

中国公益从业者保障状况 专题调查报告 (2015)

发起:

中国社会福利基金会益人义助联合劝募基金
益宝计划

联合发起:

新华网新华公益
《社会与公益》
《京华时报》

实施机构:

瑞森德

资助机构:

浙江敦和慈善基金会
南都公益基金会

目 录

摘 要	1
第一部分 概况.....	4
一、调查基本情况.....	4
二、调查对象基本情况.....	8
第二部分 公益从业者保障现状.....	20
一、公益从业者个人财务现状及自评.....	20
二、社保缴纳现状.....	22
三、商业保险的购买情况、需求及承担能力.....	28
四、年度体检的提供情况、需求及承担能力.....	38
第三部分 公益行业保障水平发展现状分析.....	39
一、公益机构保障水平自评	39
二、公益机构保障水平影响因素	39
三、保障经费的来源与构成	40
四、人员保障与资助	44
第四部分 中国公益行业与益宝计划.....	48
一、对益宝计划的了解与需求.....	48
二、已购买益宝的机构.....	50
第五部分 发现与建议.....	54
一、 报告发现.....	54
二、 报告建议	58
附录一：提供过合理人员经费机构的名单.....	62
附录二：提供过人员经费专项资助的机构名单	64

图 表

图表 1: 公益从业者年龄分布	8
图表 2: 全职从事公益行业时间.....	9
图表 3: 全职从事公益行业时间.....	9
图表 4: 公益从业者所在机构类型分布.....	9
图表 5: 公益从业者所在机构服务领域分布	10
图表 6: 公益从业者所在机构地域分布.....	11
图表 7: 机构成立时间累计比例.....	11
图表 8: 机构成立年数分布	12
图表 9: 机构人员构成情况饼图.....	12
图表 10: 全职员工数量分布	13
图表 11: 机构规模.....	13
图表 12: 兼职人员数量分布	13
图表 13: 长期志愿者数量分布	14
图表 14: 短期志愿者数量分布	14
图表 15: 机构类型.....	15
图表 16: 机构类型（与 2014 年数据对比）	15
图表 17: 机构服务领域	15
图表 18: 四大区域分布情况	16
图表 19: 七大区域分布情况	17
图表 20: 省/市/地区分布	17
图表 21: 2014 年机构总支出	19
图表 22: 2014 年机构总支出累计比例.....	19
图表 23: 公益从业者月收入情况.....	20
图表 24: 2014 年个人收支状况.....	21
图表 25: 个人存款情况（单位：人民币）	21
图表 26: 家庭存款情况（单位：人民币）	22
图表 27: 个人财务状况自评	22
图表 28: 公益从业者调查中的社保缴纳现状	23
图表 29: 未缴纳社保原因.....	23
图表 30: 公益机构调查中的社保缴纳现状	24
图表 31: 新员工开始缴纳社保时间	24

图表 32: 未缴纳社保原因.....	25
图表 33: 机构类型与社保缴纳	25
图表 34: 所在地域与社保缴纳	26
图表 35: 服务领域与社保缴纳	26
图表 36: 成立时间与社保缴纳	27
图表 37: 全职人数均值与社保缴纳	27
图表 38: 机构规模与社保缴纳	28
图表 39: 2014 年年度支出与社保缴纳)	28
图表 40: 商业保险购买情况 (公益从业者调查)	29
图表 41: 商业保险购买情况 (公益机构调查)	30
图表 42: 商业保险购买情况 (公益机构调查)	30
图表 43: 商业保险购买情况	31
图表 44: 机构类型与商业保险购买	31
图表 45: 服务领域与商业保险购买	32
图表 46: 所在地域与商业保险购买	32
图表 47: 机构成立时间与商业保险购买情况	33
图表 48: 机构规模与商业保险购买	33
图表 49: 支出规模与商业保险购买	34
图表 50: 兼职人员商业保险购买情况	34
图表 51: 志愿者商业保险购买情况	34
图表 52: 商业保险购买情况	35
图表 53: 个人商业保险购买情况	35
图表 54: 个人购买商业保险险种分布	36
图表 55: 个人购买保险费用占年收入比例	36
图表 56: 个人未购买商业保险的原因	36
图表 57: 公益机构保险产品需求	37
图表 58: 公益机构年人均保费承担能力	37
图表 59: 公益机构年人均体检费用承担能力	38
图表 60: 机构保障水平自评情况	39
图表 61: 员工保障水平对机构的影响	39
图表 62: 影响员工保障水平的因素	40
图表 63: 影响公益行业保障水平的因素	40
图表 64: 机构主要的收入来源	41

图表 65: 机构收入与人员薪酬保障费用来源比较	41
图表 66: 过去三年获得资助或政府购买服务情况	42
图表 67: 资助项目及政府服务购买项目人员经费支持情况	42
图表 68: 获得人员保障支出定向资助的情况	43
图表 69: 是否申请人员经费	43
图表 70: 员工薪酬保障费用占机构总支出比例.....	44
图表 71: 提供过合理人员经费的单位与个人	45
图表 72: 提供过合理人员经费的单位获提名次数排名.....	45
图表 73: 提供过合理人员经费的单位（个人）获得提名情况.....	46
图表 74: 提供过合理人员经费的单位与个人综合情况.....	46
图表 75: 提供过人员经费专项资助单位情况	47
图表 76: 提供过人员经费专项资助公益机构被提名次数	47
图表 77: 是否听说过益宝.....	48
图表 78: 了解益宝的管道.....	48
图表 79: 没有购买益宝的原因	49
图表 80: 需要提高保障的公益从业者群体	49
图表 81: 保险保障产品需求程度.....	49
图表 82: 已购买机构注册类型	50
图表 83: 已购买机构成立时间	51
图表 84: 已购买机构地域分布	51
图表 85: 已购买机构社保缴纳情况	52
图表 86: 已购买机构规模.....	52
图表 87: 已购买机构资金规模	52
图表 88: 已购买机构服务领域	53

摘要

近些年来，我国包括公益慈善组织在内的社会呈现蓬勃发展的态势，公益组织从业人员数量增长迅速。根据民政部数据，截至 2014 年底，全国共有社会组织 60.6 万个，比上年增长 10.8%，其中相当比例是公益慈善类组织。以公益基金会为例，截止 2015 年 7 月 3 日，全国各级各类基金会总数从 2010 年的 1000 余家增长至 4467 家。

我国的社会组织与公益事业仍然处于发展初期，公益从业者的工作与生活条件都面临许多问题，其中一个突出表现为收入偏低却没有足够的医疗保障。但是我国公益组织从业者的保障状况究竟现状如何，却一直没有进行专题调查，仅在南都基金会等多家公益机构负责实施的《2014 中国公益行业人才发展现状调查》中有所涉及，该调查显示公益组织从业人员中没有社保的比例仍然高达 34.6%，平均月薪仅为 3998 元，公益行业平均薪酬水平整体均低于当地城镇职工的平均薪酬水平。

2014 年 10 月 31 日，中国社会福利基金会益人义助联合劝募基金益宝计划——中国公益保险项目（简称“益宝计划”）正式启动。“益宝计划”致力于推动中国公益从业者获得更好的医疗保障与服务，从而达成“让公益人可以快乐安心实现自我与贡献社会”的愿景。2015 年 1 月到 5 月，益宝计划联合新华网新华公益、《社会与公益》杂志、《京华时报》委托瑞森德开展了“本次中国公益从业者保障状况专题调查”，以期全面呈现中国专职公益从业者保障状况。

调查开展过程中得到多位专家指点，包括中央民族大学李健老师、中央财经大学孟祥轶老师等，为调研方案设计、调查问卷开发、调查数据分析、调查报告成稿提出了许多宝贵建议。

本次调查由全职公益从业者调查与公益机构调查两部分组成，主要了解了公益从业者的个人财务状况、社保缴纳情况、商业保险购买情况、对保险的需求以及对于影响公益从业者保障水平的因素及看法等问题；同时，在机构调研中，还重点了解了机构人员保障经费的来源和比例，及在资助项目和政府购买服务项目中人员经费的获取情况等。调查主要通过微信、网络、邮件等在线方式进行，回收有效个人问卷 276 份，机构问卷 180 份。

本次调查有下述核心发现：

1. 在个人收入调查中发现，56.5%的全职公益从业者月收入不到 4000 元；个人收支平衡方面，仅有 18.8%的调查对象表示收大于支；单身的调查对象中，个人存款低于 1 万元的占 67.3%；已婚的调查对象中，家庭存款低于 5 万元的占 64.2%，79.7%的调查对象对个人的财务现状表示很担心或有些担心。

2. 在社保缴纳方面，综合公益从业者调查及公益机构调查两部分数据，机构为全职员工缴纳了五险一金的占全部调查对象的 37.7%，完全未缴纳社保的，占全部调查对象的 35.1%。经费紧张是机构不能缴纳社保的首要原因；排名第二位的原因是由于机构没有注册，不具备缴纳资格。也有少数机构认为社会保险的意义不大，主动选择不缴纳。

3. 在公益机构商业保险购买情况方面，公益从业者调查中，35.5%的全职公益从业者所在机构为其购买了商业保险；机构调查中，54.3%的机构为全职员工购买了商业保险。两项调查中，均以意外伤害保险和意外医疗保险的购买比例最高，尤其是意外伤害保险；

4. 在公益从业者商业保险个人购买情况方面，42.8%的调查对象个人购买了商业保险，其中排名前三位的险种是：意外伤害保险、重大疾病保险及养老保险。

5. 综合所在机构社保缴纳情况、机构购买其他保险情况及个人购买保险情况，17.4%的全职公益从业者未购买任何保险。

6. 在机构保障水平层面，认为机构目前保障水平合理或较高的仅占 28.3%；而机构的保障水平对员工的稳定性影响最大，88.3%认为有影响，其中选择有很大影响的占 41.7%；

7. 在保障经费来源方面，企业/个人捐赠、基金会资助项目及政府购买服务项目三项既是机构主要的收入来源，也是机构主要的人员保障经费来源。其中，基金会资助项目是人员保障经费的首要来源。

8. 在过去三年接受过项目资助和政府服务购买的机构中，仅有 15.1%的项目资助和 12.7%的政府购买服务项目提供了较为充足的人员经费；16.0%的项目资助以及 31.8%的政府购买服务项目完全没有人员经费支持。在提供过合理人员经费支持的各类机构中，地方公募基金会所占比例最高，占 23.3%，其次是国际机构及基金会，占比 16.5%；全国公募基金会占 5.8%，政府与民政部门仅占 3.9%。

9. 对公益机构而言，项目中获取的经费是否充足是影响员工保障水平的首要因素，其次是能否获得定向用于机构人员费用的资助。而对于公益行业整体而言，调查对象认为，项目中获取的人员费用是否充足之外，政策的支持力度以及机构管理层对人员保障的重视程度也是重要因素。此外，在对资助官员的访谈中也了解到，主动向资助方申请人员保障费用的机构比例较低，说明公益机构自身的保障意识尚待提升。

10. 在对益宝产品的评价方面，73.6%的调查对象认为益宝产品能够提高员工的保障水平，70.4%的机构认为益宝的保费更低；67.6%的机构认为益宝的险种设置更符合公益组织需求。

综上所述，本调查有两大核心结论：

1. 目前中国公益从业者的保障水平不高，抗风险能力低。核心表现为收入水平较低、资产积累不足、保险状况较差。而保障水平是影响员工稳定性及机构自身及行业发展的重要因素；项目中能否获得合理的人员经费以及政策的支持力度，是影响行业整体保障水平的重要原因。

2. 中国公益从业者保障水平不高存在诸多原因。首先，直接原因在于机构经费紧张、不具备缴纳资格、认为社保用处不大三个主要因素；其次，主要原因在于资助时获得人员保障费用严重不足，这与社会各界对于公益的理解与认识不足有关，也与公益组织仍然需要不断提升自身专业度有关；再次，核心原因在于资助合理人员费用仍未成为行业共识与公益组织积极争取不够。

公益从业者保障状况的改善，需要公益组织和公益从业者对自身保障问题的重视及对自身权益的争取；需要包括基金会、企业、政府及民政部门在内的各类资助方意识的转变，需要社会各界对公益行业、公益从业者的理性认识与培养理念，包含保障经费在内的合理人员经费应成为项目费用的一部分；而推动政策的优化，是促成改变的关键支撑。

本次调查是我国民间力量第一次对公益从业者保障状况的专题调查，旨在为公益行业的研究者、公益行业发展的支持者、公益事业管理者及公益组织从业人员等提供基础性信息与有价值的参考。

不容回避的是，本次调查存在多方面不足，包括调查样本量仍然较为有限、调查对象并未做到完全典型抽样等，因此所反映出公益从业者保障现状是否可以说代表了我国公益行业的整体水平还有待更多同类研究或相关研究的检验；且本份调查报告的分析以基础性的描述分析为主，尚需从更多维度、更深层次开展更多分析与研究，以更为深刻揭示现状。希望未来有越来越多的同道投入对这一领域的研究，共同推动公益从业者保障状况的改善。

第一部分 概况

一、调查基本情况

（一）调查背景

2013年9月，长期从事公益慈善工作的马克（本名：祝启武）突发重病，40万元的医治费用让没有任何医疗保障的他陷入了困境。公益行业内部迅速组织起了为马克募款的活动，与此同时，一场围绕公益从业者保障问题的讨论也由此展开。马克的事件并不是个案，近些年来，公益组织从业者及其家人罹患重病或遭遇意外却无力治疗的事情屡屡出现。当突如其来的“灾难”降临在公益人身上，他们往往只能借助于自己的亲友圈等发起筹款活动，或者通过所工作的公益机构发动捐款，这样往往是杯水车薪。另外，也有公益机构开始发起公益人互助项目，但项目大多刚刚开始且规模不大。

在马克事件的直接推动下，2013年9月9日，由爱德基金会、原北京恩玖信息咨询中心等共同发起的“恩久关爱基金”正式成立；2013年11月11日，由NGOCN、广东省绿芽乡村妇女发展基金会、中国麦田计划、广州市恭明社会组织发展中心、北京瓷娃娃罕见病关爱中心、上海手牵手生命关爱发展中心等多家机构共同发起的“中国社会福利基金会益人义助联合劝募基金”正式成立。

“恩久关爱基金”和“益人义助联合劝募基金”两个专项基金的成立，以帮助遭遇突发事件、重大疾病、意外伤害或有其他特殊困难急需救助的公益从业者为宗旨，为公益从业者，特别是民间公益组织工作人员、独立公益行动者提供了一种应对重大疾病和其他突发事故的选择；同时，也让更多公益行业内部和社会公众直面“公益从业者保障”这一关系到公益从业者切身利益及公益行业可持续发展的重要问题。然而，从解决问题的机制和基金运作模式看，两项基金在成立初期仍以“救急”为其主要特点，无法从根本上解决“公益从业者保障”这一具有普遍性的问题。

2014年10月31日，中国社会福利基金会益人义助联合劝募基金益宝计划——中国公益保险项目（简称“益宝计划”）经过近一年的筹备后正式启动。与传统的“救助”、“救急”项目不同，“益宝计划”通过与商业保险公司合作的方式，为公益行业订制开发了一款专属保险产品，希望以价格低、方便可及、保障范围较全面的保险产品与服务，为公益从业者增添保障，探索公益行业制度化保障之路。

“益宝计划”的愿景是让公益人可以快乐安心的实现自我与贡献社会，使命是推动中国公益从业者获得更好的医疗保障与服务。自推出以来，“益宝”得到了来自各方的大力支持。截至2015年6月，“益宝”共服务了223家机构1273名全职公益从业者。

与此同时，益宝也希望通过开展行业调查和研讨，对公益从业者的保障状况进行全面深入的调查与研究。

公益从业者保障情况的改善，首先需要行业内外对这一议题的关注与重视，而相对于对具体事件的短期关注，建立在调查与研究工作上的现状分析与清晰认识，是寻求问题解决策略的基础，也是引导公益组织、公益从业者及社会各界对保障问题的重视与支持的有力依据。

在此背景下，2014年12月，在浙江敦和慈善基金会与南都公益基金会的资助与支持下，“益宝计划”联合多家机构、委托瑞森德开展了中国公益从业者保障状况调查，经过历时近5个月的调查及分析工作，最终形成了此报告。

（二）调查目的与内容

本次调查主要由两部分组成：面向公益行业从业者的调查与面向公益机构的调查。鉴于全职从业者是公益行业的主力，因此，本次调查主要面向全职公益从业者，在公益机构调查时少量问题涉及到兼职和志愿者。

在面向公益从业者和公益机构的两项调查中，主要了解了公益机构的社保缴纳情况、商业保险购买情况、体检组织情况等影响公益从业者保障水平的基本问题，对保险产品的态度与需求；同时，在面向公益从业者的调查中，还了解了其个人购买保险情况及个人收入情况等问题；在面向公益机构的调查中，还了解了机构人员保障经费的来源和比例、对公益行业保障情况的看法等问题。此外，在面向公益机构的调查中，请调查对象提供了在资助项目中提供过合理人员经费的机构名单，以及提供过人员经费专项资助的机构的名单。

通过对上述问题的调查与研究，我们希望：通过对公益人（公益从业者及公益机构）保障状况的调查与分析，为公益人保障状况的改善者、公益行业研究者、公益行业发展的支持者、公益机构管理者及公益从业人员提供参考；通过调查活动本身，以及对调查结果的发布与传播，倡导保障理念，提升公益从业者、公益机构负责人、资助机构、公众对公益人保障的意义与必要性的认识；同时，希望通过本次调研，为益宝更好地服务于公益行业提供依据，同时号召更多保险公司与人力资源服务机构加入公益人服务行列。

（三）调查方式与时间安排

本次调查主要通过微信、网络、邮件等在线方式进行，其中：《中国公益从业者保障现状调查问卷》面向公益从业者个人发放，《中国公益机构保障现状调查问卷》面向机构负责人及中高层管理人员发放，两份问卷独立发放回收。

《中国公益从业者保障现状调查问卷》自2015年2月13日正式发布，至2015年4月15日正式关闭，2个月左右的时间里，共回收问卷342份，其中由全职公益从业

者填写的问卷为 276 份。公益从业者问卷主要通过益宝计划微信平台及共益巷、NGOCN 等行业网站进行发布与传播，从问卷来源分析看，276 份有效问卷中，通过微信端提交的为 224 份，占比 81.2%。

《中国公益机构保障现状调查问卷》自 2015 年 3 月 16 日正式发布，至 2015 年 4 月 15 日停止回收，共回收问卷 180 份。机构问卷主要通过邮件方式，向益宝计划从各渠道搜集和整理的中国公益机构数据库中的机构发出调研邀请，期间，根据各类机构的问卷回复情况，研究人员通过电话对部分随机抽取的机构进行了调查邀请。

综合个人及机构方面问卷回收情况，共回收有效问卷 456 份，基本满足了调研报告从机构类型、服务领域、地域分布等维度进行分析的需要。受客观条件的限制，部分地域及领域的样本数量较少；此外，在线调查的实施方式综合考虑了便利性及可及性，但对调查的结果可能会产生影响。

为了更好地说明参与调查的个人及机构的基本情况以及本次调查的代表性，对于参与本次调查中公益从业者的基本情况，报告从公益从业者性别、年龄、全职从事公益行业时间等维度对参与本次调查的公益从业者样本进行了分析，并与南都公益基金会的《2010 年中国公益人才发展现状及需求调研报告》中的相关数据进行了对比，总体分布较为一致。

对于参与本次调查的公益机构的基本情况，报告从机构设立时间、注册类型、服务领域、区域分布、年度支出等角度，对参与调查的机构样本进行了分析，并与中国公益 2.0 和中山大学中国公益慈善研究院 2014 年 4 月发布的《中国民间公益组织基础数据库数据分析报告》中的相关数据进行了比较，经比较，总体分布较为一致。

（四）调查意义和不足

首先，本次调查是我国首次对公益组织从业者保障状况的专题调查，所搜集的大量数据、呈现的现状可以有效丰富社会各界对我国公益从业者现状的了解、以不断完善相关措施与采取有效行动来解决该领域存在的问题。但是，鉴于调查时间与资金有限，本次调查对象并未做到完全典型抽样。本次调查方式，公益从业者调查以网络发动为主，同时往益宝的数据库里公益从业者全部发送了一封邀请参与调查的邮件，公益组织调查以在益宝数据库里分类随机选择调查对象后定向联系邀请参与调查为主，未能做到完全典型抽样，从调查数据反映出的样本类型分布来看，以民间性公益组织为主、政府背景及较为大型的公益组织占比较少。

其次，本次调查提出了“公益从业者保障状况”这个概念，且所界定概念内涵与现有“社会保障”体系里的保障概念不一样，后者指的是国家的一种制度设计，主要指的是国家需保障无收入、低收入以及遭受各种意外灾害的公民能够维持生存，本次调查中

的保障状况则是从公益从业者个人角度出发，为维持其可持续发展直接相关的收入、资产与保险的生活状况。但本调查所提出“保障”概念需在今后进一步研究与分析，以逐步清晰其内涵。

再次，本份调查报告对公益从业者保障状况展开了大量分析，呈现诸多有价值的信息和结论，但总体而言以基础性的描述分析为主，尚需从更多维度、更深层次开展更多分析与研究，以更为深刻地揭示现状。

（五）概念界定

公益机构的定义 本研究中的公益机构，主要包括下述四类：

第一类：在各级民政部门登记注册的公益慈善类社会组织，包括公益基金会及其分支机构和下设专项基金/公益项目、公益慈善性质的民办非企业单位与公益慈善性质的社会团体；

第二类：在工商部门登记注册、非营利、主体业务为公益慈善项目的机构；

第三类：尚未登记注册，有本项目认可的公益慈善类组织推荐的公益慈善性质组织；

第四类：国际机构代表机构及部分其他类型国际组织。

公益从业者的定义 本研究中的公益从业者，即公益机构的从业人员，本次调查限定为全职从事公益行业的人员。非全职公益从业者，包括兼职、顾问、实习生与志愿者等均不在本次调查范围之内。

公益从业者保障状况的定义 本研究中的公益从业者保障状况是指公益从业者在当地社会经济发展状况下维持日常基本生活的经济能力，以及遭受意外事件引发的财务风险时保证生存的抗风险能力。公益从业者保障受个体的收入、资产、保险措施以及行业发展水平、行业性政策法规等因素影响。本次调查涉及的内容包括个人财产状况、社会保险与住房公积金（简称“社保”）、工资、奖金、津贴、体检以及公益机构为其工作人员提供的其他补充保险等，其中，又以社保、机构提供的其他补充保险调查分析的重点。

以下，将从公益从业者保障现状、公益行业保障水平发展现状分析、对保险产品的了解与需求等方面对调查情况与结果进行详细介绍。

二、调查对象基本情况

本部分将分别介绍参与本次调查的公益从业者和公益机构的基本情况。并通过与《2010年中国公益人才发展现状及需求调研报告》、《中国民间公益组织基础数据库数据分析报告》等行业报告中相关数据的对比，说明本调查样本分布的代表性。

（一）公益从业者基本情况

共有 276 位全职公益从业者通过微信及网络参与了本次调查。

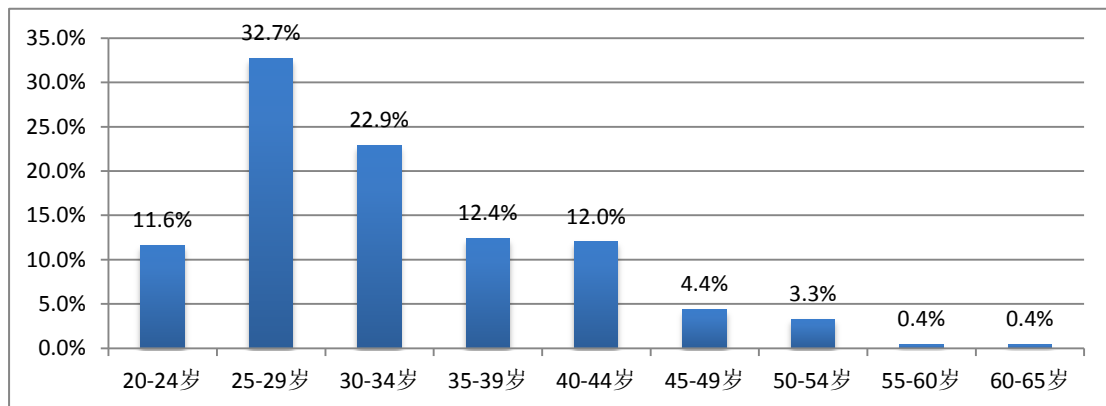
1、性别

276 位调查对象中，男性 120 人，女性 156 人，男女比例约为 76.92:100。根据第六次全国人口普查数据，全国男女比例为：105.20:100。与这一数据相较，本次调查中女性比例偏高。¹这个调查的性别比接近我们的普遍感受，即公益组织中女性从业者更多。

2、年龄

调查对象中，年龄最小的为 22 岁，年龄最大的为 61 岁。其中调查对象年龄在 30 岁以下的占 44.4%，调查对象年龄在 40 岁以下的占 79.6%。与《2010年中国公益人才发展现状及需求调研报告》（以下简称“2010 人才发展报告”）中“从总体上看，NGO 的从业者以中青年为主，26 岁至 35 岁的比例最大，而年龄在 40 岁以下的共占了 63.0%”的结果比较接近。但相比而言，本次调查中，40 岁以下人群所占比例相对偏高，这与本次调查采取微信与电子邮件传播与发放问卷为主有关，但也可以说更为集中呈现目前占据公益人主体力量的中青年公益人状况。

图表 1：公益从业者年龄分布（N=276）



¹由于目前尚无对公益行业从业者性别分布的权威调查数据，因此以第六次全国人口普查数据为参照。

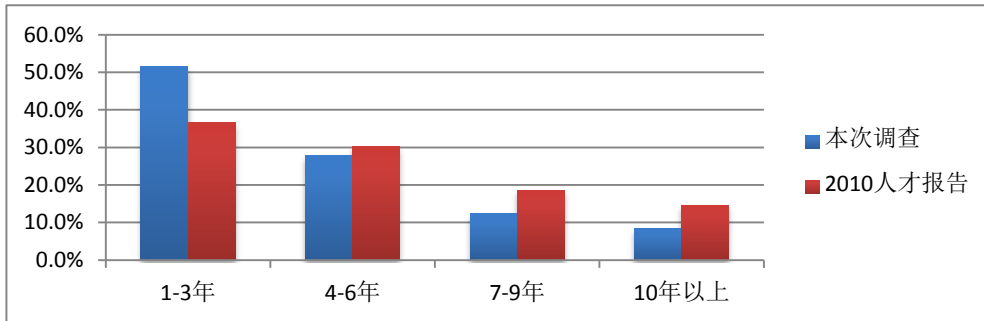
3、全职从事公益行业的时间

本次调查中，从事公益行业时间在 1-3 年的公益从业者比例占 51.45%，超过半数。与《2010 人才发展报告》相较，调查结果比较接近。

图表 2：全职从事公益行业时间（N=276）

从事公益行业时间	人数	本此调查	2010 人才报告
1-3 年	142	51.5%	36.6%
4-6 年	77	27.9%	30.2%
7-9 年	34	12.3%	18.6%
10 年以上	23	8.3%	14.6%

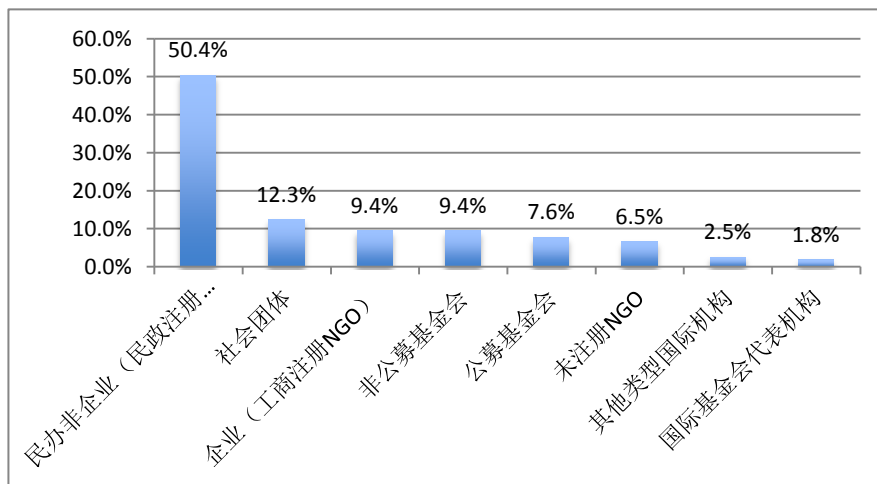
图表 3：全职从事公益行业时间（N=276）



4、所在机构注册类型

本次调查中，50.4%的调查对象来自于民办非企业，在社会团体及工商注册 NGO 中工作人员的比例分别为 12.3%和 9.4%，在非公募基金会及公募基金会中工作的人员比例为 9.4%和 7.6%，此外，部分在未注册 NGO、国际机构工作的公益从业者也参与了本次调研。

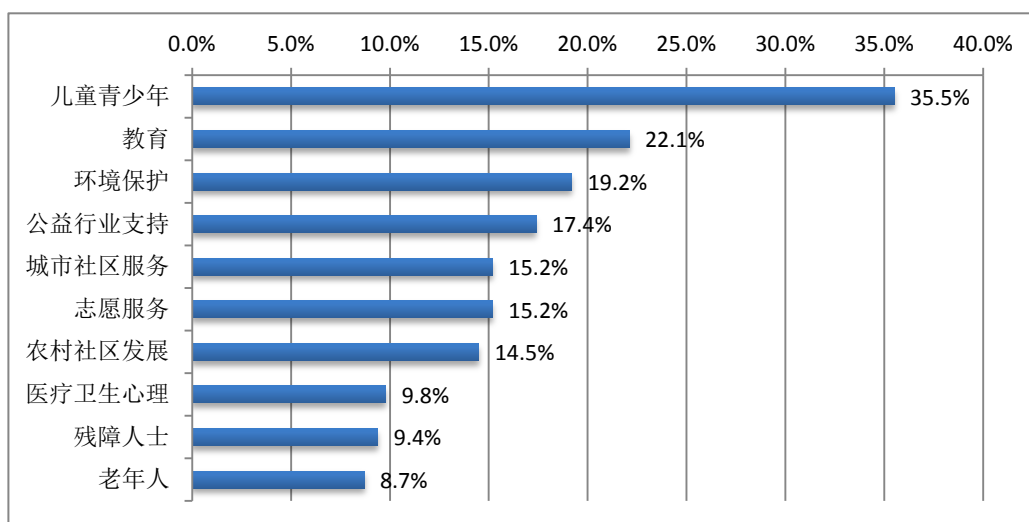
图表 4：公益从业者所在机构类型分布（N=276）



5、所在机构服务领域

本次调查的参与者中,35.5%服务于儿童青少年领域,22.1%服务于教育领域,19.2%服务于环境保护领域。排名前十位的服务领域分布情况如下表。

图表 5: 公益从业者所在机构服务领域分布 (本题多选, N=276)



调查对象所在机构服务的领域还包括: 企业社会责任 (N=17, 6.2%)、文化艺术 (N=10, 3.6%)、劳工权益 (N=8, 2.9%)、民间研究机构 (N=8, 2.9%)、女性 (N=8, 2.9%)、法律援助 (N=3, 1.1%)、LGBT² (N=2, 0.7%)、动物福利 (N=1, 0.4%) 等。

6、所在机构地域分布

调查对象所在机构主要分布在华北³ (30.4%)、华东 (24.3%)、华南 (18.1%)、西南 (16.7%) 等区域, 在各个区域中, 又集中在公益行业发展较为繁荣、公益组织聚集的省和直辖市, 包括: 北京 (N=76)、广东 (N=45)、上海 (N=23)、四川 (N=22)、云南 (N=13)、陕西 (N=12)、浙江 (N=12) 等。

² LGBT 是女同性恋者 (Lesbians)、男同性恋者 (Gays)、双性恋者 (Bisexuals) 与跨性别者 (Transgender) 的英文首字母缩略字, 除了狭义的指同性恋、双性恋或跨性别族群, 也可广泛代表所有非异性恋者。

³ 本次调查将全国分为七大区域:

华北: 北京、天津、河北、山西、内蒙古

华东: 上海、山东、江苏、安徽、江西、浙江、福建、台湾

华中: 湖北、湖南、河南

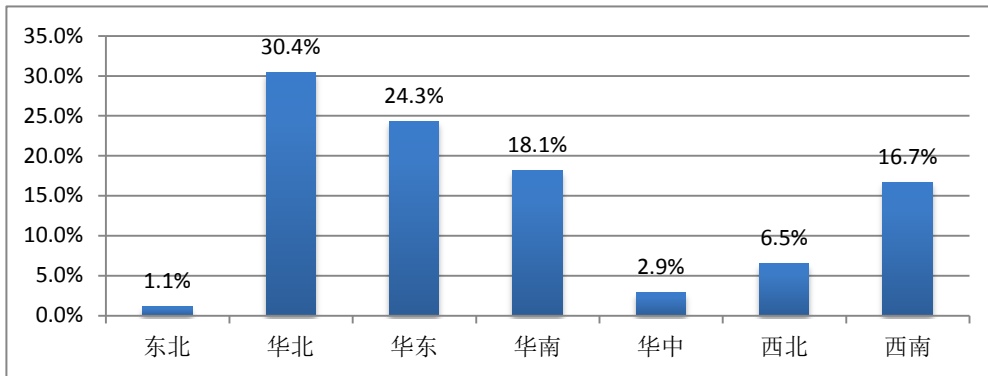
华南: 广东、广西、海南、香港、澳门

西南: 重庆、四川、贵州、云南、西藏

西北: 陕西、甘肃、宁夏、新疆、青海

东北: 黑龙江、吉林、辽宁

图表 6：公益从业者所在机构地域分布（N=276）



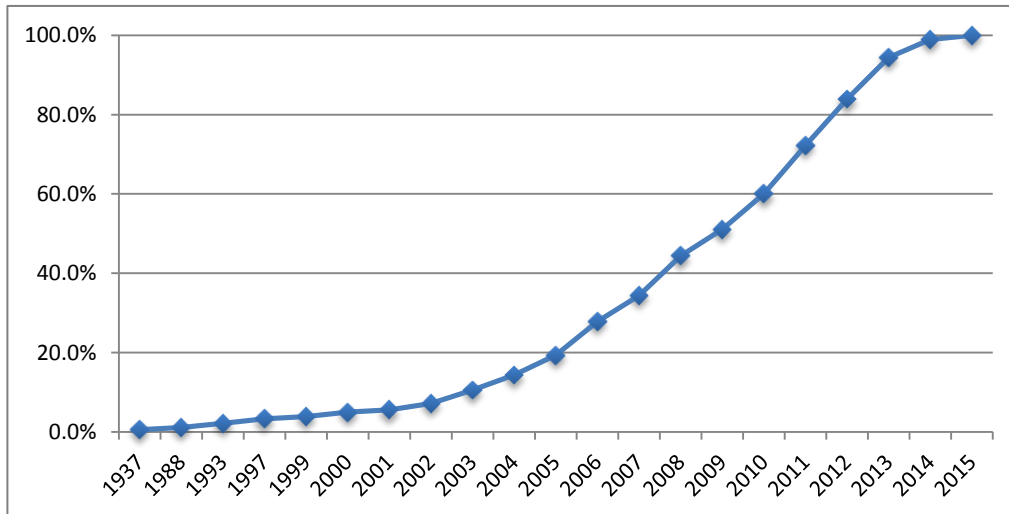
（二）公益机构基本情况

共有 180 家公益机构通过邮件邀请和网络参与了本次调查。

1、成立时间

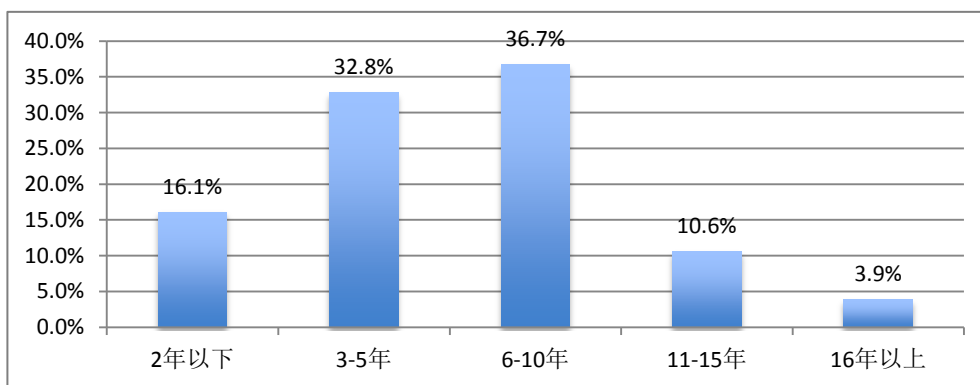
在所有参与调查的机构中，最早的一家成立于 1937 年，从成立时间的分布看，2001 年开始，机构成立的数量显著增加。这一增长趋势与 2014 年 4 月发布的《中国民间公益组织基础数据库数据分析报告》（以下简称“2014 年基础数据库报告”）基本一致。

图表 7：机构成立时间累计比例（N=180）



按照成立年份进行划分，成立 3-5 年和 6-10 年的机构较多，占有所有机构的 69.5%。2 年以下的新成立机构以及 11 年以上的机构相对较少。

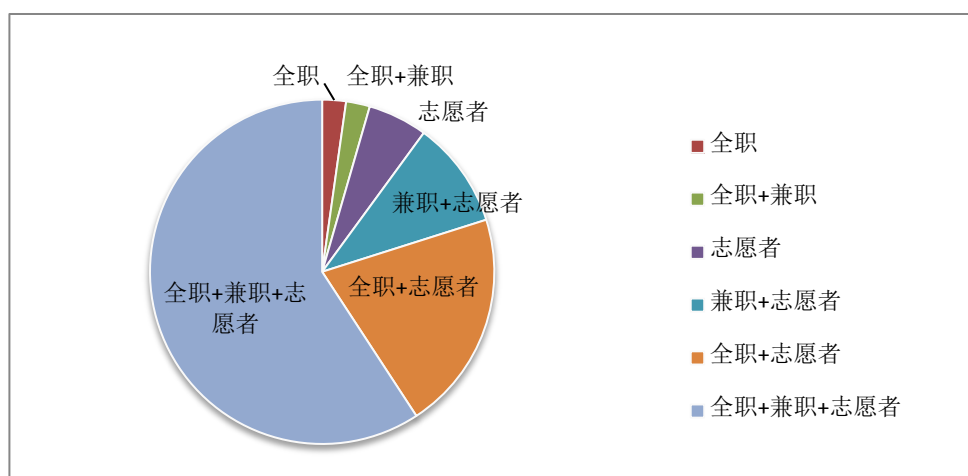
图表 8：机构成立年数分布 (N=180)



2、人员构成

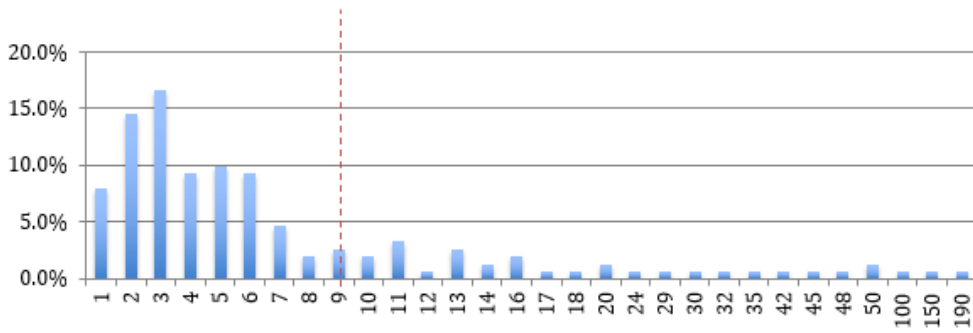
本次调查详细询问了机构人员的组成和数量。结果表明，59.2%的受访机构既有全职员工，又有兼职人员和志愿者；有 20.7%的受访机构由全职员工和志愿者构成；16.7%的机构由志愿者及兼职人员构成，没有全职员工。本次调查中，仅有 2.2%的受访机构只有全职员工、没有兼职人员和志愿者，而 95.6%有志愿者，71.1%有兼职人员，可见，志愿者和兼职员工也是公益机构重要的组成部分。

图表 9：机构人员构成情况饼图 (N=180)

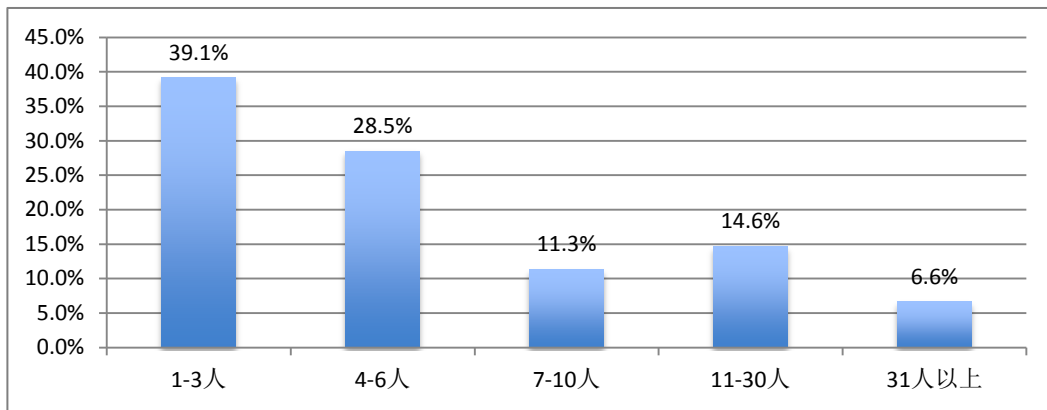


在占比 84.3%的拥有全职员工的机构当中，平均每家有 11 名全职员工。通过观察四分位数发现，参与调查机构规模的分布较为集中：50%的机构全职人数在 5 人以下，75%的机构全职人数在 9 人以下。

图表 10: 全职员工数量分布 (N=151)

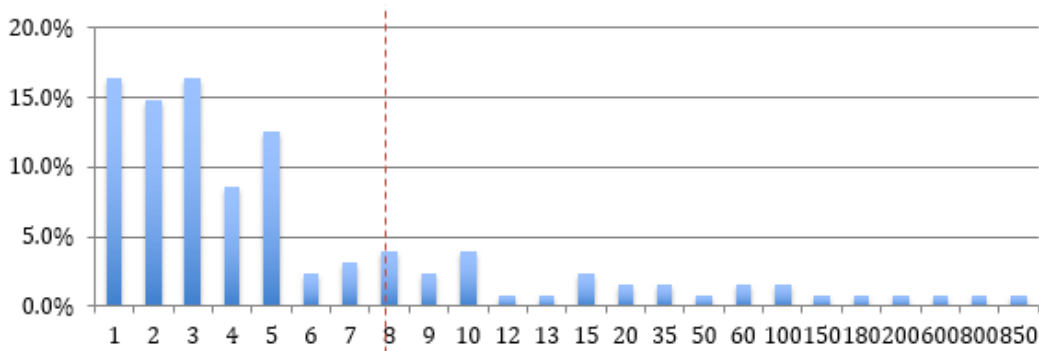


图表 11: 机构规模 (N=151)



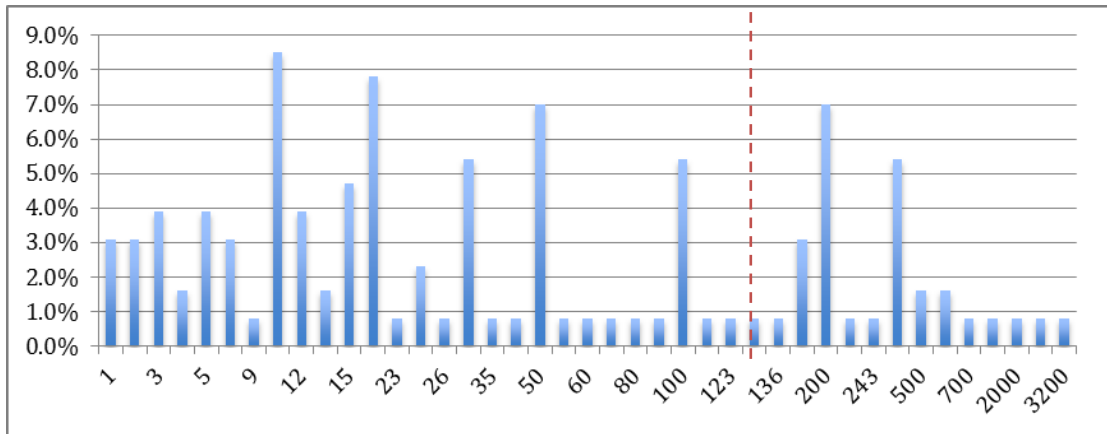
在占比 71.5% 的有兼职员工的机构中，平均每家有 29 名兼职人员。使用四分位数观察数据的分布情况，50% 的机构兼职人数在 4 人以下，75% 的机构兼职人数在 8 人以下。

图表 12: 兼职人员数量分布 (N=128)



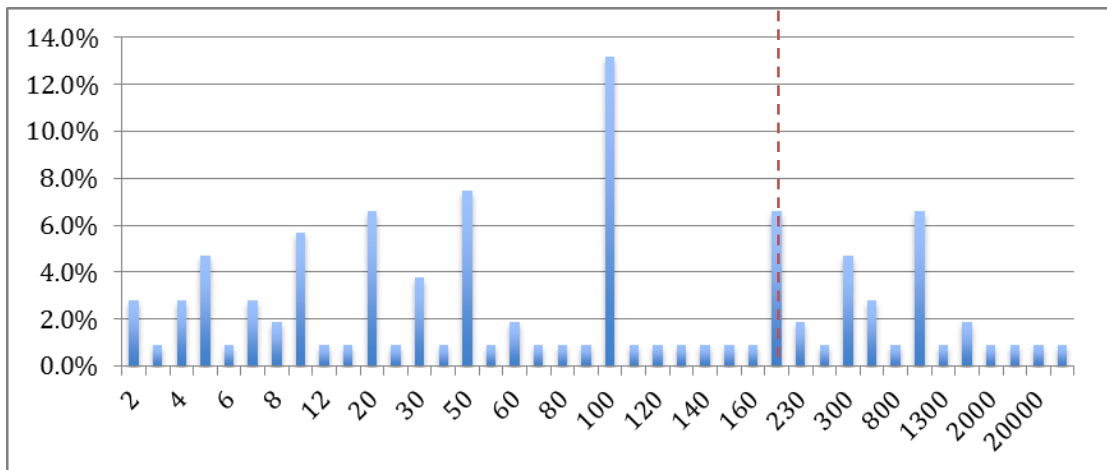
在占比 74.4% 的有长期志愿者的机构中，50% 的机构长期志愿者数量在 30 人以下，75% 的机构长期志愿者人数在 131 人以下，平均每家有 158 名长期志愿者。

图表 13: 长期志愿者数量分布 (N=134)



在占比 65.0% 的有短期志愿者的机构中, 50% 的机构短期志愿者数量在 95 人以下, 75% 的机构短期志愿者数量在 207 人以下, 平均每家机构有 750 名短期志愿者。

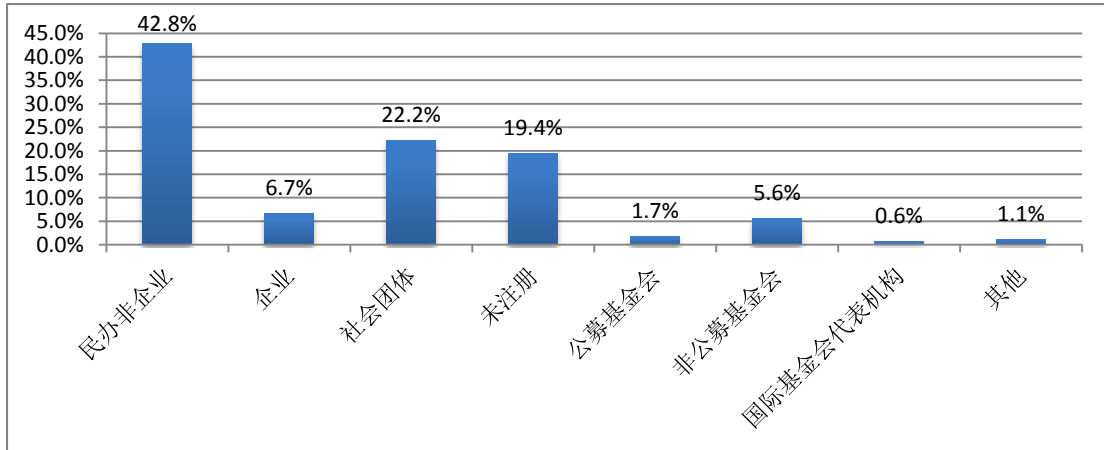
图表 14: 短期志愿者数量分布 (N=117)



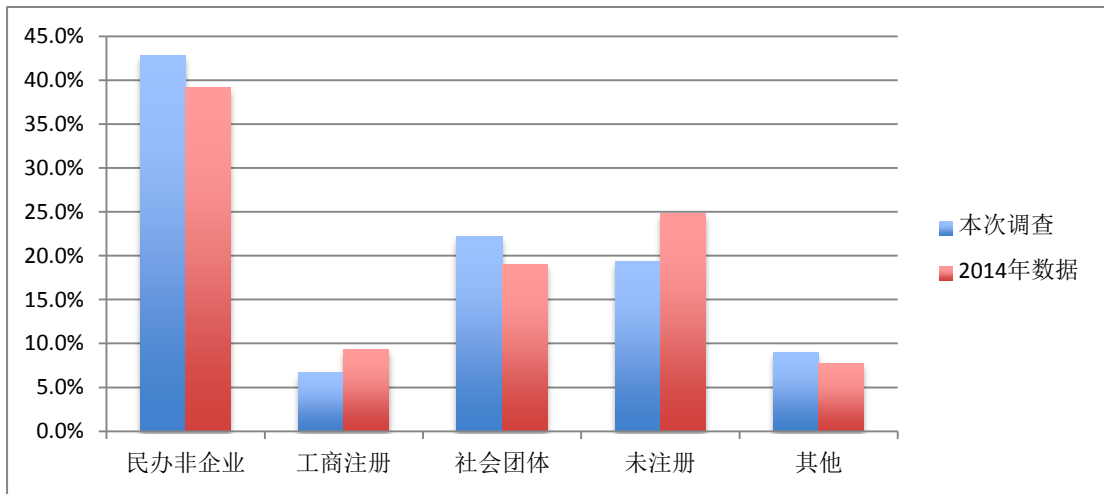
3、注册类型

从注册类型角度分析, 参与本次调查的机构有民办非企业、社会团体、工商注册的公益组织、未注册草根组织、非公募基金会, 此外还有少量的公募基金会、国际基金会代表机构等。与“2014 年基础数据库报告”相比, 参与本次调查的民办非企业和社会团体的比例稍高, 工商注册和未注册组织的比例稍低, 但总体分布较为一致。

图表 15: 机构类型 (N=180)



图表 16: 机构类型 (与 2014 年数据对比)



4、服务领域

本次调查中排在前 10 位的机构的服务领域中，除灾害管理外（“2014 年基础数据库报告”未涉及该类别），基本与 2014 年数据的样本相一致。前 5 个领域的排名完全一致，依次是教育、儿童青少年、志愿服务、环境保护、残障人士。

图表 17: 机构服务领域 (本题多选, N=180)

排名	领域	数量	比例
1	教育	83	46.1%
2	儿童青少年	73	40.6%
3	志愿服务	58	32.2%
4	环境保护	54	30.0%
5	残障人士	48	26.7%
6	城市社区服务	41	22.8%

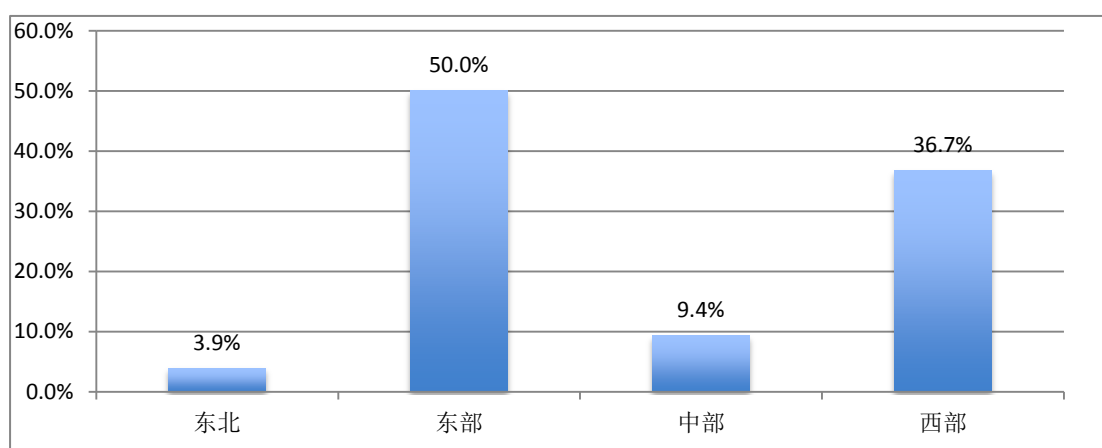
7	公益行业支持	37	20.6%
8	老年人	35	19.4%
9	农村社区发展	34	18.9%
10	灾害管理	29	16.1%

其他服务领域还包括：医疗卫生心理（N=25，13.9%）、女性（N=17，9.4%）、文化艺术（N=13，7.2%）、企业社会责任（N=10，5.6%）、法律援助（N=9，5.0%）、LGBT（N=8，4.4%）、民间研究机构（N=7，3.9%）、劳工权益（N=6，3.3%）、动物福利（N=3，1.7%）等。

5、地域分布

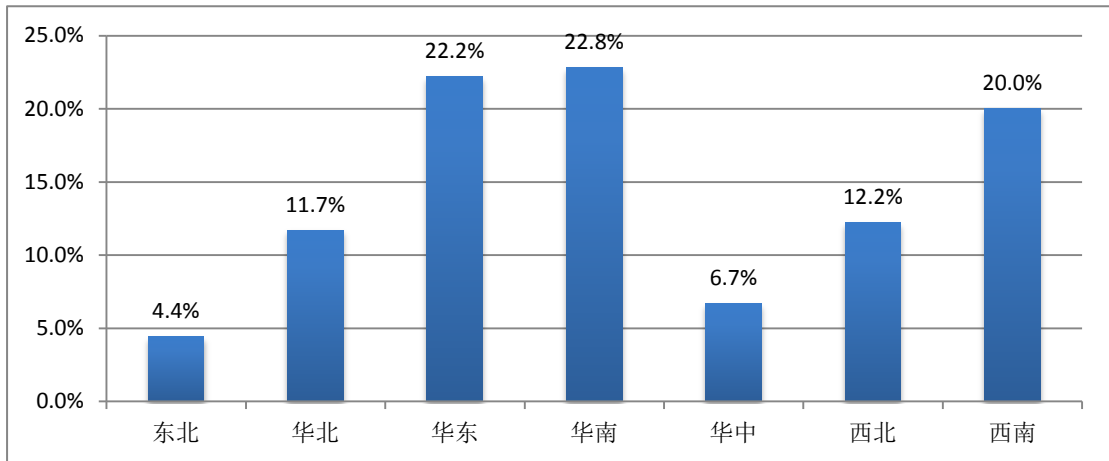
按照东部、中部、西部和东北四类地区划分⁴，本次调查中来自东部地区的机构最多，占 50.0%，其次为西部地区，占 36.7%，中部和东北部所占比例较低。“2014 年基础数据库报告”的区域划分与本次报告略有不同，分为东部、中部、西部三大区域，东部地区机构占 54.7%，西部占 29.7%，中部为 15.6%。两次调查的机构地域分布大体一致。按照七大区域进一步划分，华南、华东、西南的比例最高。

图表 18：四大区域分布情况（N=180）



⁴根据国家统计局 2011 年 6 月 13 号公布的划分办法，将中国的经济区域划分为四大地区。东部地区包括：北京、天津、上海、河北、山东、江苏、浙江、福建、台湾、广东、香港、澳门、海南。中部地区包括：山西、河南、湖北、安徽、湖南、江西。西部地区包括：内蒙古、新疆、宁夏、陕西、甘肃、青海、重庆、四川、西藏、广西、贵州、云南。东北地区包括：黑龙江、吉林、辽宁。

图表 19：七大区域分布情况 (N=180)



调查机构中，来自广东省、北京市、云南省、四川省、陕西省、上海市等省份、直辖市的比例最高，与中国公益组织分布的基本情况相符，与“2014年基础数据库报告”中公益机构的地域分布情况亦较为符合。

图表 20：省/市/地区分布 (N=180)

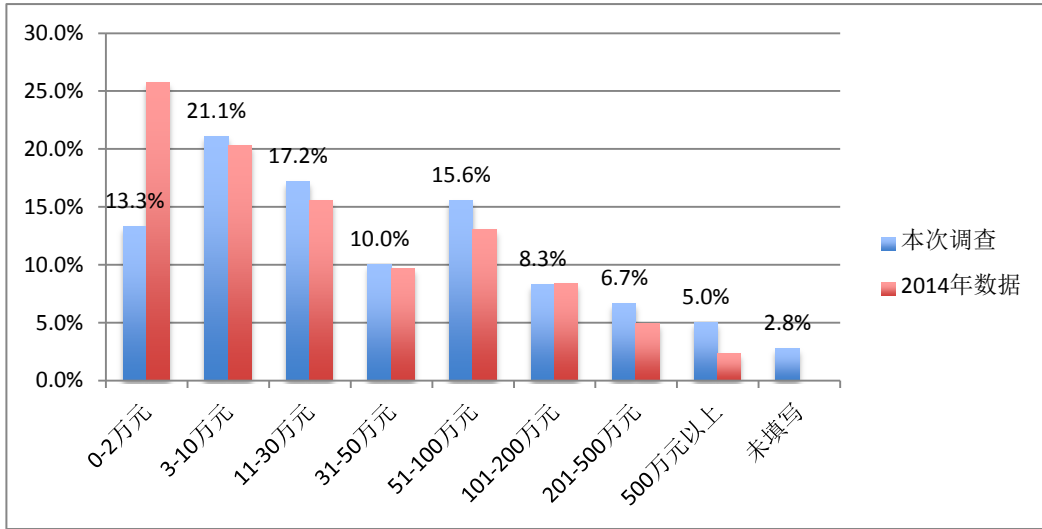
排序	选项	本次调查	2014年
1	广东	16.1%	16.8%
2	北京	10.0%	13.5%
3	云南	8.3%	2.7%
4	四川	7.2%	7.9%
5	陕西	6.1%	4.2%
6	上海	4.4%	4.6%
7	安徽	4.4%	3.7%
8	广西	3.9%	3.1%
9	河南	3.9%	3.1%
10	江苏	3.9%	4.6%
11	贵州	2.8%	2.2%
12	江西	2.8%	1.9%
13	辽宁	2.8%	1.4%
14	浙江	2.8%	3.3%
15	甘肃	2.2%	3.1%
16	海南	2.2%	0.8%
17	山东	2.2%	3.7%

18	重庆	1.7%	2.2%
19	福建	1.7%	3.3%
20	湖南	1.7%	3.2%
21	新疆	1.7%	0.0%
22	湖北	1.1%	1.0%
23	宁夏	1.1%	1.1%
24	青海	1.1%	1.0%
25	天津	1.1%	1.3%
26	河北	0.6%	1.7%
27	黑龙江	0.6%	0.5%
28	香港	0.6%	-
29	吉林	0.6%	1.5%
30	内蒙古	0.6%	1.1%
31	澳门	0.0%	-
32	山西	0.0%	0.8%
33	台湾	0.0%	-
34	西藏	0.0%	1.3%
35	海外	0.0%	-

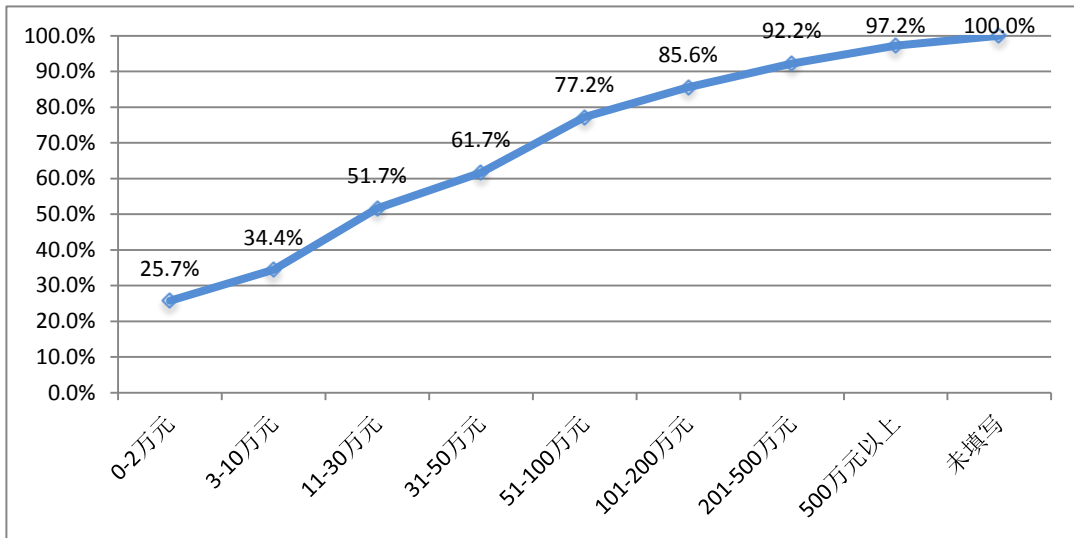
6、年度支出

调查机构中，年度（2014年）总支出在3-10万元之间的机构比例最高，占21.1%；支出为11-30万元的，占17.2%。与“2014年基础数据库报告”的数据相比，参加本次调研的机构中，年度支出在2万元以下的小额支出机构比例较低，2万元以上支出的机构分布情况与2014年数据大体一致。其中，51.7%的机构年度支出在50万以下。

图表 21：2014 年机构总支出 (N=180)



图表 22：2014 年机构总支出累计比例 (N=180)



第二部分 公益从业者保障现状

一、公益从业者个人财务现状及自评

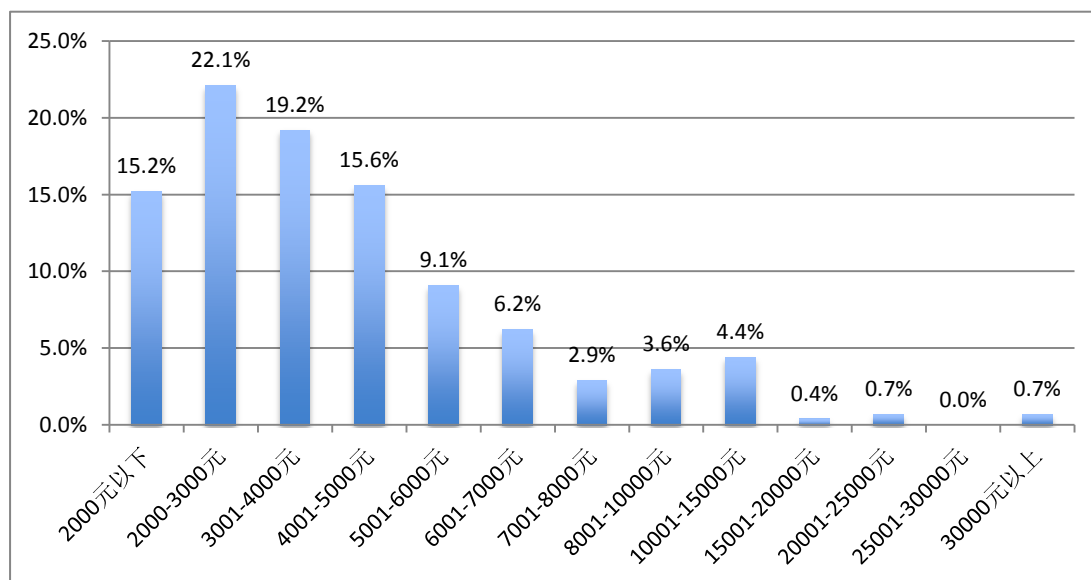
(一) 收入情况

15.2%的调查对象月收入（包括工资、奖金、补贴等收入的税前总和）不到 2000 元，37.3%调查对象月收入低于 3000 元，56.5%调查对象月收入低于 4000 元。国家统计局数据显示，2014 年全国平均工资 49969 元，相当于每月 4164 元。由此可以看出，56.5%的全职公益从业者月收入低于全国平均工资。调查对象中，月收入在 4000 元至 10000 元的比例为 37.31%，此外，我们也可以看到，月收入在 1 万元及以上的比例占到 6.15%，非常少数达到 2 万元及以上，由此说明公益行业收入的较大差距也开始出现。

根据南都 2014 年公益人才报告，公益从业者中本科及以上学历占 71.3%，而我国城镇就业人口中专科学历及以上人口比例还不到 20%，可以说明公益从业群体拥有很高的教育水平，本应得到更高的收入状况。

这与公益时报 2013 年《公益行业人才与薪酬态度大调查》里数据很接近，在“你目前的工资月收入是多少”一问中，超过七成公益从业人员工资水平在 6000 元以下，其中，2000 元以下占 13.77%，2000 至 4000 元占 31.88%，4000 至 6000 元占 24.64%。

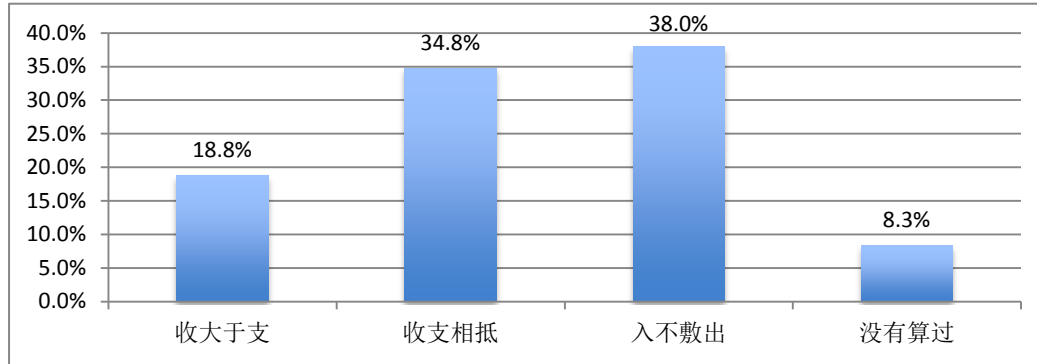
图表 23：公益从业者月收入情况（N=276）



（二）上一年度收支情况

对于 2014 年个人收支平衡的情况，38.0%的调查对象表示入不敷出；选择“收支相抵”没有结余的占 34.8%，明确表示“收大于支”的仅占 18.8%。可以看出，只有不到 1/5 的公益从业者可以依靠个人收入来实现资产积累。

图表 24：2014 年个人收支状况（N=276）



（三）存款情况

本次调查中，对于已婚的调查对象，调查了其家庭存款的情况；对其他调查对象（单身、离异等），调查了其个人存款的情况。

1、个人存款情况

154 名回答此问题的调查对象中，无个人存款的比例为 24.4%，个人存款低于 1 万元的占总数的 66.9%，低于 5 万元的占总数的 83.77%。据国家统计局数据显示，2014 年我国人均存款 5.7 万元。由此可见，超过 80%的公益从业者存款低于全国人均存款金额。仅有 5.7%的调查对象存款在 10 万元及以上，达到 30 万及以上的更是微乎其微。

图表 25：个人存款情况（单位：人民币）（N=154）

个人存款情况	小计	比例	累计比例
无存款	36	23.38%	23.38%
0-1 万	67	43.51%	66.89%
1.1-5 万	26	16.88%	83.77%
5.1-10 万	10	6.49%	90.26%
10.1-30 万	5	3.25%	93.51%
30.1-50 万	3	1.95%	95.46%
50.1-100 万	1	0.65%	96.11%
100 万以上	0	0.00%	96.11%
不清楚	6	3.90%	100.00%

2、家庭存款情况

在 122 名调查对象中，无家庭存款的占 25.2%，存款低于 1 万元的占 36.6%。与个人存款相比，无存款比例很接近，但存款低于 1 万元的比例则极大降低。但是家庭存款在 10 万以内的累计达到 80.33%，由此说明大部分公益从业者配偶的收入水平也较为一般。家庭存款在 30 万及以上的约占 10%，说明还是有一定比例的公益人家庭经济状况较好。

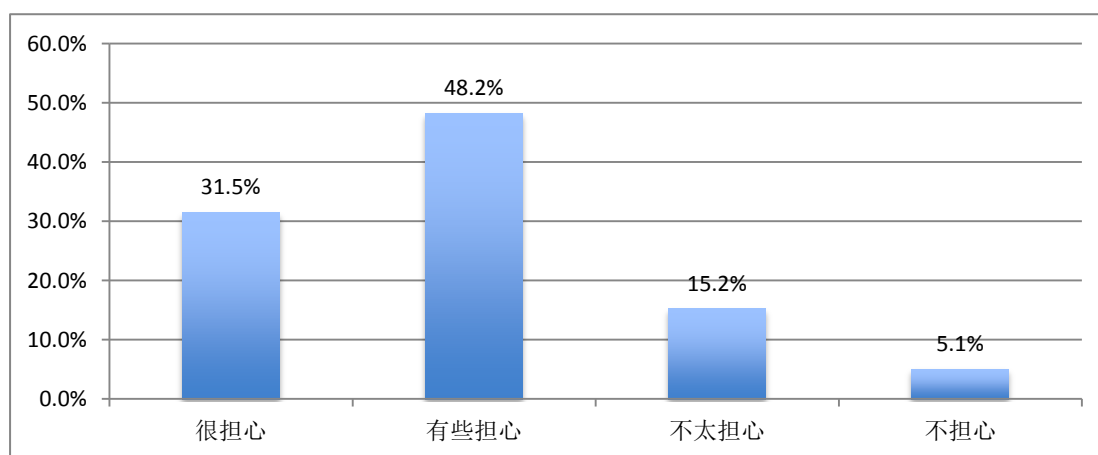
图表 26：家庭存款情况（单位：人民币）（N=122）

家庭存款情况	小计	比例	累计比例
无存款	31	25.41%	25.41%
0-1 万	14	11.48%	36.89%
1.1-5 万	34	27.87%	64.75%
5.1-10 万	20	15.57%	80.33%
10.1-30 万	11	9.02%	89.34%
30.1-50 万	3	2.46%	91.80%
50.1-100 万	8	6.56%	98.36%
100 万以上	2	1.64%	100.00%

（四）财务现状自评

调查对象中，对于个人的财务现状，表示担心的占 79.7%，即约 80% 的全职公益从业者担心自己的财务状况，其中，表示很担心的占 31.5%，表示有些担心的占 48.2%。表示不太担心或不担心的仅占 20%。

图表 27：个人财务状况自评（N=276）



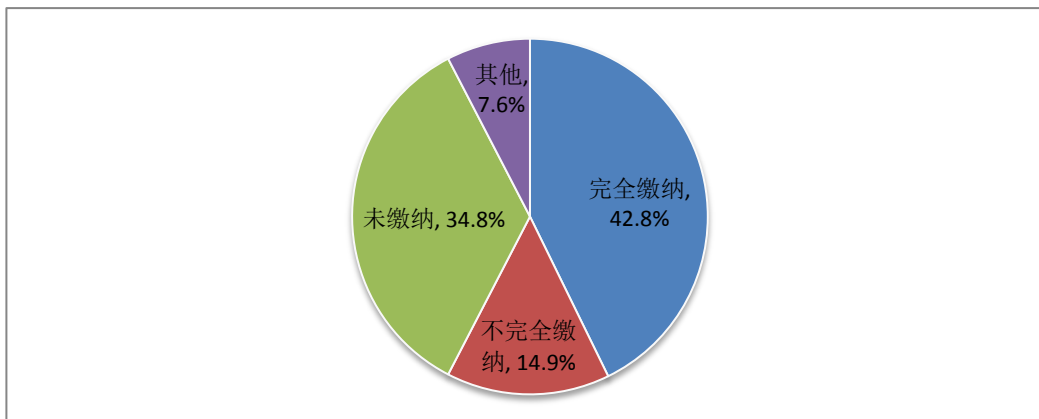
二、社保缴纳现状

本部分将分别介绍“公益从业者调查”和“公益机构调查”中了解到的公益机构为其员工缴纳社保的情况，并综合两部分调查数据，分析机构类型、机构地域、机构服务领域、机构成立时间等因素与社保缴情况的相关性。

（一）公益从业者调查中的社保缴纳现状

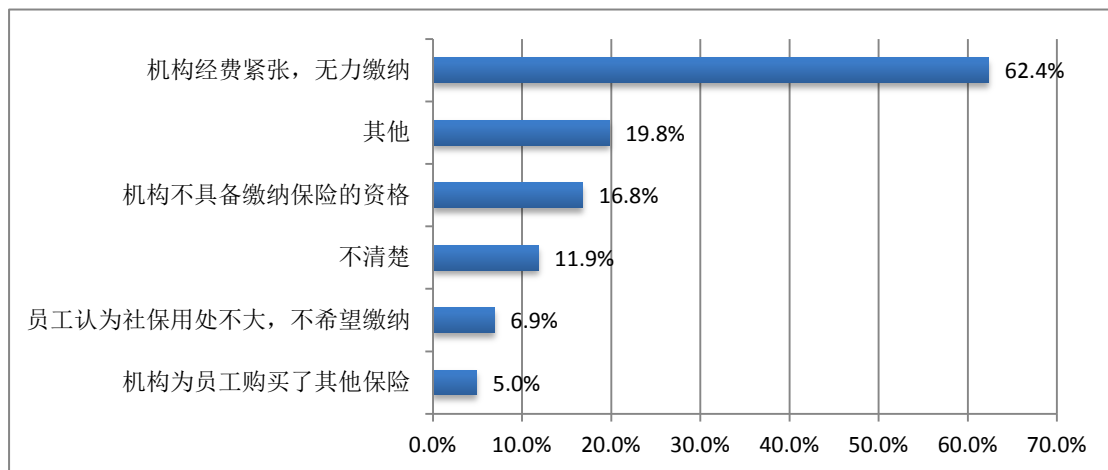
参与本次调查的全职公益从业人员中，其所在机构为员工缴纳了五险一金的占42.8%，所在机构未缴纳任何社会保险的比率为34.8%。这个比例与南都基金会的2014中国公益人才报告中33.6%未有社保的比例非常接近。

图表 28：公益从业者调查中的社保缴纳现状（N=276）



机构“未能缴纳社保的原因”，62.4%的公益从业者将之归结为“机构经费紧张”；排名第二位的原因是“不具备缴纳资格”，占比16.8%；6.9%的公益从业者认为“社保用处不大，不希望缴纳”，另有11.9%的公益从业者表示不清楚机构不缴纳社保的原因。在选择“其他”原因的19.8%的公益从业者中，这些原因包括：机构领导人不予缴纳（N=2）；个人缴纳社保，机构承担费用（N=2）；异地缴纳不便（N=1）；机构不相信社保体制、认为没有必要（N=1），自身为独立公益行动者等。

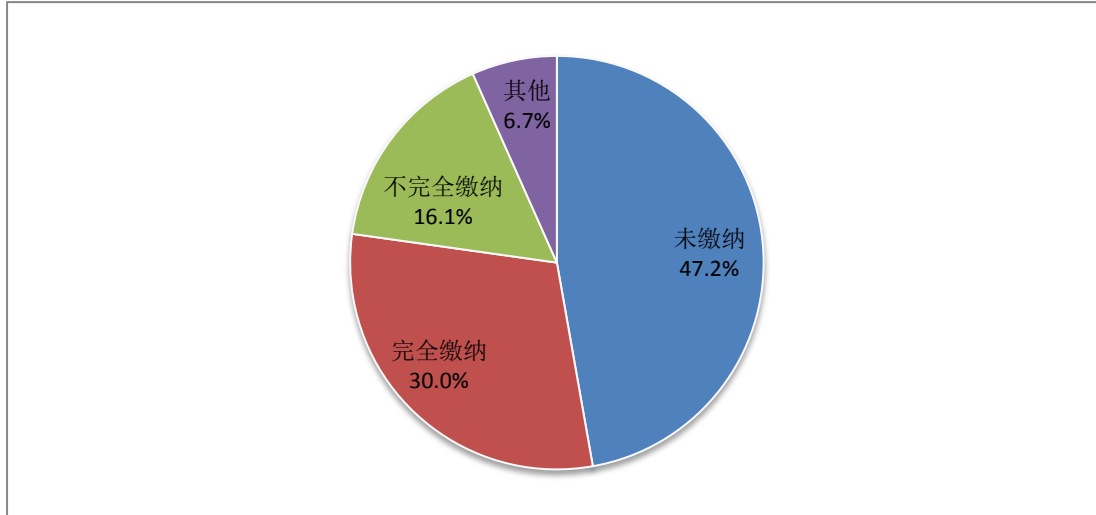
图表 29：未缴纳社保原因（本题多选，N=101）



（二）公益机构调查中的社保缴纳现状

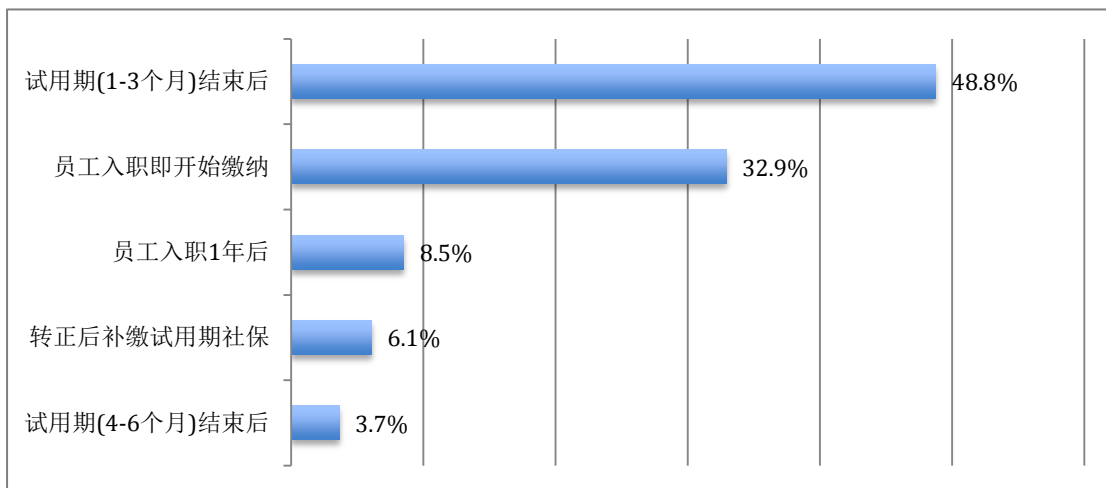
参与本次调查的公益机构中，仅有 30.0%的机构为员工缴纳了五险一金，47.3%的机构没有给全职工作人员购买社保，另有 16.1%的机构缴纳了部分社保。这个比例略低于全职公益从业者所呈现的社保缴纳比例。

图表 30：公益机构调查中的社保缴纳现状（N=180）



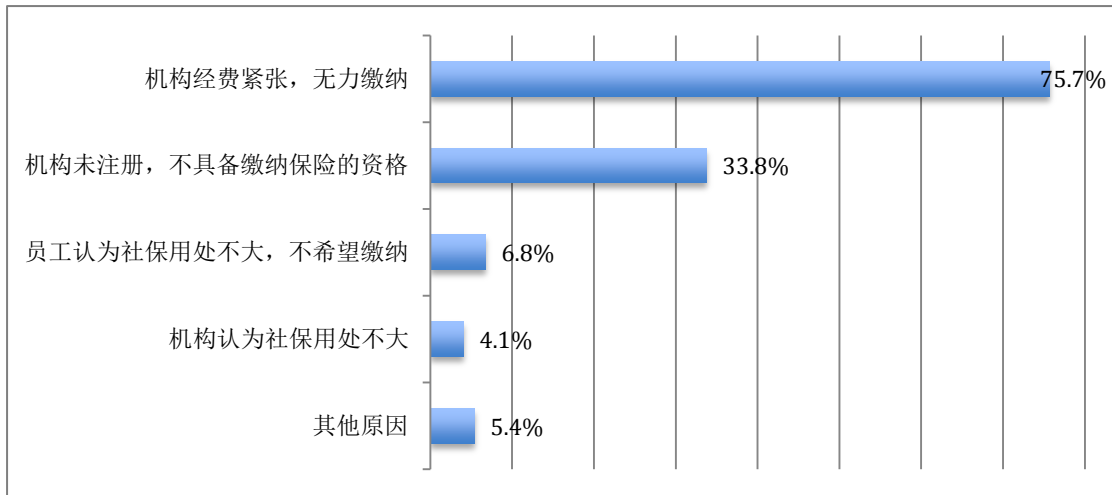
根据法律规定，一旦签订劳动合同，员工即应该享受社会保险。但调查发现，仅有 32.9%的机构在员工入职后即开始为其缴纳社保。6.1%的机构会在员工转正后，为其补缴试用期内的社保。其余 61.0%的机构则在试用期结束后，或入职一年后，才开始为员工缴纳社会保险。

图表 31：新员工开始缴纳社保时间（N=82）



机构没有缴纳社保的主要原因是经费紧张，受访机构中有 75.7%选择了这个原因。另有 33.8%的机构由于没有注册，不具备缴纳社保的资格。只有 10.9%的机构认为社会保险的作用不大，主动选择不缴纳。可以看出，绝大部分机构希望为员工缴纳保险，但由于经费和资格等条件限制，无法缴纳。

图表 32: 未缴纳社保原因 (本题多选, N=74)



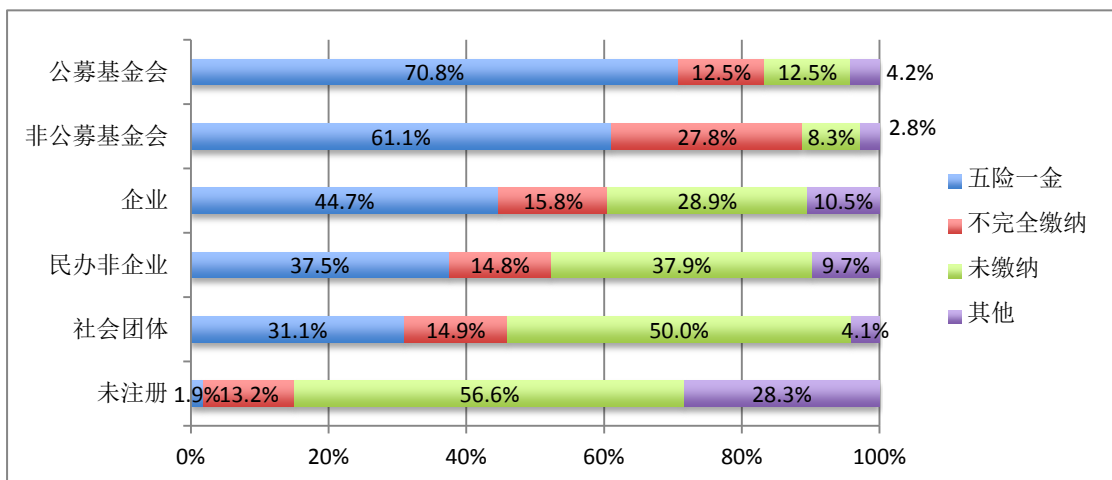
(三) 社保缴纳情况相关因素分析

综合公益从业者和公益机构两部分问卷的调查结果, 共有 456 名调查对象提供了其所在机构的社保缴纳情况。其中, 机构为全职员工缴纳了五险一金的占全部调查对象的 37.7%; 完全未缴纳社保的, 占全部调查对象的 35.1%。

1、机构类型与社保缴纳现状⁵

通过交叉分析发现, 公募基金会和非公募基金会的社保缴纳比例最高, 分别为 70.8% 和 61.1%。企业、民办非企业和社会团体类机构的缴纳比例依次降低。未注册机构中仅有 1.9% 缴纳了社保。基金会的核心特征是通过资金的筹集与使用来实现特定的社会目的, 相比较而言社保缴纳状况较好, 但是仍有相当比例不完全缴纳甚至未缴纳; 而企业、民非注册、社会团队的不完全缴纳和未缴纳比例明显更高。

图表 33: 机构类型与社保缴纳 (N=456)

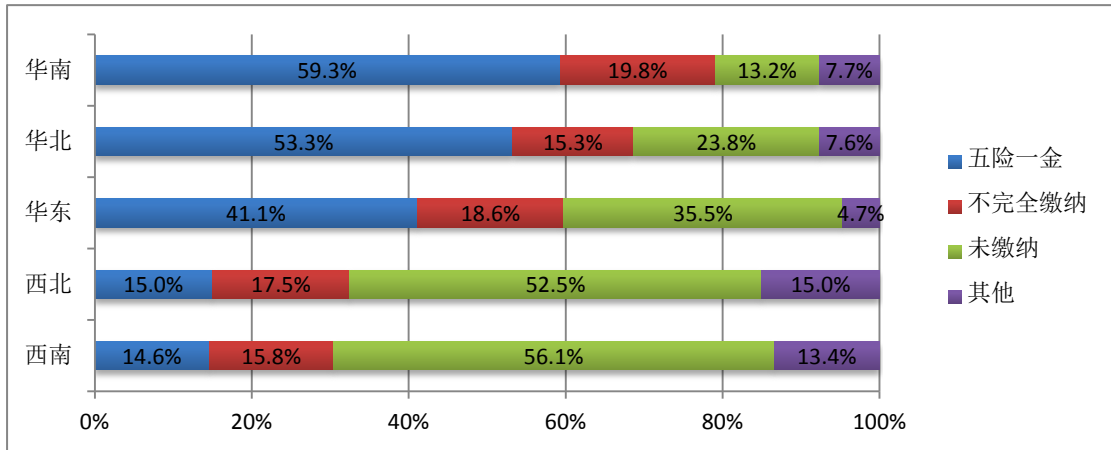


⁵ 在 456 份答案中, 有 45 人选择“其他”选项。其中 11.1% 为不完全缴纳社保, 57.8% 为未缴纳社保, 另有 31.1% 没有写明具体情况。

2、机构地域与社保缴纳情况

华南地区的机构社保缴纳比例较高，为 59.3%。华北地区与华南地区很接近，华东地区次之，西北和西南地区的社保缴纳比例最低。与之相应，未缴纳社保比例渐次提高，华东地区未缴纳比例超过 1/3，而到西北与西南地区则提升至超过 50%。不完全缴纳比例在各地区都比较接近。

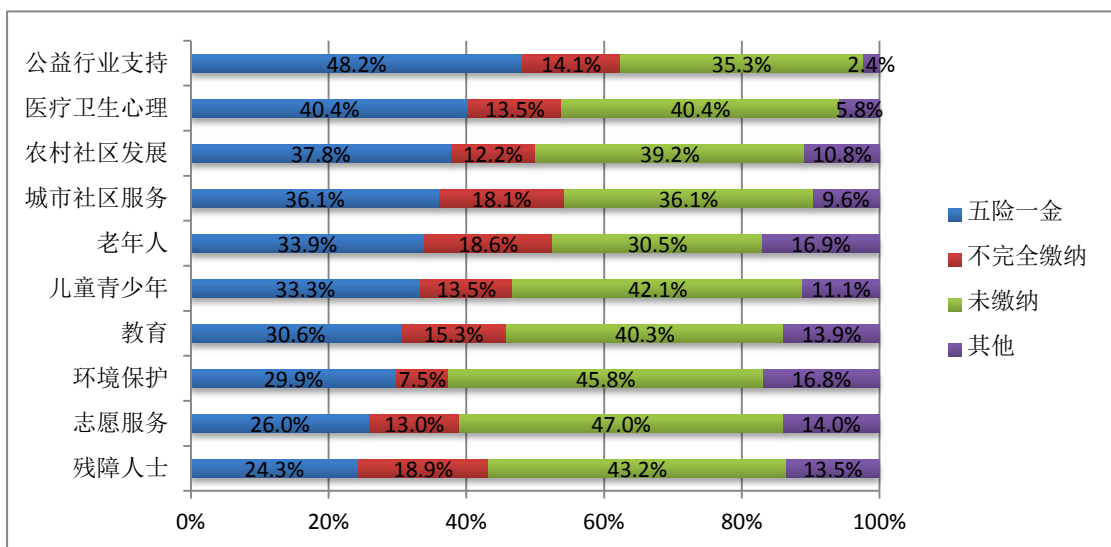
图表 34：所在地域与社保缴纳（N=456）



3、机构服务领域与社保缴纳情况

不同服务领域的机构社保缴纳情况呈现出较为明显的差异，虽然程度稍低于地区差异。缴纳比例较高的领域有公益行业支持（48.2%）、医疗卫生心理（40.4%）、农村社区发展（37.8%）等，完全缴纳比例在约 1/3 至 1/2 不等。而服务于残障人士（24.3%）、志愿服务（26.0%）、环境保护（29.9%）等领域的机构，社保缴纳比例偏低，基本上在 1/4 左右。同样，不完全缴纳比例在各领域都比较接近。

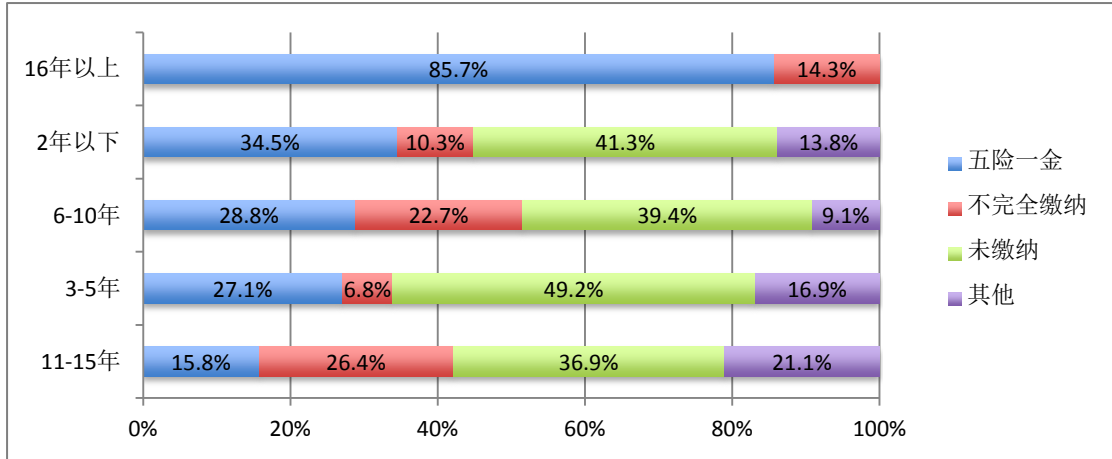
图表 35：服务领域与社保缴纳（N=456）



4、机构成立时间与社保缴纳情况⁶

成立 16 年以上的机构社保缴纳比例较高，而其他机构缴纳比例显著降低、社保缴纳情况与机构成立时间未呈现出明显相关性。

图表 36：成立时间与社保缴纳（N=180）



5、机构规模与社保缴纳情况

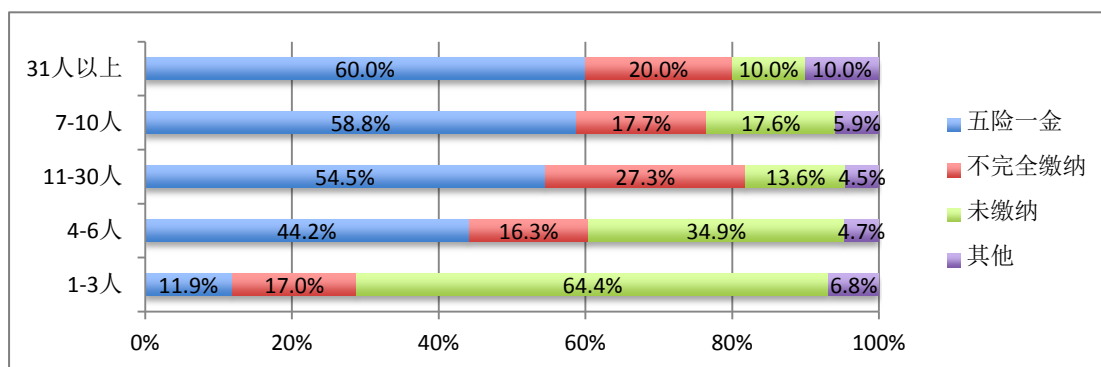
以全职员工的数量来表示机构规模可以发现，机构规模越大，社保的缴纳比例越高。以“全职员工平均数”这一指标衡量，缴纳了五险一金的机构平均员工数量为 17.4 人，不完全缴纳社保的机构平均员工数量为 8.2 人，而未缴纳社保的机构全职员工平均数仅为 4.5 人。

图表 37：全职人数均值与社保缴纳

贵机构 2014 年是否为全职员工缴纳了社保	机构全职人员平均数（人）
五险一金	17.4
不完全缴纳	8.2
未缴纳	4.5

⁶ 以下交叉分析使用机构问卷数据，在选择“其他”的机构中，有 37.5%的机构未缴纳社保、25.0%的机构没有全职员工所以无需缴纳、12.5%的机构缴纳部分社保或提供补助，另有 25.0%的机构未说明具体情况。

图表 38：机构规模与社保缴纳 (N=180)

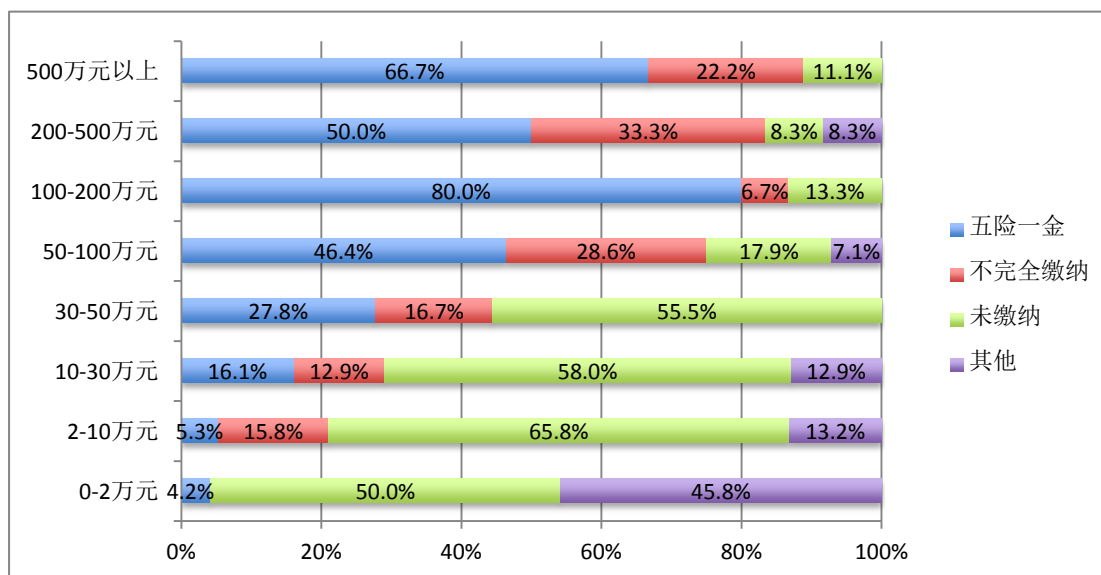


6、机构支出规模与社保缴纳情况

公益机构的社保缴纳率与机构的支出规模基本呈正相关趋势。机构年度支出在 50 万元以上的机构，其社保缴纳率都高于这一平均数，年度支出在 100~200 万元和 500 万元以上的机构社保缴纳比例都在 2/3 以上。而年度支出在 50 万元以下的机构社保缴纳比例都在 1/4 甚至更低，10 万元以下的机构社保缴纳比例仅为 5.3%与 4.2%。

值得注意的是，即使年度支出规模在 100 万元、甚至 200 万元以上的机构，仍然有约 10%的机构未缴纳社保，有 6.7~33.3%的机构不完全缴纳社保。具体原因值得进一步调查了解。

图表 39：2014 年年度支出与社保缴纳 (N=180)



三、商业保险的购买情况、需求及承担能力

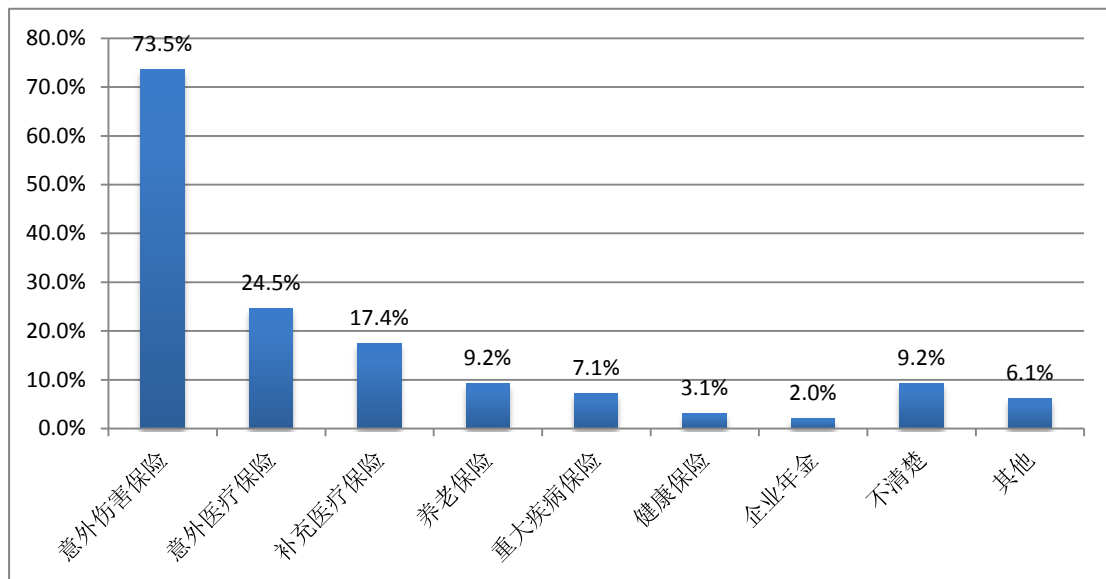
鉴于基本社保的报销范围与比例存在诸多限制，商业保险是基本社保的重要补充，尤其是针对意外事件和重大疾病，全职公益从业者非常需要各类商业保险来提升风险应对能力。

本部分将分别介绍“公益从业者调查”和“公益机构调查”中了解到的公益机构为全职员工购买商业保险的情况，并综合两部分调查数据，分析机构商业保险购买情况与机构类型、机构地域、机构服务领域、机构成立时间等因素的相关性。此外，本部分还将介绍公益机构为非全职人员（兼职人员与志愿者）购买保险的情况与全职公益从业者个人购买商业保险的情况。

（一）机构为全职人员购买商业保险情况

参与本次调查的全职公益从业者中，35.5%的调查对象所工作的机构为其购买了社保之外的其他保险。其中，以意外伤害保险（26.1%）和意外医疗保险（8.7%）购买比例最高，意外险作为购买方式便捷的基础商业保险，购买比例也并不高。如果去除意外伤害保险，员工所在机构为其购买了其他商业保险的人数为26人，占全部从业者调查数的9.4%。由此可见，拥有补充医疗、重大疾病、养老保险、企业年金这些真正有效提升公益人保障状况的保险产品的机构比例仍然非常少。

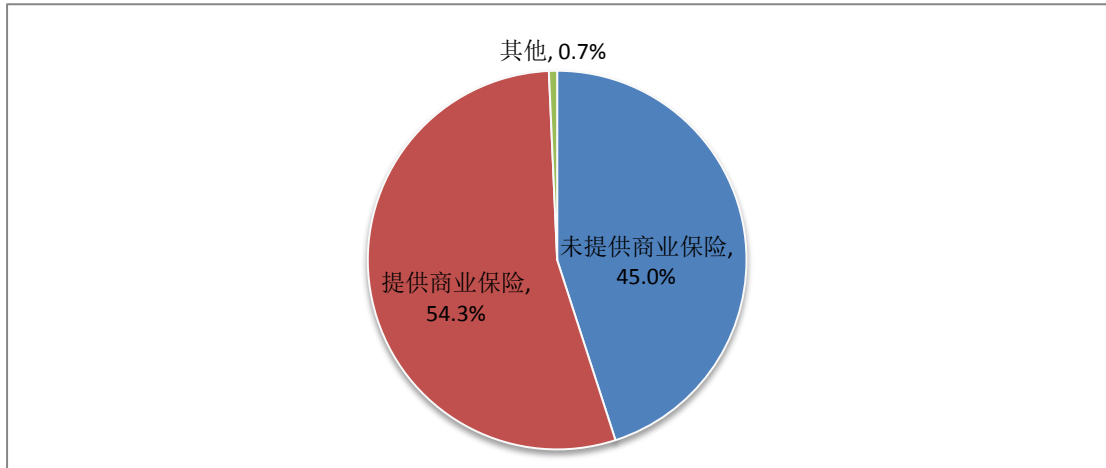
图表 40：商业保险购买情况（本题多选，公益从业者调查）



注：选择其他的6人中，5人所在机构为员工购买了益宝，1人所在机构购买了交通意外险

参与本次调查的公益机构中，54.3%的机构为全职员工购买了商业保险，其中，意外伤害保险和意外医疗保险的购买比例最高，分别为32.2%和16.1%。

图表 41：商业保险购买情况（公益机构调查，N=180）

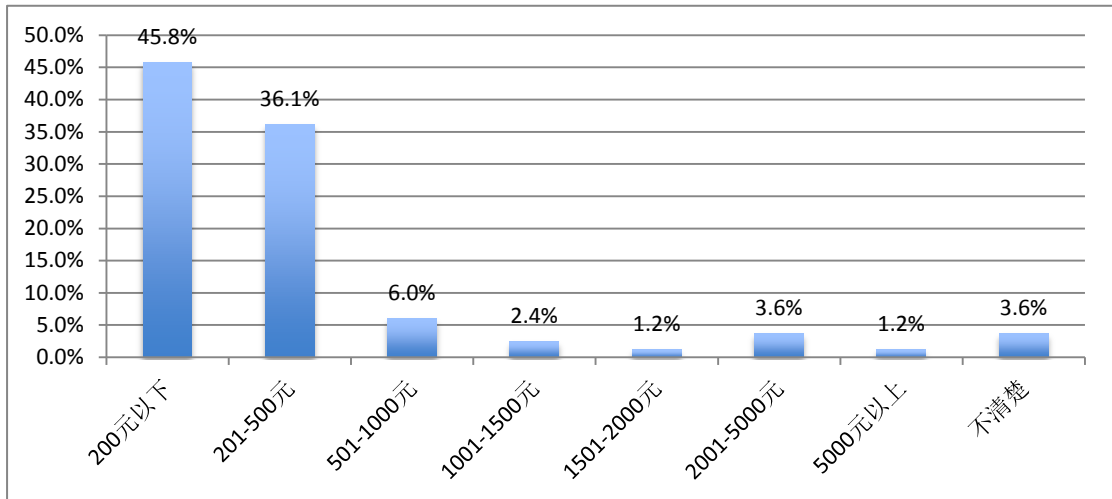


图表 42：商业保险购买情况（本题多选，公益机构调查,N=180）

保险种类	数量	占有机构比例	占购买商业保险机构比例
		(N=180)	(N=151)
意外伤害保险(3个月以上)	58	32.2%	69.9%
意外医疗保险(3个月以上)	29	16.1%	34.9%
重大疾病保险	15	8.3%	18.1%
补充医疗保险	8	4.4%	9.6%
养老保险	6	3.3%	7.2%
短期意外险	3	1.7%	3.6%
健康保险	1	0.6%	1.2%
企业年金	1	0.6%	1.2%
其他	1	0.6%	1.2%

在购买商业保险的机构中，45.8%的机构每年在员工商业保险上的支出在人均 200 元以下，36.1%的机构年人均保费在 201-500 元之间。总计 81.9%的机构年人均商业保险支出在 500 元以下。

图表 43: 商业保险购买情况 (N=180)

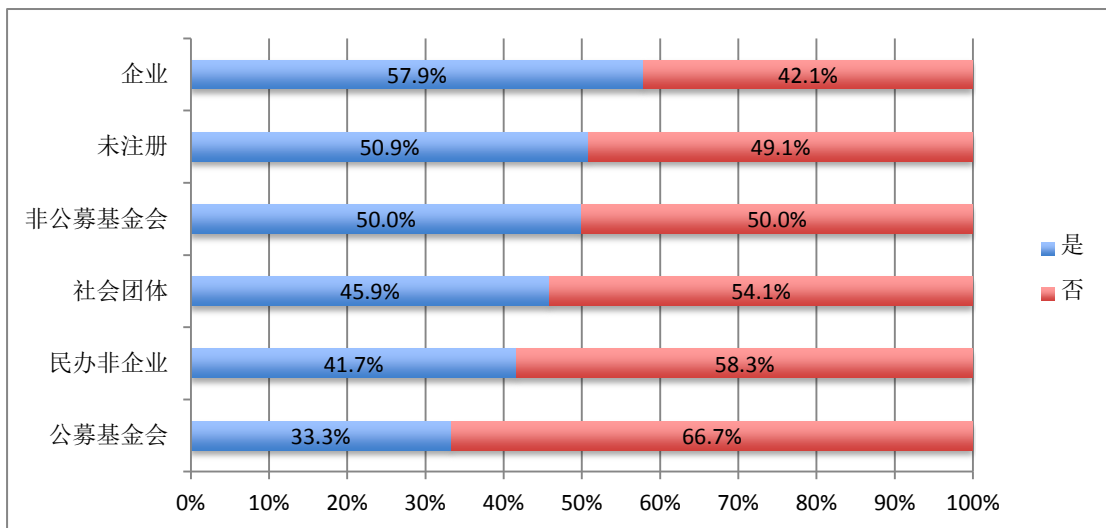


(二) 全职人员商业保险购买情况相关因素分析

1、机构类型与商业保险购买情况

综合公益从业者调查和公益机构调查两部分数据，不同类型公益机构购买商业保险比例差距并不大，从 33.3%到 57.9%。其中，工商注册 NGO(企业)为全职员工购买商业保险的比例最高，未注册机构和非公募基金会的购买比例也在 50%以上，社会团体、民办非企业和公募基金会购买商业保险的比例偏低。

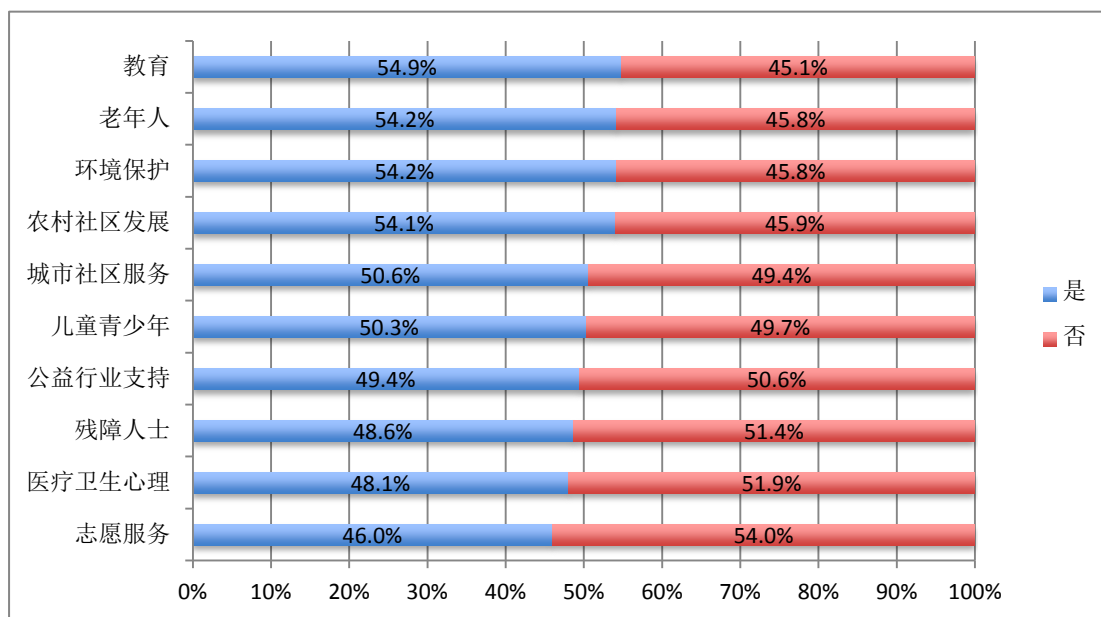
图表 44: 机构类型与商业保险购买 (N=456)



2、机构服务领域与商业保险购买情况

综合公益从业者调查和公益机构调查两部分数据，不同服务领域的机构购买商业保险的比例差异不大，教育、老年人、环境保护、农村社区发展四个领域的购买比例稍高。

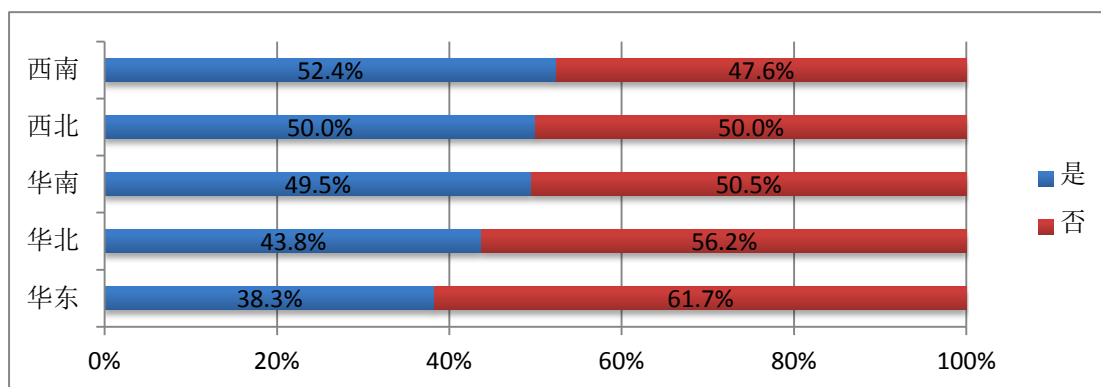
图表 45：服务领域与商业保险购买（N=456）



3、机构地域与商业保险购买情况

综合公益从业者调查和公益机构调查两部分数据，商业保险购买的地区差异并不大，其中西南、华南、西北地区的机构购买商业保险的比例略高，均在 50%左右，华北和华东地区购买比例略低，这可能与华北与华东地区社保购买比例更高有关。

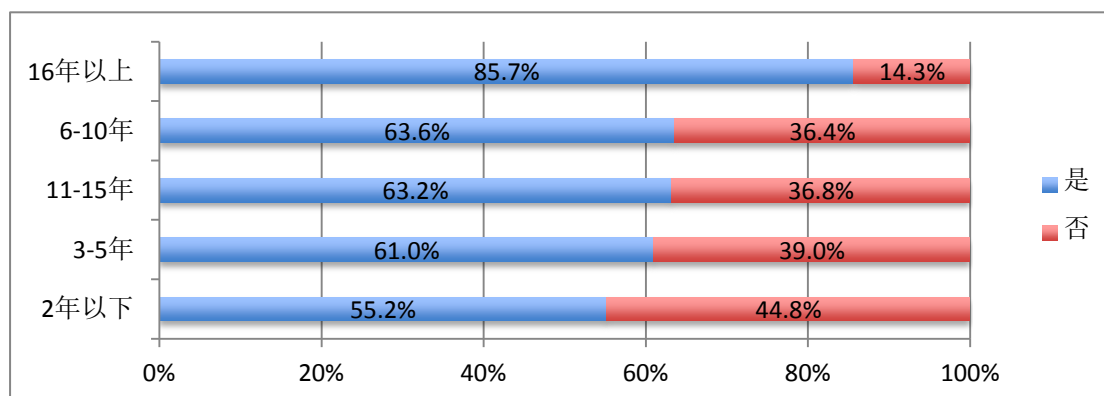
图表 46：所在地域与商业保险购买（N=456）



4、机构成立时间与商业保险购买情况

商业保险购买情况与机构成立时间基本呈正相关的趋势，成立 16 年以上的机构购买比例最高，为 85.7%。其他机构的商业保险购买比例差别不大，只有成立时间在 2 年以下的机构购买比例最低，为 55.2%。

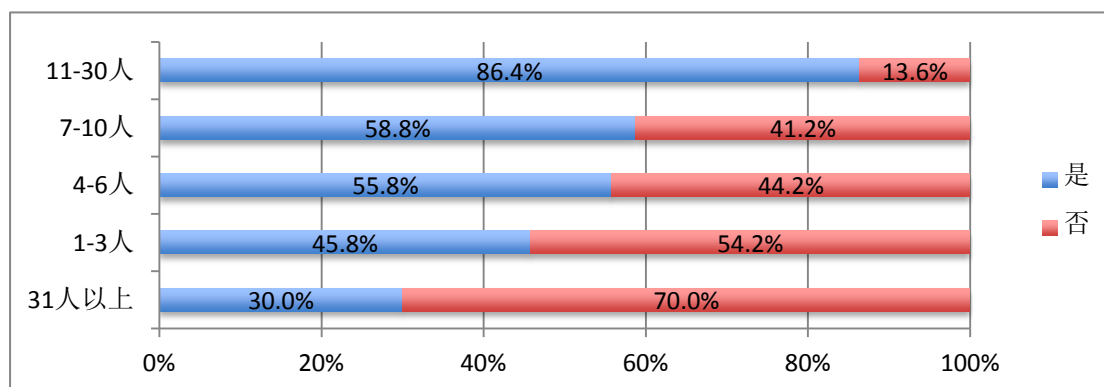
图表 47：机构成立时间与商业保险购买情况 (N=180)



5、机构规模与商业保险购买情况

由于参与本次调查的机构规模多集中在 10 人以下，因此 10 人以下机构的数据具有更好的代表性，总体而言机构规模与机构商业保险购买率呈较为明显的正相关，11 人以上的机构购买商业保险比例高达 86.4%，这一方面与人数较多的机构经济实力相对更强有关，另一方面也与人数越多、风险越大有关；11 人以下机构随着机构人数的减少，购买比例不断降低。但 31 人以上机构购买商业保险比例反而最低，具体原因需要进一步了解。

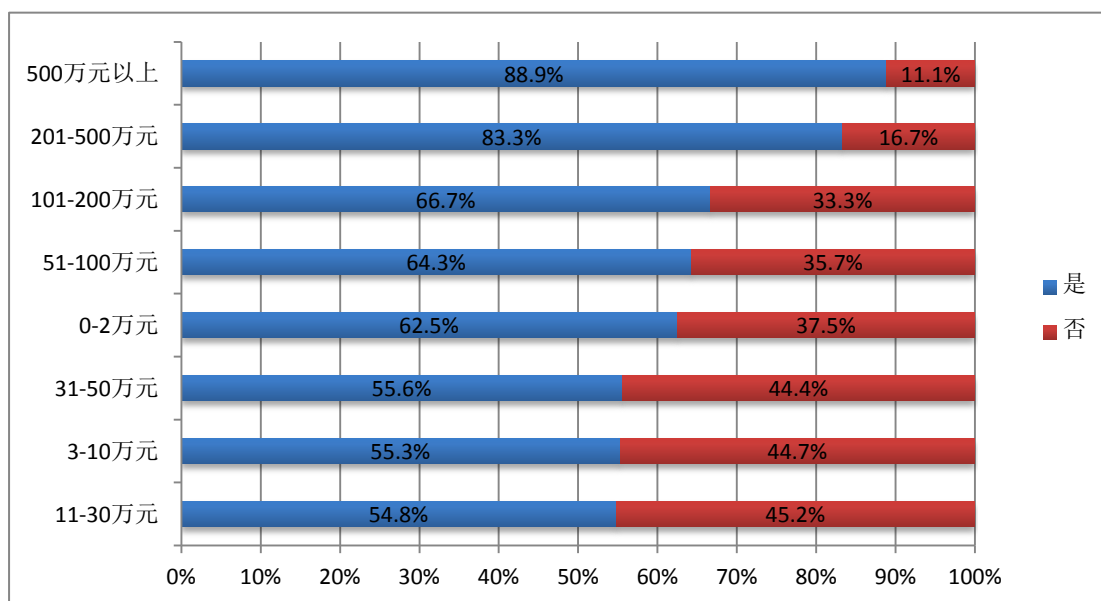
图表 48：机构规模与商业保险购买 (N=180)



6、机构支出规模与商业保险购买情况

总体而言，机构支出规模与商业保险购买情况呈现一定正相关，2014 年总支出在 200 万元以上的机构，商业保险购买比例明显提高。但是机构支出规模较小的机构，商业保险购买比例也有比机构支出规模大的机构更高的情况，但比例相差并不明显。

图表 49：支出规模与商业保险购买 (N=180)

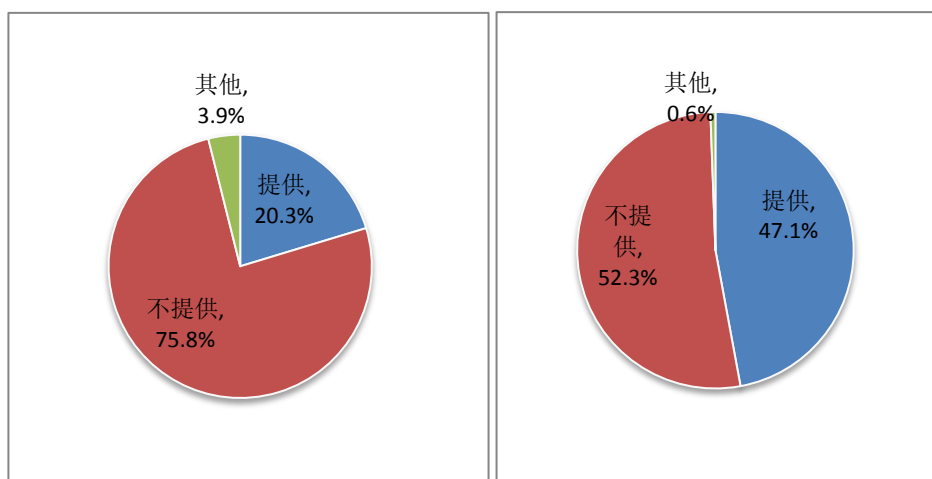


(三) 机构为非全职人员购买保险情况

受访机构中,71.5%有兼职人员,其中有 20.3%的机构为兼职人员购买了商业保险,大部分机构(75.8%)没有为兼职人员购买商业保险。公益机构兼职人员的保障情况较为复杂,本调查中未对这部分问题进行深入分析,有待后续研究的进一步考察。

95.6%的机构有志愿者,调查发现,相较于兼职人员,机构为志愿者购买商业保险的比例较高,为 47.1%。

图表 50：兼职人员商业保险购买情况 (N=180) 图表 51：志愿者商业保险购买情况 (N=180)



目前机构为非全职人员购买的保险中,意外伤害保险比重较高。受访机构为短期志愿者购买的均为意外险,极少数机构为兼职人员和长期志愿者购买了重大疾病保险。

图表 52: 商业保险购买情况 (本题多选, N=151)

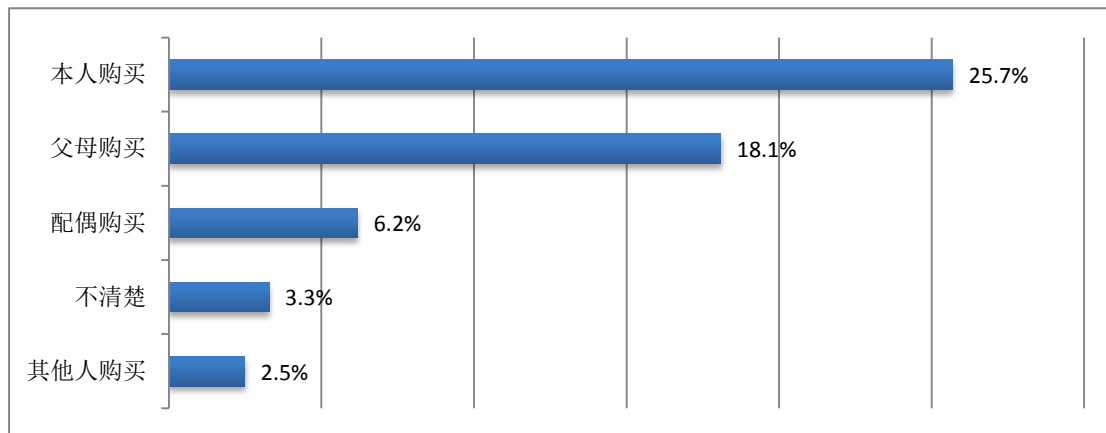
排名	兼职人员	比例	长期志愿者	比例	短期志愿者	比例
1	意外伤害险	53.6%	短期意外伤害险	59.3%	短期意外伤害险	73.44%
2	短期意外伤害险	39.3%	意外伤害险	40.7%	短期意外医疗险	17.19%
3	意外医疗险	35.7%	短期意外医疗险	22.0%	意外伤害险	10.94%
4	短期意外医疗险	17.9%	意外医疗险	15.3%	意外医疗险	6.25%
5	重大疾病保险	7.1%	重大疾病保险	3.4%		

注: 短期意外伤害险和短期意外医疗险均指 3 个月以内的临时险种。

(四) 全职公益从业者个人购买商业保险情况

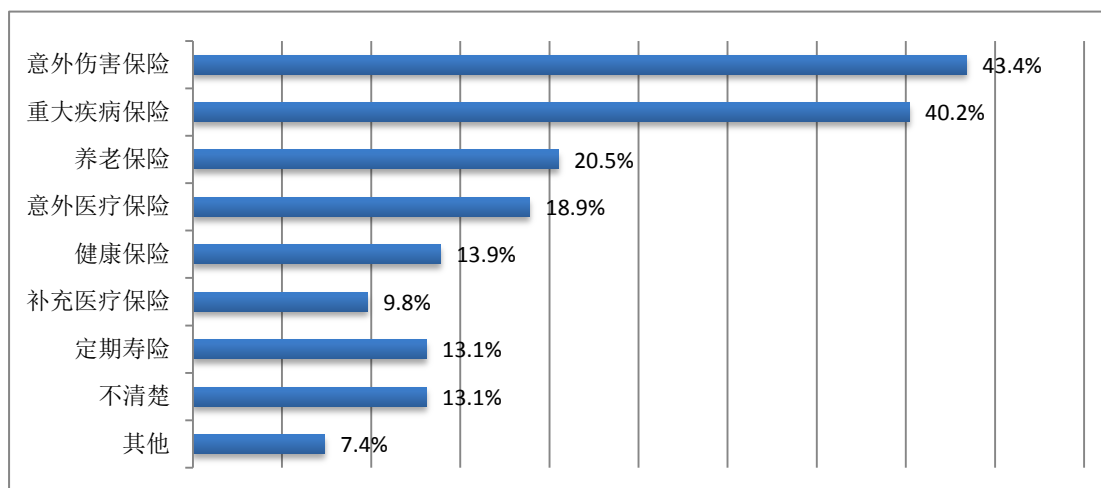
面向全职公益从业者的调查显示, 超过 50% 的调查对象没有为自己购买社保以外的商业保险, 说明大部分公益人未能通过商业保险来提升自己的抗风险能力; 有 42.8% 的调查对象购买了社保之外的其他保险。其中, 本人购买的比例为 25.7%, 父母为其购买的比例为 18.1%, 配偶为其购买的比例为 6.2%。

图表 53: 个人商业保险购买情况 (本题多选, N=276)



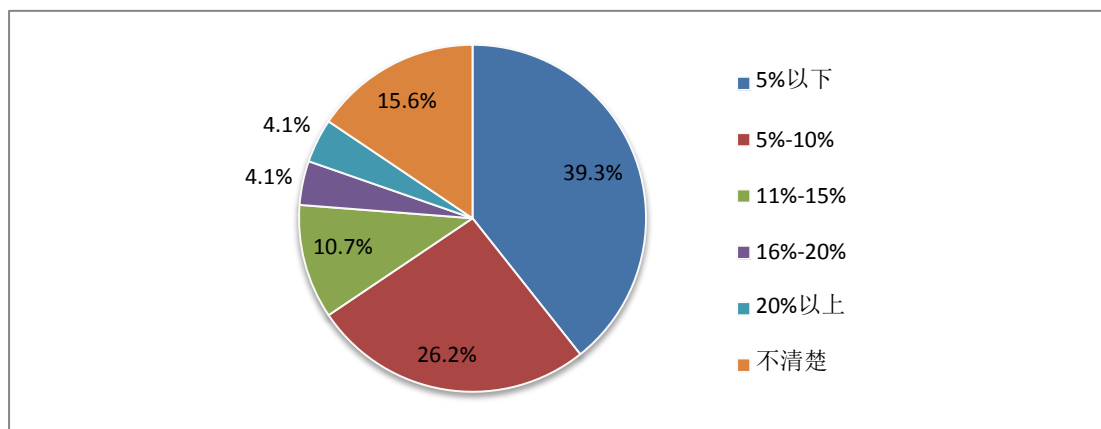
个人购买保险中, 以意外伤害保险 (19.2%) 和重大疾病保险 (17.8%) 的购买比例最高。养老保险、健康保险、定期寿险与补充医疗保险也占有一定比例。

图表 54：个人购买商业保险险种分布（本题多选，N=122）



39.3%的调查对象购买保险费用占个人年收入比例低于 5%，所占比例低于 15%的调查对象达 76%，保费占收入 15%左右是合理的比例，说明绝大部分公益人在商业保险费用支出方面较理性。只有 8.2%的调查对象购买保险费用占个人年收入比例高于 15%。

图表 55：个人购买保险费用占年收入比例（N=122）



“缺乏资金”是个人未购买保险的最普遍的原因，占 55.0%；有 16.1%的调查对象表示没有考虑过个人购买保险的问题；15.4%的调查对象认为已经有社保，不需要另外的保险了。

图表 56：个人未购买商业保险的原因（本题多选，N=149）

未购买保险原因	计数	比例
缺乏资金	82	55.0%
没考虑过购买保险这个问题	24	16.1%
已经有社保，不需要另外的保险了	23	15.4%
买保险不合算，不如其他理财方式	12	8.1%

自己现在不需要	12	8.1%
已购买保险	6	4.0%
担心被骗	6	4.0%
其他	9	6.0%

综合所在机构社保缴纳情况、机构购买商业保险情况及个人购买商业保险情况，在本次调查中，三类保险均未购买的公益从业者为 48 人，占总数的 17.4%，这意味着近 20%的公益人没有任何保障。

（五）保险产品需求与承担能力

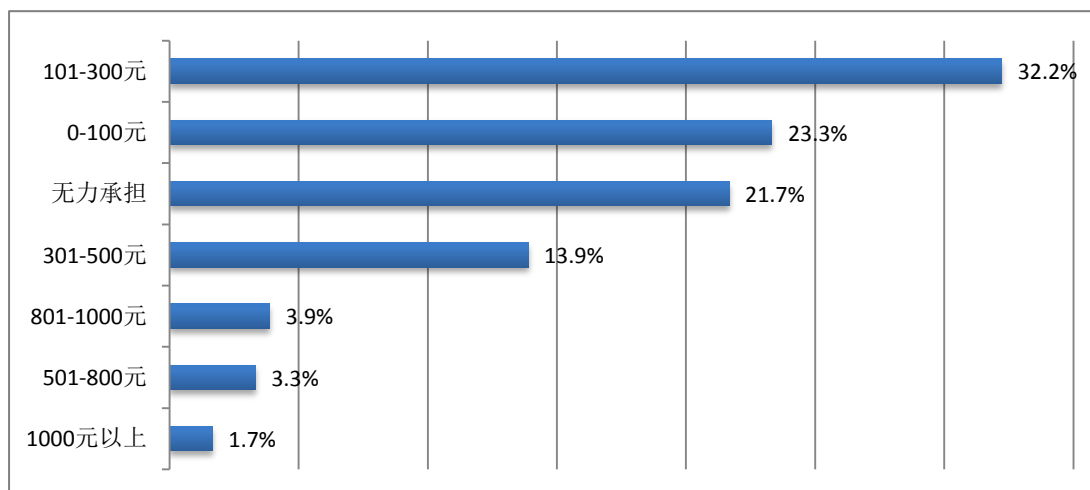
公益机构对保险的需求主要集中在意外伤害保险、意外医疗保险、重大疾病保险三个险种，这也正是益宝产品目前阶段主要覆盖的三个险种。

图表 57：公益机构保险产品需求（本题多选，N=180）

	非常需要	需要	两项合计	不太需要	不需要	不清楚
意外伤害保险（3 个月以上）	60.6%	27.2%	87.8%	6.1%	0.6%	5.6%
意外医疗保险（3 个月以上）	55.0%	30.6%	85.6%	7.2%	1.7%	5.6%
重大疾病保险	48.3%	35.6%	81.9%	6.1%	3.9%	6.1%
年度体检	47.8%	33.9%	81.7%	8.9%	4.4%	5.0%
补充医疗保险	39.4%	36.1%	75.5%	13.3%	3.3%	7.8%
养老保险	36.7%	26.7%	63.4%	16.7%	10.6%	9.4%
企业年金	23.3%	27.8%	51.1%	20.0%	11.7%	17.2%
定期寿险	22.8%	23.9%	46.7%	22.2%	16.7%	14.4%

55.5%机构能够承担的年人均保费在 300 元以下，另有 21.7%的机构表示根本无力承担。

图表 58：公益机构年人均保费承担能力（N=180）

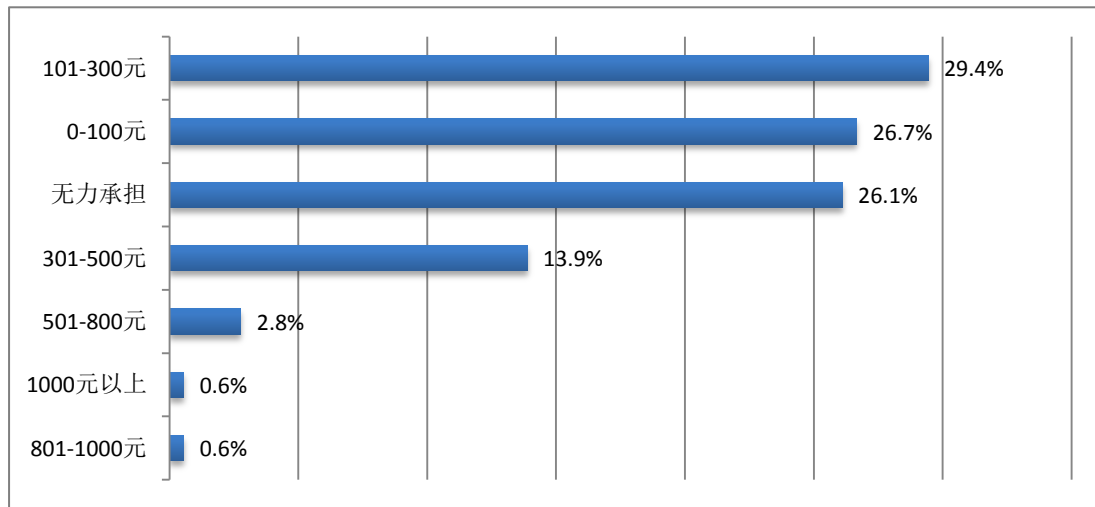


四、年度体检的提供情况、需求及承担能力

公益从业者调查显示，106位公益从业者所在机构组织了体检或提供了体检补贴，占38.4%。公益机构调查显示，只有22.2%的机构组织员工进行了体检，5.6%的机构为员工提供了体检补贴，以上两项措施都没有的机构有70.6%。

从需求角度看，81.7%的机构表示需要年度体检，有47.8%的机构表示“非常需要”。从承担能力看，56.1%的机构能承担300元以下的年人均体检费用，26.1%的机构表示无力承担体检费用。

图表 59：公益机构年人均体检费用承担能力（N=180）

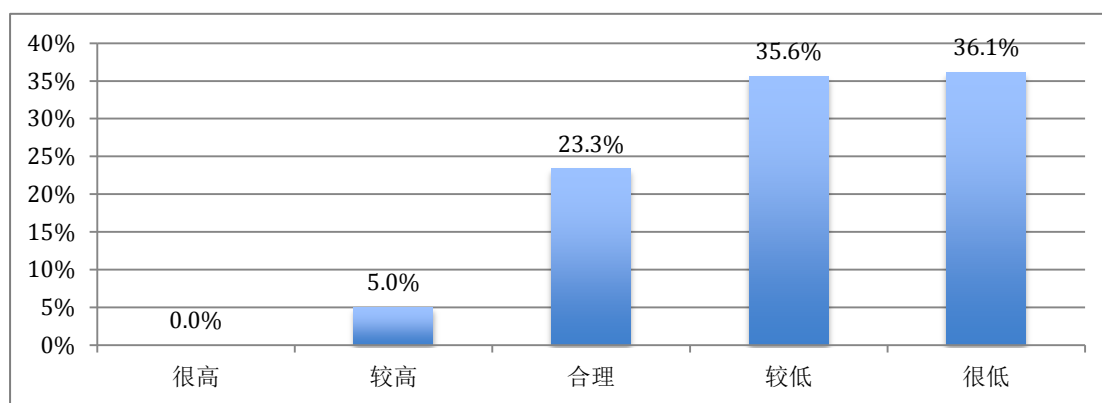


第三部分 公益行业保障水平发展现状分析

一、公益机构保障水平自评

调查中，我们请问卷填写者对所在机构的员工保障水平进行了自评。结果显示，仅有 5.0% 的填写者认为机构保障水平“较高”，23.3% 的机构认为保障水平“合理”，71.7% 的机构认为保障水平“较低”或“很低”。

图表 60：机构保障水平自评情况（N=180）



机构问卷的填写者多为中层以上管理者，41.7% 的填答者认为，保障水平对员工稳定性有很大影响，仅有 11.7% 的人认为对员工稳定性没有影响或影响不大。在员工认同感和员工工作成效等方面，调查对象认为保障水平也有一定的影响作用。

图表 61：员工保障水平对机构的影响（N=180）

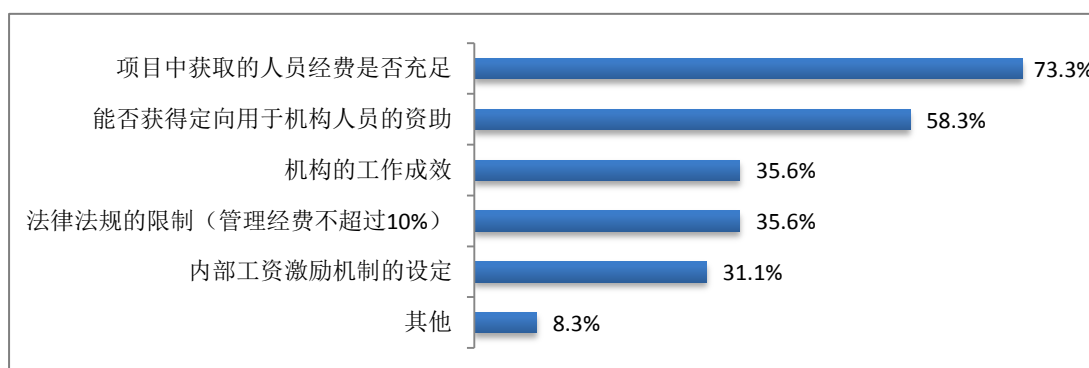
	有很大影响	有较大影响	有影响	影响不大	没有影响
员工稳定性	41.7%	29.4%	17.2%	5.6%	6.1%
员工认同感	25.6%	27.2%	28.9%	8.9%	9.4%
员工工作成效	21.7%	27.2%	27.2%	16.1%	7.8%

二、公益机构保障水平影响因素

（一）影响员工保障水平的因素

对公益机构的调查结果表明，经费是影响员工保障水平最重要的因素，选择比例为 73.3%。在选择“其他”的机构中，有 40% 也提到了经费问题。可见，是否从项目中得到了足够的人员经费、能否获得定向的人员经费资助，是影响机构员工保障水平的重要因素。

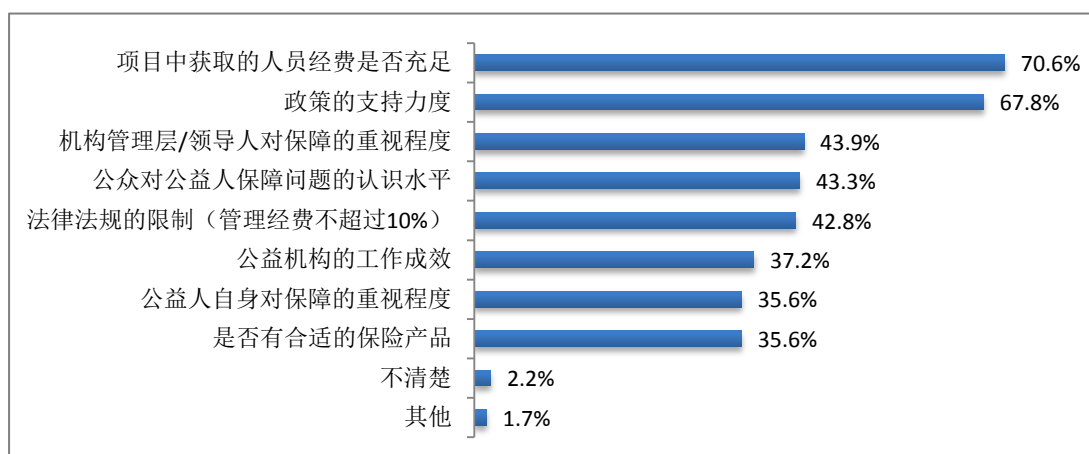
图表 62：影响员工保障水平的因素（本题多选，N=180）



（二）影响公益行业保障水平的因素

就行业整体的保障水平而言，经费仍然是重要影响因素，以 70.6% 的选择比例排在首位。政策因素位列第二，占 67.8%。

图表 63：影响公益行业保障水平的因素（本题多选，N=180）



三、保障经费的来源与构成

（一）机构收入来源与保障经费来源

本次调查列举了九种收入来源。对机构的调查结果表明，企业/个人捐赠、基金会资助、政府购买服务是选择比例最高的三类收入来源。此外，在“其他”一栏，受访者补充填写了六种收入来源，包括：“其他公益机构捐助”、“企业或其他公益机构购买服务”、“项目合作”、“挂靠单位赞助”、“爱心超市”、“机构自有资金”等。可见，当前中国的公益机构经费来源相对多样，并没有能够覆盖半数以上机构的单一经费来源，即使是位列首位的企业/个人捐赠，也仅覆盖了 46.7% 的机构。

图表 64: 机构主要的收入来源 (本题多选, N=180)

排名	选项	比例
1	企业/个人捐赠	46.7%
2	基金会资助项目	44.4%
3	政府购买服务项目	32.2%
4	理事单位/理事个人捐赠	26.1%
5	机构自营收入	23.3%
6	公众捐款	21.7%
7	会费收入	12.2%
8	政府补助收入	11.7%
9	投资收益	3.3%

人员薪酬保障的费用来源,与机构收入主要来源相吻合。排在前三位的是基金会资助、企业/个人捐赠、政府购买服务。

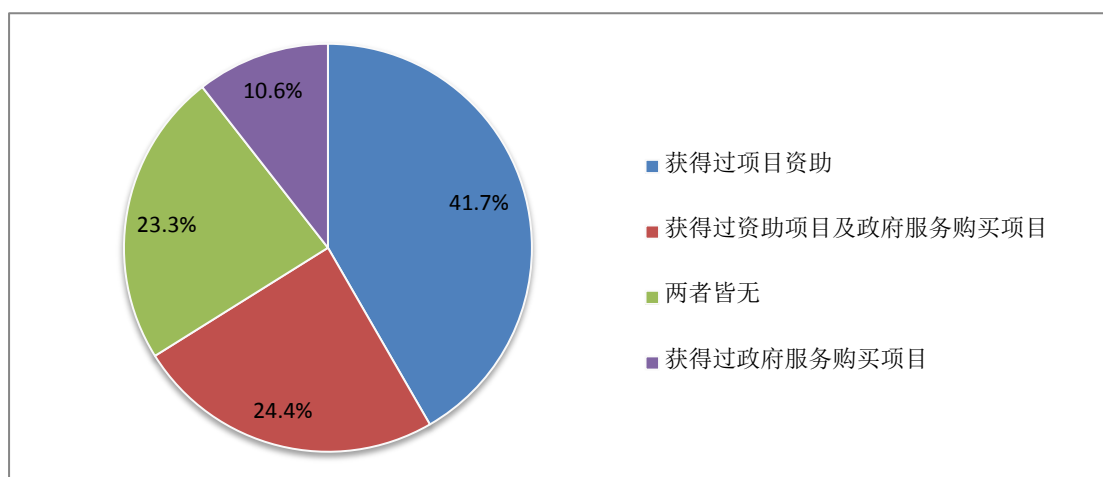
图表 65: 机构收入与人员薪酬保障费用来源比较 (本题多选, N=180)

排名	人员薪酬保障费用主要来源	机构收入主要来源
1	基金会资助项目	企业/个人捐赠
2	企业/个人捐赠	基金会资助项目
3	政府购买服务项目	政府购买服务项目
4	理事单位/理事个人捐赠	理事单位/理事个人捐赠
5	机构自营收入	机构自营收入
6	公众募款	公众募款
7	政府补助收入	会费收入
8	会费收入	政府补助收入
9	投资收益	投资收益

(二) 公益机构获人员经费支持情况

本次调查显示绝大部分公益组织获得过外部资助(约90%),41.7%的机构在过去三年中获得过项目资助,10.6%的机构获得过政府购买服务,两者皆有的比例为24.4%。

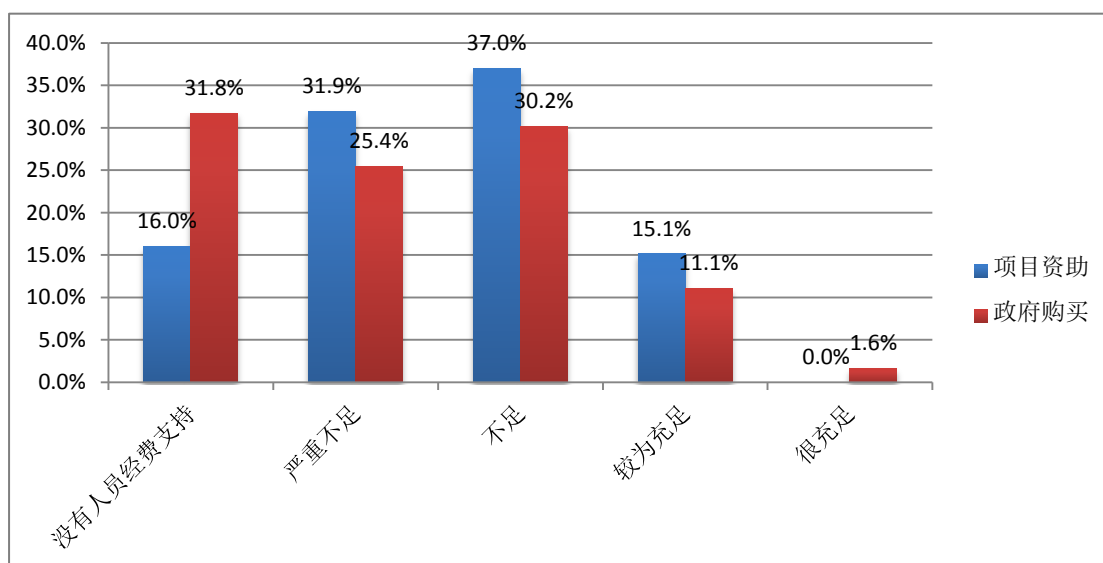
图表 66: 过去三年获得资助或政府购买服务情况 (N=180)



在获得外部资助时, 16.0%的资助项目以及 31.8%的政府购买服务项目中没有人员经费支持。68.9%的资助项目及 55.6%的政府购买服务项目中提供的人员经费不足或严重不足。仅有 15.1%的资助项目和 12.7%的政府购买服务项目提供了较为充足的人员经费。

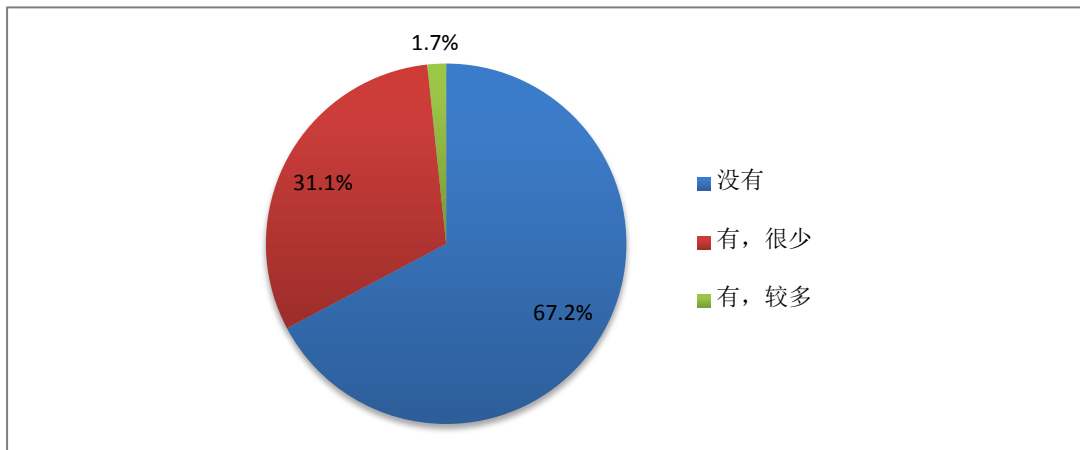
图表 67: 资助项目及政府服务购买项目人员经费支持情况

(资助项目, N=119; 政府购买服务项目, N=63)



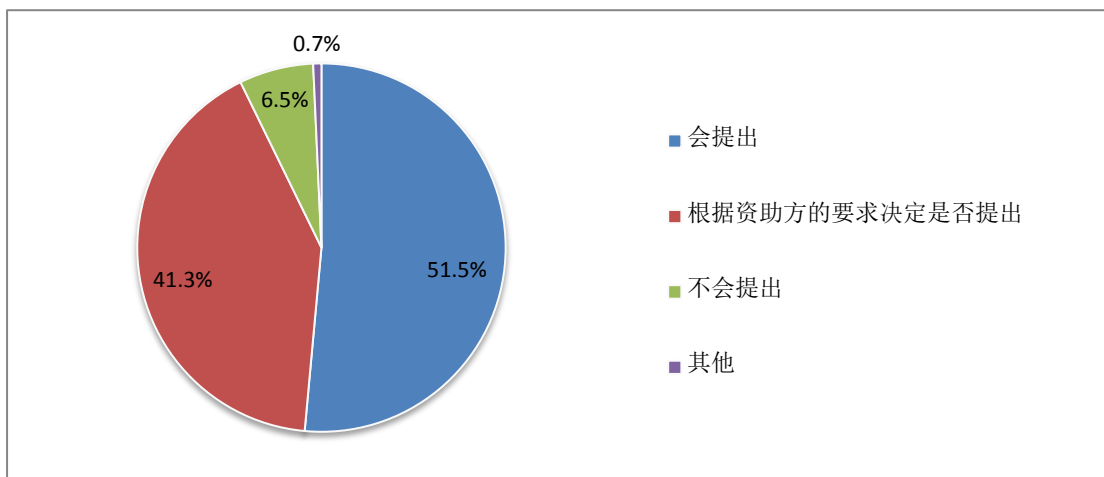
67.2%的机构没有获得过定向用于机构人员保障支出的外部资助, 31.1%的机构获得过少量定向资助, 仅有 1.7%的机构获得了较为充足的人员保障支出方面的定向资助。

图表 68: 获得人员保障支出定向资助的情况 (N=119)



51.5%机构在申请项目时会提出人员服务费用的申请, 41.3%的机构会根据资助方的要求决定是否提出, 6.5%的机构不会提出申请。可以看出, 约 50%的公益机构会主动提出人员服务费用, 但仍有近 50%的公益组织不会或不能坚持提出人员服务费用。

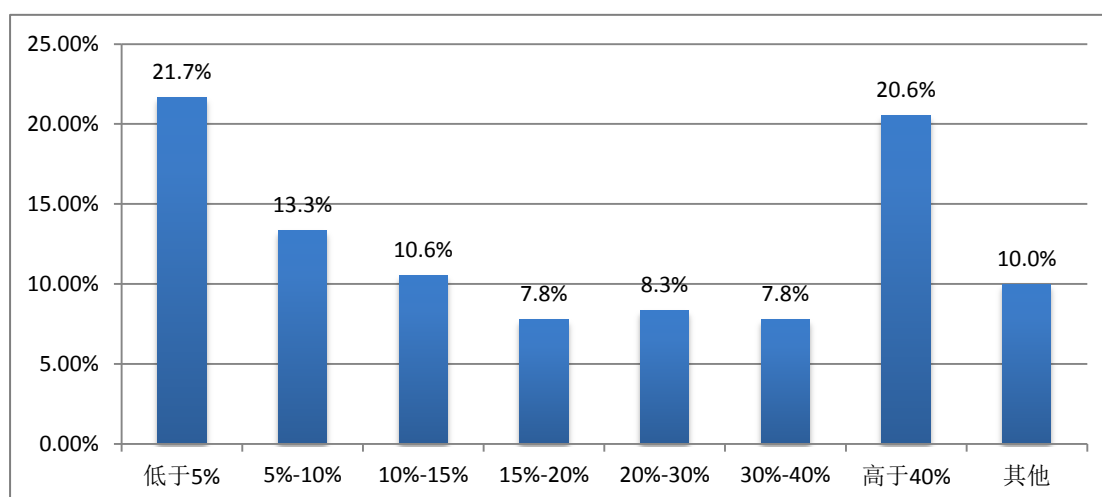
图表 69: 是否申请人员经费 (N=180)



(三) 公益机构员工薪酬保障支出比例

2014年机构总支出中, 员工薪酬保障支出低于5%的占21.7%, 低于10%的占35%, 高于40%的占20.6%, 呈两极分化形式。对于薪酬保障支出的合适比例, 每家机构情况不一样, 难以有统一标准。鉴于本次调查中, 基金会只占比7.3%, 绝大部分是运作型的公益组织, 并且机构年度支出在50万元及以下的占61%, 如果员工薪酬保障支出仅为10%, 则只有不到5万元可以用于员工薪酬保障, 也就只能招聘1~2位员工, 如何实现机构的有效运作和发展则是个亟需面对的问题。

图表 70：员工薪酬保障费用占机构总支出比例（N=180）



四、人员保障与资助

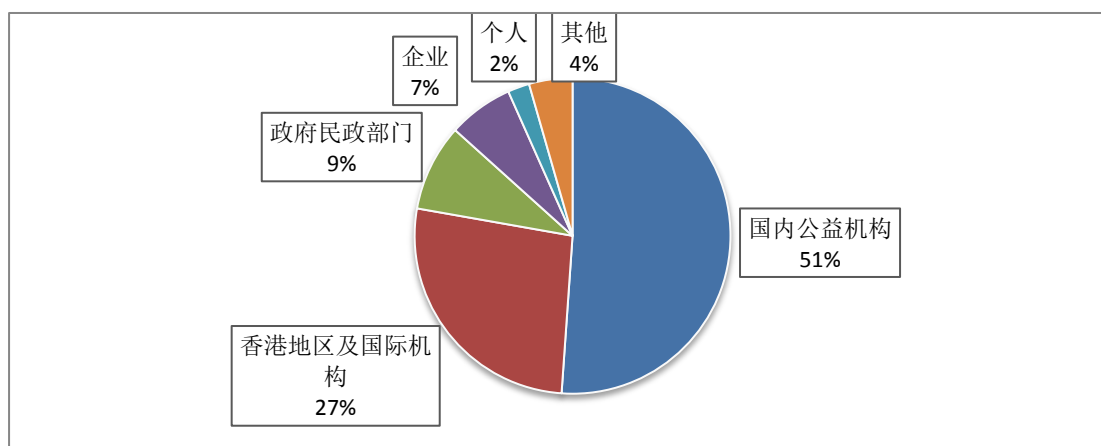
本次调查中，15.1%接受过项目资助的机构表示资助机构提供了较为充足的人员经费，12.7%获得过政府购买服务项目的机构表示在项目中获得了较为充足的人员经费。此外，32.8%的机构获得过不同程度的人员经费定向资助。我们请参与调查的机构列出了在资助项目及政府服务购买项目中“提供过合理人员经费的单位与个人”和“提供过人员经费专项资助的单位与个人”名单，并对结果进行了分析。这些资助单位与个人在当前环境下显得非常可贵与值得尊重。

（一）提供过合理人员经费的单位与个人

共有 35 家资助机构在进行项目资助时提供了合理的人员经费⁷，其中，23 家为国内公益机构，12 家为香港地区及国际机构。此外，4 个地区政府及民政部门，3 家企业，1 名个人获提名。

⁷ 名单详见附件 1

图表 71：提供过合理人员经费的单位与个人（N=45）



注：“其他”为填土基金、联合基金，未能查到其背景情况。

在提供过合理人员经费的单位及个人的调查中，有 12 家得到了 1 次以上的提名，依据被提名次数的多少排名如下：

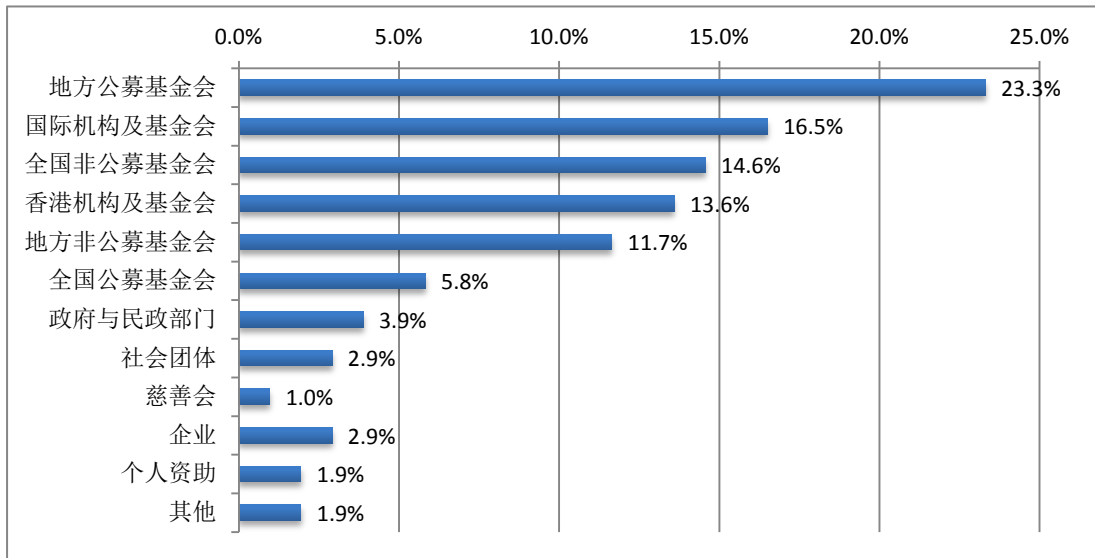
图表 72：提供过合理人员经费的单位获提名次数排名（N=103）

序号	机构名称	序号	机构名称
1	深圳壹基金公益基金会	7	透明鱼基金
2	香港乐施会	8	全球基金
3	南都公益基金会	9	中华少年儿童慈善救助基金会
4	SEE 基金会	10	全球绿色资助基金会
5	福建正荣公益基金会	11	浙江敦和慈善基金会
6	中国扶贫基金会	12	日内瓦全球

在上述 12 家机构中，南都公益基金会、福建正荣公益基金会、浙江敦和慈善基金会、全球绿色资助基金会明确将自身定位为资助型基金会，壹基金、SEE 基金会、透明鱼基金会等则将促进行业发展，提供行业支持作为自己的核心工作领域或核心工作领域之一。

根据各类机构被提名的次数进行分析，在国内各类资助主体中，地方公募基金会被提名率最高，占比 23.3%；其次是全国非公募基金会，占比 14.6%；全国性公募基金的提名率仅为 5.8%。综合境外机构的资助情况，排名首位的仍是地方公募基金会，其次是国际机构及基金会，排名第三位的全国非公募基金会。

图表 73：提供过合理人员经费的单位（个人）获得提名情况（N=103）



图表 74：提供过合理人员经费的单位与个人综合情况

机构类型	被提名机构（个人）数	比例	被提名次数	比例
地方公募基金会	3	6.7%	24	23.3%
国际机构及基金会	9	20.0%	17	16.5%
全国非公募基金会	7	15.6%	15	14.6%
香港机构	3	6.7%	14	13.6%
地方非公募基金会	7	15.6%	12	11.7%
全国公募基金会	2	4.4%	6	5.8%
政府与民政部门	4	8.9%	4	3.9%
社会团体	3	6.7%	3	2.9%
慈善会	1	2.2%	1	1.0%
企业	3	6.7%	3	2.9%
个人资助	1	2.2%	2	1.9%
其他	2	4.4%	2	1.9%
合计	45	100%	103	100%

（二）提供过人员经费专项资助的单位

本次调查中，共有 16 家单位被提名提供过人员经费的专项资助⁸，其中确认为公益机构的 13 家，企业 3 家，另有两家资助单位由于调查对象仅提供了资助单位的简称⁹，未能查证。

⁸ 名单详见附录 2

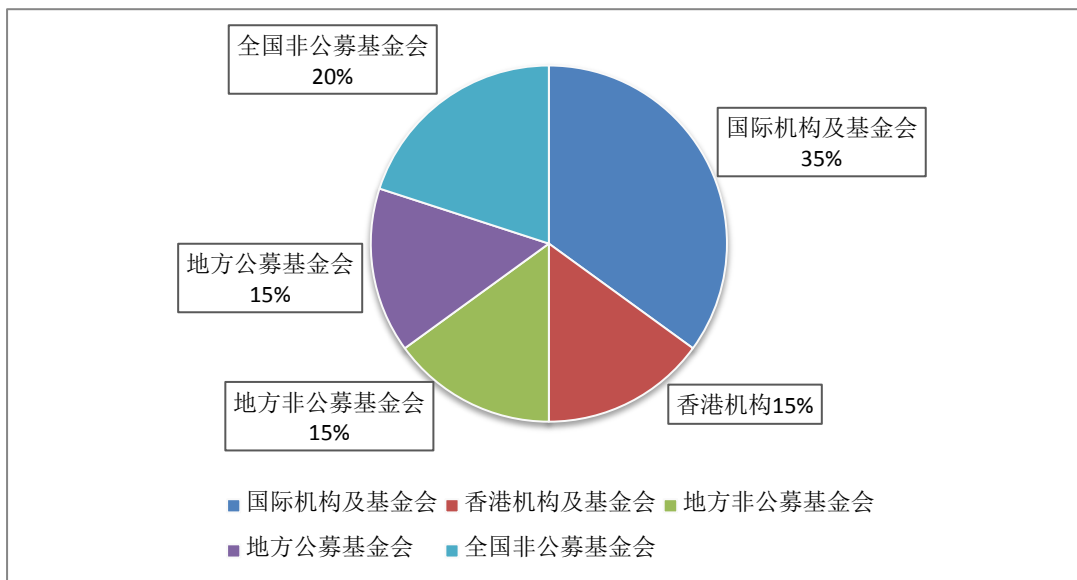
13家公益机构中，国际机构及国际基金会4家，香港机构3家，国内机构共6家，其中全国性公募基金会、政府与民政部门及其他类型公益机构的提名次数为0。

图表 75：提供过人员经费专项资助单位情况

机构类型	被提名机构个数	被提名次数
国际机构	4	7
香港机构	3	3
地方非公募基金会	3	3
地方公募基金会	2	3
全国非公募基金会	1	4
全国公募基金会	0	0
其他类型公益机构	0	0
政府及民政部门	0	0
合计	13	20

各类机构被提名次数中，国际机构及基金会，占比35%；其次是全国非公募基金会，占比20%；地方公募及非公募基金会，香港机构，分别占比15%。

图表 76：提供过人员经费专项资助公益机构被提名次数（N=20）



⁹ 两家单位的简称分别为：益和、人和

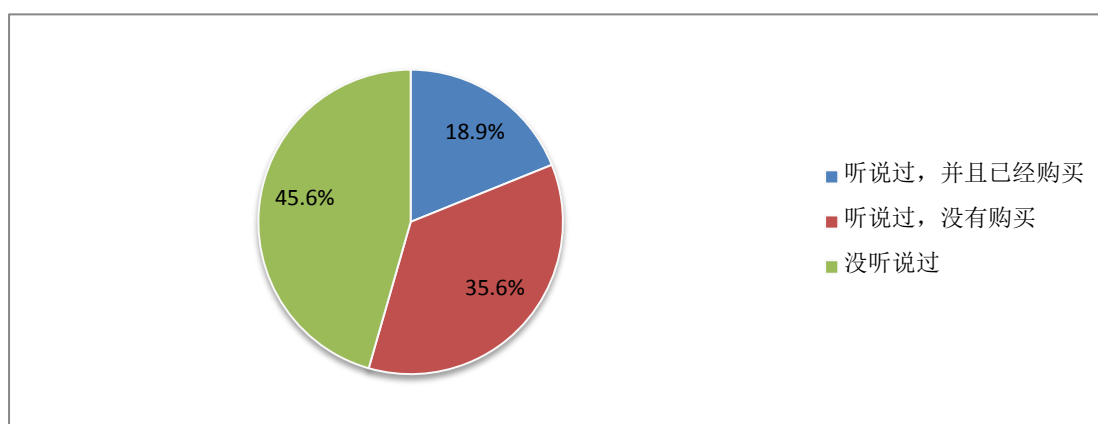
第四部分 中国公益行业与益宝计划

一、对益宝计划的了解与需求

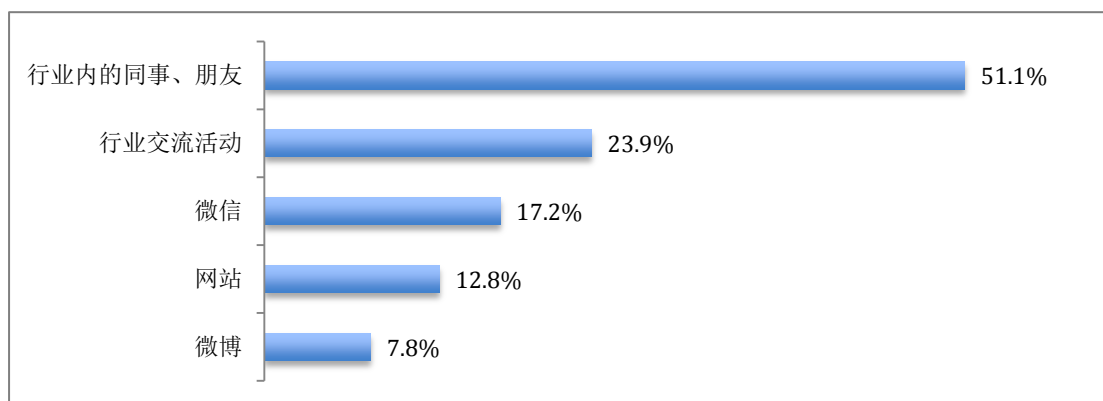
（一）对益宝计划的认知

本次调查的机构中，54.4%的调查对象听说过益宝计划。“行业内的同事、朋友”是最主要的信息来源，其次是行业交流活动。相较而言，通过微信、网站、微博等在线渠道了解益宝计划的调查对象较少。另有45.6%的机构没有听说过，相关的宣传还需要加强。

图表 77：是否听说过益宝（N=180）



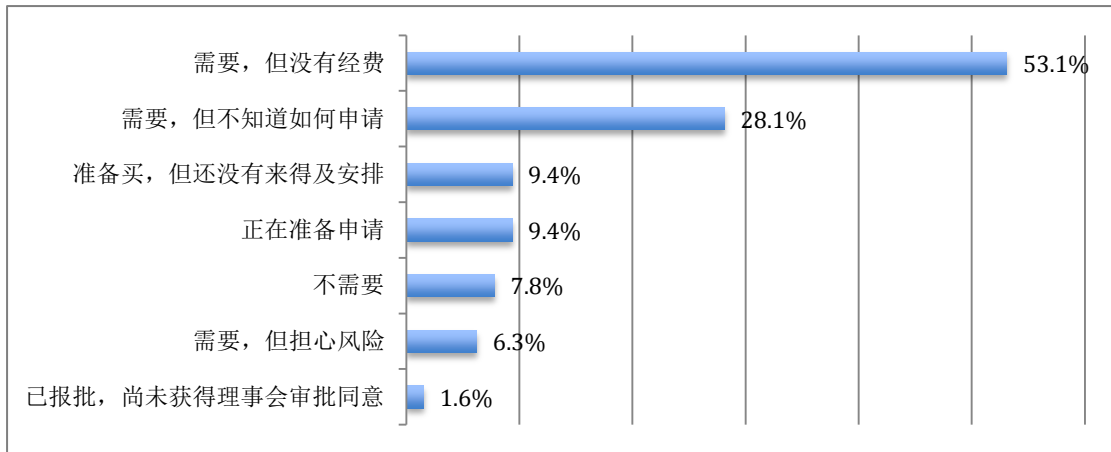
图表 78：了解益宝的渠道（本题多选，N=180）



（二）对益宝的需求

35.6%的机构听说过但还未购买益宝产品。在这些机构当中，仅有7.8%的机构明确表示不需要，绝大部分机构（92.2%）表示需要益宝产品，但目前还未购买的主要障碍来自经费（53.1%）、不了解申请流程（28.1%）。

图表 79：没有购买益宝的原因（本题多选，N=64）



67.8%的机构明确表示需要益宝产品，只要提供必要的经费支持和相应的申请引导，这些机构的工作人员将成为益宝的受益者。另有 25.0%的机构持观望态度，希望进一步了解。对这部分机构，应该增加宣传力度，帮助他们发现需求。

对公益从业者的调查显示，对于哪些公益从业者群体需要提高保障这一问题，84.4%的调查对象选择了“初创期间民间公益组织人员”，74.3%的调查对象选择了“独立公益行动者”。在选择“其他”并注明具体理由的调查对象中，4人填写了“所有公益从业者”，填写长期支教志愿者、全职公益从业者、发展期社会组织员工、草根公益从业者、公益待业从业者各 1 人。

图表 80：需要提高保障的公益从业者群体（N=276）

公益从业者群体	计数	比例
初创期民间公益组织工作人员	233	84.4%
独立公益行动者	205	74.3%
社工	162	58.7%
志愿者	162	58.7%
其他	14	5.1%

（三）对益宝的评价

在受访机构当中，益宝产品在帮助机构提高员工保障水平，保费低，险种设置符合公益组织需求和购买风险低几方面均得到了机构的普遍认同，尤其是在提供员工保障水平方面，73.6%的机构选择了非常同意与同意。

图表 81：保险保障产品需求程度（N=180）

	非常同意	同意	两项合计	基本同意	不同意	不清楚
能够提高员工的保障水平	32.4%	41.2%	73.6%	17.7%	2.9%	5.9%
益宝的保费更低	29.4%	41.2%	70.4%	20.6%	0.0%	8.8%

益宝的险种设置更符合公益组织需求	23.5%	44.1%	67.6%	20.6%	0.0%	11.8%
益宝是提高公益从业者保障的公益保险， 购买风险低	26.5%	38.2%	64.7%	26.5%	0.0%	8.8%
机构之前一直计划购买这样的保险产品	14.7%	20.6%	35.3%	29.4%	20.6%	14.7%
可以提升机构的行业美誉度	20.6%	23.5%	44.1%	29.4%	14.7%	11.8%

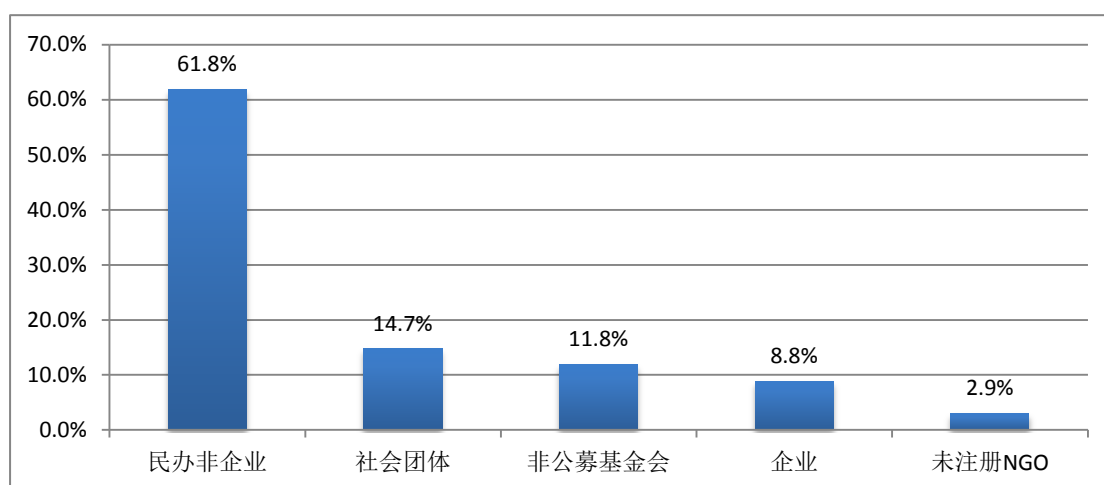
二、已购买益宝的机构

截至 2015 年 4 月，已有 128 家机构购买了益宝公益保险，其中 34 家机构参与了本次调查，占已购买机构的 26.6%。以下为对这些已购买益宝产品的公益机构的分析。

（一）机构类型

已购买“益宝”机构中,民办非企业类型的机构所占比例最高，为 61.8%，其次为社会团体（14.7%）、非公募基金会（11.8%）、企业（8.8%），未注册 NGO 所占比例最少，仅为 2.9%。

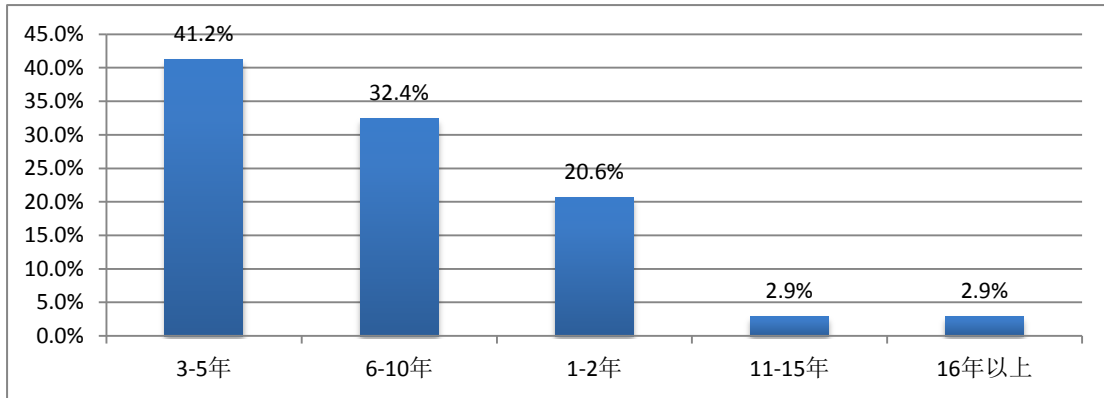
图表 82：已购买机构注册类型（N=34）



（二）成立时间

已购买益宝的机构中，成立 3-5 年的机构比例最高，为 41.2%。其次为成立 6-10 年的机构（32.4%）和成立 2 年以下的机构（20.6%）。成立 10 年以上的机构较少，仅占所有机构的 5.8%。

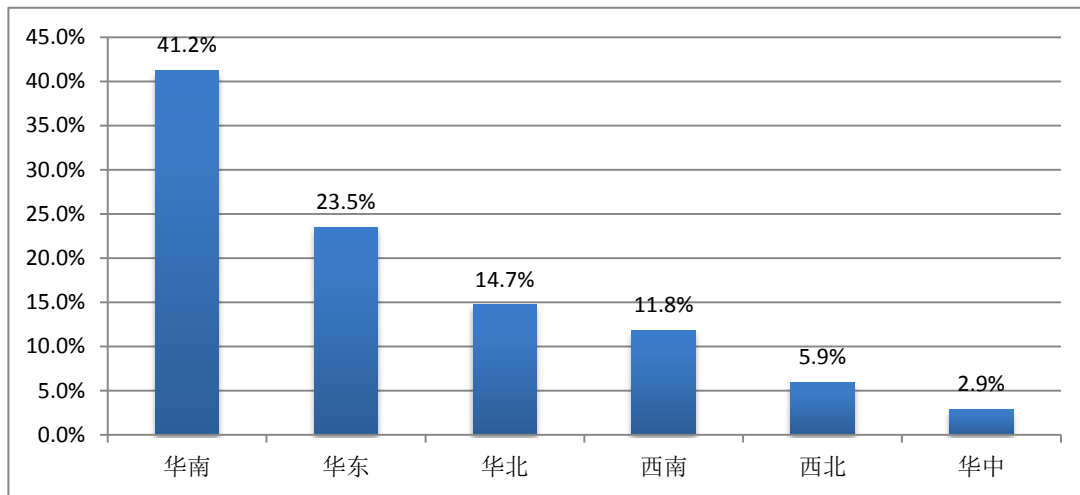
图表 83：已购买机构成立时间（N=34）



（三）地域分布

参与本次调查的已购买机构主要集中在东部地区。近一半（44.1%）分布在华南地区，其次是华北（20.6%）、华东（14.7%）。西部的机构以西南地区为主（11.8%），西北和华中地区的机构较少。

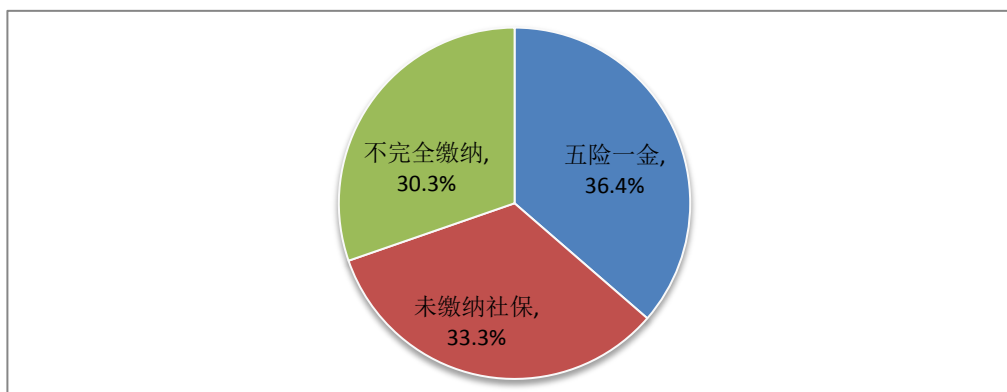
图表 84：已购买机构地域分布（N=34）



（四）社保缴纳情况

完全缴纳、不完全缴纳以及未缴纳社保的机构均占已购买机构的三分之一左右。如前文所述，所有参与调查的机构中，完全缴纳的比例为 30.0%，不完全缴纳的比例为 16.1%，未缴纳的比例高达 47.2%。可见，与一般机构相比，已购买益宝的机构社保缴纳情况更好一些。

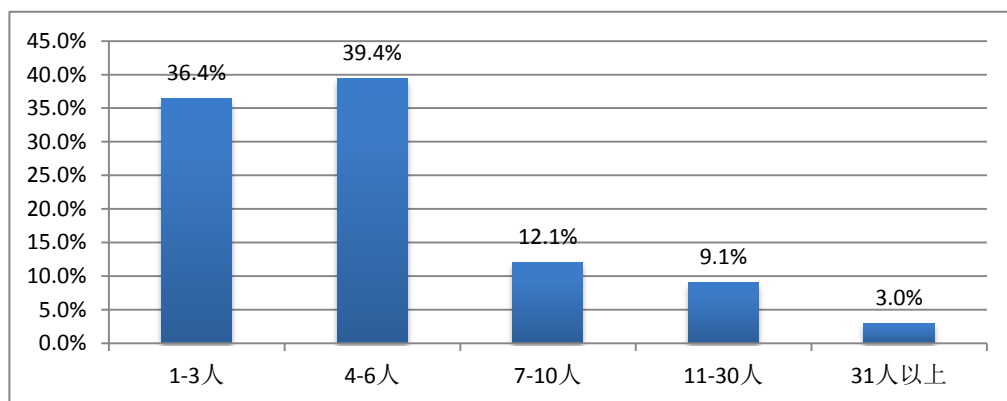
图表 85: 已购买机构社保缴纳情况 (N=34)



(五) 人员规模

已经购买益宝的机构，多为全职人员在 6 人以下的小规模机构。其中 1-3 名员工的机构占 36.4%，4-6 名员工的机构占 39.4%，合计 75.8%。

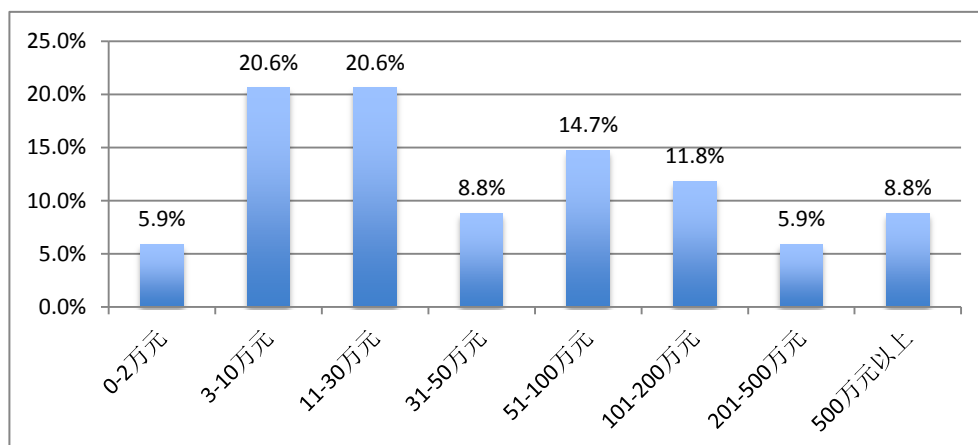
图表 86: 已购买机构规模 (N=34)



(六) 资金规模

从机构资金规模看，47.1%的已购买机构上一年总支出在 30 万元以下，38.2%的机构总支出在 30 万至 200 万之间，总支出在 200 万以上的机构占 14.7%。

图表 87: 已购买机构资金规模 (N=34)



（七）服务领域

不同于参与此次调查机构的整体情况，购买益宝的机构服务领域主要集中在环境保护、公益行业支持、儿童青少年等，具体分布如下：

图表 88：已购买机构服务领域（N=34）

排名	所有机构	已购买机构
1	教育	环境保护
2	儿童青少年	公益行业支持
3	志愿服务	儿童青少年
4	环境保护	教育
5	残障人士	医疗卫生心理
6	城市社区服务	城市社区服务
7	公益行业支持	残障人士
8	老年人	农村社区发展
9	农村社区发展	志愿服务
10	灾害管理	灾害管理

第五部分 发现与建议

一、 报告发现

综合公益行业从业者财务现状、社保缴纳现状、商业保险购买现状、体检情况等维度的调查发现，总体而言，中国公益从业者保障状况欠佳，抗御风险能力较弱。

（一）中国公益从业者的保障水平不高，抗风险能力低

本调查将“保障状况”的内涵界定为三个方面，包括个人/家庭的收入状况、以存款这样的流动性资金情况为主的资产状况、包括基本社保与商业保险在内的保险状况。结合调查结果来看，中国公益从业者的保障水平不高，具体而言表现为：



1. 收入水平较低

56.5%的全职公益从业者月收入（包括工资、奖金、补贴等收入的税前总和）低于全国平均工资水平，其中 15.2%的调查对象月收入不到 2000 元，37.3%调查对象月收入低于 3000 元。月收入在 4000 元至 10000 元的比例为 37.31%，月收入在 1 万元及以上的比例仅占 6.15%。可以看出，大部分公益从业者的收入处于全国平均水平以下，中等收入状况的公益从业者占比约为 1/3，高收入者存在但数量很少。需要注意的是，公益从业者的受教育程度要远高于平均受教育状况，因此公益从业者的低收入不是因为自身素质低，而更多呈现的是行业特征。

2. 资产积累不足

收入水平直接决定着公益从业者的资产状况。首先，较高比例公益从业者未能实现个人收支平衡。38.0%的调查对象 2014 年个人收支情况为“入不敷出”，34.8%“收支相抵”、没有节余，仅有 18.8%的调查对象明确表示“收大于支”。可以看出，只有不到 1/5 的公益从业者可以依靠收入来实现个人资产积累。其次，负债与低存款现象普遍。无个人存款的比例为 24.4%，无家庭存款的占 25.2%；个人存款低于 1 万元的占总数的 66.9%，家庭存款低于 1 万元的占 36.6%；个人存款低于 5 万元的占总数的 83.77%，

家庭存款在 10 万以内累计达 80.33%。即超过 80%的公益从业者的个人存款低于全国人均存款金额（5.7 万），家庭存款（按夫妻两人计算，全国人均家庭存款最少可以达到 10 万）低于全国人均标准也超过 80%。

3. 保险状况较差

首先，超过 1/3 的公益从业者没有基本社保。本次调查中，公益从业者表示，所在机构为员工缴纳了五险一金的占 42.8%，所在机构未缴纳任何社会保险的比例为 34.8%；公益组织表示仅有 30.0%的机构为员工缴纳了五险一金，47.3%的机构没有给全职工作人员购买社保。综合两者分析，机构为全职员工缴纳了五险一金的占全部调查对象的 37.7%；完全未缴纳社保的占全部调查对象的 35.1%。其次，商业保险购买比例也并不高，并且购买的往往是非常基础的保险产品。仅有 35.5%的调查对象所在机构为其购买了社保之外的其他保险，其中以意外伤害保险（26.1%）和意外医疗保险（8.7%）购买比例最高；针对机构的调查结果显示，机构购买商业保险的比例略高，54.3%的公益机构为全职员工购买了商业保险。再次，个人购买商业保险的调查结果显示，仅有 42.8%的调查对象购买了社保之外的其他保险。超过 50%的调查对象没有为自己购买社保以外的商业保险，说明大部分公益人未能通过商业保险来提升自己的抗风险能力。

综合所在机构的社保缴纳情况、机构购买商业保险的情况及个人购买商业保险的情况，在本次调查中，三类保险均未购买的公益从业者为 48 人，占总数的 17.4%，这意味着近 20%的公益从业者没有任何保障。

4. 小结：保障水平不高，抗风险能力不足

本调查邀请了问卷填写者对所在机构的员工保障水平进行了自评。结果显示，仅有 5.0%的填写者认为机构保障水平“较高”，23.3%的机构认为保障水平“合理”，71.7%的机构认为保障水平“较低”或“很低”。

现实情况也的确如此，我们可以结合公益从业者的收入、资产与保险三方面分析，一旦公益从业者遭遇意外事件或者罹患大病，所需费用往往在数万甚至数十万，这对存款大多在 1 万元以下、又没有足够保险的公益从业者来说自然难以有足够的自有资金来应对，并且在遭遇意外或重病后往往难以正常工作、难以获得持续收入，由此不难理解为什么我们不时可以看见公益从业者遭遇意外或重大疾病后成为被救助对象。

同时，我们需要注意到公益从业者的体检率也较低，调查发现只有 38.4%的全职公益从业者所在机构提供了体检或体检补贴，由此导致一些疾病难以做到早发现、早治疗，也增加了公益从业者遭遇重疾的风险。

（二）中国公益从业者保障水平不高存在诸多原因

1. 直接原因：机构经费紧张、不具备缴纳资格、认为社保用处不大是三个主要因素

对于所在公益机构“未能缴纳社保的原因”，62.4%的公益从业者将之归结为“机构经费紧张”；排名第二位的原因是“不具备缴纳资格”，占比16.8%；还有6.9%的公益从业者认为“社保用处不大，不希望缴纳”，另有11.9%的公益从业者表示不清楚机构不缴纳社保的原因。在选择“其他”原因的19.8%的公益从业者中，这些原因包括：机构领导人不予缴纳(N=2)；个人缴纳社保，机构承担费用(N=2)；异地缴纳不便(N=1)；机构不相信社保体制、认为没有必要(N=1)，自身为独立公益行动者等。

对公益机构的调查显示，他们没有缴纳社保的主要原因是经费紧张，受访机构中有75.7%选择了这个原因。另有33.8%的机构由于没有注册，不具备缴纳社保的资格。只有10.9%的机构认为社会保险的作用不大，主动选择不缴纳。

2. 主要原因：资助时获得的人员保障费用严重不足

本次调查显示绝大部分公益组织获得了外部资助（约90%），41.7%的机构在过去三年中获得过项目资助，10.6%的机构获得过政府购买服务，两者皆有的比例为24.4%。公益组织的收入来源（包括人员保障费用）目前主要依赖外部资助（包括企业/个人捐赠与基金会资助）与政府购买服务。

调查结果显示，机构经费紧张是没有缴纳或未能完全缴纳社保的主要和首要原因，而这里所指的机构经费紧张不仅仅是机构总体收入，更为重要的是机构所获得与拥有的人员保障费用状况。选择经费是影响员工保障水平最重要因素的公益机构比例为73.3%。在选择“其他”的机构中，也有40%也提到了经费问题。本次调查显示，公益组织在得到项目资助时获得人员费用不足或严重不足甚至根本没有的比例非常高，能够获得定向人员保障支出资助的机构就更加微乎其微。

本调查发现，在获得外部资助时，仅有15.1%的资助项目和12.7%的政府购买服务项目提供了较为充足的人员经费，68.9%的资助项目及55.6%的政府购买服务项目中提供的人员经费不足或严重不足，还有16.0%的资助项目以及31.8%的政府购买服务项目中没有获得任何人员经费支持。同时，仅有1.7%的机构获得了较为充足的人员保障支出方面的定向资助，31.1%的机构获得过少量定向资助，67.2%的机构没有获得过定向用于机构人员保障支出的外部资助。

3. 核心原因：资助合理人员费用仍未成为行业共识，公益组织积极争取不足

参与调查的180家公益组织一共只列出了35家资助机构在进行项目资助时提供了合理的人员经费，其中，23家为国内公益机构，12家为香港地区及国际机构。此外还有4个地区政府及民政部门、3家企业、1名个人获提名。根据各类机构被提名的次数

进行分析，在国内各类资助主体中，地方公募基金会被提名率最高，占比 23.3%；其次是全国非公募基金会，占比 14.6%；全国性公募基金的提名率仅为 5.8%。综合境外机构的资助情况，排名首位的仍是地方公募基金会，其次是国际机构及基金会，排名第三位的是全国非公募基金会。与此同时，只有 16 家单位被提名提供过人员经费的专项资助，其中公益机构 13 家，包括国际机构及国际基金会 4 家，香港机构 3 家，国内机构 6 家；全国性公募基金会、政府与民政部门及其他类型公益机构的提名次数为 0。我们可以看出，在项目资助时提供合理人员经费尚未成为公益行业的共识，对于人员保障费用支出在资助时的关注非常不足，尤其是对于全国性公募基金会、政府与民政部门而言更是非常忽视。

同时，是否能获得足够的人员经费，跟公益组织的积极争取存在关系，目前我国公益组织在申请项目时仍然有相当部分未能足够坚持提出。调查显示，只有 51.5% 机构在申请项目时会提出人员服务费用的申请，41.3% 的机构会根据资助方的要求决定是否提出，6.5% 的机构不会提出申请。可以看出，仍有近 50% 的公益组织不会或不能坚持提出人员服务费用。

（三）益宝与中国公益行业：有需求但刚刚起步

本次调查的机构中，54.4% 的调查对象听说过益宝产品。35.6% 的机构听说过但还未购买益宝。在这些机构当中，92.2% 的机构表示需要益宝，益宝保费低、险种设置符合公益组织需求和购买风险低几方面均得到了机构的普遍认同，尤其是在提供员工保障水平方面，73.6% 的机构选择了非常同意与同意。

益宝从 2014 年 11 月正式启动到本调查结束的 2015 年 4 月正好半年，服务公益机构和公益从业者人数分别为 128 家与 873 位，相比起全国数以万计需要服务的公益组织和人数规模巨大的公益从业者而言，益宝目前服务人数仍然非常有限，亟待迅速发展。

（四）保障目前对公益从业者与机构而言：重要但并不优先考虑

多数公益组织负责人与管理者认为，机构的保障水平对员工的稳定性影响最大，88.3% 认为有影响，其中选择有很大与较大影响的高达 71.1%，仅有 11.7% 的人认为对员工稳定性影响不大或没有影响；同时，在保证和提升员工认同感及员工工作成效等方面，调查对象认为保障水平也有影响的比例分别达到 81.7% 与 76.1%，其中认为有很大与较大影响的比例分别达到 52.8% 与 48.7%。

从公益从业者的角度而言，约 80% 全职公益从业者担心自己的财务状况，其中，表示很担心的占 31.5%，表示有些担心的占 48.2%。表示不太担心或不担心的仅占 20%。由此可以看出，保障是许多公益从业者非常关注甚至担心的问题。

但是，现实情况却是，员工保障状况往往被放到较后考虑的位置。在笔者参与过的一次某省数十家公益组织的沙龙上，当被问及目前“你们机构面临最大的问题与需求是什么”时，绝大多数公益组织选择了资源不足、员工能力不足、社会环境与支持不足三个方面，员工保障只是被少数机构与人员提及。从大家的选择可以看出，我国大多数公益组织尚处于维持机构生存阶段，如何筹集生存与运作所需项目资金是首要关注议题，员工保障作为一个日常看起来并不急迫的议题往往靠后考虑，直到出了意外或重疾事件后，才被迫紧急列入优先考虑议程，通过发起与号召筹款等方式来努力解决。

从短期来看，这可以成为公益机构和公益从业者的应急举措，但从长期来看却会极大影响到公益机构和公益从业者的可持续发展。对于公益机构而言，不投入员工保障意味着没有足够的责任和风险担当意识，由此不仅影响到员工稳定性，更影响自身专业度的提升；对于公益从业者而言，往往只能将所在机构与公益行业作为短期工作的方式，难以抱着长期发展的心态来工作，因此只要有合适的机会就可能选择离开所在机构与公益行业。

二、报告建议

（一）提升公益机构与公益从业者对保障的认识，为公益人提供金融教育培训

公益行业社保缴纳水平偏低，一方面是由于经费限制，未注册等客观因素的制约，另一方面，公益从业者自身以及机构的管理者是否对保障问题充分重视也是重要的原因之一。调查中发现，部分调查对象主动选择不缴纳社保，部分调查对象对商业保险持怀疑态度。

同时，在机构调查中我们发现，51.5%机构在申请项目时会提出人员服务费用的申请，41.3%的机构会根据资助方的要求决定是否提出，还有6.5%的机构选择了不会提出人员服务费用申请。这一方面是由于资助关系中，接受资助一方相对弱是地位，一方面也是由于机构的保障意识尚待提升。本次调查中，我们也对部分国际机构和资助机构的项目官员进行了访谈，通过访谈了解到，在项目申报书和资金使用规划中主动列入“人员保障费用”的机构比例很低，往往只有一些发展较为成熟的机构才会有这样的意识。

通过金融教育培训服务，提升公益从业者自身和公益机构的保障知识和保障意识，推动公益人保障状况改善，将是益宝未来的重要工作。

（二）提供合理人员经费应成为公益行为资助时的基本规则

在回答“影响机构员工保障水平的因素”这一题目时，73.3%的调查对象选择了“项目中获取的人员经费是否充足”这一选项；而在“影响公益行业整体保障水平因素”的选择中，这一选项仍以70.6%名列第一，“政策的支持力度”则以67.8%位列第二。

76.7%的机构在过去三年接受过项目资助或政府购买服务，其中仅有15.1%的项目资助和12.7%的政府购买服务项目提供了较为充足的人员经费；16.0%的项目资助以及31.8%的政府服务购买项目完全没有人员经费支持。

目前，行业内合理的资助方式为根据项目工作人员的薪资水平和投入项目的工作量，按比例在项目合作方或资助方的工作人员提供相应的社会保障费用（一般为人员工资的40%）。另外一种目前较受欢迎的人员经费资助方式为非限定性资助，由受资助机构根据项目需要提出报告人员经费在内的项目资金使用规划，资助官员对资金使用的合理性进行判断，并提供相应的调整建议，最后双方达成共识。然而，在2014年9月，由社会资源研究所开展的一项题为“资助之声——基金会价值、需求与期待”¹⁰的调研中，在“NGO当前最需要哪方面支持”一题中，45%的受资助机构选择了“非限定资金，可用于行政支出、机构发展等方面”，而选择了这一选项的基金会为41%，在各选项中均为被选比例最高的，双方的判断也非常一致。然而在“基金会认为自己当前最难做到的是什么”一题中，33%的基金会选择了“非限定资金，可用于行政支出、机构发展等方面”一项，列各选项中的第二位，这两道题目反映出了公益组织需求与基金会供给之间的矛盾。

项目中获取的人员经费是否充足，是影响公益行业保障水平的首要因素。而调查显示，在项目中获得了较为充足的人员经费的机构不到两成。我们在此呼吁政府、基金会、企业等相关出资方，在未来的资助活动中，将工作人员的薪酬、商业保险、体检等保障纳入资助范围，让提供包括保障费用在内的合理的人员经费，应成为行业基本规则。

（三）公益组织提升自身的专业度与行业影响力是重要手段

人员费用的标准与公益组织的工作专业度存在密切关系，公益行业内能够提供专业服务、树立了较高行业声誉的公益组织，在申请项目时人员费用标准很高，作为资助方也往往可以接受，出于对于其专业度的认可；而当公益组织申请项目的专业度未能获得足够认可，同时也未能主动提出足够合理的申请时，资助方往往不会主动来提出资助保障人员费用。公益组织需要从自身专业度提升入手，通过专业服务获得资助方的足够信任，这也是获得合理人员费用的重要基础。

¹⁰ http://www.zrgy.org/upload/2014/20141028140514_4505.pdf

（四）推出更多针对公益人的保险产品和服务

基本的收入和社会保险并不能形成充分的保障，个人和家庭在生活中难免会遭遇重大疾病、意外伤害等重大风险。因此，商业保险是充分保障的重要构成。突发状况时，商业保险可以提供有力的现金支援，帮助个人和家庭得到经济支持，避免财务危机。对于从事任何工作的人群来说，购买商业保险都是有必要的。公益从业者在收入、社保缴纳等方面的保障较为薄弱，因此更加需要商业保险作为补充支持。

益宝产品的诞生，正是出于上述考虑。本次调查发现，在保险保障产品需求方面，普遍需求集中于长期意外伤害保险（87.8%）、长期意外医疗保险（85.6%）、重大疾病保险（81.9%）几项，与益宝产品目前覆盖的三个险种一致。

除了商业保险，定期的体检也是有效降低疾病风险的有效措施，受访机构对于年度体检（81.7%）也有较普遍的需要。未来，益宝将针对公益从业者的实际需求，提供更加多元化的产品和服务。我们也希望有更多的政府部门、医疗保险企业、公益机构等参与进来，让公益从业者有更多的选择、更多的保障。

（五）探索逐步开发中国公益人保障指标体系

本次调查中，我们发现，尚未有科学、系统地反映公益行业保障状况的指标体系，对保障状况的描述与研究缺乏支撑。我们希望能够开发出保障指标体系，并在此基础上形成保障指数，长期追踪，定期评估发布。

我们相信指标体系的建立和跟踪测量，能够让公众、公益从业者、相关机构更加清楚地了解从业者的生存现状，引发人们的关注，进而带来改变。同时，我们也希望更多的研究机构参与到这项工作中来。

（六）推动政策的优化，是促成改变的关键支撑

公益行业保障状况的改善，需要公益从业者对自身保障问题的重视及对自身权益的争取；需要包括基金会、企业、政府及民政部门在内的各资助机构意识的转变；而政策的优化是促成这一系列的转变的重要推手。

根据《基金会管理条例》第二十九条的规定，公募基金会每年用于从事章程规定的公益事业支出，不得低于上一年总收入的70%；非公募基金会每年用于从事章程规定的公益事业支出，不得低于上一年基金余额的8%。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%。

这一条例不但限制了基金会自身管理经费的规划与使用，也直接影响了受基金会资助或与基金会合作的民间公益组织。以某全国公募基金会灾后重建项目为例，该基金会计划对十余个灾后重建优秀项目予以资助，却因为管理经费10%的限定，导致受资助组

织无法操作。最后，依靠另一家基金会提供专项管理经费联合资助的方式，才成功解决了这一问题。

管理经费不得超过总支出 10% 的规定，对于资金规模支出较小的组织，以提供专业的人员服务而言的服务型组织而言，影响尤甚。虽然目前行业内已经出现了各种解决方案和变通之道，但政策的优化，不但能从根本上解决这一问题，对于社会各界理性认识、正确衡量公益从业者服务的价值和公益从业者权益，也将有着积极的意义。

由于资源条件及调研者自身水平能力的限制，报告中可能有许多考虑不周和遗漏之处，希望未来有机会不断完善和提升；此外，本次调查所反映出的公益人保障现状，是否可以说代表了行业的整体发展水平，也还有待其他同类研究或相关研究的检验。尽管如此，仍然希望本报告能为公益行业研究者、公益行业发展的支持者、公益机构管理者及公益从业人员提供一些启发与参考。也希望未来有越来越多的机构与个人投入到这一领域的研究，共同推动公益行业保障状况的改善。

附录一：提供过合理人员经费机构的名单

序号	机构名称	机构类别
1	深圳壹基金公益基金会	地方公募基金会
2	香港乐施会	香港机构
3	南都公益基金会	全国非公募基金会
4	SEE 基金会	地方公募基金会
5	福建正荣公益基金会	地方非公募基金会
6	中国扶贫基金会	全国公募基金会
7	透明鱼基金	国际机构
8	全球基金	国际机构
9	中华少年儿童慈善救助基金会	全国公募基金会
10	全球绿色资助基金会	国际机构
11	浙江敦和慈善基金会	地方非公募基金会
12	日内瓦国际	国际机构
13	上海联劝公益基金会	地方公募基金会
14	腾讯公益慈善基金会	全国非公募基金会
15	友成企业家扶贫基金会	全国非公募基金会
16	阿里巴巴公益基金会	全国非公募基金会
17	黄奕聪慈善基金会	全国非公募基金会
18	心平公益基金会	全国非公募基金会
19	河仁慈善基金会	全国非公募基金会
20	北京西部阳光农村发展基金会	地方非公募基金会
21	上海真爱梦想公益基金会	地方非公募基金会
22	浙江千训爱心慈善基金会	地方非公募基金会
23	广东省千禾社区公益基金会	地方非公募基金会
24	广西壹方慈善基金会	地方非公募基金会
25	福特基金会	国外基金会
26	德国米索尔基金会	国外基金会
27	美国欧亚基金会	国外基金会
28	温洛克国际	国外基金会
29	美国晨光儿童服务中心	国际机构

30	李嘉诚基金会	香港机构
31	香港正生基金会	香港机构
32	安徽省社会工作者协会	社会团体
33	罕见病发展中心	民办非企业
34	长春心语志愿者协会	社会团体
35	广州市慈善会	慈善会
36	广州市海珠区民政局	政府
37	合肥市包河区政府	政府
38	安庆市民政局	民政部门
39	政府项目（未注明）	政府与民政部门
40	中国三星	企业（外资）
41	上海明泉集团	企业（民营）
42	企业资助	企业
43	个人资助	个人资助
44	其他（填土基金、联合基金）	其他

附录二：提供过人员经费专项资助的机构名单

序号	机构名称	机构类型
1	南都公益基金会	全国非公募基金会
2	透明鱼基金	国际机构
3	SEE 基金会	地方公募基金会
4	全球基金（国际）	国外基金会
5	深圳壹基金公益基金会	地方公募基金会
6	广西壹方慈善基金会	地方非公募基金会
7	浙江敦和慈善基金会	地方非公募基金会
8	北京西部阳光农村发展基金会	地方非公募基金会
9	鲍广桓儿童慈善基金（香港）	香港机构
10	香港正生基金会（香港）	香港机构
11	乐施会（香港）	香港机构
12	关爱生命基金会（加拿大）	国外基金会
13	美国晨光儿童服务中心（美国）	国外机构
14	广东华信达节能环保有限公司	企业
15	宝文置业（安徽）有限公司	企业
16	招商银行	企业