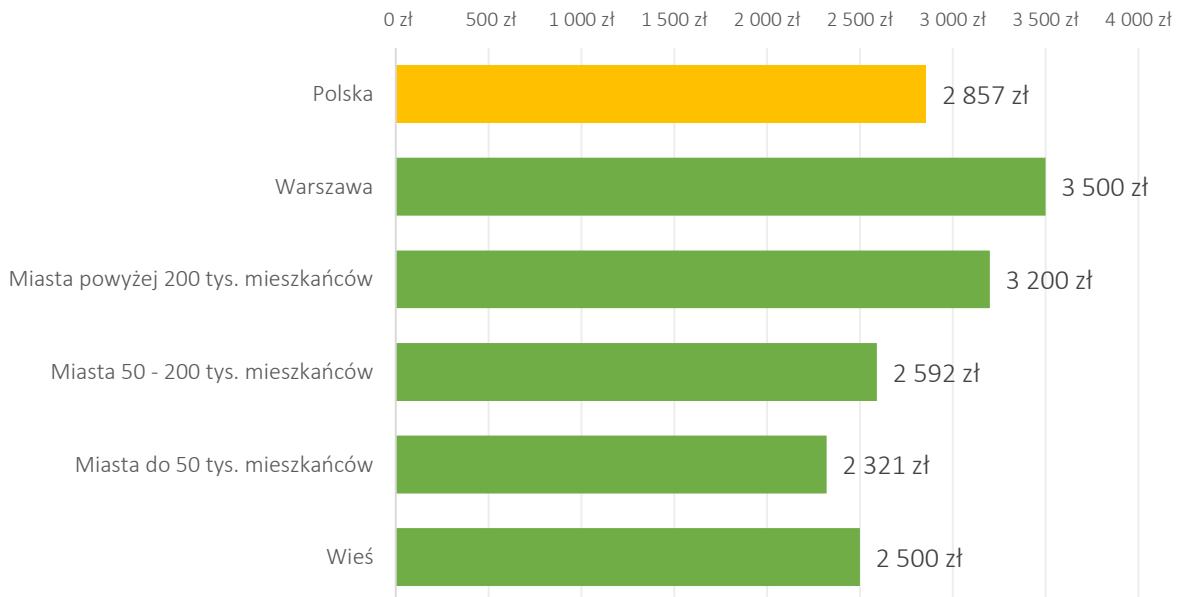


Wykres 15. Uśrednione zarobki pracowników zatrudnionych w organizacjach pozarządowych w roku 2014 w przeliczeniu na pełnoetatowy wymiar pracy, źródło: Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2015. Raport z badań, KLON/JAWOR 2016



Sytuację małej atrakcyjności ekonomicznej zatrudnienia w organizacjach pozarządowych (szczególnie wśród profesjonalistów) pogłębia jeszcze fakt sygnalizowanej niestabilności zatrudnienia i dużej rotacji kadr. Jak pokazują badania Stowarzyszenia KLON/JAWOR, 26% organizacji w 2015 roku dokonywało zmian kadrowych, z czego w połowie przypadków odejścia pracowników były spowodowane zwolnieniami lub nieprzedłużeniem umowy. Dochodzą do tego jeszcze takie niedogodności zatrudnienia, jak wynikający często ze struktury organizacyjnej podmiotów brak możliwości awansu, czy też brak możliwości rozwoju zawodowego. Spośród innych niekorzystnych uwarunkowań zatrudnienia wskazywane są również nadmiar i niejasno określony zakres obowiązków (w 45% organizacji z uwagi na małe zasoby kadrowe wymaga się od pracowników, aby byli specjalistami od wszystkiego i realizowali różnorodne zadania, często w ramach nieodpłatnych nadgodzin) oraz niski prestiż pracy

w sektorze pozarządowym. Wszystkie te czynniki przedstawione w poniższym wykresie mają duży wpływ na motywację pracowniczą i decyzje podjęcia pracy w trzecim sektorze.

Wykres 16. Problemy pracowników organizacji pozarządowych w opinii liderów organizacji jako pracodawców, źródło: Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2015. Raport z badań, KLON/JAWOR 2016

