

---

# 上海护工护理员群体状况调查

袁雪飞 潘秋焯<sup>1</sup>

(上海工会管理职业学院 200082)

**【摘要】:** 护工护理员群体作为灵活就业群体之一,是上海医疗护理、养老服务的主要提供者,是上海医疗、养老服务体系的重要支撑保障。促进上海护工、护理员的规范化管理,保障其劳动权利,降低职业风险,改善其群体状况,对提升上海医疗护理、养老服务质量等都具有积极的现实意义。

**【关键词】:** 护工护理员 医疗护理 养老服务

**【中图分类号】:** F241.4.51 **【文献标识码】:** A **【文章编号】:** 1005-1309(2020)06-0106-007

## 一、引言

在我国,通常将在各级医疗机构、老年护理医院、养老院、社会福利院等单位中提供日常生活照料、生活护理及简单基础护理的人员列为护工、护理员。根据工作职责和聘用主体的不同,护工、护理员内涵会有所区别,其中护理员主要指由医疗机构等单位聘用,提供生活护理及简单的基础护理的社会人员,其工作范围除日常生活护理外,还可辅助护士从事清洗消毒、协助病人康复训练等简单的基础护理活动。而护工是指主要由患者或患者家属聘用,提供日常生活照料的社会人员,其工作范围主要是日常生活护理,包括协助病人用餐、排泄、沐浴、病床单位的清洁等。

护工护理员群体作为灵活就业群体之一,是上海医疗护理、养老服务的主要提供者,是上海医疗、养老服务体系的重要支撑保障。上海是全国最早步入人口老龄化及高龄化的城市之一,统计数据显示,2018年底上海60岁以上户籍老年人口达503.28万人,占户籍总人口的34.4%。面对上海人口老龄化、高龄化趋势,未来养老、护老、医老的护理服务需求将不断加大。加之我国家庭规模日益小型化直接导致家庭的医疗护理、养老照料功能弱化,许多患者家属无力独自承担护理工作,对护工的需求急剧增长。因此,在这样的背景下进行上海护工、护理员群体的样本调研,对于促进上海护工、护理员的规范化管理,保障其劳动权利,降低职业风险,改善其群体状况,对提升上海医疗护理、养老服务质量等都具有积极的现实意义。

从现有文献看,已有部分学者开展过相关调查研究,其中王燕等对上海护工行业市场现状进行调查发现护工供需矛盾将长期存在。陈晓丽研究认为,面对上海人口老龄化严峻形势,养老护理员人才问题是养老领域明显的短板所在。储金妹等对浦东地区老年护理病区护工现状调查研究发现,护工人员的文化结构主要以中小学为主、年龄一般在50岁及以上、来源以外省市户籍为主,对自身工作满意度较低,护工的管理制度及相关专业化知识培训也较为匮乏。沈雁红等对上海杨浦区医疗护理机构护工队伍现状进行调查发现,持有专业技术证书的护工比例相对较低,流动性较大,建议应完善护工管理体制,加强护工专业知识培训,提高护工持证和技术技能等级。

对护工队伍的现有研究往往主要针对上海医疗机构护工或者养老机构养老护理员中一个群体进行过独立研究,同时关注护工护理员权益保障方面的研究相对较少。基于此,本文以上海各种类型的护工护理员作为研究对象,从群体结构、劳动就业、收入保障、职业发展、对工会的认知等角度聚焦护工护理员群体现状中存在的突出问题,并提出对策建议。

---

**作者简介:** 袁雪飞,上海工会管理职业学院副教授;潘秋焯,上海工会管理职业学院教师。

## 二、上海护工护理员群体的现状

### (一) 调查数据

#### 1. 调查数据来源。

本文所使用的数据来源于上海工会管理职业学院课题组于2019年7—10月对上海各区各类医疗机构、养老院等单位的护工护理员群体进行问卷调查而获得的数据库。调查最终共发放问卷507份,回收有效问卷489份,有效率96.5%。在问卷调查过程中辅助对用人单位(或用工者)访谈法收集资料,以对问卷涉及的具体问题展开深入分析。

#### 2. 样本基本描述。

从调查样本(表1)可以看出,受访护工护理员主要集中在上海的医疗机构(占66.67%)和养老服务机构(占27.61%),其中男性占9.2%、女性占90.8%,年龄主要集中在41~50岁(占37.01%)、51~60岁(占54.60%)两个年龄段,有94.48%持有护工护理职业资格证书,92.64%来自外省市,89.16%的学历在初中及以下。

表1 调查样本的基本分布描述

基本信息	指标	比例(%)
职业类型	医疗机构护工护理员	66.67
	养老服务机构护工护理员	27.61
	社会福利院的护工护理员	2.86
	月子中心的护工护理员	1.43
	钟点工	1.43
性别	男	9.2
	女	90.8
年龄	20岁以下	0.2
	21~30岁	0.61
	31~40岁	6.13
	41~50岁	37.03
	51~60岁	54.6
	60岁以上	1.43
户籍	上海非农业户口	4.29
	上海农业户口	3.07

	外省市非农业户口	13.29
	外省市农业户口	79.35
文化程度	初中及以下	89.17
	高中(含中专、职高)	10.22
	大专、高职	0.2
	本科	0.41
护工护理职业资格证书	有	94.48
	没有	5.52

## (二)上海护工护理员群体状况分析

### 1. 结构状况。

一是性别和年龄比例失调,以女性为主、年龄偏大。调查数据显示,受访护工护理员群体以女性为主,占比高达90.8%;年龄普遍偏大,其中51~60岁高达54.60%,41~50岁的占37.01%、30岁及以下的仅占0.81%,很少能吸纳年轻就业群体。二是以外来务工人员为主,绝大部分已婚生育。调查数据显示,92.64%的护工护理员来自外省市,主要是广大农村地区的剩余劳动力,其中非沪农业户口占79.35%,上海籍做护工护理员的仅为7.36%。同时护工护理员中已婚达95.30%,生育一孩的占38.45%,生育二孩的占50.92%,生育三孩以上的占10.22%,尚未生育的仅占0.41%。访谈中发现大部分护工护理员之所以背井离乡来沪工作,主要是因为负有养育子女、支撑家庭的经济压力。三是受教育程度低,但基本实现持证上岗。调查数据显示,护工护理员群体文化程度低,学历在初中及以下占89.16%,高中(含中专、职高)占10.22%,大专及以上学历的仅占0.61%。根据上海市卫计委有关要求,护工护理员上岗必须持有三证(身份证、健康证、护工上岗证),数据显示这一政策得到有效执行,有94.48%持有护工护理职业资格证书(包括护理员职业资格证书或养老护理员初级、中级、高级等)。

### 2. 劳动就业状况。

(1)新招人员多数是通过老乡或熟人介绍,主要来自农村剩余劳动力。与用工单位访谈了解到,招聘护工护理员缺乏明确的、正式渠道,多数是通过老乡或熟人介绍。调查数据显示,经亲属介绍的护工护理员占比17.79%,朋友介绍的占比69.73%,中介公司介绍的占比10.22%,人才市场招聘的仅1.84%,还有0.41%是自己找上门应聘的。新招人员之前的职业有65.44%是在家务农,16.36%是来自于家政服务业转入的。

(2)流动性比较大。访谈时用工单位均表示护工护理员流动性比较大,辞职的主要原因是老家家中有事,同时也包括季节性因素,如某一段时间病人对护工的需求量少,派不上单的护理员收入减少就会辞职。调查数据显示,受访者中从事护工护理工作的年限均较长,其中工作5年以上的占59.30%,工作2~5年的占19.43%。受访者中近5年工作单位没变换的高达78.32%,工作相对比较稳定,而变动过1次的占14.72%,变动过2次的占4.09%,变动过3次或3次以上的占2.87%。更换工作的原因主要集中在寻找更好发展机会(占32.08%)、不满意原单位的报酬(占30.19%)、个人家庭原因(占27.36%)、不满意原单位工作环境(占9.43%)。这说明追求个人发展和较高薪酬仍是护工护理员离职的主要原因。之所以出现调查数据与访谈结果冲突,主要是在抽样调查中与受访单位偏向于挑选老员工进行问卷作答有关。

---

(3)管理模式以劳务派遣公司管理+用工单位监管和用工单位聘用管理两种模式为主。目前部分医疗机构对护工护理员的管理模式主要是劳务派遣公司管理+用工单位监管,日常人员管理责任在第三方公司。以上海市第五人民医院为例,若护工护理员的工作中出现问题,由所在科室护士长向护理部反映,护理部与护工办对接沟通,医院的护工护理员与劳务派遣公司之间主要签订《灵活就业协议》。而部分养老院则主要是用工单位聘用管理模式,签订劳动合同。

(4)工作时间长,基本休息休假缺保障。调查数据显示,受访护工护理员中每周工作时间在70小时以上的高达73.42%,在40小时及以下的仅占7.56%。同时有60.33%的受访护工护理员表示每月上班天数不固定,每月休息1天甚至没有的占比64.21%,每周能休息2天的仅占3.48%,每周休息1天的占8.79%。凡遇国家法定节假日,不能休息的占到78.94%,能按照法定放假的仅占7.16%。在享受带薪年休假方面,单位未安排带薪年休假,也没给经济补偿的占到66.87%,能根据单位的统筹时间安排,有带薪年休假的仅占6.95%,能按个人意愿安排带薪年休假,如未休满单位按日工资的300%给予补偿的仅占3.27%。

### 3. 收入保障状况。

(1)收入情况尚可,但反映上交管理费用比例偏高。

调查数据显示,受访护工护理员2018年度平均月收入在4001~5000元的占35.99%,5001~6000元的占22.29%,6001~7000元的占16.97%,7000元以上的占5.31%,收入情况尚可。但数据显示,有72.82%的受访护工护理员需要向中介管理机构上交管理费用,部分受访人员反馈是按收入的25%~30%来上交,上交比例偏高。

(2)社会保障覆盖率较低,配套福利偏低。

调查数据显示,40.08%的护工护理员缴纳城乡居民医保(含新型农村合作医疗保险),37.83%缴纳城乡居民养老保险(含新农保),上海社保参保率仅占9.41%,购买商业保险的占16.97%,另有14.72%的护工护理员没有任何社会保障。部分护工护理员是在老家缴纳社保和医保,但是医疗保险在上海还不能结转,在沪期间患病仍需自费,缺乏基本保障。受访护工护理员中收到过生活用品福利的占58.90%,收到过礼券的占16.16%,参加过职工免费体检有25.77%,参加过职工疗休养的仅占0.61%,还有10.63%的受访护工护理员反映什么福利都没享受过。

### 4. 职业发展状况。

(1)职业社会认同度在逐步提升,但职业自我认知仍不乐观。

与用工单位访谈了解到,虽然部分人(包括护工护理员自身)对这一职业的认识还比较传统,认为是“伺候人的活”,只是因为没有别的技能、迫不得已才从事这个工作。但医护人员、病家整体上对护工是尊重的,只有少数人会有些态度、言语上的不恭敬,且现在这种情况也越来越少。有的护工护理员因态度好、勤快能干会被病家请到家里做长期保姆。调查数据显示,有63.39%的受访护工护理员在工作中是感受到人格平等的,有65.24%的受访护工护理员反映与被服务对象(如患者、养老人员等)的关系良好,职业社会认同度在逐步提升。

受访护工护理员中认为“工作脏累苦,收入不高,社会地位低”的占58.4%,认为“只适合年龄大的女性,并不是年轻人职业规划的很好选择”的占64.63%,职业自我认知仍不乐观。不过有73.72%的不认同“工作内容就是照顾人,不需要专业技术,更不需要考护工从业资格证”,说明从事护工护理员的工作本身是需要有一定门槛,设立相应硬性条件有利于这个群体的发展。同时认为“为被护理人生活提供了很大的便利,也为被护理人的家庭减轻了照护负担”的占90.59%,认为“能实现个人专业价值”的占58.16%。绝大部分护工护理员在服务他人的同时也实现了个人价值。

(2)工作满意度较高。

受访护工护理员中当初之所以选择从事护工护理这一职业的原因,排前 5 位的是文化水平低不好找工作,年龄大了不好找工作,工资及福利待遇好,暂时无更好的工作和想在城市工作。当问及从事护工这一职业以来对家庭产生什么影响时,有 56.03%认为“经济收入增加了,生活水平有所提升”;49.49%的认为“学到了很多专业的护理知识”;但同时有 63.19%认为“照顾家庭的时间减少了”,46.01%的认为“个人自由受到了很大限制”。

当问及目前工作满意度时,受访护工护理员认为很满意的占 17.38%,比较满意的占 45.6%,两项相加达到 62.98%,不太满意、不满意的仅占 2.25%。受访护工护理员中有 58.08%的表示未来 5 年内会继续从事护工护理这一职业,仅有 5.52%明确表示不会再继续从事护工护理这一职业,主要原因包括风险责任大(占 38.46%)、劳动强度大(占 30.77%)、社会地位低(占 11.54%)、年龄身体问题(占 11.54%)

(3)岗位培训覆盖率高。

受访护工护理员中有 97.14%表示参加过职业技能或相关业务知识的培训(含岗前培训),其中有 44.79%表示平均每月至少参加一次,培训单位主要是医院等用人单位(占 50.92%)、护理协会(占 27.81%)、家政公司(占 16.36%);有 70.76%的想通过培训提高工作技能,87.93%的认为培训效果好,帮助很大,但亦有 12.07%的认为培训帮助有限,主要原因是培训“时间较短,效果太低”(占 40.68%)、“没有进行实践培训”(占 33.90%)、“不能激发兴趣”(占 18.64%)、“讲解枯燥,不够专业”(占 6.78%)。

(4)工作压力大,最愁养老、医疗和房子问题。

受访护工护理员工作中的压力来源排前 4 位的是“工作繁琐,工作量大”“工作强度大”“护理要求太高,工作难度大”“服务对象的投诉”。生活中最大的忧虑是“养老无保障,要苦度晚年”(占 47.03%)、“房价太高,自己没能力改善住房”(占 18.2%)、“体弱多病,今后医药费开支难以承受”(占 9.2%),说明养老、医疗、房子仍然是压在护工护理员群体上的“三座大山”。当问及哪些最期望获得政府支持时,社会保障(占 65.24%)、养老(占 62.78%)、权益维护(占 39.67%)、住房(含租房)(占 26.58%)排在前列。

5. 对工会的认知状况。

(1)对工会的认知度不高,入会的意愿尚可。

受访护工护理员中仅有 29.45%已加入工会,未加入工会的受访护工护理员表示,“听说过工会,但不太清楚”的占 48.88%，“没听说过工会”的占 38.24%，“知道并了解工会”的仅占 12.88%,表明对工会的认知度不高。当问及如有途径是否愿意加入工会时,愿意加入的占 56.85%,不愿意加入的占 43.15%。不愿意加入工会的主要原因包括“对工会不了解,不知道参加工会有何用”(占 36.49%)、“认为灵活就业无法加入工会”(占 33.18%)、“工作不稳定,会籍频繁迁移很麻烦”(占 9.48%)、“工会提供的福利保障不多”(占 7.11%)、“工会不提供感兴趣的活动”(占 7.11%)等。愿意加入工会的受访护工护理员最希望“加入用人单位的工会(占 70.21%)或”加入所在行业的工会“(占 20.74%),愿意缴纳工会会员费(每月 10 元)占 81.91%。

(2)对工会维权服务认同度不高。

受访护工护理员对发生劳动争议首选解决方式排列靠前的分别是“找单位调解委员会”(占 37.22%)、“找上级主管部门”(占 21.27%)、“找工会法律援助”(占 17.59%)、“申请劳动争议仲裁”(占 16.16%)。在发生劳动争议时绝大部分受访护工护理员在寻求帮助时并没有首选工会,说明对工会维权服务的认同度并不高。当问及最希望工会提供什么服务时,受访护工护理

员中有 48.67% 的选择“让我享受社会保险”，其次是“提供节日慰问等福利”（占 15.95%）、“提供法律援助维权”（占 14.31%）、“组织职业技能培训”（占 7.16%）、“保障单位按合同付我工资”（占 6.95%）等。

### 三、上海护工护理员群体面临的突出问题

#### （一）招工难、留用难，供需矛盾日益突出

目前护工护理员群体招聘入职标准较低，往往只要身体健康、肯吃苦、愿意从事护工护理员工作就可以，在与用工单位访谈时，所有单位都反映护工护理员招工难、留用难，这与护工护理员群体劳动强度大、薪酬不对等、晋升空间有限等密切相关。上海现有护工护理员群体主要来自农村剩余劳动力，以女性为主；年龄普遍偏大、以“4050”人员为主，主要为同乡或亲友介绍，难以吸引到年轻的劳动力，缺乏新生力量的补充。

与此同时，护工护理员群体辞职率居高不下。访谈时，有单位反映员工辞职原因以“家中有事”居多，据分析：一部分的确是出于家庭需要，如农忙时节、照看第三代或照顾其他亲人等；但也有部分情况是他们找到了更合适的工作选择跳槽，因为部分护工护理员经过培训和一段时间工作后，具备了独立从事护理工作的能力，会选择跳槽到一些收入较高的家政服务工作。

以 2018 年底上海 60 岁以上户籍老年人口 503.28 万人来推算，预测大约有 92 万上海户籍老人处于失能、半失能状态，而按照国际标准 1:3（即 1 名养老护理员照顾 3 名老人）的比例计算，上海专业养老护理员实际需求达到 30.7 万。目前我们无法准确获悉现有上海护工护理员群体具体从业数据，曾有学者估测上海包括养老机构护理人员、居家养老护理人员、老年护理机构护理员等在内养老护理员队伍，约 5 万人左右，这远远不能满足实际需求。

#### （二）学历低，专业技能低，服务质量难提升，社会认同度难提高

受访护工护理员群体，学历在初中及以下的占 89.16%，高中（含中专、职高）的占 10.22%，文化程度偏低。根据上海市卫计委有关要求，护工护理员上岗必须持有三证（身份证、健康证，护工上岗证），受访护工护理员虽然基本实现持证上岗，但调查数据显示，其中仅有 4.5% 是中级养老护理员，1.64% 是高级养老护理员。

2019 年 10 月，人力资源社会保障部、民政部联合颁布的《养老护理员国家职业技能标准（2019 年版）》放宽了养老护理员入职条件，将从业人员的“普通受教育程度”由“初中毕业”调整为“无学历要求”。虽然入职门槛条件的降低能够在一定程度上吸引更多的农村剩余劳动力加入，但另一方面也会加大护工护理员群体管理和培训难度，阻碍服务质量的提升。护理本身需要一定的专业技能，尤其是面对重病患者、失能失智等半自理或不能自理的老人，更需要护理者掌握包括应急处置、情绪疏导、危机干预等相关方面综合知识和技能。具备较高专业护理水平的护工，成为医疗机构和患者的普遍需要。同时，如果护工护理员群体仅停留在简单的生活照护上，不仅薪酬难以提高，社会评价与认可度也难以提高。

#### （三）工作负荷重，报酬与付出不对等，劳动权益缺保障

有学者调查获悉，每个护工一般在三级医院护理 3~4 个床位病人，在二级医院护理 6~7 个床位病人，在一级医院以及老年护理院护理甚至高达 10 个以上床位病人。由此可见，当前护工护理员群体是通过增加陪护数量、延长工作时间来提高个人收入。

目前上海社保政策中，属于驻留医院或经护工中介机构介绍由患者聘请的外来护工，可按照上海外来从业人员综合保险制度有关规定参加社会保险，享受住院医疗待遇、老年补贴待遇以及日常医药费补贴 3 项待遇。但此政策参保人员限定范围为未退休年龄段，而目前上海从事护工护理员工作的主要是 50 岁以上的女性群体（受访护工护理群体中 50 岁以上的女性占 56.03%），她们已不符合上海社保政策中参保范围，无法享受社会保障权益。此外，部分护工护理员是在老家缴纳社保和医保，但其医疗保险在上

海并不通用,在沪期间患病仍需自费,缺乏基本保障。

#### (四)工会入会率低,组织化程度低

受访护工护理员中只有 29.45%表示已加入工会,50.92%表示没有加入工会,19.63%表示不知道是否已加入工会。当问及如有途径是否愿意加入工会时,表示愿意加入的 56.8%,不愿意加入的为 43.2%。谈及对上海市总工会 2019 年初推出“灵活就业群体工会会员专享基本保障”政策的看法时,她们反映:女性护工护理员入会是以 50 岁年龄为限,哪怕自己有入会的意愿,也无法实现。

### 四、改善上海护工护理员群体状况的对策建议

#### (一)加强政府主导作用,完善立法

目前包括护工护理员在内的灵活群体用工基本没纳入现有劳动法律体系管理,对她们合法权益保障方面的法规还存在空白。2019 年 11 月浙江省人力资源和社会保障厅出台《关于优化新业态劳动用工服务的指导意见》,对新业态劳动用工人员的用工方式、工时制度、社会保险、管理模式、技能培训、劳动纠纷预防调处等做出相关规定,具有重要示范意义,建议上海相关部门加快制定相关指导性政策文件,对灵活用工群体日工作时间、最低基本小时工资、工资支付方式、劳动安全保护、女职工特殊权益等具体内容作出明确规定,切实维护灵活就业群体的合法权益。

#### (二)完善现有社会保障制度

目前上海大部分护工护理员并未纳入城镇的养老、失业、医疗、工伤等方面的社会保险范畴中。针对当前众多 50 岁以上从业女性护工护理员群体亦暂不符合《关于对“医院外来护工”等六类来沪从业人员开展灵活就业登记的通知》文件规定的现实问题,需要政府相关部门从宏观层面优化顶层设计,可考虑从医疗、工伤保险着手引入商业保险,包括商业医疗保险、人身意外险、第三者责任险等,形成相应政策,确保所有从业的护工护理员群体能享受到这些基本保障,以减轻她们护理过程中的风险责任。

#### (三)加大执法监督力度

政府相关职能部门应建立健全相应的监管机制,加大执法监督力度和对违规行为的查处惩戒力度。一要对护工管理公司加强监督,督促加强用工管理,包括对强制性购置商业险、成立工会情况等予以监管,保障护工护理员享有基本的劳动和社会保障,同时要严把护工护理从业人员准入资质关,严厉查处无证上岗,确保医疗护理安全,提高护理质量。二要加强医疗机构、养老院等用人单位的监管,将护理人员配置数量达标率列为考核医疗机构、养老院等质量的指标之一,在测定护理人员配比的基础上,进行资质界定等。三要加强专项补助资金申请和使用的监管。根据《关于对本市非营利性养老机构实施“以奖代补”扶持政策的通知》,目前上海对养老机构实行“以奖代补”扶持政策。各级民政部门、财政部门要加强政策执行的监督检查,严防养老机构在申领和执业过程中出现提供虚假材料套取奖励或违规使用奖励资金等情况的发生。

#### (四)建立护工护理员数据库,强化专业培育与职业晋升

一要建立健全上海护工护理员信息和信用管理系统,建成涵盖个人社会保障信息、职业技能等级、培训、工会入会情况等等的综合数据库,以动态掌握上海护工护理员群体整体情况,为现有人员管理及后续人才培养、政策制定提供依据。二要加强护工护理专业人才的培育。根据 2019 年 4 月颁布的《国务院办公厅关于推进养老服务发展的意见》,要以落实政策为契机,推动各级政府、社会团体建立起分层、系统化的护工护理员培训体系。此外也要出台相应激励措施,鼓励现有护工护理员群体提升学历教育和职业教育,推进专业护工护理员队伍的培养,促进护工护理员群体职业声望的提升。三要打通职业上升通道。相关职能部门要

---

落实《养老护理员国家职业技能标准(2019年版)》文件精神,开展养老护理员职业技能等级认定,打通护工护理员职业晋升通道,指导建立护工护理员薪酬待遇与职业技能等级挂钩制度,加强服务质量评价与信用管理等,切实提升护工护理员职业技能,为生活照料和护理服务行业规范发展提供人才储备。

#### (五)加强工会作为

一是工会要加大对护工护理员群体的组织覆盖、工作覆盖和服务覆盖,健全完善工会维权服务制度。要深入推进护工护理员以灵活就业群体身份加入工会,通过组织化来维护自身的合法权益,同时要协调各区推进建立护工护理行业工会。二是工会要培养树立一批有一定影响力的优秀医养照护职工,符合条件的可推荐为市级劳模、先进等,给护工护理员群体提供宽广舞台。同时加强社会舆论宣传,通过宣传典型、示范、先进护工护理员的榜样作用,引导护工护理员树立自尊自强观念,提升护工护理员的职业声望。此外,工会要指导实行员工制的养老院等开展工资协商,提高护工护理员福利待遇,做实面向护工护理员群体的实事项目、困难帮扶、维权服务和文化服务。三是要加强工会与政府职能部门的协调,在护工护理员群体的小孩入学、廉租住房租赁、人才落户等方面能有一定的政策倾斜,让护工护理员群体安心在上海工作,为上海的医疗、养老事业的发展做出更大的贡献。