

养老护工短缺问题亟待破解

从今年春节以后,天津市民张昕(化名)就在为给母亲找护工犯愁。直到目前,她仍没找到合适的护工。

记者调查发现,随着老龄化社会的到来,请护工成为一些家庭的刚需。但不少人深感“花钱难找好护工”。与此同时,入行门槛低、社会认可度低以及护工收入不高等问题仍难破解。



天津鹤童华苑老人院的养老护理员在教老人做手指操(资料照片)。新华社发

护工难找,好护工更难找

张昕的母亲在生病后生活已不能自理。张昕与丈夫白天要上班,所以希望找个住家护工,帮母亲换药、照料日常生活。“中介介绍的护工过来看了一下我母亲的状况就拒绝了。后来好不容易托熟人介绍了一个护工,刚干一个月也走人了。”张昕说。

天津鹤童公益养老集团CEO马丹介绍,2020年天津60周岁及以上老年人口数量、65周岁及以上老年人口数量分别占总

人口的21.7%和14.8%,超全国平均水平,提前跨入中度老龄化社会。根据业内估算,天津市短期内就存在超万人的养老护理员缺口。

居家养老护工短缺,养老机构的护工也捉襟见肘。天津一家养老机构负责人坦言,目前机构中有70多位老人,但只有6名护工,连班次都没法安排。即便一些护工在工作中偷懒或技能不精,也不敢轻易开除,否则很难招到合适的人。

医院护工同样存在不小的缺口。记者在多家医院采访发现,普遍存在护工短缺问题。“现有护工队伍根本难以满足需求,经规范培训取得资质认证的护工则更少,有时候我们发现一些保洁员都转行去做了护工。”华北某三甲医院负责人表示。

在人力资源和社会保障部发布的全国“最缺工”100个职业中,养老护理员就居于健康领域的前列。业内数据显示,我国现有鉴定合格的养老护理员约4万人;

按照失能人口照护比1:3来算,养老护理人才缺口可能在千万级别。

护工难找,好护工更难找。广州市民梁先生的父亲在住院期间,因护工擅自离开摔下了床。“我们想要个说法,但事后连护工的电话都打不通了。”梁先生说,“感觉找护工就像‘开盲盒’。”在投诉网站以及不少社交平台上检索“护工”,能够看到大量负面信息及投诉内容,涉及的问题五花八门。

“三低”问题制约行业健康发展

记者调研发现,目前护工领域存在“三低”问题,严重制约着行业健康发展。

入行门槛低,巨大缺口之下“愿意干就行”。一家连锁家政公司区域负责人关先生坦言,一些护工往往会同时挂靠多家家政公司,流动性较强,管理起来难度较大。

大多数护工没有接受过专业培训。记者通过中介平台分别联系了5家位于北京、天津、宁夏的家政公司,其中有两家明确表示,公司护工只有少数持证。一家公司表示:“听几天课、花几十块钱就能办一个证。”“要那个没有用,还是靠经

验。”另一家则直言:“护工人手短缺,能找到合适的已经不错了,家属一般很少会看证书。”

马丹解释,目前护工持有的证书分为养老护理员、医疗护理员等技能等级证书或培训结业证书。业内比较认可的,一般是人社部门颁发的技能等级证书。“不过,养老机构一般并不要求护工必须取得人社部门的证书。”

社会认可度低。“有人觉得护工就是‘端屎端尿’,工作没啥技术含量。”57岁的护工王秀芳(化名)在医院干这行四年多时间。她说,常会遇到态度不

好的患者和家属,还要面对同行间的恶性竞争,并且要处理与医护人员的关系。“受不了委屈、吃不了苦就很难坚持。”

在甘肃省兰州市工作的男护工王华(化名)则表示,干护工是个力气活,非常辛苦。市场上对男护工的需求一般集中在照护生活不能自理或体重较重的老人。“要频繁地帮老人翻身、扶着上厕所、抱上轮椅,一天下来腰酸背痛。晚上也常常没法睡整觉。”

收入不高。“年轻人觉得不如去当月嫂。”马丹介绍,护工群体以中老年

女性为主,文化水平不高,年龄偏大,专业技能学习较慢,很难提升自己的收入。

关先生表示,不同的护工,收入有所不同。当地在医院服务的护工一般每天收入在240元到260元,而住家护工收入一般在每月4800元左右。护工往往会优先选择工作时间短、收入高的医院服务,其次选择老人能够自理或半自理的住家工作。一名护工说:“这行留不住人,年轻人干一段时间就走了。考个育婴师或者当月嫂更赚钱,甚至出去送外卖,收入都比这行高。”

加大护工培养力度

数据显示,我国约有1.9亿老年人患有慢性病,失能、半失能老年人约4000万,老年痴呆患者约1500万。

受访专家认为,随着我国人口老龄化程度日益加深,老年人护理需求与日俱增,且呈现出多层次、多样化、专业化等趋势,医疗、养老与护理之间的供需矛盾将日益凸显,护工数量和质量“缺口”亟待补齐。建立一支有专业素养、能满足市场需求的护工队伍,关系到整个社会养老体系的正常运转。

目前,政府已在探索建立护工的规范化管理制度。去年年初,国务院印发《“十四五”国家老龄事业发展和养老服

务体系规划》,提出“完善养老护理员薪酬待遇和社会保险政策”“拓宽人才培养途径”等要求。国家卫健委印发的《全国护理事业发展规划(2021~2025年)》提出“推动医疗机构建立完善护理岗位管理制度”“探索建立和发展医疗护理员职业队伍”。

中国人口学会副会长、南开大学经济学院教授原新认为,随着人口老龄化程度的加深,护工短缺仍将持续。补齐缺口,关键在于通过市场调节合理提高护工收入,增强护工职业归属感、就业稳定性。同时,职业院校可以适当加大对相关人才的培养力度。

针对护工素质提升问题,天津市和平区劲松护养院副院长孙正等业内人士建议,应进一步改变“门槛低”“监管弱”的局面。对群众反映较为强烈的“护工资质不透明”等问题,可尝试通过“持证上岗”、建立从业档案等方式有效进行“入口把关”。各地工会等组织可以进一步加大对护工群体职业培训方面的投入。

业内专家认为,医院和大型养老机构可发挥示范作用,在内部改进护理岗位管理体制,通过签订劳动合同、提高薪酬待遇、参加社会保险、落实带薪休假、享受免费体检



天津鹤童华苑老人院内,护理员在工作中(受访者供图)

等,进一步增强护理员的获得感和职业荣誉感。

本版稿件据新华社