

人力资源和社会保障信息快报

第 202115 期

南京人力资源和社会保障学会

2021 年 8 月 27 日

目 录

最新关注

人力资源社会保障部 司法部深化公共法律服务专业人员职称制度改革

人力资源社会保障部专业技术人员管理司 司法部公共法律服务管理局负责人就
《关于深化公共法律服务专业人员职称制度改革的指导意见》答记者问

各地动态

海南：今年前 7 月城镇新增就业同比增长 65.55%

陕西西安：人社领域行政诉讼材料开启“电子送达”新模式

吉林：助力农民工返乡创业

重庆：1-7 月城镇新增就业 49.85 万人

广西：开展“加强预防调解 服务千家企业”活动

一家之言

中青网评：享发展红利，实现更加充分更高质量就业

养老行业年轻护理人才奇缺难题亟待破解

他山之石

劳动力老龄化冲击韩国制造业

人力资源社会保障部 司法部深化公共法律服务专业人员职称制度改革

近日，人力资源社会保障部、司法部联合印发《关于深化公共法律服务专业人员职称制度改革的指导意见》（以下简称《意见》），部署公共法律服务专业人员职称制度改革工作。

《意见》指出，公共法律服务专业人员特别是公证员、司法鉴定人，是建设社会主义法治国家的重要力量。要围绕全面依法治国建设总目标，坚持党管人才，充分发挥公共法律服务专业人员在全面依法治国中的重要作用，为全面建成社会主义现代化强国和实现中华民族伟大复兴的中国梦提供优质高效的公共法律服务。

《意见》明确，公共法律服务专业人员职称专业类别分为公证员和司法鉴定人，职称设初级、中级、高级，其中高级分设副高级和正高级。各地、各有关部门可根据工作实际，动态调整职称专业设置，对发展势头良好，评价需求旺盛的专业，如法律援助、仲裁等，符合条件的增设为新的职称专业；对未来评价需求缩减、从业人员减少的专业，及时调整或取消。

《意见》要求，完善职称评价标准，坚持德才兼备，以德为先，强化社会责任。突出对能力水平和实际贡献的评价，破除唯论文、唯学历、唯资历、唯奖项倾向，分类完善公共法律服务人才评价标准。对于公证员，探索引入公证书、理论文章、指导案例、创新业务等成果形式，重点考察成果质量，注重实际贡献；对于司法鉴定人，重点评价司法鉴定实务、解决疑难复杂案件、新技术新方法运用、科技成果转化等方面的能力。

《意见》提出，对在促进法治建设中作出重大贡献，长期在艰苦边远地区工作的公证员、司法鉴定人，适当放宽学历、科研能力要求，重点考察工作业绩；对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，放宽资历和任职年限要求，可直接申报评审高级职称。

《意见》强调，各地区要深入开展调查研究，紧密结合实际，落实好各项改革措施，全面考虑改革推进工作中可能遇到的各种情况和问题，及时研究解决，妥善做好新旧政策衔接工作，按照改革前后公证员、司法鉴定人的职称对应关系做好过渡。

来源：人社部

人力资源社会保障部专业技术人员管理司 司法部公共法律服务管理局负责人就

《关于深化公共法律服务专业人员职称制度改革的指导意见》答记者问

近日，人力资源社会保障部、司法部联合印发《关于深化公共法律服务专业人员职称制度改革的指导意见》（以下简称《意见》），人力资源社会保障部专业技术人员管理司、司法部公共法律服务管理局有关负责人就《意见》相关问题回答了记者提问。

问：《意见》出台的背景和过程是什么？

答：公共法律服务专业人员是中国特色社会主义法治工作队伍的重要组成部分，是建设社会主义法治国家的重要力量。改革前，公共法律服务专业人员职称制度的主要依据包括 1988 年中央职称改革工作领导小组印发的《关于转发司法部〈公证员职务试行条例〉等文件的通知》、1986 年最高人民法院、最高人民检察院、公安部、司法部印发的《关于法医技术人员靠用〈卫生技术人员职务试行条例〉的实施细则的通知》及中央职称改革工作领导小组印发的《工程技术人员职务试行条例》。随着司法体制改革和职称制度改革的深入推进，现行公共法律服务专业人员职称评审存在制度落后形势发展、评审体系分散、评审标准滞后、评价结果应用措施不够健全等亟待解决的问题。

自中办、国办《关于深化职称制度改革的意见》印发以来，我们认真落实推进统一规范的公共法律服务专业人员职称评审制度建设任务，明确改革工作的职责、任务、步骤和要求，在深入调研、充分论证、广泛听取系统内外、各层级相关单位及公证员、司法鉴定人等专业人士意见的基础上，研究起草了《意见》初稿。2021 年 5 月，面向社会公开征求意见。根据征求意见情况，两部门对《意见》进一步修改完善，并于近日正式发布。

问：《意见》在公共法律服务专业人员职称制度改革方面有哪些重点举措？

答：《意见》坚持问题导向，围绕健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制、促进职称评价与人才培养使用相结合等方面，提出针对性改革措施。

一是健全职称体系。《意见》首次将公共法律服务专业人员职称专业类别分为公证员和司法鉴定人。公证员职称分为四级公证员、三级公证员、二级公证员、一级公证员；司法鉴定人职称分为初级司法鉴定人、中级司法鉴定人、副高级司法鉴定人、正高级司法鉴定人，并按执业类别分为法医类、物证类、声像资料、环境损

害四个专业方向，其中，法医类司法鉴定人的职称名称为法医师、主检法医师、副主任法医师、主任法医师。《意见》还明确将根据公共法律服务人才评价工作的实际，动态调整职称专业设置。

二是完善职称评价标准。《意见》突出德才兼备，以德为先的原则，同时，结合公共法律服务业务实际，突出考察专业人员的业务能力、实绩和贡献，破除唯论文、唯学历、唯资历、唯奖项倾向，分类完善公共法律服务人才评价标准。《意见》还对职称评审中的实践经验要求和标准适用问题进行了明确。

三是创新评价机制。《意见》提出建立以同行专家评议为基础的业内评价机制，采用多种评估方式，注重业内和社会评价相结合。畅通职称申报渠道，完善评审委员会的组织管理办法，健全工作程序和评审规则，加强评审委员会专家库建设，强化职称评审考核、监督，建立倒查追责机制，提高职称评审的公正性和权威性。

四是促进职称评价与人才培养使用相衔接。《意见》要求公共法律服务机构按照有关规定落实对应职称等级专业人员的薪酬待遇、岗位聘用，创新和丰富继续教育、专业培养的内容和形式，实现职称评价结果和公共法律服务人员聘用、考核、晋升等有效结合。

问：对贯彻落实《意见》有哪些要求？

答：公共法律服务专业人员职称制度改革是深化职称制度改革的重要内容，政策性强、涉及面广，关乎专业人才的切身利益，各地要紧密结合本地实际，采取有效措施抓好改革政策的落实。

一是提高认识，加强领导。各级人力资源社会保障部门、司法行政部门要高度重视，密切配合，做好政策制定、组织实施和监督检查等工作，确保职称制度改革工作顺利推进。

二是结合实际，周密部署。各地区要根据《意见》，妥善做好新旧政策衔接工作，深入开展调查研究，充分掌握本地区公共法律服务专业人员队伍现状，全面考虑改革推进工作中可能遇到的各种情况和问题，及时解决，妥善处理改革、发展和稳定的关系。

三是加强宣传，营造环境。各地区要加强宣传引导，鼓励引导公共法律服务专业人员支持和参与改革，营造有利于职称制度改革的良好氛围。

来源：人社部

各地动态

海南：今年前7月城镇新增就业同比增长65.55%

自党史学习教育“我为群众办实事”实践活动开展以来，海南省人社厅始终以“就业是最大民生”的紧迫感和责任感，创新就业服务，化解群众就业难题，扩大就业容量。根据公共服务数据统计，今年前7月海南省城镇新增就业13.75万人，同比增长65.55%；农村劳动力转移就业11.78万人，同比增加36.24%；城镇失业人员再就业24623人，同比增长48.80%。

为持续做好就业供需匹配，海南人社部门着力提升劳动者的职业技能，截至7月底，全省共开展各类职业技能培训16.05万人次。同时，加大公益招聘服务力度，1至7月共开展线上线下公益招聘会352场，1.4万家用人单位累计提供岗位36.9万个。此外，海南省人社厅等五部门印发通知，继续实施普惠性失业保险稳岗返还、以工代训扩围、就业见习补贴提前发放、失业保险保障扩围等政策，支持企业稳岗扩岗，支持高校毕业生赴基层就业和升学入伍。针对农村劳动力转移就业开展家政服务劳务对接助力乡村振兴行动，由海南省人社厅牵头协调对接四川、陕西、贵州、吉林等四个省份，建立家政劳务对接机制，并联合省乡村振兴局、省妇联组织专场招聘和劳务输出，2021年度计划转移输入家政服务劳动力2700人。

来源：海南省人社厅

陕西西安：人社领域行政诉讼材料开启“电子送达”新模式

近日，陕西省西安市人社局与西安铁路运输法院举行诉讼材料电子送达协议签约仪式。开启人社领域行政诉讼材料“电子送达”新模式。

诉讼材料电子送达是西安市人社局和西安铁路运输法院落实“我为群众办实事”实践活动要求，努力践行“向规范化要效率、向信息化要效率”的具体行动。电子送达改变以往的人工送达方式，利用电子传输渠道将诉讼材料在法院、人社部门和群众之间传递，不仅提升了审判和行政应诉效率，也在很大程度上减轻了群众的诉累。实施电子送达能有效解决传统诉讼文书送达周期长、流程多、效率低的问题，将进一步缩短送达时间，降低送达成本，节约司法和行政资源，实现“让数据多跑路，让群众少跑腿”。

来源：陕西省人社厅

吉林：助力农民工返乡创业

截至目前，吉林省累计为农民工返乡创业发放担保贷款 13.98 亿元。当地先后制定出台关于支持农民工等人员返乡创业的实施意见等多个专项政策文件，为农民工返乡创业提供政策支撑。

吉林省成立领导小组，每年召开一次全省农民工返乡创业推进大会，总结部署工作；开展创业培训，结合农民工特点，组织省直相关部门开展农民工返乡创业带头人培训等，参培人数达 2.6 万；完善服务驱动，组建专家服务队伍，累计为 3.82 万名创业者提供现场指导。

来源：人民日报

重庆：1-7 月城镇新增就业 49.85 万人

2021 年重庆市就业创业工作半年推进会近日召开。今年 1-7 月，重庆市城镇新增就业 49.85 万人，同比增长 26.8%，完成全年目标任务 60 万人的 83.1%；二季度城镇调查失业率处于合理区间，就业形势总体稳定、稳中向好。

为破解重点群体就业难问题，今年重庆市建立专班机制，实现高校毕业生、农民工、长江退捕渔民等就业帮扶全覆盖，全市 24.2 万应届高校毕业生去向落实率较去年同期高 14.5 个百分点，58.6 万市外员工留渝过年实现“愿留尽留”，400 余万农民工返岗复工实现“应返尽返”；脱贫人口就业 76.6 万人，超过去年全年规模；全市 1.05 万退捕渔民实现“退得出”“稳得住”；放开创业担保贷款户籍限制，全市新增市场主体 26.4 万户，同比增长 16.8%。同时，重庆市开展职业技能提升“质量年”活动，围绕“互联网营销师”等新职业，探索“智能+技能”高新技能培训，上半年开展政府补贴性培训 27.5 万人次，创历史新高。此外，重庆市还广泛推广“智能就业”服务平台，建成就业大数据中心和就业预警监测体系，开展“重庆英才·职等您来”网络直播招聘活动，开播一年多帮助 12 万余人就业。

来源：中国政府网

广西：开展“加强预防调解 服务千家企业”活动

日前，广西壮族自治区人社厅牵头联合自治区总工会、自治区工商联、自治区企联，在全区范围内开展“加强预防调解 服务千家企业”活动，深入企业一线进行对口服务，并开展送法入企。

活动期间，广西各级人社部门共组建党员仲裁员先锋队伍 165 人、青年仲裁员志愿者 123 人，会同总工会、企联、工商联对口联系服务企业 1359 家，开展送法入企活动 1116 次，实地指导企业劳动争议调解组织建设 559 次，举办普法讲座或培训班 230 场，组织邀请走进劳动人事争议仲裁机构活动 770 人次，通过开展“科院长走流程”活动整改问题 132 个，以点带面推动调解组织发挥实效，防范化解劳动关系领域风险，构建和谐劳动关系。

开展“加强预防调解 服务千家企业”活动，是广西推进劳动人事争议预防调解的重要一步。近年来，自治区人社厅通过整合人社内部资源、发挥职能部门作用、引导社会力量参与、强化基础保障等方式，积极探索构建多元调解工作格局，建立各类多方大调解中心 42 个。通过多元调解的方式，大大提高了调解成功率。

来源：广西壮族自治区人社厅

一家之言

中青网评：享发展红利，实现更加充分更高质量就业

诠释奋斗内涵，发挥人生价值。就业是体现劳动权益的具体途径，关乎着很多人的梦想能否照进现实。一头连着老百姓的“饭碗”，一头连着经济社会发展，就业本身所承载的，不仅仅是劳动精神的践行，更是社会各界的关注。国务院总理李克强 8 月 16 日主持召开国务院常务会议，审议通过“十四五”就业促进规划，全面加强就业优先政策，推动就业扩容提质。

发展是一个连续的过程，接下来会踏上怎样的道路、迎接怎样的挑战，需要客观清晰的判断。“十四五”时期是我国全面建成小康社会、实现第一个百年奋斗目标之后，乘势而上开启全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的第一个五年。辩证地观察这个时期的发展底蕴，能够清晰地看见时和势始终与我们在一起——经济总量如今已经突破 100 万亿元，人均 GDP 迈上 1 万美元台阶，对世界经济增长贡献率达 30% 左右，拥有世界最大中等收入群体，强大国内市场加快形成，绿色发展方式和生活方式深入人心……

一切辉煌的成就，需要每个人的努力奋斗来汇聚，在这个过程中，每位就业者的梦想和力量都不可忽视。而“就业”，也是此次国务院常务会议的关键所在。

“凡事预则立。”这个预，就是在系统规划和审视大势之中，去科学地研判经济社会发展所面临的环境，从而提前下好“先手棋”。当前我们所面临的是，外部环境有贸易壁垒一直横亘，内部环境则要“对冲”疫情影响。诸多现实的维度，亦是“在危机中育先机、于变局中开新局”的要义。此次会议指出，“十四五”时期我国城镇就业压力依然较大，要继续把就业摆在经济社会发展和宏观政策优先位置，强化政府责任，坚持市场主导，推动实现更加充分更高质量就业。诚如斯言。今年是“十四五”时期的开局之年，点燃就业者在新时代不断向前的壮志豪情，是打开“十四五”生动局面的关键所在。

心中有人民，行动有方向。就业是个“牛鼻子”，把握好了，就能在一定程度上实现社会效益、个人利益、企业利益的多赢。为了让更多就业者有恒业更有恒心，国家不断出台政策举措，从减负、稳岗、扩就业并举，到抓好社保费阶段性减免、失业保险稳岗返还、就业补贴等政策落地，再到破解部分企业缺工严重、稳岗压力大和重点群体就业难等突出矛盾……真金白银的投入、灵活有效的举措、服务为民的态度，都将充分激发出就业者的激情与活力，从而以更饱满的状态投入到工作岗位之上。

要保持一个良性的市场经济社会，稳定的就业是推动可持续发展的关键所在。“强化财政、货币等政策支持就业的导向”“强化创业带动就业，放大就业倍增效应”“推进新产业新业态新商业模式健康发展，增加新的就业岗位”“完善机制和政策，做好高校毕业生、农民工、退役军人和脱贫人口等就业服务”“面向市场需要加强职业技能培训，提升劳动者技能和安全生产素质”……这次常务会议的举措部署，无不体现了鲜明的问题导向，彰显了以人民为中心的发展思想。

享发展红利，实现更加充分更高质量就业。改革开放 40 多年带来生产力的不断提高，带来了丰盈的物质文明，也带来了就业领域的新业态。国家统计局数据显示，2021 年高校应届毕业生规模达 909 万人，再创历史新高。人力资源社会保障部也先后出台多项措施促就业。数据的背后，是一种就业新风尚的形成，也是关照社会进步的一面镜子。“就业稳，则大局稳”，这个大方向是一以贯之的，而现代维度下的就业者，必然要有能力与素质的升级换挡。顶层设计的蓝图绘就，加上具体实践的起而行之，才能达成“不负春光不负卿”。在这“大”与“小”的结合之中，我们也将实现新时代就业者的归属感和获得感。

来源： 中国青年网

养老行业年轻护理人才奇缺难题亟待破解

在北京市一家医养结合机构做了 4 年治疗师后，90 后河北省女孩李阿花决定转行，告别自己服务了好几年的老人，离开自己热爱的康复专业。

另一边，山东省女孩张欣因无法帮失去自理能力的母亲找到一家价位适中、有专业医护团队的养老机构而自责不已。

两个颇为无奈的年轻人背后，折射出一个日渐凸显的社会问题：传统居家养老模式受到家庭规模小型化、文化多元化、家庭养老负担加重等因素的冲击，功能被逐渐削弱，但养老服务的社会化供给程度并未达到大众预期，特别是对一些失能、半失能老年人的护理照料满足不了需求。

为积极应对我国人口老龄化程度进一步加深的现实状况，《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》提出，“十四五”期间，要大力发展普惠型养老服务，支持家庭承担养老功能，构建居家社区机构相协调、医养康养相结合的养老服务体系。

要让政策更好地落地实施，必须先打破养老行业人才壁垒。如何吸引更多年轻人加入“银发产业”成为当务之急。

养老护理人才缺口巨大

张欣一家的平静生活在母亲突发脑溢血丧失自理能力后变得忙乱。

在老家经营果园的父亲把果园承包出去，全职照料起了妻子。张欣则放弃了原本要去外省工作的想法，定居济南市，利用假期“来回跑”。没多久，张欣的父亲也生病了，这让她身上的担子骤增。

她把父母接到济南市住院，同时，又找来老家的一位叔叔做看护。但依靠亲戚朋友始终不是办法，医生也表达了“母亲最好转介康复机构”的建议，张欣只能四处托人，打听当地的一些养老机构。

反馈回来的信息不算理想——大多数机构不愿接收像张欣母亲这样没有自理能力的老人，少量愿意接收的，收费又远在她的承受能力之外。

万般无奈下，张欣将母亲送到老家的一所养老院。

“院里住着 20 多位老人，只有 1 个主治医生，3 个年龄在 40 岁以上的女看护，偶尔还有个有点残疾的小

伙子做帮工。”张欣说，原本她就觉得这家养老院人手太少，但就在母亲入住期间，还有1个看护以“活儿太累，自己年龄大了干不了”为由辞职。

这导致张欣母亲的看护状况变得更加糟糕，看护们一旦忙起来，就会把这位“不能说话不能动”的老人忘掉，“喂饭不在点上，身上的褥疮也没有断过”。

张欣一家的遭遇并非个案。全国老龄办、民政部、财政部开展的第四次中国城乡老年人生活状况抽样调查结果显示，我国失能、半失能老年人大致为4063万人。然而，《2018中国民政统计年鉴》的数据显示，我国鉴定合格的养老护理员只有44102人。国内养老服务行业正在面临全线“用人荒”，年轻护理人才更是奇缺。

北京师范大学中国公益研究院公布的一项报告显示，即便按照一般口径的1:3完全失能人口照护比来看，我国养老护理人才的缺口规模也已达到500万人之巨，其余各类相关的专业化服务人才也同样缺乏。养老行业对大学生等高素质劳动力的吸引力明显不足。

2020年，中青报·中青网记者在走访陕西省某县基层养老院时了解到，这家供养着42名失能、半失能老人的机构，护理员以两班倒的方式工作，以保证老人们得到24小时饮食起居的全程照顾，很是辛苦。记者注意到，该养老院10多名护理员全是40到50岁左右的中年人，一个年轻员工也没有。

而前不久，甘肃省人大常委会调研组对全省养老服务人才队伍建设情况进行调研，同样发现，截至2020年12月，甘肃省养老机构从业人员仅有5300多人，其中养老专业护理员2400多人，只能满足实际需求的60%，人均1:6的养护比，远低于人均1:4的全国平均水平。尤其老年心理护理、老年康复保健和养老机构经营管理等专业人才缺口问题比较突出。

即便在养老服务行业总体发展水平较高，规范性、标准化较好的上海市也存在养老护理员素质不高、数量严重不足、流动性较大的问题。

一份2018年发布的《上海市养老机构评价报告》显示，从护理员总数看，被调查养老机构的护理员从业人数达12918人，护理员与养老床位比为1:6.48。依据《养老机构设施与服务要求》（DB31/T685-2013），被调查养老机构总体需要约18417名护理员。可见，养老护理员需求数量上存在很大缺口。上海市护理员队伍中女性占比为91.2%；从年龄结构看，51岁及以上占比为59.88%；从学历结构来看，初中及以下占比为87.27%。

留住年轻人不能只靠理想情怀

养老服务行业由于需求快速增长，被视作朝阳产业。但这样一个极具发展潜力的行业，不仅不在年轻人心仪的就业范畴内，还有大量年轻人在入行后产生“离开”的念头。

在安徽省合肥市包河区滨湖世纪社区老年人托养中心担任护理员的袁春云护理学“科班出身”，做过11年护士，进入养老行业4年，是整个机构里最年轻的护理员，日常需要和3名同事负责11位老人的托养、康复理疗、居家护理工作。

11位老人中，有独居老人、偏瘫老人，还有患有阿尔茨海默病、表现出认知障碍的老人，年龄最大的一位已经92岁。这就需要护理员付出更多爱心、细心和责任心，要观察每一位老人的举动，通过聊天、鼓励，关注老人的精神需求和心理变化，就像管理一个“老年幼儿园”一样。

这让袁春云的“生物钟”比其他老人早了好几个钟头。早上5点半到岗后，她要准时喊老人起床，把牙膏挤好，带他们去洗浴间洗漱，带老人分餐，喂饭。之后，再给老人监测血氧、血压，并为患有高血压、脑梗等疾病的老人分药、服药。对于有吞咽困难的老人，必须要将药片磨碎。接着，她还要带老人做手工、手指操、看电视、康复运动直到午饭。

下午2点多，午休的老人起床了，护理员得第一时间帮他们洗漱，清理大小便，消毒房间，整理床单。

到了夜班，还得每两小时巡房一次，督促、帮助老人大小便，观察老人的呼吸脉搏情况，看看老人有没有蹬被子，空调温度是否合适，老人有没有乱按遥控器，排查很多小细节。

工作内容繁杂只是一方面，有时候护理员还得面对一些委屈，因为一些小的差错被老人及其家人训斥。袁春云坦言，这份工作有辛苦、有辛酸，而工资拿到手却只有4000多元。目前支撑她继续干下去的可能是一份情怀。“当你全身心投入进去，也能享受到这份职业的乐趣和获得感，老年人其实很可爱，你对他好，他也真心对你好，把你当家人。”

然而，一个能够长远健康发展的行业，不能只靠理想情怀支撑。为此，更多年轻人会在踏入这一行业后选择“抽身而出”。

记者注意到，日前，在天津职业大学举行的养老护理专业“双选会”上，毕业生被企业一抢而空。甚至有养老机构的负责人找到学校说，“你们毕业多少人，我全都要了！”但在当天举行的“天津市养老产业高峰论坛”上，又有一些用人单位直言，“有的年轻人来到这里，要从头开始教，可他学会本事很快就走了”。

第三方教育评价机构麦可思对该行业的“高流失率”问题做的一次追踪调查显示，从全国养老职业教育发

展来看，学生到岗第一年流失率可能达到 30%，第二年 50%，第三年 70%甚至更高。

两大因素阻碍年轻人进入养老服务行业

从沧州医学高等专科学校康复治疗技术专业毕业后，李阿花一度对能从事本专业的工作感到兴奋不已。

李阿花希望用自己的技术帮助更多的人，面对枯燥繁重的工作，她从没退却过。有单位、社区联系其所在机构为老人提供上门康复服务，她经常主动报名。但每月到手为数不多的工资，以及医院内部制订的从“初级治疗士”到“首席治疗师”的职业发展规划，还是让这个年轻人时常觉得前途渺茫。

最终，是手腕经常屈曲位用力造成的炎症、疼痛，让李阿花萌生了转行的想法。虽然有些愧对个别治疗才进行到一半的爷爷奶奶，但她还是在“现实面前低了头”。

记者在采访中发现，收入低、工作条件艰苦、工作内容繁重、易受气受委屈、缺乏上升通道是年轻人离开养老服务行业的主要原因。

北京师范大学中国公益研究院发布的《中国大学生养老服务就业意愿调查报告（2019）》是我国第一份专门针对养老服务相关专业大学生进行的调查。在参与调查的 3189 名大学生中，40.41%的人期待薪资在 5001 元至 7000 元之间，还有 568 人希望薪资在 7000 元以上。

前不久，上海市养老服务行业协会开展的专项调查显示，2020 年度养老护理员税后工资收入监测值为：高位数 7735 元/月、中位数 4846 元/月、低位数 2854 元/月、平均数为 4985 元/月。而 2019 年上海技能人才年平均工资达 12.79 万元，相比之下，养老护理员的收入着实有点儿低。这是导致该行业难以吸引年轻人的重要因素之一。

职业上升路径不明晰是养老服务行业另一个难以突破的“瓶颈”

上海城建职业学院健康学院院长杨蕾认为，首先，我国老年护理员职业资格证书的专业性不足。在日本，养老护理员可以考一、二、三级监护证，这个证书非常专业，在全世界都能得到认可。相比而言，我国的老年护理员证书考试专业化水平不高，很多内容都是从护士资格证考试里借鉴的，没有体现养老行业的特色。

其次，职称体系不完善也制约了毕业生的发展，他们难以凭借养老护理资格证考取事业单位编制，也就没有职称爬升路径。尽管民营机构占据了养老行业的大半壁江山，但编制是行业的“风向标”，会影响到从业人员的收入、晋升渠道和社会认可度等方方面面。

她举例说，学院里有个学生在国家级别的职业技能大赛中获得了二等奖，学校将其推荐到上海市某政府主办的养老机构就业，并希望该单位能留出一个事业编制。尽管单位很欢迎这名学生前去就职，但最后问题还是卡在了编制上。

“如果人社部门不放编制，毕业生即使去一些公立养老机构工作，也会在锻炼两三年之后跳槽去民营机构，事业单位就这样沦为培养人才的‘跳板’。”杨蕾说。

人才匮乏将长期制约行业的发展，使大多数社会养老机构处于一个尴尬的境况中——老人们只要在自己家里还能维持，就不愿意去养老机构；而真正对养老机构有需求的失能、半失能老人又会因养老机构专业人才缺乏，只能提供一般的生活照料、不能满足自己康复护理的需求而将其排除在外。供需不匹配影响着养老机构的经营运转，导致服务经费不足、设施不完善、机构养老作用有限，老龄化社会低水平运行等诸多问题，让本想从事养老服务行业的年轻人望而却步，使得整个行业陷入恶性循环。

如何让年轻人看到银发产业的上升空间和行业希望

尽管养老服务行业的发展面临诸多困难，但各地一些建设性的想法、开创性的做法开始陆续出现。

目前，我国有 200 多所院校开设了养老服务与管理专业，逐步构建了从技工院校、中职学校、高职学校到本科学校立体化的专业教育体系。2020 年，全国首个独立设置的养老服务管理本科专业在上海工程技术大学获批，首批招收 33 名学生。在这里，学生将接受全周期的产学研实践教学，将课堂从教室扩展至企业、养老院和社区。

近年来，相关政府部门通过提升待遇、加强培训、举办职业技能大赛等方式，为养老服务行业留住高学历、高素质人才。

2020 年，北京市民政局等多部门联合出台了《北京市养老服务人才培养培训实施办法》，共 18 条内容，其中首次将岗位补贴与护理员职业技能等级挂钩，设立养老护理岗位奖励津贴，按照初级工、中级工、高级工、技师、高级技师分别给予每人每月 500 元、800 元、1000 元、1200 元、1500 元的岗位奖励津贴。

为了引导更多生力军加入养老服务行业，该《办法》还设立毕业生入职奖励，按照本科及以上 6 万元、专科（高职）5 万元、中职 4 万元的标准，分三年发放入职奖励。

前不久，安徽省民政厅联合多部门印发了《关于开展养老服务从业人员培训培养基地遴选工作的通知》，明确在省内遴选 10 所养老服务专业人才培养基地，遴选 5 所养老护理员省级实训基地，加大养老服务复

合型专业人才培养培育力度。

甘肃省兰州市民政局于 2019 年和 2020 年，联合市总工会连续举办了两届养老护理员职业技能大赛，有 6 名选手被省总工会授予“甘肃省技术标兵”的称号。

除了政府部门的引导，更令人感到欣喜的是，一些从业者正在主动寻找破解人才问题的方法。

例如，越来越多的养老机构与周边的医疗卫生机构开展起多种形式的签约合作。这不仅吸引了一批高质量的医学人才参与到养老事业中，还将养老服务的范畴扩大至保健诊疗、护理康复、安宁疗护、心理精神支持等各方面，为年轻从业者创造出更大的提升空间。

“高质量的医养结合服务离不开高水平的医疗康复及护理人才队伍。”江苏省苏州市相城区第三人民医院（相城区渭塘镇卫生院）副院长马庆华说，目前，基层社区卫生机构通过提供基本医疗、健康管理等服务，保障了辖区内养老机构的运行。但从长远来看，基层卫生人才资源薄弱，收入水平较低，尤其缺乏专业的老年医学知识。他建议，卫健等相关部门可以设立养老医学专项基金，奖励基层卫生人才尤其是青年人才加入医养结合服务中去，还要多创造一些培训学习的机会，帮助基层医疗机构培养出更多老年医学综合性人才。

物联网、大数据、人工智能技术在健康养老领域的应用也提升了年轻人对于养老行业的关注度，让这份“夕阳事业”自带“朝阳气质”。

在甘肃省兰州市城关区虚拟养老院，记者就看到，调度指挥中心的电话员能根据屏幕上显示的老人信息和服务项目进行派单，加盟企业随即派出工作人员，赶到老人家中服务，既满足老人对家的眷恋，又实现了在家养老的愿望。

打造这个“没有围墙的养老院”的幕后功臣就是几名 80 后。软件开发方负责人刘名哲边操作手机 App 边介绍说，这个手机客户端包括家政、餐厅服务、一键通、政策指引、老年电子商城等功能，惠及 120 余家加盟企业。

“帮助今天的老年人，就是帮助明天的自己”逐渐成为当代青年的共识。一种年轻人先帮助老人，并将这些志愿服务时间存到“时间银行”里，等到自己年老后再“取出来”的新型养老模式也在多地落地生根，形成全社会参与的养老“新循环”。

但养老服务行业要彻底解决招人难、留人难等问题，还有很长一段路要走

采访中，安徽省六安市乐天养老服务有限公司创始人、六安市养老服务业协会秘书长邵子宏建议，社会大众应对护理员岗位多一些理解和支持；企业和职业院校应该多开展校企合作、订单式培养，建立常态化、动态的联系，以解决人员不足、年龄偏大的问题；校方在学校就应该强化学生学习的目的性，让他们明确职业定位；地方养老护理行业协会应该发挥作用，和政府、院校、企业对接开展专场招聘会、技能大赛、培训会，并形成合力，找出行业共性问题，提交报告向政府部门建言献策，细化对行业的监管，以构建“社会认可、部门许可、院校支持”的人才培养格局。

来源：中国青年报

他山之石

劳动力老龄化冲击韩国制造业

韩国经济研究所最新报告显示，随着人口老龄化加剧，韩国制造业从业者中，年满 50 岁工人占比在十年内几乎翻一番。劳动力老龄化预计将严重冲击制造业这一韩国经济发动机。

《韩国先驱报》23 日援引报告内容报道，2010 年至 2020 年间，制造业年满 50 岁工人占比从 15.7% 增至 30.1%；30 多岁工人比例由 35.1% 降至 27.8%；15 岁至 29 岁年龄段工人占比则从 21.6% 降至 15.2%。

依照韩国经济研究所说法，韩国制造业劳动力老龄化已“达到严重程度”。与美国和日本等经济体相比，韩国制造业正在经历快速老龄化。数据显示，2020 年韩国制造业劳动力平均年龄为 42.5 岁，比 2011 年增长 3.3 岁，而美国制造业劳动力平均年龄同期增幅仅为 0.3 岁，日本增幅是 1.2 岁。

韩国经济研究所说，如果老龄化趋势持续，到 2026 年前后，韩国制造业工人平均年龄将达到 44.9 岁，超过美国和日本水平。这家机构警告，鉴于韩国制造业 50 岁以上工人薪资待遇增速远高于 30 多岁的工人，劳动力老龄化将加重企业经济负担。

2017 年，韩国 65 岁及以上人口占总人口的比例超过 14%，韩国由此迈入老龄化社会。按照韩联社说法，韩国有可能在 2025 年进入超级老龄化社会，65 岁及以上人口比例届时有可能增至 20%。

来源：新华网