

- 健康型人力资本面临人口结构和生活方式转变带来的挑战之一,是过度的工作压力、快速的工作节奏导致患病率上升,疾病年轻化态势日趋显著。
- 当前,有关劳动者的健康评估主要集中在身体健康,我国法律条例也在职工身体健康损害程度评估的基础上,提出具体的赔偿要求。相比之下,心理健康的评估和应对机制还处于起步阶段。
- 员工健康管理不仅是保障员工身心健康、预防职业病的需要,也是企业承担社会责任、化解法律风险的需要。改善职场员工健康,亟须多管齐下,完善员工健康管理。

工作压力大导致患病率上升 健康型人力资本面临挑战

谁来保障职场“打工仔”身心健康



健康型人力资本面临人口结构和生活方式转变带来的挑战之一,是过度的工作压力、快速的工作节奏导致患病率上升,疾病年轻化态势日趋显著。

近日,中国社会科学院人口与劳动经济研究所发布《人口与劳动绿皮书:中国人口与劳动问题报告No.21》(以下简称《人口与劳动绿皮书》)得出上述结论。

根据《人口与劳动绿皮书》,健康是影响整个生命周期的重要人力资本构成。目前广泛认可的健康人力资本概念源于世界卫生组织对健康的定义,即“健康不仅仅是没有疾病或不虚弱,还是身体、心理和社会适应的良好状态”。

《人口与劳动绿皮书》建议,国家应采取更多政策措施,在继续提高就业人口的受教育程度、工作技能水平和劳动生产率的基础上,适度缩短工作时间、增长休闲时间,提倡经常参与体育锻炼的健康生活方式,培养就业人口体育锻炼良好习惯等。

接受采访的专家认为,员工健康管理不仅是保障员工身心健康、预防职业病的需要,也是企业承担社会责任、化解法律风险的需要。改善职场员工健康,亟须多管齐下,完善员工健康管理。

工作压力大节奏快 身体健康频频亮红灯

手指间歇性抽搐疼痛,颈椎总是酸胀发麻,肩膀时不时发出预警……这些身体不适的状况,冯女士几乎每天都要经历。今年29岁的她在北京市朝阳区一家民企担任商务专员,已入职3年半。

冯女士说,这些小毛病几乎是在工作第一年“找上了她”。尽管公司平时不怎么加班,但是工作时间内强度比较大,再加上工作需要久坐和长时间操作电脑,冯女士的手经常会时不时疼痛,有时甚至弯曲困难,颈椎和肩膀更是僵硬肿胀,偶尔会疼到无法继续工作。

因为身体上的疼痛,她曾先后两次前往北京交通大学社区卫生服务中心问诊,医生诊断她得了腱鞘炎,通过拍片子发现颈椎并无大碍,但是需要好好休养。

“医生直接告诉我,就是久坐和长按鼠标导致的,让我注意休息,可是工作忙起来根本没办法。”冯女士说。她平时也会通过按摩缓解疼痛,但是效果都不明显,疼痛仍然时有发生,“这年头哪个打工仔没点儿身体问题的烦恼”。

《人口与劳动绿皮书》研究显示,人口结构和生活方式的转变,导致健康型人力资本面临的挑战之一,是过度的工作压力、快速的工作节奏导致患病率上升,疾病年轻化态势日趋显著。例如,全国第五次卫生服务调查显示,调查地区居民的每两周患病率达到24.1%,慢性疾病患病率为330.7%,比全国第四次卫生服务调查的数据有了大幅度提高。

中国社会科学院法学研究所副研究员、社会法研究室副主任王天玉认为,过度劳动所造成的严重的身体透支,应该被视为职场健康问题的底线。

在《人口与劳动绿皮书》研究团队成员、中国社会科学院人口与劳动经济研究所副研究员向晶看来,劳动者身心的损害不仅会引起个人工作时间减少,还会导致其工作生命周期缩短。当劳动者健康水平普遍下降时,不仅意味着家庭的经济支撑能力在减弱,更意味着社会劳动生产效率将会持续降低,弱化经济增长的成果。

心理健康问题严重 尚未得到充分重视

向晶在《人口与劳动绿皮书》中提到,目前广泛认可的健康人力资本概念源于世界卫生组织对健康的定义,即“健康不仅仅是没有疾病或不虚弱,还是身体、心理和社会适应的良好状态”。

在职场健康话题下,心理问题正在困扰越来越多的员工。

“整晚睡不着,躺床上就想吐,头疼得不行,脖子也疼。”栗女士神情平静地对《法治日报》记者讲述自己心理问题严重时的症状,她的头发染成了有个性的紫红色,笑起来开朗又大方,但她在无数个夜晚“头疼得想撞墙”。

栗女士今年30岁,在北京一家税务咨询机构担任商务兼会计。据她回忆,她有上述症状已经一年多,实在忍不了才去北京一家医院看了医生,医生诊断她患有双向情感障碍,抑郁和躁郁双向,不能控制自己的情绪。

2019年末,栗女士因为账上有一分钱对不上,她用了整整一周时间找原因,“对账对到干呕”。因为她的工作面对的都是企业客

户,所以服务态度要特别好,而且处理的问题都是雷同的,“尤其是前半个月,基本就是重复再重复,感觉永远望不到头”。

如今,栗女士仍需要服用安定类的药物,头和脖子渐渐不疼了,也基本能够确保在半夜入睡,但还是轻度抑郁症状。

《人口与劳动绿皮书》提到,根据2018年发布的《中国城镇居民心理健康白皮书》,73.6%的城镇居民处于心理亚健康状态,心理完全健康的城镇居民仅为10.3%。

向晶认为,心理压力过大导致的社会适应性降低,无疑会使人活跃性和创造力降低,进而弱化技术更迭能力,“这样一来,劳动生产率其实是很难提高的”。

中央财经大学法学院副教授李海明告诉《法治日报》记者,现实中,我国对于员工身体和心理问题的重视程度存在差异。比如,我国《职业病分类和目录》没有专列精神疾病,职场心理健康问题所致的精神疾病难以被认定为职业病。

在向晶看来,“心理健康评价机制的缺乏是我们现在面临的一个问题”。当前,有关劳动者的健康评估主要集中在身体健康。同时,我国法律条例等也在职工身体健康损害程度评估的基础上,提出具体的赔偿要求。相比之下,心理健康的评估和应对机制还处于起步阶段。需要有专业评估体系的同时,更要有国家健全职工身心健康保障机制的顶层设计。

职业发展认知单一 竞争激烈压力剧增

职场健康问题频发,原因何在?接受记者采访的专家从多个角度进行了分析。

向晶认为,职场健康问题背后有三重原因。一是与资本等要素相比,劳动力回报率处于较低水平。对社会大多普通劳动者而言,要保障其工资性收入增速追上社会平均财富积累的速度,就不得不提高自己的工作时间或是劳动强度,以使自己不掉队,这本身就更容易陷入激烈的竞争和焦虑状态。

在向晶看来,我们缺乏对现代职业发展的认知。目前,人们选择职业普遍依赖于对职业的薪资这一功能性认可。很多新兴职业行业兴起,在拉大行业收入差距的同时,也加剧劳动者之间的素质竞争。在北上广深这种超大型城市和开发型城市,新技术、新业态发展得越快,这种竞争也越激烈。竞争过于激烈会引起整个城市内部社会运行的速度加快,所有人的行动方向趋向一致,由此形成的自我评价、公司评价、每个人对自己的发展意识也相对比较单一。最后的结果就是形成一个封闭式的超大型的竞争压力圈,使圈里的人不可避免地感到精神高度紧张。

向晶认为,传统社会职场模式下对于人的发展和评价过于单一。而数字经济高速发展,正在不断打破传统行业、职业之间的界限,尤其是很多新兴职业具有明显的多专业性要求。在缺乏有效的职业信息匹配的情况下,很容易出现劳动力培育和职业发展不匹配的问题,导致在新技术时代下的个体选择性焦虑。

“如果把所有的劳动力比作‘水’,那么我们要进入劳动力市场就有点像‘开闸放水’,不同的‘闸口’对应不同的行业发展渠道。我们现在面临一个问题,大部分人流卡在某一个‘港口’,没有做到分流,从而导致整体的竞争循环其实是非常集中的,‘泄洪’带来

的压力和冲击力就会很高。与此相对应,这些人的生理和心理健康压力就会很大。”向晶解释称。

健康职场亟须培育 多管齐下完善制度

我国部分法律法规对劳动者的保障健康作出规定,例如《中华人民共和国基本医疗卫生与健康促进法》第二十三条明确规定,国家加强职业健康保护。县级以上人民政府应当制定职业病防治规划,建立健全职业健康工作机制,加强职业健康监督管理,提高职业病综合防治能力和水平。用人单位应当控制职业病危害因素,采取工程技术、个体防护和健康管理等综合治理措施,改善工作环境和劳动条件。

那么,未来应该怎样解决职场健康问题?李海明认为,员工健康管理不仅是保障员工身心健康、预防职业病的需要,也是企业承担社会责任、化解法律风险的需要。但在灵活就业日益普遍,传统的员工管理模式日益松散的背景下,员工健康管理也应该强调员工自己的责任,强调社会化的健康管理。

李海明建议,在制度设计上,应该加强医疗保险与个人健康管理的结合,完善医疗卫生制度和健康管理制度的结合;同时应加强工时制度的基准立法,以及加强对过劳所致、职场精神压力所致疾病的救济,提升企业管理的人性化和法治保障等。“在法律上,提供一个良好的确保员工健康的权益环境,使员工能够获得相应的救济。”

王天玉认为,除矿山井下等特定行业需要有健康检查外,劳动相关法律很难硬性规定企业都必须提供特定的健康福利。就员工健康保障问题,可以设立集体协商制度,通过地方法规一层一层进行探索,通过个性化的、企业层面的集体协商不断推进。

李海明还建议,在企业自身方面,企业应遵守劳动法,根据工时制度制定合理的工时管理制度;遵守民法典,确保企业内部良好的管理氛围。

辽宁大学法学院副教授汤阔森在接受《法治日报》记者采访时称,“在全面建成小康社会和常态化疫情防控背景下,企业对员工健康管理首先面临理念转型的问题。福利供给理念应该向健康质量保障供给转变。同时,应顺应大数据信息手段的广泛应用,推动全民健康大数据信息系统的运行。”

她建议,在企业内部形成常态化员工健康风险评估信息系统,以自我健康状况风险评估为主,以信息化推进健康应急管理建设,是未来企业员工健康管理的趋势;推出多元化员工健康保障方案。如与体检单位合作,除常规体检外,提供突发疫情筛查体检;与社区医疗机构合作,为员工提供便捷、及时、量身定制的医疗支持等。

汤阔森认为,作为企业,应从医疗保险、健康管理与健康保险三个维度,认知自身所负的缴费义务、社会责任与协助作用,将利益获取从短期放置于长远规划,发挥市场主体的积极性和能动性,打造企业与员工共赢的多层次全民健康保障机制。

“对劳动者个人来说,职场健康更多的是一个个人选择的问题。”向晶说,“每一个职场人在工作和健康中,都需要寻找一个很好的平衡点。”

(陈磊 孙天骄)