

取消“大小周”，字节跳动薪资普降20%？

■中国城市报记者 张永超 张阿婧

近日，字节跳动因员工吐槽取消“大小周”后薪资普降而冲上热搜，引发广泛热议。

8月31日是字节跳动取消“大小周”后的首个发薪日。拿到工资的员工们集体炸开了锅——工资降了！记者在社交平台梳理多个留言发现，字节跳动员工普遍反映的降薪幅度在17%-20%。其中一位字节跳动员工表示，取消“大小周”后，目前公司的薪资已经“毫无竞争力”。

该员工说，“大小周”的加班薪资很高，找工作时的年薪包看起来非常优厚。但取消“大小周”后，之前画的饼都没有了，薪资的真实水平浮出水面，打破了“高薪”骗局。另外，取消了周末加班，工作量也并没减少。

字节跳动员工反映的情况是否属实？取消“大小周”后，员工降薪幅度真的高达20%？对此中国城市报记者向字节跳动求证，截至发稿前，并未收到明确答复。

取消加班费=变相降薪？ 要生活还是要生存

“大小周”是一种加班方式，此前被互联网企业广泛采用。具体来说，是指一个星期上六天班（只休息星期天一天），接着一个星期上五天班（休息星期六和星期天两天），再下个星期又只休一天，再下下个星期又休两天，如此单双休循环。

和“大小周”一样饱受争议的还有“996”工作制。这是指员工早上9点上班、晚上9点下班，中午和傍晚休息1小时（或不到），总计工作10小时以上，并且是一周工作6天的工作制度。

今年6月以来，不少头部互联网企业陆续取消了“大小周”“996”，但由此而来的降薪潮，令员工们大呼措手不及。

要生活、还是要生存？是摆在这些互联网员工面前的现实难题。

话题“取消‘大小周’后，你还好吗？”一登上脉脉热门话题第一位，并连续多天保持在热门话题榜上。不少用户纷纷表示，取消加班费等于变相降薪。

对于取消“大小周”，记者发现，员工们态度各异。赞成的表示可以有更多自由时间；反对的则认为，变相降薪无疑加速了员工内卷。

腾讯、快手、美团部分部门 已陆续取消“大小周”

不止字节跳动，今年以来，已经有腾讯光子工作室、快手、美团优选等互联网企业或部门陆续宣布取消“大小周”。

今年6月，腾讯旗下光子工作室群发布相关信息，为提倡“快乐工作，健康生活”理念，每周三定为“周三健康日”，在这一天允许18:00下班。周三以外的工作日，不晚于21:00离开办公区域。

此外，快手也宣布从7月1

日起取消“大小周”，员工按需加班，公司按照相关规定向员工支付加班工资。

据了解，快手内部将“大小周”称为“聚焦日”，2021年1月开始试运行，经过半年试运行之后决定取消。周末加班时，快手向员工支付2倍工资，国家法定节假日加班向员工支付3倍工资。

今年7月，美团旗下社区团购业务“美团优选”发布通知，取消“大小周”。据了解，此前美团并未全员实行“大小周”，只是在2021年3月，美团优选开始实行“大小周”，周六加班员工可获双倍薪资。

8月17日下午，BOSS直聘宣布，从9月1日起，取消“大小周”工作模式。和之前宣布取消的企业不同的是，BOSS直聘表示在恢复双休后，员工薪资中的“周末加班费”仍正常发出。

8月28日，vivo 微信公众号发布声明宣布，自9月13日起将实行双休工作制。vivo方面表示：“从今往后，我们也是有双休的人了！让我们朝着为员工营造快乐进取的氛围的企业使命继续努力奋斗！”

“大小周”“996” 制度无效且违法

今年8月26日，最高人民法院、人力资源和社会保障部联合发布了超时加班典型案例，明确规定“996”工作制严重违法违反法律关于延长工作时间的规定，应认定为无效。

在此之前，采取“大小周”“996”等延长工作时间的加班制度，是互联网企业的“常态化”用工制度。这种加班文化与互联网企业生态以及企业员工生存现状有很大关系。

北京建筑大学文法学院社会工作系讲师梁萌认为：“取消‘大小周’‘996’饱受争议，在表面上与法律和劳动报酬相关，

公司	公布时间	实施时间	具体措施
腾讯互娱（IEG）光子工作室	6月11日	6月14日	严格遵守周三健康日的作息要求，6点下班；周三以外的工作日不晚于9点离开办公室；周末休息日保证双休，如进入攻坚阶段已报备的项目，需发送邮件阐明周六加班理由，并且严禁周末休息日两天连续加班。
快手	6月24日	7月1日	员工按需加班，公司按照相关规定向员工支付加班工资。
字节跳动	7月9日	8月1日	取消隔周周日安排，有需求的团队和个人可以通过系统提交加班申请。
美团优选	7月14日	7月17日	取消“大小周”。
BOSS直聘	8月17日	9月1日	取消“大小周”，薪资总额不变。
vivo	8月28日	9月13日	已经通过了提案，择日将官宣取消“大小周”工作制，调整为双休。
小鹏汽车	9月1日		取消“大小周”，上班时间由原本的早10晚7，改为早9晚6点半。员工称不影响工资，原本就没加班费。

张永超制图

但在本质上则是由于技术引发的管理控制类型的变化，导致劳动者失去了劳动过程中的自主性和决策空间，从而造成了劳动者文化资本与企业文化和管理机制之间的矛盾。”

“大小周”“996”都是加班文化的具体表现。2019年，阿里巴巴董事局前主席马云凭借“996福报论”，以一己之力把“996”的话题推到了空前热度，此后社会对“996”的批评声从未停歇。

2019年4月11日，《人民日报》针对“996工作制”发表评论文章《强制加班不应成为企业文化》，严肃批评不良的加班文化。与此同时，“996”还入选《咬文嚼字》2019年十大流行语、国家语言资源监测与研究中心发布的“2019年度十大网络用语”。

记者了解到，其实“996”现象并非中国独有，美国、欧洲和日本等国家在经济的高速上升期都出现过“996”现象。例如，上世纪七八十年代，为了战后复兴，日本出现的全民加班现象直接将日本拉入一个“过劳时代”，其过度劳动的加班文化影响至今。

中国人民大学商学院组织与人才战略教授周禹认为，“996”现象，归根结底是中国经济发展的历史阶段性在企业工作状态中的一个缩影。当整个经济曲线度过了高速成长的阶段，真正转入一种持续性增长曲线时，当企业、组织的效率基础很好时，就会在职场里面更加强调工作—生活平衡、工作—家庭平衡和人的身心平衡。

另外值得注意的是，“996”“大小周”的加班制度本来就是违法操作。《中华人民共和国劳动法》第三十六条、第三十八条、第四十一条规定：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时制度；用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日；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。

工作量并未减少、 抵抗违规加班阻力重重

互联网行业竞争激烈，人力资本往往是一线城市、新一线城市等互联网大厂抢夺的关键要素。

根据智联招聘发布的《2021年互联网产业求职指南》数据显示，77%人才需求集中在一线、新一线城市，北京、上海、深圳以高需求、高供给、高薪资成为三大热门城市，杭州薪酬紧随深圳。

另一方面，互联网的洪流近年来也从一线城市漫向各地，以杭州、南京为代表的新一线城市互联网产业发展势头强劲，并以政策红利吸引大批互联网企业扎根落户，形成机会较多、竞争缓和且薪资可观的人才发展沃土。

不过眼下，对于这些互联

网员工们来说，取消“大小周”后，工资减少了，但工作量可能并没有因此减少。

一位头部互联网企业的员工告诉记者，到了周末，他更愿意去公司加班，因为即使不去公司，手机工作群也会滴滴地响个不停。

“工作总量没有变，加班是一种常态。周末去公司上班，好歹还有个加班费。现在取消了周末加班，工作量并没减少，在家里依旧在办公干活，电话不敢不接，微信不敢不秒回，单单是收入变少了。”该员工说。

此外，“大小周”“996”虽然违法，但由于举证能力、时间成本、仲裁诉讼负担等因素影响，许多员工在维护自身合法权益方面依然面临着诸多困难。

“劳动行政部门要加强劳动监察，特别是对违反法律规定、侵犯劳动者权益的用人单位，要主动积极地提起劳动监察，纠正用人单位的违法行为。而不是在劳动者提起劳动监察申请之后，才被动地履行劳动监察职责。”河南文丰律师事务所律师郭杰在接受中国城市报记者采访时说，基层工会组织要切实履行保护劳动者合法权益的基本职能，对用人单位违反劳动法的行为要及时提出意见和建议，与用人单位进行交涉，并要求用人单位予以改正。

郭杰此外表示，劳动者要熟悉劳动法的相关规定，在用人单位侵犯自己利益时要据理力争，做到合理、合法、合规维权，积极顺应互联网时代大潮流，主动求变，努力学习新技术、新知识，提高自身能力和素养。