

2012年

中国企业员工 健康绿皮书

GREEN PAPER ON THE HEALTH
OF CHINESE EMPLOYEES



人民网 **people**
www.people.com.cn

爱康国宾™

360° 健康全管理

目录 ontents

引言	01
调查研究方法	02
健康研究六大发现	04
一、威胁企业员工的四大健康问题	05
二、男性小心！你们比女性更不健康	06
三、健康问题：全年龄危机	08
四、不同的地区，不同的问题	09
五、企业员工健康自评与高管差别不大	10
六、健康问题哪里来？	11
健康危机对策	12

I 引言 Introduction

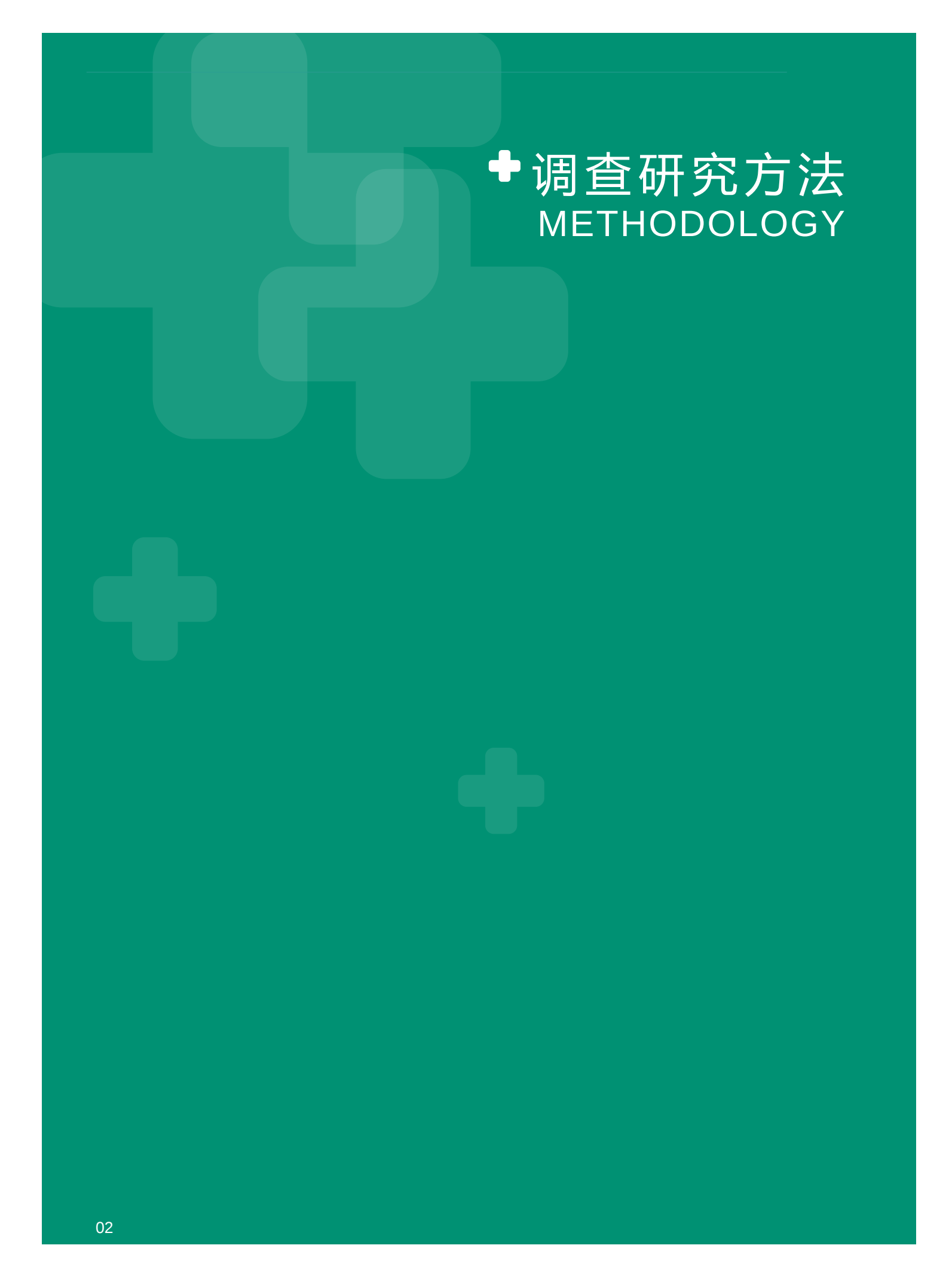
员工健康： 企业不可忽视的问题

企业为什么要重视员工健康？关注企业员工健康，不仅是国家法律的明确要求，也是企业保持长期竞争力的根本和履行社会责任、建立良好公共形象不可或缺的环节。

企业员工健康通常是指企业员工在体力、精神和情绪等方面的总的良好状态，主要包括生理和心理两个方面的健康。当前我国正处于经济快速发展阶段，企业员工普遍面临着较快的工作节奏和较大的工作压力，身心健康较为脆弱，许多企业员工身上存在高风险因素的健康问题，致使“亚健康”、“过劳死”等字眼频繁地出现在公众的面前。

人是社会、企业的根本。企业员工的健康状况关系到企业生产效率、国民经济发展与社会和谐稳定。面临无处不在的影响员工健康的危险因素和当前企业员工健康脆弱的现状，关注、研究企业员工的健康状况无疑是一个重要的社会课题。

我们的调查和研究展示了企业员工当前的一般健康状况，揭示了当前对企业员工威胁较大的健康问题，并探讨了这些问题成因与可行的解决办法。我们希望，全社会能一起行动起来，为共同提升企业员工健康、促进家庭幸福与社会和谐作出自己的贡献！



+ 调查研究方法

METHODOLOGY

调查研究方法

我们在现有研究的基础上，采取数据分析、问卷调查与访谈相结合的方式，针对企业员工健康状况做了系统调查。我们所分析的材料由三部分组成。

第一是体检数据，一共提取了2011年、2012年共168,606份在爱康国宾健康体检管理集团体检企业员工的体检结果作为分析基础，样本覆盖北京、上海、广州、南京、杭州、成都、福州、深圳八个城市，四十余个行业。

第二是爱康国宾健康体检管理集团发出并的1,047份健康状况自评问卷，健康状况自评问卷是国际通用的生命质量测评工具之一，即SF-36量表。

第三是对8名高管和8名普通员工的深入访谈记录。我们根据问卷调查的回收情况，对16名员工和高管通过电话和面对面的方式进行了深入访谈，内容涉及自身健康状况、生活习惯、健康意识、心理状态、工作压力等，每次访谈的时间在30—60分钟之内。



健康研究六大发现

SIX FINDINGS

一、威胁企业员工的四大健康问题

超重及肥胖、血脂异常、慢性咽炎及脂肪肝等健康异常状况大量出现，成为威胁企业员工的四大健康问题。在 2010-2011 年参与体检的企业员工当中，超过 20% 的受检员工出现了上述四大健康问题中的一种或多种，带来了冠心病、高血压、糖尿病、脑血管病、慢性咽炎、肝硬化等多种疾病的威胁。（表 1、表 2）

表1：2010年企业员工体检指标异常率排序及关联疾病（N=78,654）

体检指标	异常率	参检人数	常见关联疾病
1.超重及肥胖	33.9%	59,137	肥胖、冠心病、高血压、糖尿病、血脂异常、脑血管病等
2.血脂异常	27.70%	65,708	高血脂、冠心病、脑血管病、糖尿病等
3.慢性咽炎	25.90%	53,903	慢性咽炎等
4.脂肪肝	25.40%	68,692	脂肪肝、肝硬化

表2：2011年企业员工体检指标异常率排序（N=89,952）

体检指标	异常率	参检人数	常见关联疾病
1.超重及肥胖	34.80%	75,651	肥胖、冠心病、高血压、糖尿病、血脂异常、脑血管病等
2.血脂异常	30.00%	82,173	高血脂、冠心病、脑血管病、糖尿病等
3.脂肪肝	28.10%	85,230	脂肪肝、肝硬化
4.慢性咽炎	22.10%	67,419	慢性咽炎

二、男性小心！你们比女性更不健康

企业员工中男性比女性的健康问题更为严重。除甲状腺异常指标女性异常率高于男性外，其他体检项目的异常率都是男性偏高。其中，超重及肥胖、脂肪肝、转氨酶升高、血压增高、空腹血糖增高五项指标男女性别差异高达一倍以上。（见图1）

另一个有意思的现象是，虽然男性员工的健康不如女性，但男性健康自评得分却略高于女性得分。（见图2）

图1:2011年企业员工体检结果异常率性别差异

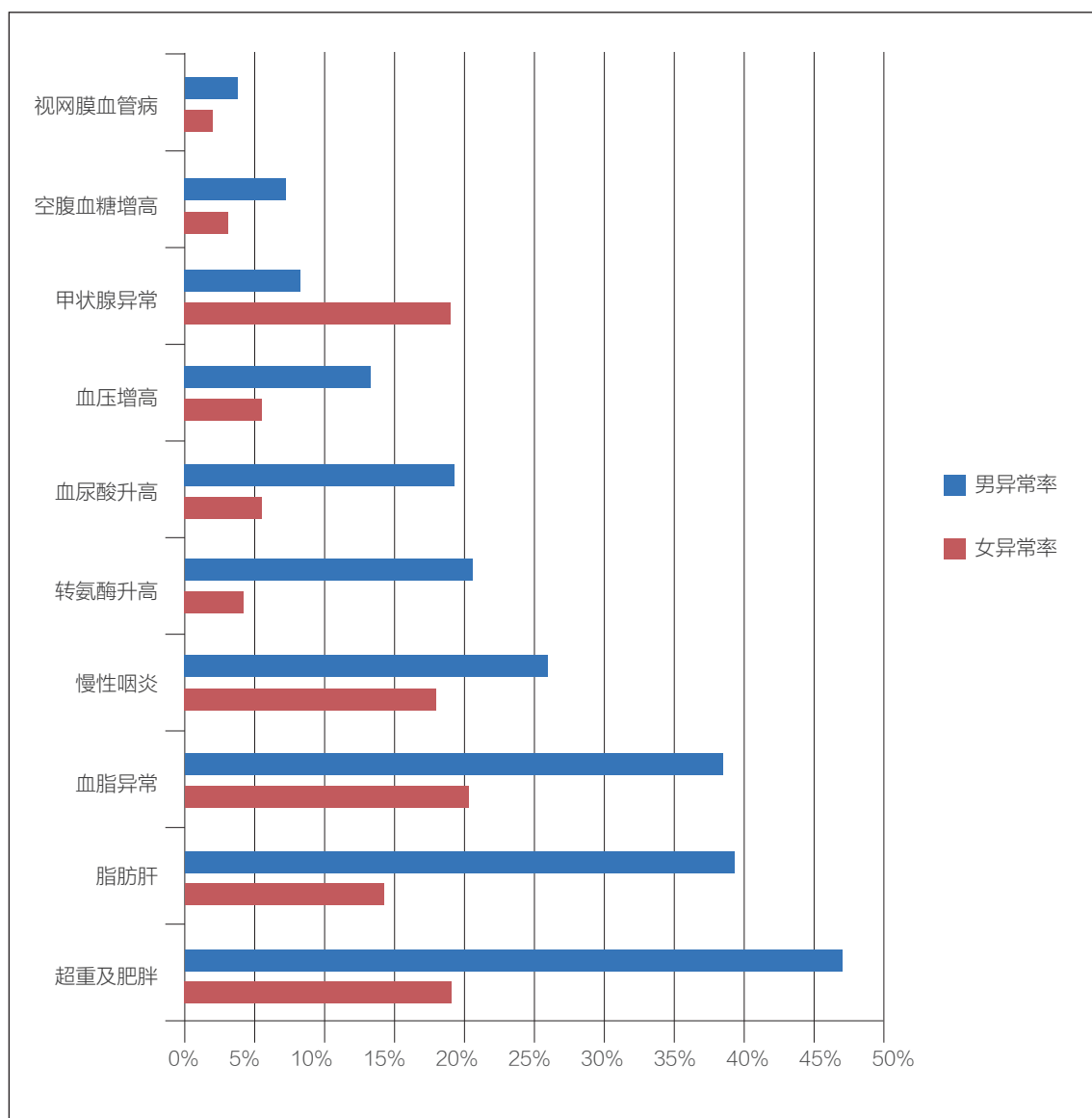
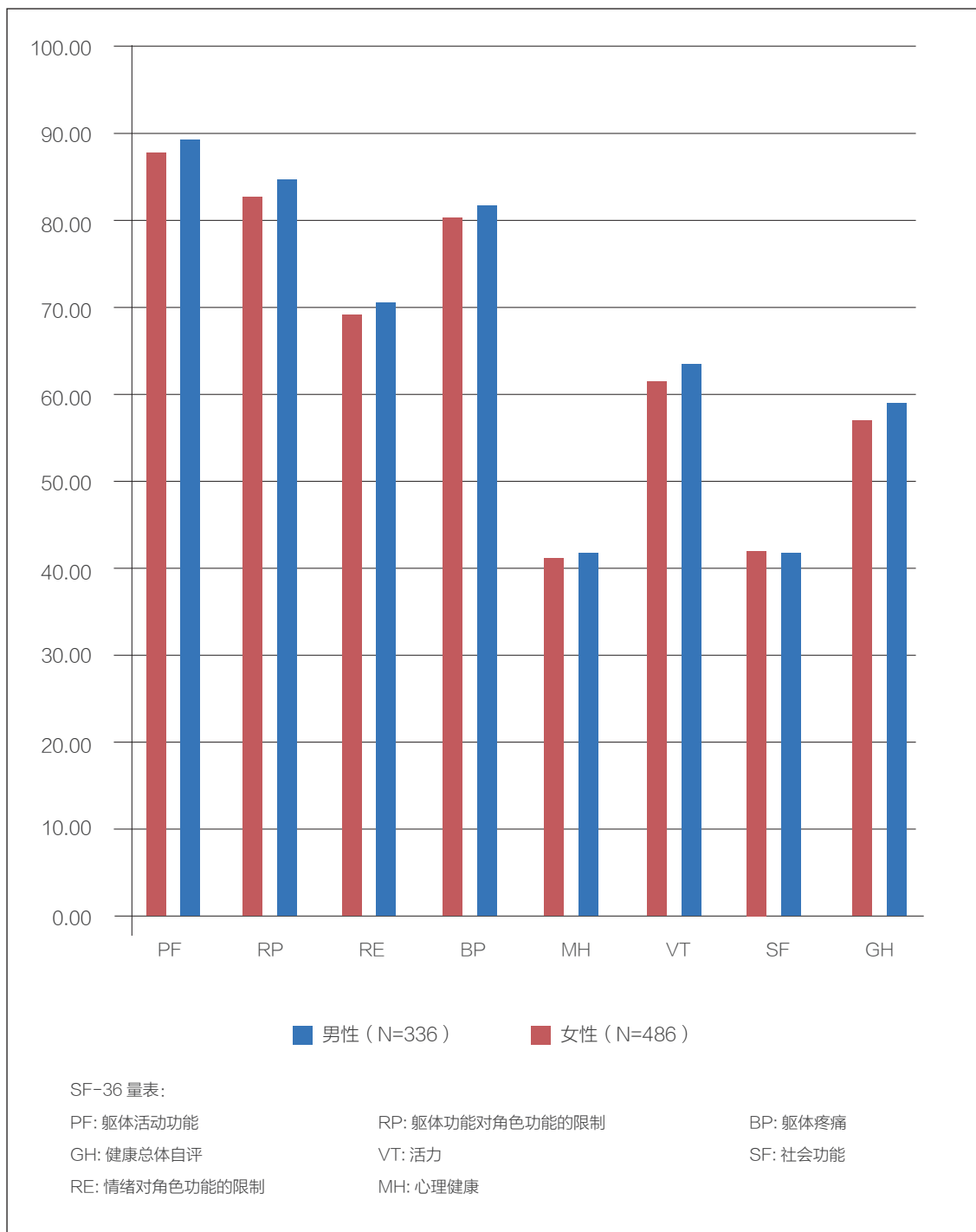


图2：企业员工健康自评得分的性别差异



三、健康问题：全年龄危机

我们发现，企业员工的健康问题涵盖了各个年龄阶层。血压增高、视网膜血管病、甲状腺异常、白内障等四项（见图3）指标随着年龄增长，其异常率呈现出持续增长趋势，成为长期困扰40岁及以上企业员工的主要健康问题；血脂异常、脂肪肝、超重及肥胖、空腹血糖增高等指标的异常率随年龄增长到一定阶段后在50-59岁达到顶峰（见图4）；在18-39岁的人群中，超重及肥胖、血脂异常、转氨酶升高及脂肪肝等健康问题也较为突出。健康问题，正成为困扰各年龄段企业员工的威胁。

图3：异常率随年龄增长而持续增长的指标

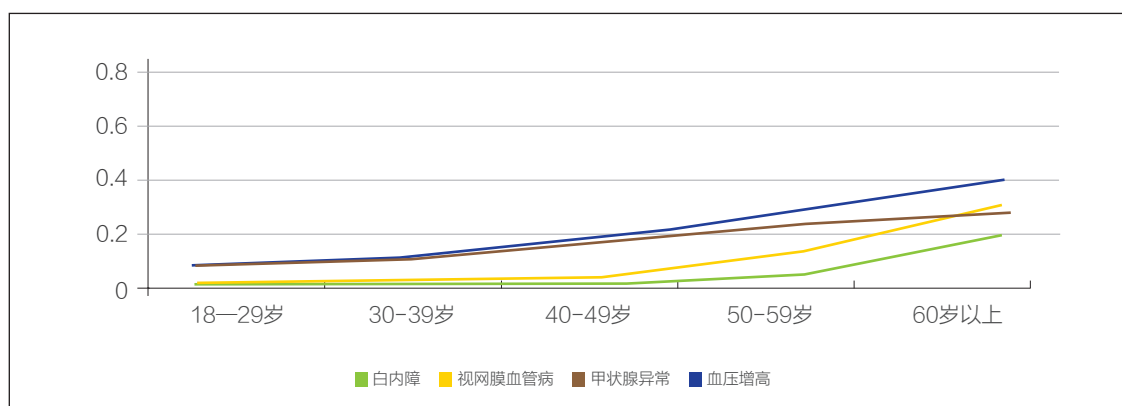
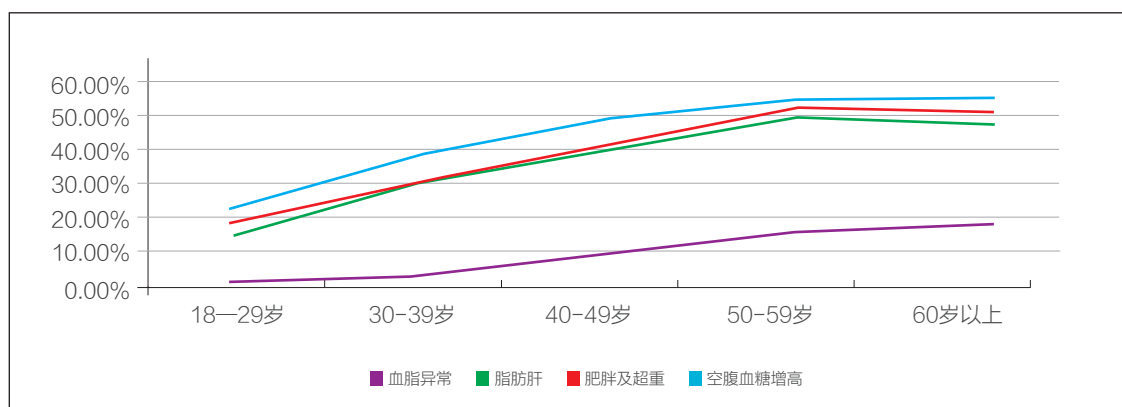


图4：异常率随年龄呈先上升后平稳的指标



四、不同的地区,不同的问题

选取样本量的数据分析结果显示:北京地区企业员工空腹血糖增高比率高于其他地区,广州地区企业员工的血脂异常和血尿酸升高率明显高于其他地区;上海的脂肪肝比率则相对高于其他地区;而成都地区企业员工的血压增高率则明显低于其他地区。如表3所示:

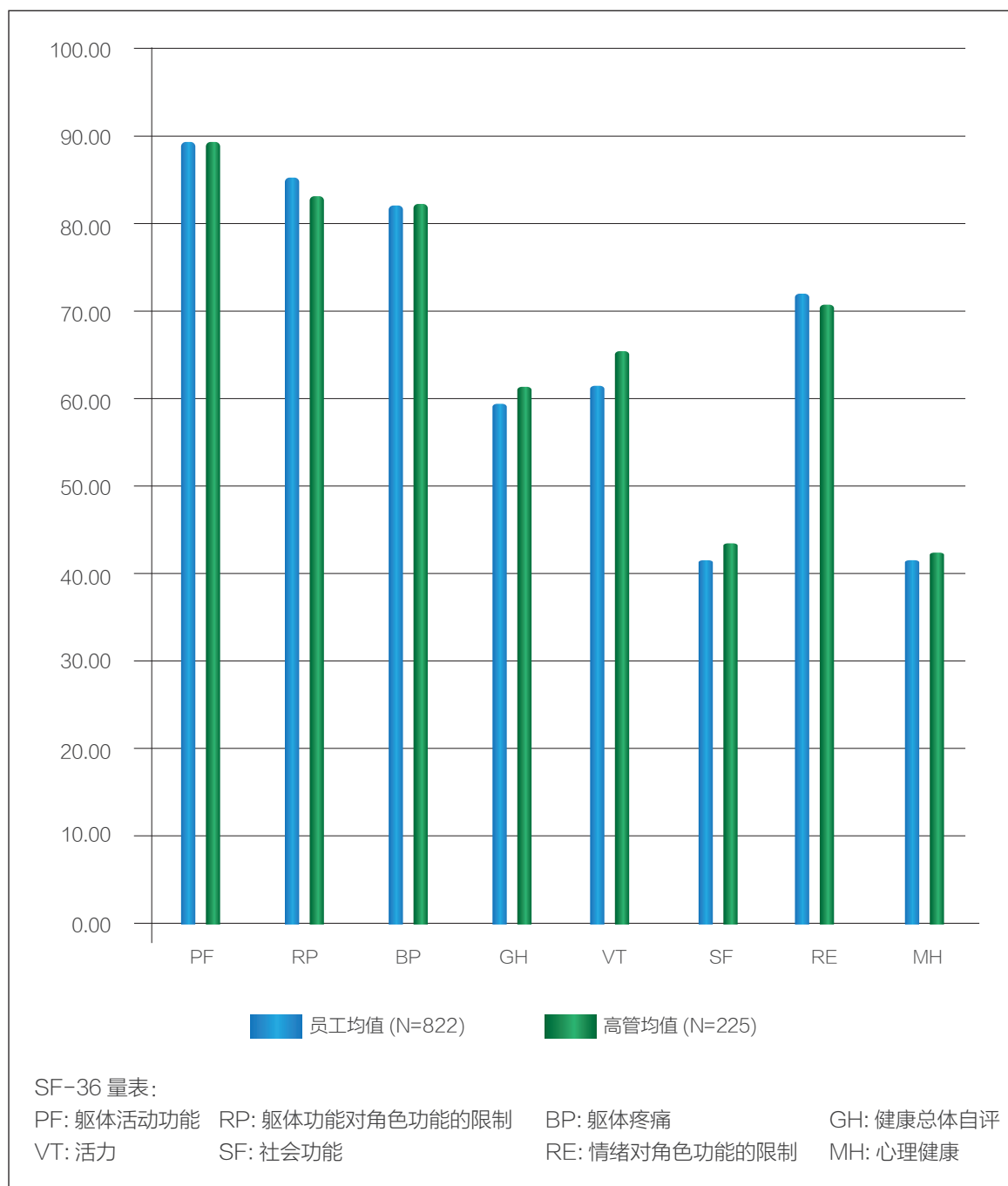
表3: 不同地区企业员工的几项体检指标异常率差异

体检指标	北京	上海	广州	南京	成都	杭州	福州	深圳
超重及肥胖	39.90%	38.40%	31.80%	39.00%	29.10%	27.30%	31.50%	37.00%
血脂异常	31.30%	32.30%	40.10%	24.50%	25.50%	25.80%	30.00%	24.40%
脂肪肝	26.00%	40.50%	29.20%	31.50%	19.80%	24.40%	24.60%	22.90%
转氨酶升高	16.50%	7.00%	13.70%	14.70%	16.90%	7.30%	15.30%	16.10%
血尿酸升高	11.70%	9.20%	24.40%	6.00%	14.70%	5.60%	15.00%	14.20%
空腹血糖增高	10.70%	4.50%	4.70%	6.70%	3.20%	4.50%	4.90%	4.40%
血压增高	10.30%	12.40%	9.10%	14.10%	3.00%	11.80%	10.00%	11.40%

五、企业员工健康自评与高管差别不大

在对覆盖北上广等八个城市、四十余个行业的企业员工进行的问卷调查中,我们发现,在健康自评方面,企业员工与高管得分差异不大(图4)。在总体健康状态(GH)、自我感觉活力(VT)、社会功能(SF)、心理健康(MH)方面,企业高管的自评状况略高于企业员工;在躯体活动功能(PF)、躯体疼痛状态(BP)方面,企业员工与高管之间相差无几;在躯体对角色功能的限制(RP)、情绪对角色功能的限制(RE)方面,企业员工的自评得分稍高于企业高管。

图4：企业员工与企业高管健康自评得分情况比较



六、健康问题哪里来？

影响企业员工健康的因素很多，如生活习惯、生活压力、工作负担和企业投入等。这些因素相互作用，共同影响着企业员工的健康。对于不同行业、不同地区的企业员工来说，上述因素所占比重不尽相同。

不良生活习惯伤神伤身

生活习惯是指在长时期生活里逐渐养成的、一时不容易改变的行为、倾向或社会风尚。一些不良的生活习惯对企业员工的身心健康造成了较大伤害。

- 缺乏运动。如一位公司的总经理因活动量过少，现在正饱受血糖过高之苦；而另外一位广告业的受访者虽然在 10 多年前发现了血糖过高的问题，但因为自此加强锻炼，目前血糖得到较好的控制。
- 作息不规律。就职于 IT 行业或公关、咨询等服务业的企业员工无法保持规律的作息和有质量的睡眠，因而难以保持身心健康；而坚持饭后午睡的员工则表示通常可以较长时间地保持精神状态。
- 饮食不卫生。一些年轻单身员因为经常食用快餐和外卖，肠胃功能出现紊乱；而有家庭照顾、饮食卫生得到保障的员工则较少有此健康问题。

压力“爆棚”纾解无方

对于企业员工来说，生活压力大小影响了他们的健康状况和对自己健康状况的自评。影响生活压力的因素主要有如下几种：

- 经济收入，特别是和同事相比的相对收入。如感到和同事收入差距较大，生活条件较差，企业员工则倾向感到较大的生活压力。
- 家庭压力。如中年人因为面临着社会和家庭对他们较高的期望，常倍感焦虑；相比之下，退休后返聘到工作岗位的老年人因为生活压力较小，身心都较为愉快。
- 缺乏排遣压力的有效渠道。由于互联网的普及和社会流动性的增强，很多年轻员工缺乏消除压力的渠道。平时休息时间主要用来看电视，周末往往采用“爆炸性”的休息方式：通宵上网，通宵唱歌等。这种方式消耗了更多体力，长期累积对健康造成了明显的伤害。

超负荷工作透支身体

工作负担是指因工作负担过重、变换生产岗位、工作责任过大或改变等对人产生的压力。主要包括工作量过大、职位变动、企业内部竞争激烈等。现代社会生活节奏加快，企业内部岗位竞争、业绩考核、晋职晋级等方面的竞争加剧，都成为疾病发生的诱发因素。

企业投入不足

企业投入主要是指企业在员工的健康方面的投资。比如购买各种保险、建立企业医院、食堂、学校、健身中心，定期给员工体检，创造舒适的工作环境等。当前很多企业都建立了定期体检制度，帮助企业员工及时了解自己的身体近况，起到了很好的效果。但我们发现，一方面很多企业缺乏这方面的专门预算，另一方面很多好的计划不能得到很好的落实。企业在保障员工健康方面仍缺乏机制、人力、物力上的投入。

 健康危机对策
ADVICES

应对健康危机：企业与员工的对策

企业竞争，关键是人才的竞争。当前我国很多企业的人力资源管理部门只注重在员工的在职培训、绩效考核等方面加大投入，却对员工的健康关注甚少。这造成了员工的亚健康、满意度不高以及情绪低落等一系列问题，对企业和员工都造成了不利的影响。企业应当适应时代的发展和要求，对员工的健康给予更多的关注和更多的投入。

首先，企业管理层要充分认识到员工健康的重要性。

员工是企业的重要资产，是企业核心竞争力的体现，支撑着企业未来的发展。企业管理层应充分了解企业员工健康的重要作用，并积极促进、提升员工健康的发展。

其次，设立专门的机构以管理企业员工的健康水平。

如设立首席健康官并配合人力资源部来管理企业员工的健康；给企业员工建立个人健康档案；建立健康管理的规章制度，定期给员工体检，并适时对企业员工的心理问题进行干预等。

再次，积极预防企业员工可能发生的各类健康风险。

世界卫生组织认为，人类1/3的疾病通过预防保健可以避免，1/3的疾病通过早期发现可以得到有效控制。因此，企业管理者应针对企业员工制订健康干预计划，有针对性的预防保健，提高企业员工的健康素质。

最后，我们对企业员工个人有如下建议：

要全面正确理解健康的内涵，提升健康素养，树立健康新理念，提高防病能力，晚得病、少得病、不得重病；主动学习保健养生知识、慢性病防治知识，提高慢性病的知晓率、治疗率和控制率，规范治疗所患疾病；按照“健康四大基石”的要求，矫正不良的行为生活方式；“管住嘴”，饮食要低盐低脂，多谷物多果蔬，戒烟限酒；“迈开腿”，主动、规律地进行合适的体育锻炼；“心放平”，正确认识自我，量力而行，宽以待人，适应环境，快乐工作，享受生活。

身心健康的员工是企业不断发展、基业长青的动力和保证，只有有效地实施企业员工健康机制，才能提高企业员工的健康状况。促进企业员工的健康不仅能降低企业医疗支出、节约成本，而且还能提高企业员工的企业归属感和工作热情，提高工作效率，从而提高企业的竞争力。企业家无疑应将员工健康上升到企业战略与社会责任的高度，真正提升员工的身心健康水平！

清华大学公共健康研究中心

地址: 北京市海淀区清华大学医学院
电话: 010-6279.4936
传真: 010-6279.4536

人民网

地址: 北京市朝阳区金台西路2号
电话: 4008-100-300
传真: 4008-100-300
网址: <http://www.people.com>

爱康国宾健康体检管理集团

地址: 北京市东城区灯市口大街50号好润大厦7层
电话: 010-5811.1222
传真: 010-5811.1221
网址: <http://www.iKang.com>