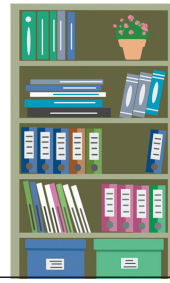


# “00后”整顿职场？且慢断言



不久前，“00后整顿职场”成为舆论热议的话题。初入职场的他们，丝毫没有职场新人的青涩、谦逊和低调，反而作风张扬、雷厉风行，干了很多老员工想干却不敢干的事。反向背调、拒绝团建、准点下班、仲裁公司……这些与“00后”有关的职场新闻，一次又一次地让人们惊掉了下巴。这些看上去叛逆的行为，被网友总结为“00后整顿职场”。

“到点了，凭什么不能走？”“00后”整顿职场，究竟是玩梗还是现实？“00后”真的能整顿职场不良风气吗？如何对这群职场生力军有一个正确的认识？新渝报本期带您走进“00后整顿职场”话题进行讨论。



## 踏入职场的“00后”，需要被平视

□ 张淼

“00后整顿职场”的话题频频引发舆论关注。然而这样的“整顿”行为初露锋芒，“职场”就出手了。

据媒体报道，广东一公司专门设立名为“新一代”的新部门，将“00后”员工全部纳入其中进行统一管理。据了解，成立该部门的起因是一个“00后”员工工作效率比较低，当领导质问时，他顶嘴说：“那你叫别人做。”公司表示，成立这样的部门并不是“00后”表现不佳，而是公司的“00后”和目前管理制度的大框架有不太契合的地方。

设立新部门，专管“00后”，尽管这个部门有一个好听的名字——“新一代”，但我们读到的却是表面的强势与背后的紧张。面对不仅会写“单个作品播放700W+”“点赞50W+”，还敢于在简历上写“有一定的法律咨询经验，曾在闲鱼小法庭决策超过10次”的“00后”，面对坦坦荡荡表示“参加不了团建，请假，要健身”的“00后”，现有管理层发出“难管”的感慨不无道理。

凡事都有两面。初出茅庐的“00后”或许真的难“管”，但也许“管”本身已变

得不那么合理。近现代以来的典型工作场景是车间和公司，由此才诞生了一套“管”的思路。而当下典型的工作场景早已突破了车间与公司的边界，越来越倾向于线上化、可随时聚散的社群。“00后”伴随这个场景成长，那么我们是否该反思，曾经有效的“管”，还管用吗？当管理逻辑已经失效，忍受传统意义上的职场辛苦还有意义吗？

2022年，是第一批“80后”正式走入职场的第20年，是第一批“90后”开启职业生涯的第10年，也是第一批“00后”进入社会的元年。每一代被贴着代际标签的年轻人登上舞台，都会给社会带来各种影响与冲击。这种冲击，既包括了社会结构权力的变化，也包括了社交方式、合作模式和社群生态的变化，关注新生代所带来的风险与挑战，本就是社会创新的一环。

我们也要看到，今天的“00后”，是喊着“现实者不功利，理想者不空谈，仁爱者不软弱，刚直者不偏激”进入职场的，是怀着“希望每个人都能为他们的幸福拓展纵深，只要我们往前一步，这个国家

就会往前一步”的想法踏入社会的。在“不听话”“不服管”“太倔强”的另一面，正是创新、平等与执着。他们所呈现的精神特质，是互联网时代所赋予的，很大程度上也有赖于前辈打下的物质基础与精神基础。珍视“00后”在在职场中表现出来的某些性格特质，因为他们所重视的价值，其实也在每个人的心底。

踏入职场的“00后”，需要的是平视。这样的平视，既包括构建相对平等的职场关系，也包括站在“00后”的角度给予一份清晰的职业规划，更包括制定在法治框架内的职场运行规则。其实，在现实生活中，“00后”未必是职场中的强势群体。应届毕业生总人数和城镇青年失业率的再创新高是职场生活的大背景，正因他们的非强势地位，才导致“00后整顿职场”这样的“爽文”频频在热搜榜上出现，这正符合了传播中的弱定理。而这背后，其实寄托了更多群体的社会诉求。

当“00后”长大，有了更多的羁绊与负重，他们的我行我素也许会有所变化。但起码现在，我们在他们的身上看到了不愿轻易接受变化的执着。当“00后”在职场的比例超过了一定的阈值，也许改变的将是我们。但在此之前，请多花些时间去倾听，为“00后”解决一些真正的职场难题。

## ■ 网言网语 | 看看网友怎么说

针对“00后整顿职场”这个热点话题，来看看网友们怎么说？

**网友一：**“00后”唤醒了职场人的维权意识，但职场具有异乎强大的同化能力，要开职场新风气，改变人所痛绝的职场生态，光靠“00后整顿职场”式一腔热血还不够，还必须要有关心、包容的职场环境，以及更加便利、畅通的维权渠道。

**网友二：**“00后”新人一些不切实际或过于以自我为中心的想法与做法，难免会让他们在工作中碰壁或摔跟头，但这也是成长必经的路——只有从代价中吸取教训、忍受一些棱角被磨圆的疼痛，才能走得更稳更远。

**网友三：**“00后”员工的心态有所不同。他们的家庭经过父辈努力多数都有一定积蓄，上班并不需要领导强加一套成功学鸡汤，更不急于短期致富。雇主与雇员之间的对话更加平等，那么面对不合理的制度，员工就敢于对簿公堂。

**网友四：**“他们只是在按照自己的价值观成长。”“00后”的成长背景有几点特点：一是他们成长于中国“富起来”的历史进程之中，物质条件比较充裕，因此更注重精神层面价值追求；二是他们在成长过程中社会竞争逐渐加剧，市场化的竞争环境赋予他们较强的现实意识和务实精神，这种理性务实并不是单纯的物质取向，而是立足现实社会，在实现物质财富积累的基础上，进一步追求精神价值；三是作为“移动互联网的原住民”，他们信息获取能力强，独立且早熟。这些成长背景直接影响着“00后”的工作价值观，并为原有的职场价值观带来冲击。

## 莫从标签化的门缝里看扁“00后”

□ 高源

这个夏天，首届“00后”毕业生集中步入职场。自带流量的千禧一代，果不其然在舆论场引发了新讨论。有人说，“00后”“熬夜可以，熬夜工作不行”，这批人将“整顿”职场，甚至有公司专门设立“新一代”部门，将“00后”员工集中管理。喧哗声中，似乎这些初生牛犊，将把职场搅得天翻地覆。

现实有这么夸张吗？回想起来，每一代“后浪”都曾被贴上花式标签。作为最早一批独生子，“80后”一度被指责“娇生惯养”；当“90后”走到聚光灯下，“丧”“宅”“躺平”等说法接踵而至。如今，轮到“00后”接受“过来人”的审

视。不可否认，一代人有一代人的际遇，身上必然带有某些时代特征，但恐怕也难找到几个词语能够准确勾勒一代人的群像。而把抽象的、偏颇的群体标签对应到具体个人身上，就更有失公允了。说到底，把“00后”视作职场的“鲑鱼”本身就是伪命题，靠着刻板印象说三道四、指指点点，更是一种对新人的偏见。

新鲜血液注入社会，必然会对某些既有东西带来影响。但事实证明，那些看起来不那么“传统”的新生代，最后都扛起了自己的社会责任。抗疫攻坚，援鄂医疗队90%以上的护士是

“80后”“90后”，北斗卫星团队核心人员平均年龄36岁，“中国天眼”研发团队平均年龄仅30岁……“垮掉的一代”从没有垮掉，哪一代人都不会辜负自己所处的时代。“00后”是互联网的原住民，又成长于“强国时代”，拥有更广阔的学识和视野，面临更多样的选择与可能，我们有理由期待其为职场注入生机与活力。

常有人说：“三岁一代沟，五岁一鸿沟。”“职场老人”与“00后新人”相处起来当然需要磨合，但越是存在不同，越要避免先入为主。曾有人类学家用“后喻文化”来描述年轻一代将知识文化传递给前辈的过程。如今，“后喻”对“前喻”的文化反哺已成常态，撕掉标签、放下偏见，认识更立体的“00后”，我们将从彼此身上收获更多正能量。

## 亲缘关系会随时代变迁弱化吗？

□ 明健

当下，存在这样一种现象：很多“90后”“00后”，自己是独生子女，没有兄弟姐妹，亲戚观念不强，出现了所谓的“断亲”现象。

“断亲”主要表现为，亲戚之间的粘性下降，疏于和亲戚互动交往。不得不说，凡事都有两面性，很难简单评价这一现象。况且，有因才有果，这背后的成因，显然更值得关注。

从社会角度来看，城市化进程带来大规模人口流动，数以亿计的人跨地域工作和生活，同一个原生家庭的兄弟姐妹也可能居住在不同的、相隔很远的地方。家庭成员聚少离多，家庭规模小型化，家庭关系简单化，小家庭更为独立，家族式的心理与现实支持逐渐淡化。

从个体角度着眼，成长于互联网时代的青少年，学习、娱乐、交友等更多依赖于网络。许多青少年的学习压力也很大，社交时间被大大压缩，走亲戚式的交往就更少。在此情况下，同学关系、网友关系所占的交往比重更大。交往方式和交往对象上的变化，也是人们的社会关系不断外延的结果。

更加值得注意的是，越来越多人的生存和发展依靠自我拼搏、公平竞争，而不是从家族或亲戚关系中获得人脉或资源，这种深刻变化也是积极的、可喜的，它体现出的是法治规范、人文进步、机会均等，共同享有出彩的机会。

与此同时，政府持续加大各项投入，千方百计改善民生，让群众获得更好的教育、医疗、养老保障，这一切也在不断增强人们的获得感和安全感。一些人减少了功利性的索取，亲情变得更加纯粹，这何尝不是一种“返璞归真”？

尽管时代和环境不断变化，但人性的情感渴求不会减弱。随着生育政策变化，许多家庭有了第二个乃至第三个孩子，亲兄弟姐妹会有更深的手足之情。一些青年对亲缘关系的理解也会随着步入婚恋和生育而变化，家庭关系要靠情感联结维系，这也会进一步唤醒亲缘交融。

变与不变，是辩证存在的。时代大潮奔涌，血浓于水。见证社会变迁，尊重自我调整，提倡良好家风建设与传承，不过度解读人与人之间的界线，这才是更理性的态度。

## ■ 刺梨儿 |

### “监控岗”不是猎奇的近水楼台

近日，四川宜宾某小区一对夫妻在乘电梯时，因看到电梯内没有其他人，便做出了一些亲热举动，结果这一过程被物业公司一名保安做成视频传了出去。目前，该保安被公安机关处以10日行政拘留，并被物业公司辞退。

众所周知，小区管理中可能涉及业主个人信息。我国个人信息安全法规定，个人信息处理者应根据个人信息的处理目的、处理方式、个人信息的种类以及对个人权益的影响、可能产生的安全风险等，采取适当措施确保个人信息处理活动符合法律、行政法规的规定，并防止未经授权的访问以及个人信息泄露、篡改、丢失。

中工网一工人日报评论认为，如果摄像头背后的有关工作人员，都将手中职权变为近水楼台的猎奇、牟利工具，那么公众安全感将无从谈起。从这个意义上看，保护个人信息安全尤需强化涉个人信息处理者的责任，要从行政管理与执法层面构建倒逼机制，要完善日常管理制度，规范从业人员涉信息的处理行为，通过设禁区、划红线、严处理、织密防范“监守自盗”的保护网，切实保证公众个人信息安全。

众所周知，小区管理中可能涉及业主个人信息。我国个人信息安全法规定，个人信息处理者应根据个人信息的处理目的、处理方式、个人信息的种类以及对个人权益的影响、可能产生的安全风险等，采取适当措施确保个人信息处理活动符合法律、行政法规的规定，并防止未经授权的访问以及个人信息泄露、篡改、丢失。

中工网一工人日报评论认为，如果摄像头背后的有关工作人员，都将手中职权变为近水楼台的猎奇、牟利工具，那么公众安全感将无从谈起。从这个意义上看，保护个人信息安全尤需强化涉个人信息处理者的责任，要从行政管理与执法层面构建倒逼机制，要完善日常管理制度，规范从业人员涉信息的处理行为，通过设禁区、划红线、严处理、织密防范“监守自盗”的保护网，切实保证公众个人信息安全。

## 别让车辆购置税好政策“优惠了个寂寞”

□ 东原

这段时间，减征车辆购置税的消息很受人关注。根据政策，从6月开始到今年底，国家对单车价格不超过30万元的2.0升及以下排量乘用车，减半征收车辆购置税。就在消费者满怀期待时，有些4S店却打起了歪主意。目前，在各大社交平台上，“4S店变相涨价”的吐槽比比皆是，很多人感慨购置税减半的政策“优惠了个寂寞”。

据报道，今年5月，郑州有位消费者看中一款20万元出头的合资车，交了定金，约定6月5日之前交车。随后，他看到了购置税减半征收的政策，算了一下大概能够省一万多元。然而，当他向销售顾问咨询如何办理时，却被泼了一头冷水，“因为这项补贴的实施，此前的优惠取消。”之后他又里里外外一算账，不仅没省钱，还要多花5000元，并且没有确切提车日期。当他向厂家投诉后，得到回复是当日可提车，按照合同价格减税，但是，原本谈好的贷款利息却要增加4000元。

据了解，有着类似经历的消费者不在少数，不少汽车4S店在购置税减征通知发布后收窄了优惠幅度。这个套路有点像一再被诟病的电商打折，先提价格，再称优惠，搞到最后，有的优惠了一点，但没有声称的那么多；有的根本没有优惠，价格比之前还要高。针对发生在减征车辆购置税后出现的现象，有人称为是“被偷走的补贴”，“偷走”这个词虽然刺眼了一点，但对于消费者来说，本质上的确如此。

4S店给出的理由是，当前汽车流通领域严重受挫，销售不畅，车源不稳，部分车型提车时间长达半年，“如果不能在少量的成交车型上获得更高的利润，店面就会无法维持”。这里模糊了两个问题：首先，国家减半征收车辆购置税，补贴的是消费者而非经营主体，

目的正是为了促进汽车市场消费。其次，不讲诚信的行为一旦传开去，对品牌形象杀伤巨大。而且消费者也不傻，在优惠政策上偷鸡摸狗，只能蒙骗一时。就像郑州这位消费者，因为恼火经销商不守诚信，从而愤而退车，不再考虑该品牌，如此岂不是“赔了夫人又折兵”？

目前，着力于稳消费，方方面而出了一系列政策，直接受益主体有的是市场主体，有的是消费者，但不管是哪一种，最终都会让市场主体受益。对于购置税减征政策，市场寄予很大期待。然而数据显示，6月1日至5日，国内乘用车零售销量为16.8万辆，同比下降5%，较5月仅增长6%。在购置税减征政策公布后第一周，汽车消费相比上月虽然有所回温，但效果并不明显。造成这一现象的原因到底是什么？与有些经销商漫不经心、别有用心有没有关系？当然，现象背后的原因可能不止一种，但不管如何，既然有了好政策，那就要让其发挥最大效用。

任何一种优惠政策，所能给予的实惠总是有限的，最重要的其实还是在于杠杆效应，有时甚至不在于优惠了多少，而在于能够拉动多少。体现在稳消费上，关键就看有多少消费欲望被点燃起来，有多少消费需求被激发出来。购置税减征政策优惠的主体是消费者，消费这一环节上去了，市场旺盛起来，经销商自然会有更多的利润，最终影响的是市场，是一个个具体的市场主体。

对于汽车经销商来说，既要算小账也要算大账，既要算眼前账也要算长远账，真正读懂政策善意，用好政策工具。这也是一个提醒，有必要对各项好政策全程跟踪，防止出现打折扣、被搁浅等情形。

## ■ 画外音 | 当劳动者遭遇“试完不用”



画/王怀申

## 网约车反制“钓鱼执法” 官方处理依据更该公开透明

□ 贾晨

6月11日晚，哈尔滨市一名网约车司机在网络平台爆料，自己因拒绝乘客在车上抽烟，遭该乘客以公职相威胁，进而举报被钓鱼执法等问题。6月13日下午，当地做出回应：哈尔滨松北区对区交通局运管站相关执法人员执法不规范等问题进行严肃查处，9人被处理。

网约车司机之所以能成功维权，源于对法律法规的熟悉和了解。网约车司机提供了全程监控视频，也拥有全套营运手续，在真凭实据之下，举报也理所应当。

与之对应的是，哈尔滨市松北区交通局这名借用人员杨某某（网约车乘客）的行为已经不仅仅是“钓鱼执法”的问题，而是“完美”诠释了什么叫“有权就任性”。

乘坐网约车抽烟本身就是错，被司机制止后，杨某某不但不收敛，反而开始耀武扬威，“以权压人”“以职压人”，进而在深夜招来“执法者”进行所谓的“举报”。从始至终，“官威”之大，即愚蠢，又可笑。

此事发生后，当地官方能及时作出回

入职的第三周，两份离职证明摆在涂某面前。一份写着“因个人原因，主动离职”，另一份写着，她因为能力欠缺、沟通不顺、工作效率差被辞退。近年来，试用期劳动争议多发，不少求职者遭遇过“试完不用”的情况。对此，经济日报评论，试用期不是白用期，也不是免责期，对于有关法律规定的用人单位不能置若罔闻，试用期内解除劳动合同更不能任性而为。

入职的第三周，两份离职证明摆在涂某面前。一份写着“因个人原因，主动离职”，另一份写着，她因为能力欠缺、沟通不顺、工作效率差被辞退。近年来，试用期劳动争议多发，不少求职者遭遇过“试完不用”的情况。对此，经济日报评论，试用期不是白用期，也不是免责期，对于有关法律规定的用人单位不能置若罔闻，试用期内解除劳动合同更不能任性而为。

## 网约车反制“钓鱼执法” 官方处理依据更该公开透明

入职的第三周，两份离职证明摆在涂某面前。一份写着“因个人原因，主动离职”，另一份写着，她因为能力欠缺、沟通不顺、工作效率差被辞退。近年来，试用期劳动争议多发，不少求职者遭遇过“试完不用”的情况。对此，经济日报评论，试用期不是白用期，也不是免责期，对于有关法律规定的用人单位不能置若罔闻，试用期内解除劳动合同更不能任性而为。

入职的第三周，两份离职证明摆在涂某面前。一份写着“因个人原因，主动离职”，另一份写着，她因为能力欠缺、沟通不顺、工作效率差被辞退。近年来，试用期劳动争议多发，不少求职者遭遇过“试完不用”的情况。对此，经济日报评论，试用期不是白用期，也不是免责期，对于有关法律规定的用人单位不能置若罔闻，试用期内解除劳动合同更不能任性而为。

## 电影票“不退不改”的“潜规则”该改了

当买了电影票的消费者因故无法看电影提出“退改签”要求时，往往会被拒绝，大多数拒绝的理由，不是“系统不允许退票”，就是消费者购票时已经勾选同意了“不退不改”协议。影城这样的行为已经构成利用格式条款并借助技术手段强制交易，并限制了观众在合理时间内退票或者改签的合法权益，加重消费者责任、减轻经营者责任，违反了《消费者权益保护法》第二十六条第二款规定，属于无效条款。发生在济南的案例正是基于这样的事实，当地市场监管部门才对电影城作出了行政处罚，同时法院也判定电影城拒绝消费者及其他消费者更改电影票的行为违法。

羊城晚报评论认为，在维护了消费者合法权益的同时，也要平衡电影院方面的利益，避免一些消费者滥用“退改签”权益。经营者可以向消费者收取一定的退改签费用，具体可以综合考虑消费者退改签电影票时间的早晚、对于电影票再次销售影响的大小，制定并施行差异化的退改签收费标准。

## “无理由退货”并非无理由薅羊毛

一名婚庆行业从业者花5800元网购60只花瓶，婚宴用完后立即申请“七天无理由退货”，商家发现有使用痕迹拒绝退货，沟通无果后该人士起诉买家要求退货。近日，杭州互联网法院驳回了原告的全部诉请。

早在2014年2月13日，相关部门就公布了《网络交易管理办法》，其中明确规定消费者可以“七天无理由退货”，从法律层面赋予消费者网购商品时具有“后悔权”。然而，“七天无理由退货”并不是无原则、无条件地退货；首先，“无理由退货”不能超过“七天”的时间限制；其次，“七天无理由退货”也不能影响商品的二次销售。再者，有些商品不适用这一原则。

四川在线一天府评论文章认为，扭曲“七天无理由退货”这一网购原则，并以此薅商家的羊毛，当然不会受到法律支持。倘若消费者有此劣迹，还可能成为不受欢迎的人，被电商列入“网购黑名单”。所以，作为消费者，我们应合理利用法规，保护自己的权益和交易的公平，而不能投机取巧。

据上游新闻