**“健康中国”战略下关于工薪阶层劳动与健康的调查研究**

**——基于北京、武汉、扬州的实证分析**

**摘要**：随着产业结构的调整和发展方式的转变，人们对劳动者的工作压力和身心的健康状况越来越关注。负面情绪没有得到发泄，出现心理问题。对企业的长远发展、国民经济可持续带来负面影响不容忽视。本课题将以劳动者超负荷工作对其健康状况的影响为主要研究内容，通过实地调研针对不同年龄、阶层、性别、工作职务的员压力情况和身心健康状况进行分析并提出改进意见和措施，进而从侧面找出劳动单位改善与者关系优化路径。

**关键词**：健康中国；多元线性回归模型

**一、引言**

在党的十九大报告中，习近平总书记针对目前中国的具体情况和社会热点，提出了“实施健康中国战略”，该战略的提出表明中国的发展不能仅仅依赖过劳制造，高负荷的生产模式已经对生产发展的根基造成了损伤。 “健康中国”这一理论的提出不仅代表了产业模式的生产健康化，更代表了广大劳动者的劳动健康化，这要求各行各业在发展经济的同时更要保证劳动者的健康。但是我国诸多行业仍存在的“工作996，生病ICU”现象，既不利于员工个人的身心健康，也不利于企业未来的发展。

近年来，国家不断强调健康，习近平总书记更是提出要将健康融入所有政策中。随着我们的经济发展越来越快，人们生活水平越来越高，对健康的需求也日益增加。但企业普遍存在高负荷工作模式，使得员工被迫熬夜加班，由此引发了国内外社会各界的广泛关注，众多学者从不同的视角对其相关问题进行了大量研究。

目前已有的关于雇用单位与受雇者之间关系的理论研究并没有将研究重点放在劳动者工作压力对其身心健康的影响上，故在本次研究过程中将上班族的健康与企业可持续发展相结合，与经济、社会和谐联系，本文在现行中国各大行业的“996”工作制下的企业劳动关系，寻找企业劳动关系中存在的问题，分析其产生的根源，寻找解决或改善方法，帮助提高企业内部高层员工的管理效率和基层员工的工作效率，为企业提高核心竞争力建言献策。

**二、文献综述**

**（一）关于研究对象的选择**

对于不对同的研究对象，国内外学者都进行了工作压力分析的研究，但都集中于医护、教师行业。康铝（2019）针对产科护士的压力来源进行分析，并给予降压管理模式，能有效地降低护士的来自工作中方方面面的压力，降低临床投诉率以及护理差错发生率，促进和谐护患关系的建立，改善临床护理质量。刘艳娜（2018）探讨乡镇中学教师工作压力与心理健康的关系。发现乡镇中小学教师心理健康对工作压力之间呈现显著的正相关关系；乡镇中小学教师心理弹性对工作压力之间呈现显著的负相关关系，其中，心理弹性在心理健康及工作压力之间起到一定的中介作用。

**（二）关于压力过大所导致健康问题的研究**

国内学者关于员工工作压力与其健康之间的关系的研究在身体与心理健康方面都有涉猎。马心怡等（2018）指出工作压力太大时，不仅会让员工感到焦虑和紧张还会在生理上出现呕吐、流鼻血、头疼、失眠等症状，长期处于工作压力中会导致抑郁，并会诱发高血压、冠心病等疾病。刘佳琦等（2018）认为员工普遍存在住房难、婚恋难、交通难等问题，并由此派生出四个心理特征：逆反心理、对抗心理、失衡心理和无望心理。他还表示，在现代社会竞争的意识导致的失败感，以及工作的压力越来越大，加快的生活节奏和其他主观和客观因素，导致员工长时间处于身心疲劳状态。

国外关于员工工作压力与其健康之间的关系的研究主要集中于心理层面，普遍认为员工健康管理越到位，职工就越能在工作中找到归属感，其在工作中承担的压力越小，因此职工的医疗消费也就越低。

在2018年，瑞士健康促进组织（Health Promotion Switzerland）发布了一份《工作压力指数》报告表明，瑞士各大企业的职工在工作中面临的压力越来越大，以职场青年员工尤为突出。一些青年人为了在工作中获得好评和升迁，甚至会带病参加工作，其后果往往会付出沉重代价。职场压力与生产力损失具有重要的关联性，典型的美国式工作环境让员工身心俱饱受压力。Nicole Maestas（2018）对调查数据进行分析，发现超过24%的受访者声称他们的工作量不能在规定的时间完成，50%的受访者表示他们需要在休息时间加班。当一个人承受的工作压力不超出他的最大接受范围时，这个人就能调整自己的身心节奏来克服压力。但是，当工作压力超出最大限额，就会产生负面效益，进而拉低整体效率。

**（三）关于缓解工作压力方式探讨**

国内学者对于舒缓员工压力的研究偏向于实践化。他们发现不少企业为了舒缓员工的工作压力促进企业更好更快的发展，会建立有效的激励机制，设立心理咨询室等方式。

张蔚怡（2019）提出为员工设计一个由健康管理者参与的健康管理平台。为企业提供员工的健康状况的分析,以促进企业实时了解员工的健康状况,同时让员工有一些了解自己的健康状况,这样他们可以更安全地工作。毛勇(2018)提出,员工的心理健康”强碱达标,传质效率”的重要组成部分,企业可以建立按照年龄微信群,善于利用心理调整应用程序,提高心理课程体系安排沙龙,创建一个良好的氛围,全面加快员工的心理调整项目。曹莹莹（2019）指出强制性的加班文化不一定能刺激员工的拼搏精神，有时还会产生相反的效果。企业要对现在的年轻员工更追求个性的自我实现的愿望给予充分的尊重，张弛有度的工作生活节奏更有利于员工主动地奋斗、积极地生活。

而国外针对舒缓员工压力的研究更加偏向于理论化。大部分学者认为可以通过改变自己的行为或改变环境来改善个人和环境的关系

**三、实证设计**

**（一）样本选择**

在调研地点的选择上，为了能方便获得真实的数据和材料，充分保证调研活动顺利开展，选择北京、武汉、扬州为本课题的调研地点。北京是国家中心城市，经济发展水平高；武汉是湖北的省会，不仅是中原地区的经济枢纽，更是我国经济建设的重点区域；扬州是南京都市圈紧密城和长三角群经济发展迅速。因此以北京、武汉、扬州为调研地点具有代表性。

对以上三个地点的上班族通过发放线上、线下问卷和访谈收集到的大量数据对本课题的研究具有很强的支撑作用。

**（二）模型选择与变量定义**

通过调查问卷和访谈的形式，搜集不同年龄段、性别、工作职务员工的工作时间和工作强度以及他们的生理健康、心理健康和总体健康，并且通过多元线性回归模型分析出工作压力和身体健康之间的关系，在多元线性回归分析中，工作压力量表采用Likert式五点计分，1分表示“完全不符合”，5分表示“完全符合”，得分越高明工作压力大；健康状况部分由自测健康评定量表编制，包括生理健康、心理健康和社会适应三个部分，采用0-10分计分方式，得越高表明健康状况好。

模型中将生理健康、心理健康和总体健康设置为被解释变量，劳动强度、工作时间则为解释变量，考虑到影响工薪阶层健康状况的因素很多，将工薪阶层的性别、年龄、工作职务、婚姻状况、医疗保险设置为控制变量。

具体的回归模型为

通过：

其中=

我们可以根据下式

求出回归系数

从而得到预测表达式。根据该线性回归模型我们以工作强度和时间两个自变量与三种被解释的因果关系，从而得出超工作负荷情况下薪阶层劳动对其健康状况的影响。

**四、实证结果与分析**

**（一）工作压力与健康状况的相关分析**

从工薪阶层的工作压力与其健康状况的相关分析的结果来看，衡量工作压力的两个指标——劳动时间和工作强度都与生理健康、心理健康以及总体健康存在显著的负相关，这充分说明工薪阶层的工作压力与其健康有紧密联系。

表4.1-1工薪阶层工作压力与健康状况的相关（r）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 项目 | 劳动时间 | 工作强度 |
| 生理健康 | -0.2507 | -0.5449 |
| 心理健康 | -0.2019 | -0.5444 |
| 总体健康 | -0.3462 | -0.3197 |

**（二）健康状况对工作压力的回归分析**

虽然根据模型分析得出工作压力与健康状况是负相关，但是相关系数不能说明工薪阶层的劳动时间和工作强度对其健康状况的影响程度。在分析工作压力与健康的相关性之后，计算工薪阶层健康对总体工作压力的回归。

表4.2-1工薪阶层健康状况对工作压力的回归

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 因变量 | 自变量 | P>|t| | R² |
| 生理健康 | 劳动时间 | 0.032 | 0.1429 |
| 工作强度 | 0.000 | 0.2820 |
| 心理健康 | 劳动时间 | 0.039 | 0.1203 |
| 工作强度 | 0.000 | 0.2814 |
| 总体健康 | 劳动时间 | 0.015 | 0.1011 |
| 工作强度 | 0.025 | 0.0831 |

工薪阶层健康状况对工作压力的回归分析结果表明：工作压力和健康状况之间具备显著性差异，也可以看出工作压力对工薪阶层的健康状况产生负向影响，劳动压力越大，健康水平越低。同时，回归分析结果表明工作强度和劳动时间对生理、心理、总体三个方面的健康状况的影响是不同的。工薪阶层因劳动时间带来的压力可以分别解释为生理健康、心理健康及总体健康变异的14.29%、12.03%、10.11%，因工作强度带来的压力可以分别解释为生理健康、心理健康及总体健康变异的28.20%、28.14%、8.31%。其中，工作压力对生理健康的影响最大。

然而，观察工薪阶层健康状况对工作压力的回归模型的拟合优度，可以直观地知道R²偏低，这表明本课题使用的回归模型回归效果不是很显著。虽然工作压力与健康状况差异性显著，但自变量劳动时间和工作强度对因变量健康状况的解释度低，说明工作压力对健康状况有影响，却不是影响它的唯一因素。

总而言之，从上述分析的结果来看，工作压力负向影响健康状况，减少工作压力、改善工作环境、营造良好的工作氛围有利于工薪阶层提高自身的健康状况。

**五、结论与建议**

**（一）结论**

1.工作时间强度对职工健康状况存在明显的负面影响

改革开放以来，我国经济一直处于高速增长的状态，社会飞速进步。但是，高增长背后隐藏了大量职工过度劳动的事实，城市从业者过劳现象更是日益凸显。调查分析结果表明，绝大部分的受访者都需要加班，原因大多是公司工作量大、上交任务时间短等，由此可以看出，在城市工作环境中，企业加班氛围比较浓重。调查发现，工作时长超过法定八小时的城市从业者约占全部受访者的53.33%，超过半数。并且，城市职工在各项过劳身体征兆上均有表现，约有44.44%的从业者经常感到劳累，半数以上从业者存在精神紧张的现象，51.11%的从业者经常感到身体各方面的疼痛。长时间的连续劳作，导致职工不可避免的患上一些职业病，这一结果说明在多数情况下，工作时间强度越大，职工身体负荷越大，其健康状况就越差。

2.男性工作压力高于女性，且已婚状态的职工往往面临更大的职场压力

调查表明，已婚从业者需要承受更多的家庭经济压力以及更多的家庭责任。在中国，社会竞争往往十分激烈，在同样的职场竞争中，已婚职工不仅要承受巨大的职场压力，还面临着家庭、社会等各方面的潜在压力，他们的身心健康更容易出现问题。

而在男女职工调查对比中，还发现男性职工压力远高于女性。这是因为在中国的传统社会背景中 “男主外、女主内”的传统家庭模式，男性通常被认为应承担更多的责任。另一方面，社会衡量男性价值的尺度往往是其事业是否成功，这会导致多数男性在工作中比女性更拼命。同时，因为身体结构的差异，男性从事体力劳动职业的人数明显要高于女性，这样的职业往往就会存在更多的身体健康隐患，这也是导致男性压力指数高于女性的关键因素。

3.过劳往往会对职工的心情、情感维系等产生辐射影响

研究结果表明，“过劳”不仅会对从业者的身体造成直接的劳损，还会对心情、工作质量、家庭负担、情感维系等产生负面的辐射影响。调查中，约有37.78%的从业人员表明他们经常工作到深夜，这给他们的身体和精神健康都带来了较大的负担；大部分职工表示由于较高强度的工作占用了生活的多数时间和精力，使得他们的社交能力以及与周围朋友的密切度始终处在中等偏下的水平。

4.高强度工作造成职工对自身真实的身体状况缺乏感知能力，养生保健意识十分薄弱

在调查过程中发现，多数受访者在面对长期“过劳”时，选择会继续忍受过劳并认为仍应拼命工作，但同时对自身健康状况感知良好，这一结果与《中国企业员工职场健康白皮书》所呈现的结果存在一定偏差。经过详细了解，分析可能原因是一部分从业者在追求利益时往往容易忽视自己的身体健康，多数职业病如颈椎问题、高血压等尚在潜伏期，而只有极少数企业会进行定期体检，再加上绝大多数城市职工还缺乏养生保健意识，对身体健康的不重视导致城市职工健康问题愈加严重。

**（二）建议**

首先，政府应该树立适度劳动意识，在全社会倡导并且宣传适度劳动的观念，引导社会去重新审视现有的劳动关系及劳动状况。其次，相关部门应建立专门劳动保障监察机构，专门负责适度劳动的衡量、保障和监察工作，使适度劳动标准的执行具有组织保证。同时，要加强对企业的监管力度，加大对于违规用工的监管和惩罚力度，以此来彻底的改善加班风气，从根本上改变工作环境以及工作中存在的不良风气，切实保障从业者的劳动权利力。另外，企业应更加关注职工的身心健康，及时发现员工的负面情绪，如定期开展职业健康教育和心理咨询，以保证员工健康的心理状态，从而实现企业与雇员之间的双赢。最后，职工自身应处理好工作与生活的平衡，及时自我调节，缓解工作压力，注重身心健康，在其日常工作中还要保持较为平和的心态，以积极地心态面对高压的工作和生活，实现个人与家庭的健康发展。

**参考文献**

[1]康铝.产科护士主要工作压力源及管理策略分析[J].中国卫生产业,2019,16(09):31-32.

[2]刘艳娜. 乡镇中小学教师工作压力、心理弹性及心理健康的关系研究[D].延边大学,2018.

[3]马心怡，沈烈志，陈欢.移动互联情境下员工的“隐形加班”[J].现代商业，2018(17):81-82.

[4]刘佳琦，沈烈志，王震，任文涛.移动互联网+员工工作压力调查及援助对策[J].现代营销(下旬刊)，2018(04):185.

[5]Nicole Maestas. Identifying Work Capacity and Promoting Work: A Strategy for Modernizing the SSDI Program[J]. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science,2019,686(1).

[6]张蔚怡.新员工压力源下EAP计划对策分析[J].现代商贸工业，2019，40(13):70.

[7]毛勇.互联网时代员工压力管理的新探索——压力管理理论在铁路工务系统员工的实践[J].中国市场，2018(07):114-116.

[6]曹莹莹.IT行业员工的工作压力状况分析——以中国电信ZJ分公司为例[J].传播力研究，2019，3(04):219.