

大小周沒了，我的幸福指數也沒增加

今天，是快手1.6萬員工回歸雙休日的第一天。

有人歡喜，有人憂。

“我都計劃好了，吃飯、逛街、蹦迪，一樣不能少。”小茵剛剛入職快手不到一年，却恰好趕上了快手施行以及取消大小周的兩次調整。

“你問我這兩次前後的心情如何？公司要決定大小周，拒絕有用麼？我就是一個打工人，祇能接受加班啊。”小茵告訴盒飯財經，她的心情如同做了一趟過山車，從憤怒、煎熬、到無奈、接受，到現在終於覺得要回歸正常。

與小茵雀躍的心情不同，涼生更多的是擔憂。28歲的涼生，去年在西安首付買了一套房子，每月5000的房貸壓力，讓他不敢喘一口氣，但快手施行的大小周，反倒讓他的壓力得到減緩。“周末加班大多是培訓、內部分享，工作量相對輕鬆，還能拿雙倍工資，我何樂而不為呢。”

6月25日下午，快手突然宣布自7月1日起取消大小周，員工按需加班，公司按照相關規定向員工支付加班工資。快手內部又將大小周稱為“聚焦日”，今年1月開始試運行，還不到半年。

而在快手之外，互聯網大廠中，騰訊算是第一個打破加班規則的公司。

本月初，騰訊上一則騰訊旗下光子工作室群加班管理機制的通知引起圍觀。通知顯示：團隊嚴格遵守“周三健康日”晚6點下班的作息要求，並且周三以外的工作日，下班時間不得超過晚上9點；全面雙休，嚴禁周末兩天連續加班；如有特殊需求，需提前發郵件報備，經由領導審批。這則通知，生效時間是6月14日，而騰訊的員工已經證實。

然而中國互聯網大廠“苦加班久矣”，這一原本正常回歸雙休的決定，反倒沒有迎來一片歡呼聲，涼生的擔憂並非孤例。

6月17日，在字節跳動舉行的一場CEO面對面活動上，內部調研近一周的關於“字節要不要取消大小周”的問題原本有望得到解決。但結果却出乎意料，1/3支持取消，1/3不支持取消，還有1/3棄權。

微博、知乎、脈脈上對於大小周、996、007等加班文化的辯論更是激烈。這不禁讓人產生疑問：為什麼大家嘴上很抗拒，身體卻自願加班？取消大小周，甚至996，打工人們到底在擔心什麼？

幹嘛跟錢过不去？

“現在哪家互聯網公司不加班？我來快手才半年，早就習慣了。”

和大多數進廠的打工人一樣，涼生在面試時也被問到過抗壓能力，以及是否願意加班的問題，但他當時沒多想，覺得祇要能進去，加班不是問題。

涼生稱，早在投簡歷時他就已經做好了心理準備，用更多工作量換更高的工資。而即便沒有大小周，他每天加班的時間也是超過2、3個小時，凌晨下班幾乎成爲常態，

對於加班嚴重的文化，他並不贊同，但在日復一日的消磨中，却做到了坦然接受。

“我要還房貸，還有每月3500的租金，吃、喝都需要花錢吧，哪有那麼多時間抱怨，現實很殘酷的，你必須掙錢。”

“而且真的取消大小周就能獲得正常的休息時間嗎？”在涼生看來，互聯網大廠的加班從未鬆過，在工作量不變、人手不夠的情況下，取消大小周並不能提高效率，如果工作真的多到做不完，一樣要帶回家做。

涼生稱，現實情況可能是“周末在家抱着電腦處理一堆事情，又沒有加班費，活兒還照幹。”

反對取消大小周的還有來自字節跳動的君陽，他告訴盒飯財經，“入職時明明offer談的都是月收入XX，來到公司後被HR生生拆出了房補（住在公司附近）、電腦租金、加班費。沒了這些，工資根本沒什麼優勢。”

君陽稱，在公司的兩年多來，他很少有晚於晚上9:30之前下班的經歷，遇到大項目或者項目倒排期，晚上加班到12點也是常有的事。上次有一個字節的實習生因爲零點睡了不能相應其他同事的工作，本來是挺正常的一件事，但竟然傳遍了整個公司，還登上了熱搜，“實習生一戰成名，何況我們這些老員工，更不敢掉以輕心了”。長時間的加班對身體的透支是一部分，但導致人精疲力盡，是處在這種環境中的壓力，不但要如期交付項目，還要在緊張的排期中保證證線上不出問題。

大小周固然不好，但也是互聯網人高收入的來源。在現在實行大小周的情況下，君陽大周（雙休）可以回武漢，小周（單休）加班一天，而且周末加班相對比較輕鬆，工作強度遠沒有正常工作日來的緊張刺激。同時，這一天的生活費、打車費都由公司報銷，還有兩千左右的加班費。“所以，為何不願意取消，道理很簡單，加班一天的收入在四位數以上，一個月加班兩三天，就能掙到小1萬，誰會跟錢過不去呢？”

君陽的擔憂是，以字節的節奏，他認爲公司不會因爲取消大小周而因此放慢整個公司前進的速度，部門每個月定的KPI也不會因此減少，該幹的工作一樣得幹。如果說工作量不減少，祇是壓縮到了工作日五天內，反而這五天特別累，周末的加班費也沒有了，“這樣我們其實就是全員降薪了”。

可見，吐槽歸吐槽，真到動刀動槍時，一部分互聯網人是用腳投票，收入才是現實。而且身處其中的多數人是不相信，取消大小周、強制下班，真的可以讓他們減壓。

不想被公司“白嫖”

年輕人從來不是拒絕加班，是拒絕不給加班費的加班。

接受採訪的多位反對取消大小周的互聯網大廠員工對盒飯財經表示，理由無非有兩個：一個是，

周末加班工資翻倍，取消大小周意味着每年少掙22天X2的工資，因爲大小周的加班工資是寫進勞動合同裏的。這種勞動合同會寫明周末需要加班16個工時，按照個人平均工資支付節假日兩倍加班費。

如果以月薪3W來算，單天工資30000/21.75（月法定工作日數）=1379元，2天加班工資就是1379×2（天）×2（倍）=5517元。這個金額基本上可以在北京5環以內，租個不錯的主臥了。

而對於一些薪酬更高的員工來說，周末加班的收入，一年可能超過10萬。是否選擇加班，在打工人可供決策的範圍裏，金錢成了尤爲重要的一個原因。

在offershow上，有人曾爆料互聯網大廠最新應屆生薪資。在表中，sp代表更高級的offer，優質生源優先推薦，ssp則代表最高級的生源。

如果數據來源屬實，大多數互聯網大廠的技術崗應屆生，起薪都在14000元左右，一年能夠拿到15或16薪，年薪平均在20萬左右，sp能拿到30萬，ssp普遍能拿到40萬年薪。拼多多開出的年薪最高，最普通的技術崗都在40萬以上。另外再算上漲薪速度，入職三年就能夠湊齊首付，六年全款買房，達到其他行業十年才能達到的高度。

但在這些高薪的技術崗位之外呢？加班也能獲得如此之高的收入麼？

員工拿着兩倍工資，完成的是兩到三個人的工作量，看似獲得了遠高于行業平均水平的薪酬，但如果計算時薪，事實上並不劃算。

假如一名員工月薪15000元，每天工作12個小時，大小周的加班狀態下一個月工作24天，如果公司正常發放加班工資，一個月折合17759元，時薪是60元。而據智聯招聘發布的《2019年互聯網產業人才發展報告》調研數據顯示，事實上互聯網產業整體平均薪酬在9296元，其中，網絡遊戲的平均薪酬最高，爲10054元/月。

而從時薪來看，45.2%的互聯網公司時薪都在20-50元，36%的互聯網人時薪甚至在20元以下，僅有18.8%的互聯網人時薪在50-100元。

作爲對比，截至到2020年，在星巴克兼職的時薪是17.5元，麥當勞的普通員工時薪是17元。

第二個理由是，即使全面取消大小周，他們擔憂工作量並不減少，加班就無法避免，本來是有加班工資，現在反倒被公司“白嫖”。

王茜吐槽，“如果你的工作量沒變，KPI和Deadline也沒變，你就不可能做到雙休。公司多以結果導向爲目標，更在意你的目標有沒有完成，是否有結果。有些公司雖然嚴格執行雙休，但是工作量沒減、加班還要審批。如果你工作沒完成，想要加班，老板會有一萬個理由拒絕，認爲你效率不高。但如果你選擇躺平，換來的又是業績不達標、任務完不成，開會總



結的時候，死的還不是你自己。”

除了擔心工資少了，被公司白嫖了，還有人時刻盯着身邊的同事，他都行，我不行，這怎麼行？要是同事仍然加班、堅持內卷呢？

大多數的工作都涉及到團隊配合，當遇到跨部門協作時，在時間、效率上都需要配合上下游業務部門。當固有的工作模式（晚上和周末加班）和溝通方式（24小時on call）已經形成了一種慣性，即使取消996、大小周，但工作習慣並不能輕易改變。爲了不影響整體工作進度，大部分人還是要相互內卷。

高薪背後，加班、過勞、擠壓個人時間是年輕人要付出的代價。但與代價所對等的，多數人不是反對996、大小周，而是反對996、大小周，錢沒給够。

“祇要錢給够，007都是享受。”涼生調侃到。

速度≠效率

爲什麼原本崇尚自由、平等，追尋夢想的互聯網行業，變成了過勞重災區？

2019年8月，社會科學文獻出版社出版了一本《加班：互聯網企業的工作壓力機制及變遷》的圖書，作者是北京建築大學文法學院社會工作系系副主任梁萌，她通過對易萬公司的詳盡調研，回答了這個重要問題。

國內的互聯網公司已經出現了代際分化，2012年是一個分界線。第一代老牌大廠崛起於2000年前後的PC時代，包括百度、阿裏和騰訊。第二代互聯網大廠崛起於移動互聯網時代，代表是字節跳動、美團、滴滴、拼多多等。從它們開始，互聯網公司進入小步快跑模式，產品在最短時間內上線，搶占市場，再快速迭代。

一切的關鍵就在于速度。

“迭代是在往前滾的，如果耽誤了一天可能下一個迭代就會耽誤事情……你請一天病假可能這件事情就轉不好，因爲祇有你負責。每個人都是在快跑，小步快跑，所以壓力會更大一些。”

百度、騰訊們也曾置身于極度高壓的狀態下，華爲、58同城等公司曾因推行狼性文化、奮鬥者協議、自願無償加班等工作制度，一度引發輿論抵制，但並沒有掀起很大的水花。如今，與新一批的互聯

網公司相比，他們反倒成了相對不那么苛刻的企業。

阿裏的內部論壇，可供員工及時反映問題，不滿意直接貼上去，有人會來處理；騰訊則一直有午休的傳統，中午一點到兩點，辦公區會關燈，大家可以休息一會兒，996、大小周的輿論驟起，並非從他們這裏引起熱議。

真正讓996、大小周這些名詞走紅，並與打工人、社畜、奮鬥逼、內卷等相互綁定，一起成爲互聯網熱詞，進而在更多公司推行的，是字節跳動。

自2012年成立起，字節跳動就一直保持着大小周的工作傳統，對於一家處在高速發展、競爭激烈的公司來說，大小周貢獻了重要的動能，它保證了字節跳動的組織能力和快速行動能力。

2018年，短視頻大戰打響，一向佛系的快手，甚至硬生生被抖音從雙休逼成了大小周，但互聯網企業很會造新詞，快手稱其爲“聚焦日”，當時快手人力負責人劉峰稱，這一決定是“爲了讓前中後臺配合更加緊密”。

卷，簡直太卷了。這還不止，2019年，在線教育如火如荼，甚至逼得作業幫、猿輔導的輔導老師們凌晨還在和家長們聊續費。

但相較於去年生猛的社區團購，這才是小巫見大巫。“和去買菜的同事聊了聊，他們最長的持續工作時間達到30H，比007還恐怖，基本睜眼就工作，閉眼睡覺”

“多多買菜太恐怖了，從11月開始到現在50天了，都沒有休息過一天，早上11點上班，下班時間平均都是凌晨3-4點，還有到第二天早上的情況。”脈脈平臺上的留言，大同小異地提着一點：生鮮行業，加班加點連軸轉是常態。

這才不到一年，提倡996是福報的互聯網大廠，就開始反思甚至取消加班文化了？

有業內人士表示，背後的原因很復雜，一方面可能是受到輿論的影響，年輕人過勞嚴重已經引起監管重視，另一方面，互聯網大廠突然發現加班已經無法帶來生產力的提升了，因爲加班根本解決不了發展上的瓶頸，同時還會帶來更高的加班成本和員工抱怨，互聯網公司很快將會從勞動密集型階段走向拼創意密集型的階段了。

美林貸款

Marion Mortgage LLC

誠實敬業 經驗豐富 顧客至上

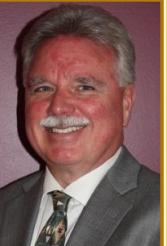
NMLS#176854

Tel: 703-830-6680(O) 703-830-6681(O) Fax: 703-830-6682

地址: 14637 Lee Highway, #103 Centreville, VA 20121

http://www.marionmortgage.com

5-106

 Yue (Jill) Zhou NMLS#281400 Sr. Loan Officer 571-432-5811(C) yzhou@marionmortgage.com	 Jia Yu NMLS # 2017104 loan officer 571-207-5811(C) jia@marionmortgage.com	 Mark Shankle NMLS #1047216 loan officer 703-424-0750 (C)	 Triet Le NMLS #2094471 loan officer 571-249-3321(C)	 Ha Chu Processor 540-208-8006(C)	 Jayie (Jenni) Rowe NMLS#177851 President 黃捷 博士 571-934-8000(C) jrowe@marionmortgage.com
--	---	---	--	--	--

Hard Money Loans, Fix Up, Condo Investment, Business to Business Only 民宅 (包括FHA貸款)、商業、土地及建築貸款

MC-2854 NMLS ID #176854 MB 11096 www.nmlsconsumeraccess.org