

队伍不稳、人员不足、服务质量不高

养老护理员数量和质量“齐缺”亟待破局



(网络图)

“有照顾半失能老人的住家护工推荐吗?”前段时间,家住北京朝阳区的小彭在社交平台发出的一条求助信息,留言区朋友们却唏嘘不已。大家纷纷表示,找一个具备专业知识且长期稳定的护工实在是太难了,如果加上“价钱适中”的要求,更是难上加难。

小彭的焦虑不是个案。在人力资源和社会保障部近来发布的全国招聘大于求职“最缺工”100个职业排行中,养老护理员时常位列前茅。随着人口老龄化进程加速,如何解决养老护理员队伍数量和质量“齐缺”的问题,一直是社会广泛关注的热点问题。

队伍规模小、流动性强

统计数据显示,截至2022年底,我国60周岁及以上人口达2.8亿人,占人口总数19.8%;截至2021年底,我国患有慢性病的老年人已超1.9亿,失能和部分失能老年人约4000万人。我国对养老护理员的需求多达600多万,但目前仅有50多万名从事养老护理的服务人员,远不能满足需求。

记者在采访中发现,目前,养老服务从业人员多来自农村和城市失业下岗人员,不少是

“4050”人员,文化素质普遍不高。由于工作时间长、劳动强度大、社会认同低、工资待遇差等原因,养老护理员这一岗位对劳动力缺乏有效吸引力,难以吸引专业人才,远不能满足我国养老的刚性需求。

从现有情况来看,规模小、流动性强、专业技能水平较低是养老护理员队伍的普遍特点。

今年政府工作报告提出,积极应对人口老龄化,推动老

龄事业和养老产业发展,发展社区和居家养老服务,加强养老服务保障。

“只有建设一支稳定的、有专业素质的护理员队伍,才能为刚需老年人提供有质量的养老服务,才能令老年人及其家属放心,进而形成满足养老服务需求、实现养老服务业健康持续发展的良性局面。”中国社会保障学会会长、中国人民大学教授郑功成说。

关键是解决收入低的问题

通过调研,郑功成发现,养老服务业虽有一定发展,但总体滞后的局面并未改变,在多种制约因素中,护理人员收入低导致队伍不稳、人员不足、服务质量不高是根本原因。

郑功成认为,要扭转这一滞后局面,关键是解决因收入低而导致护理人员不足、护理队伍不稳、服务质量不高的问

题。他呼吁,持续壮大养老服务的物质基础,设立护理员薪酬专项补贴机制,包括加大财政对养老服务的投入力度、加快建立护理保险制度等。

持续关注养老服务问题的天津医科大学副校长于春水建议,提升居家养老护理员的社会地位,制定统一的居家养老护理员专业等级考评、晋升制度体系

和薪酬指导体系,对居家养老护理员进行从业资质分级,提出合理的分级待遇指导意见,为具有资质并长期从事居家养老护理的人员提供充分的社会保障。

同时,他也提出,要开设门户网站,建立居家养老护理员供给端与需求端的联络渠道,成为联系护理员和有需求家庭的桥梁。

提升职业技能水平

“养老护理不是简单的基础生活照顾,养老护理员需要有一定的慢病护理、康复、安全及急救知识。”北京协和医院组织处(统战处)处长孙红建议,提高养老护理员的职业技能水平,推动养老护理员规范化管理,更好地满足老年人不断增长的养老护理需求。

2019年,《养老护理员国家职业技能标准(2019年版)》颁布。但在孙红看来,这一标准对养老护理员受教育程度、职业素质要求都较低,与其他家政从业人员没有明显差异。同时,当前养老护理员培训存在模式和内容单一、专业化程度不高等问题。提高老年人的照护服务质量,

必须加速建设与我国人口老龄化进程相适应的养老服务体系。

于春水建议依托当地高等医学院校的优质资源,建立居家养老护理员培训体系。开展培训和职业技能等级认定工作,提高居家养老护理员的急救救助和居家照护技能。

(据《工人日报》)

多地下调医保单位缴费率 职工待遇不受影响

近来,上海、江苏、河南等多地降低了职工医保单位和灵活就业人员的缴费费率。一些参保者担心:降费率会不会影响待遇?对此,专业人士指出,这不会影响参保人员的医保待遇。

据梳理,多地调低职工医保单位缴费费率的比例从0.5%至1%不等。其中,上海市由原来的10.5%调整至10%;江苏省南京市由8.8%下调至7.8%,苏州市从7%下调为6%,常州市由8%下调为7%;河南省洛阳市和河北省张家口市由7.5%降至6.5%;广西玉林市由10%降至9%。

同时,一些地方还降低了灵活就业人员医保缴费率。其中,上海市由11.5%调整为11%,南京市、常州市和洛阳市由9%降为8%,玉林市个人缴费费率从10%降至9%。

对于费率降低的原因,不少地方提到,主要目的是助力企业纾困解难,减轻企业负担,增强发展活力,优化营商环境。

对此,中国政法大学政治与公共管理学院副教授廖藏宜表示,和储蓄型的养老保险有所不同,医疗保险是消费型,原则是以收定支、收支平衡,略有结余。

他介绍,早年,人社部、财政部曾在进一步加强基本医疗保险基金管理的指导意见中明确,城镇职工医保统筹基金累计结余原则上应控制在6~9个月平均支付水平,超过15个月为结余过多状态,低于3个月为结余不足状态。

“略有结余”,在廖藏宜看来,为的是应对当期不可预见的风险。“但结余过多或过少,都需要警惕。结余过多可能是收的钱多了,这在某种程度上会增加用人单位负担,抑或是支出少了,这就意味着待遇保障可能不足。”

“医疗保险制度不只有筹资、花钱、维护劳动力各项权益的功能,还有促进经济发展的功能。”廖藏宜认为,在职工医保基金有足够结余的情况下,动态调整费率,适当调低医保单位缴费和灵活就业人员缴费的费率,可以减轻企业负担,鼓励更多灵活就业人员参保。

“不能为了降费而降费,还是要做好测算,将降费率的幅度控制在基金可承受的范围内,保障医保制度平稳运行。”廖藏宜提醒道。

据南京市医保局介绍,此次调整预计全年为参保单位减负约29亿元,为灵活就业人员减轻负担约1亿元,惠及灵活就业人员近47万人。张家口市测算,费率调整后,全年为用人单位减负约3.2亿元,其中可为企业减负2亿元,人均减负约722元。

记者注意到,上海市、洛阳市和玉林市等地在出台政策时,明确表示确保参保人员医疗待遇水平不降低,应享尽享、应报尽报。

“医保待遇一定不会受到影响。”廖藏宜表示,缴费和待遇是医保制度运行的两个不同环节,“随着门诊统筹报销、医保药品目录不断扩大等医改政策不断深化,医保待遇正在逐年稳步提升。”

(据新华网)