

“钱途”未卜,“情怀”能撑多久?

■ 本报记者 文梅

【公益薪酬】

去,成为这些年公益工作者不得不时常面对的一道选择题。公益行业薪酬低、待遇差,这是老问题。负重前行或者带着遗憾离去,这是老问题。负重前行或者带着遗憾离去,成为这些年公益工作者不得不时常面对的一道选择题。

公益行业薪酬低、待遇差,这是老问题。负重前行或者带着遗憾离去,成为这些年公益工作者不得不时常面对的一道选择题。

这些年中国公益行业薪酬经历了怎样的变化,又呈现出哪些基本特点?

不同机构薪酬差距较大

2010年,《中国公益人才发展现状及需求调研报告》显示,NGO从业者的薪资收入在5000元以下的约占90%,2000元~3000元段最为集中,占25.7%,无固定收入和月薪在1000元以下的占到18.4%,5000元以上的有11.5%;近4成机构未给员工上社会保险。

这份报告相当有代表性,收集了来自草根NGO、社团、公募基金、非公募基金、国际基金会和国际NGO等451家NGO组织的调查样本。

时隔四年,零点研究咨询集团所做的《2014中国公益行业人才发展现状》给出的结论依然无法让人安心。调查称“公益机构薪酬水平整体增长缓慢,与企业间的差距明显”。在上海和北京两个重要城市,公益从业人员与当地城镇职工薪酬相比,月薪差距分别达到2000元和3000元;在江苏、四川、陕西等几个主要地域的差距也在600到1000元之间。

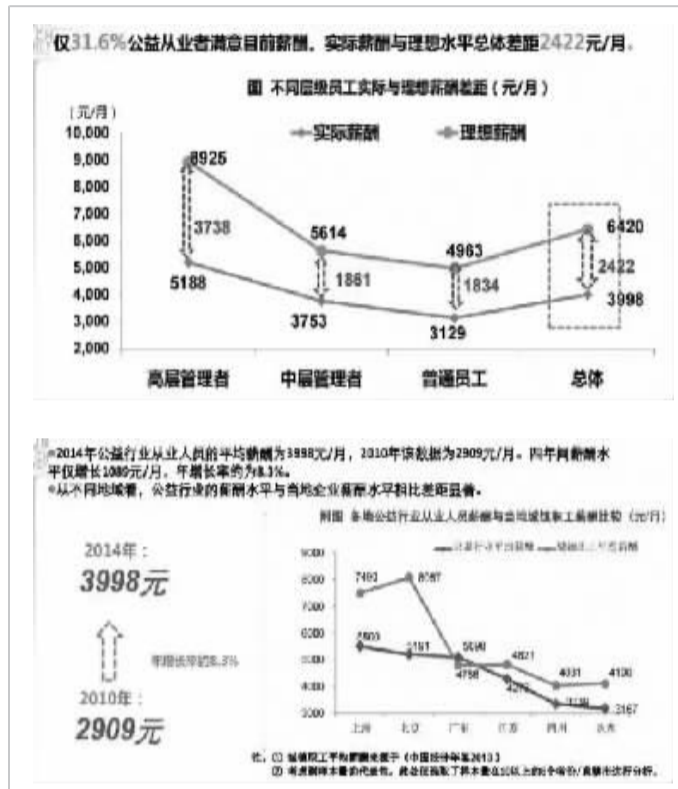
2017年,ABC美好社会咨询社发布的《2017年度公益行业薪酬与人才实践调研报告》显示,不同规模、类别的公益组织薪酬差距较大,且主要体现在中高层级人员薪酬水平差距。当然好消息是,中小型机构追赶势头明显,其实际增长比例和计划增长比例均明显高于相对大型机构——问题的另一面是,中小机构承受了更大的人才流失压力。

这份调研报告给出了公益行业薪酬现实的全景。报告涵盖了50家公益机构(含基金会、民非、工商注册)参与,收集496条有效个人数据,覆盖教育、NGO支持、社会工作、社区发展、扶贫等13个公益服务领域。

北京某公益机构培训部负责人在接受《公益时报》记者采访时表示,从业人员的工作强度和报酬不匹配,人才流失在公益行业并不少见。许多年轻人毕业后在公益组织工作两三年,随后会选择去企业上班,或者少数跳槽到待遇更好的基金会。

五方面原因

从2010年至今,“公益机构薪酬低”成为行业痛点,但却没有太大改观。行业人士认为,原



因很多,主要是以下几个方面:

一、公益组织从业人员薪酬机制不够健全。大多数公益组织内部的薪酬管理普遍存在平均主义,与个人的工作业绩没有紧密挂钩,没能正常发挥薪酬应有的激励机制。

二、公益组织从业人员社会与福利保障不到位。调查显示:当前,我国公益组织中,五险一金缴纳仍未全覆盖。在员工福利方面,也存在形式单一,层次不清等情况。

三、公益组织从业人员薪酬结构较为单一。目前,我国公益组织多采用单一的薪酬制度,主要根据职务高低划分工资档次。这不利激发公益从业人员的工作积极性与主动性。

四、公益组织薪酬体系建设比较滞后。目前,我国还没有专门规范公益组织分配制度方面的政策法规。公益组织往往通过借鉴企事业单位等其他组织类型来规划薪酬,未能体现公益组织的特点与内在要求。

五、近年,民政部先后出台的“社会组织人事档案管理”、“社保公积金办理”、“补充医疗保险服务”等方面的政策规定,在一定程度上改善了从业人员的福利待遇,但未能从根本上解决公益组织薪酬管理政策空白的难题。

与此同时,一些陈旧过时的传统观念也阻碍着公益慈善事业的进步。有不少人认为,公益人就该像“苦行僧”一样安守清贫,不能对物质生活要求太高,否则配不上“无私奉献”这样的美德,甚至还有不少人反对公益人领工资,或者就应该领取低工资的才像个“做公益”的。

管理费比例之争

政策限制也是一个不可忽视的原因,其中最具有杀伤力的是2004年起正式施行的《基金会管理条例》中的一项规定,即基金会工作人员工资福利和行政办公支出不得超过当年总支出的10%。2014年发布的《财政部、国家税务总局关于非营利组织免税资格认定管理有关问题的通知》也规定,非营利组织工作人员平均工资薪金水平不得超过上年度税务登记所在地人均工资水平的两倍,工作人员福利按照国家有关规定执行。

一些公益组织的负责人表示:年度管理费用不得超过当年总支出的10%的规定,将导致一大批雇佣专职人员来提供社会服务的公益基金会甚至下设的专项基金管理费用支出比例无法符合相关规定,因而被迫关闭或者导致机构被迫违规操作,对公益行业发展造成严重打击。

相关行业人士也指出,统一的管理费用标准不适宜管理不同形态的基金会。比如对募款额度较高、年度支出2亿元的基金会来说,10%是2000万元,确实压力不太大;但是,如果对于年度支出200万元的基金会来说,10%管理费用仅为20万元,扣除房租、水电、基本办公费用,连聘一名专业人员的钱都没有。尤其对于那些直接提供慈善服务的运作型基金,例如一批服务于农村教育、特殊儿童教育、残疾儿童救助、残障康复服务、老人服务、环境保护等领域的基金会,以及研究型、智库型基金来说,都需要雇佣许多专职人员

或投入大量研究经费开展业务。如果把这类机构的人员开支都列入管理费用并设定10%的比例,这些基金会将无以为继。

这些年修改《条例》的呼声不断。2016年全国两会期间,全国政协委员、招商银行前行长马蔚华与中国互联网发展基金会理事长马利曾在两会联名提案中提出,现行的以社会组织“三大条例”为主的慈善制度体系跟《慈善法》立法原意已有所差异。并建议在《慈善法》通过后,民政部门尽快推动现有慈善制度体系与《慈善法》的衔接,尽快取消“基金会工作人员工资福利和行政办公支出不得超过当年总支出的10%”等规定。

遗憾的是,这一争议焦点至今仍未得到积极回应。

解决方案何在?

公益行业薪酬问题有没有现实的解决方案?业界人士集思广益,探讨出招。

上海真爱梦想公益基金会人力资源部总监袁安英认为,中国公益行业发展时间不长,管理体制与人力资源体系都需要完善。中国公益需要在逐步探索和创新中发展,薪酬水平的提高也不可能一蹴而就,需要社会自上而下、自下而上的共同努力。

北师大中国公益研究院助理院长程芬对其中政策法规涉及的“两个限制”表达了不同的看法。她说,这两个数据里面其实有非常大的弹性空间。其中,10%的限制是针对管理费的,项目执行人员的薪酬可以走公益项目支出,这并不违背相关政策法规的整体要求。只要把政策空间用足,平衡这个问题并非难事。

善远咨询合伙人石敏说,基于2016年《慈善法》颁布实施的利好以及公益机构注册手续的简化、政策的放宽,越来越多具有商业背景的人才开始主动投身公益行业,比如做市场的、做传播的以及一些具备丰富的项目管理经验的人才也都瞄准了公益行业,这些中高端专业人才的加入势必也会对国内公益机构的整体薪资水平有所推动。

益桥创始人王赛目前正在做的就是盘活公益行业人才的公益创新。相较于现在很多公益机构从内部培养、培训公益人才,他们更多的是引入一股新的力量——比如引入有国际背景的、商业背景和跨界背景的全球青年精英力量,通过这些高端人才来推动更多的公益创新。王赛觉得,只有公益的格局愈加国际化、人才资源流动更为畅通自由,公益行业的薪酬问题才能自然而然地从“低端化”不断提升进步。