

自愿的“996”才有意义 问题是你所在的平台值得“996”吗

►从早9点工作到晚9点,每周工作6天,这一工作制正遭遇以程序员为代表的一场声势浩大的反弹和抵制,也引发了全社会的大讨论。

►“996”引发热议背后是各行各业普遍存在的加班现象,加班时间的长短是衡量个人的标准吗?大家该如何看待工作与休息,如何看待“奋斗”的意义呢?(相关报道详见A04版)



鼓吹“996”带来的不是升职加薪 而是“踮脚效应”

□东方今报·猛犸新闻
评论员 陈思

如果“996是福报”这句话不是出自马云嘴里,而是一名程序员的心声。那么我一定会为这位拼命三郎式的员工叫好。但是可惜,鼓吹大家干了这碗鸡汤的是“一将功成万骨枯”的“马将军”。对于企业家来说,这是自家的产业,他们哪怕是“997”,也无可厚非。但你个“资本家”登高一呼:“兄弟们干了这碗毒鸡汤”,这就怎么看怎么别扭了。

卢梭曾用“剧场效应”概括巴黎人的生活状态,后来这一概念在经济学中得到演化,有人提出了“踮脚效应”——在一个剧场中,大家都坐着看话剧,此时有一个人站起来看,那么他能看得更清楚,但是他需要站着受累。当然,其他人也会为了看得更清楚而站起来,越来越多的人站起来,最后大家都站起来了,不仅会受累,观影效果也不好了,和之前坐着是没有区别的。

在“踮脚效应”这一概念基础上看“996”就比较有意思了。原本遵行“996”只是优秀员工的奋斗状态,但是在多方鼓吹之下,“996”俨然变成一个优秀员工的基本素质。换句话说,这种情况之下,你做不到“996”说明不了你优秀,你做不到,反而是你的不对了,升职加薪基本无望了。

再者,现在年轻人面临的压力,那些企业家年轻的时候哪一个经历过?

他们二十多岁的时候背负过一两百万的房贷吗?特别是互联网企业里,压力又是何等的大。“2015年三月份,深圳市某IT公司程序员张斌,猝死于酒店的马桶上,年仅36岁。当天深夜1点钟,张斌还发过最后一份工作邮件。”“2018年,年仅二十五岁的大疆DJI员工猝死家中,这名程序员还是刚刚加入大疆的哈尔滨工业大学硕士应届毕业生,也就只有几个月的入职时间。”“2018年,一位外派肯尼亚工作的华为工程师,因劳累过度客死他乡,留下了没有工作的妻子和两个孩子。其妻子发帖说他直到离世,还有33天年假没休。”这些让人心痛的例子还需要再一一列举吗?

日本有一个词叫“过劳死线”,是说每个月加班超过80小时,过劳死的概率会大幅增高。照此标准,“996”已经触碰到了生命的红线,“996·ICU”可能并不是只是一句玩笑话!过去的十年据说是互联网的“黄金十年”,可是谁又提到过,过去的十年,又是多少互联网工作者废寝忘食的十年?

在鼓吹“996”的时候,不少企业家还不忘神化一下全年无休的神话。呵呵,企业家的时间可以根据自己的身体状况自由安排,员工们可以吗?还有人说什么艺术家、科学家们很多都“996”。请问全情投入自己理想的乐趣,和我们敲12个小时的代码拿薪水,是一个概念吗?

榨干奋斗者的时代已经过去了

□东方今报·猛犸新闻
首席评论员 李长需

互联网大佬们的“鸡血”言论,不灵光了。这种情况下,再靠打鸡血要求员工无条件的奋斗付出,显然是昏了头,没有看清时代的趋势。更何况,随着劳资关系的改变,员工的权利意识得到苏醒,他们也不会那么傻了。

另一个变化,就是社会主体劳动人群的价值观念发生了变化,不同于父辈单纯对物质文化的追求,他们对工作的追求有着更丰富的内涵,从对物质文化的追求转变到了对美好生活的向往。90后乃至00后大多生活在一个相对富裕的环境里,得到家人的关爱及互联网的视野和气质,自己玩玩可以,如果强加到大众及员工头上,不仅是不讲理,也是不合时宜了。因为,时代已经变化,人们的追求已改变,再打鸡血,也回不到从前的时光了,“福分论”、“兄弟论”,骗不了人了。

这种变化,首先体现在人口红利消失后,劳动和资本的关系发生了变化。之前,中国享受着双重的人口红利:一方面,劳动年龄人口占比不断提升,数量不断增加;另一方面,城镇化不断推进,大量农民工进城务工,剩余劳动力可以无限供给。劳动者面对资方,谈判能力相对较弱,劳动力市场属于典型的买方市场,在僧多粥少的竞争环境里,用人单位想怎么要求员工,员工都没有多大的反抗能力,忍气吞声的居多。

但当中国的刘易斯拐点到来之后,尤其是2013年15~65岁劳动年龄人口绝对数量开始下降、劳动年龄人口占比下降之后,人口红利消失,充裕的劳动力和智力逐渐发展到相对短缺,特别是劳动力密集型行业招募高质量工人难度加大;且未来10年间,生产线工人、高智力程序员、服务类人才将更趋于短缺。正是因为短缺,劳动者在劳动力市场的议价能力

有所提升,对工资和各项待遇会有更高的要求。这种情况下,再靠打鸡血要求员工无条件的奋斗付出,显然是昏了头,没有看清时代的趋势。更何况,随着劳资关系的改变,员工的权利意识得到苏醒,他们也不会那么傻了。

另一个变化,就是社会主体劳动人群的价值观念发生了变化,不同于父辈单纯对物质文化的追求,他们对工作的追求有着更丰富的内涵,从对物质文化的追求转变到了对美好生活的向往。90后乃至00后大多生活在一个相对富裕的环境里,得到家人的关爱及互联网的视野和气质,自己玩玩可以,如果强加到大众及员工头上,不仅是不讲理,也是不合时宜了。因为,时代已经变化,人们的追求已改变,再打鸡血,也回不到从前的时光了,“福分论”、“兄弟论”,骗不了人了。

所以,马云和刘强东无论吆喝得再响亮,也不会博得喝彩声了。榨干奋斗者的时代已经过去了,想让大家稀罕他们所给予的“福分”,恐怕任100个马云、1000个刘强东也拉不回来了。倒是他们应该好好想想,有没有必要多一些同理心,让每个员工回归到平常人的生活和逻辑,而不是为了“996”住进“ICU”。

劳动者反对“996” 更多是反对 产出回报不成正比

□东方今报·猛犸新闻
评论员 王姝

近期热议的“996”,指早九点、晚九点、一周工作六天的工作模式。

就笔者亲身体会,媒体工作相对自由,工作时长常有“冰火两重天”的情况。比如在周末的早晨七点去采访,夜晚九点回到家中,写稿到十一点,第二天一早六点接着写;第二天周一完成任务,在家休息一天。要量化计算,前两天工作严重超过八小时,而第三天工作时长几乎为零。似乎不符合“规矩”,但却是普遍存在。

对于劳动者来说,对待“996”工作模式的态度,与所处的阶段有关。一般情况下,职场新人或为升职加薪,或为提高专业技能,更有可能多花时间在工作上。人到中年时,家庭占据比重加大,原先的“996”模式就会造成压力。比如,九点下班,孩子谁接谁带?周日一天,不够处理家庭琐事,遑论休息?而这时,依然会有更多年轻人走进职场,以极高的热情迎接“996”模式——这是市场经济和人力资源的自然规律,很难用道德去评判。这种规律对所有人来说都是机遇与挑战并存:要么及时适应,转型升级;要么急流勇退,再不济还有社会保障、救济等福利制度保底。

换个角度看,企业与劳动者是相互需求的关系,劳动者反对“996”,更多是反对这种模式下产出回报不能成正比。如果企业希望维护这种劳动关系,要么改变工作模式,要么提高劳动者薪资;如果企业什么都没做,劳动者可以离职换工作,以实力获得相对理想的待遇。如果既反对现有工作模式,又长期在职,仿佛陷入一个悖论,只有在网络舆论中发泄情绪了。