

浙江省长期护理服务社会化供给意愿及其原因调查分析

◆李梅香

(浙江工业职业技术学院 浙江绍兴 312000)

摘要:长期护理服务的供给目前是社会难题。长期护理服务的供给数量、供给质量都严重与需求不符。通过实地调研浙江省长期护理服务社会化供给现状,了解供给意愿及内外部影响因素。

关键词:长期护理服务;社会化供给;意愿;影响因素

随着人口老龄化的到来,我国失能老年人口数持续增长,所占比重逐年升高,老年人的失能程度逐年加剧,老年长期护理服务需求将持续上涨。需要接受长期护理服务照料的老年人口数量持续上升,特别是高龄失能老人数量快速增长,根据护理人员数量测算结果显示,2015-2030年杭州市的护理人员缺口达到10万以上^①。老年长期护理服务持续时间与老人的健康状态有关。老年健康状态与长期护理持续时间呈正比关系,即随着老人的健康状态由好变坏,长期护理服务的持续时间越长。

一、长期护理服务供给现状

社会研究者认为,虽然老年人长期照护的潜在需求非常可观,但服务供给却未能作出有效回应。

(一)家庭供给数量日益减少

我国家庭提供长期护理服务主要依赖的是家庭成员,子女、伴侣以及亲属,近年来,我国家庭规模日益缩减。1953年我国家庭规模为4.3,1964年为4.29基本保持不变,1982年为4.43小范围内有所增加,之后就开始了大幅度的减少,2000年减为3.44,2010年继续减少为3.1,2015年家庭规模已缩小为3.02^②。当前三口之家已经成为普遍现象,多口之家基本成为历史。

家庭规模的缩小,使得家庭能够提供的长期护理服务数量日益减少,需要由市场来弥补家庭护理服务的不足。

(二)机构和社区供给数量不足

1、机构和社区提供的长期护理机构数量不足。能够为老人提供食宿的养老服务机构:到2016年底,全国共设置近174.5万个社会服务机构和设施,机构内床位414.0万张,每千老人拥有31.6张床位^③,但是相比于老年人的增长速度,服务机构及老年人床位依旧呈现日益紧张的状态。

2、机构接受的失能老人数量不多。全失能老人需要长时间的护理,由机构进行专业的集体护理,能够减轻家庭压力,解放部分劳动力,更加有利于家庭和社会的经济发展,因此养老机构中完全失能老人比例要高于半失能老人。

3、护理人员数量不足,素质不高。截止2015年底,职工总数1308.9万人,比上年增长4.6%^④。机构现有的护理人员素质不高。护理人员由于未接受过专业培训,且未取得相应的专业证书、学历也不高,在面对一些脾气暴躁与行为过激的失能老人会采取不专业的措施来应对。

二、从业意愿分析

2018年暑期,课题组分赴台州、绍兴、杭州三地调查长期护理从业人员的从业意愿及影响因素,共发放问卷622份,回收率为77.75%,有效问卷569份。从业意愿如图1所示,从中可以看出非常愿意和比较愿意从事这份工作的人并不是很多,形成不愿意的因素可能有家庭因素,社会看法,机构福利待遇环境都会有很大的影响。

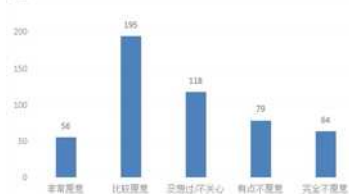


图1 是否愿意从事长期护理服务

三、长期护理服务社会化供给的内因分析

内因主要从护理人员的自身经历进行分析。

1.文化程度。从事长期护理服务社会化供给的工作人员文化程度总体来说较低,“小学”文化占40%，“初中”文化水平占45%并且,“未上过学”占10%，“高中或中专”占5%，“本科或大专及以上”所占比例为0,调查者在研究过程中与工作人员交流发现较大部分从业者是由于文化程度不高因此来从事护理行业,并且从业人员表示护理行业门槛较低,无高要求。

2.接受专业培训比例。护理人员是否接受过培训的所占比例相差也并不明显,将近40%的从业人员是没有接受过任何培训的,在没有接受过任何培训的护理从业人员是一项很大的问题,这是对被照顾人很大的不负责。

3.长期护理专业证书取得数量。80%的护理人员是没有专业证书的,从业人员未接受过培训与对专业知识的不了解导致护理人员无法去取得护理行业的证书。该项行业不设置从业人员是否拥有专业证书的“门槛”。

四、长期护理服务社会化供给的外因分析

1.工资薪酬和福利。由图2调查显示,绝大多数人认为从事长期护理工作的工资较低,对自身的薪酬福利并不满意。

图2 工资薪酬和福利是否符合自己期望

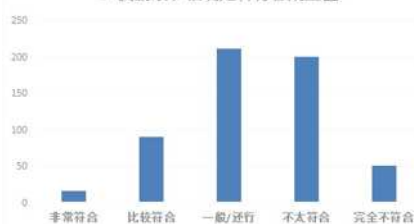


图2 工资薪酬和福利是否符合自己期望

2.工作环境。护理人员对自身所在机构的物质条件、工作环境的好坏对护理人员的影响很大,4.57%的被调查者认为工作环境非常影响其长期从事该行业,42.18%的人认为比较影响。

3.家人对长期护理工作的支持。较多的家人还是不太愿意家人去从事护理工作,在意别人的眼光认为照顾失能老人是一份不太光彩的工作,完全支持和比较支持家人从事长期护理工作的只占2%和25%。

4.职业晋升愿望。绝大部分护理人员对设立专业等级抱有无所谓的态度没有去考虑过,在较多的机构中从业人员并不是很专业,在专业知识方面并没有接受过培训教育,因此考虑是否设置相关等级证书也不会去希望并且去考虑,对未接受过专业教育的从业人员也并不希望设有职业资格,从业人员表示这会抬高该行业的门槛会导致未接受过培训与对专业知识了解程度不高的从业人员失去该项工作。

五、调研结论

长期护理人才一直处于短缺状态,在失能老人数量持续增长,女性劳动参与率持续上升的情况下,未来这一基本短缺态势将更为突出。现在,老年人口数量大、人口老龄化速度快、未富先老、各地区发展不平衡、空巢化、高龄化、失能率高的特点加上传统家庭养老功能的弱化,使中国的老年医护服务、志愿者服务和养老服务需求更为迫切和突出。我国的老年护理专业人员数量不足,迫切需要护理人才来加强对老年护理的需求。

参考文献:

- [1]董文博,人口老龄化背景下我国城镇居家养老的社会支持问题研究:吉林大学,2011(05)
- [2]贾清显,中国长期护理保险制度构建研究——基于老龄化背景下护理风险深度分析:南开大学,2010(05)

注释:

- ①章琦琴.杭州市老年护理人才供给与需求的预测研究[D],杭州师范大学,2016.
- ②童辉杰,宋丹.我国家庭结构的特点与发展趋势分析[J],深圳大学学报(人文社会科学版),2016,33(4).国家卫生和计划生育委员会.中国家庭发展报告2015[R].2015(5).
- ③来源于民政部网站,2016年社会服务发展统计公报。
- ④来源:民政部门门户网站,2015年社会服务发展统计公报。

作者简介:李梅香(1981.03-),女,湖北荆门人。管理学博士,副教授,浙江工业职业技术学院教师。

基金项目:2018年浙江省人力资源和社会保障科研项目《长期护理服务社会化供给意愿及其影响因素研究》(项目编号2018034)。