

降低劳动强度 和高薪酬能兼得吗？

■ 劳动报记者 陈宁



在互联网企业，大小周的加班工资特别高，一旦取消大小周就意味着实实在在的“经济损失”。因此，互联网大厂员工最近都十分纠结……

观点一

取消大小周是“变相降薪”

照理来说，现在取消大小周回归正常，员工该开心才是。但当我们打开脉脉，发现竟然有不少员工并不乐意取消大小周的。因为快手、字节跳动的这一波操作，在他们眼中，实际上是“变相降薪”。

据互联网企业内部员工透露，大小周的加班工资特别高，

几天加班就能换来好几千。

在不少职场人看来，无论是996还是大小周，都是一种自愿的劳动力“交易”，简单来说，“钱到位的话，一切都ok。”

这些职场人大多抱有“有偿加班不是罪”的观点，其中一名员工坦言，大小周的钱是算进总薪资包的，现在取消就意

味着“变相降薪”。

据了解，字节跳动之前是每月都有两周的周日需要加班，会有两倍的加班费。

取消大小周但是薪酬不进行普调，对于员工来说，受到不小的影响。

当收入受到影响的时候，反对的声音随之而来。

观点二

担心加班变成义务劳动

不过也有观点认为，在反对的声音中，主要还是担心变成义务加班。

职场人Lin指出，“这则公告反映的信息是，鼓励提高效率，从时间上杜绝加班。”她认为，相对来说字节跳动、快手等仅有个取消大小周的通知，缺乏相关惩罚制度支持，

最终非常有可能演变为无偿加班。因此，才会有这么多人反对。

你以为取消大小周，所有人能够上五休二了，晚上五点拎包回家了，开开心心打游戏吃饭睡觉……但有可能实际上取消大小周：周六周日不录入考勤，在家里依旧在办公干

活，电话不敢不接，微信不敢不秒回，还可能以没有考勤为由不给你钱，客户供应商随时一个电话微信邮件，直接导致听到电话和微信提示音都会“胆战心惊”。

Lin指出，在公司不增加人手，不解决工作量问题之前，减少工作量只是空谈。

观点三

选择不同，加班与否不用一刀切

曾在字节跳动、拼多多等互联网企业就职过的何静说，当初之所以加入字节跳动，就有加班的准备。相反，如果去那些没有加班文化的外企做调查，问他们愿不愿意开始大小

周并涨薪20%，她猜也是一大半人会选择拒绝。

她认为，每个人的选择不同，没有必要要求所有人都不去加班，或者所有人都去加班。“如果想要挣钱，就选择

狼性的企业文化，就去加班，享受高回报，反之就不愿意加班，就享受生活。”她表示，如今企业的做法是一刀切，让员工没有选择，这样自然会遭到一部分员工的反对。

观点四

互联网红利消退，或趋于理性

还有互联网从业者担心取消大小周，是因为互联网红利消退，担心自己在字节跳动等互联网企业的未来。

业内观察人士郝志伟指出，一方面，互联网业务增长停滞，不再有新的系统开发，日常工作以维护和升级原有系统为主，工作量不再像以前那么大。另一方面，由于前些年互联网

发展太快，薪资水平远高于其他行业，导致大量的年轻人涌入互联网行业，互联网内人力资源日益饱和、过剩……

“既然互联网已经见顶，增量已经没有了，进入存量博弈，那么以前那套模式必然也要抛弃。”他认为，互联网行业的发展将逐步理性稳定，从某种程度上，确实可以理解为

红利消失。

郝志伟说：“过去那种是激进模式，打工人要付出健康、家庭等代价，其实代价非常高。”未来如果能在政府的引导下扭转这个趋势，让工作环境回归正常，打工人可以有更多的时间丰富生活，从而可以让更多年轻人回归生活，回归家庭。

90后

取消大小周的 “悬河效应”

对于普通职工，取消大小周意味着什么？

不加班不是好事儿吗？为什么还有人反对？难道是被996PUA了？面对职场社交平台上的众多观点，不止笔者一人对这一现象产生了疑问。

翻看一条条“反对”的评论，不难发现，大部分网友提到了因取消加班制度损失的加班费。看到这就不难理解，其实“不想少拿钱”这种心理，可以用行为经济学里面的一个概念来解释，叫作损失厌恶。

也就是人们在面对同等体量的收益和损失时，认为损失更让他们难以接受。

当打工人面临“多一天休息”和“少赚一天钱”的选择时，金钱损失所带来的厌恶感有时候比周末双休带来的幸福感更强烈。不论是这次快手，从没有大小周的传统，到今年1月全员实施大小周，到再突然宣布取消；还是跳动从前几年开始执行大小周，到现在取消大小周，都是让员工在“得到”之后又面临“失去”。这就不难解释，为什么大家会说反对的言论，因为“得与失在于比较”。

但996有一个明显的悬河效应，大公司搞996还给加班费，但是衍生到中小公司呢？大概率就是不给钱了。

因此我们要反对的，不是取消大小周，而是无节制的加班文化，以及取消大小周后，仍然需要加班，且是无偿、没有相应惩罚措施。这些才是真正需要我们站出来反对的。

现在大公司站出来带头“表态”，实际上是乘胜追击的时候，是职场人应该共同努力，以一致的言论和态度，促使整个职场生态逐渐健康变好的条件和时机。

■ 记者 陈宁

70后

亟待规范 加班管理

加班这件事，应该分两半看。

首先，加班并不可怕，可怕的是野蛮生长的加班文化。

例如，有的企业把员工愿意加班的行为视为“应当应分”，有的把不愿意加班的员工视为“落后群体”，有的企业根本没有为加班支付加班费……

其次，像这一波由互联网取消大小周引起一部分员工的反对，说明员工有加班赚取加班费的需求。所以，只要在法律规定的范围内，对于加班不能一棍子打死。

我们应该呼吁企业规范加班行为，做好职工的保障，把加班对职工身心的伤害降到最低。

■ 记者 徐巍