

AUG 1, 2024 • 36 MIN READ • 往期小报

被撤回的应届生Offer | 工劳小报 #46

工劳小报 46
2024/8/1



feed.laborinfocn7.com

被撤回的应届生OFFER

本期关注

- 资质培训不到位，金属探伤工人遭遇工伤截肢
- 比亚迪无锡厂限制工人兼职，意在变相裁员
- 女清洁工消失在垃圾压缩箱
- 采访西北工人：走出大山以后，他们过得怎样了？
- 百万罐车司机，为了生计，负重前行

📧 订阅！

01 本期重点 被撤回的应届生Offer

4月16日，特斯拉突发全球裁员，这包括在中国求职的应届生。在收到全员邮件后的第二周他们被通知岗位取消，撤回Offer，赔偿仅为一个月工资（[来源](#)）。然而，这一毁约行为并不是偶发事件，近年来已有多个企业通过校园招聘发放Offer后单方解除协议，这一现象常发生在毕业季，即应届生离校的节点，也是求职尾声阶段。

校园招聘流程通常从前一年秋季或本年春季展开，应届生在经历数次笔试和面试后，会在毕业当年的第一季度和学校、企业签订三方协议（即《毕业生就业协议书》）。值得注意的是，在协议背后，有哪些行业是毁约重灾区？在当前就业形势下，不公正的毁约方式对应届生的损失影响又是什么？



2024年4月，郑州大学举办的春季校园招聘会场

高新技术产业成为毁约重灾区

意外的是，据南方周末的[随机抽样统计](#)显示，和特斯拉一样，大部分毁约公司属于当红的高新技术产业，其中超过30%是以汽车产业为主的新能源制造业，25%左右与软件、通信相关，其余还包括生物科技、电器制造、金融服务等领域。6月初，某双一流高校应届生突然收到拟入职公司埃斯顿自动化的解约通知，然而他在1月就已和企业签约三方协议，同期也传出广汽埃安针对校招人才的毁约行为（[来源](#)）。

模糊、不公正的解约理由和方式

部分企业事实上并没有太多校招岗位，但还是会在校招开始时批量招人以树立积极形象，等到人才市场供大于求时再用各种方式突然解约。6月5日，一位本科毕业生因有挂科记录被某全国性银行的深圳分行解约，理由是学业成绩不合格，然而在最初投递简历环节成绩单就已上传，后续求职进度也一直成功推进，这表现了解约制度的模糊与无规则（来源）。

对于解约理由，应届生通常会被告知招聘需求有调整、相关岗位已取消。有求职者提到，岗前实习一段时间后，HR突然告知因市场不好企业组织架构需要调整，接下来Ta只有两个方案可选择：一是转岗，工作地点不再是意向所在地，且要重定面试和薪资；二是直接解除三方协议（来源）。此外，对于一些高新技术产业，毁约主要与行业竞争有关，公司都在降本增效，比起花长时间培养适用新技术的人，不如换一批成本低廉、更对口的人，因此学生自身能力不足也成了解约借口。

不利的是，三方协议在实践中多被界定为民事协议，但劳动法中对应届毕业生及其求职过程中的权益没有明确规定，因此会出现企业毁约后少赔或不赔的问题（来源）。与之对应的是，2019年三方协议普遍把违约金限定在5000元，然而目前仍然有企业以高价违约金倒逼应届生接受调配安排。7月初，网传华润银行擅自变更管培生培养方案，并未履行其三方协议中提到的“3个月定岗总行”，拒绝接受此结果的应届生则需赔偿违约金1万元。



时间与机会：大于解约赔偿的隐形损失

事实上，哪怕企业在违约后按照三方协议合理赔付，在目前就业形势下，应届生的各种隐性损失也无法量化估计。例如一些带有户口指标的岗位，通常只面向当年毕业生。某北京985高校的应届硕士生提到，2023年秋招Ta与一家央企的二级单位签了三方协议，6月12日却被通知由于集团管理层发生变化，此前规划的户口和招聘岗位指标则无法获批（来源）。

此外，对于校园招聘，应届生虽有机会获得多个Offer，但由于每位应届生仅能同时签订一份三方协议，这意味着他们必须提前很久做出最终选择。一旦签订协议，接下来的几个月内便无法再

与新企业签署。在此背景下，毕业季企业的突发毁约让大多应届生无法及时应对，除了零散的补录机会，大部分企业都已满额，如果选择参加三个月后的秋季招聘则通常会被视为往届生。

目前，在中国高校就业统计的逻辑中，应届生签约再解约通常也会算进就业率。大多政府或学校部门并没有披露违约企业过往经历的机制，也很少会在违约发生时提供有效帮助。因此，无论是金钱损失还是潜在就业影响，似乎都由应届生在自行承担。

02 工人动态

—— 工厂工地 ——

资质培训不到位，金属探伤工人遭遇工伤截肢



陈姓工人使用的仪器，主要用于检测焊接过的金属器件是否完好或有损伤

4月27日，在山东高密从事金属探伤工作、刚入职仅6天的陈姓工人在检查仪器时，右手直接接触了放射源，后出现了红肿溃烂等症状。医生表示，其右手面临截肢风险。公司欲要求他以放弃维权途径为代价，换得公司支付的医疗费用，遭到工人拒绝。金属探伤属于特种作业，需要相关资质和岗位培训，而公司却允许该位工人在没有资质、没有培训的情况下上岗，存在严重疏忽，也并未给其缴纳五险一金。截至7月26日，相关部门尚未发布调查结果，目前陈某正争取工伤认定，以促使公司依法履行工伤赔偿义务。[阅读原文](#)

比亚迪无锡厂限制工人兼职，意在变相裁员



7月8日，比亚迪无锡工厂“第八事业部”发布公告称，未经公司同意，禁止工人从事包括“临时工、小时工、滴滴司机或外卖骑手”等工作，引发工人不满。早在5月，该厂变相裁员的举措就曾引发过一次罢工，本次公告被认为是这种变相裁员的延续。厂方以强制缩减工时、限制兼职等手段，大幅挤压工人的收入来源，意在迫使工人主动离职，规避支付裁员补偿金。5月罢工不了了之，7月的公告则再次证明了该厂的意图。[阅读原文](#)

—— 服务业 ——

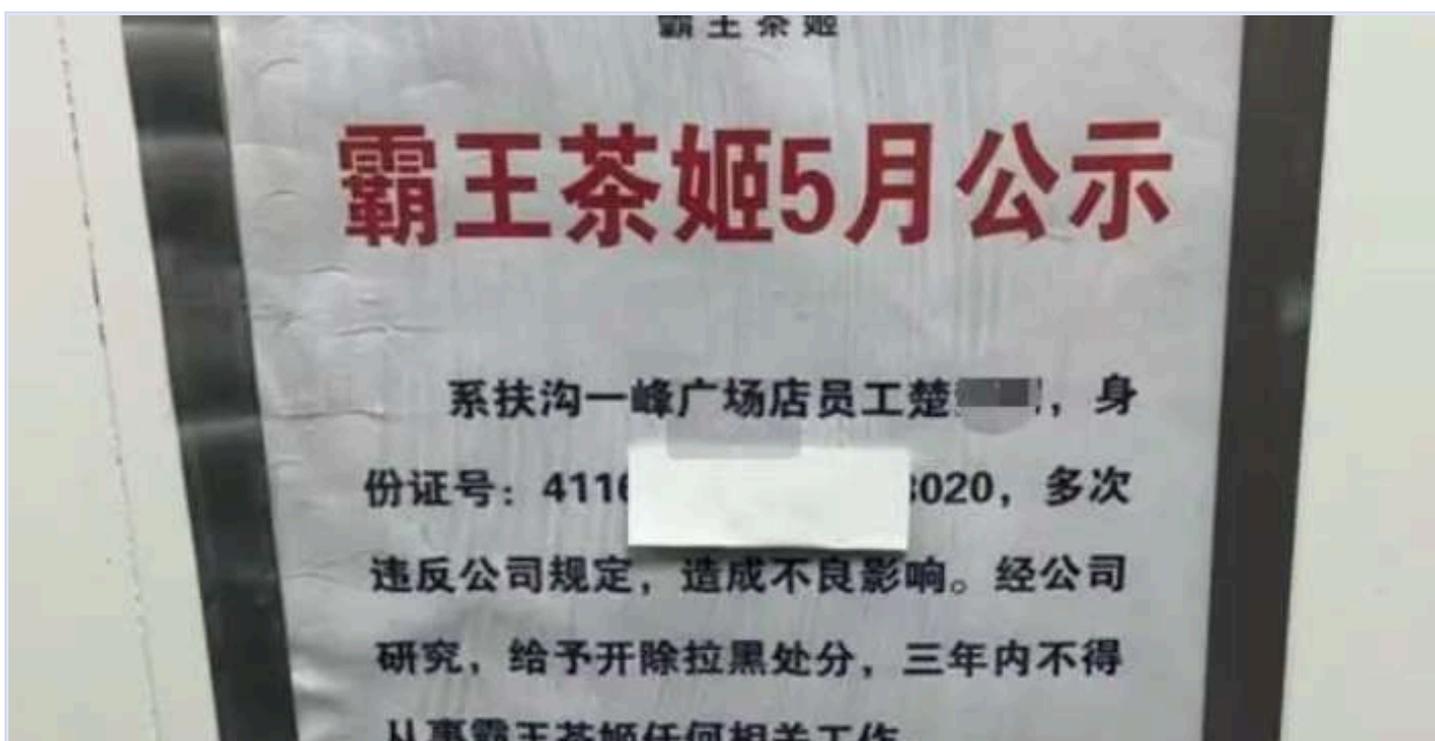
进小区未登记，外卖员竟遭保安锁脚



骑手遭遇锁脚

7月23日，武汉光谷汇景小区，一名外卖骑手被小区保安用特殊器具锁住脚踝，限制行动，理由是骑手多次未经登记进入小区。路过另一名骑手对此感到愤懑，与保安发生争论并录像上传至网络。此事以双方互相和解告终。各小区业主对外卖员总体的不信任和对外卖服务的需求所产生的矛盾，不仅在根源上造成了这种限制，还将其压力转嫁到下层服务业者身上。[阅读原文](#)

奶茶店离职员工遭“拉黑”，身份信息被店方公示



7月14日，河南周口某网友在社交平台发文称，其从霸王茶姬离职后，身份证号和姓名被店方公示。店方公告显示，5月25日，该门店对该网友实行“开除拉黑处分”，要求“三年内不得从事霸王

茶姬任何相关工作”。店方此举引发网友热议，公司对该门店负责人与区域管理负责人进行停职处理。未经许可公示他人身份信息，这属于典型的非法行为，从任何角度来说都既不必要也不容忍。[阅读原文](#)

自动驾驶车“萝卜快跑”引爆出租司机焦虑



7月初，武汉“萝卜快跑”自动驾驶汽车试运营，引发大量出租车司机不满，此事于7月10日冲上热搜。武汉市建设汽车客运有限公司发文称，从4月份以来，该单位已停运四台巡游出租车，无人驾驶网约车盛行，使得巡游出租车养家糊口困难。不仅传统出租车，其他网约车司机也深感忧虑，即使网约车行业已高度饱和，这依然是许多人养家糊口的生计，而自动驾驶已然成为迫近的威胁。[阅读原文](#)

遭遇集体降薪，东莞环卫工罢工



东莞环卫工罢工后垃圾无人清理堆积成山

7月3日，东莞凤岗镇环卫工开始集体罢工，原因是其工资从每月3000降低至2000，严重挤压了环卫工生计所需。由于罢工态度坚决，大量公共垃圾无人清扫，堆积成山，彰显了环卫劳动的存在感。管理方为此开始招收环卫日结工，并动用额外人手清理垃圾。截至目前为止，尚未在主流媒体检索到罢工诉求获得了何种回应。[阅读原文](#) [阅读原文2](#)

—— 白领 ——

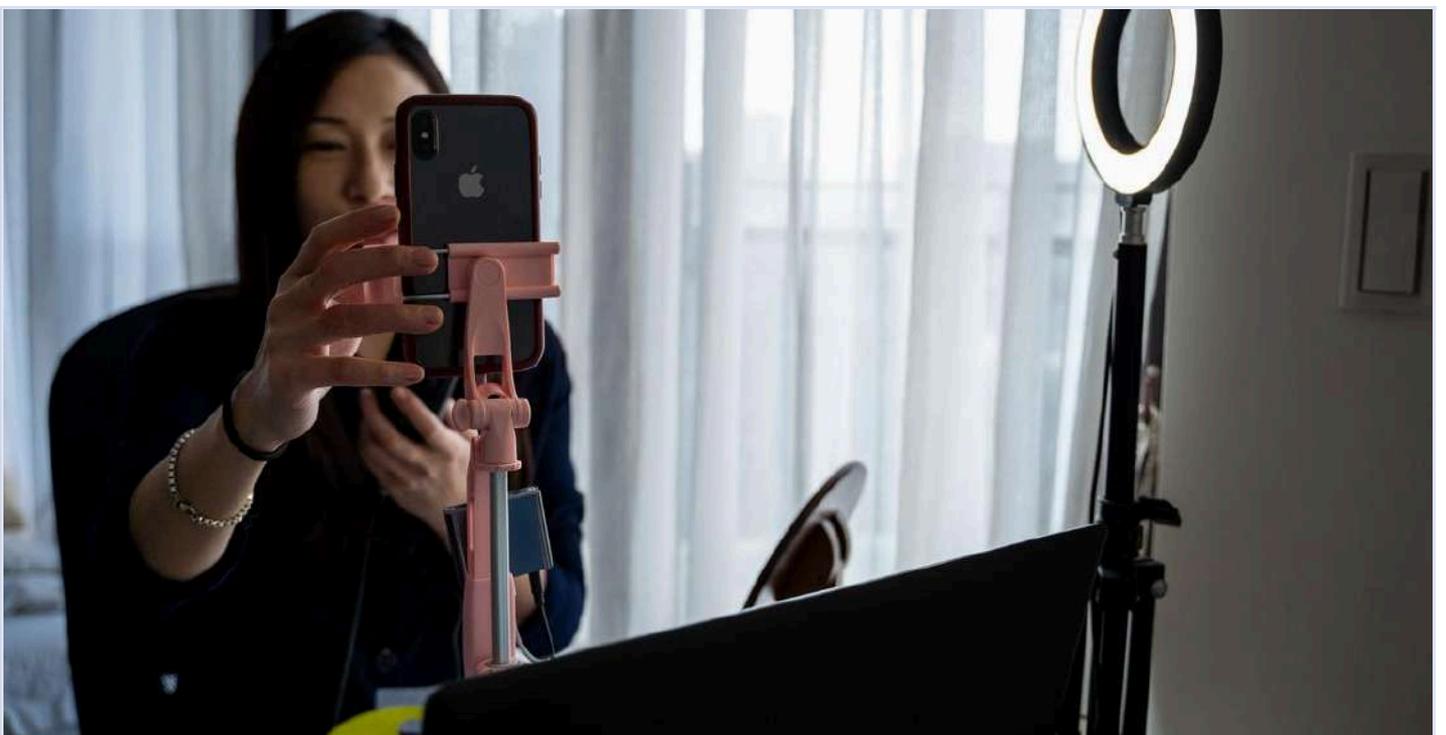
奇瑞员工，“被强迫”加班成疯



ICAR为奇瑞旗下新能源品牌，不只是奇瑞，多个新能源车企都出现强迫加班、毁约应届生的丑闻

6月24日，奇瑞汽车发布其首份ESG年度报告，引来网上爆料，指出其公司内部严重的加班问题。一方面，公司在合同条款上许诺了较为合理的上下班安排，但另一方面，又不断通过内部规定、内部邮件和工作安排等实际上延长员工的工作时间。据内部人士称，公司考勤抓的是谁加班时间不够长，加班没有工资而不加班则要倒扣。不仅如此，奇瑞汽车力求“规避法律风险”，促成员工“自愿”加班的情况，这为员工的维权增加了更多困难。[阅读原文1](#) [阅读原文2](#)

主播不满衣着暴露提离职，遭公司索赔20万元



图片为示意，非事件中女性员工

7月，在青岛半个流莲公司从事主播工作的女性员工许女士，因为衣着暴露和直播内容的问题与公司发生争执，要求提前离职。自7月提出离职后，公司尚未将拖欠工资汇入其账户，却反而要求其支付20万元违约金。虽然合同上明文要求许某全面服从公司对短视频事业的安排，尽职尽责地投入工作，但是“衣着暴露”和“挑逗动作”怎能算是“尽职尽责”的一部分？这关乎劳动者能否合法且有尊严地劳动。[阅读原文](#)

03 深度与评论

I. 极昼工作室 | 农村医保「催缴员」：380元的现实重量



2023年5月17日，江苏省徐州市丰县医保局工作人员向村民宣传医保惠民政策和参保注意事项。IC photo

自2016年起，我国城乡居民医保统一为城乡居民医保，个人缴费标准逐年上升，到2024年已涨至每人每年380元。对于经济困难的农村家庭，参保成为隐形负担，参保人数逐年减少。一些家庭虽然不是低保户，但380元的医保费对其依然是一笔沉重的负担，特别是家庭经济困难、劳动力少或存在其他问题时，医保费成为额外的经济负担。基层干部面临催缴困难，为了完成任务，有时需要帮忙垫付费。因病返贫的风险，催缴员们几乎每年都会提醒，但对于很多农村居民而言，这些潜在的风险比不过眼前的最切实的经济困境。[阅读原文](#)

II. 三联生活周刊 | 女清洁工消失在垃圾压缩箱



图：视觉中国

2024年4月30日，57岁的清洁工张梅在广东江门开平市八一垃圾中转站被垃圾车撞倒后掉入垃圾压缩箱。尽管事后搜寻了约7000吨垃圾，仍未能找到她。为应对不断上涨的城镇垃圾量，该垃圾中转站配备了压缩箱；然而，这种新型环卫设施却缺乏必要的安全使用规则和保护措施。讽刺的是，我们最终等来的是一份试图撇清雇主责任的调查报告：雇主没有提供上岗培训，未建立安全风险分级和控制制度，操作平台的交叉作业也未规范化，但却没有受到重大责任事故的指控。相反，由于作业安排不合理而被迫疲劳驾驶的司机被认定为直接责任人，并面临重大责任事故罪指控。同时，消失的张梅也被指控存在不安全作业行为。[阅读原文](#)

III. 劳动趋势 | 中国农民工子弟的阶级意识



图片来源：零博客



中国农民工子弟的阶级意识

通过对北京两所小学五、六年级学生的采访，作者指出，这些孩子虽然能区分老板和工人，但其阶级意识仍处于虚假意识状态：孩子们认为，工人阶级的经济困境源于ta们被限制在体力劳动的岗位上，教育可以帮助ta们摆脱困境；阶级不平等被孩子们归咎于工人自身，并认为工人的困境是因为运气不好、遇到了坏老板。这一切反映了中国社会的整体政治气候：结构性不平等常常被简化为个人努力和素质的差异，而“阶级”也被其他身份差异所取代。[阅读原文](#)

IV. 多思悌劳动观察x挖桔乐园 | 采访西北工人——走出大山以后，他们过得怎么样了？



一位来自西海固地区的打工人回忆并分析了他流动的打工生涯。他精通电焊，曾开过几年叉车，当过焊工，在矿山工作，也在烧烤店当过服务员。这些经历让他看到了不同行业和工种的差异：有的工厂管理依赖简化的科层结构，而服务业如餐馆则需要更复杂灵活的管理模式。工人们在自我认知上也存在差异。尽管如此，这位讲述者清楚地看到了两点共性：从雇主角度来看，对工人的分化有助于管理，那些因为更会巴结而上位的工人往往会站在管理层视角对工友指手画脚。此外，我们永远不应低估工人团结的可能性与必要性，他们总是以各种形式进行鲜明的集体表达。

[阅读原文](#)

V. 深耕纪 | 收归国有之后——某焦煤公司工人自述



作者原为某私企员工，因老板涉黑被捕，企业被国有化。收归国有后，虽然增加了社保，但企业内部现状并无实质性改善，反而因国企内部的权力和资源分配不公愈发恶化。例如，领导层腐败贪污、劳保用品发放不到位、食品安全问题严重、工伤处理不公等。所有事务都得靠关系，关系户享受特权，无需努力工作依旧可以坐享其成，而无关系者为了不被穿小鞋则需通过自我剥削获取领导青睐，男性员工或需阿谀奉承，女性员工甚至需出卖身体。[阅读原文](#)

VI. 华商韬略 | 百万罐车司机，为了生计，负重前行



最近，油罐车混拉食用油的问题将平时鲜有人关注的罐车司机推到了风口浪尖，但他们的真实生存状况却被忽视。自2022年以来，行业内人员过剩，导致价格竞争激烈，司机们为了生计接各种货物。普通罐车和危险品罐车由于不愿返程空跑而互相抢业务。然而，清洗罐车的时间和金钱成本过高，在巨大生存压力下，许多司机选择铤而走险。此外，一些私人老板为了节省成本和时间，会要求司机在普通洗车点自行清洗；过去几年，司机在此过程中屡次发生伤亡事件，但这些情况鲜为人知。对于食品安全问题的问责，我们需要看到那些在生计压力下的司机所面临的结构性困境背后，到底是什么出了问题。[阅读原文](#)

VII. 澎湃新闻 | 东莞大朗屋檐下：“逆向迁徙”的留守儿童与他们的织工父母



东莞大朗镇被誉为“毛织之都”，这里的20余万毛织工中，来自四川广安前锋的有超过8万人。根据统计数据，每年暑假有2000多名留守在家乡的孩子前往东莞大朗与父母团聚。这背后反映了无数支撑大朗毛织产业的家庭，以及在打工与陪伴孩子之间艰难抉择的父母。在大朗，许多民办学校面向外来工人的子女，不看户籍，也无需社保。然而，年均1万元以上的学费及升学问题仍让许多家长感到困扰。正如许多农民工家庭所面临的困境，即使家长将孩子留在东莞上学，照顾孩子依然是个难题。[阅读原文](#)

VIII. 群众反映 | 牧原打工人之死



牧原董事长、河南首富秦英林

蒋邓帅在2022年初加入了牧原肉食品有限公司，“全球最大养猪企业”旗下的公司。自从加班后，他就陷入无休止的加班中，工作从未在晚上10点前结束，甚至曾加班至凌晨4点。他的健康状况也逐渐恶化，出现了高烧和身体虚弱的症状，牧原公司却无视这一切，反而要求发烧员工继续加班工作。2023年1月1日早晨，蒋邓帅离开了。直到现在，与牧原勾结的地方政府都否认他的死亡是一起工伤。现在，许多国内的公司都走向了国际，成为最大、最强，然而支撑这些公司力争上游的员工们已被耗尽，公司却反而用员工们努力积累起的财富、声望来打压员工。[阅读原文](#)

04 调查与报告

2. [中国劳工通讯：《工厂工人工时问题研究报告》](#)
3. [58同城：《2024年二季度人才流动大数据》](#)
4. [智联招聘：《2024职场人业余生活调查报告》](#)
5. [脉脉高聘：《2024职场生存洞察》](#)
6. [智联招聘：《2024年二季度人才市场热点快报》](#)
7. [麦可思研究院：2024年版就业蓝皮书](#)
8. [中国人民大学：《数字货运平台司机就业与收入研究报告》](#)
9. [前程无忧51job：《暑期工作状态调查2024》](#)
10. [天津商业大学：《“健康共富”理念下我国劳动者健康风险价值损益评估》](#)

05 工运谈

1984-1988年城市市场化改革与资本主义过渡

(一) 厂长负责制及其对工人的影响

在整个1980年代上半年，强调“计划为主，市场为辅”的改革派占据优势的情况下，改革派采取的是不争论的策略，用实践来说话。耕地包产到户和乡镇企业改革在农村的成功、经济特区的建立和价格双轨制在市场流通环节中造成的混乱，孕育了价值规律，使得计划与市场的矛盾不断扩大。在党内和社会上，进一步放开市场，将改革中心转移到城市的呼声不断加强。

1984年初，为了在城镇国营企业中推行厂长（经理）负责制和起草《工业企业法》，在邓小平的授意下，以彭真为首的调查组在长三角地区进行了为期20多天的调研[注1]。在之后的报告中，调查组明确表达了对80年代初短暂试行的职代会领导下的厂长负责制的不满，指责职代会在生产决策制定和企业管理上未能正确行使职权，过于关注工厂工人的局部和短期利益，阻碍了长期生产力发展的目标。

这个调研结果背后的逻辑在于，领导层在改开初期向地方政府和企业让渡部分权力和利润后，没有达到显著改善企业的生产效率和劳动纪律的效果，还加剧了国家财政困境，他们将这些问题的主要原因归咎于职代会赋予工人的民主权力：一方面使得留成利润多用于发放工人工资、奖金和福利；另一方面，厂长选举制直接影响了厂长的任命，使得厂长为了在选举中胜选，在制定决策中必须优先考虑工人的意见和利益，而不是实施严苛的纪律来约束工人和抑制工人的物质诉求。

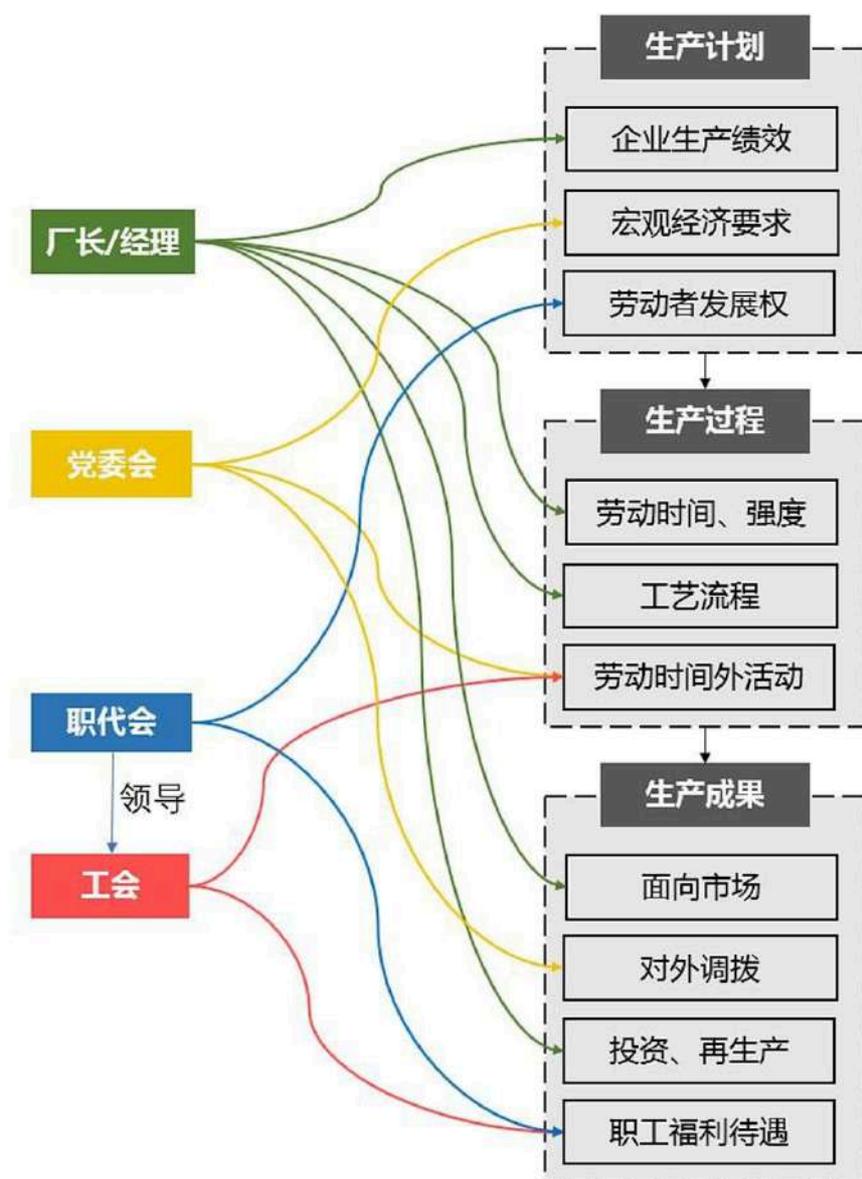
更戏谑的是，党领导层发现，尽管在意识形态宣传上一直抨击旧时的平均主义是不合时宜的，是错误的社会主义路线，宣称它助长了工人好吃懒做，吃大锅饭的心态，但当他们试图通过扩大工资差异和奖金激励来分裂工人阶级的措施时，遭到了工人们的强烈抵制。经历过社会主义时期的工人们深知，在管理专制加强的背景下，资本主义形式的劳动分化导致的竞争和不平等加剧，最终必然朝向有利于技术精英阶层的发展，同时剥夺工人仅剩的参与管理自己企业的权利。工人与

企业高层领导的薪酬差距只会日益扩大，有时高层的报酬可能是工人的二三十倍，而且这些奖金往往不需要职代会的事先批准[注2]。因而，在工人们有权分配奖金时，他们继续坚持平等主义原则，反对任何形式的分化政策。例如，工人在小组“评估和比较”会议上发放奖金时，采取非正式的轮换制度，让工人轮流领取最高奖金[注3]。

正因为如此，党领导层和政策制定者们认为，社会主义公有制自上而下赋予工人的结构性权力，包括永久性就业保障、对工人基本生活水平保障的要求、物质分配权和选举厂长的权力，极大地削弱了企业内部管理者的权威，并阻碍了通过奖金激励生产的努力。如果不能使厂长从既要受制于党委的命令，又要适当地听取工人意见的双重责任中解脱出来，将难以有效地让统治者在生产和管理方面做出决策，服务于提高生产效率和利润的目的。

痴迷于技术官僚和专家治厂的邓小平在1980年构想的董事会领导的厂长负责制的方案开始逐步实现，资本主义的触手开始全面伸向公有制核心的国营企业当中。并且，“国家经营，全民所有”的概念被彻底地歪曲为国家所有制，统治阶层诡辩地声称，只要国家在制度和法律层面上是社会主义，那么生产力不断地发展会使得国家自动的从社会主义过渡到共产主义，从而迫使工人在劳动纪律和生产定额的压力下，服务于为“社会主义企业”积累财富的目标。他们绝口不提官僚体制内部阶级性质转变以及生产关系变化的出现，官员们在经济管理中的作用从公共服务转向了更市场化的方向，以及从强调工人集体参与管理和决策，转向了以利润为导向，强调管理层对生产计划、生产过程、劳动成果和工人的控制。

一长制 1980s



图：八十年代厂长负责制下的部门权力关系与职能分工[注4]

1984年5月，国务院正式颁布了扩权十条[注5]和厂长负责制，宣示着权力的天秤完全倾斜向厂长，首先以党委退居二线，厂长独揽大权的面目出现，并将职代会和工会边缘化。例如，1986年，天津市总工会进行的一项调查发现，在某些企业中，一些职代会代表因在主席团会议上质疑厂长而被降职并扣除奖金。在其他企业中，由于职代会分房委员会与厂长意见不合，厂长决定解散委员会[注6]。在另一家玻璃厂的例子中，厂领导取消了工厂和车间的职代会常务委员会，原本每年两次的大会全体会议也变得不再频繁。工厂于1987年选出的第九届职工代表大会在接下来的五年中仅召开了四次会议[注7]。

到1985年底，绝大多数国营企业转变为了厂长负责制。厂长们最终获得了部分剩余价值的支配权、生产资料和生产过程的直接管理权，以及部分的人事权，有权任命、调任和解聘中层干部，导致了工作场所内的管理专制和民主权力的削弱。厂长可以实行更为严格的劳动纪律，并任命亲朋好友担任企业的中层职位。这一现象常常被工人和学者描述为倒退回五十年代的“一长制”[注

8]。一名于1981年进入一家重庆钢厂工作的工人回忆道：“我刚进厂时，工人可以发言，我们有权发表意见。这种情况在1980年代后期发生了变化。[之后]整个系统都基于厂长责任制。在车间和小组也是一样——领导一个人说了算。他说什么就是对的，工人不能发言。[注9]”

这清楚地表明，在工人不具备对社会生产的实际控制权，否定工人具备参与生产管理和技术革新的能力，并将全民所有制扭曲为国家所有制的背景下，80年代初企业自主权的下放、厂长权力的扩大，以及将工人权力局限在单一企业内，禁止工人任何对其他工厂事务过问和跨工厂联合的行为，从一开始就与真正的工作场所民主管理和工人参与相悖。其结果必然是，在“利润挂帅”和财政困境的影响下，工人在自己企业中仅剩的民主权被一步步剥夺。通过将生产过程的管理、规章制度的建立和生产资料的使用权交给具备专业知识的管理和技术人员，实现管理人员在企业内部的权力私有化，支配工人为资本增值的逻辑而服务。在这一基础之上，培养国营企业“市场主体”意识，逐步改造为一个能够自负盈亏并以利润为主的商品生产主体。

因而，在与保守派的市场改革路径分歧上，改革派取得了阶段性胜利，悄然地在“不争论”中从“计划为主，市场为辅”过渡到了“有计划的商品经济”。市场化改革的滚滚车轮得以继续前进，突破了计划的束缚。借用陈云的笼子（社会主义计划经济）与鸟（资本主义市场经济）的比喻，新的“计划商品经济”将允许资本主义市场力量的鸟儿在中央计划这个新扩大的笼子里比以前更加自由地飞翔。当笼子扩张到足够大时，其本身已经不重要了。

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1：历时五年半，建筑工热射病工亡终被认定



2018年，四川绵阳的建筑工人罗义在安州区一个建筑工地中暑晕倒，送医时体温超过40°，被医院确诊热射病，仅仅过了六天，罗师傅就经抢救无效去世。文章详细展示了罗义的女儿这五年期间维权打官司的经过和判决依据。在这起事件中“事故工伤”“职业病工伤”以及家属和建筑公司协商的“补偿”“赔偿”都成了影响法院最终判决的重要因素。本案中罗师傅的死亡被认定是事故并且家属拿了公司补偿，因此对于再要赔偿便不予支持。但最后，“职业性中暑”成了逆转关键，死亡是因为职业病而非事故，终于在2024年罗义的女儿得到了75万余元的赔偿。[阅读原文](#)

判决2：学生打暑期工致手掌伤残，东莞法院判决公司负全责



17岁的小王做暑期工期间，操作设备不幸受伤，后评定为七级伤残。东莞第三法院判决公司向小王赔偿41万余元。本案胜诉关键在于两点，一是学生做暑期工虽然未建立劳动关系，但属于参加短期劳动或不定期劳务，用工单位与学生已建立劳务关系，双方的权利义务仍受法律保护。二是在此基础上，公司事前并未向小王提供岗前培训或安全保障。因此在确定劳务关系，和事故主要责任后。法院认为公司应对小王的损伤承担全部的赔偿责任。[阅读原文](#)

判决3：模糊工资发放，歪曲劳动关系



现在很多别有用心的私人老板，为了降低经营成本，逃避可能存在的法律风险，便在工资发放、岗位确定等环节略施小计，压榨侵害劳动者权益。本文通过两个实际案例向我们展示了确定劳动关系的重要性。文中介绍了两名打工者在用人单位被施加的各种套路。如做直播的李女士，入职与公司签订合作协议，公司期望以此模糊劳动关系。再比如美容院的许女士，以学徒身份参加工作，老板称每月支付的是学徒生活费而非工资，因此不存在劳动关系。

在这两起案件中，劳动者胜诉的重要原因都是能够举证自己与单位存在劳动关系。因此劳动者在参加工作时，打卡、聊天、劳动等能举证的记录变得尤为是非常重要的。[阅读原文](#)

07 资源推荐

短片：《在沉默中锻造——中国工人在印尼镍厂的未述故事》



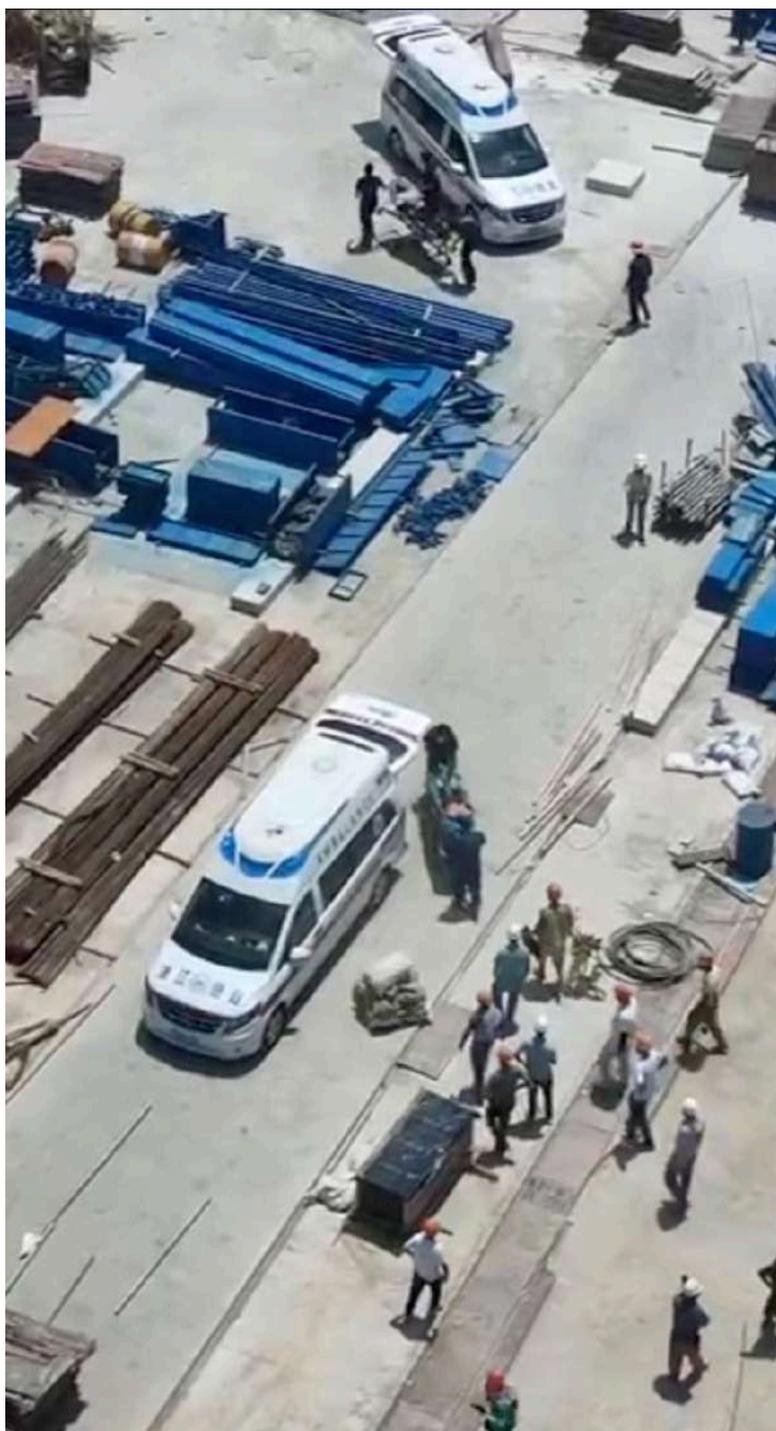
这是一部纪录短片，主题是中国镍矿冶炼工人在印尼的生活经历。短片跟随一个名为李的虚构角色展开，他代表了许多在印尼青山莫罗瓦利工业园（Tsingshan Indonesia Morowali Industrial Park，简称IMIP）工作的中国镍冶炼工人。影片以动画的方式呈现了致命爆炸、工人出海打工的经过等，以及在海外工厂中持续发生的众多工伤事故、加班问题、职业病.....在印尼的中国工人时刻被公司压抑着，但他们的声音在这部短片中得以呈现。

[在线观看](#)

08 图片故事



最近很火的00后工牌，反映的是所有劳动者的心声



宁波持续高温，建筑工地却依然在烈日时段安排工人工作，导致工地中暑，一下子七个工人被救护车拉走。

09 劳动碎语

周周更怕自己再也找不到与现在同等薪资待遇的工作了。作为一名癌症患者，如果再求职，入职体检是一道随时可能炸开的雷。她知道，有些单位甚至会对癌症患者带有偏见。而在社交媒体上，也能看到有人曾因为癌症病史没有被新单位录用。

来自《[「带癌上班」的年轻人，和他们不能失去的工作](#)》

“几天前，公司还向员工发放了调查问卷，又开设了一个内部邮箱，让大家反映意见和情况。”不过，陈鹏远还没敢去反馈意见，“发完邮件，到底是问题被解决，还是我们被解决？我也不清楚。”他只在调查问卷中匿名写下：“希望增加人手”。

来自《[流水线上的咖啡师：我的情绪劳动，回报又在哪里](#)》

老板会在我的斜后方放一台监控，虽然她不在店里，却时时刻刻在监视着我的一举一动，就算我是在手机上剪宣传视频，她也会认为我没在认真工作，在微信上给我分派别的任务。我们店里还很讲究所谓的顾客体验、品牌形象，但看起来光鲜亮丽的表象下，是我们这些“廉价劳动力”在负重前行。

来自《[一小时15块的暑假工，多少大学生抢着做](#)》

停了工作，药费、生活费，都成问题。胡合伟知道，争取工伤赔偿的可能几乎为零，他对此完全不抱希望。“医生当时就问过，问我公司有没有买保险。我说没有，都是私人的小厂，怎么会给你弄那些？合同都不签。”胡合伟说。他甚至连找律师都没想过：“那么多老板，找哪个要？”回忆起十年的工作经历，他在一家厂里的工作时间最长也只有两年。

来自《[27岁尘肺患者的人生轨迹](#)》

本期小报周期 (2024/07/02 - 2024/07/29)

撰稿: 布迪、超级64、刺猬、马乙己

编辑: 烤鸡腿

在最后

以上是第46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...

- [JUL 04 冷藏车悲剧背后 | 工劳小报 #45](#) 30 min read
- [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

