

JUL 4, 2024 · 29 MIN READ · 往期小报

冷藏车悲剧背后 | 工劳小报 #45

工劳小报 45
2024/7/4



feed.laborinfocn6.com

冷藏车悲剧背后

本期关注

- 当出煤量作为绩效考核：长期被蒙住的传感器
- 邯郸环卫工八年时间被领导冒领556万薪水
- Manner员工怒泼顾客，算法与牛马，压力与压榨
- 义务加班，宁德时代实行“896”工作制
- “失踪”之后，法庭之上
- 80年代初期工厂中的斗争、安抚与镇压

📧 订阅！

01 本期重点 冷藏车悲剧背后

2024年6月15日，河南省平顶山市叶县，8名女工在回家的路上于她们乘坐的轻型厢式冷藏货车里窒息昏迷，经抢救无效均不幸遇难。她们都是当地一家牛肉加工厂的临时工，年龄在四五十岁之间。雇主和她们选择乘坐冷藏货车上下班是为了节约通勤成本（[来源](#)）。然而，这并不是近年来唯一一起乡镇临时工命丧通勤路的惨剧。据[工事有料](#)统计，2020年4月，吉林省乾安县一辆超载货车发生事故，造成12名种植洋葱的零工死亡、4人受伤；同年10月，吉林省松原市发生一起造成18人遇难的车祸，死伤者多为掰玉米的零工；2022年5月，广东省一辆超载面包车坠河，车上9名村镇农场零工全部遇难。上述遇难者无一例外多数为村镇女性零工。



对于需要当天往返的乡镇零工来说，交通成本是一个重要的考量因素。因此，为了节约成本，雇主和零工们常常选择或被迫选择低廉而不安全的交通工具，这为事故埋下了隐患。然而，这些骇人听闻的伤亡数字背后，值得我们注意的是：**为什么伤亡者多为女性？以及，为什么乡镇零工多为女性？**乡镇劳务市场的女性化折射出农村女性的什么困境？

由于传统的性别偏见和系统性歧视，农村外出务工的男女性在劳动力市场中的竞争力本就不平等。女性往往被迫在底薪、缺乏社会保障的非正规行业中谋生。[研究](#)指出，女性在非正规零工行业的人数略高于男性。性别上的就业隔离，进一步加剧了男女性间的收入差距。随着就业和经济形势的恶化，加上劳动法对于超龄女性的保障缺失，使得高龄、低技能女性劳动者更加难以正规就业行业找到有保障的工作。

户籍制度下，农村的劳动者在城市工业化生产中很难得到足够的支持，尤其是再生产支持（比如教育和医疗等）。此外企业职工和零工之间的差异同样加剧了农村女性在就业选择和家庭责任的困境。尽管户籍制度的影响在过去十年里有所减弱，但在欠发达的农村地区，女性仍然难以在城市中找到稳定的正式工作，缺乏再生产保障。地区发展的不平衡、零工体制以及社会保障的缺失，是这些问题的根源。因为缺乏来自国家的社会保障（养老/育儿等），以及传统上“男主外、女主内”性别分工观念，男女性在劳动力市场的不平等竞争力，也导致相较于丈夫，妻子更可能出于家庭原因返乡。女性外出务工的起始年龄比男性更早，回流（农村）率也更高。在城市工作的女性往往工作不稳定、间断，且受婚姻状况影响很大（[来源](#)）。



早期，一些家庭责任可以“外包给”家中老人。但随着计划生育的开放和人口老龄化等原因，一些农村老人也逐渐从照料者转变为被照料者，进一步加剧了农村女性的照料劳动负担。例如，有[调查](#)指出，农村女性可能会因为结婚或者生育中断其外出务工活动，但对孩子/孙辈和老人的照顾等再生产劳动才是结束其外出务工的最重要原因。

由于照顾家庭的繁重工作，农村女性很难有足够的时间和机会参与城市的工业生产。因为上述提到的因素，留在或返回农村的女性总是把家庭照顾放在优先位置，而不是工作。所以，她们更倾向于选择可以满足弹性时间需求的农村零工来“补贴家用”或“赚些零花钱”。然而，对弹性时间和空间的需求并不是性别中立的：农村女性的生活节奏总是被照顾孩子和老人的需求所左右，她们很难掌控自己的时间和劳动。农村女性选择农村零工的背后，反映了现有经济体系对家庭照顾等再生产劳动的私有化和轻视，是对农村女性进一步性别歧视和剥削的表现。

因此，当我们重新审视受害的乡镇零工女性，看到的不应当只是零工行业存在的严重的职安健问题，还应该意识到，农村女性在平衡家庭照料和经济需求之间更加脆弱、深受剥削的身体。

02 工人动态

—— 工厂工地 ——

珠海德资家具厂搬迁不赔偿，工人多日罢工维权



广东珠海：德资厂搬迁不赔偿工人连日罢工堵大门（6月24、25日）

6月24至25日，广东珠海海蒂诗家具五金配件有限公司的数十名工人连续两天罢工维权。有工人表示，在公司决定搬离珠海南屏的厂区后，数十名工龄11年左右的工人由于交通等原因不愿随厂搬迁，但公司只答应提供5000元赔偿，且分六个月发放。在工人拒绝此赔偿方案后，公司便通知放假三个月并只发放基本生活保障。这种逼迫工人就范的处理方式并不少见，近期长春威卡威汽车零部件公司搬迁也未安置工人，多起事件都在说明企业在搬迁过程中对工人权益的忽视，以及工人维权过程中所面临的挑战。[阅读原文](#)

实习生工作期间突发脑溢血 企业否认安排加班



6月8日，深圳市赛尔美电子科技有限公司的一名实习生工作期间突发脑溢血，此名实习生是就读于外地中学的高三学生。与当事人同批实习的同学表示，实习生被要求在流水线组装电子烟，每天工作近12个小时，如果实习时间不足，学校则不会发放毕业证，因此学生只能接受安排。另外，家属提到当事人长期被强制加班，年初曾因身体不舒服请假却遭拒绝。[阅读原文](#)

当出煤量作为绩效考核：长期被蒙住的传感器



6月18日，据国家矿山安全监察局消息，贵州安顺市普定东光煤矿长期蒙住甲烷和一氧化碳传感器，属于重大违规行为。调查显示，工人的奖金与出煤量长期挂钩，井下如果发生瓦斯超限或者工伤事件，当班职工当月奖金就会被全部扣除。因此现场人员会采取此类非法手段避免传感器超限报警，确保收入不被影响。目前该矿场被要求停产整顿20天，并处以303.5万元罚款。[阅读原文](#)

—— 服务业 ——

邯郸环卫工八年时间被领导冒领556万薪水



6月22日消息，邯郸一名综合执法支队的四级调研员，同时也是站前市容环卫大队的负责人，从2014年开始虚报冒领环卫工的工资，通过自己和下属借用他人银行卡冒领了环卫工工资共计556万余元。按照一个环卫工人3千人民币每月的工资计算，这相当于154个环卫工人一年的工资。事实上，在“全国文明城市”的政策运动背后，也是长期忽视无数环卫工的过程。[阅读原文](#)

Manner员工怒泼顾客，算法与牛马，压力与压榨



6月16日，连锁咖啡品牌Manner某上海门店有顾客与店员产生争执，事件起因系顾客要求Manner店员提前制作自己的饮品，表示“快迟到了”，店员回复“帮您退单”。顾客则称要投诉该店员，随后店员情绪失控，将咖啡粉泼向该顾客。同日，还流传出另一家Manner同样遇到了此类争执。事实上，Manner咖啡师畸形的工作强度、高峰期“一员一店”的情况早已不是新鲜事。然而工作强度却并没能换来理想的薪资水平。即便是一线城市，Manner咖啡师的月薪基本约在5000元，例外情况是员工疯狂加班、舍弃双休，才能拿到额外薪水奖励。同时员工需要随时听从公司派遣去往任意门店工作，排班时长也是公司掌握绝对主导权。[阅读原文1](#) [阅读原文2](#) [阅读原文3](#)

得物廊坊仓库爆雷，300多名员工被欠薪开除



6月25日，也是本月发薪日，不少得物廊坊仓库的员工发现工资并未如期到账。联系第三方劳务公司后却得知因为仓库没给钱，所以工资无法到账，此外，所有人都被借机开除。一位员工提到，仓库每天的工作时间是从早上8点半持续到晚上8点半，一天12个小时，每周工作6天。但实

际工作时间可能会更长，通常都会加班，有时会持续到深夜12点。据悉，涉及的员工大约有300多名，有些员工被拖欠的工资金额已累积上万。[阅读原文](#)

—— 白领 ——

义务加班，宁德时代实行“896”工作制



6月12日起，电池制造商和技术公司宁德时代向所有G7级别以上的员工施行“896”的工作制，即早上8点上班，晚上9点下班，每周工作6天，共“奋斗100天”。据员工透露，加班并没有加班费，每个月比法律规定的工作时长要多110个小时，而所谓的“G7级”，正是宁德时代工程师们的入门级别，这意味着所有工程师都需要义务加班。同时，加班时长作为绩效考核指标，某些岗位会由此区别对待加班时长偏低的员工。此外，离开并不代表完全“脱离”，部分选择离开的员工也因竞业协议长期面临宁德时代的官司题。[阅读原文](#)

Shopee研发中心员工猝死，加班无工资也不调休



6月17日下午，跨境电商企业Shopee一研发人员突发身体不适，经抢救无效离世。Shopee是2023年东南亚下载量第一的电商平台，近年来总订单量增速强劲。有内部员工向九派财经记者反映加班情况，称平常一般要加班到晚上九到十点，但没有加班费，也不会有调休，除非加班到凌晨两三点，第二天可以休息半天。这起事件与之前拼多多员工猝死、华为工程师过劳猝死等事件相似，再次暴露了企业对员工日常健康的严重忽视。[阅读原文](#)

03 深度与评论

I. 真实故事计划：当一个儿子拿到放弃抢救的签字权



一场突发的矿下事故，把作者张太阳的生父困在距离地面600米的井下。被困矿工是否能得到救援除了救援本身是否及时，还取决于井上亲人面对大额赔偿时救人的态度是否坚决。从小被父亲家暴的作者对父亲持有恨意，但在这个关头，他依然发自内心地希望他能平安升井。[阅读原文](#)

II. 中国劳动趋势：“当诉求无人倾听，就转战线上”



2021年，阿里巴巴的性骚扰事件造成轰动。事发后，当事人利用投诉、报警维权却都失效，直到引起六千多名员工自发的参与签署请愿书来对抗互联网行业中的性别歧视。企业最终在舆论压力下选择了妥协。这场大规模劳工维权行动之所以取得成功的原因，作者认为是女权主义兴起带来的合法性，以及温和的行动得到了官方支持。性别歧视带来的集体行动往往是非持续性的，而在官方对劳工行动的管制加紧的当下，又该怎么让劳工团结行动，获得更大力量呢？[阅读原文](#)

III. 正面连接：一个外卖员59次丢失了他的尊严



四年前冯文学失业后成为众包骑手。他经常因外卖骑手的身份被无端搜查、被保安拒之门外、没有厕所可以使用，成为“异类”。为此，冯文学投诉、报警、向工会求助都无济于事，最后他以侵犯人格尊严为由将物业将告上法庭，也以失败告终。保安和骑手冲突频发，而背后是管理无能的物业和严苛无情的平台；同时，要解决底层劳动者维权困难重重的问题，需要更多的“大神”冯文学和更多的“盟主”陈国江。[阅读原文](#)

IV. 中国劳动趋势：“失踪”之后，法庭之上



“失踪”之后，法庭之上

赴日技能实习生和中介在国内 法庭纠纷的案例分析



近年来，越来越多中国劳动者选择前往海外谋生，日本就是一个热门目的地。文章的作者们发现，来自中国的“失踪者”（逃离公司的技能实习生）却逐年降低，而答案就在百余份裁判文书中。“失踪者”大多因为被歧视/强迫劳动、收入低于预期的原因选择逃离；工人“失踪”后，日企会向中介索赔。中介则会发起诉讼，将损失转移向劳动者，而劳动者的证据基本因为缺乏公证而不被采信，败局早已注定。显然，工人一旦逃离就意味着巨额赔偿，日企和中介则利用法规差异完成了剥削工人、控制工人的共谋。[阅读原文](#)

V. 深度训练营：“定位管理”下，环卫工的无声困境



黄丽是一名环卫工，她的上司是一块智能手表。这块手表清晰的记录她的轨迹、休息时间、活动里程、窃听她的对话，扣分、罚款也要手表说了算。智能手表将环卫工们困在街道上，驱使他们不断工作。自资本主义诞生始，资方就会利用各种手段控制劳动者，智能手表则只是有科技外壳的锁链。如果只是寻求权力和自由的平衡，关怀终会如暖蜂驿站一样被荒废，先进的科技被同样被滥用，只有终结资本主义的压迫关系才是答案。[阅读原文](#)

VI. 皮村工友：劳动是身体里最黑的部分（组诗）



绳子，18岁满怀热情的进入国营酒厂，但伴随着工厂倒闭潮，他的梦想破碎了。他在各地迁徙，寻找工作机会，最后因工伤辞职。《劳动是身体里最黑的部分》中，工伤让生活突然黯淡，就像上帝将把房间的灯调暗，过去的劳动生活成为最不愿回忆的黑暗。工厂的工作繁杂、重复甚至无聊，但病床上刷抖音的生活，更加单调乏味，对比之下工厂的记忆也美好起来。展现了作者对伤病工人生活的深刻洞察，和对工友的同情。[阅读原文](#)

04 调查与报告

1. [大爱清尘：《中国尘肺病农民工调查报告》](#)
2. [前程无忧51job：《2024上班族离职心态调查》](#)
3. [36氪：《2024打工人周末外出报告》](#)
4. [交通运输部海事局：《2023年中国船员发展报告》](#)
5. [智联招聘：《2024年大学生就业前景研判及高考志愿填报攻略》](#)
6. [拉勾招聘：《2024年数字科技企业出海人才招聘需求报告》](#)
7. [58同城：00后找工倾向统计](#)
8. [中国劳工通讯：Chain of Consequences—How Chinese workers pay for supply chain de-risking](#)

05 工运谈 80年代初期工厂中的斗争、安抚与镇压

在80年代初，城市改革呈现出相互矛盾的现象。一方面，党的领导层开始加强工厂管理层的权力；另一方面，他们担忧过快地将市场机制引入国营企业，打破国企工人的“铁饭碗”，彻底剥夺工人在工厂中的社会和政治地位，会激起工人的强烈反抗，动摇统治阶层的合法性。党内对

1980年波兰事件的关注，以及在波兰团结工会的影响下，1980-1981年中国几个主要城市出现的广泛工人抗议所带来的自下而上的压力，迅速证明了这一点。党领导层在确保党的绝对领导地位的同时，不得不谨慎地开放部分民主空间，以职代会为媒介，为工人提供一个从工厂管理者那里获得让步的机制，以缓解工厂内部矛盾。

同时，随着官方对工人生活水平严重匮乏的承认，物质诉求不再是一种政治禁忌。党的领导层鼓励企业在一定范围内满足工人的物质生活需求，以及国营企业管理自主权的扩大，企业开始越来越多地将留成利润用于奖金发放，住房建设以及其他福利设施的改善等。非生产性投资占总投资的比例从1978年的21%上升到1982年的46%。这种变化为职代会行使权力，解决与工人生计利益相关的问题提供了物质基础。

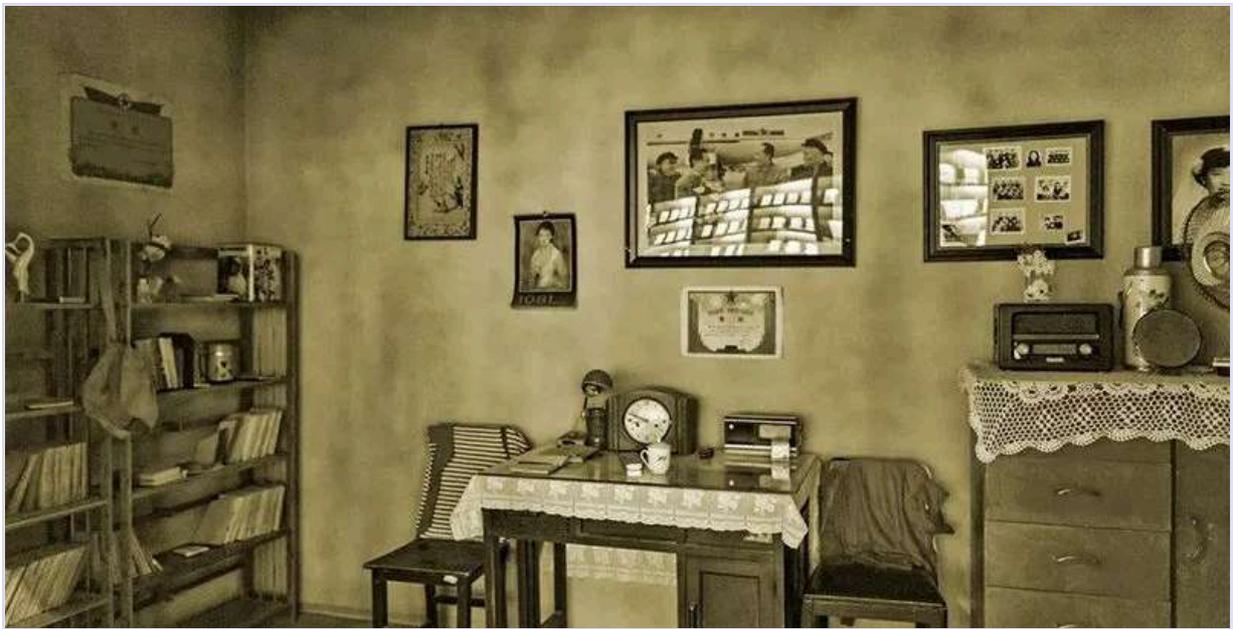
厂领导对于职代会的恢复则表现出极其厌恶的情绪，工农煤店的经理张连生说“有支部领导就行了，还要搞么事职代会，搞出鬼来了，搞了几十年还要接受职代会的监督。”东西湖棉花站支部书记吴贤良同志说“什么七细则八细则，什么职代会，这会那会，都得听我的。”



民主权力的下放固然是工人参与工厂事务管理的必要条件，但真正的权力行使需要通过工人与工厂领导之间的激烈斗争，才能得到充分的发展和实现。住房分配是工厂中最为激烈的矛盾。改革开放以前采取的重积累轻消费、先生产后生活的发展模式，导致普遍的住房短缺和住房条件差，新建设的公寓楼供不应求。许多工厂领导提出了学历、职务和级别三个标准，在分配次序和住房面积方面优先考虑技术和管理干部[注1]。工人们则秉持着平等主义原则，坚持更加公平地分配“蛋糕”，优先考虑资历，家庭人口和生活条件。

官僚们腐败和滥用权力导致的不公平分配[注2]，以及对职代会决议的擅自否决或修改，让工人们产生的强烈不满情绪，促使他们采取出岗不出力，让车床空转，甚至罢工或占据未竣工的公寓等行为。例如，1982年，武汉机床附件厂分房过程中，一方面厂领导忽视职代会的存在，指定分房小组成员；另一方面，党委副书记和厂长又绕过分房小组的方案，直接干涉住房分配。在已分配的新旧住房共计168套中，有34户不应分得住房，其中中层管理者或一般干部约占一半。而分房小组制定的分配方案中，有19户没有分到住房。第一批分房开始三天，工人就发生了打架事件。极不合理的住房分配让工人十分恼火，导致全厂停产一周、半停产近一个月。[注3]

在这种压力下，多数企业不得不将住房分配权下放给职代会，让职代会负责住房分配。例如，在上海化学试剂一厂，职代会通过民主选举产生了职工分房委员会[注4]。委员会公布了新住房的分配对象和标准，规定三天内无投诉则方案生效。1982年，通过这种方式分配了635.8平方米的住房，安置了44户住房条件特别差的家庭，无一户提出申诉。[注5]



在将职代会作为安抚群众工具的同时，邓等人于1981年6月完成了《关于建国以来党的若干历史问题的决议》。他们利用“十年文革”的历史划分模式和统治精英权力斗争的范式，将1966-1969年的群众运动、1969-1971年的军方镇压时期以及1971-1976年的四人帮时期混淆在一起。

1982年，党的领导层对工人造反派进行了最后一次的大规模镇压。统治阶层通过将造反派工人塑造为邪恶的，手上沾满鲜血的刽子手，以及四人帮的帮凶和走狗，发起了一项名为“肃清三种人”的行动[注6]，大批人被流放、监禁或处决[注7]。实际上，在1974-1976年，工人造反派才是四人帮最大胆的挑战者[注8]。造反派的唯一“罪行”是，他们攻击了邓小平和刘少奇等党内官僚，并在1969年文革结束后敢于继续质疑统治阶级的合法性[注9]。例如李一哲小组对四人帮政策的批判，以及民主墙运动对以邓小平为首的新政权的批判。

这样一来，掩盖了文革时期工人造反派的激进行为是与党内享有特权、剥削工人劳动果实的走资派特权阶层进行的斗争，从公众意识中抹杀了三年群众运动时期实际发生的事情。

总的来说，在80年代上半叶，党内官僚通过满足工人物质诉求，并在职代会职能运作较为良好的企业中，使工人能够通过职代会解决住房分配、职工子女就业、奖金分配以及干部特权等问题，从而缓解了大多数工人的不满。同时，党领导层还进行了对工人造反派的清算，并在1982年从宪法中删除罢工权。这些措施在整体上消解了文革以后积聚起来的群众力量，遏制了工人阶级在总体上利用之前积累的政治运动经验并将其进一步延伸和扩大的革命潜能性。另一方面，80年代初的职代会扩权固然带有官僚“收买”的成分，但工人通过有限的民主来解决切身物质利益诉求的实践，客观上也构成了对改开前轻视生活改善、动辄批判“经济主义”的社会主义模式的反思和必要调整。

本篇工运谈篇幅较长，经删减注释放入本期小报内，原文欢迎阅读：[《改革开放后中国工人史札记》](#)

06 法律与维权

判决：厨师拌黄瓜被诉违反竞业限制遭索赔10万，法院驳回诉讼



在南京某餐饮公司的厨师刘某，22年5月离职后入职了其他酒店工作，23年4月刘某先前所在的餐饮公司提起诉讼，要求刘某支付违约金并赔偿损失，理由则是刘某原先与公司签订了《保密竞业禁止协议》。一审法院认为，刘某只是一名冷菜厨师，其从事的工作并不会接触到公司的商业秘密，因此驳回诉讼。通过文中的案例可以得知，相关法律在实践中界定是有些模糊的，并且企业在此问题上侵害劳动者权益的也不在少数，诸如天价违约金或限制补偿不对等，因此劳动者在于单位签订相关协议时应当注意这些问题。[阅读原文](#)

指南：无良企业拖欠工资怎么打仲裁



一博主在位于三线城市的老家找了一份专业对口的工作，但在工作四个月后发现公司一直拖欠或者说“压”自己两个月的薪水，多次讨要无果后决定走仲裁程序。视频中博主向我们介绍了对于企业拖欠工资行为，在不找律师的情况下自己如何独立的去进行仲裁，详细阐述了自己从找对负责的单位到收集必要的证据及材料最后仲裁胜利拿到本就属于自己的薪水整套完整的过程和心理活动。在众多私企习惯性“不守规矩”的今天，劳动者最基本的薪水都得不到百分百保障，因此学会如何正确仲裁对于劳动者来说至关重要。[观看原视频](#)

纪录片：《T婆工厂》



lesbian factory

PLS. WE NEED YOUR HELP

PLS. WE ARE JOBBERS

前進大陸 債留台灣

FAST FAME COMPANY ABUSED MIGRANT

在全球化下被迫流動的拉子移工 她們的愛情也隨著勞動現場流轉 請支持TIWA 紀錄一個重要觀點的繼續……

台灣國際勞工協會 【T婆工廠】 特映會

時間：2010.05.01 晚間七點 晚間六點半入場，自由入場
地點：師範大學綜合大樓 綜202演講廳 [台北市和平東路一段129號2樓]
活動網站：<http://www.tiwa.org.tw/tpfactory.php>

特別加贈！
專題座談：TIWA 吳靜如、性別人權協會 王蘋、中央性 / 別研究室 丁乃非、神秘嘉賓

歡迎與各地團體組織合作
請洽 TIWA 總務組
tiwa@tiwa.org.tw

2010年11月26日，位於台北縣日南國中一棟臨時宿舍內，「台灣國際勞工協會」以地方為發展基礎，建立員工互助關係，訂定教育目標，並開始以高山族移工為對象，其中又以花蓮縣萬榮鄉的移工為主要對象。該協會的成立，是為了協助移工在異鄉的生活，並提供他們在異鄉的互助關係。該協會的成立，是為了協助移工在異鄉的生活，並提供他們在異鄉的互助關係。該協會的成立，是為了協助移工在異鄉的生活，並提供他們在異鄉的互助關係。

主辦單位：
TIWA 台灣國際勞工協會
GSR/NET
台灣性別人權協會

協辦單位：
萬島聯誼會、女書局、台灣同志諮詢熱線協會、ALL MY.GAY
國立師範大學大眾傳播研究所

演譯：萬島聯誼會 台北市羅斯福路三段210巷8號8樓 02-23842006
女書局 台北市新生南路三段56號7樓2樓 02-23838244
TIWA 台北市中山北路三段53-8樓3樓 02-25956858

《T婆工厂》聚焦2004年台湾国际劳工协会TIWA协助菲律宾女性移工维权的一起劳工申诉案。飞盟国际电子公司即将关厂、迁往大陆，一百多名菲律宾外劳被积压了三个月工资，也需面对将她们非人化的移工转换雇主程序和可能被遣送回国的风险。影片更为打动人的线索可能是这些女工之间的同性恋情，这些女工面对着多重被边缘化的处境和被迫卷入的“流动”，七对女同伴侣更是焦虑于关系是否也会被资本的暴力和制度的沉默破坏。但同时，彼此之间的亲密也成为促使她们投入集体抗争和在剥削中建立照护网络的强烈动力之一。

[相关介绍](#) [在线观看](#)

08 图片故事



某厕所被曝光配5个管理者，1个保洁员...

09 劳动碎语

有人考教师编因体检不合格被拒，去应聘编外的教师岗位时，发现同样要参考公务员体检标准；有应届毕业生考了三家单位，“家家都考上了，家家体检都被

卡”；一名在读博士研究生称，在得知除了公务员外，事业单位甚至部分国企和编外岗位也会拒录桥本患者后，陷入对未来的迷茫。

来自《[“过时”的体检标准，卡住慢性病求职者 | 深度报道](#)》

一个晚上八点左右5公里的单子，按照2019年的政策，齐斌可以收39元，在2023年只能收到19元，代驾司机接到的很多单子其实都是里程数较少的起步价，起步价降低加上平台的各种优惠政策，使得司机们的客单价不断降低。与此同时齐斌也发现2023年代驾单很难接，“今年单子确实是不怎么好做，经常等到晚上十点多还什么也没有，等一晚上只能做一单。”

来自《[调查 | 代驾“夜归人”](#)》

这两年公交公司资金困难，我们司机能感觉得出来的。以前每年都有一批新车，会把客流量大的路线的老旧车辆换下来，但是现在已经两三年没有换车了，损坏的车辆配件也更换不及时。公司这两年还在尽可能多地使用电车，电车的能耗成本比其他车型低，同样是行驶一公里，柴油车的能耗成本可能超过了一元，电车只有几毛钱。以前经常有驾驶员申请在高峰期加班，一般都会获得允准，好像有开不完的车，想加班随时可以出来加。但是这两年没有那么多乘客，当然也不需要这么多车。

来自《[公交车多次失控背后：压力之下的中年司机群体](#)》

一家知名互联网企业的管培生小李，入职时也被领导承诺“会有3个月的带教期和充足的培训机会”。但实际上，小李需要负责的工作却包括为领导买午饭、整理档案、打印资料等杂活儿。

来自《[管培生真相：赔了青春又折薪？](#)》

...

本期小报周期（2024/06/19 - 2024/07/01）

撰稿：布迪、超级64、刺猬、Xay、蓝水

编辑：三不沾

在最后

以上是第45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，希望你可以通过来信 (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...

- [JUN 20 雇人如流水，裁人如切菜 | 工劳小报 #44](#) 33 min read
- [JUN 06 职业病诊断的“迷宫” | 工劳小报 #43](#) 30 min read
- [MAY 23 高校里的人质与临时工 | 工劳小报 #42](#) 29 min read
- [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

