



老龄化加速时代的老年护理事业：  
发展和性别平等

南京师范大学金陵女子学院  
金一虹  
2023年8月

由弗里德里希·艾伯特基金会（FES）上海代表处  
与南京师范大学（NNU）金陵女子学院  
合作的中德项目  
"护理工作及性别平等"



# 目录

1. 进入老龄社会的中国：老年护理业面临的挑战 .....	1
1.1. 老年护理“问题化”的背景 .....	1
1.1.1. 老龄化持续加速和“少子老龄化”常态化 .....	1
1.1.2. 老龄化城乡间的非均衡分布和农村养老之困 .....	2
1.1.3. “未富先老”和“未备先老”之忧 .....	2
1.2. 供需失衡的老年“照护赤字” .....	3
1.2.1. 伴随高龄化的老龄化使老年照护需求日增 .....	3
1.2.2. 养老服务系统的有效供给不足 .....	3
1.2.3. 老年照护人力资源的严重短缺 .....	5
2. 中国式养老模式的理想构型及演进 .....	6
3. 老年护理服务：现实困境及改变 .....	7
3.1 为何老年护理员短缺的难题长期未能得到解决？ .....	7
3.1.1. 老年护理员队伍的结构特点 .....	7
3.1.2. 老年护理员的不利工作状况与保障缺失 .....	8
3.2. 国家对增加养老照护劳动供给的措施 .....	9
3.2.1. 养老护理员的职业定位变化：准入制从制定到取消 .....	9
3.2.2. “开闸放水”：鼓励更多农村劳动力流入 .....	10
3.2.3. 激发“新动力”：培养养老服务的新生力量 .....	10
3.2.4. 管理模式创新，创造养老护理人才的新激励机制 .....	10
4. 老年护理事业发展中的性别平等与公平问题 .....	11
4.1. 为什么在养老护理员队伍中，普遍以女性、外来流动人员、年长者为主？ .....	11
4.2. 市场的“雇佣偏好”和不友好的工作环境 .....	12
4.3. 培养老年护理人才的“新动力”：务实的选择和后忧 .....	12
4.4. 被固化的职业性别隔离与“低素质”的身份符号 .....	13
5. 结语：“要让老人有尊严地生活，也要让养老护理人员有尊严地工作” .....	14
5.1. 从制度层面为老年护理工作提供必要的保障 .....	14
5.2. 给一线从事老年护理的工作人员以职业提升空间 .....	14
5.3. 生产/再生产劳动的价值层面需要重大观念变革 .....	14
5.4. 打破职业的性别隔离，在照护劳动领域建立性别相对均衡的分工模式 .....	15
6. 参考文献： .....	16

# 1. 进入老龄社会的中国：老年护理业面临的挑战

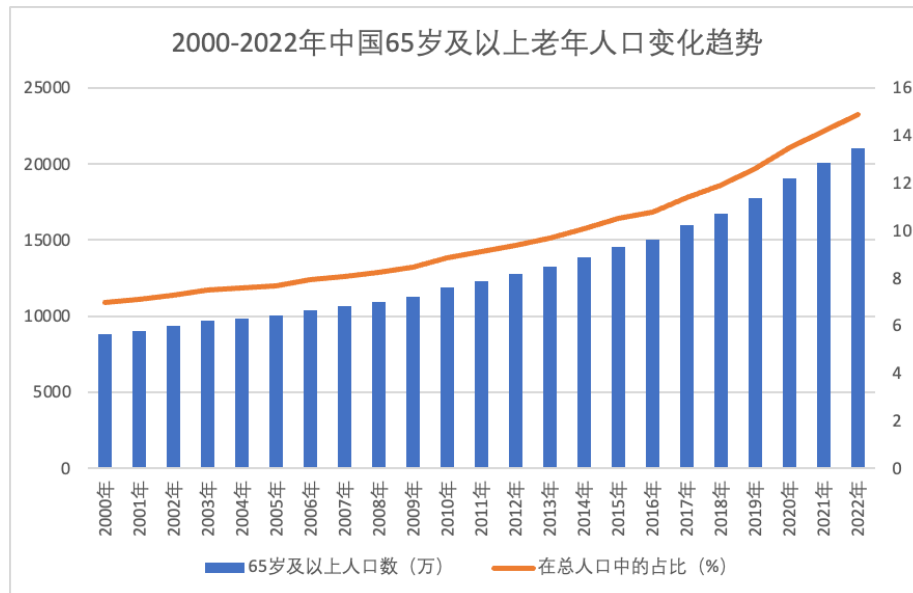
## 1.1. 老年护理“问题化”的背景

今天在中国，任何与养老议题有关的讨论，都无法回避中国人口老龄化在加速和深化的严峻现实，根据人口统计数据，中国的人口老龄化趋势具有以下几个特点：

### 1.1.1. 老龄化持续加速和“少子老龄化”的常态化

按照国际标准，中国自 2000 年就已进入了“老龄化元年”<sup>1</sup>，此后 20 年来中国人口老龄化趋势一直在延续。与 2000 年相比，2022 年中国 65 岁及以上老年人口占总人口的比重在 22 年间，从 6.96% 上升到 14.9%。65 岁以上人口超过了 2 亿（参见图 1）。

图 1: 2000-2021 年中国 65 岁以上老年人口变化趋势



数据来源：中华人民共和国民政部网站 2000-2021 年相关统计数据

中国虽然进入老龄化较晚，但属于“快速上升型”，近 10 年来老龄化增速已超过当前老龄化水平最高的日本，且如国家卫健委近日指出的，“人口负增长下，少子老龄化将成为常态”<sup>2</sup>，“比日本更剧烈更迅速的人口老龄化很可能将发生在中国”（陶涛、王楠麟、张会平，2019），老龄化形势严峻。

<sup>1</sup> 按照国际通行划分标准，当一个国家或地区 65 岁及以上人口占比超过 7% 时，意味着进入老龄化；达到 14%，为深度老龄化；超过 20%，则进入超老龄化社会。中国在第七次人口普查时，2000 年 65 岁以上人口占比已达到 6.96%，故有人口学者称 2000 年为中国“老龄化元年”。

<sup>2</sup> 见国家卫健委党组：《谱写新时代人口工作新篇章》，《求是》杂志，2022（15）

### 1.1.2. 老龄化城乡间的非均衡分布和农村养老之困

从官方披露数据来看，城镇地区老年人口数量比农村多，但农村地区老龄化程度却比城镇地区更高<sup>3</sup>。这是一个非常严峻的事实，因为农村无论在居民经济收入、社会福利供给还是医疗护理资源方面都远比城市匮乏<sup>4</sup>。特别作为今日城市养老照护人力资源的重要供给源——农村中老年妇女——正在源源不断地从农村流失（其中相当一部分被城市护理员队伍所吸收），这对以传统家庭养老为最主要模式的农村养老将形成较大的冲击。

### 1.1.3. “未富先老”和“未备先老”之忧

引发高层和学界深层次担忧的是，中国的老龄化发生于经济“未富先老”之时<sup>5</sup>，而“未富先老”会将我们“暴露于巨大的社会风险之中”，包括“人口红利”的消失、劳动年龄人口的老化、与劳动资源供给丰富国家相比导致的国际经济竞争力下降、老年赡养比的高企以及医疗和照护的社会福利负担增大等（李建民、王晶晶，2020）。

但社会和公众的担忧更在于中国老龄化不仅发生于“未富先老”之时，同时也在他们感知到的“未备先老”或“备犹不及”。

应该说，一直以来中国政府对人口老龄化趋势是采取了积极应对措施。国家从1994年始就连续制定中国老龄事业发展的规划；近二十年来全国人大及其常委会、国务院及其有关部门颁布的老龄法律、法规、规章及有关政策达200余件，基本建构起“老龄事业的国家机制”<sup>6</sup>。特别是中共中央国务院于2019年印发《国家积极应对人口老龄化中长期规划》，将应对人口老龄化提升至国家战略高度，并提出要打造高质量的养老服务和产品供给体系。但从规划实施、政策落地的角度看，社会养老服务体系建设之“备”与这个汹涌而来的“少子老龄化”浪潮相比还显滞后。

“老年护理险”的建立是养老服务体系趋于成熟的一种标志，中国参照德国、日本、澳大利亚等国的国际经验，虽然当下已有49个城市在进行“长护险”的试验，公众也对这一被称为“第六险”的全面推行寄予厚望。但因存在诸多难题未破解，“长护险”在中国的推广，据称“还有很长一段路要走”<sup>7</sup>。

3 数据来自国家卫健委：我国60岁及以上约有1500万痴呆患者 将积极应对人口老龄化国家战略，2022年09月20日 19:57, [k.sina.com.cn/article\\_3164957712\\_bca56c1002001zw8x.html](http://k.sina.com.cn/article_3164957712_bca56c1002001zw8x.html)

4 根据2020年1月17日国家统计局发布的《中华人民共和国2018年国民经济和社会发展统计公报》显示，2019年全年全国居民人均可支配收入30,733元，全国居民人均可支配收入中位数26,523元，其中农村居民人均可支配收入仅为16,021元。

5 对于中国属于“未富先老”的提法最早见诸上个世纪，但目前学界已有不同的看法，有学者认为，根据DSEA对中国2019年人均国内生产总值统计，中国应划入“中等富裕国家”（UMIE）（张玉侠、徐晓华、周萍，2021）。

6 引自《中国老龄事业的发展》白皮书，[http://www.gov.cn/jrzq/2006-12/12/content\\_467201.htm](http://www.gov.cn/jrzq/2006-12/12/content_467201.htm)

7 参见李丹萍等“长护险试点三周年记：体系未搭牢 仍在摸石头过河”，蓝鲸财经 2019年07月01日 07:55, <https://finance.sina.com.cn/money/insurance/bxdt/2019-07-01/doc-ihytcitk8813350.shtml>

## 1.2. 供需失衡的老年“照护赤字”

虽近年来老年护理劳动的供给有所增长，但与日益增长的老年照护需求相比严重失衡，因而存在“照护赤字”。

### 1.2.1. 伴随高龄化的老龄化使老年照护需求日增

两个因素决定了老年照护需求快速增长的趋势：老年群体和高龄老人总体数量和失能失智老人总量的增加。

根据国家人口统计资料，2022 年时中国 65 岁及以上的老年人口已达 2.0978 亿，中国老年人口和高龄老人数量之庞大为世界之最。据曾毅等研究发现：中国无生活自理能力的老年人增速明显高于整体老年人口的增长速度，且呈现以 75 岁为节点的“老人照料成本激增”现象（曾毅,陈华帅,王正联, 2012），而中国 2022 年平均预期寿命已达 77.93 岁<sup>8</sup>，这一平均值已超过了风险激增的“节点”。中国虽然人均预期寿命在不断提高，但健康寿命却不高<sup>9</sup>，中国将面临失能老人增加的“高龄风险”（王金营, 李天然, 2020）。

老年失能水平是评估照护需求的一个非常重要的标准。据估算，中国失能、部分失能的老年人约有 4063 万<sup>10</sup>，此外，中国还有约 1500 万左右的失智老人<sup>11</sup>。数以千万计的半失能、失能和失智老人对养老照护的需求，将成为一种“刚需”。由于中国家庭规模正日趋小型化，家庭照护功能在弱化<sup>12</sup>，对失能、失智老人的护理将超出家庭承受能力，从而产生从家庭外部获取老年照护资源的巨大需求。

### 1.2.2. 养老服务系统的有效供给不足

目前中国养老资源供给不足既表现于养老服务体系的供给不足，也表现在照护劳动资源的供给短缺上。

8 该数据来自国家卫健委与 2022 年 7 月 5 日召开的新闻发布会 原标题：国家卫健委：我国人均预期寿命增长到 78.2 岁 <https://3g.china.com/act/news/10000169/20220907/43355848.html>

9 据国家卫健委老龄健康司 2019 年提供数据显示：中国 2018 年人均预期寿命是 77 岁，但是健康预期寿命仅为 68.7 岁，这意味着中国老年居民大致有 8 年多的时间是“带病生存”的，引自《卫健委：中国人均预期寿命 77 岁，健康预期寿命仅 68.7 岁》，新浪财经 2019 年 07 月 29 日 <https://finance.sina.com.cn/roll/2019-07-29/doc-ihytcitm5494600.shtml>；另据国家卫健委副主任李斌 2022 年在新闻发布会上宣布：中国人均预期寿命在十年中从 74.8 岁增长到 78.2 岁，参见《中国这十年·系列主题新闻发布 | 国家卫健委：我国人均预期寿命增长到 78.2 岁》，来源：新华网 2022-09-07 22:34:04

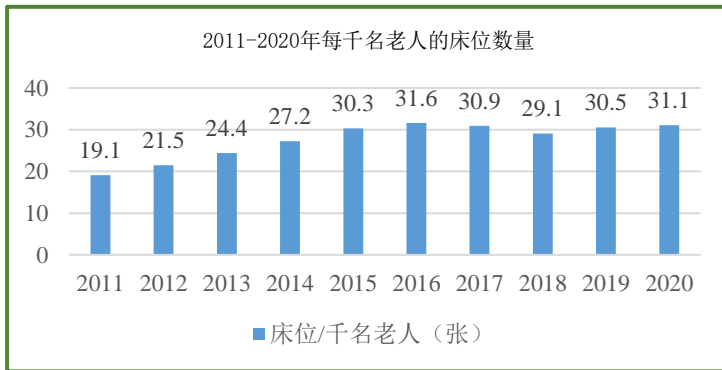
10 比较权威的失能老人数据来自 2016 年全国老龄办发布的《第四次中国城乡老年人生活状况抽样调查成果》，该报告称：2015 年全国城乡失能、半失能老年人口在老年人口中的占比 18.3%，总量约为 4063 万。这一数据至今未更新，被权威机构普遍引用。

11 据中国国家卫生健康委员会于 2022 年 9 月 20 日举行的新闻发布会宣布：我国 60 岁及以上老年人中约有 1500 万痴呆患者，其中 1000 万是阿尔茨海默病患者，数据来自新浪网：“国家卫健委：我国 60 岁及以上约有 1500 万痴呆患者将积极应对人口老龄化国家战略 [k.sina.com.cn/article\\_3164957712\\_bca56c1002001zw8x.html](http://k.sina.com.cn/article_3164957712_bca56c1002001zw8x.html)

12 根据第七次人口普查资料，中国家庭户均人口已低至 2.62 人，而 2010 年第六次人口普查时，户均 3.09 人。另据全国老龄办 2016 年公布的数据，独居、空巢老人将近 1.18 亿。

中国养老机构的数量从 2006 年的 3.81 万个提高到 2022 年的 38.7 万个，养老床位从 2009 年的 258.1 万张提高到 2022 年的 829.4 万张——16 年间中国的机构养老的供给增长明显，但就每千名老人拥有的床位数自 2015-2020 年间一直增长缓慢<sup>13</sup>，最高年份 2020 年达到 31.1 张/千名老人（参见图 2），距“每千名老人拥有养老床位数 50 张”的国际标准还有相当距离。

图 2: 2011-2020 年每千名老人拥有床位数量（张/千人）



数据来源：根据民政部 2006-2021 年统计年报等相关数据汇总

政府坦承：目前养老机构严重不足；“养老服务市场活力尚未充分激发，发展不平衡不充分、有效供给不足、服务质量不高等问题依然存在，人民群众养老服务需求尚未有效满足”<sup>14</sup>。

但即便机构供给短缺，养老床位的实际利用率却并不高<sup>15</sup>。往往是那些公办、普惠型的养老机构“一床难求”；小型民营养老机构因其价格的亲民性也受到欢迎，而高端养老机构则入住率低，运营困难。

90%以上的失能老人选择居家养老、公办养老机构“一床难求”和高档养老院和高端养老小区大量床位空置并存的矛盾现象，并不仅仅因中国的老人更倾向“家庭养老”的传统模式，也还受其自身经济支付能力的限制。对中低收入的老人群而言，较低的社会保障水平限制了他们的支付能力，也限制了他们的选择可能<sup>16</sup>。

13 比较国家所制定的“十二五”、“十三五”和“十四五”《老龄事业发展和养老体系建设规划》，从“十三五”起，国家规划不再把每千名老人拥有的床位数列入养老体系的指标，并要求政府运营的养老床位占比不超过 50%。参见“十三五”国家老龄事业发展和养老体系建设规划（国发〔2017〕13 号国务院）

14 引自国务院办公厅《关于推进养老服务发展的意见》，国办发〔2019〕5 号文件 [www.gov.cn/zhengce/content/2019-04/16/content\\_5383270.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-04/16/content_5383270.htm)

15 据 2020 年 7 月民政部新闻发布会披露，中国已建养老机构床位 429.1 万张，收住老年人 214.6 万人，养老床位空置率高达 50%，发布会认为主要原因受国内整体文化背景影响，加之老年机构整体良莠不齐且价格较高所致。引自快资讯：“2022 年中国养老机构数量、床位数量、入住率及市场格局”，2022-09-23, [https://www.360kuai.com/pc/90b210dcc996a033d?cota=3&kuai\\_so=1&sign=360\\_7bc3b157](https://www.360kuai.com/pc/90b210dcc996a033d?cota=3&kuai_so=1&sign=360_7bc3b157)

16 有研究以国家社保公共服务平台提供的 2021 年前三季度相关数据为基础，以每月老龄人口在基础生活方面的支出来推算，目前老年人单独依靠退休养老金尚应对最基本的生活支出，但到需要进入护理阶段则支付风险大增（李彤、仇妍，2021）；另据北京一项对护理院照料成本和老年人实际支付能力的比较研究显示：老年人若入住养老机构，则“需



其次，目前养老机构所提供的服务质量特别是在医养结合方面不尽如人意。养老机构护理床位及专业护理人员配比较低<sup>17</sup>。

### 1.2.3. 老年照护人力资源的严重短缺

“老年照护”有效供给不足不仅表现在于千人床位等硬指标，更在于老年护理的劳动供给严重不足，与实际需求有很大缺口。

不同机构根据不同的统计口径得出中国养老护理人员“赤字”的估计从百万到千万不等<sup>18</sup>。无论是低算还是高估，以目前中国养老机构拥有 50 万的养老护理员（其中专业技术人员仅 19.56 万）计，“养老照护赤字”的存在是一个无法回避的客观现实。

因此民政部养老服务司也提出了“确保到 2022 年底前培养培训 1 万名养老院长、200 万名养老护理员、10 万名专兼职老年社会工作者”的目标<sup>19</sup>。

但养老服务业目前普遍面临“招不到人”和即使招到了也“留不住人”的困境。养老护理员的流动性很高，据笔者对不同养老机构的调查报告综合：其流失率在 30%-60%之间。而若把扩员的希望寄托在新生代身上，当前全国在校学习养老护理专业的职高、本科生不过区区 6000 人<sup>20</sup>，而入职养老院的护理专业的年轻毕业生流失率则更高<sup>21</sup>。

要动用储蓄或由子女支付”（米红、郑雨馨，2020）

17 按照国家卫健委制定的标准，养老机构护理站的护士与护理员之比应达到 1:2.5，即每个养老机构至少应配备 2 名注册护士和 1 名康复人员，而实际养老机构的结构比例距此国家标准有很大差距。

18 民政部养老服务司估算供需缺口在“上百万”，参见车丽：《我国养老护理员缺口已达上百万，民政部独家回应：如何解决养老护理员职业发展瓶颈？》，来源：央广网，2020-11-07 17:55:00/[https://www.360kuai.com/pc/94643175470179616?cota=3&kuai\\_so=1&sign=360\\_57c3bbd1&refer\\_scene=so\\_1](https://www.360kuai.com/pc/94643175470179616?cota=3&kuai_so=1&sign=360_57c3bbd1&refer_scene=so_1)；国家卫健委医政医管局的估算缺口多达 600 多万，参见《我国养老护理员仅占 8% 国家卫健委：要把护理员这支队伍建立起来》，来源：<https://news.sina.com.cn/c/2021-05-12/doc-ikmxzfm2046721.shtml>；北京师范大学中国公益研究院（2019 年 6 月 4 日）公布的一项报告称，老年护理员的短缺在 500 万，引自郭晋晖：《银发产业“用人荒”：养老护理人才缺口超 500 万》，《第一财经》2019-09-06 14:38:51，<https://news.sina.com.cn/s/2019-06-04/doc-ihvhiw6605930.shtml>；而另有研究机构和媒体以国际上失能老人与护理员 3:1 的配置标准，推算出中国老年护理员的缺口在 1300 万以上。参见王勇：《我国合格养老护理员只有 4 万人 2 亿老人的养老服务谁来提供？》，来源：澎湃新闻·澎湃号，媒体 2019-06-05 17:00/[https://www.thepaper.cn/newsDetail\\_forward\\_3618021](https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_3618021)

19 车丽：《我国养老护理员缺口已达上百万 民政部独家回应：如何解决养老护理员职业发展瓶颈？》，来源：央广网，2020-11-07 17:55:00；

20 资料引自郭晋晖：《银发产业“用人荒”：养老护理人才缺口超 500 万》，来源 第一财经 2019 年 06 月 03 日 21:57，<https://news.sina.com.cn/s/2019-06-04/doc-ihvhiw6605930.shtml>

21 据民政部职业教育委员会发布的《老年服务与管理人才现状和需求专题调研报告》披露：71.3%的养老工作从业时间低于 5 年，另据第三方和用人方提供的数据，投身养老产业的毕业生第一年流失率为 40%~50%，第二年为 60%~70%，第三年为 80%~90%以上。引自澳亚方舟养老：《高达 50%的人员流失率，养老“用工荒”何解？》2019-08-29 10:02，[https://www.sohu.com/a/337212376\\_120140009](https://www.sohu.com/a/337212376_120140009)



## 2. 中国式养老模式的理想构型及演进

为应对老龄化加深的长期趋势，中国政府已将积极应对老龄化的规划上升到了国家战略高度，政府以顶层设计（规划编制）以及相关法规政策密集出台并开展多项行动和试点一争取政策落地等方式，努力建构“适合中国国情的养老体系”。

中国养老服务体系的发展是政府主导型的，因此需要分析中国政府制定养老服务事业发展规划的导向以及思路演进。有政策研究报告分析指出，自“十八大”（2012年）以来，政府主导的中国养老服务体系的演进方向之一就是“重心下沉”——从中国国情出发，“机构护理不是主要方向，老人照护的主体应在社区和家庭”（国家卫生健康委员会，2018）<sup>22</sup>；（林宝、2021）。

所谓“重心下沉”，即老年人照护主体下沉到家庭和社区，最典型的是“9073”的养老式。“9073”养老模式最初由上海提出，即90%的老年人居家养老，由家庭自我照顾，7%享受社区居家养老服务，提供日间照料；3%的老年人享受机构养老服务。这一模式得到政府肯首，亦被称为国家的“9073”工程，被认为：居家社区养老符合中国家庭养老的传统；如果一直维持90%以上老人居家养老的模式，目前按照每千名老人30.1张床位的低标配，可以基本解决社会养老之困，因此被认为既顺应中国居家养老习俗、又“符合兼顾效益和公平原则”的理想模式。

“9073”模式与其说是顺应居家养老习俗的“理想”模式，莫若说，是中国社会在老龄化加速与“未富先老”和“未备先老”并存情势下的一种适应性选择。在这种模式下，家庭照料者成为失能老人照护的绝对主力，亦即照顾资源九成以上须来自家庭，而且相当一部分照料者本身也是老年人，且以老年女性为主<sup>23</sup>。

其次，中国家庭变迁使得家庭规模自90年代以来一路趋小，到2020年户均仅2.62人，家庭的抚养功能也在衰减之中。据杨博文等（2022）对国内数个大型数据库综合分析得出，2018年在有老年人照料负担的家庭中，具有家庭内部照料能力的家庭占比不足18%，在这一趋势下，从2010到2018年的8年间，中国城镇家庭对老人照护“外包”的需求增加了140%<sup>24</sup>，特别是在5年到10年之后，全国数以亿计的独生子女父母将进入中老龄，呈现出大量“4-2-1”式家庭代际结构，换言之，以家庭为主的养老模式将难以为继。

22 参见记者王佳昕：《国家卫健委：老年人护理下沉社区和家庭长期护理险试点差异大》2018年05月11日 02:04 21世纪经济报道 <https://news.sina.com.cn/c/2018-05-11/doc-ihachra0043987.shtml>

23 调查报告显示，9.93%的老人在自己也身患多种疾病情况下仍需照顾配偶或更高龄的父母，参见中国人民大学《中国老年社会追踪调查》（CLASS）2016年3月4日发布，<https://wenku.so.com/d/19282b5e0107672b6bdb827c322cc80d>

24 有关独生子女的数量，《2010年中国卫生统计年鉴》显示：中国15岁至30岁的独生子女有1.9亿人，另据中国社科院人口预测专家估计约为2亿（王广州，2013）

为了建立与老龄化、高龄化过程同步、又与家庭照护功能衰退相适应的，发展社区嵌入型的居家养老成为一种新构型，通过发展社会化照护，扩大公共资源供给以达到居家社区养老服务全覆盖为目标，各地方政府制定了一系列措施。而基于健康养老的目标也为国家所特别关注，例如国家制定了以居家和社区层面的医养结合目标，并进行了推进长护险制度和建立“家庭病床”等试点。

但是目前居家社区养老的“短板”仍在“养老服务供给侧”（林宝，2019）。例如失能和行动不便的居家养老的老年人对护士上门居家护理的需求强烈，而据相关统计数据显示，中国各个省份每千人口社区护士数仅在 0.02 ~ 0.45 人，远低于目前国内每千人口护士数 2.94 人的水准（王赛男，2020）。

### 3. 老年护理服务：现实困境及改变

如前所述，无论是家庭养老为主还是嵌入社区的居家社区养老模式，老年护理资源的短缺都是目前的最大难题。

在中国，老年护理者由“家庭照料者”和“非家庭养老护理者”两类构成。非家庭照料者构成比较多样：养老机构中的养老护理员、社区为老年人上门从事菜单式服务的家政工、住家保姆、医院中的“护工”、以及目前在长护险试点城市中长护站的养老护理员，共同构成了非家庭成员的养老护理员队伍。本报告分析对象是非家庭照料者，亦即养老护理员。老年护理员队伍缺口至少在百万以上，十余年来，养老机构招人难，留人更难的困境为什么得不到纾解？

#### 3.1 为何老年护理员短缺的难题长期未能得到解决？

养老护理员之所以成为被劳动市场边缘化、对年轻人缺少吸引力的职业，究其原因需从养老护理员遭遇不利的劳动体制和不友好的工作环境分析起。

养老护理员短缺问题引发研究者的高度关注，生成诸多有关养老护理员生存状况的研究报告<sup>25</sup>，此类报告对这一职业群体的社会构成及工作困境的描述高度相似：

##### 3.1.1. 老年护理员队伍的结构特点

综合多个调查报告，女性在养老护理人员中占比从 64.1%到 100%，多数在 80%-90%之间<sup>26</sup>——养老护理员以已婚女性为主，性别失衡现象非常普遍。养老护理员群体普遍年龄偏

<sup>25</sup> 通过知网输入老年护理员状况研究的关键词，截止到 2022.9.25 相关论文和报告共有 447 条。其中民政部社会福利中心课题组：《我国养老机构从业人员现状问题及对策研究——基于全国养老机构数据直报系统 239312 名从业人员的数据分析》，《中国民政》，2015(17)：29-31，其分析数据是 2015 年来自全国养老机构数据直报系统的总和。其余报告多为对某几省市或一省市区养老机构的抽样调查。

<sup>26</sup> 养老护理员 64.1%的最低女性占比来自上述民政部社会福利中心课题组（2015 年）的统计分析。因为报告所汇总的

大、文化程度不高、专业技能不高；以外来农村户籍和本地户籍的下岗工人为主、流失率高等为共同特征<sup>27</sup>。

### 3.1.2. 老年护理员的不利工作状况与保障缺失

养老护理员队伍的难以扩大和高流失率，与其不利的劳动状况高度相关。所有的调查报告都显示：养老护理员工作具有高劳动强度、长时段和低收入、低社会保障和福利以及低社会声望等特点。

养老护理工作没有标准工时制，有的机构采用养老包干制而无法定休假制：养老护理员都曾工作 12 个小时以上，很少甚或没有休假（民政部社会福利中心课题组，2015）。

机构大多采取 24、12、8 小时轮班工作制，基本上没有节假日和 8 小时内外之分，36.4% 的护理员从未放过假，46.4% 没有加班费<sup>28</sup>（伍宗云等，2017）。33.07% 的养老护理员处于全年无休状态，仅有 20.87% 的养老护理员可以在法定节假日享受带薪休假<sup>29</sup>（付双乐，2020）。

她/他们的工作负荷普遍很重：

有些养老机构中护理员的工资是按照提成制计算，即照护的老人数量越多，照护等级越高，提成越高。为了能够获得较高的工资，每个护理员通常要照顾和护理 3-8 名中度或重度失能老人。若是正常或轻度失能老人，照护比甚至高达 1:40 或 1:80（陈晓丽，2019）。

老年护理员的报酬一般处于家政工收入中的最低端。如前述 4 城市家政工调查显示：养老护理员的月平均工资仅为月嫂月平均工资的 37%；小时工资是保洁员小时工资的 42%（付双乐，2020）。

2018 年劳动保障部门对北京、天津、上海、广州等 25 个省级城市的 120 多家养老机构进行调查并发布了“养老护理员行业工资指数”，报告显示：中国养老护理人员平均每月的工资只有 2272 元——其工资水平基本处于所调查城市的最低工资标准<sup>30</sup>。

当然也有调查报告显示近年来养老护理员的收入有所提高。但据肖建英等分析，仅有一

23 万养老机构人员中，“管理人员比重较大”，直接为老年人提供服务的仅占 42.12%，很可能因此拉低了女性养老护理员的占比。

27 据刘林平团队在 2019 年使用“被访者驱动抽样法”，对南京、无锡、广州、佛山四市 1029 个家政工的调查，其中养老护理员 82% 在 50 岁以上，平均年龄为 54.17 岁，超出农民工平均年龄（40.2 岁）近 14 岁；女性占比超过 95%；来自农村的养老护理员占比超过 81%；近 60% 的养老护理员为跨省流动人口。数据来自付双乐（2020）。

28 数据来自（伍宗云等，2017），该研究团队采用了分层抽样与整群抽样相结合的方法，从全国 27 省、561 个养老机构中共抽取 1417 名调研对象，其中养老护理员 935 名，养老机构管理人员 482 名，针对人口学变量和工作变量进行问卷调查和访谈。

29 数据源自付双乐（2020）。另据民政部社会福利中心课题组 2015 年报告，养老护理员的流失率一般在 40% 左右，个别民办养老机构的养老护理员流失率高达八成。

30 数据来源：“养老护理员行业工资指数”首次发布”，保姆大本营，2014/2/26 15:14:20 [bm.haobangni.com/shownews.aspx?id=33726](http://bm.haobangni.com/shownews.aspx?id=33726)

线城市一些高端养老机构月薪最高能够拿到 5000 元左右，一般城市养老护理员的月收入仍停留在 1800-3000 元之间，非经济发达地区尤低（肖建英等，2019；焦娜娜等，2022）。

养老护理员多数属非正规就业，她/他们很少甚至未享受到社会保险和福利：

如前述对南京等 4 市家政工调查显示：养老护理员与公司或家庭雇主签订劳动合同的比例极低，仅稍高于 1%，远低于 2012 年服务业农民工劳动合同签订率的 39.2%；养老护理员的参保率较低，超过 42% 的养老护理员没有购买任何社会保险（付双乐，2020）。

养老护理员的职业现状可概括为“三低一高”，低报酬、低保障、低社会声望和高劳动强度。她/他们的工作环境也并不友好。养老护理员除了由社区服务站派往住家提供助老服务的，多数是处于封闭、半封闭的环境、与自己的家庭成员长期分离、高强度持续工作以及缺乏正常的社会交往，使她们早早出现职业倦怠，产生心理和家庭关系等诸多困扰。此外，还有超过 41% 的养老护理员遭受过“身份歧视”，20% 的养老护理员说她/他们工作期间曾遭到过雇主和其亲友的辱骂恐吓，2% 曾遭殴打，1.18% 遭受过性骚扰（付双乐，2020）。

综上所述，养老护理员无论从薪酬、社会保障、福利以及权益保护诸方面都未得到公平对待，她/他们的合法权益没有得到充分保护，职业环境亟需改善。因此，亟需改善养老服务业的制度环境、提高养老服务员的劳动待遇和社会福利保障，以提高养老护理员的职业地位和社会认可度。

## 3.2. 国家对增加养老照护劳动供给的措施

国家对增加养老护理劳动供给基本从两端发力：降低职业准入标准、增加养老护理的供给源；激发“新动力”，加快培养年轻的养老服务人才。

### 3.2.1. 养老护理员的职业定位变化：准入制从制定到取消

“养老护理员”的名称在中国首次出现于 2000 年，它被定义为“对老年人生活进行照料、护理的服务人员”。2000 年至 2002 年，在联合国教育基金会的支持下，中国民政部联合原劳动和社会保障部共同开发了《养老护理员国家职业标准》。2002 年 2 月 11 日，原劳动和社会保障部印发了《关于第三批国家职业标准的通知》（劳社厅发〔2002〕1 号），养老护理员职业代码为 X4-07-12-03，从此养老护理员正式成为一种职业。

但在 2017 年新颁《国家职业资格目录》的 140 项职业资格中，养老护理员未能被纳入<sup>31</sup>；在 2019 年颁布的第三版养老护理员的《国家职业技能标准（2019）》时，与前不同的是：降低了对养老护理员的学历要求（将由“初中毕业”调整为“无学历要求”）；其次，提升

31 参见人力资源和社会保障部印发了《关于公布国家职业资格目录的通知》（人社部发〔2017〕68 号）

了职业技能等级（新增“一级 / 高级技师”等级），完善了职业能力要求（如增加了消防安全、失智老年人照护、照护评估和质量管理等）。

同年，《民政部关于进一步扩大养老服务供给促进养老服务消费的实施意见》（民发〔2019〕88号20）又提出开展养老服务人才培训提升行动，确保到2022年底前培养培训1万名养老院院长、200万名养老护理员、10万名专兼职老年社会工作者。

此外，随着新的国家职业技能标准和老年照护、失智老年人照护职业技能等级标准颁布，与之相适应的职业技能等级教材将陆续编写和出版（杨根来、赵永，2020）。

在从准入制、职业资格等级评定的变化以及职业发展培训资源投入等起起落落的变化过程中，可以看到国家随着老龄化的新形势调整着对“养老护理员”的职业定位以应对养老护理市场中供求关系的失衡。与提升技能相比，降低进入门槛、增加数量供给显然更为紧要。

### 3.2.2. “开闸放水”：鼓励更多农村劳动力流入

当下，政府对照护劳动资源的最大供给方“开闸放水”——鼓励更多的农村劳动力流入城市老年照护的“池”中。如商务部等14部门做出《家政兴农行动计划（2021-2025年）》，提出“家政扶贫”、“家政兴农计划”的口号，欲将支持就业范围扩大到所有“有意愿、有能力的农村劳动力”上，而且要让她们“出得来、留得住、干得好，促进家政服务下沉”。

### 3.2.3. 激发“新动力”：培养养老服务的新生力量

2019年教育部、民政部、国家卫生健康委等7部门近日联合印发《关于教育支持社会服务产业发展提高紧缺人才培养培训质量的意见》，要求“每省至少1所本科高校开设养老专业”<sup>32</sup>，以加快养老护理等新生人才。

### 3.2.4. 管理模式创新，创造养老护理人才的新激励机制

例如从当下49个长护险试点城市的实践，我们可以看到国家如何培养、扩大老年护理骨干的。

以上海为例<sup>33</sup>。有研究者比较了上海街道敬老院、长者照护之家、长护护理站和住家保姆4种提供老年照护服务的形式，发现以护理站的护理员收入最高，基本工资加绩效工资月薪一般达到8000-10000元。由于收入水平相当可观，所以吸引了一批体力良好、有能力获

32 转引自甘贝贝：《每省至少1所本科高校开设养老专业》，《健康报》，2019-10-15 [http://health.china.com.cn/2019-10/15/content\\_40920916.htm](http://health.china.com.cn/2019-10/15/content_40920916.htm)

33 上海是全国最早开始长护险制度试点城市之一，从2017年在三区展开试点到2018年，已在全市推开。



得培训证书的“闲置劳动力”进入<sup>34</sup>；次之为长者照护之家，因其在机构经营上有很大的自主权，薪资水平也颇具竞争力。上海在长护险政策带动下，养老护理员队伍出现了较大增长<sup>35</sup>，养老护理员的工资收入也有显著提高（曹新宇，2020）。

## 4. 老年护理事业发展中的性别平等与公平问题

可以看到，国家在制定积极老龄化的政策过程中，考虑到了生命的全周期关怀、考虑到中国国情、兼顾效益和公平等原则，但无论是制度设计还是政策实践，均缺少性别平等与社会公平的视角。

### 4.1. 为什么在养老护理员队伍中，普遍以女性、外来流动人员、年长者为主？

综合各个相关研究报告，养老护理员结构特点的成因被解释为：

- 一，养老护理员，一个劳动付出和所获报酬极不相称的职业，只能成为在劳动力市场缺少竞争力的人才会选择的工作，而男性往往比女性有更多的选择；
- 二，女性比男性细心、更有耐心，因此更适合做养老护理工作；
- 三，年长妇女特别是流动进城的农村女性普遍素质偏“低”，因此在养老护理员整体高流失率的情况下，能保持相对较稳定。

以上对老年护理人员性别/年龄/城乡的结构特点的解释，都基于女性“更适合从事照料性劳动”的性别刻板印象。女性并非“天生”适合照顾他人，有研究报告也指出，基于男女体能差别，照顾高龄失能老人特别是男性失能老人，年长女性养老护理员常常力不胜任；所谓年长、流动女性、下岗女性“低文化”、“低技能”的“低素质论”更是带有偏见；女性在劳动力市场的竞争力低于男性，更多应归因于不平等的市场机制。例如，流动进城的中老年女性职业选择余地极少，但又面对城市较大的生存压力；老年护理员队伍中本地户籍的女性，往往也是下岗、失业的“40、50”女性，因为她们通常在超过 35 岁以后很难再有正规就业的机会，但她们的社会保险必须购买满 15 年后才能日后享有，因此她们也不得不接受这样一份“三低一高”的工作。

换言之，老年照护行业的女性化是劳动力市场不平等性别机制的产物。

<sup>34</sup> 护理站对护理员有较严格的年龄限制、较高的技能要求，因准入门槛高、在划定地域范围内按需提供上门服务，照护比一般为 1:10，工作压力大且异常辛苦，因此尽管高薪酬有较大的吸引力，但目前仍处于供不应求的状况，参见曹新宇，2020。

<sup>35</sup> 2019 年一份报告显示，上海各类老年护理人员约 5 万人（陈晓丽，2019），而 2021 年据中国新闻网报道上海全市共有 7 万名养老护理员，42.7 万老年人享受长护险福利。数据源自中国新闻网。上海开展金牌护理员培训进行技能升级。[EB/OL].[2021-06-03].<https://www.chinanews.com/sh/2021/06-03/9492101.shtml>。虽然数据来源不一，但我们似可把 2 万养老护理员视作新机制的“增量”。

其次，女性的无奈选择也与家庭性别角色规范有关。有研究发现，女性养老护理员中丧偶或婚姻失和者较多。如 4 城市调查也显示：15%的养老护理员处于“非在婚”状态（付双乐，2020），她们必须撑起独自养家的职责。

#### 4.2. 市场的“雇佣偏好”和不友好的工作环境

为了解决养老护理资源供给不足的困境，国家采取政府兜底，放开养老服务市场的发展策略，但市场显然存在着“雇佣偏好”。

一些民营的养老机构经营者<sup>3 6</sup>坦言：用工第一要考虑的是降低用人成本，而大龄、流动、女性恰恰具有这种低成本“优势”。因为中国女性退休年龄比男性要早 5-10 年，大龄女性护理员招进来时往往已过了退休年龄，因此雇主除了给她/他们买意外险之外无需再给买社会保险（而男性要过 60 岁后雇佣才“合算”，但对需要较大体力付出的老年护理而言，60 以上的男性年龄已经偏大了）。另流动女性因多数在家乡有农保，所以也不需要给她们再买社保。

其次是考虑到护理员队伍的稳定。年长的女性基于更大的生存压力，比男性农民工更能接受做“照顾人”、“伺候人”的工作。

第三从管理的角度看，经营者也更倾向聘用直接从农村流动进城的农村妇女，尽管今后对她们进行专业化的技能培训比较吃力，但对一线护理工作而言，重要的是实操能力和经验的累积。比起那些在医院做过“护工”、有与劳务中介公司、雇佣机构三方长期“博弈”经验的人，越是远距离流动而来的农村妇女越“听话”，因为她们缺少社会支持网络，因此越容易培养起对企业的忠诚度。

换言之，私营养老机构受资本逐利本性驱动，对大龄、流动、女性的“雇佣偏好”更强。所以，如果我们仅仅放开养老服务市场，而没有从制度上对养老服务工作者的基本权益提供有力的保障，那么提高养老护理员职业地位和社会福利保障的要求都难以实现。

#### 4.3. 培养老年护理人才的“新动力”：务实的选择和后忧

即使国家 7 部委联合发文鼓励高校开设养老专业，但迄今为止，全国开设养老服务与管理相关专业的院校也只有约 200 所，90%为高职、高专，且在高职院校中也仅占总量的 14.4%。养老专业普遍存在招生难的困境，至今全国总在校人数仅为 6000 人左右。而就读于养老服务专业大学生呈现“女生多、农村学生多、低收入家庭多”的结构特点<sup>3 7</sup>。这类学生被称为“非优势大学生”<sup>3 8</sup>。研究者称：“来自农村以及中低收入家庭的大学生在面对更狭小的就业机遇

3 6 本部分分析材料来自笔者在 2022 年 4 月、5 月对 2 个民营养老机构经营者进行了两次微型调查。

3 7 北京师范大学中国公益研究院发布《中国大学生养老服务就业意愿调查报告（2019）》显示：就读于养老专业的大学生，女生占比 76.46%，农业户口占 68.39%，来自年收入 8 万元以下的中低收入家庭占 78.31%，其中家庭年收入在 3 万元以下的占 48.60%。2019-06-28 [www.bnu1.org/show\\_1335.html](http://www.bnu1.org/show_1335.html)

3 8 2015 年，慈爱嘉养老服务指导中心在摩根大通的资助下实施“新动力中国养老护理人才公益培训项目”，该项目负责人称项目目的即“让非优势大学生通过宣讲和培训最终能够选择进入养老服务行业，解决自身就业发展困境的同时，满足中国老龄化人才供给严重缺乏的矛盾”。参见王勇：《养老服务人才培养需要新动力》，《公益时报》，2019-06-05，[www.gongyishibao.com/html/yaowen/16670.html](http://www.gongyishibao.com/html/yaowen/16670.html)



时，对于工作的挑剔性比较弱，因而愿意投身于养老服务行业”。因此“非优势大学生”应成为提升老年照护的“新动力”。

“非优势大学生”的客观存在，背后是“隐形”的发展公平性问题。给她/他们就业于“银发事业”以激励，是有益又务实的。但如果只鼓励“非优势大学生”进入养老护理员队伍，我们是否在继续复制性别-城乡-阶层的的不平等？

#### 4.4. 被固化的职业性别隔离与“低素质”的身份符号

一种职业的“性别标记”对如何估算它的劳动价值影响巨大。通常，某种职业的女性化程度越高，越容易使它成为低报酬、低声望的职业。老人照护工作的高度女性化，将使“护理工作就是女人的工作”的性别陈规定见被进一步固化。

当然，在照护劳动中，月嫂、育婴嫂以及家政工也是高度女性化的，但月嫂和育婴嫂的收入远高于养老护理员。为什么照护老年人的工作比照护婴幼儿市场定价更低？一方面与人们把养育婴幼儿视为家庭“对未来的投资”，愿意付给较高薪酬；而对老年人提供照护则被视为一种纯粹消耗的价值理念，因此压低给付以减少社会和家庭的“损耗”。

在家政照护劳动者之间存在的分层，也与养老护理劳动的“非专业化”定位相关。女性化、大龄、低教育水平、内部移民身份等特征无不在构造一个“低素质”的身份符号。“低素质论”在上个世纪九十年代曾为女工大量被下岗提供过“合理化”依据；今天“低素质”论又在为养老护理员边缘性职业地位提供“合理性”解释。例如上海的长护险服务提供者中包括执业护士（师）、养老护理员（医疗照护）、养老护理员和健康照护 4 类人员（健康照护类因需求不足已逐渐退场），同样的养老护理员，医护方向的养老护理员支付标准是为 65 元/小时，而非医疗系统的养老护理员为 40 元/小时，尽管两类人员提供的居家护理服务内容几无差异（李星辉等，2021）。

女性老年护理员之所以“好管理”，不仅仅因为她们市场议价能力较低，也和她们以单个个体身份提供服务（如上门提供护理和住家保姆）的“去组织化”工作方式有关。

## 5. 结语：“要让老人有尊严地生活，也要让养老护理人员有尊严地工作”

为何在供给如此短缺的情况下，老年照护工作仍摆脱不了职业的边缘地位？这值得全社会反思。

有研究报告提出一个重要论点：“要让老人有尊严地生活，也要让养老护理人员有尊严地工作”<sup>39</sup>。该报告重点放在呼吁改善养老护理员的职业状况、提高职业的社会地位，以提高老年护理员的供给之上。而本报告认为：增加供给和为使老年护理者有尊严地工作，需要：

### 5.1. 从制度层面为老年护理工作提供必要的保障

为扩大养老护理工作者的队伍，一些对策研究均提出：应该为养老照护人才队伍建设提供更强有力的激励机制、改善老年护理工作者的工作环境、提高待遇等。如将养老护理员岗位纳入社会公益性岗位，享受社会保险补贴或养老服务岗位的专项护理补贴（包括入职补贴和养老服务岗位津贴、社保补贴）；改善分配制度，提高护理工作薪酬，并提高补贴水平和覆盖面（肖建英等，2019）。但本报告认为，更应强调的是从立法层面提供制度性保障。在一些国际老年福利制度的比较研究报告中，德国和日本被视为“养老护理服务法治化的典型国家”，强调要参照德国和日本等过以立法的形式从薪资福利待遇、职业培训发展等多角度提高对护理人员合法权益的保障力度<sup>40</sup>，（戴卫东，2007；郝君富、李心愉，2014；刘涛，2016；刘芳，2018；尹晖、黄晨伊，2022；宋东明，2020）。

### 5.2. 给一线从事老年护理的工作人员以职业提升空间

相关对策研究倾向于把激励重点放在未来的老年护理人员之上，包括许诺她/他们将很快升入管理层、有更多通过培训-考级带来的职业提升空间。确实，一个职业只有对年轻人和男性同样具有吸引力时才能在未来有更大发展空间。但我们不应忘记给那些长期在护理一线工作的劳动者也提供一定的提升空间，例如同样给她们以新护理技能的培训机会（如康复训练和对失智老人护理训练）；在考级时增强护理经验和态度的相对指数，在照料者代际间建立一个相对公平的晋升/报酬制度。

### 5.3. 生产/再生产劳动的价值层面需要重大观念变革

应该重新评价照护劳动的价值，以此建立对以情感投入、人际互动和关怀弱者的照料性劳动的重新定价。这需要我们破除以量化生产和“总体绩效”<sup>41</sup>为特征的原有价值体系。“照

39 《要让老人有尊严地生活，也要让养老护理人员有尊严地工作》，该主题见北师大公益研究院的《中国大学生养老服务就业意愿调查报告（2019）》，[https://www.sohu.com/a/324223005\\_778199](https://www.sohu.com/a/324223005_778199)；郭晋晖：《银发产业“用人荒”：养老护理人才缺口超 500 万》，《第一财经》，2019-06-04 <https://finance.sina.com.cn/roll/2019-06-04/doc-ihvhiqay3436494.shtml>

40 参见高云霞：《解决养老机构服务人员老龄化，需要完善介护人才制度保障》2022-03-14 [www.bnu1.org/show\\_2522.html](http://www.bnu1.org/show_2522.html)，该报告建议参照日本建立“介护福祉士法”建立类似的制度保障。

41 法国调节学派卡特利斯批判“总体绩效”学说以“非物质的服务业不带来生产率的增长”、“生产率在服务业的收益天

料赤字”或“照料危机”的根源是对社会再生产的系统性破坏。“任何一个社会若系统性地削弱社会再生产，都将无法长期存在”（弗洛朗丝·雅尼-卡特利斯，2012/2018）——应该成为今天我们社会的新共识。

#### 5.4. 打破职业的性别隔离，在照护劳动领域建立性别相对均衡的分工模式

突破照护劳动是“最适合女性工作”的性别陈规定见和基于性别刻板印象的性别歧视，包括对从事老年照护的男性工作人员的歧视<sup>4 2</sup>。

当我们提出促进养老护理工作的性别均衡化目标时，也有人质疑：是否男女一半对一半才算是性别公平？女性化的养老照护职业难道不是为在劳动力市场处于非优势的女性提供了更多就业机会？

实际上，我们并不是把性别平等简单理解为一半对一半，我们必须学会识别女性的实用性社会性别需求 (Practical Gender Needs) 和战略性社会性别利益 (Strategic Gender Interests)。例如对政府鼓励农村妇女流动进城以从事护理工作的“家政扶贫”政策，应该指出其存在双面效应：一方面它给那些处于劳动市场边缘地位的妇女提供了更多的就业机会；另一方面又固化了已有的性别劳动分工模式，并使女性工作被进一步边缘化。从“实用性需求出发”，女性不妨利用照护行业对女性劳动供给高度依赖的“性别优势”；但从“战略性性别利益”出发，则应借此养老事业供需极度失衡的机会，促使社会重新评价两种生产的价值，并使照护性劳动从边缘走向中心。

我们希望，到那一天，男性选择养老照护工作不会再受到“男性气质不足”的羞辱；女性不再因男性的进入而丧失职业上升空间。当然，这需要女性边“被结构”边自我赋权，以适应未来智慧养老发展的新形式。这也许需要经过两代甚至更多代人的共同努力才能达到。

然地低”作为贬低对人的照护服务的“一个绝妙的理由”。参见[法]弗洛朗丝·雅尼-卡特利斯在《资本主义新精神》(La performance totale: nouvel esprit du Capitalisme ?)一书中国经济出版社，2012/2018：53-54

4 2 一项对上海地区长期护理保险社区居家照护服务中的养老护理员调查中发现，男性养老护理员在护理劳动过程中遭受城乡、阶层和性别相互交织的歧视。当然，他们也会以“掩饰”、“退出”或展演“技术专家”或“大丈夫能屈能伸”的“男性气质”等方式加以应对（张智慧、苏熠慧，2021）。

## 6. 参考文献：

- 曹新宇. 长护险政策下上海市养老护理员的流动性探究[J]. 统计与管理. 2020 (6) .
- 陈芳, 陈建兰. 我国“自我养老”模式研究述评[J]. 学术论坛. 2013 (1) .
- 陈江琼, 刘婷婷, 张迎迎. 天津市养老机构护理人力配置及专业培训现状调查 [J] . 护士进修杂志. 2017. 32 (15) : 1386-1389.
- 陈晓丽. 上海市养老护理员队伍建设现状分析[J]. 党政论坛. 2019 (1) .
- 戴卫东. 解析德国、日本长期护理保险制度的差异[J]. 东北亚论坛. 2007(01): 39-44.
- 付双乐. 养老护理员生存现状与困境调研报告[J]. 家庭服务. 2020(6).
- [法]弗洛朗丝·雅尼-卡特利斯. 资本主义新精神 (La performance totale: nouvel esprit du Capitalisme ). [A]中国经济出版社. 2012/2018: 53-54.
- 郝君富, 李心愉. 德国长期护理保险: 制度设计. 经济影响与启示[J]. 人口学刊. 2014(02).
- 焦娜娜, 钟志宏, 汪漫江, 张彬渝, 王顺兰, 罗仕蓉. 养老机构养老护理员培训现状及需求调查分析[J]. 中国老年保健医学杂志. 2022 (1) .
- 李明, 曹海军. 老龄化背景下国外时间银行的发展及其对我国互助养老的启示[J]. 国外社会科学. 2019 (1) .
- 李建民 王晶晶. 人口老龄化背景下经济增长的国际比较[J]. 南开学报 (哲学社会科学版) . 2020(4).
- 李彤, 仇妍. 老有所养 何以为养? ——中国居民养老制度问题的推演分析[J]北方金融. 2021 (12) .
- 李星辉, 宋阳, 李梦颖, 杨婷婷, 王颖. 上海市长期护理保险居家护理人力培训体系现状分析[J]. 中国初级卫生保健. 2021 (2) .
- 刘芳. 德国社会长期护理保险制度的运行理念及启示[J]. 德国研究. 2018 (01).
- 林宝. 加快社区养老服务体系建设[J]. 中国国情国力. 2019 (2) .
- 林宝. 党的十八大以来我国养老服务政策新进展[J]. 中共中央党校 (国家行政学院) 学报. 2021 (1) .
- 刘涛. 福利多元主义视角下的德国长期照护保险制度研究[J]. 公共行政评论. 2016,9 (04): 68-87.
- 米红, 郑雨馨. 多健康状态老年人长期护理需求分析预测——以浙江省为例[J]. 中国医疗保险. 2020(06).
- 民政部社会福利中心课题组. 我国养老机构从业人员现状问题及对策研究——基于全国养老机构数据直报系统 239312 名从业人员的数据分析[J]. 中国民政. 2015 (17): 29-31  
<https://wenku.baidu.com/view/057e1d04f505cc1755270722192e453611665bfb.html>.
- 陶涛, 王楠麟, 张会平. 多国人口老龄化路径同原点比较及其经济社会影响[J]. 人口研究. 2019 (5) .
- 宋东明. 促进养老产业发展法律制度研究[D]. 辽宁大学. 2020.
- 王广州. 新中国 70 年: 人口年龄结构变化与老龄化发展趋势[J]. 中国人口科学. 2019(03).
- 王金营, 李天然. 中国老年失能年龄模式及未来失能人口预测[J]. 人口学刊. 2020 (5) .
- 王赛男, 宋玉磊, 翁艳翎等. 运用秩和比法评价我国社区护理人力资源配置水平 [J] . 护理学杂志. 2020,35 (5) : 59-62.
- 伍宗云, 张福顺, 李同归. 养老机构护理员现状调查[J]. 社会福利 (理论版) . 2017 (7) .
- 肖建英, 姜土生, 春秋蓉, 原新. 中国养老护理员职业能力提升路径——基于养老照护工作的科学性, 技术性, 服务性, 社会性视角[J]. 中国老年学杂志. 2019 (39) .
- 谢红, 王敏, 尚少梅, 陈静, 周子琦, 李辉. 北京市护理院收费方案和标准的探索性研究[J]. 中国护理管理.

2011 (06) .

杨博文, 叶宸辰, 刘林平. 中国城镇家庭“一老一小”社会化照料需求估计[J]. 华东经济管理. 2022 (5) .

杨根来, 赵永. 养老护理员职业发展 20 年回眸[J]. 中国社会工作. 2020 (4) .

尹晖, 黄晨伊. 德国和日本长护险比较与启示[J]. 中国医疗保险. 2022 (8) .

曾毅, 陈华帅, 王正联. 我国 21 世纪上半叶老年家庭照料需求成本变动趋势分析[J]. 经济研究. 2012 (10) .

张智慧, 苏熠慧. 男性养老护理员的情绪劳动与性别气质展演——以上海“长期护理保险”的社区居家照护为例[J]. 妇女研究论丛. 2021 (2) .

朱凤梅. 一种接地气的养老方式——探索居家社区医养结合[J]. 中国社会保障. 2021(10).

邹红, 刘亚平. 异质性医疗保险, 自费医疗支出与中老年人健康水平[J]. 财经科学 2016(06):112- 123.

## 作者介绍

金一虹教授获中国社科院研究生院社会学硕士学位，  
曾任江苏省社科院社会学所副所长，  
现受聘于金陵女子学院劳动与社会保障系。  
重要的学术贡献在性别社会学和劳动社会学方面。

## 版本说明

© 2023 弗里德里希·艾伯特基金会上海代表处  
中国上海市淮海中路 1325 号瑞丽大厦 705 室  
邮政编码：200031

## 负责人

雷伯曼 (René Bormann) | 首席代表  
费安娜 (Anna Fiedler) | 项目协调及学术支持  
贝秉诚 (Tobias Beck) | 项目经理

电话 +86-21-6431 0026  
<https://china.fes.de/>

本文观点不一定代表  
弗里德里希·艾伯特基金会的立场。

未经弗里德里希·艾伯特基金会的书面允许，  
不得将其作品用于商业用途。

**FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG**