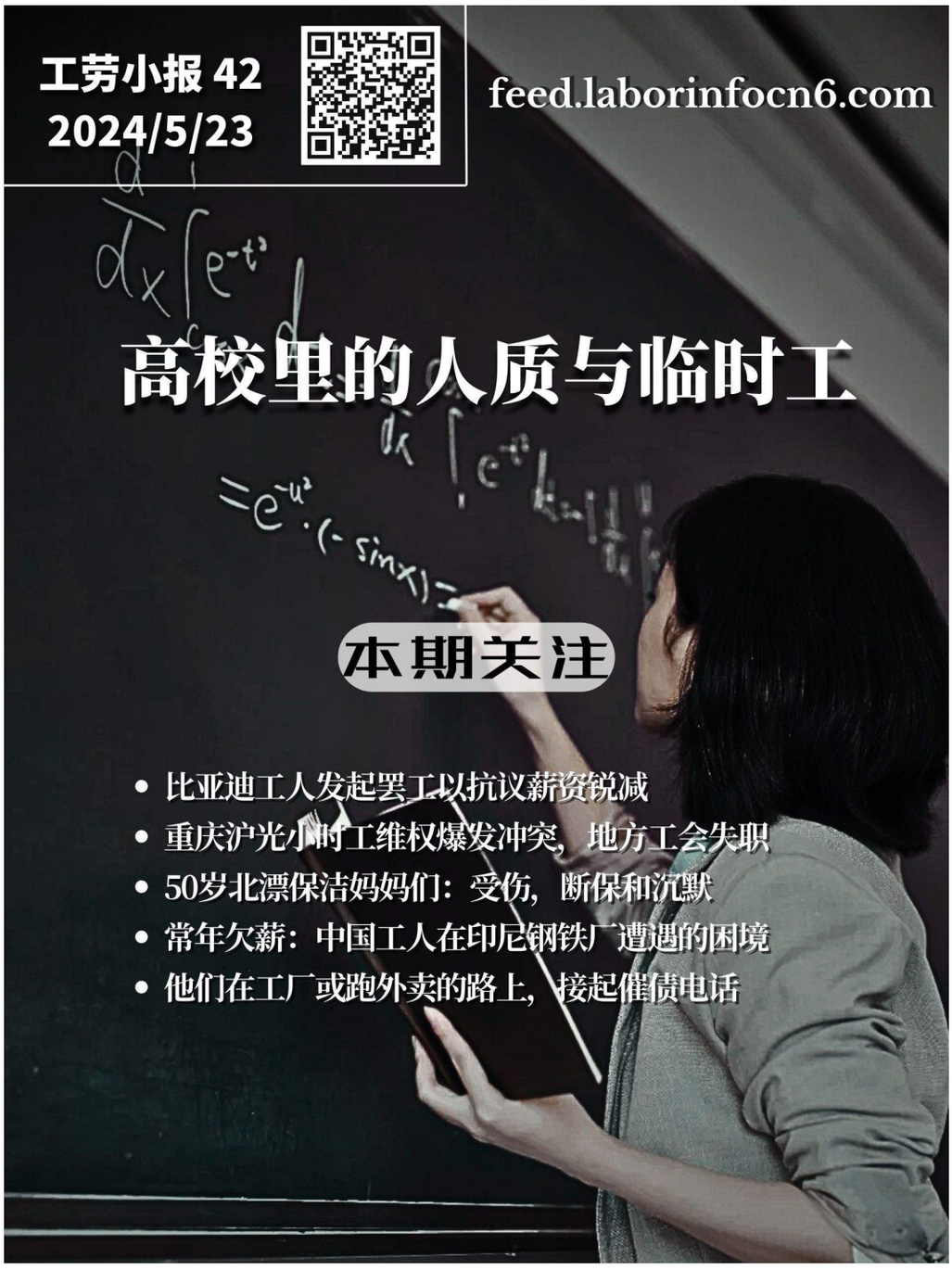
MAY 22, 2024 • 29 MIN READ • 往期小报

高校里的人质与临时工 | 工劳小报 #42



01 本期重点
高校里的人质与临时工

5月份发生了两起与大学青年教师有关的事件：南京林业大学一位年轻的副教授未通过聘期考核，面临降薪和退还部分安家费的压力，最终选择了自杀。几天后，华侨大学的一位怀孕教师收到了解聘通知，没等休产假就要失业。每一件都令人感到愤怒与遗憾。

一、学校任意解聘教师，教师难逃学校控制

“非升即走”，这个制度已经成为了大学新进学术劳动者身上的紧箍咒。现在，大部分大学都在实行这个制度：与青年教师签署定期的聘用协议，规定教师必须在数年内完成职称晋升。当时限一到，无法完成晋升任务的教师就无法与学校继续签订聘用协议，被迫离开。他们不仅不会

获得赔偿费，反倒有可能被学校追回之前承诺的奖励（例如安家费、研究费等）。

这个制度让大学可以随意不续聘教师，不用负担任何成本。讽刺的是，另一方面，当教师或博士后研究者想要离开大学时，却会被学校层层阻挠。在东南大学的招聘协议中，有这么一条（来源）：

> ***“出站考核合格者予以出站，否则作退站处理，不发博士后证书，出站和退站后下月起停发工资，退站者应向学校退还在站期间工资、福利待遇。”***

这条规定的意思是，博士后（本身是一种短期学术工作职位）要离开学校时必须考核，考核不通过的话，这几年时间你就白干了——所有工资、福利待遇都必须退还给学校。更有甚者，即使博士后当初所获得的是税后工资，离开时要退还的却是税前工资，等于赔钱为学校打工。这种条款也已经在各大高校中流行，并不是东南大学的个别行为。若是脱离了博后身份，正式入职高校，想离开的话可能还要赔更多：

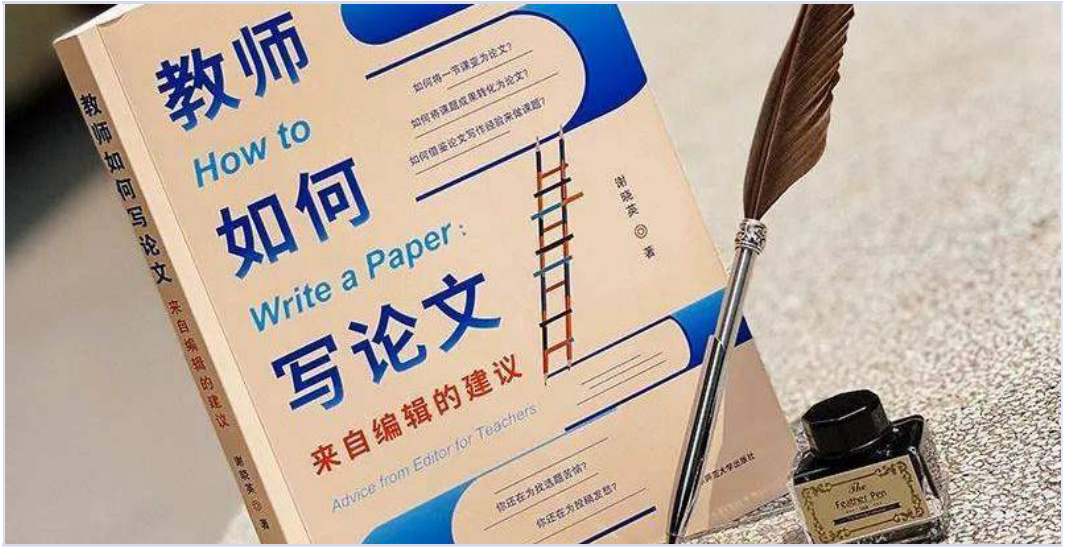
- 河南一高校教师读博后违约离职，被索赔79万（来源）
- 广西财经学院一名教师离职，学校索赔11.8万元，法院判决赔3万元（来源）
- 某高校人才引进通知明确写出，教师若违约离开需赔偿超过100万元（来源）

有评论写道：这哪里是引进人才，这分明是人质。

二、劳动法的漏网之鱼

虽然法院判决中青年教师一般是败诉的那方（来源），但如果用《劳动合同法》的标准来仔细检视，“非升即走”制度在多个层次上都是违法的。

首先，关于非升即走的合同性质，在劳动法中属于“固定期限劳动合同”，意味有一定的时间性。按照规定，固定期限劳动合同最多只能与劳动者签两次，第三次就必须转化为无明确终止日期的“无固定期限劳动合同”。但是实际上，一些高校与教师签订合同的模式是2+3+3（来源），这种签订模式本身就违法了。另一些高校签订合同的模式是2+3或3+3，但是解聘多发生在第二个合同期满时，这时候如果劳动者无过错、可以胜任工作，高校也应该与劳动者签订无固定期限劳动合同。



写不出论文，升不了职称，还可能会被学校安排转岗去当保洁保安（来源）

其次，即使在固定期限劳动合同到期后，高校解约也应支付给劳动者一定比例的补偿金，通常是按工作年数计算的月工资。然而，在目前“非升即走”的制度下，大多数情况反而是学校追回一部分奖金，学术工作者则根本无法获得补偿金。这种规定之所以与一般民事合同不同，主要还是因为绝大多数固定期限劳动合同其实并非真正的固定期限，例如高校的教育、学术工作本身就是长期性的。为了避免学校、工厂把劳动者当作一次性用品用完就丢，才增加其解约成本。

最后，最具争议的莫过于学校的解约是否合理。劳动法规定，只有在“劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的”情况下，用人单位才可以主动解约。然而，未能晋升并不意味着青年教师无法胜任工作。他们往往是尽责完成了教学和研究任务，却因为学校的晋升名额有限，竞争激烈而落选。更为恶劣的是，有些学校在招聘时就已预设没有晋升名额，注定这些青年教师无法获得晋升。这些情况下，“非升即走”可能比白领工作的“末位淘汰”更要荒唐。

三、不受保护的劳动

值得探讨的是，为什么大学教师这一重要、受尊敬的职业却无法受到劳动保障。国家及各大公办院校为何任由教师权利受损？撇开最常被讨论的大学官僚、山头主义（等因素）不谈，从资本主义运作的角度（来看），大学的学术劳动者也具有重要功能。他们一方面构成产业后备军，另一方面又透过学术研究，为企业提供廉价的研发资源。最近二十年，各大学轻视人文学科、重视理工科，尤其是有直接应用性的工程类学科，再加上各种鼓励校企合作的政策，逐渐把大学变成了企业的外包研发基地。大学的年轻学术劳工不仅是教师，还担负着产业升级、资本增值的“重任”。正是在缺乏保障的情况下，大学、教师之间的激烈竞争，才让企业可以获得稳定廉价的“创新来源”。

02
工人动态

—— 工厂工地 ——

比亚迪工人发起罢工以抗议薪资锐减

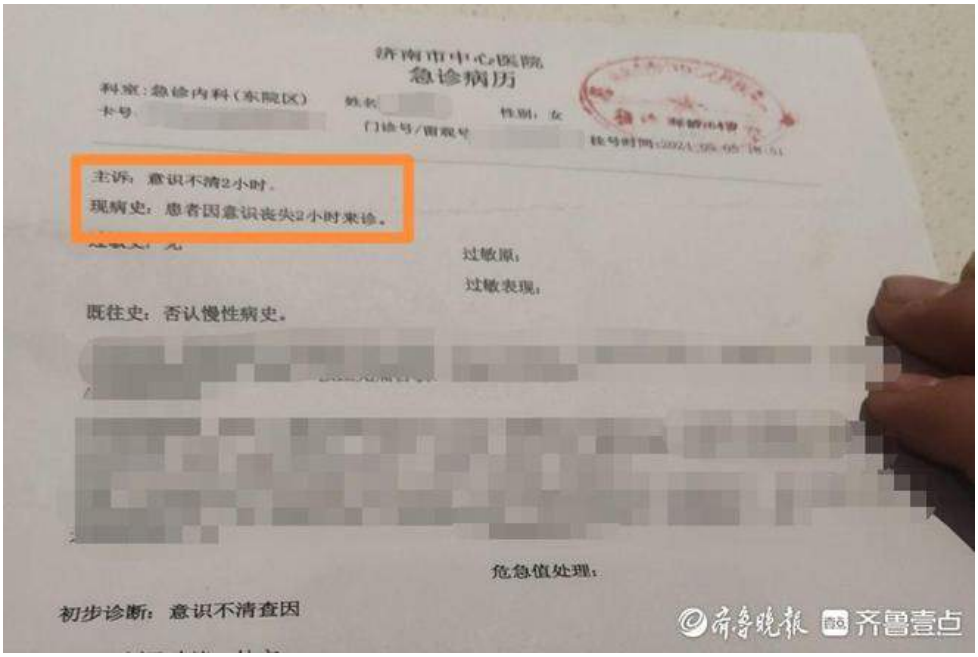
5月13日，江苏无锡比亚迪工厂的员工发起罢工，抗议薪水大幅削减，要求恢复原有的工作制度。比亚迪突然变动工作制度的做法可能是为了逼迫员工离职，既节省成本又免除遣散费的支出。这与比亚迪在去年收购该工厂时所许诺的待遇不变相悖。在基本工资极低的情况下取消加班、推行“五天八小时”制度，导致员工收入从6000元骤降至3000元。3000元的薪水无法维持生计，工人也只能要求恢复加班机会，以维持收入。阅读全文1、阅读全文2

重庆沪光小时工维权爆发冲突，地方工会失职

3月底，重庆沪光公司与小时工们发生纠纷。原因是沪光通过劳务中介雇佣很多小时工，承诺做够一定时间后会奖励 “返费”，但沪光在工人们即将达标之前就停止安排工作，工人认为自己被变相提前解雇，“返费”变成空头支票。工人爆发抗议之后，与全副武装的保安发生冲突。沪光对劳务派遣工长期、大量的使用可能涉嫌违规，但当地工会忙于相亲，对此视而不见。阅读全文

—— 服务业——

济南酒店保洁工人晕倒身亡，家属维权难



5月5日，济南喜来登酒店保洁工马女士突然晕倒。她在意识丧失2小时后才被送医，最后因救助不及时导致抢救无效身亡。家属质疑送医通知不及时。他们还发现，马女士休息环境糟糕，在她晕倒的半小时内没人报警，酒店也没采取应急措施。事后，酒店以无劳务关系为由，消极处理；与马女士签订合同的北京鑫三源世纪清洗有限公司则辩称马女士是自身疾病导致身亡，仅提供人道补偿。[阅读全文]

超市女工失踪的3万多元生育津贴

女工工作的家家乐超市

今年1月，乐山某超市的员工胡女士，接到医保部门通知，称已核发32000元津贴。然而，她仅收到产假工资13144元。对此，公司回应称生育津贴用于补差、“生育津贴是发给公司的，跟个人没关系”。 但据相关案例，生育津贴是发给个人的。如果生育津贴高于本人产假工资标准，用人单位不得克扣。此外，按规定胡女士应休173天产假，但公司仅批准113天——这显然侵犯了胡女士的劳动权益。5月7日，在劳动仲裁委员会上，胡女士与公司仍未达成一致，双方可能对簿公堂。 [阅读全文]

节日变味，护士提议取消护士节

5月13日，四川一名护士控诉护士节变“护士劫”。近半个月表演、考试、评奖让人筋疲力尽，也使TA们无法陪伴家人。为此，TA提议不如取消护士节。河南某医生也直指如今护士节的形式主义，认为护士节的表演、比赛给领导带来欢声笑语，给护士增加负担。许多医务工作者都有类似的不满，在一项投票中超八成的护士认为护士节想要的是礼物和假期，想要的是休息。阅读全文

—— 白领——

广汽本田裁员千人，或涉及中层管理人员

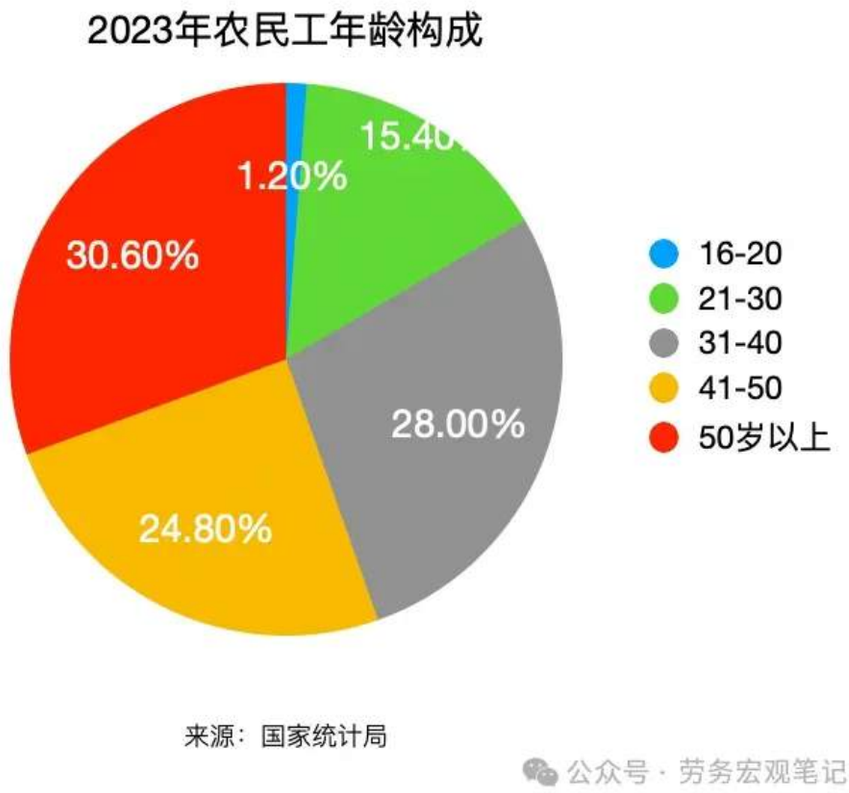
5月15日，广汽本田员工爆料称，公司通过逐级通知的形式，启动了涉及千人的大规模裁员。大部分是主动离职，会有相应的补偿。面对销量下滑，广汽本田在2023年第四季度就曾解雇900名合约工人。本次裁员可能还波及中层管理者。有管理者说：“一个科长的工资抵得上两个工人。虽然现在还没有直接裁科长，不过后续结构精简很可能会波及 。” 阅读全文

理想汽车大范围裁员超5600人

五月中旬，根据理想汽车内部人士的消息，公司将进行大规模的优化，涉及员工达5600多人，占总数的18%以上。本轮裁员将从人力资源部门开始，还波及销售、造型部门，甚至包括去年还在高薪招聘员工的智驾研发部门。有消息称，裁员计划中销售、服务、运营部门优化合计超过400人，招聘部门从原来的200多人缩减至40至50人，智驾团队会缩减到1000人以内。阅读全文

—— 数据调查 ——

30岁以下农民工占比急剧下降，大龄农民工多达9100多万



今年发布的《农民工监测调查报告》中，最引人注目的变化是农民工的年龄分布。作为制造业最青睐的群体，21-30岁的农民工在2023年仅占15.4%，比去年下降了3.1%，相当于一年间缩减887万人。50岁以上的农民工达9104万人，占比高达30.6%，是各个年龄段中最多的群体。超过50岁的老年农民工已经成为主力军，他们的养老和社会保障问题将是巨大的挑战。阅读全文

03
深度与评论

I. 五环外：50岁北漂保洁妈妈们，受伤，断保和沉默

以北漂女性保洁员为主体，本文讨论同样困在系统里的女性家政工的处境。她们的时间和收入

都受订单支配，因长期弯腰俯身和饮食不规律常有职业病，也在工作中极易受工伤。然而，她们和平台的劳动关系也较为模糊，缺乏应有的工伤保险等劳动保护。同时，她们还承受着来自雇主的职业歧视，为雇主在平台上对她们的打分而提心吊胆。相比于外卖员和快递员，保洁员年纪较大、学历较低，可能更缺乏维权意识，也更少得到关注。**这些女性保洁员大多是同时承担着母职的大龄女性，做着传统意义上似乎属于“家务活”的体力劳动，这或许也部分地导致她们在公共讨论里没有得到更多的关注。**阅读全文

II. 大爱清尘：做母亲这条路，对她们来说更难走

2019年6月21日，陕西柞水县杏坪镇中山村。37岁的杜万翠嫁给两个男人均死于尘肺病，撇下三个幼小的孩子。

这篇报道聚焦于尘肺病患者的家庭，尤其是那些母亲的境况：一位妈妈因为丈夫的病情严重给家庭收入带来沉重压力，于是选择离开村子，常年外出打零工，独自承担起孩子的生活费和丈夫的药费。因丈夫健康状况的不稳定性，她对自己可能有一天无法同时照顾家人和维持家庭收入而感到焦虑。工伤和尘肺病带来的后续效应构成了沉重的压力和负担，不仅仅是当事人，他们的工友和亲属将一同承担这些。这些看似遥远的劳工议题仍在对他们的生活产生深远的影响。阅读全文

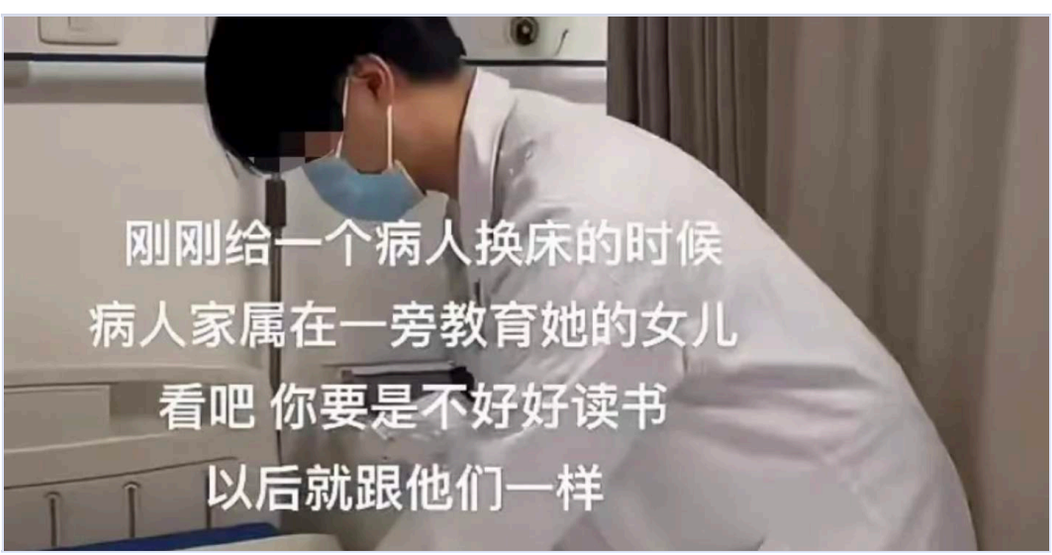
III. 盐财经：50岁，工地发不了工资

建筑工人被清退是出于对他们好的考虑吗？报道详细梳理了自2019年至2022年期间建筑行业对农民工清退政策的不合理之处。这项政策禁止60岁以上的男性农民工和50岁以上的女性农民工进入建筑工地。然而，这一禁令影响到的人群依然面临着子女甚至孙辈的经济压力，同时也缺乏城镇职工标准的退休金和养老保险。因此，他们被迫继续超龄工作，以维持家庭经济收入并为未来养老提供保障。在没有提供更确凿的保护网络的情况下，这项清退政策实际上给大龄农民工带来了损害。此外，许多工地仍然通过借用他人身份雇佣超龄农民工，这使得工人更难证明自己的劳动关系。而一旦发生意外，这些工人也更难获得足够的劳动保护。阅读原文

IV. 工事有料：常年欠薪，中国工人在印尼钢铁厂遭遇的困境

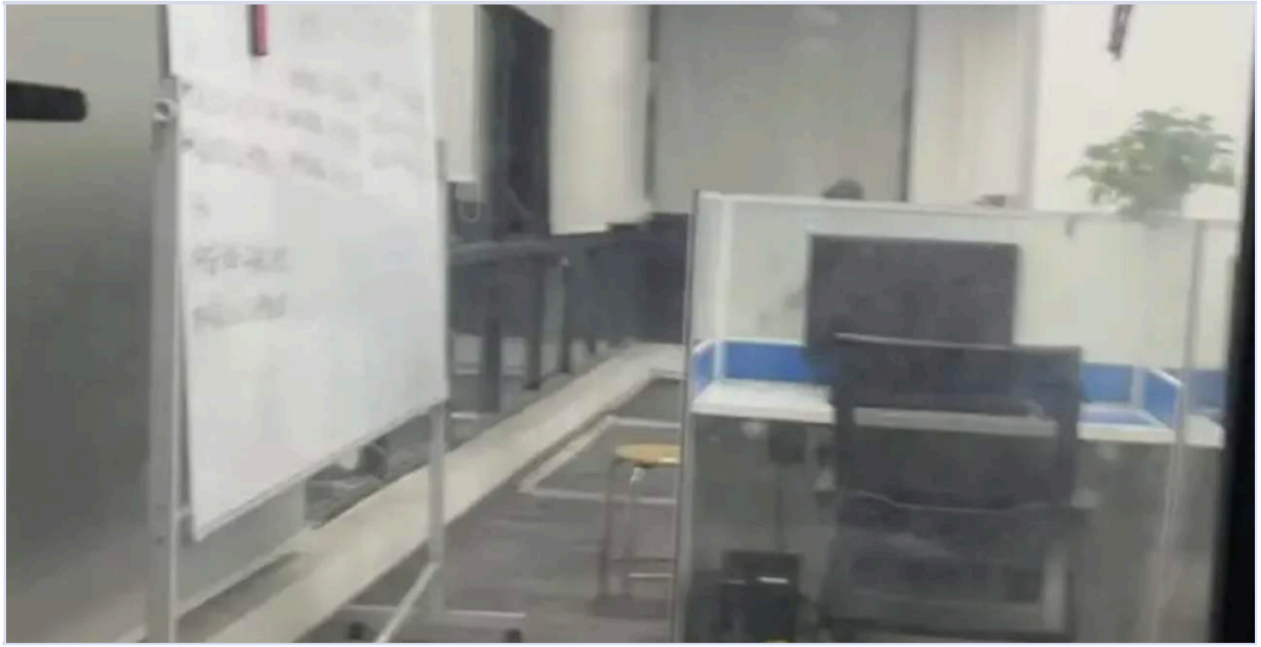
报道讨论了中国海外工人在印尼所遭受的劳动压迫。印尼镍冶炼工厂吸引了中国企业，其中德龙是主要公司之一，约有11%的中国工人在其投资的工厂工作。然而，从抖音公布的信息来看，德龙的薪资低于其他公司，多年来一直压低工人工资，并对工人实施罚款。更糟糕的是，德龙与印尼本地军队、监狱合作，对试图讨要工资的工人进行镇压，并试图分裂中国工人和印尼工人与工会，导致暴力冲突。压低工资实际上是控制海外工人自由的手段，特别是对于缺乏工会支持的中国工人而言更为明显。德龙在国内曾因盲目扩张钢铁产能被罚，出海后则在海外继续扩张产能，但这一发展模式让工人背负成本，最终导致海外工人受到欺骗和压榨。阅读全文

V. 医脉通："你不好好读书，以后就跟她们一样！"



国内医护行业的护士一直面临着缺乏劳动保障和劳动尊严的难题。内蒙古口腔医院通知了一批2020年入职的40名护士签署离职协议，声称这是为了帮助她们解决转正问题，但签署后却让她们自动离职，不再续约，以遵循当地对护理人员学历要求的规定。评论提出，这些护士在疫情期间付出了大量劳动、承担了大量风险，因此得到医院将解决转正问题的承诺，却最终被医院作为第三方劳务派遣员工终止了劳动关系。**尽管本文末尾建议护士应努力提升学历，小报仍认为医护的劳动处境以及医院内部的不平等分层和越发严苛和不合理的考核是一个结构性问题，难以通过个人的努力来得到公正的回应。**阅读全文

VI. 极昼：他们在工厂或跑外卖的路上，接起催债电话



催收员的工作环境

报道以贷款公司催收员的视角勾勒出了近三年来越来越多劳动者陷入负债泥潭的情况。催收员苏毅催收的欠债人中，90%都是三十岁以上的普通工人，其中一些是跑外卖、送快递的工人，一些是在工厂里接电话的工人，还有一些是广东的外卖员，因工伤未得到赔偿而负债累累。大多因为公共性的结构困境而不得不通过借贷维持生计和家庭，有时需要催收公司来帮忙解决问题甚至介绍工作才能打着折扣还上贷款。在催款工作的另一端，催收员同样是工作中被监控、承受着业务压力和低收入水平的人群。催收行业的政策松动和规范化也折射出了时代的困境，欠债人群越来越多，收不回来的“烂账”也会越来越多，有时催收公司甚至会自己掏钱给负债人减轻偿债压力。**随着经济问题恶化，金融债务链条最末端的普通劳动者——甚至包括催收员在内——都在承受着最紧迫的生活代价。**阅读全文

VII. 子夜呐喊：河南说唱之神的“假工厂”与毛泽东时代的真工厂

这篇文章分享了作者对“河南说唱之神”作品《工厂》的感受和思考，以此为契机回溯了河南在文革时期的工业化历史和改革开放史。重点探讨了农民工在被迫融入资本主义市场、经历地域不平等和剥削性差异化过程中所承受的沉重代价。作者指出，改革开放前，河南工业产品在全国中上游水平，但改革开放后，河南的工业化进程遭受了重创，许多企业停工、亏损、破产，导致大量下岗失业。同时，沿海地区如珠三角成为中国加入全球资本的重h点阵地，内陆地区向前者供血以帮助其完成资本积累，大量的农民工在此期间必须外流寻找工作机会，由此成为大城市的廉价劳动力。《工厂》以及围绕着它的讨论由此将几代农民工在城市里被污名、排斥、遭到资本剥削、却被大城市社会再生产所拒斥的遭遇重新带入公众视野。阅读全文

VIII. 中国劳动趋势：灵活专业化，电商平台如何改变中国服装行业的供应链和劳工关系

本篇论文研究了中国服装产业价值链和供应链在平台经济中如何改变生产组织方式和劳动关系。电商平台成为最大利润的牟利方和垄断方：将客户数据变为新生产要素，从广告和增值服务费中获取利润，并促进生产商的低价竞争。同时，平台经济要求快速响应消费需求，促使了“小单快返”（小批量订单、快速补货）供应链模式的出现，这导致了企业需要依赖更灵活的专业化分工、更分散的生产组织和非正式的劳动关系来降低成本，因此大量日结工、非正式工和家庭工坊被广泛应用。

论文也讨论了这一生产组织方式的变化对劳动关系的影响。一方面非正式工的工资增加，另一方面企业为劳动者提供更多保障的责任和成本也降低，利润转移给了大平台，更为原子化的工人在面对资方时变得更为脆弱、更难以维权，也更难以抵御经济和产业的变化所带来的风险。此外，这些生产空间更难以管理，容易发生火灾或引发童工、欠薪问题。**然而就像论文末尾强调的那样，落脚点不该回到地方政府对这些生产小作坊的整治甚至是清退驱逐，而是正视这其中仍然存在的剥削劳动关系和劳动者失权问题。**阅读全文

04
调查与报告

1. 国家统计局：《农民工监测调查报告》
2. 智联招聘：《2024年“职场妈妈”生存状况调查报告》
3. 脉脉高聘：《2024春招高薪职业和人才洞察》
4. 智联招聘：《2024大学生就业力调研报告》

5. 中国青年报社 & 问卷网：《应届毕业生是否愿意从事与父母相同或相似的工作》

05
法律与维权

指南：“无偿加班”维权难，掌握要点好仲裁

无良企业“义务加班”成常态，打工人如何避免为企业免费加班？刘律师通过视频向观众详细介绍了在仲裁庭审中哪些证据可以避免加班成为“义务劳动”。如何主张“加班费”，其实最重要的就是固定自己的加班证据，比如公司的加班通知、加班时的录像、电子打卡记录等能够证明从事加班工作的客观事实，之后再通过工资的打卡记录和流水证明自己未收到过加班费，并明确好加班费的计算标准，有了这三点仲裁大概率会支持主张的加班费。（来源）

判决：求职者因慢性病被拒之门外，法院却驳回请求

医学生梁禄暖在2023年首次求职厦门市中医院时，尽管在笔试和面试中表现出色，却因患有桥本氏甲状腺炎被体检不合格而被拒之门外。尽管梁禄暖提起诉讼，但厦门市湖里区法院一审宣判驳回了他的请求，认为医院的体检标准并无不当。2024年3月，厦门市中级法院维持了一审判决，梁禄暖的求职维权之路以失败告终。类似判决暴露了制度性歧视问题。目前的体检标准适用范围过于广泛而不考虑疾病对特定工作职位的影响，导致患有慢性病的毕业生在就业过程中面临更多歧视。公共健康教育的加强，对特定疾病偏见的消除任重而道远。（来源）

判决：长期加班工人自主休息却被开除，法院判决公司赔钱

两位工人在宁波某环保建材公司工作。2020年，两人多次接受职业健康检查，被诊断出职业禁忌症，后续两人多次前往医院进行听力检查。2021年5月，公司却以他们分别旷工7天、6.5天为由解除了劳动合同，并且未支付经济补偿金。一些公司认定的旷工日实际是工人去进行听力检查的时间。法院判决公司违法，需要赔钱。因为**该公司安排的工作时间严重超出法定工时——每日工作超过12小时、基本没有休息日。**在这种超长时间工作环境下，工人自主休息本就是正常行为，更何况其中还有多天是去做职业病检查。（来源）

判决：一案例支持超龄劳动者认定工伤

一名退休后被返聘的清洁工老李在公司倒垃圾时突然失去意识，被送医后不幸身亡。人社局认定为工伤，但公司不服，向法院提起诉讼，最终被驳回。**法院认为，老李作为农民工有权享受工伤保险待遇，尽管已超过法定退休年龄但未享受城镇职工基本养老保险待遇。**老李在工作时间和岗位上突发疾病，公司未提供有效证据证明其非工作时间突发疾病，也未证明其倒垃圾行为为私活。法院判决驳回公司的诉讼请求。（来源）

06
资源推荐

纪录片 《中国工厂》

《中国工厂》这部纪录片分为三集，记录了疫情前在产业升级转型的背景下，三家不同的中小型工厂（包括服装厂、家具厂、厨房家电制造厂）中的工人、管理者和企业主的处境。通过这些记录，导演想要展现出中国工厂中的真实面貌。我们可以看到在对待同一件事时所处不同位置的角色立场是多么截然不同。尤其是管理者既作为打工人又是企业主的助手，他们在镜头下的行动和语言表现如何动员员工和对待员工，有的可能是给工人画饼灌鸡汤，有的可能是听从老板要求后两面不讨好，有的可能是真心把自己当作工厂的一部分。从这些内容中我们或许可以暂时搁置企业主或管理者他们对工人剥削者的身份，而去更进一步观察他们行动的原因。

视频资源

07
图片故事

上海一外卖员闯红灯撞到老人后情绪崩溃，一边用头盔砸头一边大喊：“超时了！你是不是让我死？”是谁让外卖员冒险闯红灯？是谁让外卖员撞人后第一反应是担心超时？我们心知肚明。

商场内某小伙向老板讨薪，拿喇叭怼脸输出，怒吼：自己干几个人的活，凌晨4点还加班！（来源）

08
劳动碎语

> ***“请假比较困难，需要跟其他同事交接，怕添麻烦”***
> ***“大家都没休，自己也不好意思请假”***
> ***“社会整体竞争压力加剧，不敢休”***

来自《人社部数据：近半数人没有享受到带薪年休假》

> *“不管去哪里应聘都绕不过它，有些HR还只是问下测试后的类型，更多的要求现场做题测试。不想再次经历了。”*
> *“和HR线上沟通，对方突然甩过来一个小程序让我做MBTI，因为担心是诈骗迟迟不敢点。”*
> *“刚跟面试官讲完自己的实习经历，结果下一个问题是问我MBTI类型，你认真的吗？”*

来自《性格测试竟成招聘标配 有求职者两月被测四次》

> *“2021年我刚开始接单时候，起步价好像是10.25元，现在来自第三方平台的订单有时起步价仅为7元。20公里的订单，之前基本都能到手40多元，现在下降了不少。忙碌时一天可以接20单，目前最多就15单。之前跑一天轻轻松松就有500多元的流水，现在200多元的流水都是正常的。”*

来自《一大波白领变身网约车司机：“除了睡觉，想的都是赚钱”》

> *“我们助产士和妇女在一起，通过捍卫妇女的选择权和倾吐她们的声音来优先重视和尊重她们的价值观。在工作中，我们始终陪伴妇女，使她们的生殖健康体验尽可能是积极的。产科不只与生育相关，更体现了对女性健康水平的医疗保障。”*

来自《关停潮下，拿什么拯救产科》

• • •

本期小报周期（2024/05/07 - 2024/05/21）

撰稿：非洲大蜗牛、Xay、蓝水、超级64、布迪、溏心蛋

编辑：布迪

校对：马乙己

在最后

以上是第42期工劳小报的全部内容。我们正在探索将日常的工人资讯定期整理为 Newsletter，希望你可以来信（laboreditor251@proton.me）提出建议**或**加入成为志愿者，同时也请你多多分享给墙内的朋友们。点击下方按钮可以订阅和阅读往期内容。

往期 | 订阅

SHARE TWEET

You might also like...

MAY 09 中介园区合谋，物流工难日结｜工劳小报 #41 29 min read

APR 25 汽车上天，工人落地 | 工劳小报 #40 27 min read

APR 11 共同守护留守儿童 | 工劳小报 #39 30 min read

MAR 28 白色巨塔底层的规培生 | 工劳小报 #38 29 min read

MAR 14 被“竞业协议”折磨的拼多多前员工 | 工劳小报 #37 34 min read

工劳小报 | 工劳快讯 © 2024

Published with Ghost

订阅！