

摄影师吐槽新同事自带器材还自降工资

职场“内卷”再引热议

事件回顾

日前，江苏南京一摄影师吐槽新同事“不讲武德”，他表示自己平时用自己的相机给公司拍视频，每个月能拿1500元的器材补助。没想到的是，公司最近新招了一个年轻人，这个年轻人不仅自带一套两三万的器材给公司免费用，还自降工资，工资每个月3500元。

“我问他3500元怎么够租房的？结果人家告诉我已经买好房子了，他家里每个月还给1万块的零花钱。”就这样，这位摄影师原先计划要和公司提涨薪的事情不仅泡了汤，老板还停了自己的1500元器材补助，甚至干脆表示自己可以辞职别干了。

此事再度引起大家对于职场内卷话题的讨论。“内卷”本是个社会学学术语，大意是指“社会文化模式发展过程中的停滞不前或无法转化”，在职场中，更多体现在过度竞争导致的互相倾轧和内耗，而为了在竞争中取胜又不得不参与“内卷”，这种现象在职场上越来越普遍。

网友声音

对于此事和职场“内卷”，网友们讨论热情高涨，纷纷参与线上留言，发表评论。

有网友对上述摄影师遇到的情况开玩笑表示：“既然那位年轻人这么有钱就在家待着吧，为啥要和我们普



资料照片

通人抢工作？”还有网友说：“这么内卷的环境，别人有条件可以不计代价，普通人拿什么争啊？”

也有网友认为，案例中这样“体验工作”式的员工实际上是不会长久在这家公司待下去的，公司老板应该把眼光放长远，固定岗位职责和薪资，不要破坏公司口碑，因一时的缩减成本给后续岗位招新带来困难。“一旦辞职后，老板就很难再找到这样的了，到时候可别追悔莫及。”

还有网友指出，职场竞争也有良劣之分，良性竞争应该是彼此比拼技能和工作经验，而非仅仅“自降身

价”，这属于恶性竞争，最终受益的只会是资方。

专家观点

有评论人士指出，对于企业管理者来说，实际上应尽量避免助长职场“内卷”的企业文化氛围——在各部门员工的职责及考核上，应清晰、具体、量化，通过系统性的评判标准给出客观的工作评价。

另外，对于企业员工而言，想要真正抵御甚至避免职场“内卷”，需要跳出圈层，站在更高的层次向外不断突破，持续学习和创新，才会不被其消

耗。所以我们需要理性看待职场“内卷”，积极面对竞争，不要完全把它当成一个贬义词。“很多时候竞争会鼓励你更加积极主动地去做某些事，只是不要忘了自己的初心到底是什么，避免导致自身内驱力的‘变味’。”

“在与别人竞争时，也不要一味盲目地追赶，需要先了解自己，寻找自身优势，不断寻求提升。”专业人士表示，让自己成长得更加专业，实现自身的不可替代性，才能持续在职场上占领一席之地，从而彻底打破职场“内卷”。

整理 朱兰英 摄影 展翔

员工周末不响应工作，老板退群裁员

网友：留点私人空间吧

事件回顾

近日，知名母婴品牌宝宝树的创始人王怀南发视频称，自己新创企业的员工周末不响应工作让他感到失望和绝望，于是退出了该公司所有员工的群，并怒称要整顿。据相关媒体此前报道，王怀南曾发视频“吐槽”自己的员工周末不回消息。

视频里，王怀南说：“退了公司所有员工群，确实没法忍受这帮人了。周日有一个同事在直播间声嘶力竭奋斗了好几个小时，让员工去参与互动，结果呼声甚少。作为一个创始人自己真的不能理解，吆喝没人来，使劲驱动也没人来，那种失望和绝望让自己退群且不想再加回去了。”此外，王怀南还表示到了该整军的时候了（暗示可能会进行内部调整），“那种失望和绝望让我退群了，我们这帮创始人不跟没有热情、没有血性、让小伙伴腹背受敌的人玩。”

视频引发热议后，王怀南回应表

示，自己并非想让员工在周末上班，而是直播间里一部分员工在努力地参与直播，其他员工只需要在直播间转发、声援。且这件事跟宝宝树完全不相关，其本人已经不运营宝宝树好几年了。另外，不论是宝宝树还是新创品牌，都没有任何的所谓的裁员举措。王怀南表示，自己后来又重新加入了群。目前，该视频已删除。

网友声音

王怀南该言论引起不少争议。在他最新的视频下方评论区，有网友评论“来看看裁员了没”，也有人说“就这样的创始人，企业肯定走不长远”，还有网友认为，在法定工作时间之外，员工有权选择如何支配自己的时间，这是对劳动者基本权益的尊重。

有网友提醒企业管理者注意工作和生活边界，在非工作时间给员工留出私人空间。“这个算新型职场PUA吗？周末了员工还得义务给直

播间涨人气，又不给加工资，谁乐意搭理你呀！”“员工上班时间感觉累了能带薪休息吗？如果不能，好不容易到了周末的个人休息时间为什么还要响应工作？”

也有网友提出，如果公司制定具体标准，把每一项工作细则做到位，报酬和福利跟上，相信也就不会出现“无人响应”的情况。“薪酬到位了，我能干到公司倒闭，如果只是画饼，谁有义务无偿劳动？”有网友留言道。

专家观点

现代社会，网络模糊了工作和生活的界限，自从移动互联网兴起，每个人随时随地都可能被工作打扰。员工的生活安宁和休息休假受到冲击。前段时间，某公司的领导晚上在工作群发信息，员工晚上已读但不回，气得企业领导群内爆粗口，该事件上了热搜。没过几天，又发生这起员工周末工作群不响应工作，把创始人给气得怒退员工群。这一个个热

点事件，又引发了大家对“离线权”“断联权”的讨论。

所谓“断联权”（又称离线权、掉线权），可在非工作时间拒绝接收工作邮件、接听工作电话。据悉，法国率先于2016年在劳动法典中引入了雇员的“离线权”，即断开工作网络连接从而不接受雇主指示和提供工作的权利。

虽然我国目前暂时未明确制定关于“断联权”的制度，不过企业与员工之间的关系一直是备受关注的话题。工人日报曾发布评论称，全体员工“已读不回”某种程度上也是一种回应，反映出劳动者对“离线休息权”的渴望、对落实权益制度的诉求，以及对有人情味职场生态的向往。今年全国两会期间，保障劳动者“离线休息权”也曾引发热议，有全国政协委员建议国家层面确立相关法律规定。相信在未来，这方面将会有更加完善、可执行的制度可循。

整理 朱兰英