



JAN 27, 2025 • 28 MIN READ • 特刊文章

## 被和谐的与被个别的 | 2024年劳动热点追踪回顾



### 前言

临近年关，劳动者讨薪的话题再次成为公众焦点。[1月7日](#)，大型连锁月子中心“爱家”猝然倒闭，旗下67家门店一夜之间关停，上千名月嫂走上讨薪之路；自[1月13日](#)起，200余名江西南昌建筑工人连续三日滞留城管局，只为讨回被拖欠的多达500万元巨额欠薪；[1月20日](#)，武汉百佳妇产医院员工因医院倒闭数月工资未发，选择以跳楼表达绝望.....经济下行的危机如涟漪般扩散，没有一个行业能够完全幸免；首当其冲的，依然

是位于社会底层的劳动者。携带着2024年的无解难题步入2025年，正是

境的真实写照。

订阅!

如同绝大多数与劳动者相关的新闻一样，我们很难在国内媒体和平台上看到这些维权事件的详细报道，更难以得知事情最终如何收尾。事件被描述成偶发的、个别的，抗争的声音迅速被删除、遏制，是我们更熟悉的景象，而通报式后续也正成为一种常态。

2024年6月，冷藏车事件中，8名大龄女工在往返工作途中惨死运输车内，这一悲剧曾拨动大众心弦，引发舆论震动。在12月发布的[调查报告](#)中，官方将其定性为“企业未落实责任、驾驶员违法违规、属地监管不到位的生产安全责任事故”，并将问题归结为“驾驶员安全和法律意识淡薄”。最终，事件以驾驶员被批捕、涉事公司及相关行政人员被处理告终。而这起事故所暴露的村镇女性零工困境，再一次被有意无意地忽视和回避。

[2024年11月](#)，无锡职业学校学生无差别伤人致多人死亡，通报上蓝底白字的文字，则仅指认该学生“考试不合格未拿到毕业证书”“对实习工资不满”。随后，无锡法院在12月17日匆匆宣判其死刑，并在2025年1月20日执行。至此，事件以极其迅速的司法流程画上句号。他为何走向如此极端的道路？未见任何深度挖掘和反省。职校学生长期以来遭受的实习剥削、社会资源的缺失，亦在事件中被全盘省略。

然而，事件的全貌并非永远无法窥见。在耐心的追踪和梳理之后，那些被隐藏的真相终会浮现。本期年度特刊，我们选取了几类年度焦点事件——**拼多多前员工反击竞业限制**，**比亚迪巴西工厂被控“奴隶劳动”**，**规培生以生命对抗“吃人”的制度**，以及**搬厂集体维权的实践**，通过追踪和梳理，希望可以看见每一桩看似孤立的劳动事件背后，所折射出的行业、社会乃至生产体系中的结构性问题。

## 拼多多前员工反击竞业限制

### 事件回顾

2024年春节前后，陆续有数位拼多多前员工爆料该公司滥用[竞业协议](#)的情况，引爆舆论热议。例如，微博网友“洋洋要活下去”[自陈](#)，其于2023年7月自拼多多离职，并拒签了为期6个月的竞业协议，但拼多多依旧给其发放竞业补偿金，并将竞业协议邮寄到家，使得竞业启用成为既定事实，继而通过跟踪偷拍等方式掌握其“违反竞业协议”的“证据”。2024年3月，拼多多向上海长宁仲裁委申请，要求该网友赔偿42.3万元。2024年4月28日，该网友发微博表示，拼多多只要自己返还1.5万的竞业补偿，就愿意撤回仲裁。不久后，该微博被平台删除。该网友并不打算就此和解姑息，决意继续进行诉讼，抵制拼多多的索赔。目前该案尚未有可信的进展。



又如微博网友“[草娃故事](#)”，其于2022年7月作为应届毕业生入职拼多多，8个月后离职，却被要求竞业9个月，后遭到拼多多索赔28万元；另一位拼多多前员工赵某则遭到了48万元的索赔，尽管他离职后进行了诸多个人隐私防护，却依然能被拼多多跟踪“取证”。2024年初，包括ta们二人在内的11位拼多多员工联名发文揭露拼多多滥用竞业协议的行为，其中最高索赔金额可达450万。据网友整理的信息，此时ta们的维权行动大部分仍处于一审阶段，个别尚在仲裁阶段的也难以指望获得有利于自己的仲裁结果。

序号	举报人	在拼多多工作时长	被竞业时长	竞业限制补偿金发放情况	被拼多多起诉索赔金额	仲裁诉讼阶段	拼多多提供证据
1	举报人1	4年5个月	2年	0元	450万	一审中	跟踪偷拍视频
2	举报人2	2022年应届生入职工作了8个月	9个月	2400元, 6个月	26万	一审中	跟踪偷拍视频, 从小区单元楼下开始
3	举报人3	2022年应届生入职工作了1年	9个月	3700元, 3个月	43万	一审中	跟踪偷拍视频
4	举报人4	2022年应届生入职工作了1年	6个月	2500元, 6个月	27万	仲裁中	跟踪偷拍视频
5	举报人5	2016年大学毕业生工作了2年5个月	9个月	1700元, 3个月	27万	一审中	跟踪偷拍视频从家楼下到公司
6	举报人6	2014年大学毕业工作了2年半	2年	0元	43万	一审中	跟踪偷拍视频
7	举报人7	2015年大学毕业工作2年7个月	2年	0元	65万	一审中	跟踪偷拍视频
8	举报人8	2018年大学毕业工作了2年7个月	2年	约定4000元收到0元	70万	一审前	跟踪偷拍视频
9	举报人9	2020年应届生入职工作了2年5个月	9个月	9000元, 共9个月	100万+	仲裁阶段	发现偷拍行为并报警, 对方提交社保资料
10	举报人10	工作了2年3个月	2年	0元	谈判中	一审	社保信息
11	举报人11	工作了4年9个月	2年	0元	无	2023年8月离职在家待业中	劳动仲裁2018

## 进展与梳理

2024年3月21日，有多名律师表示愿意为拼多多的前员工们提供[法律支持](#)，在那之后并无更进一步的详细信息释出。由于裁判文书网公开文书的匿名化处理，尚不能找到2024年内明文表述与拼多多竞业纠纷相关的记录。这些前员工的维权进展目前从网上很难了解到确切信息，舆论关注转移是一方面因素，另一方面各平台也在对这些维权声音进行封堵，一些曾发声维权的前员工微博账号现已无从检索。

实际上，竞业限制纠纷并不是最近才开始出现的。据2018年《[上海市第一中级人民法院竞业限制纠纷案件审判白皮书](#)》，竞业限制纠纷案件数量呈现明显的上升趋势，集中分布于高新技术产业和服务业领域，劳动者上诉率明显高于一般劳动争议案件。2018年的这份报告同时指出，“竞业协议签订范围扩大”已成显著趋势；而竞业适用性、竞业关系的认定、违约金的合理区间等毫不意外是过去与现在共有的“老大难”问题。以江苏省公布的2015至2020年间226份竞业限制相关文书为样本，有[统计](#)表明，无论一审还是二审判决中，法院认定竞业协议有效的比例都占据多数，且二审维持原判的比例也占据多数——由此管中窥豹，劳动者在竞业纠纷案中大多难以在一审获得有利于自己的判决，即使选择上诉也很难改变。这也就不难理解，为什么选择为拼多多前员工提供帮助的律师们会将这次维权视作“争取极度渺茫1%的可能”。

表3 一审、二审认定协议效力占比

审级	效力	数量	占比
一审	有效	58	82%
	无效	13	18%
二审	有效	37	77%
	无效	11	23%

表4 二审维持、改判占比

二审效力认定	二审判决结果	数量	占比
有效	维持	29	78%
	改判	8	22%
无效	维持	8	73%
	改判	3	27%

值得一提的是，就在拼多多滥用竞业协议的舆论爆发后两个多月，4月30日，最高人民法院发布劳动争议**典型案例**，其中就有关于“竞业限制协议不能限制非负有保密义务的劳动者的自主择业权”的案例。该案中，一名推拿师离职后遭到竞业索赔，仲裁委与法院均不予支持，理由是该公司无法证实推拿师的保密义务，即竞业限制对该劳动者的适用性。然而，该案例的典型性对于以拼多多为代表的互联网大厂竞业来说，却是不典型的。“被竞业”的拼多多员工们面临的一大难点，正是在竞业限制的适用性上，ta们的工作内容并不像推拿师一样能够直观确认到涉密的可能性，而许多法院倾向于认为，签订竞业限制协议就负有保密义务。

## 工劳评论

竞业协议的本意旨在保护企业商业机密，但现实告诉我们，它作为对于劳动者的控制、威慑手段同样有效。正是因为竞业协议在实践中存在太多暧昧模糊的地带，使它能成为一种具有**普适性**（竞业适用性的模糊）、**有效性**（竞业关系认定的模糊）、**收益性**（违约金合理区间模糊）的劳动控制手段。于是也就不难理解，为什么外包工、实习生等企业内的底层劳动力，以及如厨师、推拿师等在一般印象里完全和“机密”不相关的职业，居然也能成为竞业限制的对象。



面对竞业限制的无理要求，大部分求职者并没有太多选择，尤其是进入经济寒冬的今天，即使明知饵中有钩，仍有不少人只能一口咬下。部分法律从业者认为，竞业限制本身没有问题，问题出在对其进行滥用的企业上。然而高达百万乃至千万的违约金，压在一个个如你我般普通的员工身上，这幅让人惊心动魄的图景很难不让人怀疑：在当前资方显著占优的劳资关系态势中，一个名义上客观合理的制度，不仅没有推动双方的均势化，反而愈发成为弱势方的重压，它真的如其声称的那样合理吗？竞业限制滥用的行为甚至算不上违法，用于劳动控制可谓无本万利；但劳动者一旦利用法律维权“频繁”，则会被扣以“恶意讨薪”。对于个别面临竞业限制的劳动者来说，或许有一些应对的经验，可以减少被原公司竞业索赔的概率，但问题的源头始终是那个让劳动者“别无选择”的劳动环境。

## 相关事件

[2024年6月](#)，冷菜工被诉违反竞业协议遭索赔10万，法院认定协议无效

[2024年6月](#)，宽带安装工人被要求签订竞业协议，法院二审改判协议无效

[竞业限制泛滥](#)，劳动者维权难

## 比亚迪巴西工厂被控“奴隶劳动”

## 事件回顾

[2024年12月23日](#)，巴西劳动检察官办公室通报，比亚迪在巴西巴伊亚州卡玛萨里的工厂建设工地中，有163名工人被发现处于类似奴隶的工作条件中。根据巴西法律，这一定性包括屈服于强迫劳动，耗尽工作时间，受制于有辱人格的工作条件和限制工人的行动自由。具体的调查结果揭露，建设工地主要问题包括恶劣的居住、餐饮和卫生条件，工人被迫支付押金，被扣留60%的工资和护照，每天10小时的工作时长和多次工伤事故等。



巴西劳动部公布的工人在比亚迪巴西工厂的住宿环境

此次调查并非偶然事发，而是比亚迪劳工恶性事件遭到多次投诉后引发。这个建设工地于2024年4月动工，开工后不久便有匿名群众向卡玛萨里地区建筑工会投诉工地工人恶劣的工作和生活条件，引发当地工会介入和关注。2024年9月，当地匿名投诉系统接收到一条视频，显示一位比亚迪中国工头暴力殴打劳工，引致[巴西公共劳动部](#)开始深入调查，后续以比亚迪发表声明、谴责涉事工头结束。11月至12月，巴西公共劳动部进一步确定了4起工伤事故。劳工保护相关的部门和公共舆论的关注并非空穴来风，对比亚迪的调查也随着越来越多劳动侵权事件和相关证据的不断积累而逐步升级，直到最终在12月对厂内工作条件下了“奴隶制般”的论断。后续，在公共劳动部的初步听证会中亦确认定性这些工人为国际劳工贩运的受害者。

## 进展与梳理

在巴西，比亚迪官方发布的葡萄牙语[声明](#)中，“诚恳”承诺监督承包方整改问题；然而在国内的公关中，却把此事解读为“境外势力蓄意抹黑中国品牌、抹黑中国”。比亚迪承包商亦辩称扣押劳工护照是为协助申请临时身份证，但2025年1月7日巴西劳动部第二次听证会证实，工人持[非正规签证](#)进入巴西，这一“狡辩”不攻自破。



当消息传回国内，许多网友表示，这一“恶意抹黑”的工作条件，正是国内工人普遍面临的现实。新能源车企的高压和强控制在国内早已不是什么新鲜事。以比亚迪为例，不合理的加班制度、薪资和考核裁员规定构成最直接的压力，工人被迫在生计收入和健康甚至生命之间做出选择。由于各个地区的比亚迪工厂仅给工人提供当地最低工资，工人不得不自愿超长时间加班以维持生计。2024年9月底，一名55岁的西安比亚迪工人在连续几个月的超负荷加班后[猝死](#)。他猝死前一个月的抖音视频记录，他每天工作至少10小时，每月工作26天。一位安徽比亚迪的工人也提到，12月自己连加29天夜班，收入却不到一万。其他工人也佐证这样的超长工时在全国各地的比亚迪工厂已成常态。





< 08.01 - 08.31 >

加班统计

记月工资

其他统计

### 总览

0.0

加班收入 (元)

26

已加班 (天)

243

已加班 (小时)

### 汇总

1.5倍  
工资

0.0元/小时

¥ 0.0

205.0小时

2.0倍  
工资

0.0元/小时

¥ 0.0

38.0小时

去世工人8月份的工时，图源抖音

而对工人更加软性的控制也同样不可忽视。在社交媒体上，有工人指出比亚迪走五步便有一个摄像头，每日睡眠时间不足7小时，有时甚至难以达到6小时。有员工指出，最底层的工人“一个人做两个人的活”，查纪律、查监控、抓绩效的种种审核严苛残酷。

然而，能够加班以维持生存已是一种“幸运”。新能源车企竞争激烈，订单减少时，比亚迪通过限制加班来压低薪资。2024年7月，无锡工厂在生产淡季减少加班，并禁止工人在工时外打零工补贴家用。工人工资直接下降到3000到4000左右，难以养家糊口。工

厂被怀疑是在生产淡季通过调岗、减少工时等手段变相裁员，最终遭到工人集体[罢工](#)抗议。

## 工劳评论

当前新能源车厂工人愈发脆弱和不稳定的处境，往往隐匿于企业规模膨胀、产能爬坡等充满昂扬情绪的新闻背后。面对出口和竞争的行业压力、价格战，新能源车企把代价不成比例地转移到工人身上，对海外劳工的系统性剥削也早已是宏伟出海蓝图中的一环。

在“中企出海”的案例中，工人不仅被国内行业起伏和常规的劳动控制策略左右，也被更深地嵌入海外劳工的身份模糊性和人身不自由中。以同样是因新能源产业而成为中资企业布局的印尼为例，苏拉威西的中资镍厂对中国工人的剥削、克扣和非法拘禁的情况已经有大量[媒体](#)报道记录，有工人在接受媒体采访时表示在园区的生活如同坐牢。扣押护照作为一种劳动控制方法并不罕见，甚至习以为常，尽管按照国际惯例，这早已涉嫌强迫劳动与人口贩运。外派劳工往往被视作商品化的人力资源而非受劳动法保障的劳动者，当地警方和工会未必有意愿介入给予法律救济，中国的劳动法更是长期漠视海外工人的劳动保障。故此，企业得以利用中国劳工的脆弱法律身份规避检查、降低成本，服务资本的全球扩张大局。

## 相关事件

[2024年1月](#)，印尼雅万高铁项目欠款，中国大使馆遭挂布条抗议

[2024年2月](#)，一带一路埃及CBD项目拖欠工资，中国工人讨薪被殴打

[中国工人](#)在中资印尼钢铁厂常年遭遇欠薪

# 规培生自杀

## 事件回顾

2024年2月，25岁的规培生[曹丽萍](#)因不堪长期高强度的加班选择自杀。遗言中，她多次提到“加班”“请假”“事情做不完”等字眼，日常与朋友的交流也流露出深深的无助与绝望。在规培期间，她几次尝试请假却因无法完成导师分配的任务而作罢。在目前的规培制度下，她不得不承担繁重的工作，同时缺乏有效的支持和缓冲机制，加之规培生群体

整体处于弱势地位，她的每一次抗争最终都归于沉寂。同样是2月，上海中医药大学附属岳阳中西医结合医院，规培生小吉在出租屋烧炭自杀；3月14日和3月19日，广西南宁第一人民医院一名实习生和一名规培生接连自杀。接连几起自杀事件再次将规培制度推上风口浪尖。



2022年12月，规培生抗议疫情期间工资过低、负担沉重

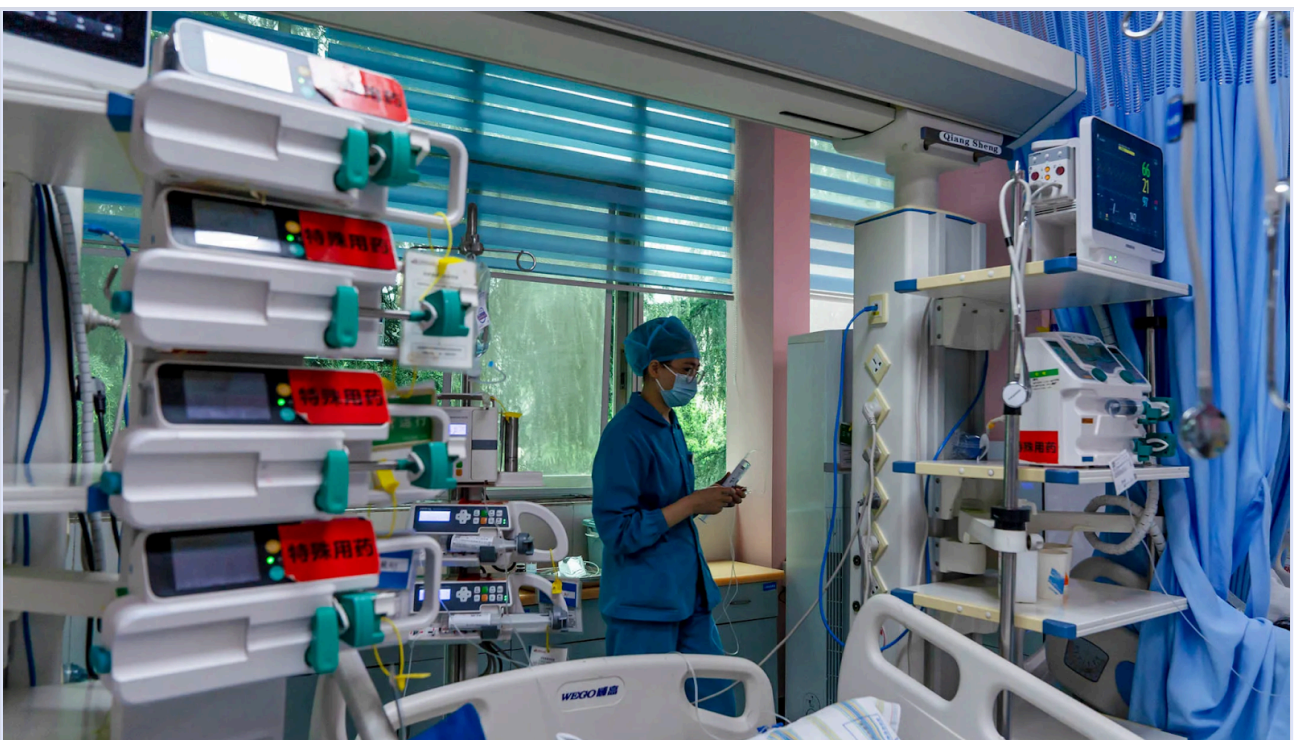
## 进展与梳理

多家媒体报道了规培生在培训期间面临的高强度工作、低收入、无法得到制度设计承诺的培养学习、身份模糊、权利缺失的现状。社会对规培生的现状、应当获得的权利有了更多深入的讨论。

与规培生强烈的不满情绪、社会对规培制度的反省相对应的，是官方仍努力正当化规培制度的“剥削性”。2024年8月19日医师节，规培制度发起者之一、四川大学华西医院麻醉手术中心学科主任刘进回答央视时表示：“适当疲劳状态下还能基本正常工作的能力必须要有，否则你就当不好、当不了这个医生。”这一言论迅速引起了广泛争议。不少规培生对此表示强烈不满，认为所谓的“适当疲劳”只是对规培制度压榨的合理化，忽视了规培生长期面临的过度加班、高强度工作的处境。尽管刘进在讲话中补充道：“过度疲劳、无休止地加班，这些肯定是不对的。”但是对于规培生而言，ta们往往已经习惯于加班成为常态、疲劳工作被视为职业必修课的现实，因此这样的补充反而被认为是“站着说话不腰疼”。许多规培生反驳道，与其强调“适当疲劳”，不如从制度上保障合理的工作时间与休息权。



规培生的工资保障亦是一个顽疾。由于规培期间的学生身份，规培生没有劳动合同，仅靠每月几百至一千多元的补助度日。据统计，69%的规培生月收入在3000元以下，仅14.5%的收入超过5000元。微薄的收入与其付出的劳动形成了鲜明的反差。早在2022年，“清零”政策放开后，疫情在短时间迅速蔓延，医院要求研究生和规培生必须留院支援但却未能提供充分的医疗保障和劳动待遇，当时全国超过10所医学院校学生喊出了“同工同酬”等口号（[工劳往期梳理](#)）。时隔3年，在各地公立医院频繁传出降薪欠薪消息的今天，合理报酬诉求的实现显得愈发困难。



## 工劳评论

规培生自杀事件揭示了规培制度深层的结构性问题：这一群体长期被剥夺休息权、劳动保障与基本尊严。ta们在高强度工作的压迫下得不到应有的支持，却因学生身份和微薄收入处于弱势地位，无法通过劳动合同维护自身权益。在主流舆论对疲劳文化近乎默许的氛围中，制度性的劳动剥削愈发显而易见。

需要追问的是，为什么学生群体频繁沦为廉价劳动力？“降本增效”已成为近年来中国市场的核心逻辑，而廉价的学生劳动力正是市场化改革下医院自负盈亏的重要手段。对医院而言，规培生是成本最低的“人力资源”，承担着一线医生的劳动强度，却仅需要象征性的补助。

而另一边，被输送到工厂的职校生，境遇则更加严峻。职校学生面临学校、劳务中介、工厂多方势力的压迫，各方相互庇护、谋利。职校学生被迫以“实习”名义，低薪从事与专业无关的流水线工作，有时还会因此造成身体和心理创伤。当ta们最终离开学校拿到毕业证书时，却发现自己既缺乏实际技能，也无法摆脱社会的偏见与学历歧视。

规培生与职校生虽在教育系统的序列中存在差异，却共同面临着低成本人力替代品的处境。当我们讨论某一群体的境遇时，更应看到将劳动者利益置于底端、将成本压力不断转嫁给更弱势群体的系统性链条。如何促成不同背景学生群体的联合，推动各自处境的改善，或许是未来值得思考的方向。

## 相关事件

[2024年4月](#)，呼和浩特市公立医院无故辞退40余名劳务派遣护士

[2024年10月](#)，欠薪10个月后，公立医院梅州市嘉应学院医学院附属医院倒闭

[2024年8月](#)，河南清丰第一医院拖欠工资，医护集体讨薪

## 搬厂维权

## 事件回顾与梳理

疫情后，工人集体维权事件频发。据中国劳工通讯[罢工地图](#)的有限统计，2024年至少发生了1508起工人集体行动事件，其中搬厂维权事件在经济下行的大环境下尤为频

发。。[2024年1月10日至14日](#)，上海松江东洋塑胶制品有限公司工人集体罢工，抗议公司不合理的搬迁赔偿标准；[3月16日](#)，湖北阳新电子厂一夜搬空，工人不仅没有得到补偿甚至工资也没有结清，遂进行集体维权；[4月10日](#)，因烟台凯实工业有限公司搬厂补贴不到位、政策不合理，工人维权两月无果，遂开始在互联网上寻求关注和帮助；[7月29日](#)，珠海宝力模具塑料制品有限公司决定搬厂，但拒绝对员工做出任何赔偿，部分工人发起集体维权，要求公司对ta们做出合理赔偿。



工厂搬迁给工人带来的影响有很多，譬如工作场所迁移带来的生活圈移动、通勤时间的变化等。但更为严重的是，工作环境或工作强度等的剧烈变动可能导致工人难以适应，如果工人主动辞职，不仅得不到任何补偿，而且还会失去工作。

在搬厂维权中，一些工人聚焦于争取应得的补偿与合理的安置，另一些则直接抗议、阻挠搬厂行为本身。例如，3月17日，深圳乔丰科技实业有限公司爆发了[罢工](#)，要求公司依法支付搬迁补偿金、并补缴社保。该罢工持续了一天，后因政府调停。3月18日有工人发抖音表示，厂方暂停搬厂，工人复工。在维权过程中，厂方试图让工人相信“这不是搬厂”，坚称搬厂一事纯系两位带头工人造谣，但是其自身近期以来的产业部署已然让工人们注意到生产中心的转移，纷纷忧心于个人前景。除此以外，工人们在抗议中同时表达了对公司欠缴社保的强烈不满，超过120名工人联名要求公司不仅承认搬厂的事实，且补缴拖欠的五险一金。



从大多数搬厂维权案例来看，工人很难在搬厂成为既定事实后应对资方的搬迁，不仅难以要求搬迁后的厂方支付经济赔偿，甚至连原本应得的工资也无法确保结清。因此，对于工人来说，在搬厂成为定局之前进行维权，才能掌握谈判的主动权。为此，可以将阻挠搬厂的抗议行为，如乔丰科技的工人维权，看作是一种“以生产资料为人质”的维权博弈。

## 工劳评论

从企业的角度看，搬厂往往是资本优化资源配置的结果。在经济下行压力和市场竞争加剧的背景下搬厂亦成为企业规避赔偿责任的常见手段。不少工厂“一夜搬空”，企业不仅欠薪跑路，还以迅速撤离的方式规避赔偿，使工人维权难上加难。更为糟糕的是，这种操作一定程度上获得了制度的“纵容”，地方政府在招商引资和经济增长目标的驱动下，倾向于优先维护企业的利益，而选择性忽视劳动者权益。

而工人的维权策略也逐渐发生变化，从被动接受转向主动抗争，甚至在搬厂成为既定事实前进行阻挠。这种“以生产资料为人质”的维权方式，成为工人在资本强势面前的一种博弈策略。工人通过集体停工阻止厂方搬迁，将谈判的主动权牢牢掌握在手中。而这种策略的前提，正是工人对生产活动具有不可替代的关键作用。然而，这种博弈策略也存在局限性。即便维权行动取得阶段性胜利，企业也可能采取更加隐蔽的方式继续削减劳动成本，例如裁员、调岗或变相降薪。搬厂维权或许难以完全阻止关厂搬迁，但工人的抗争仍会给资方以震慑，而在过程中积累的抗争经验，也将激励相同处境的其它工人。

## 相关事件

[2024年5月](#)，吉林威卡威汽车零部件公司工人罢工，抗议公司搬迁厂区不赔偿

[2024年6月](#)，珠海德资家具厂搬迁不赔偿，工人多日罢工维权

[2024年11月](#)，数百工人罢工抵制富士康搬迁厂区无赔偿

此篇年度回顾的完成实属不易。工劳编辑组在讨论追踪后续报道的设想时，便已预料到这种尝试的艰难——在当下的媒体环境中，关于工人权益的新闻能够被报道已属不易，想要深入追踪后续更是近乎奢望。而事实也验证了我们的担忧：绝大部分事件，要么已被删帖湮灭，要么早被遗忘尘封。即便如此，我们试图尽可能呈现这些行动和苦难。这是劳动者抵抗的回响，也是对未竟之事的执着守望。新的一年，愿你我继续，共同关注劳动者不该被遗忘的苦难与抗争。倘若可以，尝试迈出行动的步伐，即便只是一小步。

本期撰稿：马乙己、伊甸、蓝水、水泥

编辑：水泥

## 在最后

以上是本期工劳小报特刊的全部内容。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 ([editor.labor@gmail.com](mailto:editor.labor@gmail.com)) 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...

**DEC 25** 【年度专题】劳尽一生，何以为安？——工人养老问题分析与访谈 39 min read

**OCT 22** 【跨境漂流信1】身在海外，如何连接彼此，思考劳工/运动 41 min read

**OCT 14** 长工时和低工资：中国数据标注行业的劳动状况 12 min read



---

**SEP 02** 工劳小报堂堂突入线下! 独立志01: 《青年失业潮下: 劳动调查》

3 min read

---

**JUN 03** 【1989六四事件·三十五周年】工人力量特辑

5 min read



Published with Ghost

工劳小报 | 工劳快讯 © 2025