

面对996工作制， 你会跳槽吗？

35%的人表示会立马辞职

近日，58同城员工爆出了公司推行“996工作制”，被指为变相裁员，引发舆论哗然。所谓的“996”，是指工作从早上9点到晚上9点，每周工作6天，且没有相关补贴。平均每周工作时长达到72小时。

此举一出就引发了诸多的关注。在一众网友发表各自见解的同时，也有许多人表示，这种现象其实在互联网公司早已见怪不怪。

那么，“996”是否在宁波的企业中也很常见呢？

记者 劳育聪 王婧 实习生 张珂

“996”：不只存在于互联网企业

据多家媒体报道，996工作制在互联网企业非常普遍。除了58同城，阿里、京东等也实行996工作制，加班文化已成为创业企业和互联网企业的标配。

那么目前宁波企业的工作制度是怎么样的？记者就此展开了大量采访。

小黄是一个新媒体公司的职员对于她来说，每天加班是常事。“其实新媒体也是互联网催生的新行业，工作量非常大。我每天8:30到公司打卡，但经常在晚上八九点下班。”小黄表示，自己日常的工作就是与一些餐饮商家进行对接，到每一个餐饮店采访、拍照，然后回到公司撰写相关稿件，直到客户满意为止。

但工作内容还不是每天加班这么简单。她告诉记者，公司还经常在周末策划组织活动，有时候还需要在周末到活动现场做会

务，但公司也并没有提供补贴。“虽然对这个工作制度并不满意，但新媒体公司加班是司空见惯的事情，跳到其他公司也差不多。”她说。

工作时间超标并不是互联网企业独有的现象。“我感觉我们不存在什么工作制度，”从事设计行业的小汪说，“有案子的时候大家都蒙头加班，也没有什么加班费或者补贴，做不完就没工资拿啊。”

从事电力工程师职业的张先生告诉记者，由于职业的特殊性，从今年5月开始他就没有休息过一个完整的双休日，“从夏季的用电高峰到之后保供电，每个周末家里人问我有没有空，最后得到的都是失望的回答。”他表示有时候加班甚至是周五晚上才被通知的，无论如何周六都要无条件去单位。

调查：6成受访者拒绝“996”

记者在宁波晚报微信公众号发布了一则问卷调查。数据显示，仅有约5成被调查者表示公司实行的是标准工作制，而加班现象非常普遍。

在这份关于“996”工作制的调查中，有432位网友填表，其中仅有216个网友表示企业实行的是标准工作制（我国目前实行的标准工作制是每日工作8小时、每周工作40小时的工作制），有78个受访者表示所在单位实行的是不定时上班制，另有47人表示公司实行综合工时工作制。

调查结果显示周末上班的现象比较普遍。只有66位受访者表示，自己的工作岗位从来没要求过周末上班，“偶尔会有”的人达到了157人，经常有收到此类要求的

受访者有93人。另外，公司规定每周六要上班的受访者达到64人，公司规定周末两天都要上班的达到52人。

那么受访者对于“996”是什么样的看法？接近8成受访者表示，坚决反对这种工作制度，因为严重影响到了员工的生活，会使员工成为工作机器。432个受访者中，有158个人表示“只要给加班工资就能接受这种工作制度”，占比37%；但仍有6成左右的人在调查中表示“坚决不能接受”。

那么一旦企业实施“996”工作制，职员们的态度是什么？有12%的受访者表示只能无奈接受，198人表示会提出薪酬方面等要求，154人会选择辞职另觅出路，占比高达35%。



漫画 章丽珍

企业：不强制实行“996”

企业如何看待996工作制？

就这问题，记者采访到了拓拉思（宁波）网络科技有限公司的相关负责人。他表示，目前公司要求员工早上8:30上班，11:30吃中饭，下午1点上班，5:30下班；后期也将出台弹性工作制，给予员工每个月几天的弹性上班时间。在业务高峰期时，公司一般也不强制要求员工加班，员工可动态把握工作进度，我们很多员工会选择把一部分未完成的工作带回家做，上下班时间还是按照规定的时间来。

慈溪家电馆负责人胡少泽告诉记者，他们现在实行的工作制度是周一到周六8:30上班5:00下班，但作为一个电商企业，有时候在业务高峰期加班是比较正常的。“我们并不强制加班或者一定要做满多少工作时长，主要还是靠团队的热情和士气”，他说，“公司会将工资奖金与营业额挂钩，所以很多客服销售人员就算晚上回家了也会盯着屏幕跟进活动。”他认为每个工作岗位的性质都不一样，所以企业不应该强制性地去实行“996”工作制。

专家：“996”存在剥削劳动力嫌疑

宁波大学法学院院长张炳生对此表示，如果企业真的实施了“996工作制”，这种过度加班和不支付加班费的行为都是违反了《劳动法》的。员工可以根据《劳动合同法》先通过工会等与公司商议，如果行不通则可以向当地劳动保障部门提起劳动仲裁、投诉或举报。

对于目前饱受争议的“996”工作制，许多专家表示这并不利于员工的发展。宁波市百合心理咨询中心主任吕岳认为，这对个人来说，是不可取的。

“首先，它会对员工的身体健康产生影响。如果下班时间是9点以后，晚上回家睡觉的时间肯定要将近半夜，长此以往下来的话，身

体肯定会吃不消”，他表示，“其次，员工被要求加班太多的话本身就违背《劳动法》，如果实施996工作制，企业难免存在剥削劳动力的嫌疑。”

宁波工程学院管理工程研究所所长杨健则对记者表示，目前许多与互联网相关的行业确实存在加班过度的现象，这也是为什么从事互联网工作的大多为年轻人，且跳槽频率很高的原因之一。“个人认为，像互联网这种高速增长发展超快的行业，开始时会有各种各样不规范的问题。我个人认为5年内这种现象不会有什么变化。但相对成熟以后，肯定是要规范起来向固定工作时靠拢的。”他说。

相关链接

《劳动法》规定 每周工作 不得超44小时

“996”工作制是否与《中华人民共和国劳动法》（下文简称“《劳动法》”）相违背？记者发现，《劳动法》第四章“工作时间和休息休假”中的第三十六条规定“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工作制度。”

另外，第四十一条也规定了“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”

那么，延长工作时间是否应该获得酬劳？《劳动法》在四十三条中给出了相关规定：安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。