

# 【2025劳动事件回顾】容易受伤的身体、修不好的劳动风险与压抑中的反抗

 article.laborinfocn7.com/2025-review

蒋编辑

December 30, 2025



在工地、车间、马路和屏幕前，劳动者不断受伤、死去。爆炸、坠落、洪水、夜班、猝死，一次次被登记为工伤、工亡，像沉积物一样堆叠在这片由劳动支撑起来的土地上。它们往往被统称为“事故”，仿佛只是运气不好，仿佛只要避开那一次，就能全身而退。

但现实并不平均。并不是所有劳动者，在工作中面对的是同样的风险。

有些身体，被反复推到更危险的位置上——乡村里的零工，高龄仍在劳作的人，被外包、被临时雇佣的人，被算法调度、被计件和时长追赶的人。他们并非更勇敢，也不更能吃苦，同样是血肉之躯，却更频繁地被安排去承担那些“可以出事”的工作。

当制度设计、产业结构、城乡差距、性别分工、技术与平台规则层层叠加，风险便顺着这些结构不断向下流动，渗进一场场事故、一具具身体里。此时，伤害不再只是偶发的不幸，而成为一种被默许、被消化、被当作常态、也逐渐被忽略的劳动背景。

进入2025年，这种结构性的风险并未消失，只是换了一种表述方式。

有关部门仍以相对缓慢的节奏，围绕舆论高度关注的超龄劳动者与“新就业形态”劳动者推进制度修补：从超龄用工权益保障征求意见，到“新职业”试点扩围，再到部分地方出台平台用工治理措施；一些外卖、网约车平台也在监管压力下，对社保、规则公示、抽成等长期处于灰色地带的问题，陆续作出“规范化”姿态。

但政策聚光灯照向少数被点名的群体，并未同步带动整体劳动者生计底线的改善。最低工资涨幅有限，仍难以覆盖持续上升的生活成本；社保责任依旧被广泛规避；陪护假等权利反复写入文件，却难以真正落地；职业病目录的更新，也难以回应更广泛、更隐性的劳动损耗现实。与此同时，医护降薪与医院破产、教师岗位收缩与零工化、互联网行业在AI扩张与裁员并行中的不安全感，持续提醒我们：所谓“合规化”、“改革”，并不必然带来更稳定的岗位，也未必指向更体面的劳动。

正是在这样的背景下，基层劳动者的声音显得尤为必要。主流叙事的刻意遮蔽，并不意味着2025年的讨薪、罢工与集体抗议就此消失。相反，从外卖骑手、货车司机，到医院员工、制造业女工，再到白领群体对加班与降薪的反弹，劳动冲突仍在发生，只是以更碎片化、也更策略化的方式持续展开。

但与此同时，民间劳工组织的空间持续收缩，公共表达渠道愈发受限，劳动者更难形成稳定的集体表达与持续动员。在单向度、自上而下的“治理”逻辑之下，我们仍不得不追问：**这些制度修补，究竟是在修复劳动秩序，还是在将结构性的成本，继续转嫁给最底层的人？**

本专题试图从事故、政策、行业与行动四个层面，重新拼接这一年的劳动现实。欢迎点击右侧目录快速跳转，或按顺序完整阅读。

## 01 更容易受伤的身体：2025劳动事故回顾

---

在工地、车间、马路和屏幕前，劳动者不断受伤、死去。爆炸、洪水、夜班、猝死，一次次被记录为工伤、工亡，像一层层沉积物，堆在这片由劳动支撑起来的土地上。它们常被概括为“事故”，仿佛只是运气不好，仿佛只要避开那一次，就能平安无事。

但事实并非如此。并不是所有人，在工作中面对的是同样的风险。

有些身体，一再被推到更危险的位置上。乡村里的零工，高龄仍在劳作的人，被外包、被临时雇佣的人，被算法驱动、被计件和时长追赶的人。他们不是更勇敢，也不是更能吃苦，也是同样的血肉之躯，却更常被安排去承担那些风险。

制度、产业结构、城乡差距、性别分工、技术与平台规则，当风险顺着这些结构不断往下流，渗进一起起事故、一具具身体里，伤害就不再只是偶发的不幸，而成为一种被默许、被消化、被当作常态、也逐渐被忽略的背景。本篇年末专题想追问的，不是具体的事故如何发生，而是：究竟是哪些劳动者，被长期放在可以受伤、也更容易被放弃的位置上。

## 1.1 爆炸与洪水间逝去的乡村工人

---

2025年夏天，两起事故发生在华南华北两个不同的村庄，却落在同一类人身上。

6月16日，湖南临澧停弦渡镇山洲村，山洲烟花厂发生爆炸。冲击波传到几公里外，村民家中的玻璃被震碎。厂里有人当场死亡，也有人受伤。出事时，厂里有不少临时工，其中包括刚进入外包装车间工作的女性。最终伤亡数字是9死26伤。

7月27日，山西大同天镇县谷前堡镇，一辆中巴车清晨出发，车上坐着14名去大棚采摘的零工。途中遭遇暴雨，桥梁被冲毁，车辆落水，新闻报道他们“失联”。其实这并不意味着还有生还可能，只是因为尸体难以找到。



一个是生产事故，一个是暴雨中的交通事故。看起来并不相同，但死伤者有着相似的身份：生活在乡村，靠零工或高风险产业维持收入的人。

在山洲烟花厂，死亡和重伤最先被看到。爆炸后的二次爆炸、闪爆风险，让救援本身也充满危险。而影响更深远的是，作为临澧县的支柱产业，山洲烟花厂提供了当地一半的工作机会。爆炸发生后，不光是山洲，临澧全县烟花爆竹工厂停产。原本依赖这一产业获得收入的家庭，瞬间失去了主要经济来源。

在山西的暴雨事故中，等同死亡的失联同样是最直接的结果。对家属来说，更漫长的是等待。很多失联者是女性，家里的主要照顾者。她们不只是打工者，还承担着照顾老人、孩子和家庭日常运转的责任。一旦出事，家庭立刻失去支撑。



一个是生产事故，一个是交通事故，单论近因，或许还能视为单纯的偶然。然而两宗几乎不相干的事件，却反映了遇难者在社会结构中位置的相近——他们都是生活在乡村，靠零工或高风险产业维持收入的乡村零工。

烟花厂在高温季节临近停工前赶工，仍安排生产，也招募临时工进入厂区。大棚采摘的零工，在多次暴雨和地质灾害预警已经发布的情况下，仍被组织清晨出发。这些决定，是工人自己做出的，却也是他们无奈的选择。

在临澧，烟花厂是当地主要的工作机会。每到赶工期，厂里会临时招人，从事外包装、搬运等工序，按天结算工资。爆炸发生时，有女工刚进厂四天。事故当天，当地气温达到36°C，距离行业惯例的高温停产期只剩不到一周，但生产并未停止。对许多村民来说，停工意味着当季少一笔收入，也意味着临时工机会随时消失。

在天镇县，大棚采摘是少数能快速换到现金的工作。零工一天工钱约130元，清晨四五点集合，晚上才结束。事发前，当地已连续多日强降雨，暴雨和地质灾害预警多次升级至红色，但采摘安排并未取消，中巴车仍按原计划发车。

这种用工方式，使“不出工就没钱”成为现实压力。临时工没有稳定劳动关系，也缺乏完整的保险和工伤保障。一旦停工，当天的收入就直接归零。对年纪偏大、选择有限的、女性乡村劳动者来说，高风险工作往往是少数还能带来现金回报的选择。

因此，乡村工人更容易死伤，并不是因为他们不懂安全。在烟花厂干过活的人，清楚爆炸的风险，即使是临时工也都经过培训。暴雨和山洪的危险，对于多年在山村生活的当地人来说，也难谈得上是不测之祸。但在收入本就紧张、缺乏更稳定安全工作的情况下，风险一次次被无奈接受，事故也就一次次发生。爆炸、山洪当然是可怕的灾难，但没收入没钱则是更长期、更令人恐惧的。

## 1.2 没有终点的高龄劳动者

---

高龄劳动者的伤亡事故，常被简化为感慨一句“老无所终”。但实际上，年龄与其伴随的资源劣势，往往使其承受长期的身心伤害和权益剥削。他们长久身陷的复杂困境，只有到体现为严重伤亡时，才得以被短暂窥见。

今年7月10日，辽宁沈阳，63岁的园林绿化工人张拥伦在户外工作时倒下，紧急送医后仍抢救无效身亡，死因为热射病引起的多脏器功能衰竭。

而9月13日，浙江绍兴地铁2号线豆姜站，列车在深夜撞上4名正穿越轨道的保洁人员，当中3人抢救无效身亡，1人重伤。事故遇难者中，至少有2位超过60岁。

在绿化工人的工伤事故中，最早受关注的是不幸离世的张拥伦老人，及作为其直接死因的热射病。只是，张拥伦所属、至今仍照常工作的园林绿化工人队伍，实则全由60岁以上的超龄劳动者组成，且他们日常经受的工作伤害远远不止酷暑。

绿化工作相当危险，曾有工友被油锯意外削下整个指节，工作的单日工资却普遍只有100元。同时，工友们的劳动关系长年处于低保障中。超出退休年龄者并没有社保，受包工头而非原公司雇用，更从未与工头签订过纸质劳动合约。非正规的雇佣方式，加上刻意排除高龄劳动者的《劳动合同法》，最终导致张拥伦家属难以追索赔偿。甚至因为雇主责任保险不受理外派工作，连商业保险也未获赔偿；至此，高龄劳动者家属只能，面对或达八个月的漫长诉讼。



来源：南方周末《一名绿化工人，倒在东北的盛夏》

而造成4位地铁保洁员伤亡的安全事故则更加蹊跷。在事发十余天后，绍兴市轨道运输集团才发布简短通报，自此再无具体调查结果。不过，无需通报也能见到，高龄保洁员群体所承受的伤害，同样不只这次突发意外。

车站内保洁员群体的工作强度与报酬，长年不成正比。工友们全年无休，一天工作12小时或以上，每月工资却仅有3000-4000元。同时，伤亡的保洁员们同样全为低保障的外包劳动关系，其公司普遍不缴纳社保，也没有额外工伤险，事故后的赔偿机制成谜。更值得注意的是，事发后仅数天，外包公司当即辞退所有60岁以上的保洁员。这些高龄劳动者如同即弃消耗品，长期忍受恶劣劳动条件，却在同事发生致命意外后，即被随意裁员。



多数高龄劳动者因生计选择继续务工，如张拥伦的搭档年近70岁，仍需供养待业儿孙。只是，除了年龄上的务工劣势，高龄劳动者们更加身陷根本的就业困境：他们大多属于农民工群体，年轻时进城劳动，最终却因“清退令”或厂区缩减成本而被辞退。技能贬值、缺乏人脉之下，对差事并没有选择权。教育程度匮乏则进一步限缩老人们的维权能力，如张拥伦从未有过劳动合同，不识字的工头不理解23页的雇主责任保单；绍兴地铁的保洁员更难意识到，外包公司可能缺失的安全培训，实际上何等重要。

由此，年龄交织资源条件，吊诡地围困住高龄劳动者：年轻的他们忍受高强度、低防护的劳动，希望用劳动换取更有保障的未来；但到真正老去时，过往投入的劳动反而成为枷锁，让他们加倍深陷高强度劳动，甚至不再获得法律的基本保障，即使伤亡。

### 1.3 被外包的风险：“非正式”劳动者的隐形伤亡

---

在更容易受伤、死亡的劳动人群中，非正式合同工人的比例始终居高不下，却长期处于制度视野之外。事故发生后，公众往往只能看到寥寥数语的通报：“涉事员工为兼职”、“伤者系外包人员”。这些看似中性的身份标签，实际承担着一种功能——一旦“临时”“外包”“非正式”被标注，劳动中的风险与责任便被迅速切断，转移回劳动者个人及其家庭身上。

#### 高风险行业工亡责任无从追究

今年9月25日，一名48岁的油漆工在不通风的地下室作业时中毒死亡。其在地下室内长时间独自工作，仅佩戴普通口罩，中毒后昏迷长达20小时无人发现。该工作由同行介绍，由包工头带去施工，现场缺乏基本安全条件，也无人巡查。事后，包工头以“能力有限”为由，仅给予家属3万元补偿。

在临时、不稳定的劳动关系中，劳动者更可能长时间作业、独自作业，在缺乏防护、培训和监督的环境中承担更高风险；而一旦事故发生，却缺乏工伤认定与制度性保障。工作风险高度集中于劳动者身体之上，责任却在关系切割中被层层卸除。

10月17日，一名铁矿司机在工作中突发脑出血死亡。矿企称其为“私人劳务外包人员”，拒绝工亡赔偿。死者签署的劳务协议实为免责条款，工伤认定与索赔困难重重。尽管理论上，若能认定事实劳动关系，公司应承担工亡责任，但现实中的维权成本，几乎将这一权利排除在工人家庭的承受范围之外。

通过临时工、外包、劳务派遣等方式，高风险行业得以系统性规避长期责任，将最危险的劳动，交由议价能力最低的人承担。



### 职业病、过劳死亡，赔偿责任在谁？

非正式劳动者的身体，不仅暴露于突发事故，也长期承受慢性、不可逆的职业伤害。

今年9月，一名43岁的矿工在离职后确诊尘肺病，向公司提出赔偿请求，却被项目承包人以“仅在承包期内工作10个月”为由拒绝承担责任。这一事件揭示出“长期临时工”的普遍困境：劳动关系碎片化，健康风险却在同一行业、同类环境中持续累积。

在煤矿行业，通过项目承包用工已成为规避长期责任的常态。工人名义上流动，实则长期暴露于高粉尘环境中。尘肺病作为典型职业病，不可逆、致残率高，患者往往在未达退休年龄便丧失劳动能力。然而，超过80%的尘肺病患者从未申请过赔偿；拥有明确劳动关系、可申请工伤赔偿者仅占4.1%，最终成功获得赔偿的更不足1.22%。在劳动关系不断被切割的情况下，工伤责任是有限的，身体的损耗却是持续而漫长的。

10月20日，郑州一名44岁的短剧导演因过劳猝死。由于未签署正式劳动合同或项目协议，公司仅支付1万元补偿，后续索赔困难重重。短剧剧组普遍缺乏医疗与安全保障，工作时间极长、强度极高、精神压力巨大。从业者多来自各行各业，在经济下行中被动或主动进入这一行业，在低保障条件下承受高强度劳动。有的人押注“风口”，有的人只是寻找一份短期结算的收入，而这种偶然进入的临时劳动，却可能在长期过劳中酝酿致命风险。

即便没有立即发生事故，当劳动者长期处于低保障、高风险、低收入、高强度的劳动状态中，身体伤害已经在持续发生，致命风险也早已被系统性制造。



### 风险持续沉积

在现实中，“劳务外包”被实践为责任外包，而非单纯的用工形式选择；“临时用工”也不只是时间有限的劳动，而更接近于一种被迫切断劳动时间与责任链的风险管理机制。通过外包、派遣、临时工等方式，用工主体得以抬高工伤认定门槛，使非正式劳动成为事实上的“责任真空区”。

从这个角度看，非正式用工并非法律盲区，而是被人为制造、并被反复利用的盲区。在当前经济环境下，越来越多企业选择以非正式用工降低成本、转移风险，本质上是一种以劳动者身体为代价的成本压缩机制。

选择临时劳动的个体，往往本就处于年龄、技能、户籍、经济等多重弱势位置，风险承受能力更低；而临时劳动制度所带来的高风险，正好与这些脆弱性相互叠加，形成恶性循环。所谓“灵活用工”，实质上是风险向下沉积的过程。

临时工制度并非效率的中性选择，而是一种结构性安排：在不改变生产方式的前提下，将长期成本与伤害转移给最难被看见、也最难维权的人。

## 1.4 在算法与长工时之间耗尽的平台劳动者



2025年2月13日，元宵节次日，39岁的货车司机刘俊平在自己的货车车厢内突发脑干出血猝死。此刻，他身处离老家乌兰察布近2000公里之外的浙江。此前，他与两位卡车司机正月初一从内蒙出发前往浙江龙游送货。不想竟是永别。

2025年4月23日和5月4日，“饿了么”枣庄一站点两名连襟骑手梁军和袁鹏先后猝死。梁军的工作模式是强度极高的“上一天一夜，休息一天，再上一天一夜”。猝死前一晚，他因过度疲劳，下班后直接在外面睡着了两个小时才回家。袁鹏倒在了去上班的路上。在猝死前三天，他每日在线时长均超过11小时，其中5月3日跑了70单。其妻子周女士表示，丈夫每日工作通常超过12小时，经常干到凌晨。

2025年9月4日，网约车司机闫俊峰于清晨出车后，在北京市通州区被发现在驾驶途中猝死。此前相当长一段时间里，闫每天早晨6点多就出门接单，晚上8/9点才收车，每天工作超过12小时。

2025年，在网约车、网约外卖和网约货运行业，还有更多的因过劳而猝死的名字，没来得及被记录。

“网约”成了他们和他们的家人共同的噩梦，超长的工作时间背后是科技的效率和灵活神话。效率和灵活遮蔽的是一部精密算法管理机器：算法强制派单、计件工资、自动路线规划、随意施加的惩罚（罚款或扣服务分），平台工人被还原为大数据模型中的一个或几个参数，被迫用血肉之躯服膺于大数据模型“全局最优”的数字逻辑。

更重要的是，这部机器并非像传统工作中的管理安排一样不变，而是遵循个体发生学的逻辑不断自我强化，这就意味着平台工人必须时时刻刻保持最高效率状态，才能有可能在大数据模型中成为优先选项，获得更多、更好的订单，更高的单价，获得相对稳定的收入；否则很有可能被算法排斥，直接影响收入。

同样造成他们噩梦的，还有疫情的冲击和行业的竞争格局。疫情三年，很多中小企业倒闭，不少行业萧条，人们纷纷进入网约车和外卖行业，平台行业的一度饱和。过剩的劳动力给了平台企业不断压低单价的空间，而其他行业的萧条也使得不少资本涌入外卖和网约车行业，一时间，抖音京东外卖价格战声势浩大，网约车小平台如雨后春笋，低价高速成为竞争获胜的不二法门。而货运行业则是运满满一家独大，要风得风。对平台工人而言，没有良好的社会福利保障，身负沉重的家庭负担，他们只能接受越来越低的单价、越来越短的服务时间和越来越严苛的管理要求，用时间和生命冒险，换来生存。

他们的过劳猝死，常常意味着一整个家庭命运的改变和衰落 – 这又何尝不是一种死亡？虽然近几年给平台工人的更多保障的呼声在媒体上不绝于耳，但是真正落地的做法和实实在在的保障却依然困难。绝大部分的雇主 – 平台、承包商或站点 – 都以“雇主责任险”的方式处理平台工人的保障问题，吊诡的是，这一用来保障雇主的商业保险，成本却由工人来承担，而理赔时，保险公司常常以保障主体并非工人为由拒绝理赔；当然，更多的是站点拿走大部分赔偿金额的情况。保险公司拒赔的另一个常见的理由是围绕工作时间和工作地点的争议：保险公司往往拿着以工厂为原型的保险条款，指责平台工人猝死时并非在工作时间和固定的工作地点。这些都使得要真正获得所谓“保障”，难上加难。

更值得注意的是，平台在这一年几乎所有的工伤、保险的判决中都完美隐身。虽然平台算法和制度实际上控制了平台工人的工作节奏和收入，也控制了承包商的实际运作，政府和司法体系似乎仍固守平台与普通企业有本质上不同的例外主义论调。这些论调亟需被挑战，否则未来平台工作将成为越来越多个人和家庭的噩梦。

## 02 政策动向：聚焦超龄与新业态劳动者，却回避根本劳动保障问题

2025年，围绕高龄劳动者和新就业形态劳动者的政策修补继续展开。这一方向延续近年来中央对“新就业形态”、“超龄就业”等问题的关注，回应制度缺位带来的压力。但这类政策能否形成稳定保护机制，目前尚难判断。

更值得警惕的是，当政策资源针对特定群体拾漏补遗，所有劳动者共同依赖的基础保障却陷入长期停滞。最低工资调整幅度持续收窄，与生活成本和社会平均工资的差距依然明显；社保缴费责任仍被广泛规避；新增假期在企业层面的可执行性有限。某种意义上，“特殊人群问题”的推进，并没有改变普遍性劳动保障底线偏弱的问题。2025年的劳动政策，是否真正改善了劳动者的整体处境，答案仍不明朗。

## 2.1 超龄劳动者权益保障：积极补漏，还是新的折中？

---

随着全国人大于2024年通过《关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》，酝酿多年的延迟退休政策在2025年正式落地。不过，相较于退休年龄本身的调整，2025年在司法与行政层面取得更明显进展的，或许是对长期处于制度保障边缘的“超龄劳动者”群体的回应——即事实上已超过法定退休年龄、仍持续就业的劳动者。

8月，人力资源社会保障部等部门发布《超龄劳动者基本权益保障暂行规定（征求意见稿）》，再次明确落实《决定》第六条关于保障超龄劳动者劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生和工伤保障四项基本权益的要求。从文本设计来看，人社部并未正面界定超龄用工属于劳动关系还是劳务关系，而是以“书面用工协议”作为制度载体，回避关系定性问题；但在最低工资标准、强制参保工伤保险等核心权利上，则采取了较为明确和刚性的保障态度。

几乎同期，最高人民法院发布的《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》虽然因社会保险条款引发较大争议，但其中，更具长远意义的变化，在于废止了2020年司法解释中“已依法享受养老保险待遇或者领取退休金人员一律按劳务关系处理”的规定。这一调整，至少在形式上松动了“超龄劳动者必然属于劳务关系”的既定司法逻辑，为今后的裁判实践预留了更多解释空间。

此外，司法部2月公布的行政复议典型案例中，也出现了超龄劳动者申请工伤待遇的案例。复议机关最终确认，劳动者虽已超过法定退休年龄，但在工作中受伤，仍依法享有工伤保险待遇。这一案例从行政救济层面，进一步强化了超龄劳动者在工伤保障上的权利基础。

综合来看，2025年一系列行政与司法层面的调整，正在为长期被整体归入“劳务用工”的超龄劳动者打开新的制度空间：在传统劳动关系与劳务关系之外，逐步勾勒出一种附带强制性基本保障的特殊用工形态。但与此同时，在养老、医疗保险等问题上，政策仍坚持以“自愿、协商”为原则而非强制纳入。这也引发一个无法回避的问题：在持续扩大保障内容的同时，继续将超龄劳动者排除在完整劳动关系之外，究竟主要便利了谁，又是否真正回应了这一群体的需求？



在司法部公布的其中一个行政复议典型案例中，一名超过60岁的劳动者在从事绿化养护工作过程中，因为避雨摔倒受伤，导致骨折。根据行政复议，超过法定退休年龄但未办理退休手续的劳动者发生工伤，需用人单位承担工伤保险责任。

## 2.2 新业态劳动保障：政策推进稍缓，成效待检验

紧随《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》等文件密集出台的2024年，相较之下，**2025年围绕“新就业形态劳动者”的政策发布节奏明显趋缓**，整体声量亦不及上一年。根据工劳网汇总的公开信息，年内仅有安徽省和深圳市分别于7月和11月出台了较为综合性的地方性政策文件，内容涵盖工资算法透明度、休息休假安排、工伤保障以及劳动争议处理等基础权益，延续了对新业态劳动者系统性保障的政策思路。

在工伤保障领域，2022年启动的“新就业形态人员职业伤害保障试点”（简称“新职伤”）于2025年迎来扩围。人力资源和社会保障部等部门宣布，试点范围由北京、上海、江苏等7个省市，进一步扩大至天津、河北、辽宁、浙江、安徽、福建、山东、湖北、广西、宁夏等10个省份，同时新增滴滴出行、顺丰同城、滴滴货运、满帮省省等大型平台企业参与试点。相关部委于4月公布扩围安排后，各地陆续出台实施方案。官媒数据显示，截至9月，累计参保人数已达2200万人。不过，在具体执行层面，外卖骑手等高风险岗位在发生职业伤害后能否充分、及时获得理赔，仍有待更多来自民间的调研与检验。

此外，回应2022年《工会法》修订要求，2025年广州市、山东省、江苏省、陕西省和北京市相继通过或修订了《实施〈中华人民共和国工会法〉办法》，明确要求平台企业及平台用工合作企业依法建立工会组织，积极吸纳新就业形态劳动者入会。**在实践层面，外卖、网约车等行业劳动关系复杂、难以理清**，即便暂不评价官方工会体系的实际保障效能，这些新增制度安排在现实中的落实效果，仍有待持续观察。

相关政策/法律文件	行政范围	主题
《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法（修订草案）》	北京市	工会
《深圳市人民代表大会常务委员会关于加强新就业形态劳动者权益保障的决定》	深圳市	报酬、假期、工伤、劳动纠纷、社保
《山西省新就业形态人员职业伤害保障实施办法（试行）》征求意见	山西省	工伤
《北京市新就业形态人员职业伤害保障业务经办细则（试行）》	北京市	工伤
《江苏省新就业形态人员职业伤害保障试点实施方案》	江苏省	工伤
《九江市补充工伤保险实施办法》	江西九江	工伤
人力资源和社会保障部等九部门《关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点的通知》	国家	工伤
《安徽省新就业形态劳动者劳动权益保障规定》	安徽省	报酬、假期、工伤、劳动纠纷、社保
《山东省关于做好新就业形态人员职业伤害保障试点工作的通知》	山东省	工伤
《陕西省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》	陕西省	工会
《厦门经济特区网约配送员劳动权益保障若干规定（草案）》	厦门市	报酬、假期、工伤、劳动纠纷
《江苏省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》	江苏省	工会
《四川省新就业形态劳动者专项互助保障计划》	四川省	工伤
《山东省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》	山东省	工会

相关政策/法律文件	行政范围	主题
《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法（修订草案）》	北京市	工会
《深圳市人民代表大会常务委员会关于加强新就业形态劳动者权益保障的决定》	深圳市	报酬、假期、工伤、劳动纠纷、社保
《广州市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》	广州市	工会

## 2.3 最低工资的涨与生活水平的停

截至2025年年底，我国多数省市都选择在今年不同程度地提高了最低工资标准。以第一档为例，从最高上海的2740元到部分中西部城市2000元出头，大部分城市都超过了2200元，与2024年10月底的数据相比大多城市有所涨幅（具体数字可参考：[来源](#)、[来源](#)）。

但众所周知，最低工资标准的提高或者中央文件对“涨工资”的再三呼吁（[来源](#)），并不能直接左右市场的整体工资水平，更不意味着在没有任何底层动员的情况下就可以使得工人生活情况得到如何显著的改善。

与 **2025 年前三季度月均居民人均消费支出数据**（[来源](#)）以及 **2024 年人口抚养结构**（[来源](#)）综合校正后的结果对照来看，各地区最低工资与劳动者实际消费负担之间的结构性落差更加清晰。

在经济较为发达的地区，尽管一档最低工资水平普遍处于 **2500 元**上下，但在较高生活成本与较低抚养比叠加的条件下，劳动者每月所需承担的等价消费支出仍普遍达到 **5400—6500 元** 区间，工资收入与消费负担之间存在 **2000—3700 元**不等的缺口。最低工资在此类地区更多只能覆盖劳动者消费需求的一小部分，难以支撑基本的生活再生产。

而在中西部及部分欠发达省份，尽管居民人均消费水平相对较低，但由于抚养比较高，劳动者实际需要覆盖的等价消费支出仍集中在 **2500—3300 元** 区间。一档最低工资在多数情况下依然无法完全覆盖这一负担，仅能承担其中的大部分，工资与消费之间仍存在持续性的负差额。

省市区	执行时间	一档最低工资	2025涨幅	劳动者每月消费支出	工资收入与消费差额
上海	2025/7/1	2740	1.9%	6469	-3729
北京	2025/9/1	2540	5.0%	5783	-3243
浙江	2024/1/1	2490	0%	5425	-2935
江苏	2024/1/1	2490	0%	4675	-2185
广东	2025/3/1	2500	8.7%	4290	-1790
天津	2025/9/1	2510	8.2%	4460	-1950

省市区	执行时间	一档最低工资	2025涨幅	劳动者每月消费支出	工资收入与消费差额
福建	2025/4/1	2265	11.6%	4136	-1871
湖北	2024/2/1	2210	0%	3413	-1203
内蒙古	2025/12/1	2380	20.2%	3237	-857
重庆	2025/1/1	2330	11.0%	3375	-1045
安徽	2025/9/1	2320	12.6%	3246	-926
湖南	2025/9/1	2200	4.8%	3278	-1078
辽宁	2025/12/1	2230	6.2%	3194	-964
山东	2025/10/1	2400	9.1%	3230	-830
四川	2025/1/1	2330	11.0%	3091	-761
江西	2025/12/1	2240	12.0%	2968	-728
河北	2025/12/1	2380	8.2%	3001	-621
陕西	2023/5/1	2160	0%	2923	-763
宁夏	2025/10/1	2235	9.0%	2795	-560
黑龙江	2025/12/1	2270	9.1%	2720	-450
新疆	2025/1/1	2070	8.9%	2706	-636
云南	2025/10/1	2170	4.8%	2733	-563
海南	2025/12/1	2250	11.9%	2722	-472
吉林	2025/12/1	2230	5.2%	2659	-429
河南	2025/12/1	2350	11.9%	2864	-514
广西	2025/7/1	2200	10.6%	2807	-607
青海	2025/5/1	2080	10.6%	2615	-535
山西	2025/1/1	2150	8.6%	2558	-408
贵州	2025/2/1	2130	12.7%	2695	-565
甘肃	2025/12/1	2200	8.9%	2429	-229
西藏	2025/11/1	2360	12.4%	2221	139

## “劳动者每月消费支出”计算方式说明（点击展开）

---

本表中的“劳动者每月消费支出”并非直接采用统计意义上的“居民人均消费支出”，而是对其进行人口结构校正后的估算指标，目的是更贴近单个劳动者在现实家庭结构中所需承担的实际消费负担。计算方法如下： $\text{劳动者每月平均负担消费支出} = \text{月均居民人均消费支出} \times (1 + \text{总抚养比})$ 。其中：月均居民人均消费支出采用的是各省份2025 年前三季度（月均）居民人均消费支出数据，用于反映当前阶段的实际生活成本水平。总抚养比采用的是2024 年全年人口结构数据中的总抚养比（即 0—14 岁人口与 65 岁及以上人口之和，占 15—64 岁劳动年龄人口的比例），并以小数形式参与计算。

另外，尽管今年有文件称原则上所有省份都要上调，但据研究：“……近年最低工资标准的调整幅度降低。2016—2019年，全国平均最低工资标准年均增长4.2%，明显低于同期人均国内生产总值和社会平均工资增长速度，也低于“十二五”期间全国平均最低工资标准年均增长速度（13.4%）”（[来源](#)）。最低工资标准的涨高究竟更多是一种纯粹回应行政文书要求的形式性调整，还是和社会财富积累程度与劳动者平均工作时间相适应的保障，今年也似乎并没有往后者多走几步。

## 2.4 不存在的“社保新规”与实际存在的社保问题

---

8月1日，最高人民法院于发布《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》（以下简称《解释(二)》）（[来源](#)）后，被公众误读为要求全体企业强制为员工缴纳社保的“社保新规”（[来源](#)）。尽管后来澄清，所谓会带来“全民社保”的新规只是用于统一司法裁量口径的解释文件，但围绕该文件产生的误解本身具有讽刺意味。社保作为本就具有强制性的制度，长期以来却在现实中被忽视，而这一误解恰恰暴露出社会对社保问题的普遍焦虑（[来源](#)）。

从多地小微企业和个体经营者的反应来看，《解释(二)》显著提前暴露了长期被搁置的用工成本与合规风险问题。对不少小工厂和个体商户而言，在订单减少、利润微薄甚至亏损的情况下，过去依靠零工、计件制、口头约定等维持的普遍违法的低成本用工模式，面临着更高的不确定性。一部分经营者选择通过缩减规模、拆分合同、调整薪酬结构来消化风险，另一部分则将风险前置，直接退出市场，关店走人（[来源](#)）。在以高流动、短周期为用工特征，大量岗位停留在计时、短工甚至“试岗即走”状态的饮品门店和类似餐饮门店，社保在实践中更是长期被视为一项被搁置的制度成本。加盟制下的房租、原料、器械和抽成才是首要考虑的、不可削去的成本（[来源](#)）。

与此同时，劳动者对社保的态度也同样复杂。对于极低收入水平下的工人，个人缴费对可支配收入的挤压是真实存在的，尤其家庭负担较重、已在其他地区参保的劳动者（[来源](#)）。而受新的就业形态和对社会保障体制未来的悲观态度影响的年轻劳动者，也可能不愿缴纳社保。更讽刺的就是，除了裁员和更大程度地增加同一工人的工作量（[来源](#)），市场为节流开源，将不必缴纳社保的退休人员又重新推到餐饮、零售等行业的用工前台。

并且，退休重聘的高龄劳动者本身处于劳资关系中更弱的一环，比起受到“社保新规”的保障，老年人群体不如说是遭到间接性地损害（[来源](#)）。社保或者“新规”本身并不改变任何经济规律，但它首先以一种想象的成本表现出来，在这个议题上将劳资双方在其原来所在位置上推得更远：小微企业为攥住自己的利润空间想尽另类办法从劳动者身上重新补充，在社保和用工问题上劳动者却大都只能用脚投票。



餐饮业倒闭潮背后，是劳动者的失业潮。留下的劳动者，往往工作量被增加，且工作愈发零工化

## 2.5 被许诺后又请不到的陪护假

今年9月24日青海通过的《青海省老年人权益保障条例》（[来源](#)）和9月25日上海通过修改的《上海市老年人权益保障条例》（[来源](#)）都新增了老年人患病住院治疗期间，子女可享受“陪护假”的权利。事实上，陪护假制度自从2016年在河南首次被提出至今已经9年，据不完全统计，全国现已有30多个省市出台独生子女护理假，如下表所示（[来源](#)）。

序号	地区	适用对象	适用条件	护理假天数	待遇
1	北京	独生子女	父母需要护理	≤10天/年	护理假休假期间视同出勤，待遇由单位按本人出勤发放
2	广西	独生子女	父母年满六十周岁，患病住院期间	≤15天/年	护理期间的工资、津贴、补贴和奖金，其用人单位不得扣减
3	福建	独生子女	父母年满六十周岁，患病住院治疗期间	≤10天/年	护理期间工资福利待遇不变
4	湖北	独生子女、赡养人、扶养人	老年人失能或者患病住院	≥15天/年（独生子女） ≥10天/年（独生子女外的赡养人、扶养人）	护理时间不包含国家法定节假日、休息日、职业假 护理假视同出勤，工资、奖金照发
5	海南	独生子女	老年人患病住院治疗期间	≤15天/年	护理期间工资福利待遇不变
6	黑龙江	子女	老年人患病住院期间	20天/年（独生子女） 10天/年（非独生子女）	陪护期间工资福利待遇不变
7	河南	独生子女	在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间，获得“独生子女父母光荣证”的夫妻年满六十周岁后	≤20天/年	护理假期间视为出勤
8	河北	子女	老年人患病住院期间需要二级以上护理	≥15天/年（独生子女） ≥7天/年（非独生子女）	护理照料时间为带薪护理
9	浙江	独生子女	父母一方年满60周岁	5天/年	期间工资、奖金和其他福利待遇由用人单位照发
10	山西	独生子女	父母年满六十周岁后患病住院	≤15天/年	期间工资福利待遇不变
11	四川	子女	老年人患病住院期间不能自理	≤15天/年（独生子女） ≤7天/年（非独生子女）	护理照料期间工资福利待遇不变
12	重庆	独生子女	老年人患病住院治疗且需要二级以上护理	≤10天/年	护理期间工资福利待遇不变
13	西安	子女	老年人患病住院期间	20天/年（独生子女） 10天/年（非独生子女）	护理期间享受与正常工作期间相同的工资福利待遇
14	云南	子女	老年人患病住院期间	20天/年（独生子女） 10天/年（非独生子女）	护理期间享受与正常工作期间相同的工资福利待遇
15	内蒙古	独生子女	老年人患病住院及生活不能自理	20天/年	未明确
16	宁夏	子女	老年人患病住院及生活不能自理	≤15天/年（独生子女） ≤7天/年（非独生子女）	陪护假期间工资福利待遇不变
17	江苏	独生子女	父母年满六十周岁以后	≥5天/年	护理假期间，工资福利待遇不变，不影响晋升或晋级
18	江苏南通	或者其他负有赡养、扶养义务的人员	老年人患病住院治疗	≥5天/年	带薪护理假
19	江苏扬州	子女	老年人患病住院	≥5天/年	工资福利待遇不变，不影响晋升或者晋级
20	陕西西安	子女	父母60周岁以上，患病住院治疗期间	≤20天/年（独生子女） ≤10天/年（非独生子女）	不得扣减职工工资、奖金、津贴和补贴以及其他福利待遇
21	天津	子女	60周岁以上的老年人患病住院	20天/年（独生子女） 10天/年（非独生子女）	护理假期间视为正常出勤，工资及福利待遇等照常发放
22	贵州	子女	老年人患病住院治疗期间	20天/年（独生子女） 10天/年（非独生子女）	护理期间享受与正常工作期间相同的工资待遇
23	陕西	独生子女	父母单方年满六十周岁	≥15天/年	职工在陪护假期间按出勤对待，享受相应的工资、福利待遇
			老年人患病住院治疗或者	>20天/年（独生子女）	

24	新疆	子女	七十八岁以上的老人 生活不能自理的	$\geq 10$ 天/年 (非独生子女)	不得改变护理假期间基本工资待遇
25	甘肃	独生子女	父母年满六十周岁，患病 或者生活不能自理	$\geq 15$ 天/年	薪酬、福利待遇不变
26	辽宁	独生子女	年满六十周岁以后住院治 疗	$\leq 15$ 天/年	照料假期间，可以享受与在岗人员 同等的待遇
27	山东	子女	六十周岁以上的老年人患 病住院	10天/年 (独生子女) 7天/年 (非独生子女)	护理假期间，视为出勤，工资照 发，福利待遇不变
28	安徽	子女	年满六十周岁的父母或者 赡养的老年人患病住院	20天/年 (独生子女) 7天/年 (非独生子女)	工资、福利等待遇不变，不影响考 勤、考核和晋级、晋职、提薪
29	广东	子女	年满六十周岁； 患病住院治疗	5天/年； $\leq 15$ 天/年	无明确规定
30	江西	子女	老年人患病住院治疗	$\leq 15$ 天/年 (独生子女) $\leq 7$ 天/年 (非独生子女)	工资福利待遇不变，不影响晋升或 晋级
31	湖南	独生子女	父母年满六十周岁，因病 住院治疗	15天/年	护理假期间，视为出勤

此举意在以某种制度方式来回应人口老龄化趋势下的家庭照护压力，由于目前还缺乏全国性的规定或者实施细则，不同地区对于陪护假的具体设置都各有出入。可以看到有些地区陪护假只针对独生子女；而不同地区则在待遇上可能将放假期间视为出勤、带薪护理或者并未有明确规定；在适用的老年人条件和护理假天数上也各有差异，从最少的5天到最多的大于20天不等。

然而从目前陪护假在现实中的实施经验来看，阻碍还很大。在对陪护假制度的了解上，企业和劳动者双方都并不太清楚该假期的存在（[来源](#)）。而且由于大多时候，请假的依据和流程是以企业或者工厂的现有的内部规章制度为准，申请和操作也必须通过其自有的人力资源系统或软件，陪护假根本没有被列入其中。这使得劳动者即使知道也没有途径向公司递交请假申请（[来源](#)）。

**想要成功申请到陪护假则更困难。**父母的身份证件、独生子女证、住院证明、病历复印件、亲子关系证明等等繁杂的文书（[来源](#)），以及许多特殊情况，如继父母、户籍问题、薪资问题等都属于模糊空间（[来源](#)），这都给企业留下了拒绝的理由。而申请到陪护假的劳动者也和处在任何“假期”中的劳动者一样，要面临随时要求回复信息、远程办公、缺位即淘汰的处境（[来源](#)）（[来源](#)）。对于大多数劳动者而言，陪护假和所谓照顾家庭看护压力的法文承诺，似乎和其他类似的劳动权益承诺一样暂时可望不可即。

## 2.6 旧病新规：职业病新分类目录

今年8月1日，新调整后的《职业病分类和目录》开始正式实施，其由原10大类132种职业病调整为12大类135种职业病（包括4项开放性条款）（[来源](#)）。目录新增2个职业病类别，分别为职业性肌肉骨骼疾病、职业性精神和行为障碍。每个类别中分别新增1种职业病。其中，前者新增腕管综合征（限于长时间腕部重复作业或用力作业的制造业工人），后者新增创伤后应激障碍（限于参与突发事件处置的人民警察、医疗卫生人员、消防救援等应急救援人员）（[来源](#)）。

腕管综合征也俗称“鼠标手”，因在长时间高频率使用电脑鼠标的IT行业工作者中常见而得名。但此次更新的文件明确暂时只将腕管综合征的职业病认定范围限定为“制造业工人”内。如船舶制造、电子设备制造、家具制造、汽车制造等行业的装配工、搬运工等，这些工种通常涉及持续性、高强度的腕部重复动作或用力操作，是职业性腕管综合征高风险行业（[来源](#)）。

可是，值得注意的是，除了IT行业工作者和制造业工人，在医生的经验里，像厨师、理发师这样涉及重复性腕部活动的服务业劳动者同样是高发病的人群；同时该病在家庭主妇、中老年妇女人群（受特定年龄时期激素的影响）中也高发，带有一定的性别区分（[来源](#)）（[来源](#)）。但在现行

制度框架下，这些高度依赖重复性腕部劳动的人群，其健康损伤仍然长期处于不可见状态。《职业病分类和目录》的调整虽然扩大了职业病范围，但仍未真正覆盖现实中广泛存在的劳动损伤类型。



厨师需要长期重复使用腕部，是腕管综合征的高危发病人群，在现行规定下仍无法认定职业病。同时，女性较男性更有可能患腕管综合征。

### 03 行业变化：艰难推进的平台合规化与不再稳固的事业单位

过去一年，多个行业几乎同时经历了一种相似的变化：规则正在变得更复杂、更严格，但岗位本身却并未因此变得更稳定。而劳动者们，则处在这种来自下方经济混乱的刺痛和来自上方政策独断的压力之间的夹缝里，更加艰难地生存。从平台经济到传统公共部门，合规化、规范化或者各种改革措施成为高频词汇，却又往往伴随着收入压缩、劳动强度上升与更多不确定性的扩散。

外卖、网约车、货运等平台行业，在安全、社保、管理等方面迎来密集制度调整，看似是在纠正长期存在的失序问题，却在现有生产关系和收益结构未被重塑的情况下，将压力更多传导给一线劳动者；而医疗、教育等曾被视为“稳定器”的事业单位，也在财政约束、人口变化与制度改革中显露出前所未有的脆弱性，降薪、裁撤、外包和零工化逐渐成为应对下行趋势的常态。除此之外，互联网行业劳动者则在面临技术更新带来的新的不安。本部分试图通过外卖、网约车、货运、医疗、教育等具体行业，呈现当社会经济动荡，合规要求普遍上升，但整体机制并未同步调整、基层声音无法在其中成为有效的现实力量时，劳动者所面对的真实处境。

### 3.1 外卖业合规化：被规避的问题和被转移的压力

无论从平台还是政府层面，外卖业今年都有显著的合规化倾向。政府方面主要指《外卖平台服务管理基本要求》（[来源](#)）、《电动自行车安全技术规范》（[来源](#)）和《互联网平台企业涉税信息报送规定》（[来源](#)），而平台方面则指美团、饿了么等外卖平台对相关规定的积极表态，与社保缴纳方面一反常态的配合（[来源](#)）。尽管在过去的近十年里，劳动法规对相关权益已有所规定，但在实际运行中依然造就了行业内部的高压生态，使得外卖员的生死疲劳逐渐成为新的社会共识。如今出现的合规化倾向也由此被许多媒体解读为市场治理的信号，但仍不宜草率将其视作对外卖员的完全利好。

首先是两项新国标。《电动自行车安全技术规范》属强制性国标，9月1日起正式实施，12月1日结束过渡期，旧国标电动车全面停售（[来源](#)）。这份国标首先影响的就是严重依赖“小电驴”进行即时配送的外卖员，其中影响最大的部分在于25公里/小时的限速，这意味着外卖员的配送速度可能仅略快于自行车。由于新国标引入了“超速断电”的机制，即使进行非法改装也无法显著解决速度问题。限速使得外卖员无法达到在现行平台要求和算法规则下要求的准时率和周旋效率，严重压缩其有限的收入空间（[来源](#)）。新国标限制下的车型还有其他诸多不便（[来源](#)），由于其并未针对外卖员等群体的劳动所需做出考虑，这意味着未来外卖员如果想要维持绩效和收入，可能将不得不去求购旧国标的二手车乃至更深度非法改装的黑车，对于其劳动安全绝非好事。新国标对外卖员工作的刚性需求考虑不足，但更重要的是，它没有根本上反思外卖员这种高速、高效、高危现状的根源，更多是在于平台方面尚未就劳动者的安全和劳动处境做出外卖单时和单价上的让步——最终为电动自行车合规化买单的是外卖员的切身利益。

而相比之下，对平台方面的《外卖平台服务管理基本要求》属推荐性国标，不具有强制力，尽管媒体报道一些平台表示“自愿执行”该国标（[来源](#)），实际执行方式犹待观望。该国标同时涉及商户、骑手、平台、买家多方，其中关于外卖员的权益的主要内容在于劳动时间控制、调度算法优化、完善权益保障制度（[来源](#)）。这三项都切中肯綮，却因缺乏强制力而高度依赖平台的“自愿”。例如该国标规定在计算配送时长时，对于驾驶电动自行车的情况应以平均时速不超过15公里/小时的标准计算，如该项规定不能确保落实，前述电动车新国标就将严重限制外卖员工作。在新国标问题上，外卖员受到的限制是刚性的、强制的、确定的，而对应的补足与保障却是弹性的、非强制的、不确定的。第二项新国标也许确实能为快递员带来一些利好，但总体而言快递员的劳动生活面临的挑战有增无减。

另一个引人注意的是《互联网平台企业涉税信息报送规定》。该规定旨在进一步将平台经济中的税务工作合规化，但同时也明确以外卖员为代表的平台经济劳动者有一定免税权利。据部分媒体计算，实际月收入6250元以下的平台劳动者无需缴税（[来源](#)）。与之相应的一种担忧是，外卖员的税款一直以来均由平台代扣，面对平台制定的各项规则，税费信息并不透明，其中有平台向外卖员转嫁税负的风险。对于此种情况，《规定》表示坚决追究，但显然仅凭文件表态无法让从业者安心。实际上，在大量媒体发文宣传“年收入12万以下免税”的同时，抖音等平台上也有不少骑手发视频心疼自己被扣的个税。由于其收入方式是劳动力密集式的多劳多得，税费带来的剥夺感也就格外显著，不公平与不透明带来的不信任感尤重。其实际能否为外卖员减负增收，还有待观察。最后是社保方面。早在今年二月，京东就宣布将逐步为全职骑手缴纳五险一金（[来源](#)）。美团则于七月上线条件更宽松的养老保险补贴，闪购、饿了么也有类似的新增保障条例（[来源](#)）。这些“利好”新规被煞有介事的提出，本身就反映了行业内部法定劳动保障的系统性匮乏，平台对社保工作的支持属于弥补历史欠账的一环。然而，外卖员不愿交社保，或仅愿意交低水平社保的情况仍不少见（[来源](#)），这取决于外卖员群体本身的不稳定雇佣状态和相对低收益。由于

我国社保的基本逻辑是“今日栽树他日乘凉”，其收益对于本就处于不稳定状态的外卖员来说更难期望。外卖平台愿意配合社保缴纳固然是利好，但平台劳动的基本劳动处境可能仍然会限制相当一部分外卖员，使之无法指望未来不确定的收益。



### 3.2 网约车降抽成：参数调整还是新的控制路径？

8月15日晚，滴滴出行、曹操出行、T3出行等多家网约车集体发布降低抽成通知，其中滴滴出行、T3出行都将最高抽成降低至27%，曹操出行则降低至22.5%（[来源](#)）。网约车平台的“降抽成”往往被呈现为对司机收入处境的直接改善，但从平台经济的组织逻辑看，它更像是一种具有多重目标的价格与治理信号。抽成率并非单一的收益分配参数，而是嵌入平台双边市场定价、运力调度、风险分摊与劳动控制的综合性机制。因而，抽成下降这一单一指标的变化，未必等价于司机可支配收入的线性上升，也不必然意味着平台从根本上松动其对劳动过程与收益结构的掌控。

首先，降抽成的可见性强，容易成为平台对外沟通的“单点指标”，但司机的实际收入函数由多项变量共同决定，包括订单量、派单结构、峰谷时段、补贴规则、奖励门槛、取消与拒单惩罚、服务分与账号风控等（[来源](#)）。抽成下降若伴随补贴退坡、奖励难度上调或派单结构偏向低价单，司机端的感知可能呈现为收入增幅有限甚至波动加剧。换言之，抽成率下降可能发生在收益分配的不同“口径”之间：平台降低显性抽成的同时，通过其他结算环节实现对单位订单收入的再压缩或再分配，使得整体的分配结构在统计口径上变得更复杂、更难核验。

其次，降抽成具有明显的周期性与竞争性特征。平台在运力紧张、舆论压力上升或竞争加剧时更倾向于降低抽成，以快速稳定供给并缓解退出风险；而在需求趋弱或市场份额相对稳固阶段，平台则更可能通过规则微调恢复利润弹性，如“一口价”“特惠单”（[来源](#)）。此类策略强化了司机对平台规则不确定性的预期，使其劳动供给更依赖短期激励与即时反馈，形成以算法化管理为核心的“可调度劳动力池”。因此，降抽成在表层上是让利，在结构上则可能是对供给侧稳定性与劳动控制效率的再投资。

最后，降抽成的政策与社会语境也值得注意。抽成作为平台收益分配中最易被监管与公众理解的指标，天然承担了合法性建构功能。平台通过调整抽成，能够在不改变用工关系定性与责任边界的前提下，展示其对劳动者处境的回应姿态，从而在监管、舆论与资本市场之间取得更有利的叙事平衡。由此可见，网约车降抽成不仅是经济参数的变化，更是平台在市场竞争、治理压力与劳动过程控制之间进行的制度性调适。



平台降低显性抽成的同时，是否会让薪资计算变得更复杂、更难核验？

### 3.3 货车超载治理：新规下的多重矛盾

---

12月1日，政府发布新标准严格规范货物的装载，国标中划定了清晰的尺寸和重量红线；之前默认的“55吨”标准彻底成为历史，限制6轴车被牢牢限制在49吨。若按每月跑12趟计算，货车司机的月收入可能因此减少近万元。 ([来源](#))

其次，新标准导致司机的工作量和责任增加。新标准对多种货物制定了繁琐、严格的固定要求，如果因装载不规范造成货物损坏，将承担30%-50%的赔偿。同时，途中司机需要承担频繁检查货物固定状态的责任，每两小时或两百公里、上坡、过弯都要检查并在App中上传证据。这些增加的劳动时间，没有任何额外报酬。

与新标准配套的处罚措施在今年也出台。超载处罚加重，实行“一处违法，全国联查”。一旦违规多了被拉进黑名单，连园区都进不去、平台单也接不到。

装载不规范是造成道路货运交通事故的罪魁祸首，其次是疲劳驾驶、超速。新标准能在一定程度上会改善货运司机和社会公众的交通安全问题。但是，将装载规范的检查责任和对应加重的处罚分担至货车司机身上，而不回应为什么司机甘愿冒着生命危险超载行驶的根本问题，或许在长久的将来无法对行业现状和劳动者状况做出实质性的改善。

同样在今年，研究机构发布的《2025年货车司机就业与生活状况调查报告》显示，货运司机们更为焦虑于运费过低、工作强度高、缺乏劳动保障和尊严的问题。约四成司机月出车超26天，三分之一司机日均工作超12小时。这种长期不规律的高负荷运转，导致超七成司机患有职业病。而这一切的根源指向了数字平台的掠夺，超八成司机控诉平台存在“低价高抽成”及不合理收费。

([来源](#))

运费的持续降低并非偶然，而是经济低迷和平台算法“绞杀机制”的产物。各大平台利用双向信息垄断，优先推送低价订单，诱导司机进行“逐底竞争”，并通过会员费、服务费层层盘剥。在庞大的数字平台面前，原子化生存的个体司机毫无议价能力，只能独自消化所有风险。此前，为了在低运价中求生存，平台甚至一度默许超载和疲劳驾驶。 ([来源](#))

在运价机制失灵的背景下，如果只是一味收紧政策，而无视平台对利润的挤压，本质上是将系统性问题的恶果转嫁给底层劳动者。这不仅会加速司机收入的缩减，更会将他们推向“越忙越穷、越穷越险”的恶性循环。真正的合规，不应建立在工人的赤贫之上。



卡车之家  
360CHE.COM

行车安全固然重要。但如果一味收紧政策而无视平台对利润的压榨，无法从根本上提高卡车司机的安全工作环境。

### 3.4 在过劳以外：医护降薪、医院倒闭

近年来，医疗行业的劳动权益问题已越来越恶化：从对规培生和实习生的无酬压榨，到医护人员的普遍过劳状态，以及外包派遣、行政混乱、医患纠纷等各种其他乱象。今年医护劳权并未见改善，反而产生了一个新问题：“降薪潮”的进一步扩大。据6月发布的《医疗人才2024年薪资及就业调研报告》的调查（[来源](#)），参与调研的2万9千多名医务人员中2024年薪酬下降的占比达57.9%，相较于去年增加了约20%；另一份《2024年度中国医院人力资源现状调研报告》也显示遭遇降薪的受访医生比例为57%，相较于去年增加了约7%（[来源](#)）。科室重整或裁撤，人员重编和清退，砍补贴、削福利、减奖金、绩效“改革”——多年前已逐渐落实的降薪形式，如今在逐渐恶化，这已是医务人员们的共识（[来源](#)）（[来源](#)）。“工作量倍增、薪酬反降”的畸形现象在医院内部影响了医生、护士到后勤的所有劳动者（[来源](#)）（[来源](#)），于全国范围内，上至三甲、下至社区医院之间快速蔓延（[来源](#)）。职业倦怠又在医院收紧的管理和紧张的医患关系里进一步加深，医生们不得不面对高离职率，思考着辞职或跳槽。而对于收入减少带来的生活压力，甚至有爆料称有资历低、职称低从而薪酬低的医生不得不兼职来赚外快（[来源](#)）。另一方面，在同样的减薪困境之下，部分医院以“阳光绩效”的措施“用护士的绩效补贴医生的绩效”，制造着医护内部的不平等；护士们呼吁着更多的关注（[来源](#)）（[来源](#)）。

**全国的就诊治疗需求并未减少：**2024年医疗卫生机构总诊疗人次101.5亿，比上年增长6.2%，而全国医疗服务工作量在诊疗人次和入院人次上也都在增长，各级医院均是如此（[来源](#)）；因此可见对医务人员的劳动力需求也未减少。**然而医院自负盈亏能力却在逐年下降，提供的薪资水平也越来越低。**导致该问题的首要因素是，依据疾病诊断分组并给各类病症设置固定医保支付标准的DRG/DIP医疗改革，其要求超出标准的部分由医院自行承担（[来源](#)）。医改为了规范医保的使

用，提高诊断治疗效率，从而大大减少了医保基金在药品和耗材等方面的支出——然而这却恰恰是目前公立医院的主要收入来源。这本该由财政支出来补充的部分，最后却通过医院自行降本增效的方式转嫁给了医疗行业的劳动者（[来源](#)）。**公益性导向的医改与医院自负盈亏的矛盾，也即是作为社会服务的医疗和医院市场化经营之间的根本矛盾。**因此哪怕在目前不到10%的低水平上（2024年政府全国一般公共预算支出中的卫生健康支出只占7.1%，比上年下降9.1%（[来源](#)）），实现了对公立医院财政补贴的提高，市场化经营导致的其他诸多问题如：医疗资源分配不均下大医院对患者的虹吸现象（[来源](#)）；个人卫生支出比例过高导致公众不敢看病（[来源](#)）；竞争下盲目扩张、粗放经营、盈利导向的管理（[来源](#)）等等，也无法得到解决。

发布日期至案件类型

医院▼

查询

共计**640**件

(2023) 陕01破132号关于西安慈益医院有限公司破产清算一案清偿职工债权...

破产案件

2025-12-17

西安慈益医院有限公司破产管理人

(2025) 浙0111破52号富春控股及其关联公司合并重整案张小泉集团重整投...

破产案件

2025-12-17

浙江京衡律师事务所

中华人民共和国最高人民法院 版权所有

更严峻的是今年以来，“降薪潮”已开始引致“倒闭潮”了，甚至包括公立医院。在全国企业破产重整案件信息网上以“医院”为关键词搜索2025年1月1以来的公开公告，**全国至少有640个与医院有关的破产案件**（[来源](#)）。1月份的重庆全域肿瘤医院，2月份的唐山南湖医院破产倒闭（[来源](#)）……三级医院被迫倒闭的比比皆是。而据《财新国际》数据显示，2025年一季度全国公立医院亏损面已超过60%（[来源](#)）。显而易见，如果不真正以医务劳动者的权益和医疗公共事业性质为根本，从下至上出发，是无法改变当前中国医疗行业和医疗事业的困境的。

### 3.5 人口减少，教师的未来何在？

随着人口下降，全国教师人数正在逐年减少。幼儿园和小学受到的影响最大：幼师人数一年减少25万人（[来源](#)），多地停招小学教师、不再续签非编内教师，现有小学教师被转去初中、高中，甚至其它部门从事与专业不相关的工作（[来源](#)）。据北京师范大学教育学部预测，到2035年全国将有约150万小学教师、37万初中教师过剩。

与此同时，教师行业也在经历零工化：新入职的许多教师就已经很难得到正式编制——ta们与有编教师从事相同工作却不同酬，在裁员潮到来时，第一批被行业淘汰（[来源](#)）。随着各地财政赤字严重，教师欠薪讨薪的新闻也屡见不鲜（[来源](#)）。

人口减少并没有带来“小班制”的转变，给学生和教师都带来更多空间，反而加剧了行业内的内卷与压力。末位淘汰、通过监控禁止玩手机、进行临时考勤等制度也被引入学校（[来源](#)）。倦怠感和情绪消耗也逐渐成为教育从业者的普遍状态：ta们被期待进行大量的情绪劳动，却很少被认可（[来源](#)）。

高校青年教师同样在面临日渐高压的工作环境。由于“非升即走”的学术机制和教学负荷的不断增加，超过百分之二十的高校青年教师被查出有抑郁、焦虑等心理问题和睡眠失调（[来源](#)）。有高校甚至为了积累科研经费，要求教师“自掏腰包”（[来源](#)）。

私立教培行业是工作压力的重灾区。今年春天，两位教培教师在加班后猝死的新闻引发了公众的激烈讨论（[来源一](#)、[来源二](#)）。教培行业普遍每日工作时间达11小时，工时不稳定，还经常由于业绩压力，需要反复给家长推销卖课，“名义上是辅导老师，可实际上70%的工作都是销售。”（[来源](#)）面对恶化的就业环境，教师们也在反抗。例如在今年5月份，河北邯郸一家高中老师为讨薪进行了罢工（[来源](#)）。高压与为了完成业绩进行的无意义劳动，除了对教师本人的消耗，也会严重影响教育的质量和学生的成长。教师们为了劳动权益的抗争不仅是为了自身的利益，同样对整个社会的再生产都有重要意义。



“少子化”并未带来教育行业的转型，而是导致教育从业者大规模失业和竞争越发严峻。

### 3.6 AI业务兴起的互联网行业：一边囤积人才，一边大规模调整裁员

AI业务兴起背景下，互联网行业出现一边囤积关键人才、一边大规模调整裁员的并置现象，本质上反映了技术范式切换期的结构性再配置，而非简单的景气好坏循环（[来源](#)）。AI带来的并不是均匀的岗位扩张，而是对技能、数据能力与组织形态提出了更强的偏向性需求。企业在同一时期同时做加法与减法，往往对应两条不同的价值链：一条是面向模型、算力、数据与产品化落地的新增链条，另一条是对存量业务、人力冗余与成本结构的压缩链条。

从劳动力需求看，AI相关岗位呈现高稀缺性与强路径依赖（[来源](#)）。模型训练与推理工程、数据治理、算法产品经理、算力架构等岗位具有学习曲线长、可替代性低、与组织内部数据资产深度耦合等特征，企业倾向于将其视为战略性生产要素而非一般性成本项。在不确定性较强的竞争环境中，囤积人才还具有期权属性：即便短期产出不完全可见，提前锁定关键人力资本能够降低未来追赶成本，并在产品窗口期来临时迅速扩张。由此，人才囤积更多发生在少数高弹性、强外部溢价的能力模块上。

与之相对，大规模调整裁员更多集中在增长放缓的存量业务环节与可标准化的职能环节。传统互联网商业模式在流量红利递减、业务边界收缩、合规与治理成本上升的约束下，边际收益下降，组织内部的项目数量、层级与协同成本被重新评估。AI也强化了对流程性、重复性与中间环节岗位的替代预期，使企业更愿意通过组织扁平化、事业群合并、非核心项目关停来实现成本出清（[来源](#)）。这种并置还体现出互联网企业内部劳动力市场的分层与再分配逻辑，但其结果并不只是“效率提升”，更意味着风险在组织与个体之间的重新划分。企业通过更强的绩效筛选、岗位再匹配与项目收缩，将人力从通用型岗位向稀缺型岗位集中，同时在外部市场以更高溢价吸纳顶尖人才。

对劳动者而言，这种结构性迁移往往伴随三重后果：其一，岗位冷热分化加剧并推高收入与机会的不平等，少数核心岗位薪酬溢价上升，而大量存量岗位面临工资增长停滞、晋升通道收窄甚至退出压力；其二，就业关系的不确定性上升，组织以“项目制”“试点制”“短周期迭代”为名强化用工弹性，裁撤、调岗与绩效淘汰更频繁，劳动者的心理契约被反复重置，安全感下降并诱发更强的自我规训与过度竞争；其三，能力门槛与资源门槛同步抬升，劳动者被要求快速获得数据化、算法化与跨域协同能力，但企业内部培训、转岗支持与再就业衔接未必与“结构性升级”的速度匹配，从而造成技能错配与被动流动，尤其对中年员工、非技术序列与后台职能岗位更为不利。

因此，囤积与裁员的同步并不矛盾，但也不能被简单理解为企业的“理性选择”。它更像是技术范式切换期对人力资本结构、组织边界与成本曲线的集中重估，而这种重估往往将相当部分调整成本外部化给劳动者个体与家庭。其直接表现是工作强度上升、绩效压力加大、职业连续性被打断与职业身份的不稳定；其更深层的制度含义在于，企业以技术升级名义重写岗位价值与评价标准，劳动者的议价能力、程序性公平体验与社会保障获得感随之波动。

## 04 充满抗争的一年：工人行动新趋势

对劳动者来说，2025年是充满抗争的一年。从一月份连锁月嫂中心“爱家”老板跑路后，上千月嫂在全国各地共同讨薪（[来源](#)），到十二月份深圳易力声三千工人持续八天的罢工（[来源](#)），在不容乐观的大环境下，劳动者们仍在继续反抗，也不断探索出新的行动模式对抗资本和国家力量。

### 4.1 有策略的行动

今年，我们记录的大部分工人集体行动，都是针对欠薪、降薪、未发放应有补偿等经济问题进行的抗议。经济形势持续恶化，基层工人往往最先被牺牲。产业转移的浪潮下，则是无数基层工人的利益被侵犯。面对这样的情况，工人也在不断组织反抗。从网上的记录中，我们得以瞥见ta们在集体行动时采用的多种策略：

4月1日，江西抚州一家民营医院倒闭，员工迅速组织起来，对管理层提出了六大诉求（[来源](#)）。面对关厂与裁员大潮，多地工人采取了封锁道路（[来源1](#)、[来源2](#)、[来源3](#)、[来源4](#)）、扣押机器（[来源](#)）等手段维权。4月，无锡和成都的比亚迪员工先后发起罢工，针对同一家公司进行了跨

省联动（[来源](#)）。12月，深圳易力声通过减少加班变相减薪，三千名女性为主的员工发起罢工。尽管管理层给出“不复工就开除”的压力、警察抓捕罢工工人，这场行动仍然持续了八天。罢工期间，工人还发布了公开信，向公众澄清事件因果并提出罢工诉求（[来源1](#)、[来源2](#)）。

在今年的罢工行动中，也能看到工人们在短暂失利后，持续抗争的案例。4月份，惠州源高公司通知放假两个月。由于此前已有计划搬厂的迹象，消息一出，立即引起不满，工人集体进入厂区，并轮流驻守，要求企业给出赔偿。这场“护厂行动”持续了近一个月，后续因为公司“五一后复工”的承诺，工人被诱使离厂。当返岗发现公司出尔反尔后，愤怒的工人再度集会维权（[来源1](#)、[来源2](#)）。

## 4.2 网络动员：用科技缔造力量

---

随着互联网的普及，工人们也越来越多地利用网络表达诉求，甚至为集体行动动员。

2月份，Manners咖啡师在网上集体发帖，质疑公司取消了招聘时承诺的年终奖（[来源](#)）。

3月1日，全国卡车司机发起罢工，抵制平台压低运输价格。这场罢工主要通过网络传播，许多司机都转发了参与的意愿，并由卡车司机大V扩散宣传。虽然不是所有司机都参与了罢工，但这场“通过网络组织”的罢工仍然展现了不少司机对抗平台的决心。（[来源](#)）

在平台经济中，劳动者通过网络组织抗议行动也并非新的现象。随着更多行业平台化、零工化，未来可能会有更多工人行动通过互联网进行组织。



#### 4.3 坚持站出来捍卫正义的维权者

近年来，劳动仲裁案件数量持续增加，预计今年有近200万起劳动仲裁案件。随着获取知识的途径越来越方便，更多的劳动者正在了解自己的权益，并通过法律手段进行维权。例如，媒体平台《水瓶纪元》今年就报道了被违规开除的富士康女工（[来源](#)）、工伤断指的木工（[来源](#)）和发生交通事故的外卖骑手（[来源](#)）等三个维权故事。尽管法律对工人权利有着白纸黑字的规定，但维权之路仍然阻碍重重，而这些维权的劳动者们身上也有着令人敬佩的坚持与执着。

## 4.4 白领们继续共同行动



2025年，中国职场接连上演“人设崩坏”的大戏。从奇瑞、新东方、匹克到哪吒汽车，这些光鲜亮丽的企业接连被自家员工撕下伪装。这不仅是薪资与工时的经济博弈，更是劳动者试图打破资本控制的斗争。

7月，奇瑞董事长高调检讨“加班泛滥”。8月初，员工“凯哥”群发邮件抗议周六加班开会，得到数万名员工点赞，迫使会议取消，却引来了公司管理层的反扑。公司不仅切断了基层发声的邮件权限，更制定了“提前5分钟到岗算迟到”的荒诞规定。紧接着，管理层利用飞书系统制造“全员准时下班”的数据假象，掩盖工位上灯火通明的真相。最终，拒绝周末加班的员工，遭到了约谈与辞退。奇瑞用实际行动证明，所谓的“反思”，不过是用来筛选“服从者”的测试，而技术则成了美化剥削的粉底。

8月，匹克毫无征兆地暴力降薪，总部员工降薪30%，销售员工收入腰斩50%。面对员工的广泛不满，公司不仅拒绝沟通，还荒谬地召开了“三观培训”。当两百多名员工提交降薪异议书后，管理层竟祭出了“不写检讨就停薪”的威逼手段。这彻底激怒了劳动者：维护合法权益何错之有？ta们提起劳动仲裁，试图用法律保卫自己的劳动权益。ta们争的不仅是工资，更是一个劳动者不被随意摆布的权利。

11月，俞敏洪在世界的尽头——南极，写下充满诗意的全员信。12月，一名课程顾问的长文彻底戳破了这层温情脉脉的面纱。新东方管理层通过设定根本无法完成的KPI，巧妙地将所有超时劳动定义为“能力不足的义务加班”。这一逻辑陷阱让公司名正言顺地赖掉了加班费，更在精神上完成了对员工的驯化，让你在无偿卖命的同时，还要背负“我不够努力”的罪名。在这里，情怀是老板的特权，而员工只配拥有无法完成的指标。

劳资对立也在白领职场中演变为肉身的对峙。6月11日，在哪吒新总部开工的日子里，大批被欠薪数月的员工将董事长方运舟团团围住。面对焦灼的员工，方运舟表现出的不是愧疚，而是不耐烦与冷漠，最终关门谢客。更为讽刺的是，次日，公司注销了门禁，强制“居家办公”。这显然不是为了灵活工作，而是为了将讨薪者物理隔离在公司之外。宁可让数千个家庭断粮，也要维持总部大楼的平静，这种物理驱逐撕碎了企业责任的最后遮羞布。

纵观这四起事件，资本打压劳动者的手段花样翻新。奇瑞用系统造假，新东方设规则圈套，匹克搞人格羞辱，哪吒更是直接将员工拒之门外。但与之对应的，是劳动者觉醒的阶梯：从个体呐喊，到拿起法律武器，直至与资方肉身对峙。无论数据做得多漂亮，口号喊得多动听，只要视员工为“耗材”的本质不变，反抗的火种就永远不会熄灭。

## 在最后

---

承接本期专题内容，我们将在后续发布一篇互动式工人处境回顾，基于真实发生的劳动事件，尝试更直观呈现劳动者面临权益剥削时的两难抉择，也反映工人个体选择背后蕴含的现实处境。敬请期待！

以上是2025年工劳小报年终特刊的全部内容。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](#)

我们关注中国基层劳动者的处境与权益。欢迎透过[Telegram机器人](#)投稿或推荐内容。也欢迎你关注我们的[Twitter账号](#)和[TG频道](#)。

预祝所有读者新年顺利！