“整顿”职场，从来都不是哪一代人的事

本版图片均由视觉中国提供

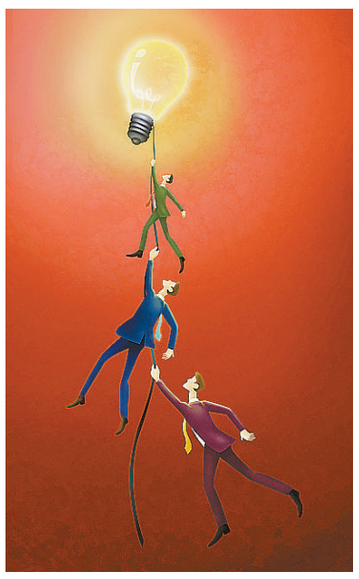
□ 马 青

我是70后，年轻的时候，还不流行“几零后”的说法，所以很少会听到“70后如何如何”的评价。但是，在长辈眼里，我们这一代人是“吃不了苦”的。我母亲专门为我做过“忆苦思甜”饭——有点咸，有点苦，颗粒粗糙的“棒子面”窝窝头，在我咬了一小口就放弃了之后，母亲似笑非笑地看着我，那个表情叫“看我说的没错吧”。

进入职场时，父母对我最常念叨的就是，提前去办公室扫地擦桌子打热水，勤快点才讨喜。我也自然如是照做，没有任何一点“凭什么”“为什么”的念头，仿佛，维护职场环境中的秩序感是天然本分。

父母辈没有经历的事情，就缺乏经验可以传授了。上世纪90年代已经逐渐市场化了，和父母那种一辈子进一个单位，进了单位就旱涝保收的状态有了很大不同。当时的单位，用人很不规范，堪比今天的“文眉”，有编制的是“永久式”，签合约的算“半永久”。部门有一定的用人权，所以，合约还分成单位签与部门签两种。这些差别不仅关系到待遇，甚至决定了别人看你的眼神。团队去客户那儿谈合作，挨个介绍一遍，我站在队尾，像一个小透明，有一种“我在，又不完全在”的错觉。单位发节日福利，也是按等级发放的。有时如我这样身份的人能领到半份，有时则完全没有，但搬东西出力时却又不按此划分了。年终聚餐，我是被安排值班，还是能在宴席上有一个座位，则如同摸彩。

我终于决定去另一家单位应聘。在面试之前，负责应聘的人把我们的简历撒落一地，他连一个斜睨的眼神都欠奉，手指高傲地如在琴键上跳跃一般地隔空点向求职者：“你去捡起来。”我立刻起身，扭头就走。



我有一个同龄朋友，笑起来热情如火。有一阵子，她的私生活被单位同事四下传播议论，领导却找她谈话，让她注意影响。她一字一句地回答：“这是我的私事，如果下次我再听到有谁议论，不管他是谁，一巴掌扇过去，领导也一样！”

我做的第一起投诉报道，就是一名40多岁的女工因为超时加班而投诉工厂。我还帮过一位好朋友和她的单位打劳动官司，赢了仲裁后又上法庭，毫无法律经验的我，言之凿凿地跟对方律师辩长论短。当然，官司赢了不是因为我的辩论技巧，而是劳动法的支撑和法官的公正。

我们那会儿不知道什么叫“怼”，不知道什么叫“仲裁侠”，也没有社交媒体可以吐槽，没有手机，没有互联网，自然也谈不上随手拍随手录。唯一留存的，只有记忆。

后来，我逐渐从职场新人变成“某姐”“某老师”，也开始带新人。岁月悠悠间，先后经历了80后是不是“垮掉的一代”、90后是不是“熊孩子”的诸般讨论，现在又“00后整顿职场”了。不讳言地说，作为媒体人，制造话题并参与讨论是我工作的一部分。但是把大而化之的题目当成放大镜，去审视身边个性的时候，一定会出现失焦的问题。

比如，我认识一个80后，公司要求他们统一更换有公司标识的微信头像，并在朋友圈里转公司的宣传活动，他直接在微信群里公开拒绝，成了公司唯一个坚决不换头像的人。以年龄段来划分人群，是一种非常懒惰的思维方式。从环境上说，1980年出生的人是和1979年的人更接近，还是和1989年的人更接近？00后和1999年出生的人又有多大差别？而从个体选择来说，这边是00后整顿职场，那边却又有调查发现九成00后愿意加班，要不要问某一位00后，你是哪边队伍里的？答案哪有那么简单啊。

在我工作的近30年里，职场环境一直在革故鼎新。那个把人分成三六九等的单位，后来规范了用人方式，不论什么身份都同工同酬，社保按法律规定补齐。当时有位60后的领导说，谁家没有孩子？谁不希望自家的孩子能被公平对待？

这种更新，是一代一代人努力的结果，每一代都有人摸鱼，有人奋斗，有人争取自己的权益。劳动法的修订、仲裁规则的完善，职场环境的公平，怎么可能是一蹴而就的？

当然，这一代年轻人和上一辈最大的不同，就是更乐于表达自我，更容易被“看见”，也因此得到更多掌声和支持，但他们需要警惕的则是乱花渐欲迷人眼。

谁没有年轻过？但谁也不会一直年轻。不管是曾公开在媒体上呼吁“玩和工作为何不可兼顾”的80后，还是那个写下“最牛辞职信”的90后，都渐渐消失于舆论场。《大话西游》的最后，至尊宝在明白了真相后毅然戴上金刚圈，平静地踏上取经路。不管几零后，这大概都是逃不开的使命吧。

00后步入职场，企业如何“接招”

□ 单 恭

最近，“00后整顿职场”的话题引发热议，有关00后新人的职场特点、职场心态等问题也引起了广泛讨论。

与80后、90后相比，00后的确有着自身更偏好的职场价值，比如更重视职场中的情绪价值，更关注职场发展前景、工作体验感和个人价值的实现等。BOSS直聘研究院发布的《00后群体就业选择偏好调研报告》显示：在工作地的选择上，00后更加追求平衡工作与生活，对规范友好的工作氛围、城市环境宜居度要求更高，相应地，也更加偏好二三线城市。同时，工作与兴趣的匹配度成为00后择业的重要指标，超过50%的00后希望职业与兴趣相符，尊重自身特点和需求。在雇主的选择上，00后不再纯粹考量名气，对中小企业的接受度有显著提升。

当然，00后与80后、90后的职业价值感也有相似之处——他们普遍较注重职业的长期价值。对他们来说，追求工作与生活的平衡不意味着“躺平”，而是为了更好地工作；看重自身兴趣和职业的匹配度，是在尊重内心声音，也是对职业的尊重；不再迷信“大厂”光环，恰恰证明他们择业时更加理性，更看重工作本身的成长性。

在有关“00后整顿职场”的讨论中，有一种调侃00后“摆烂”“躺平”的声音，并由此延伸成“00后不在意工作”。其实，这些说法是有所夸大的。衡量一份工作本就有不同的维度，注重情绪价值不意味着“摆烂”“躺平”，只是他们的原则与很多公司现行的职场规则起了冲突。

目前，相较于“00后整顿职场”，更准确也更公允的说法是“00后更重视维权”。类似无故加班、拖欠工资、职场歧视等现象，的确侵犯了员工的合法权益，也是应当被严肃正视的劳动关系问题。

不管是熟读劳动法、深谙心理学，还是拒绝职场PUA，近几年，有越来越多年轻人敢于对职场不良风气说“不”。00后掀起的这股风潮，如果能带动更多人理智参与，的确有可能影响供需关系，为职场带来正向影响。求职者不将就，职场潜规则变少，企业愿意与之磨合，就会推动形成更加平等、规范的劳动关系。

面对更有法律意识、更讲究平等的新一代职场人，企业应当如何“接招”呢？首先，要调整好心态，包容、悦纳步入职场后的00后，将其视为推动公司向前发展的生力军。正如前文所说的，00后“整顿职场”的本质，是在合理、合法的范围内，推动职场向更平等的状态过渡，这与企业的科学管理和发展并不冲突。因此，企业应当摒弃对立的观念，努力找到00后合理诉求与自身发展相互裨益的结合点。

比如，对于00后反对加班的现象，比起一味指责年轻人“不能吃苦”，企业更应意识到：很多00后反对的是无意义的加班，这背后指向的其实是整体工作效率问题。如果能够看到这一点，并积极谋求改变，最终也会提升整个企业的运行效率。

针对00后的职场特点，企业不妨从以下四点做起。一是避免刻板印象先行，学会多维度、多层次地解读00后；二是通过合理的调整，提高工作的情绪价值；三是透过00后的质疑与意见，看到企业自身的短板和问题；四是发现问题后着力解决，从而打造出一个更加多元、能力更强、效率更高的团队。

当然，对00后自身来说，要想实现自身的长远发展，也有必要做好坚持自我与适应职场环境间的平衡，学会在保护好自身权益的基础上合理表达诉求。比如，对于加班这件事，既有无意义且无报酬的加班，也有有意义且有合理报酬的加班，需要具体问题具体分析。当事人不要被外界所影响，而是要充分搞清楚两件事：这件事在法律层面的事实是什么？自己能接受的程度是什么？想清楚这些问题，才能作出综合判断。

职场中，存在代际间话语体系和思维观念的差异，是正常现象。过去的经验表明，最重要的还是要求同存异。有分歧时，看到矛盾的本质，而非坚持偏见带来的固有印象，才能实现良性沟通，构建和谐、平等、包容的职场氛围。

仲裁侠，“侠”在哪里

□ 杨鑫宇

不久之前，一段据称来自某“00后职场新人”的朋友圈文字，在社交媒体广为流传。作者写到：“80后在加班对领导唯唯诺诺，90后在摸鱼装模作样，只有我们00后在整顿职场，工作一年仲裁了4家公司，告倒闭两家，我就是我，不一样的烟火。”很快，这段很有“节目效果”的表述，就将“00后整顿职场”这一话题送上热搜，“仲裁侠”的称号也应运而生。

尽管从内容上看，这段文字略显夸张，不难看出刻意迎合网络趣味的斧凿痕迹。但在网络“造梗”潮流之外，不愿屈从职场潜规则，性格较真、敢于维权、不怕仲裁的职场青年越来越多，也是不争的现实。事实上，让职场人士交口称赞的“仲裁侠”，未必非得是“工作一年仲裁4家公司”的传说级人物，哪怕仅仅是与一家违背劳动法的企业展开仲裁并取得胜利，就足以激励众多与其境遇相仿的“打工人”。

网友之所以对这些果断拿起仲裁武器的职场新人冠以“侠”字，既是因为他们敢做旁人之不敢做，言旁人之不敢言，颇具武侠小说主角的英雄气，也是因为他们的举动令用人单位产生了忌惮，进而拓宽了职场人的维权空间。

在主观层面上，“仲裁侠”的主要动机自然不是“行侠仗义”，而是维护自己应得的权利。但在客观层面上，这种以劳动法为准绳，在职场上坚定维护劳方权益的个体行为，也在潜移默化、“日拱一卒”的过程中，推进着法治进程与社会公益。金庸曾在《神雕侠侣》中借郭靖郭大侠之口说道：“侠之大者，为国为民。”“仲裁侠”的作为，虽说离“为国为民”尚有距离，但无疑让保护劳动者权益的相关法律法规得以落实。

某种意义上，对“仲裁侠”的追捧，也反映出一些“职场老人”对职场潜规则的不满，而又无意或无力与之对抗的矛盾心态。“整顿职场”从来不是00后的某种特权，只要具备足够的法律知识和勇气，每个在职场上遭遇不公的人，都可以做自己的“仲裁侠”，捍卫自己应得的权利。只不过在现实中，年纪越大、资历越老的职场人，在工作与生活中的顾虑与牵绊往往越多，因此很难冒着和单位“撕破脸”的风险，走上仲裁庭乃至法庭维权。此外，“爱走仲裁的人会被HR联手拉黑”之类的职场传说，虽然很难验证，也难免在职场人士的心里扎下一根刺，使其处处受制。

在这一背景下，初出茅庐、无牵无挂、没有生活压力的00后职场新人，一方面确实更容易成为“职场刺儿头”，和用人单位的不合理制度正面交锋，另一方面也被动承载了“职场老人”的期许，被赋予了一定的“光环”。从年龄上看，进入职场的00后并不算多，大批应届毕业生还没正式入职。“00后仲裁侠”的故事固然鼓舞人心，但指望00后来“整顿职场”，一扫积弊，恐怕并不现实。

从《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》落地算起，至今已有十几年。畅通维权渠道、降低维权成本，让每个劳动者的权利都能得到平等保障，正是我国劳动仲裁制度的关键初衷之一。从这个角度上看，“仲裁侠”称号的出现，折射出的其实是劳动仲裁仍然不够普及的现实。而这，本不该是劳动仲裁制度的常态。

只有不断健全法治体系，让劳方有更强的权利意识和维权能力，才能逐渐改变职场中的不良风气。那时，江湖上将不再有“仲裁侠”的传说，但每个劳动者都能从此受益。

我们终将与“新一代”握手言和

□ 涂 格

代际冲突就像父子、婆媳矛盾一样，几乎贯穿了整个人类历史。只不过现在，这种冲突更多体现在职场上。所谓的“00后整顿职场”也好，00后被职场“整顿”也罢，本质上仍是“新一代”与“老一代”产生矛盾，并在冲突与合作中争取自身的话语权。

但如果由此就笼统地将某些年份出生的人冠之以“××后”的称呼，无疑过于标签化了。虽说同龄人在观念思维、行为习惯、工作方式上的确有更多共同点，但“××后”的说法还是忽略了不同个体在性格、能力上的差异。因此，要想化解代际矛盾，跟“新一代”握手言和，首先就应该摆脱标签化的思维：不简单地以年龄为界划线站队，更没必要刻意放大代际差异，人为制造世代冲突。

毕竟，在这个新技术、新事物层出不穷的时代，上一辈认同的未必是真理，下一代也不见得就掌握了未来。因此，要想化解职场代际矛盾，就需要不同世代的人都放平心态，前辈不要总是居高临下，看不起晚辈，新员工也不要老想着挑战现有的规章制度。毕竟，前人给出的规则，总有合理之处，先适应，再改变，未尝不是更好的思路。

事实上，今天对00后苛责最甚的可能不是60后、70后的老总，而是80后、90后的中层前辈。对于这种现象，钱钟书在《读<伊索寓言>》中有过精辟的分析。他指出，人们对于比自己年轻的人，一般有两种态度：对与自己年龄相差很大的小辈，通常能够容忍，并且给予保护，因为“我们可以对他们卖老，我们的年长只增添了我们的尊严”。但是，对于比自己年轻得不多的后生，则往往是厌恨以至于嫉忌，原因是“他们已失掉尊敬长者的观念，而我们的年龄又不够引起他们对老弱者的怜悯，我们非但不能卖老，还要赶着他们学少，我们的年长反使我们吃亏”。

现实中往往也有类似情形。比如，某些互联网公司设立了“新一代”部门，统一管理00后，说什么“00后刚开始‘整顿’职场，就被职场‘整顿’了”的，大抵就是这种想卖老而不得的心态吧。

“爹味”十足的老辈，虽然令人厌恶，但像有些人那样一味“媚小”，也大可不必。须知，年轻只是一种时间状态，并不必然代表对错是非。回顾历史，有些世代年轻时曾推动社会前进，有些则未必，甚至同一个世代在不同国家，表现也迥然不同。

所以，不要一味责怪年轻新人如何如何，关键得看“前辈”为00后创造了怎样的职场环境。还是鲁迅说得好，“自己背着因袭的重担，肩住了黑暗的闸门，放他们到宽阔光明的地方去，此后幸福的度日，合理的做人。”

而作为年轻一代，也应该明白，社会自有其运行规则。公司有些具体的规章制度可能跟我们在学校里、书本上学到的观点理念不相符，甚至有冲突，但并不代表它就是错误的。相反，所谓人的社会化、职业化，就是不断适应、运用、然后再优化这些“陈规”的过程。任何伟大的人物，都得先站在巨人的肩膀上，行业的门道都没摸清，就想着“挑战”和“改变”，恐怕对现实并无好处。

好在，虽然网上总有人批评、抹黑00后，但现实中，00后呈现出来的职场面貌并没有那么糟糕。很多职场上的00后也愿意主动加班，他们的上进心和创造力不容低估。

当然，为了适应年轻世代的行为习惯，企业革新、优化管理方式也是必要的，这也是前人与“新一代”和解的必由之路。相比前人，00后普遍更看重工作与生活的平衡，对于“996式的工作”的忍受度也更低，但优点是眼界开阔、思维活跃，创新能力也更强，而这正是中国产业转型升级、企业持续发展的优势动力，就看管理者们能否好好加以利用了。

说了这么多，其实最终化解代际冲突的，在上述途径之外，恐怕就是时间了。就像曾经同样被舆论斥责为年少轻狂、目中无人的80后，如今大的已经“四十不惑”，最小的也过了“而立之年”，他们的行为方式恐怕已与前辈相差无几。或许终有一天，00后也会变成80后的模样，前人也终将与“新一代”握手言和。

“不好管”的年轻人逐渐改变职场

□ 四 斤

这段时间看到朋友圈的弟弟妹妹们开始拍毕业照，思绪就不时飘回到一年前的这个时候：拍毕业照、与朋友们逐一告别、离开生活了四年的宿舍……回想过去这一年，我经历了很多，但一些看起来阴差阳错的选择，何尝又不是命运最好的安排。

毕业前，我同很多同学一样面临考研、考公还是工作的抉择，说起来，我更加迷茫，也更加失败。在朋友的鼓动下，我跨专业报考了四川大学的法硕，最后以总分过线，而单科成绩未过线失败；一直追求稳定的我也同时准备了公务员省考，以最后一名进面被刷；春招时投了四家单位，收到两家的offer，想着保底就先签了一家，到最后发现竟误打误撞地开启了我的职业生涯。

去年7月，我坐上飞向济南的航班，到单位报到入职。

我所在的单位是一家建筑央企，在互联网语境下，社会上对建筑行业有一些固有印象：工作地不确定、环境艰苦、薪资没有互联网行业高，等等。同时，“铁军文化”也“劝退”了不少毕业生，我们那一届800多人参加军训，听说还没军训完便走了二三十个。

今年3月，我产生了离职的想法，主要原因是离家太远，工作强度也不算低。在已经准备回家面试的时候，我突然接到家人的电话，医院说我父亲的情况不太好，让我回去看看。当天半夜跟领导说了一声之后，便买了第二天的机票赶回家，医院确诊我父亲患上急性白血病。在我最困难的时候，公司的工作群消息还在不断地弹出任务，我感觉无法兼顾两头的事情，就跟同事提出离职的想法。后来，领导知道了我的情况，让我暂时不要管公司的工作，先处理家里的事情。

在家那段时间，部门的领导同事帮我在公司组织募捐和申请爱心救助，其他部门的同事给我打电话安慰我让我别慌，患过类似病而康复的同事则给我介绍治疗方法、推荐病友群。这一切，让我对职业产生了新的认识，工作中周围遇到的人或许比工作本身更重要。我无疑是幸运的，我不知道去了其他单位，领导会不会同意我突然扔下工作不管，不敢想公司知道了我有离职意向后还会真诚地挽留我。

单位充满“人情味”有好的一面，但也会让你在工作中感受到人情的“束缚”。比如，我很难决绝地对领导的安排说“不”，即使这项任务占用了我理所应当的休息时间；同时，我也很难拒绝其他部门同事的求助，即使这项工作不在我的职责范围之内。因为我知道单位人员的流动性较小，与领导同事间难免“低头不见抬头见”。

现在都说“00后整顿职场”，这种现象在我们单位也有。我是最后一批90后，作为我们部门最年轻的人，我常常是最早离开办公室的。之前很疑惑为什么同事们下班之后不走，每次都非得等到领导离开以后才走，后来才知道，他们是怕领导认为自己的“工作量不饱和”。之后，我变通了一下，每次下班前就跟领导说带着电脑回家做。我给领导传达的意思就是：工作在哪儿干都是干，我只需要完成工作任务就行。我不想在办公室内装模作样，无谓地消耗个人自由时间。

“现在的年轻人不好管啊，我们也在试着改变。”之前听到公司领导这么感叹过，让我最有感触的是在济南军训期间，公司专门设置了两个课时的“吐槽大会”，大家可以将在军训中不满意、不理解的方面写成小纸条交给主持人，由人力资源部回应整改。

互联网时代，年轻人都愈发注重维护个人自由，与之相应的是职场也在逐渐被年轻人改变，最常见的即是年轻人在求职时往往会“反向背调”拟入职公司。如果某家单位不能拥抱时代变化，继续以陈旧落后的管理模式运营下去，必将被逐渐抛弃，而职场中的“老一辈”在逐渐尝试改变，其中也有“00后整顿职场”的作用。时代在一直向前，当现在的年轻人未来走上领导岗位时，或许也会有“10后整顿职场”这样的关键词出现。