

# “反内卷”启幕！多家大厂要求到点下班

当下“996”文化在互联网行业持续引发争议,越来越多的企业却正开展“反内卷”、反加班的行动。

近日,无人机龙头企业大疆创新科技有限公司叫停加班文化,引发广泛关注。大疆并非首个加入反加班行列的企业。3月10日,有消息称,美的也开始执行强制下班政策,即规定每日18:20强制下班。与此同时,微博热搜下,多个美的官方账号也回应称“被老板催着关灯下班”、“到了18:00就回家”。

有评论指出,今年的政府工作报告提出,综合整治“内卷式”竞争。某种角度上,上述企业推出的举措,也是对破除“内卷式”竞争要求的一种回应——企业内部同样需要拒绝内耗。

也有观点指出,反“内卷式”竞争、推行“强制下班”、把休息时间真正还给劳动者,不仅能激发劳动者的活力与智慧,也会增加企业的凝聚力、向心力,促进其健康永续发展。期待类似做法成为各行各业的“标配”,让越来越多的劳动者获得感更足、幸福感更强、贡献度更大!



■ AI 制图

## 现状

### 多家企业宣称开启“反内卷”

今年以来,越来越多企业加入到“反内卷”行动中。

总部位于佛山的美的提倡,各部门领导严谨控制加班,规定18:20后不允许有人还在公司加班,同时禁止员工就餐后再返回工位继续加班的现象。据悉,今年以来,美的就明确了关于简化工作方式要求的“六条禁令”,其中就包括“严禁下班时间开会、形式主义加班”,通过身体力行践行“反内卷”,倡导健康的企业文化,提供给员工更丰富多彩的业余生活。

大疆创新科技有限公司自2月27日起正式推行“强制21点下班”政策,要求员工每日工作时长严格控制在8-9.5小时,并通过三轮“赶人”机制确保执行:部门主管带头离场并逐排催促、大主管二次检查追问必要性、

HRBP(人力资源业务伙伴)最终清场并背负“零滞留”KPI。上海区域更直截了当,办公楼21点准时关灯。

名创优品创始人、董事会主席兼CEO叶国富于2月初发布推文,提出与组织管理相关的六大要求:严禁一切形式主义;内部沟通严禁使用PPT;内外部会议以30分钟为宜,最长不超过1小时;汇报资料不超过3页;内部任何决策,参与决策者不得超过3人等。

海尔在2月发布通知,要求所有部门(包括研发、市场等)强制双休,周六禁止员工到岗,食堂停止供餐,彻底切断加班后勤保障。若需工作日加班,须提前一周审批且每日不得超过3小时。这一政策通过物理限制(如关闭办公区电源)倒逼员工回归正常作息,被视为制造业“反内卷”的标志性动作。

## 声音

### 保障劳动者的休息权

在今年全国两会上,多位代表、委员均为“反内卷”发声。

全国人大代表、香港工联会会长吴秋北表示,“996”长时间工作是非常不理想的!他认为应该“888”,即“8小时工作,8小时休息,8小时个人时间”。

全国政协委员、温州大学研究员蒋胜男连续两年提案呼吁落实“8小时工作制”。蒋胜男调研发现,“996工作制”导致劳动者“35岁体能透支”,因此连续两年提案“保障8小时工作制”。她说:“如果你在刚毕业20多岁的时候天天‘996’,那么你到35岁,体能是跟不上的,就会被边缘化。”

全国政协委员、全国总工会办公厅主任吕国泉建议,保障职工周均工时不超44小时。吕国泉调研发现,双休制实施近30年,但部分行业如服务业、互联网、制造业仍普遍存在单休或“大小周”工作制;探亲假、丧假等制度40多年未作调整,存在安排不够灵活、部分职工难享受等问题;微信工作群消息模糊工作与生活的边界,导致职工“假难休”“难休假”。

全国政协委员、中国社会科学院文学研究所研究员刘宁呼吁,保障年轻人休息权,建议全社会不要把“过劳”当典型、树为榜样,不要在“没日没夜工作”和“成功”之间建立因果联系,应当保障年轻人的休息权。

### “向前跑,不原地卷”

除了在公司内部“反内卷”,综合整治整个行业的“内卷式”竞争也成为今年全国两会的焦点话题。不少代表、委员围绕整治“内卷式”竞争建言献策。

全国人大代表雷军呼吁,产业发展要强调科技创新、强调个性化和高端化发展,以差异化创新破局内卷;同时,也要反对不公平竞争、诋毁同行等行为,维持良好的市场秩序,“反内卷”的本质就坚决规避低质量同质化竞争,“我们要旗帜鲜明地反内卷,旗帜鲜明地坚持高质量发展。创新是高质量发展的动力,只有坚持底层技术创新,才能持续实现效率提升、体验提升。‘向前跑,不原地卷’,我们要坚定推进高端化、突出差异化和个性化,始终坚持走高质量发

展的道路。”

全国政协委员、金杜律师事务所高级合伙人张毅表示,整治“内卷式竞争”有利于激发市场活力和创新,守护公平竞争的秩序生态,构建统一大市场,实现经济社会高质量发展。

全国政协常委、经济学专家、中国企业财务管理协会会长张连起表示,“内卷”问题的症结在于创新不足以及存量博弈,应引导企业转变竞争模式,从争夺存量转向创造增量,通过创新和出海两大核心路径走出“内卷”。科技创新是整治“内卷式”竞争的“牛鼻子”。他建议大力发展创新集群,并支持企业有序出海,打造全球化创新网络,实现从“内卷红海”到“创新蓝海”的跨越。

## 观点

### “反内卷”把休息时间真正还给劳动者

中工网:今年的政府工作报告提出,综合整治“内卷式”竞争。某种角度上,上述企业推出的举措,也是对破除“内卷式”竞争要求的一种回应——企业内部同样需要拒绝内耗。

企业之间互相“卷”,势必会传导到员工,让员工也“卷”起来。超时加班、超负荷工作,不仅可能对员工的身心健康造成伤害、侵害其休息权,而且未必能带来生产效率的提升,甚至可能适得其反,打击一些劳动者的工作热情和积极性,或者助长“摸鱼式加班”“形式主义加班”等情况。

当下,要更大力度保障劳动者休息休假权的理念已经深入人心;更好平衡工作与生活,把“卷工作时长”替换成“卷工作效率”“卷创新创造”,愈发成为共识,这些也是推动我国经济社会高质量发展的题中应有之义。

反“内卷式”竞争、推行“强制下班”、把休息时间真正还给劳动者,不仅能激发劳动者的活力与智慧,也会增加企业的凝聚力、向心力,促进其健康永续发展。期待类似做法成为各行各业的“标配”,让越来越多的劳动者获得感更足、幸福感更强、贡献度更大!

### “强制下班”是重塑当下职场文化的开端

澎湃新闻:“强制下班”是重塑当下职场文化的开端。有调查数据显示,长期过度工作导致的心脑血管疾病、抑郁症等,已成为大厂员工离职主因。事实上,如果员工在日常工作中疲于应付KPI,就很难保持敏锐的洞察力。“清醒的头脑+高效的系统”远比“疲惫的身体+混乱的流程”更具竞争力。

多家大厂开始向职场内卷说不,或将形成标杆效应,有助于形成一种更重视人文关怀,更强调“苦干是奋斗,巧干也是奋斗”的新型职场文化。

也有人担忧,“强制下班”会不会成为取消加班费的变相降薪,实际上大厂的KPI压力并未减少。一方面,应该用完善法律法规等配套措施保障劳动者权益,避免政策沦为“作秀”;另一方面,社会与企业、员工也需要形成共识,共同推动职场文化的更新,尤其是在社会观念层面上摆脱“下班羞耻症”。

“强制下班”,并不只是简单的工时调整,更是一场关于生产效率、员工权利与职场生态的深层变革。当越来越多的大厂积极拥抱人性化管理,中国企业的科技创新也就能实现从“量变”到“质变”的跨越。

(综合自中工网、深圳新闻网、澎湃新闻、中青网、时代财经)