

母婴护理员职业发展现存问题及解决策略

王柳清¹ 王芳^{1, 2*}

1. 浙江大学医学院 浙江杭州 310020

2. 浙江大学医学院附属妇产科医院 浙江杭州 310000

摘要: 母婴护理员作为第三产业中的一部分, 对我国的国计民生有着重大意义, 然而行业环境仍存诸多乱象, 这给母婴安全造成一定的隐患。母婴护理行业在参培人群、雇佣模式、培训代理、资格认证、质量评价和能力提升六个方面的存在阻碍。本文给母婴护理行业规范提供建议, 旨在推动母婴护理员服务高质量发展, 以促进我国人口结构的优化和人口素质的提升。

关键词: 母婴护理员; 行业现状; 母婴保健; 行业规范

引言

建设健康中国的根本目的是实现全民健康, 其中妇女儿童健康是全民健康的基础, 而“全生命周期”则是实现全民健康的重要着力点^[1]。在女性全生命周期链中, 孕产期是极其重要的一环, 共同扣住亲子两代的健康福祉。然而, 我国助产士覆盖率欠缺, 女性孕产期自我管理意识不足、产后住院平均时间缩短、院外延续性护理服务体系不够完善等原因^[2, 3], 使得孕产妇及其家庭在面对产妇、新生儿等相关事宜时存在知识缺乏、个人应对无效的风险, 甚至伴随焦虑和抑郁等不良情绪的出现。母婴护理员, 俗称“月嫂”, 是指为孕妇、产妇、新生儿和婴幼儿等主体提供母婴护理服务和日常生活服务的家政服务员, 工作场所主要为居家环境、月子中心, 也可延伸至社区、医院和其他专业机构。该群体作为孕育指导者^[4], 起到了衔接医疗环境与居家环境的作用。尽管我国母婴护理员已进入职业规范化进程, 但行业环境仍存诸多乱象。这给母婴安全造成一定的隐患。本文通过回顾文献和政策, 分析影响该行业发展的关键症结, 探讨母婴护理员行业今后的健康发展对策。

一、母婴护理员行业现存问题

根据我国的技能人才评价体系, 母婴护理员上岗需要经历职业技能培训、通过职业技能鉴定、获得职业技能证书。获取就业资质之后还需要接受继续教育以维持理论知识和操作技能的持续更新, 同时实现职业等级的提升。然而在此职业发展路径中, 依旧存在诸多问题, 阻碍母婴护理员服务质量的提升和影响行业的标准化和规范化进程。

(一) 参培人群: 职业认同感低, 稳定性不足

家政服务员的行业缺口巨大, 现代家庭对该职业的需求旺盛。从母婴护理员行业的入口来看, 该职业发展早期主要吸纳了具有生育经验的女性, 这些人员多来自农村剩余劳动力和城镇的下岗职工, 她们通常为改善家庭经济状况而参与就业, 文化水平和个人素质相对较低^[5, 6]。由于职业认同感低、工作难度和强度大、缺乏稳定性、社会保障不足、不受尊重等因素^[7, 8], 许多接受高等教育的从业者选择离开, 使得行业面貌依旧以低学历人群为主。

(二) 雇佣模式: 以中介制为主, 权益保障不足

中介制公司是目前家政市场的主流。一般情况下, 中介公司所雇用的母婴护理员与公司 and 雇主之间签订短期劳务合同, 中介公司向雇主收取“一次性介绍费”。“社保”和“风险”问题是这些小本经营的公司对“员工制”望而却步的主要原因^[9]。同时, 中介公司所雇用的母婴护理员也存在以个体名义私下接单的行为, 私下接单不受企业或公司的直接管理, 一旦出现服务质量问题或纠纷, 客户往往难以找到有效的投诉途径, 从业者自身也难以通过正规渠道维护自己的权益。

(三) 培训质量: 培训标准不一, 缺乏与医疗学科的系统融合

该行业中的大多数机构依旧以内部培训为主, 其培训质量取决于机构自律性。内部的培训由资深母婴护理员传授经验, 缺乏系统化的教学计划, 仅有少部分会聘请相关领域专家来授课^[10]。还有机构的培训借鉴育婴师资格证考试资料培训, 虽有重叠的理论知识和技能操作, 但并不完全适用^[11]。研究显示仅有极少数人员曾经历过

初步的培训过程,而在职期间,参与持续教育或技能提升的比例更是少之又少^[12]。且受文化水平和就业年限的影响,母婴护理员的主观培训意愿不高^[13]。

(四) 资格认证: 职业认证辨识困难, 证书规范缺乏监管

市场上母婴护理员证书的种类繁多、标准不一,造成了诸多混淆与问题。此前,有相关^[11]等学者对12所家政公司的140名母婴护理人员进行问卷调查,52.86%的母婴护理人员没有任何证书;持有证书比例较高的是育婴员证和保育员证,分别占17.86%、13.57%。首先,许多地区存在指派未持证母婴护理员上岗的现象。

(五) 质量评价: 信息信用平台缺失, 质量评价体系缺乏

市场上的母婴护理员存在学历和工作经历造假、用户满意度虚高、简历信息掺水捏造^[14],使得雇主自认为选择到了合适的母婴护理员,却在照护工作中状况百出,频繁更换母婴护理员的情况并不少见。有关学者对26所月嫂服务机构调查发现,质量监控体系缺乏的机构高达30.8%,服务质量的评价方式主要为单一的电话随访和客户问卷,缺乏科学性^[15, 16]。

二、解决对策

母婴护理员属于典型的非正规就业,即缺少法律和社会保护的就业行为^[14, 17]。然而市场经济中自由竞争带来的行业乱象迁延多年且难以打破。由此需要依靠政府政策及一些法律法规来进行约束,通过“宏观重塑”将行业带到良性发展的轨道上^[14, 18]。

(一) 校企医三位一体, 联动促进软硬设施

(1) 锁定参培主体, 搭建培训场所

参与母婴护理员职业技能培训的主体由四个主要部分构成,分别是职业院校就读相关专业的学生、贫困县失业劳动力、具有母婴护理职业经历而无规范化培训的母婴护理员和其他社会人士。为照顾其学科背景和群体素养的差异性,培训体系可以通过分层教育,同时针对不同的培训人群搭建与其适配的培训平台,例如职业院校、家政服务输出基地、医院等场所进行培训。

(2) 统一核心术语, 明确职业定位

校企医三方在行业标准的制定、出版物的发行、课程体系的流程中必须严格统一核心术语,确保各个地区和机构在描述母婴护理相关职位时使用相同的词汇。各类职业资格证书中必须采用统一的职业名称,这将有助于减少因术语混淆而导致的资格认证错误选择,更助于公众对于职业资格的正确理解和认可。

(3) 共建行业标准, 打造学习样本

校企医三方在社会中有着不同的职能,这些职能也决定着他们在制定行业标准中的天然优势。院校具备专业的师资,在设置培训课程、丰富教育形式、解构考核细目等方面发挥特长,同时院校可以进行母婴护理的行业研究,为行业标准的制定提供理论支持和技术依据。企业是直接对接市场的端口,具有了解用户需求和市场动态的能力,能够提供实践经验和市场反馈。而医院产科、新生儿科等科室在孕产妇、新生儿和婴幼儿健康护理方面拥有专业和前沿的医疗资源和经验,在评估和处理高风险情况方面尤其突出。同时,对于母婴护理员的一些专业技术操作流程起到重要的规范作用。这种跨领域的合作能够确保行业标准既有科学依据,又能满足市场需求和健康护理的实际要求,可提高行业标准的科学性、时效性和适用性。

(4) 实现人才互通, 减少人员流动

职业院校是母婴护理行业人才的重要入口,不仅具备培养人才的能力,还能够为企业定向输送专业人才。职业院校学生或医院代理培训的个体可以和企业签订协议定向为市场输送高质量的技能人才。企业则需要由中介制向员工制转型,将零散、独立的母婴护理员纳入企业,成为正式的雇佣员工,服从统一、规范管理,在注重母婴护理员的长期培养和远期发展的同时,有助于保障用户和员工双方的权益。人才互通也包括师资力量的互通。职业院校、企业和医院之间建立互相输送和培训师资的合作机制,旨在防止教育培训活动在缺乏行业实际需求指导的封闭环境中进行,出现“闭门造车”现象,注重“走出去”与“请进来”两个方向的有效结合,以提振师资群体力量。

(二) 政府宏观调控, 净化行业生态

(1) 规范企业管理, 建立奖惩制度

市场监督管理局需要通过公司审核或重新注册的方式,鼓励和推广企业从“中介制”向“员工制”转型,以确保劳动权益。同时鼓励母婴护理行业的企业和公司品牌化、规模化,并将零散、独立的微小型中介公司以及自立门户的母婴护理员纳入统一管理。其次需要企业内部建立明确的奖惩制度,根据学历、工作强度、工作难度、服务场所、技能等级、服务反馈等多维度综合考评确定最终薪酬。并在此环节中需要确保学历资质、服务反馈的透明公开。

(2) 坚持考培分离, 严把取证关口

通过分离培训和评价功能,避免培训机构在评价过

程中可能存在的利益冲突,确保了评价结果的公正性和客观性。此外,还需严厉打击违规培训,违规收费等行为,例如存在超出办学许可范围开展培训;无办学许可证开展培训;非法颁发或者伪造培训证书、职业资格证书、职业技能等级证书,甚至不培训或培训走过场直接发证,提高行业的公信力。

(3) 完善信息平台,加强信用宣传

政府鼓励并支持家政企业依托商务部业务系统统一平台建立母婴护理员的信用信息记录,归集母婴护理人员基本信息、就单位、培训路径、服务经历和评价信息,建立母婴护理服务业数据库,完善全国联网可查功能,设置“黑名单”监管机制,记录和公布违反行业规定、法律法规或者具有不良行为记录的个人或企业名称[19]。与此同时,也需要支持加强诚信宣传,帮助母婴护理员和用户了解服务业信用体系建设的重要意义、具体内容、守信激励和失信惩戒措施、双方享有的权利和应尽义务,从而推动家政服务业实现健康有序发展。

小结

本文通过回顾文献和检索国家政策,分析影响母婴护理行业在参培人群、雇佣模式、培训代理、资格认证、质量评价和能力提升六个环节的关键症结。同时探讨母婴护理员行业今后的健康发展需要依靠政府“看得见的手”,通过“宏观重塑”将行业带到良性发展的轨道上,也需要加强企业、院校以及医疗机构的共同努力和通力合作。以此为今后该行业的规范化发展提供建议。

参考文献

[1] 国务院. 国务院关于印发中国妇女发展纲要和中国儿童发展纲要的通知[EB/OL]. (2021-09-08) [2024-03-26]. https://www.gov.cn/gongbao/content/2021/content_5643262.htm.

[2] World Health Organization. World health statistics 2023: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals [EB/OL]. Geneva: World Health Organization, 2023-05-19 [cited 2024-03-26]. Available from: <https://www.who.int/data/gho/publications/world-health-statistics>.

[3] 王珊. 母婴护理员职业标准的构建[D]. 杭州师范大学, 2016.

[4] 黄冰. 月子习俗研究[D]. 温州大学, 2019.

[5] 丁梅, 黄晓峰, 钟惠琴, 等. 赣州市母婴护理员培训管理及社区护理服务现状[J]. 重庆医学, 2017, 46(21): 3018-3019.

[6] 李佳妮. 浅析月嫂薪酬问题及对策[J]. 经济研究导刊, 2015(20): 98-99.

[7] 王巧丽, 谢晓芳, 高艺元. 高职高专女护生对母婴护理员职业认同现状分析[J]. 中国高等医学教育, 2022(38-40).

[8] 魏艳艳. 1+X背景下书证融通教学对高职护生母婴护理学习投入与职业认同的影响[J]. 中国教育技术装备, 2023(74-77).

[9] 中国家庭服务业协会. 保障从业者权益: 实施员工制[EB/OL]. (2024-4-17) [2024-05-08]. <https://www.chsa.com.cn/nd.jsp?id=208>.

[10] 孙楠楠, 刘雨婷, 任吉, 等. 浅析母婴护理师的发展现状、问题及对策[J]. 新西部, 2019(8): 21-22.

[11] 杨雷. 母婴护理员职业教育人才培养体系的构建与探索[J]. 现代职业教育, 2021(17): 198-199.

[12] 王倩倩, 王巧丽, 谢晓芳. 母婴护理人员从业现状及对策研究[J]. 卫生职业教育, 2022, 40(13): 108-110.

[13] 黄文娟, 颜艺鹭, 胡蓉芳. 福州市家庭母婴护理员工作现状及培训需求调查[J]. 中华护理杂志, 2020, 55(1): 118-122.

[14] 黄敬宝. 我国育儿嫂行业的低水平均衡及其破解[J]. 产业经济评论, 2023(170-183).

[15] 方秀新, 于秀荣, 翟清亮. 产后母婴家庭照护管理现状调查与应对策略[J]. 齐鲁护理杂志, 2013, 19(58-60).

[16] 张雪燕. 月嫂护理服务质量评价体系研究[D]. 中南大学, 2014.

[17] Hussmanns R. Defining and Measuring Informal Employment [R]. Switzerland: Bureau of Statistics, International Labour Office, 2004.

[18] 人力资源社会保障部. “山寨证书”专项治理[EB/OL]. (2022-05-23) [2024-03-26]. http://www.mohrss.gov.cn/wap/xw/rsxw/202205/t20220523_449622.html

[19] 中华人民共和国商务部. 商务部召开关于家政服务业信用信息平台建设网上专题新闻发布会[EB/OL]. (2020-07-07) [2024-03-26]. <http://www.mofcom.gov.cn/xwfbh/20200707.shtml>