

DEC 6, 2023 • 26 MIN READ • 往期小报

鞋王搬厂，工人罢工 | 工劳小报#33

工劳小报 33
2023/12/7



fed.laborinfocn3.com

鞋王搬厂 工人罢工待赔偿

本期关注

- 建筑工人阻断巫溪高速入口讨薪
- 游戏主播通宵直播猝死，公司拒赔偿
- 货拉拉下降抽成比例，司机权益反受损
- 陷在“课外任务”里的老师
- 当一位高空作业者从8.4米坠落
- 1个正式工背后1.8个临时工

01 本期重点

鞋王搬厂，工人罢工待赔偿

江苏扬州的宝亿鞋厂计划关闭工厂，将产能转移到东南亚。宝亿鞋厂是台湾宝成集团与来伊份集团的合资企业，也是知名运动品牌匡威的代工厂，它的消失，代表着成百上千的中高龄工人将陷入生计问题。人走茶凉，产业变迁的趋势或许无法阻挡。但对于在此付出人生最精华时光的工人，工厂和地方政府都负有责任，并不是关厂就可以一走了之。



宝亿工厂罢工 (来源)

合法赔偿未必是合理赔偿

11月29日，宝亿厂方突然发布通知，表示将于今年年底关停工厂、终止与员工的劳动合同关系。但通知中并未写明具体赔偿方案，仅表示按照劳动合同法相关条款计算。这一点引起工人愤怒，质疑老板不想给赔偿金，于是在11月30日集体罢工，要求公司立即给出合理的赔偿方案。

当天早些时候，宝亿公司回应按照劳动合同法最低标准赔偿，即俗称的“N+1”，工人每工作一年发给一个月赔偿，+1是提前一个月通知的对应工资 (来源)。

扬州宝亿制鞋有限公司

关于经济补偿金计算标准公告

依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月的标准向劳动者支付。六个月不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月的经济补偿。

经济补偿金计算方式：

经济补偿金=月工资*年资系数

月工资=前12月应领薪资(2023-1月~2023-12月 含 2022年终奖) /12，
不满1年的，按满月薪资计算。

年资系数=按本单位工作年限，每满一年支付1个月，6个月以上不满1年的按1年计算，不满6个月的，支付半个月的经济补偿金。



@盐城元年

不过，这样的赔偿方案并未让工人满意，罢工仍在继续，截至12月5日已经是罢工第六天（[来源](#)）。在抖音上，这起事件也引起许多讨论。一些网友认为宝亿给的赔偿方案符合劳动合同法，已经不错了，工人们应该知足、拿钱走人。还有劳务中介称，按照5000元月工资、工作10年的老员工来计算，可以拿到5万元补偿金（[来源](#)）。但视频下方，多位宝亿工人留言反击：

那个跟你说宝亿员工工资五千多的是干部，我是宝亿员工我工资才两千多。

这两三年大多是两千多，就是为了少赔偿，产量增加20%，工资减少20%，逼着工人跑路。

都40大几的年龄了，干好多年了，以前的工资也还可以就是今年才低的。

原来，按照劳动合同法第47条，赔偿金中的月工资标准是按照劳动合同解除前12个月的平均工资来计算的。今年出口贸易惨淡、经济下行，宝亿鞋厂刻意压低在厂工人工资到最低工资标准的2000元左右。这样，年底关厂的时候月工资基数就仅有2000元，即使是工作10年的老员工，能够拿到的赔偿也仅2万元。

扬州宝亿建于2006年。留到现在的工人大多是40-50岁的中年女性（需要来源），她们离开工厂后几乎不可能再在扬州找到同样稳定的工作。距离退休的多年时间可能都必须仰赖工厂的赔偿金。而即使到了退休年龄，每月仅千元左右的退休金也不足以支持工人生活。这种情况下，符合劳动合同法的最低赔偿金并不是一个合理的赔偿金。

此外，宝亿公司还有刻意隐瞒具体赔偿标准的嫌疑。在11月30日工人罢工后，厂方随即公布了具体赔偿方案。但方案文件的落款却是11月28日。厂方在发布通知前实际就已经做好了赔偿方案，却没有及时公布。这更加增加了工人们的不满。

拿不到订单，还是为了赚更多？

扬州宝亿公司的背后是台湾宝成集团。宝成常被称为世界鞋王，因为它几乎为所有知名的运动品牌代工，包括阿迪达斯、耐克等。宝亿代工的是耐克旗下的匡威品牌，匡威近年发展迅速，2022年营收高达23亿美元。



宝成位于越南的工厂

按照宝亿厂方的说法，关厂是因为缺少订单、迫不得已。但这个说法缺少证据支持，因为宝成几乎垄断运动鞋代工业，订单分配实质也是宝成集团的分配结果。根据宝成2022年报，扬州宝亿在该年度的获益达到4301万元人民币。这个数字不低，高于同样是宝成旗下的东莞裕盛（约3000万）、裕元（约1600万）。

一个获益的工厂为何要突然解散？更可能的原因是宝成希望赚得更多。在2015年之后，宝成陆续将产能从中国大陆转移至越南和印尼。2022年时，中国大陆的生产比例只占整个集团的9-10%。疫情爆发后，宝成也关闭了在湖北的工厂（[来源](#)），甚至今年对越南鞋厂也进行了裁员（[来源](#)），准备投资印度（[来源](#)）。原因无它，当地劳动力更便宜，利润更高。

根据劳动合同法，企业只有在生产经营面临困难时才可以合法与工人解除劳动合同。否则属于违法解雇，要支付双倍赔偿金（即2N）。如果按照此标准，宝亿显然并不属于生产经营面临困难。不过，跨国企业在各国间的腾挪几乎都是用类似订单不足的名义来规避法律义务，而工人们鲜少有成功获得2N赔偿的先例。

身处裁员潮与搬厂潮的工人

自进入2023年以来，工厂倒闭或搬迁的情况屡次发生，并接连引发大规模裁员与经济赔偿纠纷。在这过程中，“搬厂不告”、“搬厂不赔”、“搬前逼退”都是厂方的常见操作。11月25日，深圳市龙腾电路公司企图在工人休息期间偷偷搬走设备，被工人发现并拦截。为迫使工人自动离职以便于搬厂，其曾故意不安排订单给工人（[4](#)）。同样是在宝安区，10月底艾礼富电子公司爆发工人罢工，起因是工厂的部分生产设备运去河南的工厂，部分工人的职位被裁，而工人并未收到工厂搬迁和补偿方案的消息（[5](#)）。

在这一波裁员搬厂潮中，宝亿鞋业并非个案，也不能简单视之为全球制造业的产业链重组的必然趋势而被迫接受。过去20多年的时间内，企业从工人的劳动中赚取巨额利润，地方政府也依靠其获得大量税收，但工厂工人却大多非本地户籍，享受不到大部分经济发展的成果，还可能要忍受长期高强度劳动下的病痛、职业病。工人罢工，虽然结局难料，但至少表明现在这种资方单方面说了算的局面需要被改变。

02 工人动态

—— 工厂工地 ——

十余名建筑工人阻断巫溪高速入口要求支付被拖欠的工资



11月23日开始，十余名建筑工人因被拖欠建设高速公路的工资而发起讨薪行动，一度凭借人墙阻断了重庆市巫溪县白鹿镇中坝村的巫镇高速入口。工人们参与建设的巫溪高速是首条连接重庆和陕西的高速公路。为实现元旦前通车，公路建设自今年10月起进入抢抓工期阶段，约有1100余工人参与了施工。记录显示，最新讨薪活动持续至12月1日。12月4日巫镇高速建成通车，尚无消息跟进拖欠工资是否已经结清。[阅读原文/视频](#)

黑龙江双阳煤矿发生矿难，11名工人遇难



11月28日拍摄的双阳煤矿矿区（无人机照片）

11月28日14时40分，黑龙江双阳煤矿发生事故，共11名煤矿工人遇难。据报道，本次事故，初步判断为冲击地压所致。双阳煤矿是国有煤矿，共有员工2000多名，隶属于黑龙江龙煤双鸭山矿业有限责任公司。该公司曾有过多次违反安全生产法、煤矿安全规定的记录，今年就已被处罚超过10次。其中，11月10日煤矿被处罚事由就包括“采煤工作面个别液压支架未接顶”等原因。

[阅读原文](#)/[阅读原文2](#)

—— 服务业 ——

乌蒙山区某县卫生系统宁可临聘员工省钱，空编率达16.57%



11月底，乌蒙山区某县卫生系统共有编制2475个，实有2065人，空编410名，空编率16.57%。该县整体情况显示，全县招聘的无编制医务人员数量远超在编人员数量。尽管编制已成为招聘方吸引优秀人才的有力筹码，但财政窘境迫使一些单位大量使用非编制人员以降低成本和投入。据某基层卫生院院长计算，除去绩效工资，编制人员基本收入为4100元，临聘医务人员每月基本工资则为800元，编制内外职工收入差距较大，编制外人员的工作稳定性保障也更差。[阅读原文](#)

游戏主播通宵直播猝死，公司拒不承认与其存在雇佣关系

含基础收入

合作期间单个自然月内，如乙方网络直播活动满足条件，丙方承诺提供如下基础收

乙方单个自然月的直播数据，需同时满足以下条件：

- 主播开播有效时长每月 240 小时；
- 主播开播有效天每月 26 天；
- 主播上传短视频每月 15 条。

丙方承诺提供保底为 3000 元，应于不晚于次月 31 日支付至乙方相应帐号，自合
一个月开始连续发放 1 个月。

11月中旬，河南平顶山大三学生李昊（化名）在游戏公司通宵直播9小时后猝死。涉事公司认为，李昊和公司签署的是合作协议，二者不存在雇佣关系，且死者死于在出租屋的休息过程中，拒不承认意外和公司有关。点开李昊的抖音账号，发现其在25天内共进行了89场直播。死者父亲从合租同学处得知，从11月5日开始，游戏公司对李昊进行规劝和诱导，要求其夜间通宵直播。而在猝死前，李昊刚刚“通了一个大宵”，进行了长达9个小时的彻夜直播。[阅读原文](#)

陕西蒲城全县出租车停运，反对交通局回收和重新分配出租车经营权



近日，蒲城县政府部门出台通告，将对全县出租车的经营权，分批次进行重新配置。此举引发司机们不满。在多次上访无果后，11月21日起，357辆出租车集体停运，反对县交通局的新政策。车主认为，出租车原本由个人出资从前车主处买下，所有权和经营权都应属于个人，新政策执行后经营权将由出租车公司垄断，车主仅拥有出租车的承租权，就没有权利对出租车转卖了，这将严重损害车主权益。[阅读原文](#)

货拉拉等货运公司下降抽成比例后，司机权益受损程度反而升高

2023年3月前后货拉拉会员费及抽佣调整对比表

项目名称	会员等级	会员费	信息服务费
调整前	白银	229	11%
	黄金	499	8%
	钻石	729	5%
调整后	白银+	219	14%
	黄金+	479	11%
	钻石+	689	8%

11月23日，交通运输部通报，货拉拉等互联网货运平台公司均已下调抽成比例或会员费上限，降幅在1到3个百分点。司机获得的实际利益却并没有增加。数据显示，货拉拉等公司更多利用会员费、抽佣两套模式，做了数字层面的调整，先提高会员费，再下调抽佣比，使得司机权益受损程度不降反升。据统计，2020-2023年，司机侧补贴金额占收入总额的1.39%、2.19%、0.44%、0.32%，呈下降趋势。[阅读原文](#)/[阅读原文2](#)

—— 白领 ——

公司要求新员工加班至晚上十点，称辞退请假员工是对工作态度进行培训



H5外贸销售二部(16)



咱的人是真自觉



业绩怎么样了



这个月干不过人家不打脸啊



批:



提前通知@所有人 明天全员加班，十点，不允许请假，请假按旷工处理

11月中旬，济宁吴先生称，其新入职公司在工作群中强制要求员工加班至晚上10点，请假按旷工处理。吴先生晚上7点因家中急事请假被拒后坚持下班，因此被人事要求签署自愿离职申请书。人事称，公司不是真的希望员工天天加班，而是试探他们的工作态度，而吴“撞枪口上了”。由于吴先生拒绝签字，公司也没有结算应付给他的工资。人事部门表示，因为吴先生不符合用人

标准，所以希望在其它方面“对他加强一下培训”，并称吴先生上网公开此事违反公司规定，公司可能反诉。[阅读原文](#)

深圳一公司给员工放10个月长假，涉嫌变相辞退员工



11月底，深圳华迈兴微医疗科技有限公司长达10个月的放假通知引发关注。该公司是一家医疗健康诊断企业，流传的《放假通知》中称因公司订单不足，为缓解经营压力，给部分员工分两批时间段放假，共放假10个月，第一批放假中没有自行离职的员工和第二批继续一起放假。放假期间首月工资正常发放，其余时间按照深圳基本工资的80%发放。工作人员表示此举实际上是希望被放假的员工“不要回来了”，但公司没有钱赔偿，因此采用“合规”的方式逼迫人离职。[阅读原文](#)

03 深度与评论

1. 北青深一度：陷在“课外任务”里的老师，想拒绝，却拒绝不了

教研管理 (20分)	考试管理	14. 严格考试纪律，统一安排“周测”、“月考”，不公布考试成绩和排名。	3	3分 (查阅资料、问卷调查)
		15. 提高测试命题质量，创新命题形式，提高命题的针对性、方向性、层次性，提高教、学、考、评的一致性。	3	按3、2、1三档计分 (查阅资料、问卷调查)
	校本培训	16. 有切实可行的校本培训制度与计划，积极组织教师参加各类专业培训活动，提高教师业务素质，促进教师专业成长，效果明显。	4	按4、3、2、1四档计分 (查阅资料、座谈了解)
	听课评课	17. 有切实可行的听评课制度，定期举行“听课+评课”“观课+磨课”、观摩课、研讨课活动，切实解决课堂教学中遇到的难点和瓶颈问题。	4	按4、3、2、1四档计分。(查看听课评课安排，检查听课笔记)
	研究活动	18. 定期开展教学研讨交流活动，学情研究、课标与教材研究、学科重难点研究、教学改革研究等扎实有效。	4	按4、3、2、1四档计分。(查阅资料、座谈了解)
				按4、3、2、1四档计分 (查阅资料)

发给老师们迎检材料的细则

10月31日，河南一名23岁女教师吕聪慧因工作压力太大跳楼自杀，引起社会对中小学教师困境的关注。一份关于教师工作量的调查显示，我国绝大多数教师每周工作时间都在54小时以上，但用于课堂教学的时间不足四分之一。她们日常需要填写报表、编辑公众号、各类App打卡等非教学任务，这些工作令她们身心俱疲，“和其他琐碎的事情相比，上课对老师而言，是最舒服的事情了。”这是大部分教师的心声。今年3月发布的《全国“双减”成效调查报告》也显示，60.3%的受访教师认为课后服务工作量加大，70.9%的受访教师呼吁减轻非教学负担。[阅读原文](#)

II. 澎湃新闻：当一位高空作业者从8.4米坠落



去年7月23日金华市某小区内，五十一岁的空调安装工人王柱力不幸从高空落下。事业刚有起色的他急于赚钱，每次工作时都有侥幸心理，为省下几分钟往往少系一次安全绳。虽然早在2001年，国家质量技术监督总局就规定空调器安装人员必须经过培训、持证上岗，但这些规章并没有完全落到实处，像王柱力这样的劳动者“无证上岗”了整整二十三年。同时因王柱力未签订正式的劳动合同，公司以王柱力是“临时工”的理由只愿意承担部分赔款。[阅读原文](#)

III. 红歌会网：“只有退休证，没有退休金”——开封轴承厂退休问题调查



开封轴承厂是1971年国家投资兴建的第一家带座外球面轴承生产企业，在经历了两轮改制后，工人们发现他们“被下岗”了。“被下岗”后，公司一直没有为他们缴纳社保和医保，书面承诺的待岗期间的生活费也未见分文，导致他们到了退休年龄后无法领到退休金和职工医保待遇。于是从2008年12月开始，工人们不断向中央和地方有关部门进行信访、检举控告，但政府的回应却屡次让他们失望。这群计划经济下国营企业的工人纷纷步入晚年，谁来保障他们的养老和医疗？[阅读原文](#)

IV. 三联生活周刊：上百人被公司“贷款上班”，走向债务深渊的女教师们

保证书


- ① 2021年8月1日, 现金支付 2021年6月整月工资。
- ② 2021年8月2日16时前, 转账 2021年5月份工资全月。
- ③ 2021年8月3日16时前, 转账 2021年7月份工资。
- ④ 2020年度7月和8月工资, 在 2021年8月5日支付。
- ⑤ 2020年9月、10月、11月、12月的剩余30% } 9月10日前, 全部发放。
2021年1月、2月、3月、4月的剩余30% }

⑥ 2021年8月15日前, 将职工社保问题, 补交到位。

⑦ 贷款、基金^{及利息}个人部分^{2021年}8月10日-20日之间, 全部解决。

⑧ 其他如外买社保, 孩子上学等款项, 单独处理。(书面回复每一个书面问事的员工)

⑨ 离职人员~~在离职~~优先处理所有欠款。(2021年8月10日-2021年8月20日)

郑州经开区育人宝贝  刘国政 为信任承诺担保

2021年8月1日

2019年起, 为缓解公司资金紧张的状况, 郑州育人教育集团要求员工以个人名义向银行贷款额度5万元至20万元, 承诺贷款归集团所有, 到期返还本金。该集团181人累计借款2602万元, 而

现在不少员工贷款已逾期，成为失信人。同意贷款的员工被外界指责太轻易上当。事实上，在层层压力下，他们无法拒绝这个荒唐的提议，甚至有人被威胁“要不贷款就别在这干了”。随着事情发酵至今，老板刘亚敏依然不厌其烦地允诺员工“不会让你们承担任何利息和罚息，我在推进”，而员工们对此也无计可施，她们害怕离职后“就真的什么都拿不回来了”，并没有在这个时候选择辞职离开。[阅读原文](#)

V. 深圳微时光：深圳“外卖村”里，渴望“翻身”的人，有人月入3万，有人撑不过一个月



宝安翻身43区是纯外卖店的聚集区。虽然纯外卖店看似免去了很多房租等一系列费用，但平台成本却很高，利润被平台大大摊薄，纯外卖店需要做更多的单量才有利润空间。同时在大多数人的印象里，纯外卖店会不那么规范和卫生，他们往往会避开这类门店。今年外卖行业竞争加剧，仅前8个月全国新增的餐饮店就达到了200多万，平均下来，每新开3.5家店的时间，就有1家店正在倒闭，而90%的纯外卖店撑不过3-6个月。[阅读原文](#)

VI. 经济观察报：八十年代电影中的劳动者与个体户



八十年代电影的叙事母体及场景，从前期到后期发生了重要的改变：从农村走向城市；从田地、工厂走向酒吧和商店。同时也对传统劳动者的概念进行了拓宽，出现了四化青年、有前卫理念的个体户，以及其他商业从业者这些群体。以“劳动者”形象的变迁为指标，我们可以发现八十年代电影中社会意识变迁的逻辑。例如，在八十年代早期，小商贩、个体户的合法性仍然是处于一种不稳定的状态，往往作为控诉者出现，直到八十年代后期，这种个人商业行动的主体才获得真正的合法性，不用为自己的商业行动进行辩解——即劳动是为自己，还是为国家。[阅读原文](#)

VII. 海报新闻：1个正式工背后1.8个临时工，一个欠发达县的临聘人员之困



乌蒙山区A县的一份工资支出预算表显示，该县工资预算总支出为26.3亿元，其中在职人员20亿元，数量是前者1.8倍的临时工总工资预算小于在职人员总工资的四分之一。但是2022年A县的一般公共预算收入只有7.02亿元，上级补助收入高达42.3亿元。调查发现大部分临时工的招录和管理都没有统一部门负责，招录程序较为随意，存在着大量人情聘、关系聘的乱象。虽以节约成本、弥补编制人员不足为初衷，但是现在却造成了临时工膨胀，在职人员“吃空饷”，给各地财政造成了巨大的压力。[阅读原文](#)

VIII. 中国劳动趋势：隐忍、认同与时间性——在法华人移民劳工的劳务市场与劳动控制



图片来源: wp.juwai.com

法国对工人权利的法律保护和结社支持都非常健全，而身处群内劳务市场的华人移民尽管劳动条件十分恶劣，却并未寻求法律或者结社力量的帮助，而是对这种剥削持一种隐忍的态度。本研究以巴黎的华人移民劳工为例，探寻影响其抗争策略选择的多重因素，进而讨论国际移民背景下的劳动控制问题。本文先对剥削进行了类型学分析，然后指出造成该选择偏好的两种解释性因素，并在此基础上探讨了移民工人的主体性形成的问题。[阅读原文](#)

04 调查与报告

1. [新公民计划：《中国流动人口子女发展报告2023》](#)
2. [中国青年报：《第一学历作为评价标准的调查》](#)
3. [易观分析：《在线招聘求职行业洞察2023》](#)
4. [中国青年报：《职场青年健康调查》](#)
5. [首都师范大学沙莉等：《三孩政策下未来中长期我国托幼服务供需关系分析》](#)

维权：仲裁过程中公司竟然做伪证，还进行死亡威胁！

打工人维权日记 bilibili



领导：劳动合同？你要啥子劳动合同？
我：你讨厌我就可以不给我劳动合同吗？

2023年9月，一位打工人在成都被公司解雇，过程中公司逼退不成还向其进行死亡威胁。该员工对公司提出了仲裁要求，主张未签订劳动合同的双倍工资补偿以及非法解雇补偿。根据《劳动合同法》第八十二条的规定，如果未签订劳动合同，则应向劳动者支付双倍工资。在2022年11月的开庭中，公司代表不同意原告的所有诉求，竟然拉拢其他职工作伪证，甚至有10月才入职的员工表示当事人工作能力差。公司代表还提出最多支付7000元的解决方案，不同意就上诉拖两年，逼迫这位员工和解。至目前为止，这起案件的最终结果尚未明确，但公司做伪证的问题需要打工人提防，也需要法律专门进行惩处。（来源）

06 资源推荐

纪录片：《飞升》



富士康“连环跳”幸存者田玉

应该有很多读者仍记得2010-2011年的富士康员工连跳事件，两年内有24名富士康员工跳楼。这部纪录片一条线讲述了跳楼后幸存的17岁女工田玉的经历，一条线则描绘出现代工业化和全球化中工人是如何被剥夺尊严和最基本需求的制度结构。导演在影片中提出质疑，科技为什么没有让人变得更轻松和快乐，而是让人成为了流水线上的零部件。距离当时已经十余年了，科技又获得了更多的进步，而我们回头看富士康的悲剧时会觉得是那样熟悉而写实，被物化的劳动者已从工厂蔓延到了办公大楼。

[观赏链接](#)

07 图片故事



网约车观察

网约车价格太低，北方有师傅拒绝开暖气，直接用棉被开启抗冻模式.....



12月1日，在上海宝龙集团讨薪的农民工们露宿了一个月，几名保安用蓝布将工人们围住，为工人“遮风挡雨”。（来源）

08 劳动碎语

开始上班之后，领导的态度是，实习生是来学习的，所以句句谈的都是奉献。如果去问薪资问题，就会被批评说不够奉献、不够老实，只想着钱，很物质。用他们的话来说，我们实习的师范生，不给学校交钱就很不错了。因为是我们在学习他们的东西。

来自《[一封遗书和四位小学老师](#)》

长年累月的等待与焦灼，以及路途中的全神贯注、缺觉、饮食不规律，卡车司机通常都有胃病、腰肌劳损等问题。刘师傅说，卖掉第一辆车时，他也想过就在本地物流园干装卸工，一个月也有六七千，但他发现自己由于常年坐在车上，体力上根本支撑不了。

来自《[60小时穿越新疆戈壁，货车司机们不敢停下来](#)》

儿科具有职业风险高、薪酬待遇（相对于某些其他专业方向的医生）低、医患矛盾多、工作时间长、负荷重等特点。儿科医生缺乏，导致了儿科候诊时间长，医生压力大。冬季呼吸道疾病高发期，一名儿科医生一天甚至要看超100名儿童。有的开设儿科的医院，为了减轻医生负担，还会临时限流停诊。因为人手缺乏，很多医院晚上、节假日和周末都不开设儿科急诊。相比有的科室“大处方大检查”，儿科辅助检查少，用药相对要谨慎很多，收益自然也少，累死累活也赶不上那些治疗费高的科室。有人说自己所在医院，儿科就三个大夫轮班倒，一天300个号，早上七点去，晚上七八点回来，饭都没空吃，回头工资还没人家双休后勤钱多。

来自《[医院儿科人满为患背后：儿科医生为何长期缺乏？](#)》

• • •

本期小报周期（2023/11/21- 2023/12/03）

撰稿：Xay、溏心蛋、伊甸、非洲大蜗牛、蓝水、索修、马乙己、超级64

编辑：三不沾

在最后

以上是第33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（labeleditor251@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...

NOV 23 三十年不熄的大火 | 工劳小报 #32 31 min read

NOV 09 真假“五天八小时” | 工劳小报 #31 29 min read

OCT 26 退役运动员难找出路 | 工劳小报 #30 32 min read

SEP 28 公交车上的民生 | 工劳小报 #29 31 min read

SEP 14 在教师编制周围挣扎的人 | 工劳小报 #28 26 min read

