

potwierdzają regres społecznej aktywności wolontariackiej w jej formalnym jak i nieformalnym wymiarze¹⁰.

W ocenie konsekwencji rosnących barier związanych z rozwojem zasobów ludzkich, dotyczących szczególnie nieodpłatnej pracy społecznej, istotne jest uwzględnienie faktu, że według deklaracji złożonych w 2014 roku aż 93% badanych organizacji korzystało z pracy społecznej, która stanowiła dla większości z nich podstawę prowadzenia działalności (65% podmiotów w ogóle nie korzystało z pracy odpłatnej). Niedostatek liczby osób chętnych do zaangażowania się w działania społeczne jest więc czynnikiem alarmującym. Każdy regres w dziedzinie wolontariatu, a także brak poszukiwania rozwiązań problemu rosnącego i niezaspokojonego zapotrzebowania na wolontariat, nieuchronnie i negatywnie odbijają się na kondycji i funkcjonowaniu całego sektora.

Rozwarstwienie sektora w sferze zatrudnienia.

Braki i bariery dotyczące funkcjonowania i rozwoju organizacji pozarządowych są widoczne także w innych zjawiskach oraz mechanizmach charakteryzujących kapitał ludzki organizacji obywatelskich. Pierwszym z nich jest duże rozwarstwienie organizacji pod względem liczby zatrudnionego personelu. W 2014 roku w ramach stosunku pracy w jednej organizacji pracowało średnio 11 osób. W połowie organizacji zatrudniających personel etatowy pracowało w rzeczywistości kilkakrotnie mniej osób i mediana dla całej zbiorowości była 4-krotnie niższa, wynosząc mniej niż 3 osoby zatrudnione. W ponad 90% organizacji był to najwyżej 1 etat przeliczeniowy. Jest to zjawisko analogiczne do rozwarstwienia ekonomicznego i związane z oligarchizacją sektora, w którym bardzo mała grupa dużych podmiotów zatrudniających znaczną liczbę pracowników kontrastuje z przeważającą większością organizacji o niskiej liczbie zatrudnionych. Poziom zatrudnienia oczywiście przekłada się następnie na potencjał i możliwości organizacyjno-instytucjonalne, które uwzględniając nieuchronną wewnątrzsektorową konkurencję choćby o dostęp do środków i sukcesy w trybie postępowań konkursowych, wyraźnie uprzywilejowują te duże, zasobne w profesjonalną kadrę podmioty. Według przedstawionych poniżej wyników badań GUS 9% zasobnych organizacji (tj. wykazujących zatrudnienie powyżej 20 pracowników) generowało 60% całego zatrudnienia w sektorze pozarządowym. Około 67% zbiorowości

¹⁰ Dane pochodzą z raportu Głównego Urzędu Statystycznego Sektor non-profit w 2014 r, Warszawa 2016 oraz z raportu Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2015, Warszawa 2016, opracowanego przez Stowarzyszenie KLON/JAWOR.