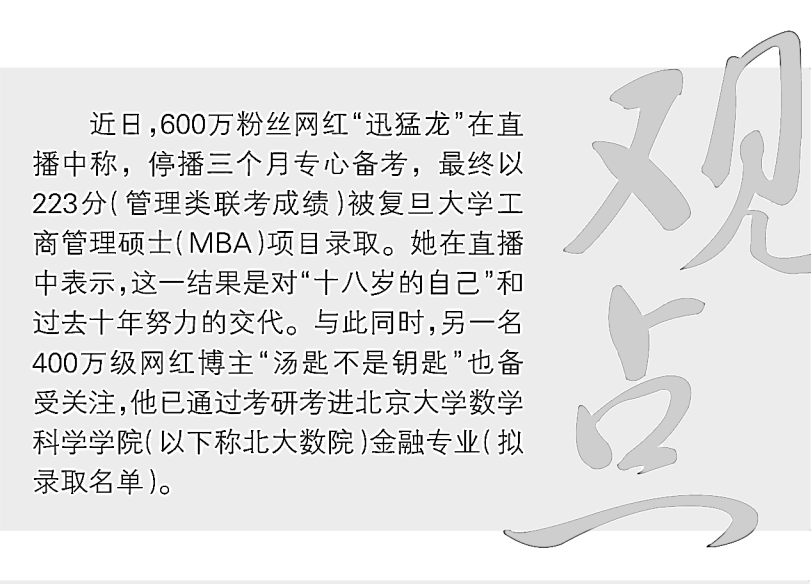


网红考研上岸 应突破偏见大胆鼓掌



每一次“实至名归”都值得掌声

同样是网红考研“上岸”，且都是顶级名校，但却在舆论场遭遇了不同的对待。“汤匙不是钥匙”考上北大研究生，几乎没什么争议，舆论一边倒点赞，对他干自媒体和考研两不误表示钦佩。但对于“迅猛龙”考研上岸，舆论却分成了两派。一派对她停播备考，在浮躁世界里静下心来提升自己的行为，大为肯定。另一派则质疑“MBA 含金量低”“网红身份是否影响录取公平”，直到复旦管理学院 MBA 项目相关人士给出“不管是不是网红，所有考生都是同一个标准，公平公正地考进来的”的回应，相关质疑才逐渐消停。

我们判断一件事，还是要以事实为重，不能光看表面，凭自己的感受，进而掉入“刻板印象”和“人云亦云”的陷阱。虽然考上北大研究生和考上复旦大学 MBA 难度系数不一样，但后者光凭“英语二 83 分”这一点，就已经很显实力，也说明她足

仅盯着“美女”“网红”就走偏了

此事被报道后，很多人表达了钦佩和祝福，但有人在留言中透露出“酸”味：质疑“迅猛龙”是为了流量炒作。细思此事，除了她身为网红的影响力外，更在于颜值主播和复旦大学这个搭配，让很多人产生了错位感，而这种错位感的源头，在于对两者都存在刻板印象。

不少人对短视频中靠颜值、唱跳等才艺吸引流量的女网红有刻板印象，认为她们在靠脸吃饭，甚至只能靠脸吃饭。对网红，很多人既怀有“也就是个网红”的轻视，也怀有“为何网红不是我”的艳羡，挺拧巴的。而不少人对大学，特别是如复旦这类名校的刻板印象是：象牙塔、学术殿堂，天然应该与网红无关。所以，当走“性感气质风”的女网红拟被复旦录取，冲击到了一些人心中“成见的大山”。

可正如复旦相关人士回应的，他们并不关注考生是否网红，大家是在同一个标准下，公平公正考进来的。只要她符合招生条件、成绩过关，复

够努力，更何况她的案例还有些“不为繁华易素心”的意味，这也不是一般人能做到的。

承认别人的优秀，不该是一件很难的事。这是对他人的基本尊重，也是自己格局胸怀的彰显。无论事情的具体难度如何，含金量怎么样，只要有人靠努力和实力做到了，那就是“实至名归”，是“了不起的事”。坐在观众席的我们，在给予掌声与喝彩这件事上，不应该吝啬。两名网红，凭实力撕掉了社会给其贴上的固有标签，将对自己的“定义权”夺了回来，这更值得掌声。

网红考研“上岸”，社会当客观理性看待。不犯“红眼病”，是最基本的要求。此外，也要避免被“努力便成功”优绩主义所误导，陷入“功利主义”的窠臼。认识到努力和提升能力的终极目的，还是为了遇见更好的自己，让自己的内心更丰盈，精神更富足，更快乐和幸福起来。

旦一视同仁面对所有考生，此事就无可非议。

除了打破一些人心中的偏见，“女网红拟被复旦录取”还有另一层意义。她在某短视频平台上粉丝超 600 万，短视频中不乏为大牌手机、化妆品代言的内容。由此可见，她的赚钱能力并不差。在网红迭代迅速，影响力、变现能力不可预知的语境下，她选择了深造学习、提升自己。对个人来说，是专注于自身成长；于社会而言，是终身学习的一个样本，无疑是值得肯定的。

尤其是，在一些网红因为急于将影响力变现，出现各种“塌房”事件的衬托下，这样的选择就更显心思冷静、眼光长远。

所以，关注“美女网红拟被复旦录取”事件，更值得琢磨和借鉴的是，她在拥有名气 and 赚钱能力的当下，却仍在通过学习提升自己，而不要仅仅盯着“美女”“网红”这些字眼。

综合潮声音、红星新闻等（谄路 整理）

“花式劝退”是侵害劳动权益的“软暴力”

□ 舒爱民

每年三四月份是人才招聘的黄金期，也是解除劳动合同的高峰期。据有关媒体报道，现实生活中，有些用人单位为了规避法律责任，采用“隐形解雇”方式逼迫员工离职。北京房山区法院审理的一起劳动争议案件令人深思：员工曹某因手术住院治疗期间，公司通过邮件连续发送返岗通知，最终以旷工为由解除劳动关系。这场看似合法的“合规操作”，实则是企业精心设计的“隐形解雇”陷阱。

当代企业的解雇策略正经历着从“显性暴力”到“隐性软暴力”的迭代升级。北京青年报的调研数据显示，2024 年劳动争议案件中，“隐形解雇”占比达 37%，其中 68% 的案件存在证据灭失或难以认定的问题。企业通过取消考勤权限、调整薪酬结构、孤立排挤等“慢性毒药”，让劳动者在漫长的精神折磨中主动放弃维权。

《劳动合同法》第四十条明确规定“无过失性辞退”需要支付经济补偿，但企业却通过设计陷阱让劳动者“主动离职”。某科技公司人力部长坦言：我们会让员工自己写辞职信，再以内部推荐名义安排到关联企业，既规避补偿金，又保留用工关系。这种精心设计的“离职剧本”，正在瓦解劳动法律体系的刚性约束。

司法实践中，劳动者举证难成为维

权痛点。在曹某案中，公司刻意选择邮件等非即时通讯工具催岗，制造劳动者“失联”假象。这种精心设计的证据链，使得司法判定往往陷入事实认定的泥潭。

破解“隐形解雇”困局需要多维创新。立法层面应建立“推定解雇”制度，当企业出现无正当理由调岗、克扣工资等行为时，可直接推定为违法解雇。技术层面可推广电子劳动合同，利用区块链技术固化用工数据，防止证据篡改。北京亦庄开发区试点的“劳动关系数字管家”系统，已实现用工全流程留痕，劳动者投诉量同比下降 65%，值得借鉴。

当然，要破解“花式劝退”困局，更深层的变革在于重塑劳资关系伦理。当 IBM 通过“鼓励退休”计划替代裁员，当华为设立“心声社区”倾听员工诉求，这些实践都在证明：真正健康的企业生态，不需要通过“精神麻醉”维持稳定，劳动者权益保护不应是零和博弈，而是构建互信机制的起点。

站在数字经济时代的门槛上，“隐形解雇”这场没有硝烟的战争提醒我们：保护劳动者权益，既要修补法律体系的漏洞，更要培育尊重劳动的企业文化。当每个职场人都能免于“被自愿”的恐惧，真正的劳动尊严才能照进现实。

外出就餐“被入镜”，保护肖像须更较真

□ 堂吉伟德

近日，有网友发帖反映，某餐饮店在直播时，拍摄到了顾客用餐的画面。网友觉得不适，表示不想再去该门店用餐。此帖发出后，引起热议。

自媒体时代，稍不留神就会成为别人镜头下的背景板。从之前的媒体报道来看，不仅就餐，包括在景区游玩，或在体育场观看比赛，都有可能在不自觉的状况下“被入镜”。

民法典规定，未经肖像权人同意，不得制作、使用、公开肖像权人的肖像，法律另有规定的除外。餐饮店直播时拍顾客用餐的画面，不属法律规定的特定情形，在使用肖像权人肖像时必须经过当事人的同意，否则就属于侵权行为，理应为此承担相应的责任。肖像一经使用，经过不特定对象的点击、收藏、转发，就有隐私泄露的风险，会给个人正常生活带来困扰。再加上网络属于开放型社区，“被谣言”和网暴的风险很大，“人在家中坐，祸从天上来”的新闻也时有报道。一些别有用心品头论足，或者恶意的无端攻击，都会给当事人带来极大的精神伤害。因此，视频拍摄者理应遵循“合理使用”原则，依法保护他人肖像权。

法定保护原则未能得到执行且沦为“纸面风景”，根本原因就在于类似侵权

行为所需要付出的代价太小，侵权者基于低风险而有恃无恐，这又给了其他人以极强的心理暗示，纷纷效仿。为此，需要让法律武器发挥作用，让侵权者付出代价。由于肖像权属于受民法调整的平等主体间的人身权，遵循“民不诉官不究”的原则，因此，被侵权人要主动拿起法律的武器，维护自身权益，让侵权者付出代价，同时也能形成较强的震慑效应。

侵权与保护之间存在你强我弱，此消彼长的互动效应。如果公民的权利意识和依法保护自身权益的能力足够强，既能推动维权机制有效发挥作用，又会形成“零容忍”的社会环境与氛围。如果被侵权人本着多一事不如少一事、怕麻烦的心态而放弃维权，则会让侵权者更加猖獗，行为也更出格。

因而，在发现问题时，被侵权人应迅速表达自己的态度，如未被采纳，也要勇于拿起法律武器维权。从大量的案例看，当被侵权者最终获得胜利，其自身权利得到保护的同时，也会激活全社会的法治意识，形成全民参与的共治格局。当越来越多的人，勇于在自身被侵权的情况下，采取法律手段，切实维护自身权利，就能不断提高公众的法律意识，构建起一个更加高效的法治社会。