

薪酬待遇高于同类型工种,入职门槛低
但从业人员却辞职频繁、流动率高

大量需求缺口下, 养老护理行业为何“留不住人”

夜间巡视床位、到点叫醒老人、测量血压等健康体征、组织文娱活动……这是80后养老护理员黎源的日常工作内容。

近年来,我国居民养老需求不断增加,养老护理员成为热门职业。早在2017年,人社部就将养老护理员纳入国家职业资格目录;今年7月,“养老服务师”正式纳入国家新职业序列。

然而,记者采访发现,当前养老护理行业从业人员流动率较高,和日益增长的养老护理需求不相匹配。这一矛盾的背后,是工作强度大、职业保障不足等多重因素的叠加。

两个月经历8位同事离职

“失业后,朋友留意到本地组织养老护理员培训的宣传,我们一起参加了培训,通过考试后拿到了养老护理员职业技能等级证书。”今年2月底,黎源通过了当地人社局的养老护理员培训考核,入职了一家私立养老院。

养老护理员的工作比黎源想象中要好找得多,刚拿到养老护理员的职业技能等级证书,她就收到了多家养老院的工作邀请。“这个行业的门槛非常低,职业技能等级证书并不是进入行业的硬性要求,只要身体没有问题,基本都能上岗。”黎源说。

在养老院工作期间,黎源能明显感受到同事的频繁更换。“我们组里一共12位同事,我工作到第二个月时就已经见到有8位同事先后辞职了。很多刚毕业的年轻人,能坚持3个月以上就非常不错了。”由于人员流动太快,黎源刚入职一个月就被提拔为组长。

由于个人原因,在工作半年后,黎源也辞去了养老院的工作。“临走时人事告诉我目前养老院仍然非常缺人,只要我想来,随时都可以再回来上班。”

这一现象并非个例。

“目前公司的现状是,看似永远不缺来应聘的人,却始终留不住人,多数护理员干几个月就辞职了。”北京一家养老护理公司的负责人向记者讲述自己的困惑,公司为护理员足额缴纳五险一金,还设有夜班补贴、证书补贴等,工资水平也高于当地平均标准,可仍旧难以留住稳定的员工。

中国老龄事业发展基金会发布的《2024养老护理员职业现状调查报告》显示,我国养老护理员供给缺口达550万,新增养老护理员的流失率为40%至50%。北京、上海等地更是将养老护理员列入急需紧缺高技能人才职业目录。

“时常感到付出与回报不成正比”

在人才需求极为旺盛,且福利待遇水平较高的情况下,养老护理行业为何依旧难以留住人才?

“我们的班次分三种:早班、白班和夜班。”黎源介绍,夜班主要负责在夜间巡视老人的安全状况,白班和早班则负责老人白天的日常起居照料、健康状况监测以及组织各类活动等。



每种班次开始前和结束后都要开总结会,综合梳理每位老人的实时情况。如此一来,三种班次每天的工作时长均在12~13小时。

乡镇养老院的护理员工作时间则具有更高的不确定性。“我们4名护理员要轮班照护30位老人,做到24小时守在老人身边,随时应对老人可能出现的特殊情况。”一位在乡镇敬老院工作的护理员告诉记者,今年一次夜班期间,一位老人如厕时突发心脏病,值班同事发现时,老人已不幸离世。

“这种情况在行业内很常见,也要求我们精神必须时刻紧绷。长期高强度工作与心理压力,很容易让人撑不下去。”这位护理员说。

“我们既需要做帮老人翻身、转移轮椅等体力工作,又要做监测健康状况、组织文艺活动等脑力工作,每天连轴转12个小时以上,长期下来身心俱疲。”黎源表示,自己在工作时常会感觉到“耗费的精力和获得的回报不成正比”。

“虽然行业的薪酬待遇高于同类型工种的平均水平,但结合工作时长、工作内容,行业薪酬的绝对吸引力仍然不足。”中国人民大学劳动人事学院社会保障系主任白晨分析,加上这一岗位的社会地位、公众认可度偏低,导致养老护理行业存在“留不住人”的困境。

此外,虽然养老护理员有专业证书的培训 and 认证,但实操性极强的行业特性,让“证书技能”难以覆盖实际需求。

“培训时学的主要是血压、血糖正常范围等基础健康知识。然而,实践中的具体工作对从业者的实操技能有着很高的要求。”上述养老护理公司负责人说,不少人考了证后,因为适应不了这种“落差”而辞职。

如何让从业者“留得下、干得久”

“规范性不足,也是行业‘留不住人’的重要原因。”首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围分析,只有提高整个行业的用工规范性、工资待遇和劳动保护标准,才能破解养老

护理行业“留不住人”的困境,让从业者“留得下、干得久”。

近年来,国家正不断细化、规范养老护理行业的职业标准。今年7月,“养老服务师”被列入第七批新职业,明确养老服务师为从事居家、社区、机构养老服务综合需求评估、方案制订与实施、照护技术实施与培训指导等工作的专业技术人员。

“养老服务师等新职业的出现,为国家规范行业标准、精准落实政策支持提供了更清晰的‘锚点’,说明养老护理行业正进一步走向职业化、专业化。”白晨表示,更为专业化的培训体系和职业认证,将推动从业者社会地位的提升,增强行业对人才的吸引力。

在实际工作中,合理的工作时长则是目前大多数养老护理员最直接的需求。“机构应探索更合理的排班模式,重视改善护理员的工作环境。”河南世鼎律师事务所执业律师代晓源表示,如果实在有加班需求,应明确加班时间的认定规则,按规定发放加班费。

“工会组织可通过集体协商,明确护理员的工时、薪酬、津贴等劳动条件,并将其纳入合同保障。”范围表示,工会还可以开展劳动法律监督,对机构的违法行为提出整改意见,必要时支持劳动者维权。

养老护理人力资源服务公司作为直接连接供需双方的主体,也是重要的突破口。“有关部门可加强对养老护理人力资源服务产业的资金扶持与政策引导,间接改善从业者就业环境与发展空间,在行业生态层面增强对人才的吸引力,让更多人愿意长期投身养老护理工作。”白晨说。

“养老护理行业的用人困境,是一个综合性、长期性的问题。从源头上解决这一问题,核心在于转变社会对这一行业的认知。”白晨建议,可以参考部分国家将社区护理服务纳入公民义务的做法,依托社会组织、志愿活动等载体,逐步扭转公众对护理工作的传统认知,让护理员的劳动价值得到更充分的社会认可。

来源:工人日报