

# 莫让“996”成为职场明规则

王俊秀

【摘要】随着“996”工作制刷爆网络，“工作时间”这一话题一时成为人们关注的话题。“996”不应成为任何行业的常态，莫让“996”工作制成为职场明规则，需企业层面的劳动定额和法律层面的过劳立法，从社会系统层面为年轻人减压。

【关键词】“996”工作制 生活时间 时间自由 【中图分类号】C916 【文献标识码】A

## “996”话题持续引发关注

随着“996”工作制持续刷屏网络，一时间媒体都在关注“996”现象，人们发现“996”事件可能源于一些员工对某些电商公司宣布实行“996”工作制的不满，纷纷谴责这些公司公然违反《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)，控诉资本的贪婪。一些电商的“福报论”更是为这个热点狠狠地加了一把火。

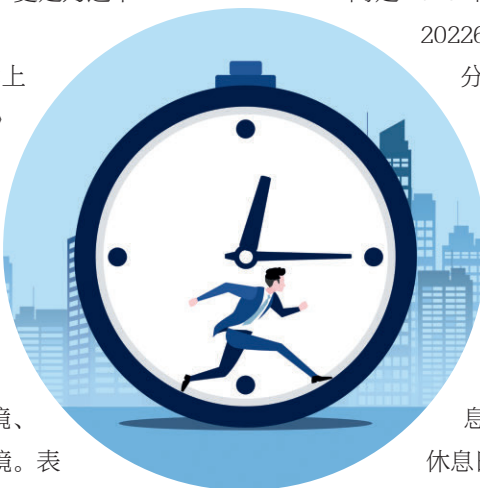
“996”事件引出的讨论很多，法律上的讨论基本上是围绕着违反《劳动法》展开的，更多的言论属于谴责资方过度逐利、剥削劳动者的道德审判，许多青年或不是青年的人都表达出对青年生存环境、工作压力的同情和对青年身心健康不利影响的担忧。也有少数人从实行“996”工作制公司的角度，客观分析“996”工作制背后的由经济环境、企业竞争、人力成本提高等构成的大环境。表面看，“996”事件是由于一些公司违反《劳动法》，强制员工延长工作时间引发的青年员工的不满和抵制。

目前，我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段。高质量发展不仅涉及生态环保，更需以人为本。社会成员多数都是劳动者，不管是否从事全日制工作，人们每天用各种各样的活动把24小时填满，多少时间休息、多少时间劳动、多少时间用于其它活动，这是人类进化过程、社会发展进程中一个重要的变量，不仅影响到人们的生存、生活质量，还

会影响到人们的健康、快乐和幸福状况。

## 按照“996”工作制时间工作的人占多大比例

2018年国家统计局进行了第二次全国时间利用调查，发布了《2018年全国时间利用调查公报》，这次调查的执行时间是2018年5月，调查数据来自11个省(市)的20226个家庭的48580人。调查中活动的内容分为6大类，每一类活动时间的使用情况如下：第一类是个人生理必需活动，包括睡觉休息、个人卫生护理、用餐或其他饮食活动。调查结果显示，居民一天中个人生理必需活动占了很大一部分时间，平均用时是11小时53分钟，其中男性11小时48分钟，略少于女性的11小时58分钟；工作日和休息日略有差别，工作日是11小时45分钟，休息日是12小时12分钟。第二类是有酬劳动，包括就业工作、家庭生产经营活动，调查结果显示，居民有酬劳动占一天时间的18.3%，平均用时是4小时24分钟。第三类是无酬劳动，包括家务劳动、陪伴照料孩子生活、护送辅导孩子学习、陪伴照料成年家人、购买商品或服务、看病就医、公益活动，平均用时是2小时42分钟。第四类是个人自由支配活动，包括健身锻炼、听广播或音乐、看电视、阅读书报期刊、休闲娱乐、社会交往，这类活动占一天时间的16.4%，平均用时为3小时56分钟。第五类是学习培训，





占一天时间的 1.9%，平均用时 27 分钟。第六类为交通活动，占一天时间的 2.7%，平均用时为 38 分钟。这六个类型的活动包含了日常生活的各个方面，不同方面时间的分配在不同时期是不同的，但整体的变化是随着社会进步的一个优化过程，尽管这一优化的过程可能是缓慢的，但代表的是人们对美好生活的追求。

调查结果中我们看到了中国居民日常生活中时间使用的概貌，但由于参与每类活动居民的比例不同，报告的主要结果是平均数，看不出特定人群和特定类型的活动。2017 年由内蒙古大学完成的一项类似调查《时间都去哪儿了？中国时间利用调查研究报告》发现，我国居民劳动时间减少，休闲社交时间增加，生活品质提升。与 2008 年相比，2017 年我国居民每天劳动时间（包括有酬和无酬）减少 0.47 小时，休闲社交和自我照料时间增加 0.26 小时。该调查还发现，2017 年我国工薪劳动者每天净工作时间大于 8 小时的比例高达 42.2%。这一比例与我们之前完成的《美好生活需要调查》得出的结果接近：我们在全国范围调查的 9050 名 18 岁以上成年人，每周工作超过 40 小时的比例为 40.5%。

按照“996”工作制时间工作的人占多大比例？如果在

“996”工作制中除去用餐时间，以每周工作超过 60 小时计算的话，这一比例约占我们调查总人数的 5.2%。我们的调查还发现 18—35 岁的青年工作时间为 35.6 小时，高于其它人的 31.97 小时；高学历群体的工作时间更长，研究生学历者工作时间多于本科学历者，本科学历者高于大专学历者，排在后面的依次是初中学历者、小学学历者和高中学历者。其中，研究生学历者平均每周工作时间将近 40 小时，最低的高中学历的人只有 26.3 小时；基本上收入高的人工作时间更长，月收入在 7000 元到 1 万元的人工作时间最长，平均为 41.2 小时，月收入在 1 万元到 2 万元之间的人工作接近 41 小时，月收入在 5000 元到 7000 元之间的人每周工作时间接近 40 小时，月收入 5000 元以下的人每周工作时间在 30 小时上下。不同工作类型中生产和运输设备操作人员的工作时间最长，平均接近 45 小时，其次是技术人员，接近 41 小时，国家机关和事业单位人员每周工作时间约为 38 小时，服务业和农、林、牧、渔等从业人员的每周工作时间约为 30 小时。本地城市户口居民每周工作时间约为 38 小时，外地农村户口居民每周工作时间约为 41 小时。

## 【延伸阅读】

### 职场压力古已有之

唐代大诗人杜甫一样值过夜班，他曾写诗：“不寝听金钥，因风想玉珂。明朝有封事，数问夜如何。”意思是晚上不敢睡，风一吹就想起上朝的马铃声，一想要早早上朝，心里就惴惴不安。看看，同样是上班，大诗人就能憋出诗，咱能憋出病。就连九五之尊的皇帝雍正帝也是加班成瘾，一年只休 3 天，一天只睡 4 小时！

再看国外，办公楼的“鼻祖”，就是 1906 年美国的拉金大厦，当时还没格子间，采用的是开放式办公，工位整齐划一，桌子上不能有任何遮挡，每排侧面都坐着领导，只要他们抬头，员工的每个动作~尽收眼底。去洗手间的时

间，在饮水间逗留的时长，浪费的分钟数，都会被手持秒表的人记录下来。比比看，自己是不是幸福好多？！不过现在的年轻人可千万别把敬业和压榨相提并论。

### 正确打开 996 话题的方式

探讨 996 话题，不是要不要奋斗拼搏，而是如何更好地去奋斗拼搏。我们国家还处于“发展中”的阶段，仍然需要奋斗与拼搏，但我们也需要认识到人们的“美好生活”具有更广阔的内涵，从而在此基础上更好地完善企业治理、设计激励机制。我们不是要在工作与其他有价值的事情之间做二选一的排他选择，而是要在兼顾的基础上让员工更好

地去工作。

我们的企业不仅要依靠员工的汗水，更要激发员工的灵感；不仅要让员工更努力的工作，更要激发员工更高效的工作；不仅要靠加班工资的激励，更要让家人的陪伴、身体的健康、意义的饱满也成为工作的奖赏。只有那些能够做好平衡兼顾的企业，才能顺应时代的变化、获得可持续的竞争力。有人把中国的经济奇迹称之为“勤劳革命”，正是中国人的勤劳与奋斗，把不可能变成了可能，推动中国用几十年时间走完了发达国家几百年走过的工业化历程。奋斗与拼搏，仍将是我们这个快速前进社会的主题词。而 996 的讨论则启示我们：未来中国的活力，将来自于快乐地去劳动，让一切创新创造的源泉充分涌流。

## 挤占生活时间违背以人为本的社会发展原则

以牺牲健康和幸福为代价,这种“打拼”是不可能长久持续的。时间似乎是公平的,每人每天都是24个小时,但从以上大量的调查数据可以看出,人们24小时时间的使用却是千差万别的。存在一些群体的超时工作,青年人、技术人员、技术工人、农民工这些群体最为突出,即使不考虑工作环境和报酬,仅从时间分配上也表现出不公平。如果工作时间与生活时间不平衡,就会带来身心健康问题。劳动时间的变化是衡量一个社会发展和进步的重要指标,因此,“996”事件反映出的并不仅仅是部分企业违反《劳动法》的问题,而是应该重视如何从社会系统层面为年轻人减压。

社会对超时工作见怪不怪,使得企业可以公开宣称“996”工作制,企业家甚至可以把“996”的工作时间美化成一种“福报”,在《劳动法》颁布多年后的今天,这是值得全社会深思的。党的十九大报告提出,要“不断满足人民日益增长的美好生活需要……使人民获得感、幸福感、安全感更加充实、更有保障、更可持续”。人们美好生活的追求也反映在对于时间的支配上,一个社会人必须是一个劳动者,在为社会创造财富

的同时,每个个体还应具有生活时间的自主性。生活时间是现代人以自身为参照设定的时间单元,是一种有别于工作时间的休息、休闲时间,是一种面向心灵、情感(亲情、友情和爱情)的自由生活时间。延长工作时间无疑会挤占生活时间,影响人们的心理健康和情感生活。生活时间的核心是自由,自由时间在人的发展中是非常重要的,是人发展的宝贵财富。社会发展是以人的发展为核心的,也是以人的发展为前提的。那些以企业发展、经济增长、未来愿景等幌子,用生产时间挤占和剥夺人们生活时间的做法都是违背以人为本的社会发展原则的。人民论坛

(作者为中国社会科学院社会学研究所社会心理学研究室主任,研究员、博导)

【注:本文系国家社会科学基金重大项目“社会心理建设:社会治理的心理学路径”(项目编号:16ZDA231)的研究成果】

### 【参考文献】

①杜凤莲等:《时间都去哪儿了?中国时间利用调查研究报告》,北京:中国社会科学出版社,2018年。

责编/贾娜 美编/杨玲玲

## “996”加班文化需重新审视

996制的推行,往往还伴随着企业文化、敬业、拼搏等话术包装,在无形中强化了一种病态的“加班文化”,它具有一定的外部性,对此更应引起警惕。事实上,从各方反馈看,加班在当前社会已经较普遍,并不只是互联网行业特有。即便说互联网行业的996工作制有着多个维度的形成原因,不宜片面理解,但基于整体的社会劳动状况,加班文化的确应有系统性反思。

普遍的过度加班,其实是以高人力投入换取企业、社会的运转效率,然而在效率的另一端,却可能忽视了其背后的社会成本。小的方面说是员工的健康、休息权利,大的方面说是社会运转的低

活力与高成本。对企业而言,过度依赖于员工加班,也可能抑制管理上的改进动力。这对企业的长远发展,未必是好事。

应该看到,在程序员抵制996的背后,是社会在加班、劳动强度等概念上的认知刷新。由全国总工会组织开展的第八次全国职工队伍状况调查显示,劳动关系的主体及其利益诉求越来越多元化,一些职工思想状况表现为“三转变”,即从被动维权向主动诉求转变,从追求生存权益向追求发展权益转变,从追求物质权益向追求精神权益、民主权利转

变。此前被热议的“年轻人宁愿送外卖,也不愿进工厂”,也能够反映出,年轻人对工作自由度、工作与生活的平衡,有了更多的诉求。

劳动者权益状况的改善,是现代社

会进步的一个重要指标。个体的工作、生活、休闲状态,也是衡量社会以人为本指数的一个重要侧面。而推崇加班,把奋斗等同于常态化“过劳”状态,逼着年轻人“把身体掏空”的工作机制和社会文化,显然偏离了以人为本的内核。

——摘自《人民日报》、新华网

