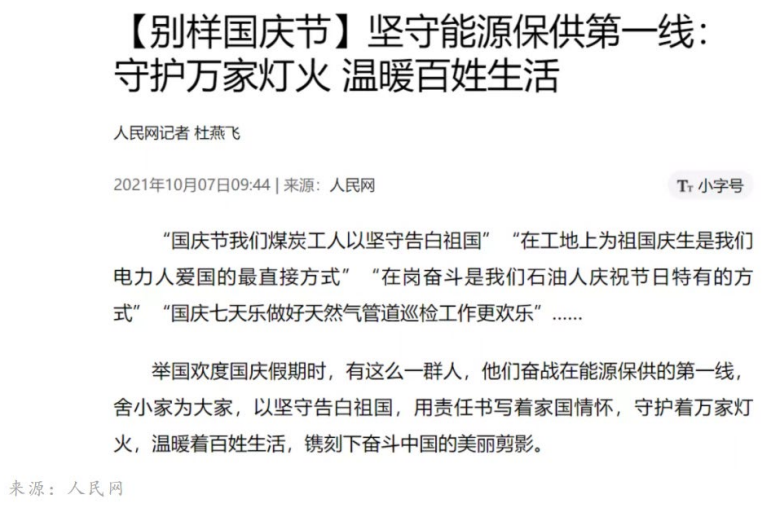
如何理解 996

文 | 胡鑫尧、刘紫珊（香港大学学生）
聂日明、郭晓菁（上海金融与法律研究院研究员）

刚刚过去的国庆节假期，出游需求得到了集中释放。经文化和旅游部数据中心测算，假日七天，全国国内旅游出游 5.15 亿人次，按可比口径恢复至疫前同期的 70%；实现国内旅游收入 3890.61 亿元，恢复至疫前同期的 59.9%。

在景点人山人海的新闻刷屏的同时，也有一些报道把镜头留给了节日里的慰问：每逢节假日，总有这样一群人放弃出游坚守一线岗位，加班加点保生产、保安全，用他们的加班换来了人们顺利出游的保障。

部分行业的职工加班加点，也是无奈，瞬时巨量的消费需求不是常态，不可能通过招聘新员工来满足，大多数情况下，只能让现有员工加班且加点的完成，这一周的工作时间自然要大大超过 40 个小时。



【别样国庆节】坚守能源保供第一线：守护万家灯火 温暖百姓生活

人民网记者 杜燕飞

2021年10月07日09:44 | 来源：人民网　　T小字号

“国庆节我们煤炭工人以坚守告白祖国”“在工地上为祖国庆生是我们电力人爱国的最直接方式”“在岗奋斗是我们石油人庆祝节日特有的方式”“国庆七天乐做好天然气管道巡检工作更欢乐”……

举国欢度国庆假期时，有这么一群人，他们奋战在能源保供的第一线，舍小家为大家，以坚守告白祖国，用责任书写着家国情怀，守护着万家灯火，温暖着百姓生活，镌刻下奋斗中国的美丽剪影。

来源：人民网

欢迎关注陆家嘴评论

出品单位：

SIFL INSTITUTE 上海金融与法律研究院

#01

作为舶来品的40小时工作周

有些行业的加班被褒奖，有些行业的加班却是被否定。2021 年 8 月 26 日上午，最高人民法院和人社部联合发布超时加班劳动人事争议

典型案例，明确指出“996”工作制度严重违反法律关于延长工作上限的规定。



人力资源社会保障部、最高人民法院
联合发布超时加班劳动人事争议典型案例

来源：最高人民法院　发布时间：2021-08-26 10:33:45　字号：　打印本页

近日，为贯彻党中央扎实开展党史学习教育“我为群众办实事”实践活动要求，进一步明确工时及加班工资法律适用标准，人力资源社会保障部、最高人民法院联合发布了超时加班典型案例，对于切实提高劳动人事争议案件处理质效，及时纠正用人单位违法行为，有效保障劳动者休息权及劳动报酬权具有重要意义。

来源：最高人民法院网站

“每天从早上 9 点工作到晚上 9 点，一周工作 6 天”的 996 工作制度，以及后来出现的更为夸张的 007 模式，曾为互联网界普遍采用。58 同城、有赞科技、马云都曾高调认同 996 奋斗者。这并不新鲜，自 1949 年以后，中国一直如此，在加入 WTO 以后，劳动和科技密集型的企业更是常见。

每周 5 天、每天 8 小时工作制度是舶来品。1949 年以后，中国执行每周工作 6 天、每天工作 8 小时的劳动工时制度，实际执行中，每天工作时间超过 8 小时，商店、工作有间歇的行业等单位的工作时间最多可以达到 12 小时（《中共中央批转赖若愚<在私营企业工会工作会议上的总结报告>》1952 年 10 月 24 日），这个工作时间基本于等同于现在的 996。

转折点来自于中国加入世贸组织的客观要求，1986 年，中国提出恢复 GATT 资格（WTO 前身），部分国家认为中国不符合国际劳工组织（ILO）的国际劳动基准要求，ILO 早在 1935 年就通过了《40 小时工作周公约》。

作为“复关”的一揽子方案，中国在 1994 年 1 月份通过了《关于职工工作时间的规定》，开始实行“每日 8 小时、平均每周 44 小时”的工时制度（大小周，五天半工时制度），并在次年进一步降低每周 40 小时。

法律虽立，但实施并不顺利。建筑工人更是超长工时的代表，据潘毅等人的调查，每天 10 小时工作已成为通用的、不成文的“标准工作时间”，而且工地上的民工既没有周末，也没有法定节假日，每一天对于他们都是“工作日”。

根据耿强林的研究，2010 年前后，中国劳动密集型出口企业的工作时间普遍每周工作时间超过 80 小时，包括一些科技含量高的电子行业。

某品牌公司 2006 年的社会审计内部指导书中认为，对于出口型工厂而言，每周工作时间低于 60 小时是不现实的，也就是说这种状况很可能是伪造记录的结果。

但今年开始，风向明显变了：腾讯试点周三晚 6 点强制下班，字节跳动、快手、小鹏汽车等纷纷宣布取消大小周……996 模式，即便还没有完全偃旗息鼓，至少也是大势已去。

改变是从何时开始的呢？

2019 年，Github 上由互联网公司程序员发起的“996ICU”的项目在上线后迅速获得了大量声援，引发社会关注。发起者打出了“工作 996，生病 ICU”的口号，直指超时工作对劳动者权益的侵害、对业余生活的挤压和对身心健康的威胁。

马云稍后发表的“福报论”由于遭遇太多反对声音，不得不再次发布澄清。越来越多的员工不再简单相信奋斗者的童话，拒绝超时加班。

#02

追赶型国家的长工时偏好

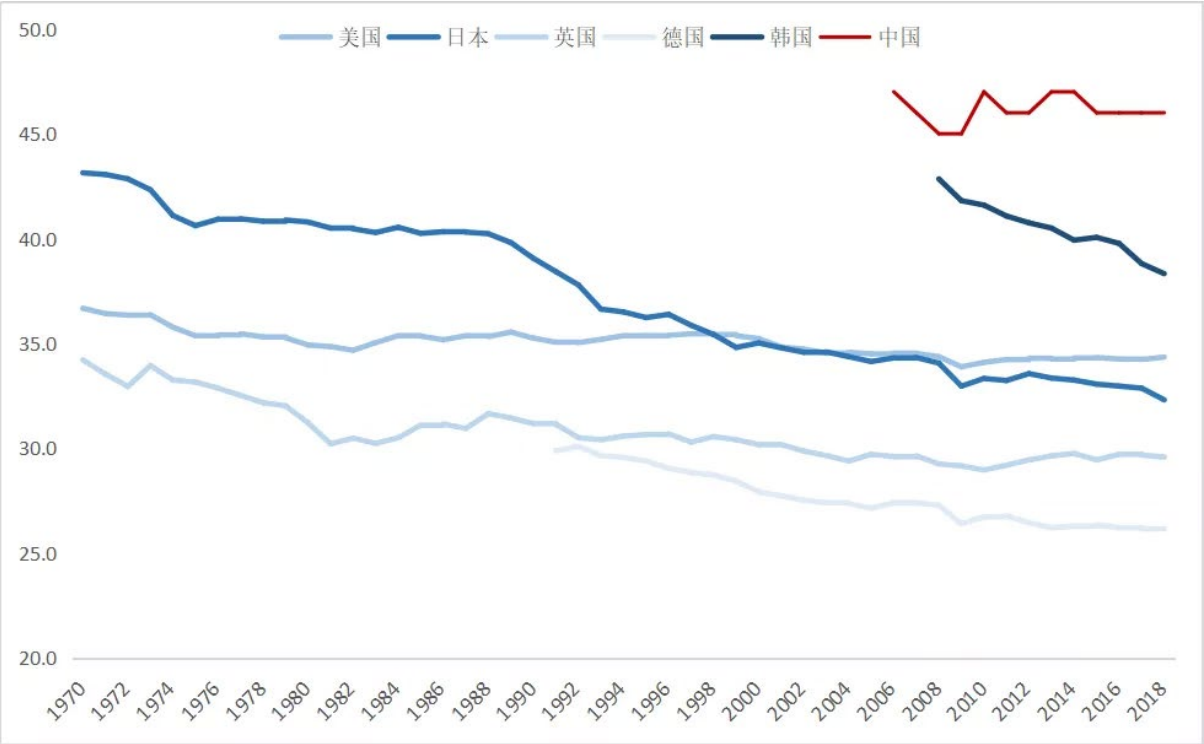
从横向比较层面，中国目前的工时位居东亚国家第一，也远超世界上的大部分国家；但纵向来看，中国的 996 工作制度并不是特殊现象。

当前，中国的工作时长在世界上位居前列。根据中国国家统计局和 OECD 在 2018 年发布时间利用调查数据，中国人的全年工作时长是 2272 小时（日均 9.2 小时），而韩国人是 1993 个小时，美国人是 1782 个小时，日本人是 1680 个小时，德国人只有 1387 个小时。

但是，**这种现象在其他国家的历史上同样存在过**。据 Huberman & Minns 的数据,1870 年时，欧美国家的工作时间普遍都很长：比利时的社会平均工作时间长达 3483 小时，即使全年无休，每天工作的时间也长达 9.5 个小时；工作如此刻苦的还有丹麦（3434 小时）和瑞典（3436 小时）。

事实上，**世界上的主要国家在其经济腾飞时期都经历了工时相当长的阶段**。1870-1900 年这个时间段，欧美各国平均的工作时间开始直线式下降（朱悦，2017）。

最近几十年的东亚更是典型案例。比如日本的战后至 90 年代初期，韩国的七八十年代时期。这些国家在经济腾飞并发展至发达国家以后，每周工时开始下降。从 20 世纪后期到 21 世纪初，主要发达国家的每周工时再次呈现整体下降的趋势。



部分国家平均每周工时

来源：互联网与娱乐怪盗团

996 工作制虽然一直存在较大争议，但能长期存在于中国的众多创新导向企业之中必然有其背后的深层次原因。**这种带有一定主观能动性的 996 工作制实际上是一种追赶型国家发展过程中的典型特征**。

当发达国家的创新型企业在相应的领域内完成相当数量的创新之后，它们即成为了掌握核心技术、标准制定权的规则制定者。而后发进入这些领域的国家和企业，只能在已有的规则下发展，并努力进行一定程度上的创新。

中国市场固有劳动力供给优势，以低廉成本劳动力替代价格昂贵的机器是划算的。

对于逐利的企业来说，聘用更多员工会带来福利、薪资、保险方面的额外开销，也容易导致管理问题，团队成员增加，沟通成本指数上升，工作效率未必呈线性增长。与其雇佣更多员工，企业更愿意支付更多加班费，让现有的人力投入更大量的时间连续工作。

除此之外，中国人口众多、市场规模大，企业开拓市场得当，增长过程往往非常迅猛，这就要求企业在短时间内提供大量供给满足市场需求，尤其是互联网企业，如果商业模式走在正确的道路上，新增市场的边际成本很低。互联网行业形势变化快，往往需要员工加班加点紧跟层出不穷的新需求、新问题，企业家们只能选择延长员工的工作时间进行变相地“数量型投入”，这实际上就催生了如今引起舆论风波的“996”工时制。

劳动者是 996 的受害者，但作为消费者，也从中获益。深夜在线回复的客服、快捷低价的物流服务、无聊时随手刷刷的短视频、王者荣耀里购买的皮肤，都来自于这些行业员工加班加点的工作。如果没有这些时刻在线的劳动者，同时作为消费者的劳动者也享受不到这些好服务。

#03

不确定性制造了竞争的焦虑

市场的不确定性加剧了创新型企业的发展“焦虑”，促使企业采用包括 996 工作制度在内的方式来快速扩张。

这种不确定性主要体现在政策的不确定。很多互联网公司的发展初期始于灰色地带。以电商为例，今天网络交易已经占据社会商品零售交易总额的 20%以上，但是在 20 年前，它还被主流人群所嫌弃，而且时不时被有色眼镜称之为“偷税漏税”和“假冒伪劣”。

政策的一点风吹草动，落到每个企业上都是一座山。在新领域的政策尚未明朗之前，市场为了获得最大发展，最优选择就是快速做大。市场中的企业则希望在政策落锤之前跑到头部位置，占领尽可能多的市场份额，才有足够实力应对监管出台时的冲击。

2010 年后，很多新业态都是一拥而上、大浪淘沙，导致行业内同质化竞争严重。字节跳动的创始人张一鸣表示，由于互联网产品和技术方案的开源化、社区化，字节在产品和技术角度很难形成垄断。也就是说，这些 App 的功能是很容易被模仿复刻的。

这种严峻的市场环境下，互联网企业只能依靠提升市场占有率和用户粘性来构建自己的护城河。这就必然要求相当大的工作量，相应地也就要求公司员工贡献大量加班时间，“996”工作制应运而生。**这时的996对企业来说是生死存亡的问题，市场竞争极其残酷，“老二”非死不可，如果不能跑到头部，就意味着企业所有的努力都白费了。**



共享单车退潮后，曾是共享单车行业领跑者的 ofo 至今仍深陷押金风波。图为 2018 年 12 月，用户在 ofo 总部排队上百米登记退押金。
来源：新京报

新开发的市场寸土必争，在尘埃落定之前，各家公司都不惜血本投入“烧钱”大战，以抢得更高的市场占有率。共享单车、网约车行业等都曾出现过激烈的竞争和快速退潮。另一方面，传统行业由于既得利益受损，也会对新业态进行反击和打压。

这种来自市场的不确定性也加深了中国创新型产业对于“上市”的渴望，因为上市不但意味着获取更大的融资额度，也意味着股权与更多的利益主体捆绑，自身地位的稳固。这就间接减少了政策的不确定性以及传统产业带来的潜在冲击。同时，流量大、需要规模效应的互联网产业本来就有更加渴望上市的倾向。

而上市本身也具有较强的不确定性，需要参考上市审批和市场的变化。这就要求想要上市的创新型企业更加绞尽脑汁地跟进政策和提升绩效，企业员工的工作时长也就不得不相应地提升以达到企业的上市期望。

#04

996抑或躺平？

这些巨大的压力会促使互联网企业有强烈的危机意识和发展欲望，从而形成行业内的“内卷化趋势”。然而这种大佬们的焦虑“卷”无意中加剧了员工的工作压力，实际上可能减少他们工作的热情和进行创新的欲望。

而矛盾就在此时产生了。

根据叶杜二氏法则，员工所承受的压力和业绩是倒 U 型的关系，即压力到达一定程度，员工的工作效率会出现递减。因此，**这种行业内的内卷和其导致的996工作制并不一定能帮助某企业从“追赶型”跃升为“创新型”。**

那为什么有些员工仍然在践行996工作制呢？美国经济学家保罗·萨默尔森的显示性偏好理论表明，我们能够从消费者显示出来的行为来分辨消费者偏好。同样地，虽然目前社会上对 996 以及 007 工作制较为一致地呈批判态度，但这种现象的普遍存在，并非仅仅归因于企业本身的“焦虑现象”、“强制加班”或是同事之间的“加班内卷”，也反映了一部分人自愿加班的主观能动性，即期冀通过加班获得更高的收益或期望以加班开拓晋升之路。

如图所示，根据微观经济学当中的劳动闲暇模型，劳动者在不同的工资率下愿意供给的劳动数量取决于劳动者对工资收入和闲暇所带来效用的评价。所以劳动者的劳动供给行为可以表述为：**在既定的时间约束条件下，合理地安排劳动和闲暇时间，以实现最大的效用满足。**

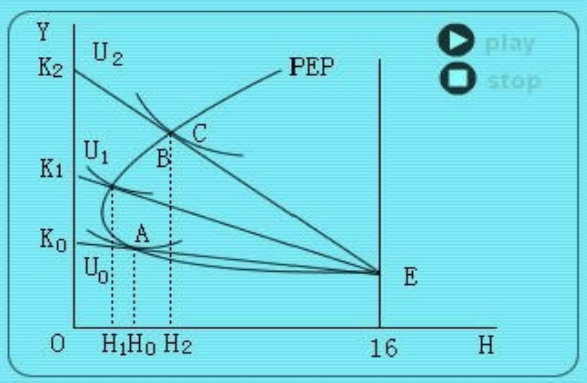


图8-8 时间资源在闲暇和劳动供给之间的分配

我国互联网产业薪资水平较高，理论上来说员工期望获得更多的闲暇时间，因此应当反对996工作制。然而实际上虽然很多员工口头上高喊“拒绝 996”，但实际上依然选择 996 而不是 955，既和所处的公司环境有关，也和工资结构有关。996 行业的头部企业虽然加班凶猛，但也愿意为此支付丰厚的加班费。**在更多的闲暇时间还是更高的收入上，员工们往往还是选择了更高的收入。**

之前传出消息称近 1/3 的员工反对字节跳动公司取消大小周,根本原因在于少加班即等于少加班费。有互联网企业员工表示，一个月四天周末加班的工资，差不多能抵半个月到一个月的房租。此前还曾有媒体报道了头条有员工因为公司取消大小周而影响了房屋按揭的正常支付:

> *要是取消‘大小周’还不涨薪，真的揭不开锅了。一名刚在北京买房的字节跳动员工告诉财新，自己贷款时并没有想到会取消“大小周”，变化来得出乎意料。“对研发来说，加班费一天 6000 元，两天就是一名普通员工一个月的收入了。”*

制造业的加班也同样常见，富士康工人收入大部分来自于加班费，**为了获得更高的收入，员工都希望给自己多排一点加班**。



富士康的薪资结构

来源：知乎

近年来大厂员工频频就劳动者权益保障在网上发声，或许表明一个现实：**互联网的造富功能虽然依然为各个行业的翘楚，但造富能力相比 2017 年或以前可能在下降**，员工一如既往的 996，但所得不如前辈，心里难免滋生怨念。

但不可否认的是，头部企业的薪资结构和福利待遇通常都是行业内最为优渥的，也能提供很好的平台和上升通道，因而每年校招都能吸引大批申请者。而在不被关注的行业中部和底部，还有更多普通打工人在苦苦支撑。

我国的996工作制既具有特殊性又具有普遍性，是经济腾飞时期的产物，也是市场不确定性的一种体现。同时，人们自发性参与996工作

制又反映了我国阶层流动还有一定空间，即人们对通过自身努力实现阶级跨越满怀希望。

对比日本昭和时期的经济腾飞以及紧随其后的“平成废物”，**如果996工作制彻底消失，劳动者的境遇会更好吗?**

参考资料

36kr.com. 2021. 2400亿，字节跳动20年营收翻倍，今年或将IPO_详细解读_最新资讯_热点事件_36氪. [online] Available at: <https://www.36kr.com/p/1073935106897032>.

Stats.gov.cn. 2018. 8月份国民经济保持总体平稳、稳中向好发展态势. [online] Available at: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201809/t20180914_1622877.html>.

GitHub. 2019. 996icu/996.ICU. [online] Available at: <https://github.com/996icu/996.ICU/blob/master/blacklist/README.md>.

theOECD. n.d. Employment - Hours worked - OECD Data. [online] Available at: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>.

Huberman, M. and Minns, C., 2007. The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000. Explorations in Economic History, 44(4), pp.538-567.

Michael Huberman, Chris Minns, 2007,The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000,Explorations in Economic History,vol.44

Baijiahao.baidu.com. 2021. 字节跳动取消「大小周」引起1/3员工反对，员工：每年少赚10万块. [online] Available at: <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1703499243398048517&wfr=spider&for=pc>.

知乎专栏. 2020. 字节跳动的征途. [online] Available at: <https://zhuanlan.zhihu.com/p/102920707>.

Xueqiu.com. 2020. 热点独家 | 字节跳动2000亿营收目标背后：海外占比很小，首个双月达到5亿即可 作者 | 顶流君 说到字节跳动2020年的营收目标，用时下很火的一个词来形容就是“真香”。 腾讯科技此前报道，字节跳动2... - 雪球. [online] Available at: <https://xueqiu.com/9092667051/139667238>.

朱悦，2017，《时间的去向——过去200年间人们工作和闲暇的格局》，经济观察报

潘毅等，2012，《大工地：建筑业农民工的生存图景》，北京大学出版社

耿强林，2010，《中国工时制度的定位研究》，华东政法大学