



“断亲”现象背后——

年轻人反感的究竟是什么?

“一旦涉及成绩怎么样、工资有多少、买没买房、有没有对象、感觉天就聊死了”“年轻人需要指点,但不是一年到头见不了几面的亲戚指指点点”……又是一年关将至,回老家走亲戚,已经成了让不少年轻人压力倍增的事情。

疏于与非直系亲属发生过多交往,这一现象被部分学者称为“断亲”。新生代年轻人真的“断亲”了吗?断的是“真亲情”还是“伪善意”?从重构亲缘关系、重塑情感纽带到提供成长支撑,读懂年轻人“断亲”背后的深意,才能促成他们“出走”后的“回归”。

拒绝成为长辈攀比的谈资

2024年,有关年轻人“断亲”的话题还在继续。似乎当代年轻群体已不再重视“血缘关系”,甚至有网友开始担心传统亲缘关系的维系已经面临瓦解的危机。“没有共同话题,相处起来很尴尬”“一些亲戚毫无边界感,什么都想问,什么都想管”“拒绝成为长辈攀比的谈资”……这些留言透露出年轻人选择“断亲”较为集中的原因。

由于生长环境、接触的事物不一样,如今的年轻人与老一辈家庭成员之间,思维处事方式已有了很大不同。在你看来没什么的,其实会深深刺痛我;你觉得很重要的,在我看来其实很没意思。“人与人的悲欢并不相通”“话不投机半句多”,尤其是关系没那么亲近的,也就没必要忍了。

“我父母那一代,小时候和亲戚一起在村里,隔三岔五见面串门。但我没见过上一代亲戚多

少面,和我这一代的人也都五湖四海的,又能有多少亲情?”华东师范大学学生王伊灵说。

南京大学社会学系教授胡小武开展的问卷调查进一步证明,“本来就不熟”很可能成为年轻人选择“断亲”的前提。调查结果显示,18岁以下群组里,“和家里如果没有事情几乎没有联系”的比例高达63.1%,26岁—30岁的90后年轻人大多数只是“偶尔与亲戚有联系”。

与此同时,Z世代(通常指的是出生于1995年至2009年的人群)青年群体的日常生活高度依赖互联网,围绕互联网构建其生活方式,长辈所坚持的传统亲缘关系、情感纽带、社会支撑体系,在当代年轻人看来未必不可替代。

读懂年轻人反感的究竟是什么

所以,现在的年轻人真的“六亲不认”了吗?这个“帽子”可不能轻易扣。正如复旦大学哲学学院教授王德峰所说,所谓“断亲”的根源是社会转型,是基于现代契约精神的交往规则,与传统宗族伦理基础上建立的亲缘关系之间的碰撞。

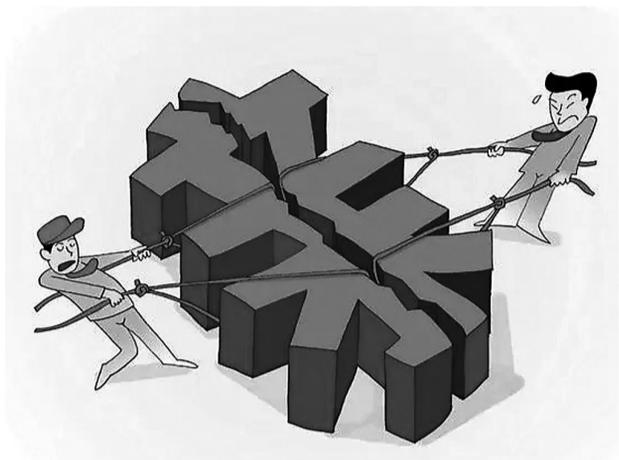
国家统计局最新数据显示,2022年中国城镇化率为65.22%,而2000年中国城镇化率为36.22%。这意味着,22年间超3亿人从农村搬进了城镇,大量人离开了世代生活的农村开始各奔东西,传统的家庭结构逐渐被打散,年轻人不再像父辈那样生活在同一村落或社区。

在城里长大的年轻人,回到乡村去“逛一逛”,感觉不适应而保持距离,被社会理解成了“断亲”。也不是真断了,伯伯还是伯

伯、婶婶还是婶婶,只是不轻易承认在这种亲属关系中的权威,以及在此基础上必须承担的伦理责任。

不可否认,当代年轻人面临着巨大的社会竞争压力,自己都

关系本身,而是伪装的善意。反感的是以“为了你好”为名义颐指气使,说刻薄的话、行凉薄的事。很多事情,本就是尽人事听天命,或者心有余而力不足,亲戚们又何苦还要“围观看戏”“往



顾不过来,很难有时间和精力去与七大姑八大姨们深入交流。同时,年轻人对社交生活的边界感更为敏感,传统的走亲戚、聊家常成为一种负担,甚至产生并不愉悦的社交体验。

“明明没见过几次面,没聊过几次天,一上来就要你把你个人隐私全都交代清楚”“表面上关心,实际上拿自己的孩子和你疯狂作对比,各种PUA你”“你一直成功还好,一次失败,你的亲戚就会扎堆涌过来看你笑话”“说是帮助,实际上把姿态搞得像施舍,日后不论你做什么都会提及那一次小小帮助,你不感激到位就会被说成白眼狼”……网友们认为,但凡有这些行为的亲戚,都可纳入“没必要往来”的行列。

也就是说,反感的不是亲缘

伤口上撒盐”?

正如胡小武在研究中指出,因拆迁、借贷、财产继承、家庭攀比等造成的心态失衡,让亲缘之间的“利益冲突”逐渐超越“利益链接”的比重。尤其是亲戚相互之间的攀比,磨灭了亲情。对方过得比自己不高兴,自己过得好对方不高兴,彼此之间多了一些薄情寡义,孩子也变成相互攀比的工具,看着长辈们之间的“明争暗斗”“演来演去”,年轻人只会更抗拒走亲访友。

期待“出走”后的“回归”

“父辈们花费时间、精力、财力维护的亲缘关系,年轻人却并不看重。”对于这样的论断,显然

是一种误读。实际上,当代年轻人无比渴望真正的亲缘关系和家族凝聚力,可以成为他们漂泊中的浮舟、受伤后的港湾。

“疫情暴发之初,知道爸爸感染了,我又困在海外回不来,在视频里一直哭。是叔叔婶婶一直照顾着我爸妈,到处托关系帮我订到机票,之后也是分散在不同地方的亲戚,以各种方式守护我回家。危难时刻显真情,有家人罩着的安心和感动,我永远不会忘记。”和谐的亲属关系,对缓解年轻人“孤军奋战”的心理状态和现实处境至关重要。

王德峰认为,正如家族企业发展要适应市场竞争的规则进行调整一样,延续家族血脉也需要适应年轻人的需求而调整。长辈要认识到社会的变革和转型,不能用原来那套传统价值观念来评价现在的年轻人。

改变青少年成长过程中亲戚的“不在场”,让家庭亲缘关系成为“释压舱”,真正的亲情,是包容、体谅、温柔以待。和谐的亲属关系,是相亲相爱、向上向善、共建共享。

尤其值得长辈亲戚反思的是,对于年轻人本身已感到压力山大的事情,比如就业、婚恋等,不要“单刀直入”地关心、“居高临下”地评价,而是先从看似无意义的闲聊,从年轻人感兴趣的话题开始,“融入”而不是“介入”年轻人的生活。让“过来人”的教训和建议,走得慢一些、温和一点。

从“断亲”到“认亲”,从“出走半生”到“回归家庭”,或许只有经历足够多的跌倒和爬起,与长辈们在人生轨迹上隔空重合,才能让年轻人不再反感,而是以更成熟的思维理解关爱的力量,发现亲缘关系中蕴含的真正价值。 据《半月谈》

24小时待命不许关机 早会晚会团建不准请假

下班后,你还在“隐形加班”吗?

记者近日连续采访北京、河北、广东等地各行各业20多位劳动者发现,其中超过15位职场人存在“隐形加班”情况,而且超一半职场人加班后得不到任何形式的补偿,如加班费、调休等。

全天随时待命 隐形加班无处不在

加班到21时已是常态,忙项目时加班到22时甚至23时也是常有的事儿,但这些都让赵凯心里都不算什么,最让这位在深圳某互联网大厂做产品运营的小伙子痛苦的是:回到家都零点了,部门领导还在工作群里发消息,提醒大家没有完成的工作任务和明天一早就要提交的材料,“这不就是让我们回家后继续加班吗?”

“我工作这么久从来不敢关机,因为部门领导随时会打来电话。”赵凯吐槽道。

在河北某事业单位工作的李楠也有此烦恼——24小时待命工作,下班后仍然要处理社交

软件上的工作,有时候深夜已经躺在床上休息了,还会接到领导的视频会议通知。

对于“打工仔”来说,“隐形加班”的内容不止于“社交群回复工作”。很多时候,“加班”的指令也是“隐形”的。

北京人罗薇去年入职一家新媒体运营公司,担任编辑工作,她没有想到自己加班的内容远不止于工作。“领导从不会明确说加班,但会在周四、周五的时候突然布置任务,要求下周一完成。接着又改口,周一上午开会,不如周日发稿吧,这就是要我周末加班的意思。”

冯倩也有类似经历。“没有加班费,甚至都不会提到‘加班’二字。”她说,有时领导会直接安排任务,在周末参加各种外拓,“比如去演唱会门口摆摊推销银行业务等。对于上班时间以外的‘工作量’,领导的态度也非常强硬——必须去,而且没有任何福利”。

很多人盼望的节假日,在冯倩这里可能成为“梦魇”。因为秋季运动会、年会、联谊活动、团建爬长城爬香山都安排在周末,而

且不准请假。

除了团建活动外,一些早会晚会也消耗了不少精力。

界定标准尚未明晰 隐形加班举证不易

然而现实中,对于“隐形加班”还存在法律上举证和认定困难的情况。不少过往案例显示判决不支持赔偿加班费,原因包括劳动者提供的证据不能直接证明系经用人单位安排加班,未能证明劳动者所主张的存在连续性、常态化加班情形。

记者采访时也注意到,对于“隐形加班”,多位受访者表示不敢维权或维权难,背后原因就包括举证难。

“我想维权,但是又不知道究竟怎样才算‘隐形加班’,也不知道怎么寻找证据。而且也害怕得罪领导,或者被同事孤立。”冯倩哭诉。

怎样确定“隐形加班”的工作时长也需斟酌。沈建峰称,考虑到劳动者通过社交软件进行加班的“工作状态”难以把握,用

人单位不能实时进行监督,而且劳动者在“线上加班”的过程中也可以进行其他生活活动的特点,认为直接将聊天记录体现的某个时间段或者某一天的时间全部认定为加班时间,对用人单位而言有失公平。

“数字时代的劳动问题具体怎样认定、怎么举证等需要在未来的判例中不断完善。”“隐形加班案”所表达的裁判思路对劳动法的理论和制度发展以及劳动者和用人单位利益的平衡保护方面都极具启发意义。”沈建峰称。

强化时间规则意识 考虑引入“离线权”

那么,如何破解“隐形加班”问题?

沈建峰认为,解决劳动者下班后“隐形加班”的问题,有三种思路:一种是否定其构成加班的可能性;一种是通过立法引入“离线权”来应对;另外一种是通过发展适应数字时代的加班制度来解决。

近年来,一些欧洲国家,例如法国,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。

沈建峰认为,“离线权”并不是简单的加班问题,因为下班后再联系劳动者安排工作其实已经属于工作状态。

张丽云也提出,“离线权”的引入其实是将劳动者的劳动权和休息权放到了最重要的位置。8小时之外的时间可以拒绝接听劳动安排的电话。如果因为拒绝接听电话而追溯责任,这是不成立的。尽管我国的法律制度并未提及“离线权”,但是制度上对于加班的最长时间是有限的,也是对劳动者基本休息权的保障。

受访专家均表示,只有企业管理人员和员工都树立了强烈的工作时间规则意识,包括尊重和保护“离线权”的意识,“离线权”等工作时间规则才能得到有效实施。

(文中受访劳动者均为化名) 据《法治日报》