

举证难、认证难导致监管执法单位陷入只有劳动者举报,才能被动监管的局面;为了保住工作,愿意站出来和公司对抗的劳动者也极为少数

在休假文化大不过加班文化的当下,难以指望企业靠道德自觉来解决超时加班。应建立健全工时协商机制,明确界定“过劳死”标准,加大执法惩处力度

本报记者周琳、王默玲

“996”,一个频频出现在社交网络吐槽中,却几乎从未出现在公司“明文制度”里的词汇。连日来,因拼多多接连出现员工猝死、跳楼、被辞退等事件,再次引发舆论声讨与关注。12日,新华每日电讯记者联系到该被辞退员工,回顾事件始末。而“996”这一既层层加码被公开执行,同时又讳莫如深的敏感词汇背后,所反映的畸形加班文化值得深思。

### 认同言论过激但不后悔发视频

2020年12月29日,一位20出头的女员工意外离世;2021年1月9日,通报一例员工在长沙家中跳楼自杀……一系列事件,让拼多多“畸形加班”和“996”工作机制再次被推向台前。

事件一再发酵。2021年1月10日,花名“王太虚”的拼多多员工在多个网络平台发布视频《因为看到同事被抬上救护车我被拼多多开除了》。

11日,拼多多向记者回应表示,公司查询到其既往匿名发帖内容充斥不良“极端言论”,诸如:“想要××死”“把××的骨灰扬了”等。人力资源部研判该员工以上言论严重违反员工手册,且其极端情绪有可能会对其他同事造成不可知威胁,决定与其解除劳动合同。

回应还称,在公司与其解除劳动合同后,该员工及其周边人继续在网上发布不实言论,包括公司HR通过翻看其手机获悉其在某匿名社区发帖,以及公司HR威胁毁坏其档案,公司有300小时工时的“本分计算器”等,上述均为谣言。

“我承认自己言论有过激,但不后悔把视频发到了网上。”12日,在接受新华每日电讯记者专访时,王太虚向记者出示了一张其他同事的记录,整月这位同事都保持着周日、周一到周五每周六天,早十时前后到晚十时左右的打卡。

“加入拼多多一年半以来,我几乎一直处于早上11点上班,晚上11点下班,一周工作6天的状态,每月工时在300小时左右,这也是组内不少同事的现状。如果工时不达要求,会被主管谈话。但这些都**不会‘白纸黑字’进行明文规定,而是一种隐性制度,很难举证。**”

目前,王太虚已经在咨询劳动仲裁等相关事宜。“我的心情非常复杂,有愤怒、无奈、惋惜。愤怒在于公司的加班制度正不断突破底线;无奈是由于加班文化带来的薪资确实稍微高一点,大家也由于自己的个人规划和生活压力必须留下来;惋惜的是还有数千个‘我’留在这个制度里。”王太虚说。

### 隐性超时加班成“标配”却难举证

对“996”等机制的声讨并非个案,因畸形加班文化而引发争议的事件近年来频繁出现:

# 996 隐秘而又公开的『痛』

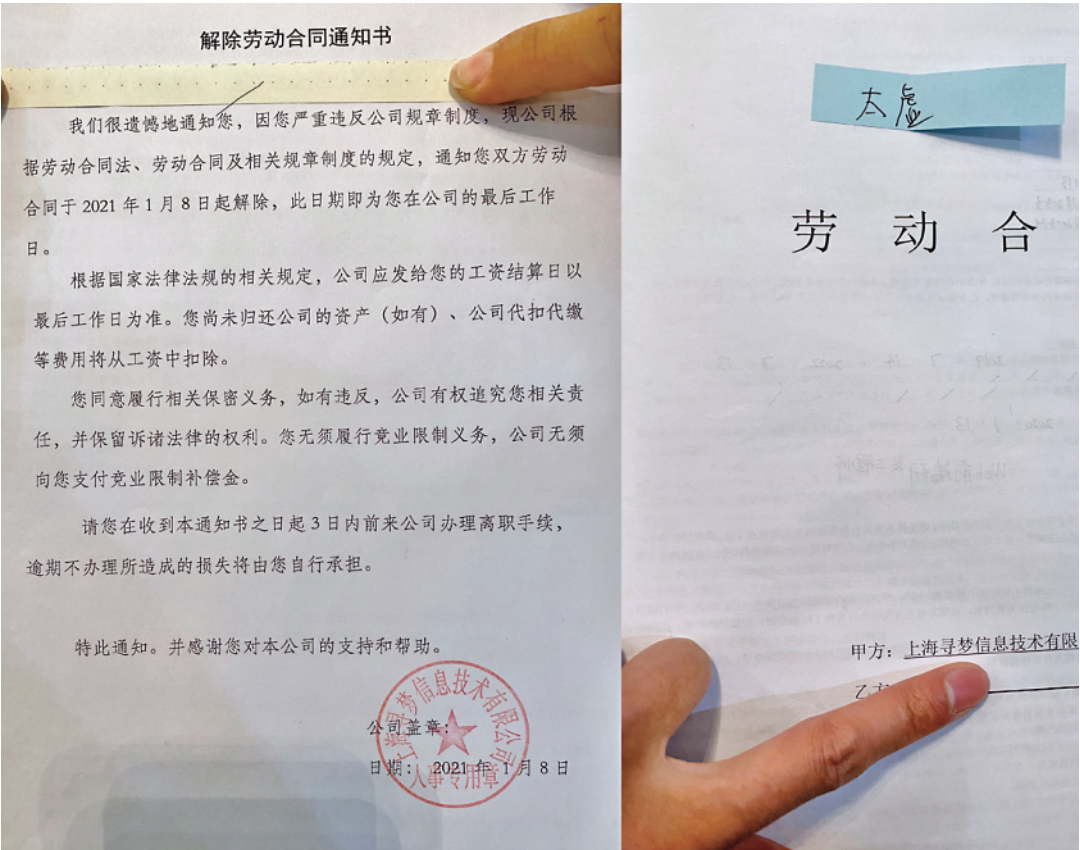
## 互联网平台畸形加班文化调查

有称“996是一种福报”;有在公司年会上公然表示,“未来执行996工作制,甚至举例称工作家庭平衡不好可以离婚”;有企业宣布全员开启“隔周双休”的大小周模式。

在社交平台上,更是不乏一边加班一边吐槽“996”的众多年轻人。

“互联网大厂们从来不会明说加班,但免费班车、免费餐券、免费打车的‘福利’一步步‘套路’着员工‘自主自愿’地加班。”一位互联网企业员工小张介绍道,“晚走两小时就能坐上免费班车,再多加班一小时还能拿张第二天的免费餐券,再忍一个小时就能报销打车费。于是,几乎没有谁是不加班的,甚至看起来,我们很‘乐意’加班。”小张表示,几乎没有看见过自己组里有人按时下班过,“按时走反而感觉像是翘班。”

举证难、认证难是目前超时加班盛行的重要原因之一。从监管执法单位的角度看,往往容易陷入只有劳动者举报,才能被动监管的局



王太虚展示的相关合同。 本报记者潘旭摄

# 可以很“拼”,但不能很“多”

先是员工猝死,再是有员工跳楼自杀,后又有员工因发布言论后被调查,最终因违反员工手册被“辞退”,近日,新经济平台拼多多数次陷入舆论漩涡。如何看待奋斗拼搏与“狼性”加班、员工权利与企业发展,更是引发多方讨论。

根据不完全统计,三起事件发生后,拼多多已经数次对外发布回应。可惜的是,多次回应中,未见深刻反思是否存在让劳动者超时工作的制度安排,是否有背离奋斗精神的畸形价值观。

这并非个案。近年来,多家互联网公司在飞奔壮大的道路上,让畸形加班、“996”工作制从幕后走到台前,在行业内多次发出“大小周是硬核奋斗”“996是福报”等言论,并假借“奋斗”之名变得合理化。这是对奋斗本意的误读,也是对员工合法权益的侵害,更是部

分企业为了逐利而压缩用人成本的“遮羞布”。

另一方面,“996.ICU”“福报”“内卷”“社畜”“打工人”等词汇的流行更反映出,员工个人在与平台对话、与现实赛跑时的无能为力,只能自嘲解围。

我们承认社会的快速发展,一部分是加班加出来的;但勤劳不应当是过劳,拼搏更非拼命。争议“996”不是不想奋斗、不要劳动,更不能用一句“你不996,自然有人替你996”来搪塞。

一些互联网平台该反思的,绝不是哪个员工发布了错误的言论,而应反思更深层次的问题:劳动者的个人权益究竟该如何保障?企业发展如何设计出更好的激励措施?

加班就是加班,不是文化,更不能和崇

说,认定标准相对比较严格。

### 告别“超时加班光荣论”

专家认为,劳动者要增强自己的法律意识,有更强的证据意识和保全意识。

记者查询发现,在2018年的一个判例中,就曾出现过员工连续一个半月超时加班后猝死,家属将企业告上法庭的案例。案例显示,一是工作时间以及延长的工作时间如果均超过法律规定上限,公司所提“自愿加班”“已支付加班费”的理由都不能作为其违法延长劳动时间的合理事由;二是即便无法证明加班与其死亡结果存在必然直接因果,无法认定为工伤,公司对该员工死亡造成的损失也需承担赔偿责任。

在休假文化大不过加班文化的当下,难以指望企业靠道德自觉来解决超时加班的困局。早在多年前,就有专家呼吁:要遏制过度

拼多多回应“解约发帖员工”:  
解约源自发现该员工在匿名社区发布极端言论

拼多多公司根据王\*所发贴的某匿名社区公开页面外显ID(JgD+STsWV2E),公司查询到其既往匿名发帖内容充斥不良“极端言论”,诸如:“想要××死”,“把××的骨灰扬了”等。  
公司人力资源部研判该员工上述言论严重违反员工手册,且有可能其极端情绪会对其他同事造成不可知威胁,决定与其解除劳动合同

1月11日,针对员工王\*(花名太虚)在网络平台发布不实视频讯息,自称“《因为看到同事被抬上救护车我被拼多多开除了》”一事,拼多多人力资源部发布的情况说明表示,王\*被公司解约,并非因为其在匿名社区发布了“救护车照片”,而是公司事后调查发现王\*多次在这一匿名社区发布带有显著恶意的“极端言论”,违反了员工手册中双方约定的行为规范。于是决定与其解约。

据悉1月7日,王\*在公司楼下拍摄救护车照片并匿名将不恰当猜测发布至某匿名社区引发社会讨论。

在公司问询于事发拍摄地路过的同事时收到反馈,高度怀疑是王\*在事实不清的情况下随意拍摄及匿名发布了有可能会对公司造成伤害的信息。公司HR和行政在主动问询王\*时,他承认了是其本人进行了拍摄及发布。

拼多多公司根据王\*所发贴的某匿名社区公开页面外显ID(JgD+STsWV2E),公司查询到其既往匿名发帖内容充斥不良“极端言论”,诸如:“想要××死”,“把××的骨灰扬了”等。

公司人力资源部研判该员工上述言论严重违反员工手册,且有可能其极端情绪会对其他同事造成不可知威胁,决定与其解除劳动合同。

拼多多提供的相关回应。

尚奋斗画上等号。即使是按照劳动法的上限来计算,“996”也已经触碰了法律的红线。目前,上海市长宁区劳动保障监察大队已第一时间介入,根据相关法律法规对拼多多的用人合同、用工时间等劳动用工情况展开检查。期待此次的舆论关注,能让劳动法长出“牙齿”,依法对相关事件给予调查、给出公正结论。

资本不能搞“奋斗者”等同于“加班人”、不加班就是不思进取的“道德绑架”。随着互联网行业从野蛮生长逐渐转向注重发展品质,企业制度设计和激励措施,不仅要依法合规,更要文明高效,切实拿出能让劳动者心甘情愿和企业共同进退的各种保障制度,从高速增长转向高质量发展。

(本报记者周琳、王默玲)

加班现象,在企业层面建立健全工时协商机制,在行业层面科学制定劳动定额,在立法层面明确界定“过劳死”标准,在政府层面加大执法惩处力度,切实维护劳动者合法权益。

鉴于“过劳死”认定为工伤难度较大,不少专家也建议适当扩大职业病目录的范围,“把一些普遍由于工作压力引起但却不在原有目录范围内的疾病纳入进来。”江轶表示,既要用法律标准的完善让企业认识到,畸形的“超时加班”并不光荣甚至需要付出代价,也要让诸如行业协会、企业工会这样的组织力量发挥出作用,守护劳动者的权益。

李乐元说,在科技发展的浪潮之下,很多劳动者是被无奈地裹挟在其中,精密计算带来极高效率的同时,千万不要忘记背后的安全问题。“行业惯性不一定就有合理性,只有关照好每一个劳动者,我们的社会才能创造更大的价值。”

# 年终考核近百项,还要花钱制“专题片”

## 基层一些奇葩考核成为形式主义新变种

本报记者何晨阳、马丽娟

“办公室要求上报材料催交一次扣0.05分”“观看学校制作的专题片”……这是新华每日电讯记者近期调研时,西部地区一位中学校长展示的上级部门明确的年终考核清单。

“一到年末就头疼!”面对清单,这位校长坦言:学校即将迎来上级教育部门年终考核,一看考核清单,足足近百项。临近期末,本该将主要精力放在帮学生复习巩固本学期所学知识的教师们,又开始忙着写材料准备迎检,大量精力被耗费在写材料上。

记者查看这份考核清单发现,一些考核指标非常细致,如“开会一次扣0.04分,迟到一次扣0.01分”“办公室要求上报材料催交一次扣0.05分”;有的考核要求准备工作过程性材料,如控辍保学要求“劝返记录详实”,记者看到该校教师在学生档案里详细记录了家访几次、电话几次、各方态度,还有家访现场拍照等。

有受访教师私下告诉记者,教师的本职工作是教学,但为还原一些担负的其他工作过程,势必造成事事处处留痕,不留痕,怕年终考核吃亏,这占用了不少精力。

最让这位校长郁闷的是:除了查看文字档案资料,当地教育部门新增的考核方式,明确要求观看学校制作的5到10分钟专题片,了解一年来学校的工作情况,掌握学校“互联网+教育”工作应用水平。

“做一个5分钟的专题片至少得1万多元,学校哪有这个钱?有这个必要吗?而且我想不明白,这和‘互联网+教育’到底有什么关系?”这位校长说。

年终考核,是总结工作、评先定优的重要一环。岁末年初,不少单位的年终考核陆续拉开,这种总结与评比,其初衷是评先定优、激发大家干事创业的积极性,是树立正确业绩导向的重要体现,更是一个单位、一个行业精神面貌的一次集中展示。

但记者调研发现,个别地方类似“制作专题片”等考核内容似是融媒体时代的一种创新,实则有些“奇葩”。从这位校长的不解中不难发现,对以教书育人为主业的教育工作者而言,这种“创新”无异于变相“加码”。这种令人费解的奇葩考核,实则是形式主义的新变种,亟需引起高度警惕。

类似的奇葩考核并非孤例。记者在一次调研中发现,有学校为证明给无法劝返的辍学学生通过微信送网课,专门打印多张微信聊天截图,装订整齐放在学生档案袋里。但至于学生是否真正上课,负责的教师则表示“不好说”,但材料必须要有。

中央不断强调要给基层减负,有的地方有的部门却在 unnecessary 的地方“加码”,这种“加码”滋生了不少披着“新马甲”出现的形式主义苗头。对这种苗头必须坚决遏制!

现在没人愿意当班主任,行政化事务太



漫画/曹一

多了;干得好不如材料写得好,咱们都搞这些形式化的东西,未来学校办学还有啥信心……一线教育工作者的“吐槽”,上级部门应该真正听进去。

考核的初衷是为了通过奖惩机制来调动大家积极性,写材料、拍照片、做视频的方式让考核变了味儿,不仅耗费基层教育工作者的精力,还易滋生重痕不重绩、留痕不留心的

不良风气,影响真正干事者的积极性。

为什么人人痛恨形式主义?因为对于个人而言,形式主义易造成一种消耗精力、消解热情的“内卷”;对于团体而言,形式主义在造成“内卷”的同时,还会消耗公信力,削弱凝聚力。

为什么人人痛恨,形式主义却仍能变换“马甲”出现?一是名利思想和惰性思维在作怪。展现工作亮点本应有更具针对性的手段和方法,但靠“留痕”来体现,无疑是慵懒的表现。当然,形式主义背后往往闪现官僚主义的身影。一些上级部门总想搞些花样,以凸显所谓的工作创新,从而不切实际地发号施令。

考核与总结是过程而非目的,其目的是为了 Let 正向激励的“风向标”更鲜明,实绩至上的导向更明确。宁夏银川市近期探索在年度领导班子和干部考核中增加“一线走访调研法”,要求考核组深入一线全面掌握领导班子和领导干部工作实绩。银川市的这种“一线走访调研法”不失为一种有效的探索。

各地各部门都应做些更具针对性的探索,坚决遏制形式主义通过对考核导向的侵蚀进而影响一线同志干事创业积极性。这既需要发挥群众监督,倒逼相关部门转变作风、优化考核,更需要考核制定部门在做相关决策前多深入基层调研,广泛听取一线干部群众的意见建议,科学制定考核办法,严防奇葩考核成为形式主义新变种,警惕形式主义引发“内卷”。