
长护险背景下超大城市养老护理员 现状调查和培育路径

卢敏 李文霞¹

(上海立信会计金融学院 201209)

【摘要】: 在老年人口需求日趋多元化的社会背景下,养老照护服务体系不应仅包括生活照料服务,还应包括康复、医疗、心理等方面的照护。随着现代家庭结构和代际关系的变迁,空巢、独居、失独老年人群体的心理问题凸显,对老年人心理健康进行干预和照护的重要性正在增强。随着人口平均预期寿命的延长和老年人慢病并存趋势的发展,老年人对医疗护理和康复护理的需求也在不断增强,因此,加强养老护理员的医疗康复知识储备与技能提升,应当成为护理员职业生涯规划和发展的重要方面。

【关键词】: 长护险 超大城市 养老护理员

【中图分类号】: C913.6 **【文献标识码】:** A **【文章编号】:** 1005-1309(2022)02-0105-008

党的十八大、十九大以及“十四五”规划纲要都对应对人口老龄化、加快建设社会养老服务体系、发展养老服务产业、满足数量庞大的老年群众多方面需求等提出明确要求,而养老服务人才队伍建设和完善养老制度体系是以上工作目标的基础。在人口老龄化及高龄化趋势不断加深背景下,养老照护服务需求日益增长,根据第七次全国人口普查公布数据,目前我国60岁及以上人口2.64亿,失能、半失能老年人超过4000万人,而目前我国的养老护理员仅约30万人。上海是全国最早进入人口老龄化的城市之一,2020年上海户籍人口60岁及以上老年人口达530余万人,户籍人口老龄化比重达到36.1%;作为拥有2400余万常住人口的超大城市,60岁及以上的常住老年人口已达580余万人,常住人口老龄化比重达到23.4%。2016年我国开始在上海等15个城市开展长期护理保险制度的试点,2020年长期护理保险试点城市增至49个。长护险制度的实施,既有利于保障老年人及失能人员的基本生活权益,减轻家庭及社会的养老照护负担,也有利于壮大养老护理员队伍。深入了解养老护理员人才队伍的现状,探索养老护理员人才队伍的发展路径,对于积极应对人口老龄化具有重要的现实意义。

一、研究方法

(一)实证研究方法:个案访谈、编码分类和质性分析

1. 个案访谈

本文实证研究主要基于2017年度上海市决策咨询课题(妇联专项)的养老护理员访谈调查。该调查对上海在业的38名养老护理从业人员作了深度个案访谈。访谈调查单位为上海浦东新区、宝山区、普陀区和青浦区的6家养老机构,既有中心城区也有郊区农村的养老机构。养老机构类型从资金来源看,包括公办公营、公建民营和民办民营3种,从护理服务供给类型看,包括专

作者简介: 卢敏,上海立信会计金融学院国际经贸学院讲师。李文霞,上海立信会计金融学院国际经贸学院讲师。

基金项目: 国家社会科学基金青年项目“智慧居家养老服务精准供给机制及对策研究”(19CRK011)

门养老机构(养老院、敬老院和福利院等)和社区居家养老服务机构(如社区居家养老护理站)两种。

访谈调查对象包括一线养老护理员 32 名、管理层人员 6 名。养老护理员可分为在养老机构全职工作的和在社区居家养老机构提供上门服务的两种类型。个案访谈的主要内容包括:受访者个人背景、工作状况及感受、劳动技能与培训状况、期望与诉求等方面。个案访谈是通过研究者与访谈对象面对面交流的方式,以平和亲切的语言拉近与被访者的距离,在建立相互信任的条件下,使研究者对受访者即养老护理员的工作动机、工作现状和工作态度等较深层次的内容有比较详细、深入的了解,从而能够围绕研究目的所设计的焦点问题描述出养老护理员真实的心理感受、具体的工作状况、客观的利益诉求等。

2. 质性分析

以访谈个案资料为中心,在编码分类、信息整理和归类的基础上,结合受访者的社会学基本特征和社会经济特征,对养老护理员的从业在业状况进行深入研究,分析当前养老护理员队伍发展过程中存在的问题,探讨推进养老护理员队伍建设与壮大的政策建议,以适应我国人口老龄化的长期发展趋势与养老护理现实需求。

(二) 理论研究方法: 社会性别理论分析

社会性别研究是一个发展中的学术范畴,其基本理论受到女权运动和女权主义理论的影响,“社会性别”一词首先由美国女权主义者提出,强调了社会性别是区分人们社会地位的基础之一。此后,性别本质主义和性别建构主义成为性别研究中日益发展的理论。社会性别研究力求分析和改变两性不平等的性别秩序,女性就业问题是性别研究范畴中的焦点,按照社会性别理论,女性受压迫的原因与她们从事的无报酬劳动有关,只有重新界定妇女劳动的报酬和价值衡量方式才能改变社会结构。不同于传统工业社会中男性可以依靠个人工资养活整个家庭,现代工业社会中的男性从市场中获得的工资无法养活整个家庭,因此女性不得不更广泛地进入劳动力市场。作为结果,女性参加市场劳动是使女性摆脱对丈夫的依附、提高女性地位的重要途径。然而,即使到 21 世纪,女性就业问题依然是一个全球性问题,男女在就业上的差异依然是显著的,女性就业包括就业领域、就业岗位、劳动报酬和劳动参与率等多方面,在市场化 and 政策保障不完善的背景下呈现出劣势化趋势。保护和促进女性就业成为新时期推进男女平等和妇女赋权的重要方面,也成为社会管理与社会政策领域需要重点关切的问题。正如阿玛蒂亚·森强调,增加女性的教育和就业机会将大大降低生育率,从而把解决女性就业放在人口控制的高度来认识。

本文将养老护理员相关分析置于社会性别理论研究框架之下,是由于养老护理员大多数为女性,养老护理员职业可视做女性照料家庭无酬劳动的市场化外延,女性养老护理员的工作生活状况集中反映了中国经济社会转型和人口老龄化发展进程中的女性就业及性别平等现实问题。

二、养老护理员的基本人口特征

通过实证调查发现,上海养老护理从业人员呈现出一定的基本人口特征:她们绝大多数为来自外省市农村地区的已婚女性,年龄偏大,受教育程度不高,其配偶或家庭成员也在上海工作或生活,家庭整体收入偏低。

(一) 性别特征: 女性为主, 性别失衡

受访的养老护理从业人员(包括一线养老护理员以及养老机构院长、办公室主任等管理层人员)中,90%以上为女性,存在女多男少、性别失衡的特征。一般而言,男性护理员主要照顾男性老人,女性护理员既可以照顾女性老人也可以照顾男性老人。为了满足男性老年人的照护和自尊等需要,以及出于部分养老护理工作对体力的要求,养老护理员队伍中需要更多男性的加入。

养老护理员队伍中女性占主体的原因是多方面的。女性更加细致、耐心、温柔的特点决定了女性更擅长从事照护劳动。从社

会与家庭分工的演变历程而言，女性更多也更擅长承担生育、抚养、照护等劳动。就社会性别理论而言，女性在就业机会方面相对弱势，表现为女性相对男性具有较低的劳动参与率、劳动报酬以及职业层次。近年来，虽然养老照护服务的提供场所逐渐从家庭向市场转移，但养老照护服务的提供者仍然以女性为主，对女性照护劳动的价值低估仍然存在，在就业市场更具优势的男性较少进入养老护理领域。

(二) 年龄特征: 45~55 岁为主，年龄结构偏大

受访的养老护理从业人员的年龄范围在 29~67 岁之间。其中一线的养老护理员中，年龄最大的 67 岁，年龄最小的 42 岁，以 45~55 岁的中老年为主体。年龄偏大的外来务工人员和本地“4050”人员，由于在劳动力市场的劣势地位，只能进入次级劳动力市场从事工作辛苦、收入较低的养老护理员职业。而 40 岁以下的年轻人一般有更多的就业机会，从主观意愿上也不愿意从事养老护理员职业，因此 40 岁以下的年轻养老护理从业者较少。总体而言，养老护理员的年龄结构偏大。值得注意的是，相当比例的护理员是 55 岁以上甚至 60 岁以上刚刚退休的女性。这部分退休人员，由于身体状况尚可、期望增加家庭收入或养老储蓄，有意愿也有能力从事养老护理员，且这些人员往往更加能吃苦耐劳。

(三) 户籍特征: 外地农村流动人口、本地郊区人口、外来媳妇为主

受访养老护理员的户籍主要分为三类：一是来自外省市农村地区的流动人口，其中大多数是来自农村地区的农业户籍人口。二是上海郊区(农村地区)的户籍人口，包括一部分由于大城镇改造或动迁而“农转居”的人员。三是“外来媳妇”，原来属于外省市非上海户籍流动人口，来沪后通过与上海本地人通婚变成本地人，但户籍性质在较长一段时间内仍是外地户籍。

(四) 学历特征: 受教育程度不高，以初中文化为主

受访的养老护理员中，初中文化程度的约占 60%多，高中及以上文化程度的占 20%多，小学及以下文化程度的约占 10%。大专及以上受较高教育程度的多为养老机构的管理层人员，养老护理员占比极低。总体而言，养老护理员的受教育程度普遍不高，以初中文化程度为主。

根据人社部颁布的《养老护理员国家职业技能标准》(2011 年修订)，对养老护理员职业的基本文化程度要求为“初中毕业”。目前养老护理员队伍的受教育结构基本符合这一职业标准。然而，未来随着我国人口老龄化进程的进一步加深和长期照护保险制度的试点与推广，对养老护理员基本素质和文化程度的要求提高将是必然趋势。

(五) 婚姻与家庭特征: 已婚，家庭整体收入不高

在婚姻与家庭特征方面，养老护理员多为已婚中老年妇女，其配偶或家庭成员也在上海工作或生活，她们上有老下有小，既有老年父母需要赡养、又有年轻子女需要在上学或成家方面给予支持(老年父母和年轻子女大多留守农村地区)，家庭整体收入不高、经济压力较大。由于护理员的主体人群多为来自外省市农村地区的中老年已婚女性，年龄偏大，受教育程度不高，其配偶或家庭成员的职业层级与劳动收入也较低，因此其家庭整体的社会经济地位也相对较低。

三、养老护理员的职业和社会经济特征

(一) 从业动机: 经济压力和缴纳社会保险金需要为主

1. 出于经济原因

养老护理员中大部分是来自农村地区的外来务工人员 and 上海地区“4050”人员，增加经济收入是她们从事养老护理员职业的最主要原因。尤其是农村地区养老金水平相对较低，每月在 1000~1500 元左右，出于将来高龄期的养老考虑，在目前健康状况允许的条件下继续工作，从而为将来积累更多的养老储蓄。

2. 出于社会保障考虑

养老护理员另一个从业动机是缴纳社会保险金的需要。部分护理员在原单位的社保缴费年限还未满 15 年，进入养老院等正规单位工作可以允许其继续缴纳社会保险金直至期满。出于对将来退休以后社会保障的考虑，有相当一部分人选择了养老护理员职业。

3. 出于护理员的职业前景考虑

部分养老护理员是因为看好护理员的职业前景。人口老龄化已成为经济社会发展的必然趋势，未来老年人口规模与比重将持续快速增加，社会急需养老护理员已经成为全社会的普遍共识。特别是上海作为全国最早进入老龄化社会且老龄化程度最高的地区，对养老护理员的需求巨大，对于老龄化程度还不高的中西部地区的务工人员而言，养老护理行业的市场导向与收入激励是明显的。

4. 出于将来照护自己家庭老人的需要

部分养老护理员之所以从事该职业，是因为期望通过养老护理员的工作经历，从理论和实践两方面掌握如何照护老年人口的知识 and 技能经验，便于将来更好地照料自己家庭的老龄父母。

(二) 劳动收入状况：高劳动强度与低劳动收入

1. 劳动强度

从劳动时间看，养老护理员的工作时间主要分为 8 小时/12 小时制(即做五休二)和 24 小时制(即做一休一)两种，附加每周若干次的夜晚值班制度，护理员无法享有法定节假日休息，逢年过节需要正常上班且更忙碌。从劳动强度看，每位护理员同时照护的人数平均为 6~8 位老人。在超长的劳动时间中，护理员每天的工作内容包括帮助老人刷牙洗脸、进食给药、洗头洗澡、整理衣物床铺、排泄照料、更换尿布尿袋等日常生活照料，还包括配合医护人员对老年人心脑血管疾病、糖尿病、便秘、老年认知障碍等常见疾病的基础医疗与康复护理，与老年人进行心理沟通和协调等心理护理。

2. 劳动收入

在专门养老机构(如养老院、敬老院和福利院等)工作的护理员，不论是在公营养老机构还是民营养老机构，其收入水平在每月 3000~4000 元左右，包括基本工资、加班费、证书补贴和奖金等，其中基本工资按照上海市职工最低工资 2300 元/月的标准发放。在社区居家养老机构提供上门服务的护理员，其收入水平为税后 6000~7000 元/月(税前收入为 8000~9000 元/月左右)。后者的收入水平略高，原因在于社区居家养老服务机构多为承接政府购买服务的民营公司，市场化程度更高，养老护理服务按照小时计费。然而，实际上后者以时薪计的工资收入并不高。综上，护理员的高劳动强度和低劳动收入之间存在显著矛盾，相对每天 12 小时甚至 24 小时的高强度工作而言，其劳动收入的性价比是偏低的。

(三) 社会保障：高劳动风险与低社会保障

养老护理员的日常工作是为半失能、失能以及临终老人提供近距离的照护服务，而服务对象即老年人口是健康与死亡风险较高的人群，在照护过程中老年人发生噎食、跌倒、骨折、突发疾病甚至死亡等意外事件的概率极高，对护理员和护理机构（养老院、护理院等）来说均存在纠纷风险。因此养老护理员是一个具有较高劳动风险的职业。与此相对的是养老护理人员的社会保障水平普遍较低。

调查发现，大部分养老护理员与养老机构或中介机构签订了正式的劳动合同或劳务合同，但就业形式仍以非正规就业为主，由于目前的社会保障体系基本上是一种正规就业前提条件下的劳动保障，因此劳动关系的缺失导致护理员群体在社会保障上的“先天不足”。部分护理员并没有缴纳养老、医疗等社会保险。她们多为外来务工人员，在老家已经缴纳了社保或已经退休开始领取养老金，来上海工作几年就会返回老家，因此不愿意在上海缴纳社保，宁愿多拿些现金工资。目前我国的社会保障系统尚未形成全国层面的统筹与转移接续，假如护理员在工作地缴纳了社保，但工作几年后返回老家，其社保的转移接续将使其损失掉统筹账户和个人账户中的大部分基金，这也是护理员不愿在工作地缴纳社保的原因之一。

部分外来护理员在工作地的社会保障基本处于缺失状态，尤其是医疗保障缺失的问题较为突出。护理员在看病问题上陷入两难：在工作地生病了没有医保，只能自费；回老家看病可以报销，但会影响工作。此外，本地的护理员虽然既有劳动或劳务合同也有社保，但其缴费基数以最低工资标准计，社会保障仍属于较低水平的保障。

（四）心理与生理健康：心理疏导需求高

养老护理人员因特殊的工作对象与工作性质，对其自身的心理健康可能造成负面影响，该群体的心理问题急需政府与社会的关注。造成养老护理员负面心理的原因可归纳为 5 个方面：一是从工作对象看，服务对象老年人口因身体机能的老化，往往承受着多种病痛折磨，会对养老护理人员带来负面的心理暗示，使其联想到自己老年后的场景。二是从工作内容看，养老护理工作繁重、脏累，服务对象老年人意外事故发生概率高也是护理员心理压力的来源。三是从老年家庭代际关系看，即使有的老年人生育 2 个或多个孩子，护理员日常观察，很少见到子女在老人身边，家庭代际关系的疏离强化了老年人孤独无依的社会场景，导致护理员产生对家庭关系不信任、失望的负面认知。四是从护理员与老年人及其家属的社会关系看，老年人有时会将自身家庭生活中的负面情绪发泄到护理员身上，这种负向移情会对养老护理人员产生不利的心理效应。此外，老人家属对护理员的不尊重、不理解与不信任，周边人员包括邻里、亲戚朋友等对护理员职业身份的不认同与社会歧视，也形成了护理员的心理压力来源。五是较低的工资收入和社会保障水平，使得养老护理员缺乏职业归属感和稳定感，易产生不安、焦虑、抑郁等负面情绪。

养老护理人员也容易存在生理健康问题。大部分护理员处于 45~55 岁的年龄段，一般身体健康状况良好，但也会产生与职业相关的疾病，如静脉曲张、腰肌劳损、长期睡眠不足等，这些生理健康问题未能被社会重视。

养老护理员的心理健康不仅关系其自身的健康状况与职业发展，也关系服务的养老护理对象。因此养老护理人员的心理健康问题急需政府和社会的关注，针对养老护理人员的心理疏导机制必须提上议事日程。

（五）权益保障：针对暴力、性骚扰等的法律维权缺位

以往研究多将老年人作为弱势群体，探讨老年人的权益保护问题。实质上，养老护理员也是弱势群体，长期以来社会对这一群体的基本权益和法律权益保障是忽视的，部分护理员在日常工作中遭遇过老人的辱骂殴打、性骚扰等权益受侵害的问题，而目前国内在相关法律法规方面存在缺位。

调查发现，养老护理员在工作中遭遇到的基本权益受侵害是来自多方面的。老年人由于认知能力等原因有时会打骂护理员，而老人家属由于对护理员工作的不理解，以及发生事故纠纷时也会对护理员发生谩骂、威胁、侮辱等言语暴力和推搡、撕扯、殴打等行为暴力。值得注意的是，养老护理员多为女性，在工作中遇到来自男性老人性骚扰的情况偶有发生，这是既往研究中较少

涉及的。工作环境中的性骚扰是国际社会公认的主要针对妇女的歧视性行为，在养老护理工作环境中发生的性骚扰事件值得引起重视。

(六)职业发展：高等级职业资质获得比例低，专业化程度低

养老护理员的培训主要分为职业资质培训和养老机构日常培训两部分。根据民政部 2013 年公布施行的《养老机构管理办法》规定，养老护理员应当接受专业技能培训，经考核合格后持证上岗；还规定养老机构应当定期组织工作人员进行职业道德教育和业务培训。依据人社部颁布的《养老护理员的国家职业技能标准(2011 年修订)》，养老护理员的职业等级设有初级、中级、高级和技师共 4 个等级。随着职业等级的升高，对养老护理员理论知识和技能要求的重点从生活照料和基础护理转向康复护理、心理护理、护理管理和培训指导。调查显示，大部分护理员拥有“上岗证”或“初级护理员证”，初级职业资质的拥有率为 80%~90%；拥有“中级护理员证”或“高级护理员证”的护理员比例不到 20%，拥有“技师”职业资格的护理员几乎没有。可见，在目前的养老护理员队伍中，高等级职业资质的比例偏低，专业化程度不高。

目前，多数养老护理员在照护工作中以提供最基本的生活照料为主，在康复护理、心理护理和医疗护理等领域尚缺乏相关的知识与技能。上海于 2014 年试点了“养老护理员(医疗照护)”初级职业资格证书，专门针对提供医疗照护服务的养老护理员设置，但目前具有医疗照护职业资格并从事医疗照护的护理员数量有限。在老年人口需求日趋多元化的社会背景下，养老照护服务体系不应仅包括生活照料服务，还应包括康复、医疗、心理等方面的照护。随着现代家庭结构和代际关系的变迁，空巢、独居、失独老年人群体的心理问题凸显，对老年人心理健康进行干预和照护的重要性正在增强。随着人口平均预期寿命的延长和老年人慢病并存趋势的发展，老年人对医疗护理和康复护理的需求也在不断增强，加强养老护理员的医疗康复知识储备与技能提升，应当成为护理员职业生涯规划和发展的重要方面。

(七)社会地位与社会观念：社会歧视与家属不理解普遍存在

由于社会固有观念的影响，无论是在城市还是农村地区，养老护理员的社会地位较低，将护理员看做是“伺候”人的、低人一等职业的社会观念还存在，护理员家人、亲朋、周围群众，甚至护理员自身对这一职业的社会歧视仍普遍存在。

在养老护理工作环境中，老人家属对护理员的不理解广泛存在。有些老人家属认为，自己花了钱请护理员照顾老人，那么护理员或养老机构就应保证老人的一切健康与安全，不允许有突发意外事故或疾病，一旦发生突发情况就认为是护理员或养老机构的责任。老人家属的上述想法显然是不切实际的，因为老年人正处在身体机能不断退化的过程中，本身就是一个高风险人群。实质上，老人家属的不理解，归根到底仍是源于对护理员的社会偏见。

不过许多护理员经历过从工作初期的不适应、不认同、不被接纳逐步过渡到喜欢自己这份工作，也喜欢与老年人相处。护理员对老人的接纳度和对自身职业的认同感是决定其能否长期并乐于从事该项工作的重要因素。而社会偏见与家属的不理解对护理员职业认同感与职业稳定性的形成会产生负面作用。

四、政策建议

随着上海人口老龄化和高龄化的快速发展，失能老年人口数量在未来较长时期内将呈大幅增长态势，社会和政府相关部门应高度关注养老产业中已经显露的女性双重特征，即妇女是养老产业服务的提供主体，又是养老产业服务的享有主体。要重点研究人口老龄化背景下有关实现男女平等基本国策的相关理论，并在深入研究的基础上完善相关公共政策。

(一)推动建立养老服务协会，以男女平等基本国策规范行业发展

推动建立上海市养老服务行业协会，这既是上海市养老服务产业发展的客观需要，也是保障为养老产业提供服务和享有服务女性的客观要求。养老服务行业协会应该在推动和配合制定具有男女平等鲜明特征的、可实施可评估的养老服务行业的法律法规中发挥作用。要确保女性在养老产业规范中的参与权，在这一女性拥有提供服务和享有服务双重特征的行业，要贯彻落实《关于建立上海市法规政策性别平等咨询评估机制的意见》的精神，在涉及养老服务行业发展的相关政策中做好源头评估。

养老服务行业协会除了拥有一般行业协会的功能外，还要在制定行业规范和服务标准、保护劳动者就业权益方面，充分体现关爱女性劳动者生理和心理特征的客观需求，将对女性特殊权益的保护纳入其中。

（二）积极应对挑战和机遇，鼓励女性在养老护理产业中创业和就业

快速发展的养老护理产业，对于妇女就业带来了挑战和机遇，巨大的养老服务需求为广大妇女特别是学历相对不高的妇女提供了就业岗位。根据预测，未来 5 年上海对养老服务人员，包括养老社工、养老管理人员和康复护理人员等的需求至少在 10 万人左右。对于有意愿也有能力进行社会参与的中老年女性而言，养老服务产业可以成为女性就业和创业的主要方向。

当前养老护理行业普遍实行低薪酬制度，鉴于养老护理员的绝大多数是女性，上海就业女性中从事低工资的养老护理员比重上升可能导致全市男女平均收入的差距也进一步扩大。男女工资收入差距是衡量妇女地位的重要指标，在联合国使用“性别平等指数”或“性别赋权指数”等性别平等状况的评估指标中，均包含这方面的测量内容。据 2010 年第三次上海妇女地位调查结果，上海城镇女性平均工作收入为男职工的 83.5%，农村为 65.3%。消除两性在工资收入上的差距是继续推进男女平等进程的重要方面。养老护理工作者的低工资是社会整体对护理性劳动价值低估在劳动力市场的反映，相关部门应对此给予高度关注。针对养老护理员的高劳动强度和低劳动收入之间存在矛盾的现状，除了应采取一线护理人员最低薪酬的托底政策外，对于在夜间、周末和节假日工作的护理员应当按照《中华人民共和国劳动法》的相关规定给予和落实适当的加班补贴。

在女性占就业主体的养老护理行业中，可尝试发挥女性在护理工作中的天然优势，积极创造条件引导妇女利用政府制定的优惠政策，如提供妇女小额担保贷款、工商和税收的减免政策等，使越来越多的妇女成为养老护理机构的负责人或管理层。

（三）提供必要的职业保护，降低女性养老护理人员的职业风险

当前上海养老护理工作群体中，女性护理人员比例超过 90%，特别是退休妇女占据相当比例。然而，现有法律法规中专门针对退休女性再就业的权益保护基本处于空白状态，针对养老护理人员在工作中发生意外的职业风险也没有具体的应对措施。尤其是从事社区居家上门服务的养老护理人员，她们每天奔波于各需护理家庭之间，在户外及繁忙的交通环境中，极易发生意外情况，具有一定的职业风险性。因此，根据上海市养老服务业发展的现实需要，设计专门的相关险种已是当务之急，如养老护理员本人的意外保险、工伤保险、被照护人员的责任分担保险等。相关险种的设立，能够为女性养老护理人员提供必要的职业保护，降低其职业风险。应在养老护理行业的法规中将女性就业者的特殊权益保护条款纳入其中。

（四）关爱护理员的健康，为女性护理工作者身心健康保驾护航

养老护理员面临着心理与生理健康上的双重压力，特别是负面心理问题凸显，建议在养老机构设置心理咨询室，增加对养老护理员的心理咨询和心理疏导。若养老机构无法配置专业的心理咨询服务，可考虑由相关职能部门通过政府购买服务的方式为养老护理员提供心理服务。

相关部门应参考《女职工劳动保护特别规定》，研究女性养老护理员的劳动保护条款，降低女性护理员的工作强度。在条件允许的情况下考虑引进和购买先进的照护辅助设备，如协助失能老人翻身和沐浴的机器，减轻女性护理员的工作强度。

此外，应当落实养老护理人员的年休假制度，或为养老护理人员提供喘息机会。可在养老护理工作人员中探索实施时间银行或服务银行制度，通过一定的计算方式将其工作时间计入档案系统，待护理人员年老后需要进入养老机构或需要照护服务时，可根据其以前的服务时间给予一定的费用减免优惠或支取“被服务时间”，以鼓励和吸引更多人从事养老服务工作。

(五)营造爱老尊老的氛围，提升养老护理工作的社会地位

敬老爱老是中华民族的传统美德，是社会主义核心价值观的重要内容之一。要在全社会加大对养老护理职业宣传，提升全社会对养老护理员工作的认同度。要结合男女平等基本国策的教育，宣传女性对老龄化社会的贡献，消除社会对养老护理人员的职业歧视，鼓励更多有爱心和责任心的社会人士加入养老护理行业。

建议上海相关部门开展全市性的“最美养老护理员”“养老服务优秀志愿者”等评选活动。在上海常规的“劳动模范”和“三八红旗手”的评选活动中，增加养老护理员和养老服务机构管理人员的名额。对养老护理行业实行针对退休人员就业的激励政策和保障政策，在社区层面探索实施“义工银行”“劳务储蓄”、互助服务等活动，鼓励低龄老人参与养老服务。

要充分发挥青年学生和企业志愿者团队的作用，通过专业化培训和考评，颁发相关证书，鼓励社会人士和青年学生长期投身于养老服务事业。

参考文献：

[1]《大城养老》编委会.大城养老——上海的实践样本[M].上海：上海人民出版社，2017.

[2]佟新.社会性别研究导论(第二版)[M].北京：北京大学出版社，2016.

[3]琼·W.斯科特.性别：历史分析中一个有效范畴.李银河主编.妇女：最漫长的革命[J].北京：三联书店，1997.

[4]Nancy Fraser.After the family wage:Gender equity and the welfare state[J].Political Theory,1994,22(4):591-618.

[5]宋健.社会性别视角下的中国社会政策[M].北京：社会科学文献出版社，2012.

[6]Amartya Sen.Population and gender equity[J].Journal of Public Health Policy,2001,22(2):169-174.

[7]上海市政府发展研究中心.上海养老服务发展报告(白皮书)[R].2016.

[8]上海市老龄科研中心.2016年上海市老年人口和老龄事业监测统计信息[EB/OL].<http://www.shrca.org.cn/5779.html>.

[9]吴蓉，武江涛，等.养老护理员心理健康状况影响因素分析[J].现代预防医学，2015,42(2).

[10]唐灿.工作环境中的性骚扰及其控制措施[J].妇女研究论丛，2001(5).