坚苦如此，何以安歇｜2025年劳动权益事件盘点



作者与编辑

海南椰子鸡米饭（冰冰、诗凛、川木、不要辣、珠江玉子、板儿、Siki、大西童子、小帽儿、蛾子、Mollo、明、健缸马、 澈底、Ani、大飞、 鹅肝酱不加吐司、伏拉梅、马路天使）

封面摄影

小象

全文约*10*万*7*千字
您可以转载到任意平台
您还可以通过下载*PDF*文档阅读

欢迎您通过邮箱与我们联系
我们的邮箱：*laoquanpandian@proton.me*

其他文章：
《2024年劳动权益事件盘点》
《2023年劳动权益事件盘点》
《2022年劳动权益事件盘点》
《2021年劳动权益事件盘点》

目录

前言

一、经济寒冬持续，多行业降薪、欠薪和裁员频发

二、零工常态化，兼职全职化，平台成为社会治理新工具

三、返乡农民：寻找生计与捍卫家园的困境

四、社保争议：零工社保困局，养老“双轨制”与医改“拼多多化”

五、AI与自动化中的劳动图景：分配悖论、权力失衡与技术争霸

六、时间贫穷与休假羞耻：一场被压抑的（不）工作斗争

七、青年困境：不敢垮掉的一代

八、劳动者的再生产：被家庭内化的照料和教育压力

九、女性与性少数劳动者：偏见筑墙，困局依旧

十、残障与病患劳动者：奴役回潮，夹缝求生

十一、少数民族劳动者：转移、治理与失序

十二、海外劳工：在跨国剥削与灰色产业中求生

十三、气候危机与生产安全事故：不平等的代价

十四、劳工行动持续，社会支持缺乏

十五、劳动者之声：鲜活叙事、数字抵抗与工作想象

尾声

正文

前言

2025年是比往年更好的一年吗？

当返乡的农民望着枯萎的麦田，工厂的工人面对停转的机器，失业的白领喝着平台补贴的咖啡，年轻的大学生翘课去考证和实习，少有人敢说这一年自己过得更好了。好像在2025年最后一天的这个下午，我们也会恍惚感到自己是在经历2024、2009或是1933年的某个瞬间。当你问经济大萧条时期的美国工人：“明天会更好吗？”他们也许会朝你咒骂，吐口水，但也可能向你乞讨，如果你是一个体面的精英阶层的话。

但你的施舍仍然不会让这个世界从根本上变好，就像19世纪爱尔兰大饥荒中派农民去修路的那些计划一样。十块钱可以买瓶劣质白酒，二十块钱可以吃一餐饱饭，五十块钱可以在市区最破烂的老鼠间住一晚，一百块钱可以买一双鞋。但你会用鞋来跳舞吗？还是穿着它去找工作？很有可能，如果你不工作，你也将没有鞋。或者干脆将它狠狠地扔向某个人，你的仇敌，让你变得悲惨的人。但他是谁？长什么样？那人在哪儿？

也存在另一种人。我们遇到过的最好的人，一个习惯分享的人，而且本身是一个穷人。当Ta有100块，Ta会将50块分给另一个人。当Ta有一双鞋，Ta会分一只给冬天里完全赤脚的人。不管Ta在不在，这双鞋会一直传递下去。从下面这份报告中，我们希望读者可以从不同的地方感受到这种愿望和精神，并希望你加入到这样的行列中来。

在这份报告里，你将要看到的，大多是陷入工作困境的人，当然也包括没有收入的人。也有用鞋扔仇敌的人，但缺少跳舞的人。我们希望有一天我们要盘点的东西越来越少。人们聚在一起，只是为了跳舞，而不是为了记录不公。但此刻，面对这份十万字的报告，我们应该设法搞清楚为什么劳动者不再跳舞了。

一、经济寒冬持续，多行业降薪、欠薪和裁员频发

2025年，经济萧条的寒意仍在继续。尽管部分宏观经济数据（如官方公布的GDP）维持着温和增长的表象，但GDP平减指数持续为负值，显示经济体内部收入低于产出增长，同时工业生产价格（PPI）已连续38个月同比下降，居民消费价格（CPI）全年低位运行，表明经济深陷通缩螺旋。社会消费品零售总额在2025年11月仅增长1.3%，创下疫情结束后新低。产能过剩与内需不足之间的矛盾全面凸显。

经济萧条中，私营部门内卷严重，利润率普遍下降，部分企业遭遇了资金链断裂。企业在对未来市场的悲观预期中收缩业务、削减人力，落到一线劳动者头上就是降薪、欠薪和裁员。涉及行业、企业范围从新能源车企、互联网大厂、知名外企一直到基层零售餐饮商家。建筑和房地产业以及传统类型的高端服务业如金融业延续了往年的裁员和降薪态势，部分出口导向制造业受中美关税战影响也遭到冲击。此外，本年度出现的新趋势是——民营医院和民办学校出现大批欠薪倒闭的现象，文化和媒体行业劳动者的恶劣劳权状况也被频频曝光。

另一个凸显的问题是公共服务部门的财政危机。过往支柱性产业和私营部门的萧条减少了财政收入；政策扶持下的新兴产业不足以弥补经济缺口；化债压力要求地方严控开支。在这一形势下，高度依赖财政补助的公共部门，特别是公交公司、公立中小学校和基层公立医院遭受冲击，导致许多“体制内”的基层劳动者遭遇欠薪断保。

民企和外企收缩业务，引发裁员降薪

近年来，传统大卖场在即时零售的冲击下式微，曾为线下零售巨头的人人乐超市经营状况持续恶化，于7月摘牌退市。10月，大量员工集结于人人乐西安总部，抗议公司在资产转移后仅保障高层薪资，普通员工却被长期拖欠工资、欠缴社保，离职员工仅获得远低于法定标准的“0.3N”补偿。9月，运动品牌匹克通知全员降薪，直营销售体系员工受影响最大，薪资直降50%。部分员工因集体提交《拒绝降薪异议书》，遭公司报复性停薪。

前几年在国内大规模扩张的本土连锁咖啡品牌也因行业内卷严重、降本增效而被曝光发生侵害劳权事件。春节前后，MANNER咖啡多地员工反映，公司未向所有咖啡师发放往年惯例的“13薪”，年终奖评定标准不公开透明，导致同店员工待遇差异明显。同一时间段，M STand咖啡则因削减人手、压缩工时、变相降薪和提高工作强度而引发舆论风波。3月，Seesaw咖啡被曝拖欠员工工资，其中包括约50位门店员工和25名办公室职员。还有不少已离职员工反映其在职期间遭遇工资分期发放、五险一金断缴以及违规辞退等侵权问题。

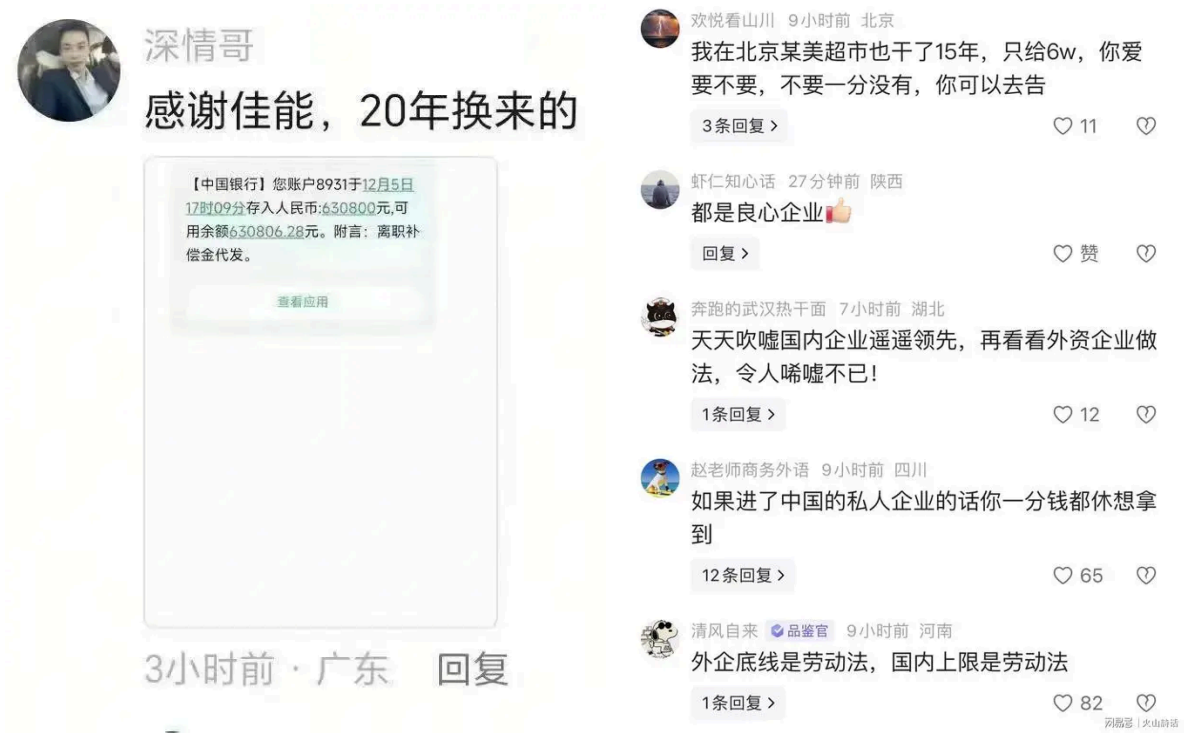
2025年，国内数家科技企业相继传出裁员消息。今年3月，一名阿里巴巴淘宝买菜部门的孕期员工在公司广州办公地点楼顶拉横幅抗议，指控遭到“非法解雇”。尽管阿里随后回应称并未辞退这名外包员工，将依法发薪，但这一事件折射出部分互联网大厂的裁员潮仍在持续。根据财报数据，阿里2024年度减员近2.5万人，2025年度由于出售业务等结构性调整，减员近8万人。百度则自11月下旬起启动近年来规模最大的裁员。此次裁员覆盖所有部门，减员比例从5%到30%不等。其中游戏、直播等非核心业务线减员比例更高，而AI与云计算相关业务部门受到的影响极小。12月，有消息称真我手机（realme）启动大规模裁员计划，首轮裁员涉及外包、驻企及正式编制员工。网上甚至有“部分部门仅留一名校招生”“高职级员工调往印度” 等细节流传。



阿里被裁孕妇拉横幅维权

今年陆续也有多家外企收缩在华业务引发裁员。2025年1-11月，中国实际使用外资金额（FDI）为6931.8亿元，同比下降7.5%，延续2023年来的下降趋势。3月，全球支付巨头PayPal上海公司被曝发生大规模裁员，风控部门遭全员裁撤，而赔偿方案据传为“N+6”。奔驰中国于2月底启动裁员程序，比例 为15%，主要涉及销售、汽车金融两个体系。被裁员工可获 “N+9”

赔偿，且若后续两个月未成功入职新公司，还可拿到奔驰3-4月的工资。为规避提高的人力成本和地缘政治风险，多家跨国企业撤离在中国设立的工厂，引发近两年的“搬厂、关厂潮”。2025年底，索尼宣布关闭其位于惠州的工厂，3万名员工将因此失去饭碗。同一时间，佳能也关闭了其中山工厂，其为被裁员工提供的“2.5N+1”补偿、相当于5个月工资的就业支援金及多项特别奖励引发舆论关注，被网友赞誉为“裁员赔偿的天花板”。许多评论将佳能的合规与慷慨，与部分国内企业裁员时补偿不足甚至缺失的现象进行对比，感叹“外企的底线是劳动法，而国内一些企业的上限却成了劳动法”。



佳能被辞退员工晒出裁员补偿，引发网友赞叹

但并非所有外企都以“体面”的方式撤离。2月，日本东洋轮胎公司把其位于江苏一工厂的大部分股权转让给辽宁恒达盛投资有限公司，引发数百名工人聚集抗议。工人们普遍担忧企业借

此规避巨额经济赔偿，因而要求企业在转让股权的同时，必须提供合理赔偿方案。这类担忧并不是空穴来风。一些外资企业在进行产业迁移、撤离原投资地时，可能通过将工厂股权转让给本地企业来获得经济补偿。然而，工人对于企业的所有权变更却完全没有知情权，对自身未来的职业稳定缺乏主动权。而接手的本地企业（不乏我们所认为的爱国资本）则希望与工人重新签署待遇更低的合同，或者以此迫使工人自行离职。今年3月份比亚迪电子无锡、成都工厂（接手自原美资企业捷普电子）的罢工，以及12月深圳易力声工厂（接手自原港资企业）的罢工，都是工人反对新资方擅自降低待遇的行为而采取的集体行动。这些事例也提醒我们，在跨国资本出于逐利性而不断进行全球资产重组的现实中，那种认为“某一国籍的资本更具道德优越性所以更有利于劳动者”的叙事是完全有害的。资本本身具有超越国界的流动性，其核心诉求在于不断寻找更低的成本与更高的回报，而劳动者往往需要在这种快速的资本流动中努力捍卫自身的权益。

因而，争取在裁员中的知情权和自主权，已成为劳资博弈的重点。1月，北京神州信息公司被曝出其旗下子公司中农信达单方面宣布全员降薪40%，同时规定当前未被安排工作任务的正式员工仅能领取原工资的24%，且被要求接受二次面试，若不合格将面临无赔偿辞退。这一做法相当于变相逼迫离职，严重违反劳动合同法。微博用户“风吹啤酒沫”则在春节期间称其在石药集团供职30余年，近期被公司以5万多元的价格“买断工龄”。许多网友认为这一金额远不足以补偿30年工龄的价值。这类“买断工龄”操作，其法律实质是**协商解除劳动合同**，用人单位应依法向劳动者支付经济补偿。这两起事件揭示的变相裁员手段，均为国内企业裁员中普遍的侵权行为。

“价格战”下的新能源汽车业工人

新能源汽车行业的“内卷式竞争”在2025年热度不减。尽管由政府向车企直接拨付资金的购置补贴政策已于2022年停止，但地方政府在过去十年里通过土地/贷款优惠和专项基金引入的

大量新能源汽车产能并未出清，引发严重产能过剩。政府为刺激消费，帮助企业清理库存，又在今年推出大规模“以旧换新”政策——报废旧车换置新能源车可获最高2万元补贴。以比亚迪为首的新能源车龙头企业，利用其垂直供应链优势发起价格战，全行业被迫跟进，使汽车行业利润率在2025年第一季度降至3.9%，远低于工业企业4.7%的平均水平。价格战中，车企的财务表现也出现分化。2024年，比亚迪凭借其成本优势和规模效应，在营收、净利润、毛利率上都实现了增长。而理想、小鹏、蔚来等腰部车企，遭遇净利润下降甚至亏损，部分二、三线车企彻底出局。

激烈的“内卷”式竞争在不断挤压企业利润的同时，也伤害到了行业内的基层劳动者。比亚迪总装厂的蓝领工人综合月薪仅5000-6000元，相比过去合资车企的总装工人工资大幅下降。白领员工也未能幸免。因长期亏损已进入破产重整程序的哪吒汽车，于24年11月主动与员工解除劳动关系，并提出在劳动关系解除后60个工作日内结清拖欠工资并支付经济补偿。1月，资方与员工签署了劳动仲裁调解协议，但到了约定支付时间，款项依然未能到账。年初，蔚来旗下的第二品牌“乐道”被曝，在业绩压力下要求终端销售人员“每人购买一台乐道汽车”，甚至传出“不买就滚蛋”的强硬言论。此外，有报道称蔚来在中国区进行了多部门的人员优化，波及售后服务、NIO House运营和终端销售团队等岗位，裁员比例约为10%。此举可能跟蔚来持续的亏损态势有关。



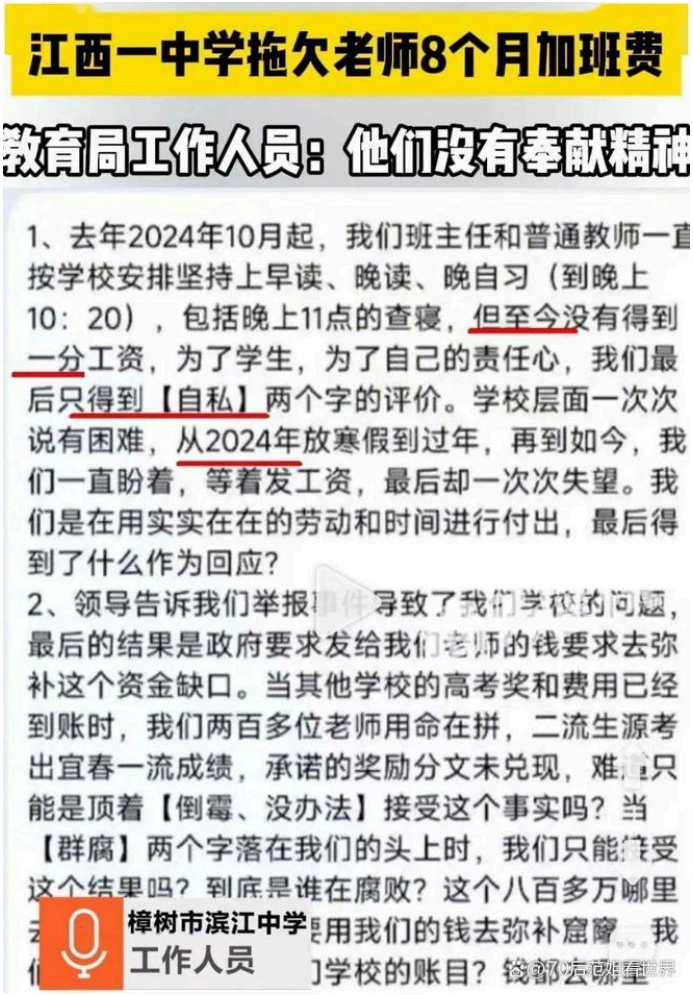
新能源车企持续的“价格战”也对经销商及其工人造成了严重冲击。2025年上半年，由于车企激进降价，新车进销价格普遍倒挂，全国约 52.6% 的汽车经销商处于亏损状态。4月，比亚迪在山东的经销商集团济南乾城汽车贸易有限公司遭遇经营危机，资金链断裂，旗下多家4S店关停，并引发了员工欠薪和车主维权事件。比亚迪官方迪在回应中将此事归因于该经销商“盲目急速扩张并加杠杆运营”。然而经销商员工被拖欠工资达半年之久的问题，则显然未被比亚迪高层纳入决策考量。

各级财政持续承压，公共服务部门震荡

当前，各级政府财政的持续承压已引发了多个公共服务行业的震荡。在医疗领域，医保支付改革的推进加强了对医保支出额度的控制，这一变化被普遍认为是诱发了公立医院经费紧张以及民营医院的倒闭的关键因素。1月，湖北武汉百佳妇产医院突然宣布停业，据多名该院的医护人员反映，该院自24年下半年起持续拖欠全院员工数月工资，累计欠薪额度高达上千万元。停业当天，仍有住院患者滞留院内，而医院管理层已集体失联，院办场所上锁、电话无人接听，员工与财务部门现场沟通无果。此前，该连锁体系内多家医院已相继停业，多名医护人员向劳动人事争议仲裁委申请仲裁。类似的情况也发生在上海唯儿诺儿科医院、江西抚州东信第六医院、江苏泗洪老年病医院，这些民营医院在停止运营前都长期拖欠工资、欠缴社保。影响也波及公立医院，导致广泛的医生降薪潮（详见本报告第四章）。五一前后，河南省新乡市多家医院陆续辞退医护人员超过500人。新乡市封丘县多家医院已在2024年对未经批准的编外临聘医务人员人员开展清退，清退政策明确强调以学历与职称标准来进行筛选。本次清退共涉及644名人员，其中503人为高中及以下学历或持有初级及以下职称的临聘人员。还有部分医院将编外聘用改为劳务派遣，以压缩成本。

学校状况也不容乐观。5月，江西樟树市滨江中学被曝拖欠老师加班费长达8个月，累计金额高达120万元。老师每天工作至深夜，却被长期拖欠工资，导致部分教师房贷断供。教师被迫以缩短授课时长、不带晚自习等方式进行“非暴力不合作”的抗议。湖北鄂州则出现小学教师岗位停招现象。由于生源减少，当地教育部门锁死中小学教师编制总量，在不同区县、初中小学之间调配师资，并逐步缩减编外教师名额。江西、江苏、广东等多地，大量临聘教师还面临被清退的困境。该群体以女性为主，职业选择常受家庭对教师这一体面职业的期望所驱动。然而现实中，她们的工作却朝不保夕，经常在开学前夕才被告知不续聘，且因合同短期化而难以获得赔偿。由于学龄人口减少、学历贬值、盲目扩张和经营不善等原因，各类民办学校特别是民办高校近年遭遇招生困难，进而也导致收入下降、资金紧张。8月，有网友发帖称“大连科技学院全员停发工资，开学面临停摆”，引发关注。学校发布《致全体教职员工一封

信》。信中提到，学校各类相关账户被大连市中级人民法院冻结，致使7月工资未能如期发放。学校工会将为全体教职员工发放临时困难补贴和慰问补贴。自2023年起，广西蓝天航空职业学院持续拖欠500多名职工工资。2025年9月11日，多次投诉、仲裁无果后，部分教职工被迫跳楼讨薪。9月开学季，多地应届师范生还接连遭到签约民办高中的突然解约，原因如出一辙：“招生人数未达预期”。有人要求学校支付赔偿，被拒绝后向当地教育局投诉，却迟迟没有进展。在职老师也受到影响，工资拖延发放成为常态，有的老教师也被辞退。



因城市交通规划欠合理、地方财政紧张对公交系统补助不足等原因，多地公交系统也遭遇资金困境。2025年，多地曝出公交系统欠薪问题。1月，网友“和平heping1968”发微博称，北京

公共交通控股有限公司第二客运分公司长期拖欠、克扣司机工资，包括法定节假日加班费、普通加班费等。网友还指控公司给司机强派任务量（如客流人次、上线公里），将病假、事假的当日任务量算在司机头上，完不成就扣钱。2月，某地铁贴吧出现“不给发工资”的帖子，引发大量网友催促地铁公司尽快发薪。吧友称长期欠薪已影响员工基本生活，有人吐槽“都快饿死了”，并指责某位新上任领导导致福利大幅削减，包括夜班补贴、取暖费、年终奖等，员工怨气很大。10月，河北邢台沙河市的公交司机和江苏九江修水县的公交司机发起罢工，要求发放被拖欠了长达数月的工资。在经营困难的背景下，西安公交集团甚至推出了“共享用工”的做法，安排司机从事快递、校车、网约车、公务车及车充电等服务岗位。这引起员工极大不满。抖音视频“西安公交司机困惑”中，一名公交司机称自己被要求去开三个月网约车，由公交公司租车，司机跑车，从流水中扣除租车费和社保，剩余便是自己所得。有的司机每天从早6点到晚9点还完不成任务，最后自己垫钱；有的司机开网约车三个月到期还未接到公司归岗通知，只能接着开。



严峻形势下，还有越来越多地方筹划打破体制内岗位的“铁饭碗”。8月，内蒙古人社厅印发《内蒙古自治区事业单位工作人员竞聘上岗管理办法》，面向全区建立事业单位岗位竞聘动态管理机制，明确实行“全员竞聘、择优上岗”的用人方式，突出“能上能下、薪随岗变”原则，对不能胜任岗位职责、年度考核不合格等7种情形明确降岗规定，打破事业单位岗位聘用“终身制”。在这种转变当中，基层工作者尤其是编外人员最容易成为牺牲品。今年8月还发生了一起关于公职人员能否送外卖的新闻炒作事件。在报道中，下班后跑外卖的公职人员表示，跑单体验和“打游戏做任务”一样快乐。从此类舆论引导可以推测，未来不排除出现岗位“缩编”、公务员下岗等政策性事件的可能性。

被忽视的文化行业劳动剥削

今年，影视和文化传媒行业频频曝出侵害劳权现象。头部从业者的光鲜亮丽之下，是作为“大多数”的基层从业者的血泪。编剧古二（本名程骏年）直指知名导演王家卫及《繁华》剧组的维权事件引发网络热议。古二称其深度参与了《繁花》的剧本创作，却未获得编剧署名（仅署名为“前期责任编辑”），且未拿到正式稿酬。其在剧组工作期间被当作廉价劳动力，月薪仅3000元左右，还要担任王家卫的生活助理处理杂务。高强度的工作令他患上罕见病，却未获剧组妥善安置。据闻，古二从去年起在微信公众号上就发起过指控，但随后公众号被封禁。



编剧古二被封禁公众号的界面

春节档，电影《哪吒2》收获百亿票房，刷新中国影史纪录。但参与制作的外包动画公司特效师却发出血泪控诉，称自己在杭州某特效公司仅拿到25元时薪，每日工作14小时，且需无偿加班。同行有人连续熬夜三个月导致心肌炎住院，公司却删除打卡记录并发布“员工关怀声明”，试图掩盖违法用工情况。该事件也揭露出中国动画行业存在超时加班、薪酬低、监控严、不买社保等普遍情况。行业长期处在项目周期长、回报低、资本高度投机的结构中，票房收益被上游分走，中下游制作公司则极度压榨员工，压缩岗位、极限加班。行业上游常称“动画人才短缺”，现实却是大量动画专业学生就业困难的“内卷式的人才过剩”。

还有汉化组曝出剥削丑闻。前MCE汉化组组员“卡米亚”在B站投稿，声讨组长“夏日幻听”不会日语，却独吞汉化组九成收益。据称，该组长借助汉化组名义接动态广告赚钱，却不向组员公开收益，仅支付组员4元时薪，把20名核心成员当成廉价劳动力。舆论发酵后，组长发动态道歉，却删除了当事组员的评论。卡米亚的爆料视频也被投诉下架。

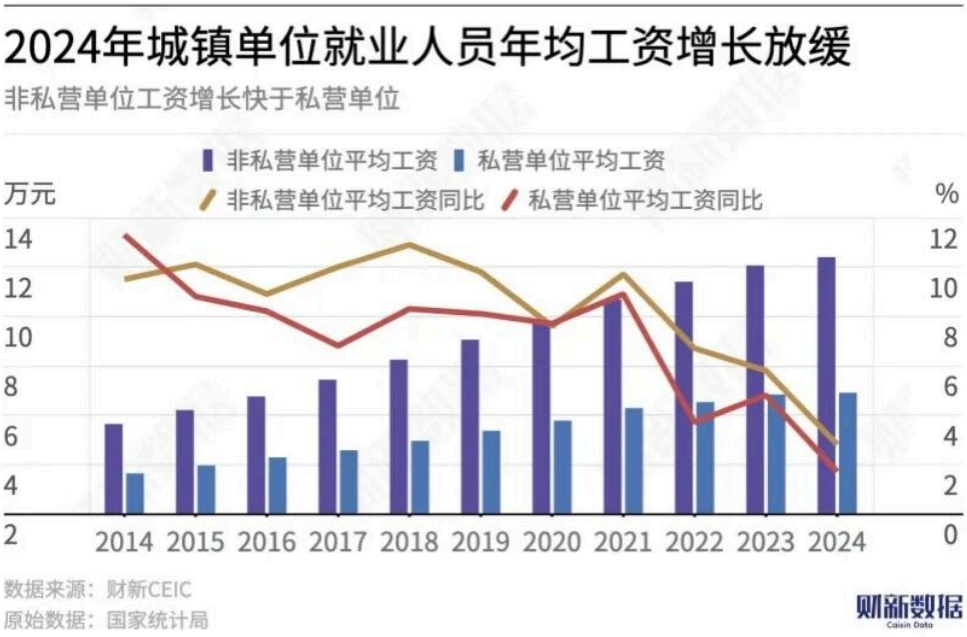
知名商业媒体虎嗅网2025年也陷入了数起维权争议。写作者小红书博主“铭扬驷海”发帖指控虎嗅长期拖欠稿费。该博主称自己离职后，公司一直未支付部分工资，却在税务系统中为其申报了工资收入，属于“虚报已支付”。另一名写作者韩韩也发文控诉虎嗅网拖欠稿费，称追讨时虎嗅创始人虽承认欠款事实，却以"未签正式合同"为由否认机构间合作，将责任转嫁给涉事员工个人。文章还指控虎嗅通过外约稿件赚取差价。

4月，知名文化类播客“不合时宜”卷入了拖欠实习生工资和侵犯其他权益的风波。该播客团队前实习生siyi在微博发帖，控诉自己及另一位实习生在近一年的实习期间遭遇两位团队负责人（即两位主播王馨、若含）的不公待遇，包括：基本权益失守，如未签合同、拖欠2000元的实习薪酬、支付混乱；管理工作无序，如职责被随意加码，导致超负荷劳动与薪酬不匹配；职场文化扭曲，如被“为爱发电”的情怀绑架，在“为你好”的话术下被迫承担超额责任，并在表达合理诉求时承受情感打压。事件发酵后。“不合时宜”团队发布声明回应，否认故意拖欠和剽窃署名，解释称因团队规模小、未设专职财务岗位才导致支付延迟，并称主播月收入也仅约5500元，所以难以为实习生提供更高薪酬。尽管如此，该事件仍引起许多负面舆论，打破了听众对文化精英群体的“滤镜”。

治理逻辑下的经济提振政策

当前经济形势下，劳动者权益状况与政策转型路径正引发广泛关注。

国家统计局于5月份公布的数据显示2024年工资增速放缓，非私营单位工资增速快于私营单位，二者差距继续扩大。其中全国城镇非私营单位就业人员年平均工资同比增长2.8%，低于2023年3.0个百分点；全国城镇私营单位就业人员年平均工资增速为1.7%，较上年下降3.1个百分点。高盛集团发布的一项另类指标也显示，中国2023年以来薪资增长速度呈下降趋势，2025年第二季度录得薪资同比增长 3.9%，创下2000年以来除新冠疫情时期以外的最低纪录。





主流舆论普遍指出，过去数十年来中国官方长期通过投资基建、房地产等“物”来驱动增长的模式现已走到尽头。本章所记录的广泛劳权事件，可以反映当前经济困境下劳动者所受到的侵害状况以及自我保护的行动倾向。在政策层面，2025年的中央经济工作会议和“十五五”规划均明确提出要转变经济发展思路，把“投资于物”和“投资于人”更好结合起来，并逐步推出了一系列以促就业和扩内需为目标的政策。但目前来看，大多数政策仍然带有短期、过渡和兜底的性质，其底层目标可能仍是在控制社会不稳定因素的前提下，促使经济系统完成市场出清，并在动员体制下将资源投入新的产业竞赛目标。这种思路同经济结构性解困仍有较大距离，与真正向劳动者赋权有本质区别。另一方面，高层政策的出台与落实所依赖的制度路径，深嵌于引发当前危机的同一套治理结构之中。这使政策最终可能难以完全发挥预期效用，并勾连起各类新伤旧病。而这些政策将对劳动者产生何种的具体影响，我们需要进一步观察。

针对企业经营困难所引发的裁员行为，政府推出了一系列稳岗政策，包括：提高失业保险费率返还标准，允许生产经营困难的企业阶段性缓缴三项社会保险费用，提供稳岗扩岗专项贷

款，向招聘应届毕业生的企业推出“一次性扩岗补助”等。个别地方政府在提及设置“政策性岗位”时，还十分精准地要求国企整体招聘毕业生规模增加10%，试图通过行政指令让国企起到“稳定器”的作用。在就业政策方面，政府则继续推动“以工代赈”项目。国家发展改革委下达的以工代赈中央投资达355亿元，专项用于农村中小型基础设施建设（如村道硬化和水利设施兴建维护）和城乡公益性岗位，计划带动超过400万名低收入群众就近务工，并强调劳务报酬占中央此项投资的比例提高至40%以上（详见本报告第三章）。

在刺激消费方面，政府主要依托3000亿元超长期特别国债，支持大规模设备更新和消费品以旧换新，对购买新能源车、白色家电、数码产品的消费者进行补贴。这一措施在短期内极大带动了相关商品销售，但多家机构警告该政策长期存续性成疑。有分析指出，家电零售的增长出现了明显的下滑趋势，从7月份的28.7%同比增速骤降至10月份的-14.6%，这表明许多原本在未来几个月甚至几年内才会发生的购买行为被一次性透支了。除去对上述工业品的刺激，也有部分城市通过发放各类文旅消费券来刺激服务消费。但此类消费券主要集中在财政实力较强的东部沿海城市及热门旅游城市。广大中西部三四线城市，由于财政吃紧，消费券发放规模有限，难以形成强劲的消费刺激。在收入分配领域，尽管本年度政策文件还频繁提及“调整分配及再分配制度”“提高居民收入”“健全社会保障”等举措，但落实难度巨大。一个具有象征意义的进展是，今年中国多地上调最低工资标准，上调幅度及频率相比2020年以来有所增加。此次上调后，全国绝大多数地区的第一档月最低工资首次突破2000元。

从经济治理逻辑来看，这些政策的大方向多是正确的。从政策实施的时机、规模以及方法来谈，我们还可以论及这些政策可能的得失。但应该指出，经济问题从来都不仅仅是“经济”的问题，它嵌合于更广阔的社会政治结构之中。过往数十年的高速经济增长作为一种亮眼的政绩被不断彰显，然而这一宏观成就却并不等同于普通劳动者拥有了实在的权利。直到今天，我们对于在经济奇迹中被损害和被侮辱的劳动者，仍欠一个交代。目前的结构性经济困境，很大程度上也正是劳动者长期所处的弱势地位造成的。如果不改变劳动者失权的局面，那么将经济从衰退中拯救出来的政策努力，也可能异化为对劳动者的新一轮践踏。在本报告接下来的部分，我们都将学习如何去面对这种吊诡而残酷的治理结构。

二、零工常态化，兼职全职化，平台成为社会治理新工具

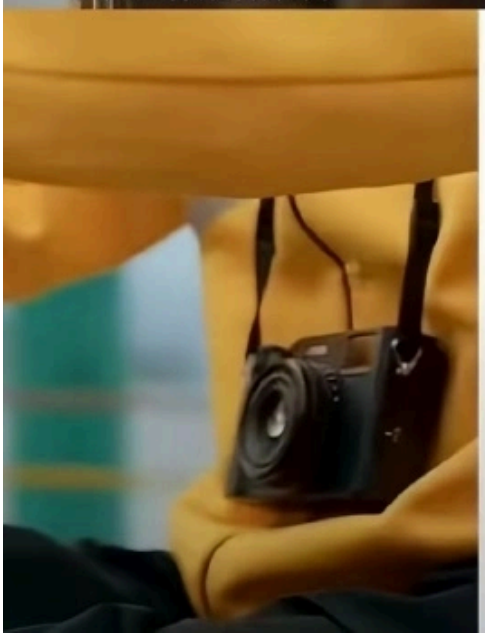
2025年全国灵活就业人数已突破2亿，占就业总人口的三成。越来越多的人被吸纳进外卖、网约车、即时零售分拣、直播与各种平台化服务之中。在宏观政策中，“平台零工”常被描述为“经济下行压力”下“稳就业”的缓冲垫；但对劳动者而言，这更像是把产能过剩形势下的失业压力与收入不确定性，以更分散、更隐蔽的方式转移到个体身上：人被吸纳进平台化就业，并不意味着获得了工作自主权利，而往往意味着进入一种“随时可替换、难以谈判、风险自担”的劳动秩序。平台以算法调度、评分惩戒、实时监控来组织劳动过程，使劳动强度与时间逼近或超越全职水平；与此同时，劳动关系却在层层外包的合作协议与“非雇佣化”叙事中被持续稀释——社保和解雇保护等本应与强管理相伴随的权利，被拆散为可选项、试点项或商业险条款。所谓“零工常态化、兼职全职化”，并不是劳动者获得了更自由的工作形态的写照，而是剩余劳动力被平台以更低的制度成本吸纳的刻画。

宣传片中的叙事陷阱

如果要给“零工常态化、兼职全职化”找一个直观入口，2025年11月28日那支引发巨大争议、随后被下架的美团骑手宣传片几乎就是最好的选择。它之所以刺痛人，不在于拍得“假”，而在于它恰好把平台劳动最核心的矛盾——强管理与弱权利——抖落出来。


1
综 合
REC
我买了台新相机
闪耀登场

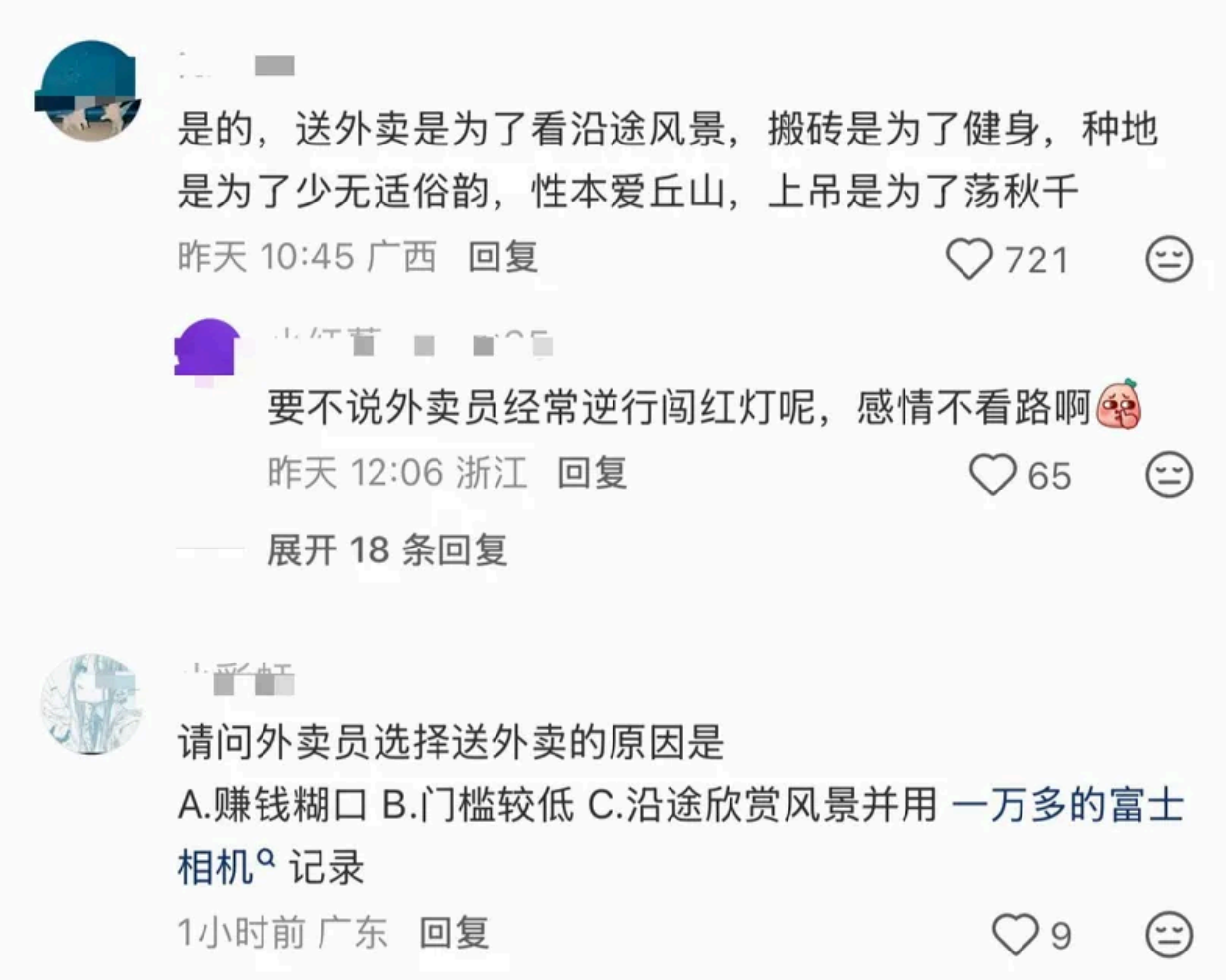

1
综 合
REC
视频
您好 您的美团闪购到了
当外卖骑手的三个月
闪耀登场




全新现货
顺丰速发
正品行货 | 全国联保
北京实体店 自提/体验
视频 图集
款式
选择
券后 ¥14390 起 | 优惠前 ¥14890 起
已售 1000+
国家贴息3期免息 | 商品券满10000减500
【现货】Fujifilm/富士 X100VI 复古旁轴文艺便携微单
X100v升级

美团在央视投放的广告片

镜头里，一位女性说，“当外卖骑手的三个月，我买了台新相机”，画面随即切到：她把相机挂在胸前，并以送外卖的形式，在城市里“欣赏沿途风景”。网友很快从这份鸡汤里吃出了一张高端相机的价格标签——同款机型动辄一万四左右。于是在宣传片的评论区出现了几乎统一的反讽。



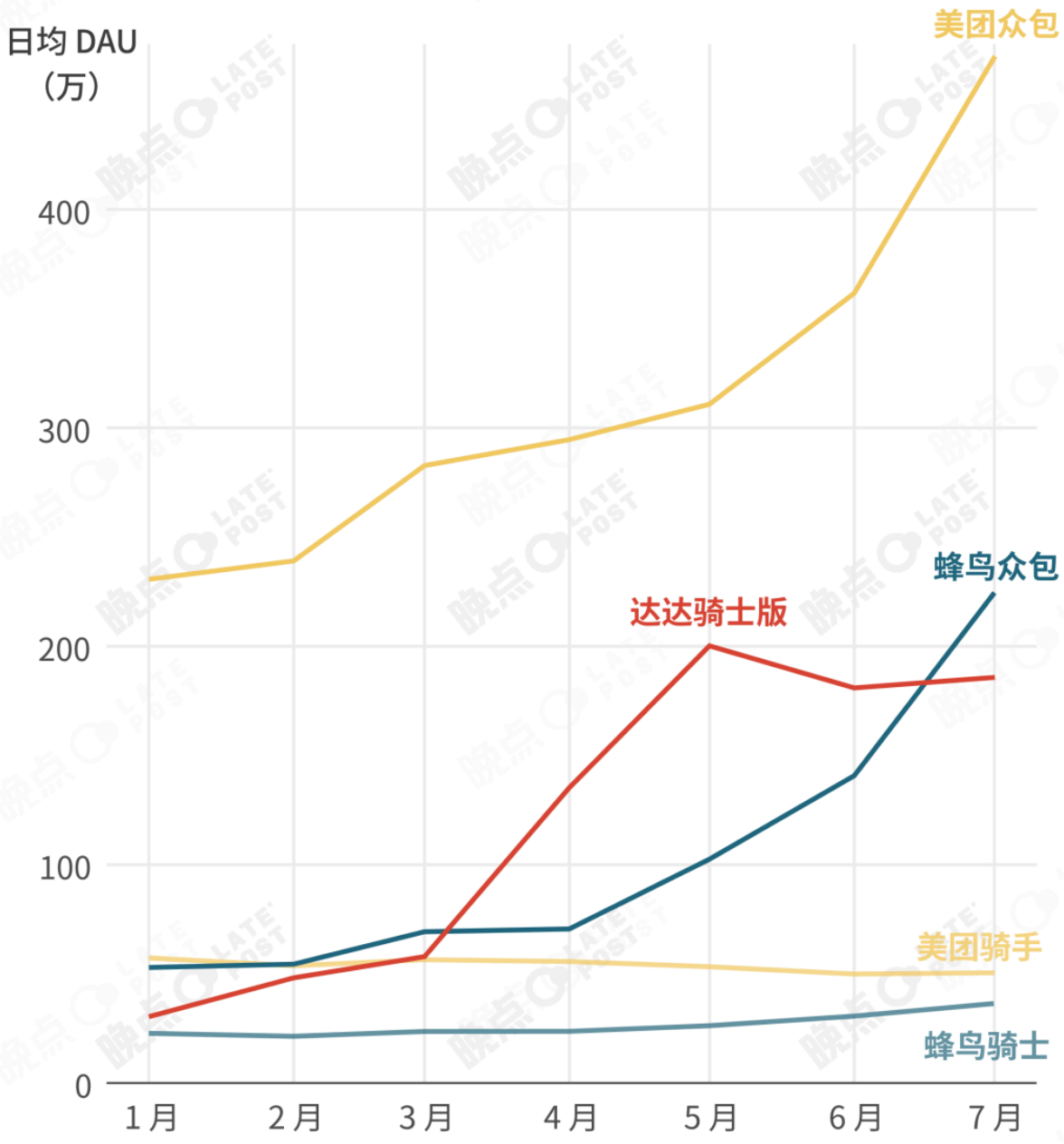
只有当劳动被包装成风景、苦难被翻译成自由时，零工的结构性困境才可能被抹平为“个人选择”。网友嘲讽里最尖锐的一句不是针对骑手，而是针对那套叙事本身——如果骑行真的可以欣赏“沿途风景”，为什么骑手要逆行闯灯、争分夺秒？如果真是“自由职业”，为什么算法可

以随时扣款、降权、停派单、封号，让人连申诉都无门？所谓零工不是“选择一种生活方式”，而是在被挤压的就业与被设计的低价竞争中，接受一种逼近生存底线的活法；所谓“风景”，不过是把这种碎裂暂时遮住的一块幕布。

“外卖大战”中的过劳流水线

2025年初，中国外卖市场爆发了激烈的“外卖大战”。京东于2月正式入局，试图通过“零佣金”及承诺为全职骑手缴纳“五险一金”等策略，打破美团与饿了么占据超九成份额的市场格局 。战事在4月进一步升级，京东发布公开信指责竞争对手强迫骑手“二选一”，并宣布招募10万全职骑手；美团则反击称京东限制了骑手选择。双方从单纯的补贴战延伸至围绕商业道德与用工责任的舆论对攻。

2025 年 1 至 7 月，部分骑手接单应用的每日使用人数变化



资料来源：QuestMobile；7 月份数据为第二周的日均 DAU。

晚点 LatePost 制图

公众号 · 物流指闻

把这场战争仅看作商业竞争会遮蔽更深层的政治经济逻辑：平台竞争之所以被默许甚至被鼓励，恰恰因为它在短期内能把宏观治理的压力化解为底层劳动的繁忙。通过补贴把需求“做大”，把订单“做热”，把劳动者重新吸进高强度循环，从而在统计意义上实现“就业扩容”和“消费活跃”。中新网9月的一篇发文就指出，多平台参与的外卖市场竞争促进了就业。“平台数据显示，淘宝闪购的日均活跃骑手已经超过200万人的规模，对比四月增长3倍……创造了超百万个就业”。中国新就业形态研究中心主任、首都经贸大学劳动经济学院副教授张成刚则测算，在主要外卖平台日订单突破1亿单时，估算活跃骑手数量预计翻一倍。长远来看，他认为外卖大战将增加社会福利。

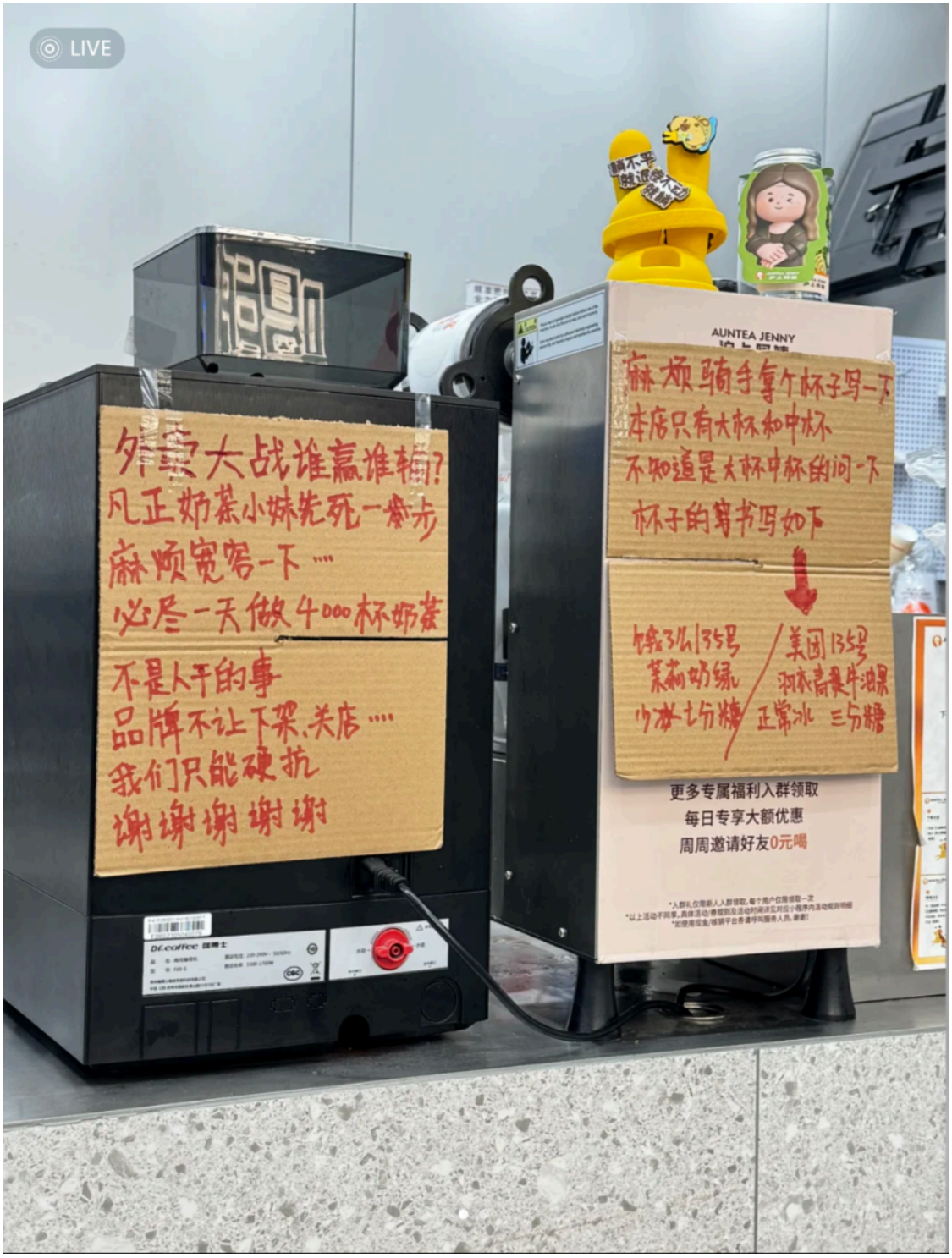
全国总工会9月对饿了么走访调研后，在座谈会上肯定了外卖补贴大战在“拉动经济增长”和“释放就业势能”方面的作用。并点名表扬淘宝闪购平台的加入，让市场从“单个平台为主进入到多平台参与阶段”，进入到“理性、有序竞争的新阶段”。由此可见，尽管市监局会同多部门在5-7月数次约谈各大外卖平台，但官方的主要态度并非否认外卖补贴在经济治理上的成效，而是意在规范市场竞争的同时，给予公众舆论一个交待。

问题在于，这种就业扩容往往不是靠提高劳动者的议价能力，而是靠维持劳动力低价与提高劳动强度实现的。单价不涨的情况下，劳动者只有跑得更久、更快、更冒险，才能把补贴撒钱撒出来的“市场繁荣”转化为自己的生存收入。多家媒体报道，补贴大战中骑手的多方面权益并没有直接改善。中新网在8月的一篇报道指出，骑手收入提升并非由于平台激励机制，而是劳动时间大幅增加。受访骑手每天工作时间就超过了12小时。由于订单激增，平台还规定骑手每天跑单不能低于40单或者45单，这与去年同期平台对骑手单量“限高”形成对比。


“外卖大战”周末再次开启
有人称0元薅了8杯免费奶茶
外卖员：平时送一单四五块 这天能补到十几块
“舍不得休息 有人一天赚了1000多”
资料画面
九派新闻

客户零元购，骑手爆单

补贴大战的外溢效应确实存在。所谓“0元购”“爆单”，并不只发生在骑手端。它同时把奶茶店员、快餐店员与仓配分拣员推入过劳链条。多篇报道指出，在“0元购”和“幽灵订单”出现的补贴高峰期（7-8月），大量奶茶店和快餐店爆单，部分店铺订单飙升至平时五倍多。益禾堂披露门店营业时间从原本的早上9时30分至晚上11时，拉长为早上8时30分开门，营业至凌晨3时，足足增加了5小时。同时，几乎全国门店都大量聘请临时工、增加员工加班时长。还有媒体报道：员工一天做一千多杯奶茶，甚至没空喝水。夜班员工本来八点下班，却加班到下午一点；某连锁奶茶店的前员工透露，由于“外卖大战”带来工作量和压力剧增，其所在门店的店长和三名店员共四人全部离职。这期间，短视频平台上奶茶店员做不完订单而崩溃爆哭以及外卖员因延误送单而与店员发生冲突的视频也反复被传播。门店营业时间被拉长，临时工大量增加，老员工加班成为常态，劳动强度在短时间内被抬升到接近不可持续的程度。补贴把需求抬上去，但履约的弹性只能从劳动端榨出来：以更久在线、更快周转、更高风险来对冲单价的停滞。



奶茶店员在机器上贴“大字报”表达不满


外卖商战下一奶茶店爆单引冲突！
骑手因订单超时催单 与店员发生口角
涉事奶茶店日订单量由200单飙升至1000单
7月13日 重庆
涉事奶茶店店员
最近在搞什么活动

与此同时，商户端的利润空间也被补贴机制下的平台规则挤压：7月19日，虎嗅公众号发文，一些餐饮品牌创始人称自从7月外卖大战之后，利润明显下降。受影响更大的还包括个体店、夫妻店、小商家，这些店铺相比大型餐饮品牌，店铺装修成本、租金成本更高，毛利率更低，发声渠道更少。中国经济周刊的文章则指出，对平台来说，每单的交易成本是固定的，订单价越高，平台利润越高，但这也意味着商家要支付更多佣金。

中小型商户吐槽“自己在为平台打工”，绝不是为了情绪宣泄。规则越来越多、口径越来越碎，商户既要跟着平台参加活动：配合满减、叠券、限时补贴，又要承担原材料、房租、工资等刚性支出。很多商户在后台看到的只是“订单数暴涨”，却很难把每一笔订单对应的补贴来源、平台扣费、配送费分摊、活动让利和退款/赔付等细项逐一核算清楚。最终，部分商家甚至面临“卖得越多、亏得越多”的局面。相比之下，连锁品牌和规模化经营更能承受短期让利和现金流波动。它们有更强的议价能力、更稳定的供应链与融资通道，也更熟悉平台玩法，甚至能把补贴战当作一次扩张窗口，把订单峰值转化为门店增长与品牌曝光。

9月24日，市场监管总局组织起草《外卖平台服务管理基本要求（征求意见稿）》并公开征求意见。文本重点针对平台与商户的价格促销行为、规则告知与服务管理提出要求，意图遏制“裹挟式”竞争与过度价格战，把平台以规则优势强行把风险外包给商户的做法重新拉回公共规则之下。不过这时，距离补贴大战的高峰期已经过去两个月。

骑手需不需要社保？

补贴战同时撕开了平台用工的结构性骗局：平台可以在公关中承诺“负责”，却仍尽量避免在法律上成为雇主。在外卖大战里，“社保承诺”被推到最醒目的位置，看似把竞争升级为“责任竞赛”，实际形成的却是一种极其具有选择性的福利叙事。

2月19日，京东宣布，自2025年3月1日起，将逐步为京东外卖全职骑手缴纳五险一金，为兼职骑手提供意外险和健康医疗险。同日，美团也表示，将为全国范围内的全职及稳定兼职骑手缴纳社保，预计将于2025年二季度开始实施。次日，饿了么回应，从2023年2月起已按计划在部分城市展开试点，为蓝骑士缴纳社保，并持续加大对稳定骑手的专项补贴力度和范围。“给外卖骑手交社保”的舆论呼吁似乎变成了现实。



但平台的承诺不仅仅是“外卖大战”的一部分，背后也有强烈的政策导向。2025年6月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于进一步保障和改善民生 着力解决群众急难愁盼的意见》。意见提到，强化社会保险在社会保障体系中的主体作用，健全灵活就业人员、农民工、新就业形态人员社会保险制度。这也引发了“不是骑手需要社保，而是社保需要骑手”的争论。（关于骑手缴纳社保争议和社保体系本身困境，详见本报告第四章）

然而，在争论当中，许多人误以为“给骑手上社保”是给所有骑手上全职社保。这是十分天真的。实际上，几家平台从来没有做出过给所有骑手五险一金这样的承诺。澎湃的一篇评论就指出，在京东、美团、饿了么的表述中，平台只针对“全职骑手”“稳定兼职骑手”承诺缴纳社保。而绝大多数众包型兼职骑手并不在交社保的涵盖范围之列。“美团研究院曾透露，745万骑手中近一半骑手接单天数不足30天，真正高频跑单的骑手只有约80万人。据媒体估算，其社保方案最终可能将覆盖超百万骑手。但即便是上百万骑手交了社保，跟全国骑手规模（逾1100万）比，都是少数。”

需要指出，给每位骑手（包括众包骑手）都缴纳全职社保是一个实打实的利好，但在零工平台被用来作为就业蓄水池的当下，没有任何一个平台有财务能力和经济动机为骑手支付这笔钱。考虑到今年在补贴大战下，骑手尤其是众包骑手数量进一步扩容，这样的福利目标就更不可能实现了。就像我们提到的，尽快大范围地提高骑手在各方面的权益，并不是治理上的优先项。实现兜底性质的就业扩容最大化才是。从这个角度来说，零工平台是国资企业以外实现规模化以工代赈项目的最好工具。而且它们是以市场化的方式来运作的。因而，这里存在一个根本性的矛盾：如果零工平台试图将资金用于增补骑手的福利，进而将骑手待遇全职化，那么平台就要剥离刺激服务消费以吸纳就业的功能。但零工平台恰恰是由于它所具有的这种功能，才得以与政府利益捆绑，并逐渐演化为社会治理工具的。

另一个问题来自社保制度本身。即使只是像现在这样，实现一部分骑手的社保覆盖，社保作为一项长期制度，在设计上也要求参保人稳定缴费才能兑现，而现实中骑手是高度流动的。有数据指出，在广东和山西，约一半的骑手从业不足三年，而频繁流动会带来转移接续中的统筹账户折损等问题。对骑手个人而言，每月400—700元左右的缴费（个人承担部分）更像

当期现金流的硬支出。一旦最终缴费年限不够，养老权益也可能无法完整实现。从原则上来说，我们应该保障所有人以需求得到满足的方式生存下去，而不仅仅是保障全职劳动者。但目前的社保体系确实是以全职工作者为主要对象设计的。而如果按人社部的规划，采取劳动关系的“三分法”（传统用工、新业态、独立个体），则又必然形成社保待遇的等级制。目前来看，现实情况正接近于后一种局面。

此外，骑手更急迫的保障需求——如应对高发交通事故的工伤保险、意外保险——反而在复杂的商业保险与试点政策中难以落实。2023年8月，41岁的上海众包外卖骑手小徐在深夜送单间隙于公厕突发脑出血，昏迷后在家属接回途中死亡，但保险公司以“非工作时间、非工作岗位”及“未经医院抢救无效死亡”为由拒赔。2025年4月二审经调解，保险公司赔付50万元。2025年4月，山东枣庄“饿了么”两名骑手因工作强度大，连续工作超11小时后猝死，家属在索要劳动合同和保险单时遭遇门店的回避；2025 年 10 月，贵州毕节市金沙县 24 岁外卖骑手王某在家中猝死，每日工作近 10 小时，事发前被要求需医院证明才能请假，还被催促 “刷新上线”。申请工伤认定时却因 “家中死亡” 遇阻；2025年8月，陕西大学生外卖骑手骑电动车送外卖，被一辆私家车撞到昏迷不醒。医药费已经花费70多万元，对方车辆保险还没有着落；由于层层外包的用工模式，司法实践中骑手劳动关系的认定率不足50%，导致平台在工伤与社保纠纷中频频“隐身”，工伤难以认定，保险公司拒赔的理由又五花八门，而劳动者要寻求法律的保护，则需要等待旷日持久的审理，难以得到及时的救济。

平台里的网约车司机和网络主播

网约车司机的境遇今年也同样十分艰难。卖大战尚且会用提供社保、各项补贴等劳动权益来留住骑手，网约车平台之间的厮杀就直接是以牺牲司机的利益为代价的。

各大平台为抢占市场份额，纷纷推出低价“一口价”订单，试图以低价吸引更多乘客。这是一种新计价模式，“一口价”单无论路程是否改变、路况是否拥堵，乘客最终支付的车费都保持不

变。市面上存在着大量价格低廉的一口价单和特惠快车单，加上平台的高额抽成，司机拿到手的单价，连两块钱一公里都没有，并且还在不断下滑。司机接单增多而收入未增反降。“除掉油费、租车费，根本没剩几个钱，纯粹是给平台和加油站打工。”而如果司机拒绝跑“一口价”订单，平台有可能停止给司机派单。为了压缩生活成本，还有很多司机吃住都在车内，所以乘客如果下“一口价”单，很容易打到臭车。7月，还有乘客在乘坐某平台“特惠快车”时，遭遇司机声明“有偿开空调”的情况。车内贴有告示，明确写道：“如需空调扫码3元，自动开启。”

司机拒跑不利订单时，算法通过停派单、扣分、封禁实施事实惩戒；“服务提升”因此常常意味着劳动者必须用更低的报酬提供更高的情绪劳动与服务质量，而“市场竞争”最终以压低劳动价格、提高劳动强度为主要手段。宏观上它仍能制造就业容量，微观上却在制造一种被设计出来的贫困：劳动者越努力越接近一个被算法校准的收入底线。在电商杂志社的短视频中，创维集团创始人黄宏生说：很多的贫穷其实都是某种设计的结果。比如外卖员和网约车司机每个小时的收入都无限接近于30块。平台经济用算法不停在试探劳动者的底线（价）。

[redacted] 2024-10-20 13:14

[redacted] 真狠，违规处罚76年，可怜的司机🥺

就因为接了个一口价订单，乘客在车上吹牛逼，他在他们单位他混的有多好。吹了一路。司机实在忍不住回了一句，你要在深圳混的好，也不会打一口价车。
然后被投诉了，司机也活该，你为什么一定要讲真话呢？这下涨记性了。



网约车平台的离奇处置

除了被压低的单价，司机们还面临着平台的高抽成、“以罚代管”与账号封禁的风险。2月，有网约车司机晒出处罚截图，因车内异味/车内脏乱被某平台封禁75年；另有司机在2024年10月接“一口价”订单时，因听不惯乘客在车上吹牛，回怼“你要是真混得好就不会打一口价”，被投诉服务态度不佳，同样被该平台封禁至2100年1月1日，时长超76年，且违规处理不支持线上申诉……随意封禁的核心原因是网约车市场趋于饱和。2024年，全国持证司机较2020年增长159%，但月均订单量增长仅约38.3%。在激烈的竞争态势下，多家网约车平台相互竞争压价，以简单粗暴的封禁、扣分罚款替代精细化管理，却未采取措施稳定运价、提高司机收入。单方面要求司机提升服务，完全漠视司机权益。

从288条司机主动晒出的订单截图，我们还可以发现其中有超过七成订单的抽成比例高于14%，超过一半订单的抽成比例都在25-30%之间。这反映了高抽成的问题已经十分严重。7月，市场监管总局发布《网络交易平台收费行为合规指南》。8月，头部网约车平台宣布调整抽成比例。滴滴宣布，今年年底前，将订单最高抽成上限降至27%，高德表示，将推动不少于80家合作网约车平台的抽成比例上限不超过27%。T3出行表示，平台订单抽成比例最高不超过27%。同期，西安、开封等地的交通运输局纷纷发布通知暂停或限制“一口价”、“特惠单”等低价营销活动。

这种“压价—抽成—惩罚—封禁”的组合拳并不只发生在网约车，在网络货运平台上同样被复刻，甚至因为计价与履约链条更复杂而更显露出平台权力的不透明。央视新闻12月14日的调查指出，2024年我国网络货运市场规模已突破930亿元，但快速扩张的背后是计价模糊、信息混乱与双重收费。对消费者而言，平台“张冠李戴”的履约并不罕见：刘先生在滴滴货运下单按货物尺寸选择“中型面包车”，到场却变成更高的依维柯货车，结果因限高无法进入地下车库，只能绕行造成延误；平台解释为“高峰期车辆短缺可调配更高级别车型”，但订单信息与实际车辆不符，让安全与责任边界变得更难追索。

对司机而言，收入缩水则来自更隐蔽的规则。34岁的货拉拉司机邹成伟说，过去跑8小时能到400元，如今赚相同收入要拉长到11小时。平台采用“浮动计价”，起步价看似不变，超出里

程却落在1.3元到4.1元的浮动区间，司机无法知道最终单价如何从区间里被算出，只能被动接受结算结果。更进一步，许多平台推出“会员+抽成”的双重收费模式：不买会员抽成更高且可能被限制接单，买更高档套餐才能把抽佣比例压下去——劳动者为了获得基本的接单机会，先要向平台缴费，再在每一单里继续被抽佣。网约货车因此把平台化劳动的核心矛盾呈现得更赤裸：规则不透明，风险外包，劳动者缺乏议价权，而所谓“平台治理”首先表现为对劳动入口与收入分配的再控制。

平台上的网络主播也持续遭受典型的零工困境：劳动关系难以确定，被算法操纵劳动过程，承受超长的劳动时长和超高的劳动强度，面临高额违约金。2024年11月，内蒙古根河“中国冷极”因户外主播聚集挑战极寒直播而走红，57岁主播闽哥在车内取暖时不幸一氧化碳中毒身亡。算法推荐机制倾向于奖励猎奇、极限挑战的内容，间接鼓励了主播们进行高风险行为。2月，在河北，游戏主播赵某川加入MCN机构次日就突发脑溢血。为配合算法规则，他需要深夜直播，月收入仅两三千元却要承受高强度工作压力。《网络主播新职业发展报告》数据显示，57.4%职业主播每日直播超6小时，80%月收入低于8000元。



去世的网络主播“越野唐僧”樊某

2024年7月，“网络主播”被正式纳入国家职业编码后，北京致诚律师事务所团队基于对145篇新闻报道、上千件司法案例及深度访谈的系统调研，揭示出该新兴职业群体面临的严峻劳动者权益困境。大量主播（尤以素人、大学生、未成年人为主）在与MCN机构签订“经纪合同”后，陷入“高违约金—低收入—强控制”的结构性陷阱：99.5%的纠纷中主播为违约被告，90.2%被

判赔违约金，部分索赔额高达数百万，而超半数主播月收入低于当地平均工资，劳动关系认定率却不足三成，致使其难以适用《劳动合同法》获得基本保障。

除此之外，这个行业中的女性被迫以“擦边”来换取流量，需要额外忍受行业结构性的性骚扰。凤凰网1月的一篇报道指出，大量来自工厂、餐厅等行业的年轻女性涌入公会，希望通过直播获得快速收入。入行门槛极低，但进入后，主播从外貌、滤镜、穿着到语言风格都被运营统一改造，形成“性感模板化”。公会鼓励模仿“标杆女主播”的夸张身材、夹子音、热舞风格，甚至教授擦边技巧。女主播的劳动也同样被严格控制：每天 6 小时直播、频繁拍短视频、下播后还需私聊“维护大哥”。隐私被全面监控，运营会查手机、代写话术，引导主播在性骚扰信息中“顺着但不回应”，把所有互动导向打赏。小公会鼓励以擦边换流量，大公会表面禁止却依赖模糊尺度获取更多关注。平台审核则以算法与人工手段结合定期对账号判处“赛博死刑”（永久封禁），对观众性骚扰的治理却极弱。观众在弹幕与私信中进行露骨侮辱几乎无后果。

今年陆续还有一些意想不到的职业出现进入网约平台。中国新闻周刊2025年春节特别策划报道了“网约男护士”这一职业群体。接受采访的网约护士高占伟原是三甲医院重症监护室男护士，在高强度、快节奏的 ICU 工作多年后尝试“互联网+护理服务”，从兼职逐渐转为大量接单，最终成为平台“单王”。7月，一家网约摩的平台突然空降粤北小城乐昌。报名培训就给50块，免费发马甲和头盔，拉新客户或者同行入局有人头费，每周依据单量排名，第一名能再获300块。平均年龄60岁的师傅们，纷纷卷入竞争。有师傅说，单价有一部分要上交给平台，赚的主要是平台补贴。然而，当补贴被取消，部分师傅已经习惯通过平台来接单了。这些职业劳动的平台化是否会重蹈外卖骑手的覆辙，我们仍需要时间观察。

值得注意的是，平台化风险并不止于零工行业，它正与自动化扩张一起外溢到更广泛的雇佣领域。同样身处即时零售链条里的分拣员，作为骑手将商品外送的前置工种，却还很少受到人们的关注。12月的一篇报道介绍，前置仓作为平台打造“半小时达”的关键环节，近几年在大城市中普及迅速。在自述报道中，分拣员何思齐每天要工作13个小时，一周只能单休一天。而整个前置仓人员一个月换血一半。在这场“接力跑”中，他发现留给分拣员的只有9分钟。面对扫码枪（PDA）上的显示屏幕，Ta们如同拿着手机的外卖员，由系统派单，不能超时

，也不能随意点“缺货”。尽管Ta们与公司签署了劳动合同，前置仓却实行工作安排不规律的综合工时制度。

让系统不好用：零工罢工与平台秩序的裂缝

在平台化劳动的叙事里，骑手常被塑造成“灵活”“自由”的个体，但当真正的冲突发生，矛盾几乎总是从同一个地方冒出来：算法把劳动过程压成可计量的时效指标，把收入压成可拆分的计件单价，然后再用无法对等谈判的规则链条去锁定劳动者的选择。

2025年3月19日，四川广安武胜县的美团骑手集体罢工，导火索是平台推出“拼好饭”后，要求骑手在同一或相邻地址多点取餐、再分散配送至多个用户，但单笔配送费却明显下降；罢工骑手称，“拼好饭”订单在当地已占外卖订单总量的约三分之二，意味着Ta们几乎无法绕开这种更“忙”却更“便宜”的劳动安排，只能用更多跑动、更高风险去换更少收入。现场视频里，骑手聚集在县城街头拒绝接单，以“停摆”方式向平台表达不满。这类罢工的意义不在于它能立刻谈出更高单价，而在于它迫使平台承认一个事实：当劳动被过度压榨到低于生存线，系统效率本身会被反噬——不是靠道德呼吁，而是靠订单链条被切断。

更常见却也更能说明平台权力边界的，是围绕配送空间与站点纪律的集体冲突：平台要求“准时”，但小区、商场、园区物业的排斥性门禁规则，使“超时”成为骑手头上的那把达摩克利斯之剑。2025年8月10日，上海临港新片区发生骑手集体抗议：多名骑手在某小区门口聚集，抗议物业禁止骑手进入小区派送的规定；现场信息显示人数达到两百余人，并出现与警方对峙、围堵警车要求释放被带走骑手的情况，最终物业与骑手达成协议，同意骑手进入小区，事件才平息。

到年底，类似矛盾在更密集的城市配送场景里再度爆发。联合早报报道，2025年12月22日晚至23日凌晨，长沙“亨利璞丽小区”发生外卖员聚集抗议事件：一名外卖员由于送餐进小区受阻，与小区保安发生冲突，担心被平台追责；到场的外卖员来自美团与淘宝闪购等平台。警方到场清场后，美团采取了对该小区“暂停外卖配送”的处置，淘宝闪购方面也出现停止配送的情况。这里平台所流露的治理逻辑几乎赤裸：当冲突无法在短时间内被“驯服”为正常履约，它宁愿直接切断服务，让消费者承受损失。对骑手来说，这类“处置”同样不令人满意——平台暂停配送看似强硬，实则是一种把矛盾移出视野的技术：它不解决骑手与物业、骑手与站点之间的结构性冲突，只是用“拉闸”保护平台的履约信誉；而一旦舆论退潮、订单恢复，骑手仍要在相同的门禁制度、相同的时效管理、相同的申诉无门中继续跑单。

除此以外，今年还发生了一起骑手刺伤站点管理人员的事件。11月4日，位于石家庄市桥西区大经街附近的一个外卖站点，一位骑手疑似因被“克扣配送费”而袭击了站长和副站长。这提醒我们平台不仅通过算法，也通过层层外包和设置站点的形式来对骑手进行日常管理。而在这个过程中，算法的指标压力所引发的劳权矛盾被转移到站点管理者和骑手之间。事实上，站点管理着包括全职专送骑手和部分类全职的众包骑手在内的大量外卖员。平台招工和培训也往往依托站点来完成。如此庞大的管理体系，是过去在媒体报道和研究中相对忽视的。

而在个体抗争与集体抗议的压力之下，各平台在今年终于推出了各项“有点人情味”的制度补丁：开启超时免罚试点，允许骑手屏蔽恶意用户、让骑手评价用户，或上线“委屈关怀”补偿机制。它们当然能在个别场景里缓和冲突，但其共同特征是“可宣传、可控制、可条件化”。例如，骑手被允许拉黑的客户黑名单名额有限，审核周期长，且审核权在平台；委屈关怀补偿需要被平台认定为“非骑手责任”；超时免罚则似乎是用绩效奖励取代了罚款。

不过，部分管理措施并没有被取消，而是有权限上收的趋势。12月，市场监管总局发布实施了《外卖平台服务管理基本要求》，其中规定，调度算法应综合考虑路况、天气、爬楼等因素，科学规划配送路径。除此以外，关于休息的规定也引发关注，如“每天接单时长原则上不超过8小时”“连续接单时长超过4小时的配送员发出疲劳提示，原则上20分钟内停止向其推送订单”“外卖平台计算配送时长时，对于驾驶电动自行车配送的情况，应按平均时速不超过

15km/h进行计算”等。目前，《要求》仅是推荐性国家标准，鼓励企业自愿采用，不具有强制执行力。但媒体报道指出，新国标中不少规定如疲劳提示、取消差评扣款、逆行闯灯处罚等均已经在平台日常管理中有所体现。但接受采访的骑手表示，希望能有更多的政策保障Ta们的收入，如“提高每一单的配送费、订单分配更合理、放宽每一单的配送时间”等。而在不改变单价的情况下，如果强制通过行政要求的形式来限制骑手工时，可能会导致骑手收入大幅下降，进而引发更多有风险的工作行为，如多平台切换跑单等。

三、返乡农民：寻找生计与捍卫家园的困境

2025年4月，一段展示浙江采茶女工住宿、工作和生活条件的视频在网上广泛传播，引发网友关注。采茶女工大多来自农村，以中老年女性为主。她们中的多数已无法进入工厂、饭店等过往接纳她们的城市行业工作，只能靠采茶当季节性工作维持收入。对她们来说，“采茶”是少数能接触到的“较高收入+短期劳作”的机会。这反映了在高速城镇化时代结束的大背景下，过去三四十年以长距离跨区域流动为特征的城乡劳动力迁徙模式已然有所改变。



采茶女工

就近就业难题

从一个更宏观的背景来看，中国城镇化率已从1980年的19%上升到2024年的67%左右，接近发达国家水平（70%+），城市对农村劳动力的“吸纳能力”达到顶峰。今年4月末发布的农民工监测调查报告显示：在外出农民工中，跨省流动6840万人，占比38.3%；省内流动11031万人，占比61.7%。分区域看，东部地区外出农民工中跨省流动占13.4%，中部地区占51.8%，西部地区占44.6%，东北地区占33.6%。今年11月，社科院农村发展研究所原所长魏后凯也指出：“近年来，农村劳动力转移出现了就地、就近的趋势，表现为‘三个下降’：2010年至2023年，外出农民工占农民工总量比重由63.3%降至59.3%；2009年至2023年，外出农民工跨省

比重由51.2%降至38.2%;跨省农民工占农民工总量比重由32.4%降至22.7%。这都表明农村劳动力流动已经由跨省就业逐渐转向省内和邻近市县务工。”



这个趋势也与最近“防止形成规模性返乡滞乡”的话题高度相关:11月，农业农村部相关负责人在全国乡村工匠培育暨脱贫人口务工就业“两稳一防”会议上表示，要继续实施好返乡回流脱贫人口促就业专项行动，防止形成规模性返乡滞乡。“规模性返乡滞乡”的表述旋即在网上引发热议，并出现多种解读。2023-2024年，人力资源与社会保障部等部门推出“农民工稳岗补贴”“技能培训”等政策，要求各地“避免规模性返乡”从而避免农村人口骤增、冲击乡村振兴。这些政策的支持方认为，政府强调“稳就业、防返贫”，主张农村人口“在城市稳定就业”，反对“被动返乡”。而质疑方认为，在政策实际执行中，地方政府为完成指标，强制农民工“留

在城市”但无岗位，或对返乡人员缺乏安置。农民工本应有返乡或留在城市的自由，但现实中却因城市就业门槛高（如年龄限制、技能培训不足），非城市户籍人口无法享受同等的市民服务，农村老家缺乏有效的增收机会，农村社区长期凋敝，而陷入进退失据的困境。这种困境在经济萧条的当下更加凸显了。退一步来说，“规模性滞乡”是否真实存在？“滞乡”定义模糊——失业返乡多久算滞留？判断标准仍存在争议。

现实当中，尽管各级政府采取了多种举措来增加农民就近就业机会，但在自上而下的治理逻辑下，增加乡村工作岗位只能依赖于农业公司、合作社等企业雇佣方式，或由政府出资设立公益性岗位，由基层乡镇组织实施以工代赈项目来吸纳农村剩余劳动力。在创造就业的过程中，农村治理的种种不合理结构很容易被复刻。

2025年12月湖南日报报道，湖南张家界市桑植县八大公山镇朝南坪村104户村民曾与张家界金良生态农业有限公司、金吉茶叶合作社签订协议，出租土地并参与采茶务工，约定年底凭工票和租地合同领取报酬。然而自2022年起，企业以“茶叶滞销、资金困难”为由连续三年拖欠工资，累计欠薪达43万余元，导致村民生活困难。2025年2月，村民向镇政府求助，八大公山镇于5月推动村民提起诉讼。8月，经过巡回法庭组织调解，企业负责人最终签署分期付款协议；9月底，全部欠薪汇入专户。2025年10月9日，104户村民在村委会现场领回被拖欠三年的工资。

另一个案例发生在河南安阳。1月，当地华润泰富合作社倒闭，数亿元存款蒸发，引发上千人抗议并导致高速路封锁。当下中国的农村合作社大多并不具有农民自组织的性质。合作社在当地政治经济精英的介入和干预下，很容易产生不平等的权利结构，从而违背合作社民主控制、合作共济和自主经营的原则。部分合作社甚至成为当地特权阶层进行土地和金融控制的工具。华润泰富合作社在缺乏民主控制机制的情况下非法吸储，充其量也只是一个套着合作社壳子的私有乡镇银行而已。农民根本不对其拥有管理和控制权。这种权利异化现象在国内的合作社运营中非常普遍。

以工代赈同样是促进农民就近就业的具体措施之一。除去具体的建设工程项目，以工代赈也包括扶贫、公共设施维护、社区保安、保洁、保绿、政策宣讲等公益岗。然而，以工代赈在

实际运作中暴露出不少问题。就工程类项目来说，存在招标环节暗箱操作、虚报用工人数、克扣和拖欠工人工资的情况。一些地方的村干部“任人唯亲”“看人下菜”甚至虚设岗位获取专项资金的现象，也是饱受诟病。2025年11月，山东省枣庄市市中区纪委监委针对城乡公益性岗位管理中存在的乱象展开专项监督。此前，巡察发现部分村（社区）存在干部亲属未履行备案程序违规上岗、安置对象“吃空饷”等问题。纪委监委筛查出41名未按规定备案的公益性岗位人员，并查实优亲厚友、虚报冒领等问题线索44件，处理处分39人；同时联合公安、民政等部门复审申请资格，清退超龄或不符合条件人员110人。这些问题实际上反映出村组织权力不透明、民主机制被架空的顽疾。

开头我们提到高龄农业季节工的困境，这也反映出国家在农民养老保障上的缺位。2025年3月，两会通过决议，将城乡居民基础养老金标准每月提高20元，增长幅度超过10%。同时，将退休人员基本养老金提高3%。然而根据国家养老金的当前标准，仅仅是退休人员基本养老金的3%增额，就已超过了提高后城乡居民基础养老金发放的总额。

另一个问题则是医保缴费上涨和随之而来的断缴催缴现象。2025年城乡居民医保个人缴费标准定为400元，相比2003年新农合刚推行时的10元，上涨了40倍。一个三四口人的农村家庭，一年新农合缴费需1200-1600元，五口之家需2000元。相比之下，据《2024全国农产品成本收益资料汇编》数据，三种粮食作物（稻、麦、玉米）平均每亩净收入为75.14元，油料作物（花生、油菜）平均每亩净收入为163元，每亩流转承包的市场价约为400元。2025年农村居民人均可支配收入为21691元，与2003年相比，仅增长8倍多，远低于医保缴费40倍的涨幅。稻谷收购价从2003年的0.7元/斤涨到2024年的1.3元/斤，涨幅不到一倍。根据国家医疗保障局历年统计公报，城乡居民基本医疗保险参保人数从2020年的101,676万人降至2023年的96,240万人，连续四年负增长，年均降幅约1.3%；其中2022年和2023年降幅高达2.6%和2.1%。面对农民缴费率降低的问题，基层甚至出现了依靠村长和学生的老师等社会关系催缴的现象。

以上问题的背后有更深层的矛盾:在城市化进程放缓、就业形势严峻的当下，农村能否真正成为农民的"退路"和"归宿"？这个问题与土地息息相关。土地不仅是农民生产生活的物质基础，更是其身份认同和权益保障的依托。

土地纠纷仍引发大量抗争

针对与农民生存休戚相关的土地问题，中央一号文件（中共中央以及国务院《关于进一步深化农村改革 扎实推进乡村全面振兴的意见》2025-02-25 发布）首次在标题使用“深化农村改革”，提出“两个严禁”:严禁城镇居民到农村购买宅基地、严禁下乡利用宅基地建别墅和私人会馆;严禁以“集体经营性建设用地入市”为名搞商品住宅开发（限定只能用于工业、商业、物流、乡村产业 ）。农民是否可以自由买卖宅基地，既涉及土地制度改革，也涉及国家所认定的粮食安全问题。

而随着《农村集体经济组织法》在5月施行，《中国妇女报》报道了多起出嫁女、离婚女通过该法律申请认定“集体成员身份”的成功维权案。法律明确了农村妇女在分红权、宅基地权益上“两头空”的非法性，成为本年度性别平等与农民权益结合的标志性事件。例如今年五月，惠山法院就作出一起相关案件的一审判决:案涉村民小组付给出嫁女付孙芳一家2023年及2024年的集体收益12800余元。同时，法院明确，案涉村小组应保障孙芳一家作为集体经济组织成员享有的2025年及以后的集体收益分配权益。过去，在广大农村地区，“嫁出去的女儿泼出去的水”等父权制观念长期主导村规民约。女性一旦出嫁，即使户籍未迁出，仍在原村生产生活，也常被村民小组以“已属夫家成员”为由排除在集体收益分配之外。虽然《妇女权益保障法》《农村土地承包法》等早有“不得因结婚侵害妇女权益”的原则性规定，但缺乏对“集体经济组织成员资格”的明确认定标准。村民自治实践中，“多数决”机制被滥用，以“村民会议决议”形式合法化对少数群体（如外嫁女、入赘男、离婚返乡女）的权益剥夺。法院在审理此类案件时

，常因缺乏统一法律依据而陷入两难：若支持“外嫁女”，可能被指责干预村民自治；若驳回诉求，则变相纵容性别歧视。导致大量类似纠纷久拖不决，甚至引发群体性事件。

尽管存在一些法律框架内的进步，土地纠纷仍然是今年农民抗争的主要原因。全国各地广泛存在强征土地、不透明流转、补偿不到位等问题引发的一系列现实冲突。除了地方政府或村干部在未征得村民同意的情况下，私自出让或强占村集体土地以及以“三清三拆”或违规种植为由进行的暴力拆迁，还存在补偿款拖欠与安置房质量低劣等问题。我们可以看到，在过往以“土地税”作为地方主要财政收入的央地财政划分体制下，中央即使试图遏制地方政府违规用地，地方政府和基层组织也依然有强烈动机侵犯农民权益。而今年汇总的事件中，农民土地抗议也没有超出过去的问题框架。

2025年8月辽宁一家媒体报道，4年前吉林省长春市公主岭市苇子沟街道长青村启动土地征收，村民董文善因未同意征地补偿方案，其954平方米承包地（属基本农田）于同年9月被街道办强制清表并圈入“新胜生物质发电有限公司”厂区围挡内。董家此后四年持续维权：2022年法院判决街道办强征行为违法；2024年，董文善之子董洪艳在自家地上设栅栏阻止车辆碾压，反被企业起诉“妨碍通行”，但2025年6月中院终审裁定企业败诉；同期，自然资源部于2025年1月确认该地块“尚未办理农用地转用审批手续”，而新胜公司早在2024年5月就因非法占地被处罚，却未拆除围挡、恢复土地原貌，导致基本农田长期荒芜，维权仍未终结。



八旬老人阻止施工被打瘫痪住院十一年

2025年7月，权益时报网报道，12年前湖南省宁乡市回龙铺镇华田村（现金旺村）在推进工业产业园建设过程中，未依法履行征地审批程序，由镇政府、村委会与无合法资质的“宁乡县工业发展投资有限公司”签订协议，以低价强制征收包括林碧兰家在内的431亩农用地（含100余亩基本农田）。89岁的村民林碧兰因阻止施工，于2014年10月29日遭多人殴打致瘫痪，住院至今已逾十一年。其子邓建文耗资260余万元提起行政复议和诉讼，最终湖南省政府及国

务院确认相关土地征收审批违法，强拆行为被法院判定非法。然而，林碧兰医疗费欠款超百万元无人承担，祖坟被推平、房屋被毁、农田被填埋等问题仍未解决，全家流离失所，多年向各级部门举报无果。事件凸显基层征地乱象与法治执行缺位。

2025年10月阳光网报道称，陕西省西安市高陵区鹿苑街道马家村村委会将148亩村民责任田统一流转，先转给已撤销的药惠管委会，再由其整体转包给高陵锦绣现代农业有限公司用于苗圃种植，约定每亩年流转费800元、五年上浮5%。起初企业按时付款，但自2021年起因经营困难开始拖欠费用，至2022年累计欠款达43.488万元。村民欲收回土地自行耕种，却遭锦绣公司阻拦。2023年初，鹿苑街道办起诉该公司，法院虽判决支付欠款，但以“疫情期间可免责”及“解除合同会造成苗木重大损失”为由驳回了解除合同诉求。截至2025年10月，锦绣公司仍未履行判决，土地持续撂荒，村民既拿不到流转费也收不回土地，陷入“地是自己的却作不了主”的困局。

2025年7月，有媒体报导称，安徽省安庆市望江县凉泉乡河南村村民组长王某根利用职务便利，在未履行村民代表会议决议、公开招投标等民主程序的情况下，擅自将本组一块5亩集体土地以每亩每年200元的低价（仅为市场价400元的一半）私下承包给自己，签订三年合同。2025年，该行为被村民举报，乡纪委介入调查，确认其程序违规，造成村集体1000元租金损失。凉泉乡纪委随即责令王某根补缴五年租金差价、终止原合同，并要求村民组按市场价重新公开发包。

9月，四川省纪委报道称：四川省眉山市彭山区谢家街道活桥村原3组组长袁某某在收取土地承租方多交的一年租金（作为押金）后，未按规定将该笔集体资金入账，而是私自挪用于个人日常开支；2020年卸任时也未向继任组长移交此事。2023年合同到期后，承租方多次要求退款，袁某某为掩盖事实，于2024年伪造多张村民“收条”，谎称押金早已发放给村民。2025年，彭山区谢家街道纪工委接到举报，经核查银行流水、走访村民，揭穿其伪造证据、挪用集体资金行为。最终，袁某某受到处分，并全额退还押金。

劣质农资、环境污染和极端天气

除去直接的土地抗议，劣质农资和环境污染问题也继续成为农民维权的主要原因。2025年9月，澎湃新闻报道：内蒙古太润农业新科技有限公司与沣盛科技发展有限公司签订肥料销售合同。130余户农民在施用该批“水溶菌肥”后，千亩辣椒大面积减产甚至绝收，并导致滴灌带堵塞，损失惨重。事后调查发现，沣盛公司涉嫌无证生产化肥，且监管部门因产品未登记标准而互相推诿、不予受理，致使关键证据被销毁。2025年9月11日，两家公司在法院就合同纠纷开庭，但这场公司之间的诉讼旷日持久，农民既无法及时获赔，又难以承担维权成本，陷入“等不起”的困境。事件暴露出“公司+农户”模式下农民权益保障缺失、基层监管缺位及农业投入品监管“三不管”等系统性问题。

工业建设造成的环境污染也极大地影响了农民的生产生活以及农村生存环境。大量抗议行动都是由于矿业开采引发的，涉及房屋下沉、地基变形、水源破坏等问题。值得注意的是，新能源项目（光伏、风电）引发的冲突在2025年也极为显著，如海南三亚和儋州多地发生村民阻拦光伏安装的冲突。村民反对新能源项目的原因主要包括：征用程序违法，对农业生产的负面影响以及新能源项目对当地环境的破坏。

与此同时，日益严峻的极端天气确实对农民生产生活造成更大范围、更难抵御的影响。全球变暖背景下，极端高温频率和强度显著增加（世界气象组织《2025年全球气候状况最新通报》指出：2025年或为史上最热年之一）。黄淮地区遭遇了几十年来最炎热的夏天与长达三十多天的干旱，然而到了秋收季节，又出现了持续的阴雨天气，导致田间泥泞，作物发芽霉变。多地农户普遍反映玉米减产两三成，湿粮、霉粮收购价不足每斤五毛。三联生活周刊和搜狐极昼工作室分别发表了深度报道，关注河南农户因极端天气带来减产而遭受的巨大经济损失，但这两篇文章都很快被删除。



粮田长时间被水浸泡，机构收割很难实施

六月以来，南方尤其是广东地区经历了从“蝴蝶”到“桦加沙”所带来的台风灾害。自媒体博主“遇真纪事”前往台风登陆点广东阳江，记录今年中国经历的最强台风带来的直观和具体影响，向我们呈现了“台风灾害损失200亿”这一统计数据的真实重量：大片的甘蔗地被吹倒，人工饲养的鱼因为停电来不及供养而死亡。许多村庄和城镇一楼被淹，某个家具小店的所有家具都被泡在水中……过去偶发的台风以及暴雨异常灾害，近几年变成农民感受到的“新常态”。



广东徐闻县刚种下的菠萝苗被吹倒

本就脆弱的农民遭遇常态化的天灾，即便购买了农业险，也常陷入向保险公司理赔难的窘境。12月，黑龙江肇东市五里明镇村民遭遇风灾导致玉米大面积倒伏，村民按惯例向村会计缴纳保费投保政策性农业保险（由安华农业保险承保）。保险公司虽拍照确认灾情，却未按约定理赔，反而在保险到期后将保费全额退回并附加"利息"，同时声称"亩产低于800斤才赔"（实际当地玉米亩产普遍超1000斤）。村民质疑此举违反《保险法》"不得给予投保人保险合同约定以外的保险费回扣"规定，多次联系保险公司无果，村会计竟解释"返钱即等于理赔"。11月，河南周口郸城县遭遇持续暴雨，玉米减产超80%（部分地块基本绝收），但农户投保的"中央财政补贴型玉米完全成本保险"理赔远低于预期——种粮大户张勇投保622亩玉米，实际每亩仅获赔9元（保费17元/亩），扣除自缴保费后近乎"白投"。保险公司还以"预赔付"拖延定损。集体投保则导致账目混乱（如农户保费被挂靠他人名下），且保费虚高（文件标准8.6元/

亩，实际收12.8-17元/亩）。理赔中甚至出现"未受灾也返钱"的违规操作。该事件经媒体曝光后，当地保险公司承诺核查，引发“政策性农业保险”承诺与实际脱节的广泛质疑。



台风登陆点处于停电停水状态，当地水产养殖业损失惨重

除了种植业面临的困境，畜牧业也在市场化和全球化的双重挤压下遭遇冲击。食通社将目前中国奶业发展状况总结为“低投入、低产出、低奶价的小奶农逐步退出市场，高成本、大规模养殖场不断兴起”。牛奶生产逐渐集中到乳品公司或者入股的大养殖场主手中，奶业逐渐走向养殖加工一体化。这不仅提高了牛奶生产成本，加剧了开放市场中的产业脆弱性，也令大量小养殖户陷入了生存危机。肉类产业也面临着相似的境况。最近几年，来自南美、澳洲、新西兰的进口肉大批涌入中国，冲击了本地牛羊肉市场，更给传统牧区带来了挑战。放牧原本是牧民赖以生存的传统生计，而如今Ta们也被卷入到复杂的肉类产业链中。自然放牧的生产方

式也进一步向工业化的肉类生产靠拢，出现了违反生态方法的“育肥”方式。此举也进一步降低了本地肉的市场竞争力。

新的探索

在这些困境之中，仍有一些基层实践者在探索不同的可能性。在学习和运用新农技方面，食通社报道了一些令人看到希望的成功尝试：成都家园行动公益服务中心所推广的气候友好稻作技术。家园行动的工作逻辑在于两点：一是推广生态农业技术，核心是通过免耕覆盖来重构健康土壤——大量科学研究已证实土壤是农业应对气候变化的重要缓冲器；二是强调农民的自主性，减少她们对外部投入品的依赖，以及加强村民自组织的凝聚力。

而绿色和平组织与陕西师范大学调研团队所提供的《节气的时差——多元农业经营主体气候变化认知与适应策略案例研究》则提到，在应对农业生产中的各类气候风险挑战进程中，不同生产主体所施行的增量适应策略呈现出显著差异。比如渭塬市一家专业合作社的老板利用向阳面的坡地，逐级修建苹果园，保证果树有更充足的日照。在雨水增多的情况下，坡地排水比平地更快，能够有效防涝。小农户凭借对本地环境的深入了解，采取成本可控的传统手段；合作社则依托资金资源，运用前沿技术支持农业生产。二者有机互补，以各自契合的路径探索是适合自身条件的适应策略，为农业生产在复杂多变的气候条件下构农业韧性发展提供了有力的实证支撑。

四、社保争议：零工社保困局，养老“双轨制”与医改“拼多多化”

2025年年初，美团、京东等平台宣布为骑手缴纳社保的舆论热潮让部分人误以为全民社保时代即将到来。然而根据国家统计局2024年数据，全国7.34亿就业人员中，仅2.46亿人拥有完整“五险”保障，约占就业总数的33.5%，意味着超过六成劳动者尚未获得全面社保覆盖，其中有近半数为灵活用工人员。

根据新京智库发布的《数字经济下灵活就业发展研究报告》，截至2024年底，全国灵活就业人员总规模预计约为2.4亿人，其中新型灵活就业群体人数已超过8000万人。报告显示41.97%的受访者每周工作超过40小时。79.68%的受访者将“收入不稳定（波动大）”列为首要困难，这为从业者带来了巨大的压力。74.55%的受访者将“缺乏社会保障”列为第二大困难，没有单位缴纳公积金、社保，医疗、养老、工伤等保障缺失。





图源：新京智库《数字经济下灵活就业发展研究报告》

另一方面，目前中国的社保收支面临压力，支出增速快于收入增速。今年3月财新周刊的一篇报道指出，中国社保基金对财政的依赖度越来越高，但由于地方财政困难，政府兜底的压力日益增大。郑秉文教授公布的《中国养老金精算报告2025-2060》也显示我国城镇职工基本养老保险的赡养率（参保职工与退休人员比例）将从2025年的2.7:1骤降至2060年的0.89:1。


2023年部分万亿城市居民医保收支
2023年收入（亿元）
2023年支出（亿元）
当年结余（亿元）
重庆 249.5 249.4 0.1
北京 115.5 111.9 3.6
上海 104.0 118.3 -14.3
杭州 94.7 79.2 15.5
成都 83.4 86.4 -3.0
深圳 66.5 50.3 16.2
广州 65.0 50.5 14.5
青岛 64.4 59.6 4.8
泉州 62.3 59.8 2.5
天津 58.9 71.5 -12.6
合肥 58.3 61.5 -3.2
宁波 55.7 59.7 -4.0
济南 55.7 60.5 -4.8
福州 55.1 62.9 -7.8
唐山 52.8 58.8 -6.0
武汉 52.0 48.9 3.1
长沙 50.9 45.4 5.5
佛山 48.1 54.6 -6.5
苏州 47.1 54.5 -7.4
南京 43.9 47.5 -3.6
烟台 38.5 38.3 0.2
无锡 30.0 32.9 -2.9


部分万亿城市城乡居民医保收入及财政补贴占比
财政补贴占比
城乡居民基本医保收入（亿元）
北京 85.7% 115.5
上海 85.7% 104.0
杭州 83.7% 94.7
宁波 70.6% 55.7
济南 64.3% 55.7
泉州 62.2% 62.3
长沙 61.5% 50.9
烟台 61.2% 38.5
成都 60.9% 83.4
福州 60.7% 55.1
重庆 60.3% 249.5
佛山 60.3% 48.1
武汉 59.9% 52.0
青岛 59.7% 64.4
广州 59.3% 65.0
天津 58.8% 58.9
深圳 34.5% 66.5
数据来源：各地财政局
搜狐 城市

图源：搜狐城市

社保收支压力与零工社保问题

为应对社保基金收支压力，2024年9月13日渐进式延迟退休政策正式出台。其中规定从2030年1月1日起，按照每年提高6个月的节奏，将职工按月领取基本养老金最低缴费年限由15年逐步提高至20年。得益于此，我国城镇职工基本养老保险基金累计结余枯竭年份已从2019年预测的2035年推迟至2044年。

但延迟退休政策对于缓解社保压力是远远不够的。中国的社会保险总费率处于全球较高水平。根据国际劳工组织（ILO）2025年的最新统计，在173个统计对象中，中国社保总费率（雇主与雇员缴纳总额占工资的比例）为38.1%，位列第13位。较高的缴费成本给企业和员工带来负担，加之养老金收支压力，导致部分年轻人参保积极性下降。所以政府试图通过其他各种方法开源节流：取消参保户籍限制、鼓励灵活就业人员参保并逐年提高社保缴费金额、强制雇主和雇员参保、将国企股权的10%转划社保基金；全面推动三明医改、严格追查违规发放养老金、养老金挪用现象等。其中一些影响民生的举措引起了舆论争议。

2025年1月7日，国家发展改革委在北京发布《全国统一大市场建设指引（试行）》文件，明确提出全面取消就业地参保的户籍限制。6月9日，国务院办公厅发布的《意见》再次强调全面取消在就业地参加社会保险的户籍限制。

目前全国大多数地区的灵活就业人员均可以个人身份，在就业地或户籍地参加企业职工基本养老保险，和单位职工的养老待遇计发方式相同。所以灵活就业人员中的参保群体也在增加。根据国家医保局7月14日发布的《2024年全国医疗保障事业发展统计公报》，截至2024年底，以灵活就业人员为主的其他人员参加职工基本医疗保险的人数达到6615.91万人，较2023年底增加了555.91万人。

而灵活就业人员需要缴纳的社保费用也在逐年上升：

2023-2025年直辖市灵活就业人员社保最低档年缴费金额

直辖市	2023	2024	2025	25年相比23年增幅比例
北京	22584	24107	25068	11%
上海	31140	26582	26856	-13.76%
重庆	12553	13371	13644	8. 69%
天津	15308	17405	17813	16.36%

2023-2025年部分省份灵活就业人员养老保险最低档年缴费金额

省份	2023	2024	2025	25年相比23年增幅比例
浙江	9497	11549	11966	26%
吉林	8888	10337	10544	18.63%
辽宁	8827	10255	10461	18.51%
黑龙江	9259	10094	10901	17.73%
湖北	9920	9617	10210	15.80%
云南	9048	9946	10457	15.57%
宁夏	10579	11647	11892	12.41%
福建	9581	10109	10639	11.15%
新疆	10980	11998	12166	10.80%
陕西	10121	10941	11160	10.26%
江苏	10786	11710	11885	10.19%

2025年初，中国外卖市场爆发了激烈的“外卖大战”（详见本报告第二章）。京东于2月正式入局，试图通过“零佣金”及承诺为全职骑手缴纳“五险一金”等策略，打破美团与饿了么占据超九成份额的市场格局 。美团和饿了么随即回应称，已出资为7个试点省市的全量骑手缴纳职业伤害保费，未来将进一步覆盖所有省市所有骑手，并逐步为全职及稳定兼职骑手缴纳社保。各平台公开发布的具体政策如下：



有律师指出，京东与美团的社保方案的区别在于，京东承认全职骑手与平台存在劳动关系，美团的方案则回避该问题——支持全职骑手缴纳灵活就业保险就是否认全职骑手与平台存在劳动关系。其次,美团方案包含的险种太少，骑手个人承担的社保成本过高。《数字疾驰：外

卖骑手与平台经济的劳动秩序》的作者陈龙在文化纵横2月28日录制的播客中也表示，在劳动关系尚未明确的情况下直接推进社保缴纳可能并不妥当。

在社保方案实施后，部分骑手也表达了对平台政策的不满：一、转为全职骑手后，工作时间被迫加长（如京东要求每日12小时在岗、每周工作6天）、单价降低（如5公里仅5元）收入反而下降、考勤更加严格（如必须在固定商圈内定位在线）、被剥夺自主权（如被随意强制更换工作区域、不得拒单否则罚款）、工资改为月结影响资金周转；二、签约成为全职骑手需经过不透明的邀请制和三个月试用期；三、众包骑手也在抱怨单价降低。

今年浙江大学袁哲等人对外卖骑手进行的调研结果显示，78.36%的骑手表示每个月可以承受的社保缴费金额在500元以下，愿意承担每月超过1000元社保费用的骑手不到6%。“外送江湖骑士联盟”的“盟主”陈国江也表示，大多数骑手不愿意自己掏一半的钱买社保，乃至不愿意让平台缴纳社保。担忧成本最终仍然分摊到骑手们身上。

对骑手们而言，社保虽能提供医疗、养老等长期保障，但个人每月至少需多支出几百元，而骑手们的频繁流动导致社保转移时统筹账户缩水，若最终未缴满15年，退休时仅能取回个人账户余额。骑手们最急迫的保障需求——如应对高发交通事故的工伤保险——反而在复杂的商业保险与试点政策系统中难以兑现。最终，社会保障这一基本权益，在脆弱的就业形态和沉重的即时生存压力下，成了骑手们无力负担的奢侈品。

与外卖员工作性质类似的快递员在保障上更加薄弱。除京东、顺丰外，快递行业普遍实行加盟制+外包制的用工模式，快递员与第三方企业签订的也多为合作协议，而非正式劳动合同。这种定位使快递员在法律层面难以被认定为劳动者，因此也无法获得工资保障和社保等法定劳动权益。更有很多公司不与快递员签订任何书面协议。多数中小型快递驿站也未为驿站工作人员购买社保。据热度新闻报道，10月17日，中国邮政苏州某网点快递员小李因系统定位偏差误投包裹，发现问题后多次联系收件人未果，后与赶到现场的收件人丈夫发生争执，不幸被对方持刀杀害，年仅30岁。随后中国邮政称该快递员为第三方聘用员工，邮政仅能帮忙申请工伤赔偿和人道主义补助。

4月，北京致诚律师事务所团队基于对145篇新闻报道、上千件司法案例及深度访谈的系统调研，揭示出主播这一新兴职业群体面临的严峻劳动者权益困境。大量主播（尤以素人、大学生、未成年人为主）在与MCN机构签订“经纪合同”后，陷入“高违约金—低收入—强控制”的结构性陷阱：99.5%的纠纷中主播为违约被告，90.2%被判赔违约金，部分索赔额高达数百万。而超半数主播月收入低于当地平均工资，劳动关系认定率却不足三成，致使其难以适用《劳动合同法》获得基本保障。平台与MCN以“合作关系”掩盖实质劳动从属，规避社保、工时、解雇保护等责任，使主播沦为算法驱动下的“数字佃农”，在流量高压、心理耗竭与法律真空三重夹击中丧失职业尊严与生存保障。

“社保新规”引发养老金公平争议

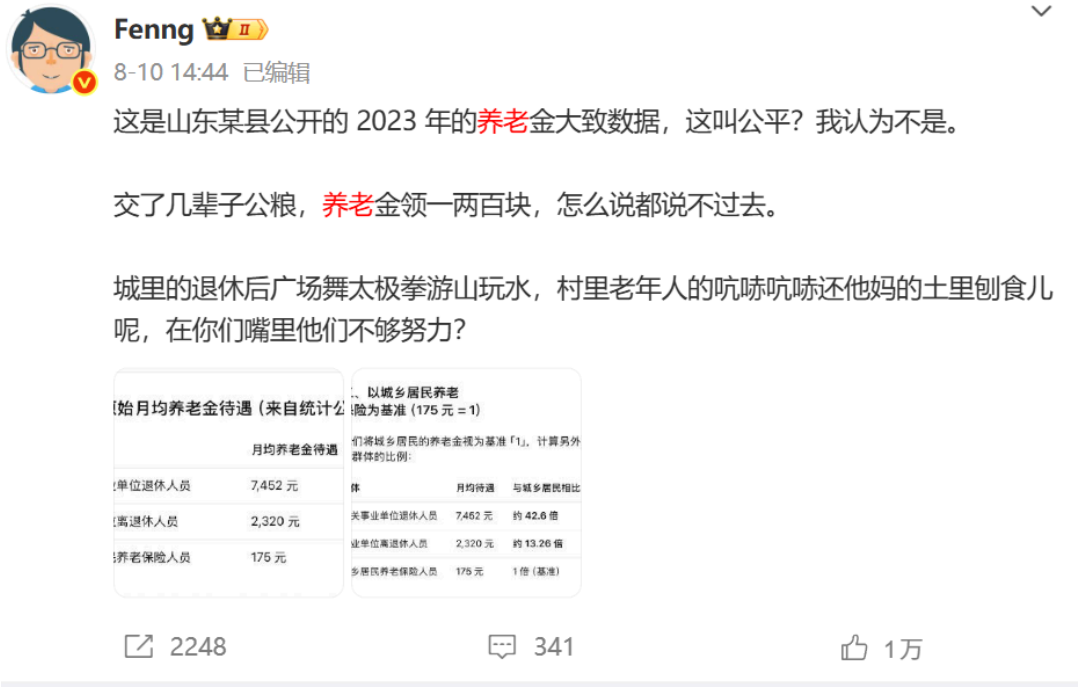
8月1日，中国最高法院发布了《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》，再次明确企业必须为所有员工缴纳社会保险，包括超龄返聘人员。如用人单位未依法缴纳社会保险费，劳动者可依法请求解除劳动合同、申请用人单位支付经济补偿。这意味着任何“自愿放弃社保”的协议在法律上均无效。

该司法解释同时引发支持和质疑。支持者如胡锡进认为，该举措有利于劳动者的长远福利。质疑声则认为，该举不仅将减少劳动者的到手收入，还会进一步加重企业的生存负担，导致企业缩减招聘人数和待遇，加剧就业困难。

公众号博主“BJ大土豆”撰写文章，称其家门口的包子铺因强制参保政策带来的经济负担太大，选择关门。该文在社交平台被广泛传播（原文已不可见），引发了公众对于社保政策影响小微企业生存的讨论。晚点LatePost引述专家分析称，社保缴费负担重会挤压企业利润，最终减少劳动者的就业机会。据极昼工作室报道，在经济下行压力下，“强制参保”政策加剧了小工厂的经营困境，导致部分企业以关厂、裁员或降薪作为应对。青年志Youthology发布的文章中也指出，社保新规显著冲击了“三小”（小企业、小城市、年轻人）群体，并且会进一步促使

企业更广泛地采用劳务派遣等灵活用工与人工智能。一家不到百人规模的制造工厂负责人也对《南方周末》表示，同区域的许多工厂为了规避社保成本，已开始把一部分员工辞退再让Ta们找劳务公司重新进厂。也有声音质疑，高龄从业者如开始强制参保，但无法缴满法定领取年限，是否等同于白缴费？

随着“强制参保”的争议发酵，舆论热度也延烧到了养老金公平性的讨论上。自媒体博主Fenng在微博对比了山东某地机关单位退休者、企业单位退休者和参加城乡居民养老保险人员的养老金待遇差距，称“交了几辈子公粮，养老金领一两百块，怎么说都说不过去”，该帖获得了上万点赞。



图源：Fenng微博

大多数农民老龄人口收入微薄，退休后只能依赖全国基础养老金，因此基础养老金对农民养老的兜底作用尤为重要。今年全国两会时期，政府将全国基础养老金的最低标准从去年的每月122元涨到了143元，但许多声音认为该养老金金额仍不足以保障农村老人的基本生活。

为破除养老金“双轨制”，2014年的改革方案明确通过十年过渡期，逐步将机关事业单位养老体系并入全国统一的企业职工基本养老保险制度框架。2024年10月养老金并轨改革过渡期结束，名义上体制内外已经实现了制度的统一。但由于体制内职工在退休后还有职业年金作为补充，且缴费基数比大多数企业职工缴费基数要高，体制内外的退休金差异仍然明显。以2024年数据测算，机关事业单位退休人员人均养老金几乎是企业退休人员的2倍。

2024年体制内外退休人员养老金待遇差异对比

	对比组	2024年领取养老金的离退休人数（单位：万人）	2024年平均每人养老金收入（单位：元）	2024年基本养老金支出（单位：亿元）
分项对比	企业职工	12435.6	38336.3	47673.4
	国家机关事业单位	2303.5	75462.6	17382.8
总计	城镇职工	14739.1	44138.6	65056.3

财新周刊在8月发布的封面报道中也点出了养老金双轨制、缴费基数涨幅普遍高于社平工资甚至缴费与低收入人群工资倒挂的不合理现象。体制单位的待遇优势、城乡地区的养老金差异，再次引发公众的不满情绪。

近两年，政府通过重申社保法定强制性、实施渐进式延迟退休、推进养老金全国统筹、全面推广个人养老金等多种改革举措，旨在应对人口老龄化带来的养老金支付压力，以及养老金制度公平性与可持续性问题。这些改革在一定程度上增强了制度的抗风险能力。

然而，许多人认为养老金改革并未解决旧问题：养老金公平性问题仍未解决，农民群体每月约200元的养老金水平与机关事业单位人员高出其约30倍的待遇形成鲜明对比；养老保险缴费比例（企业和个人共承担工资的24%）仍处于较高水平；由于缴费基数设定了上下限，缴费结构呈现的累退性（随着收入增加，实际缴费比例反而降低）导致了“逆向调节”效应，加剧了养老金分配结果的不公。改革举措同时还衍生出新的现实矛盾：延迟退休对体力劳动者、就业困难的年轻人以及需帮助子女照顾孙辈的老年人不够友好；强制参保加重了部分中小微企业的经营成本，一些企业为规避压力转向非规范用工，反而可能削弱劳动关系的稳定性。此外，作为补充支柱的个人养老金制度更侧重个人储蓄与投资，缺乏保险共济功能。智利等国的实践表明，若过度依赖个人账户制，可能加剧老年贫困风险，甚至引发激烈的社会矛盾。

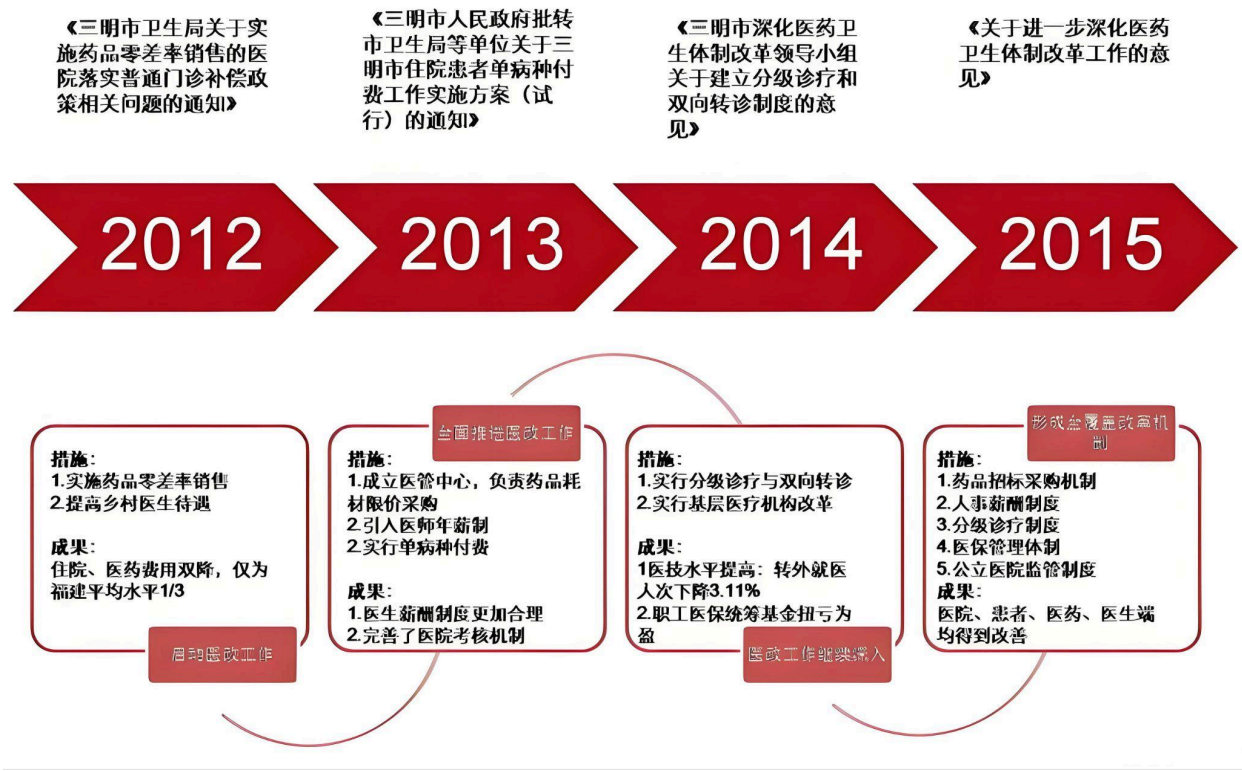
面对农民养老金远低于基本生活需求的现状，养老金改革讨论中的一个关键倡议，是亟需将农民月收入提升至合理水平（例如800–1000元）。为了实现这一目标，自媒体提出了不同的建议适度下调机关事业单位人员待遇中偏高的养老金；探索更多国有资产划转至社保基金（但需注意如何避免国有资产流失）；打破社保等级壁垒，真正落实统一的城乡居民基本养老保险制度；适当降低企业和个人的养老保险缴存比例。也需要指出，这些建议仍然存在可商榷之处。例如，仅仅在社保体系内进行削高补低，并不能实现广大农民群体的养老金水平大幅提升，因为养老金资金池本身并不够用。更有效的举措可能是征收富人税（例如财产税），通过在整个社会财富的范围内削高补低，充实社保基金。而提及降低社保的缴存比，需要警惕那种主张减少企业缴费同时降低普通人养老金发放标准的声音。这些声音显然是站在企业主的立场上发出的。

三明医改困局

在现有社保基金中面临亏空风险的不只有养老金。2012年，在本土医保基金面临“穿底”风险的情况下，三明医改正式启动，核心是集采制度和DRG/DIP支付方式改革。2013年至2015年，三明模式在短期内取得显著成效（如医保基金扭亏为盈），开始引起国家层面和学术界的广泛关注和研究。



中国医疗改革大事记（图/公众号格路人）



图/搜狐

“三明医改”在全国全面实施后，对于集采药物质量的担忧和医生薪酬下降成为了舆论热点。

药品集中招标采购是指国家及省级医疗保障部门通过招投标形式与药品生产企业直接谈判价格，集中采购所需药品的制度，其主要目标在于降低药品价格、减轻医保基金支出压力、破除“以药养医”机制。集采成功的中选药品都纳入了国家医保药品目录，享受国家医保报销政策。自国家医保局2019年4月启动国家组织药品集采试点以来，截至2025年12月已开展十二批国家组织药品集中采购。以2025年10月开标的第十一批集采为例，全国共有约4.6万家医药机构参与报量。

2025年1月，上海市政协常委、上海瑞金医院普外科主任郑民华等20位政协委员在上海两会期间提交提案，反映临床中部分集采药品（如降压药、麻醉药、泻药等）存在药效不稳定、质量参差不齐的问题。医生反馈部分仿制药虽通过一致性评价，但在临床实际使用中效果不及原研药（如“血压不降、麻药不醒”）。国家医保局随后发函上海医保局进行核实调查，并在2月回应称上海瑞金医院开展的研究显示中选仿制药与原研药疗效相当

据财新报道，随着集采进入常态化，“带量采购”对各地医疗机构有着明确的用量要求，加之一些跨国药企的市场策略考量，常规医保用药中，仿制药对原研药的替代渐成趋势。不少患者和医生在社交媒体上抱怨，部分集采的仿制药质量远不如原研药，但医院无法开到原研药。由于DRG/DIP控费制度，患者住院时间也受到限制。

DRG和DIP是基于病例分类的医疗管理工具。DGR/DIP改革，就是医保局把每种疾病的治疗费定一个标准价格，以此价格作为医院结算费用。超出标准的部分由医院自行承担，结余则归医院所有，以此方式倒逼医院减少医疗费用。但此方案相当于迫使医生放弃昂贵（往往也更先进）的治疗手段。

医保DRG改革

一图快速了解DRG

以前医保结算

· 结算形式
按项目付费

· 结算方式
按实报销
医院开单，医保照单全收最终买单的是医保基金和病人

· 对医保机构的影响
医保基金被过度消费

· 对医院的影响
患者医疗费用不会由医院买单

· 对患者的影响
可能被过度治疗，住院多花钱

DRG结算

· 结算形式
按病种付费（疾病分组定价）

· 结算方式
一口价
医保基金只承担固定费用
超出费用只能由医院或医生买单

· 对医保机构的影响
提高医保利用效率

· 对医院的影响
超出费用可能由医院买单

· 对患者的影响
保守治疗，贵的药品等可能无法满足

举个栗子



假设:隔壁老王因胃病住院治疗，医保DRG给这个病诊断服务预算是1万

治疗花费=1万
医院不赚也不亏
→ 医院 
患者 

医院治疗花费=1.3万
医院亏3000
→ 医院 
患者 

医院治疗花费=8000
医院盈余2000
→ 医院 
患者 



冷知识：医保给疾病的定价会定期调整
如果医院治疗这个胃病总是8000元就搞定了，那么后面医保就会把1万的诊断服务预算降为8000元左右。

医保DRG改革

会带来哪些影响？



对患者

通过DRG付费，可以有效减少“大处方”“大检查”，减少不必要的医疗支出，不用担心被过度治疗拿 但同时因为病种有额度限制，患者无法自由选择“更贵”“更优质”的治疗方式



对医院

DRG付费下，医院给患者开出的检查、药品、耗材从收入变为成本，可以激励医生主动规范诊疗

但同时为了节约成本，同时部分医院/医生可能会偏向于保守的治疗方式



对医保部门

DRG付费更加科学、规范，可以用有限的医保基金让更多人享受到基础医疗资源，把钱花在刀刃上

图/抖音

一项面向15000多位社区居民的问卷调查显示，只有25%的受调查居民认同“仿制药可以替代原研药”。根据《中国医院药学杂志》2022年的一项调查，在1208位同时使用过两者的患者中，仅4%表示仿制药效果明显。2022年12月发表于国际期刊《Health Policy Open》的一项研究显示，中国医生对仿制药认可度有限：仅59.2%认同其生物等效性结果可靠，不到一半愿意向患者推荐，仅20.5%愿意自己患病时选用。但医院没有选择权：一方面，国家集采中选药品完成比例连续多年被列入公立医院绩效考核，优先使用集采中选产品成为不少医院的一道“紧箍咒”；另一方面，在DRG（按疾病诊断相关分组）和DIP（按病种分值）支付方式改革下，部分医院担心费用超出医保额度进而影响绩效，主动减少价格高昂的原研药的使用。虽多地强调“切忌只采购和使用中选品种”“针对特殊疾病保留中选品种对应的原研药品”，但实际执行中却难以满足“1:1”的整体要求。

随医保支出缩水的还有医生薪资。根据南风窗及经济观察报今年11月的报道，多位一线医护人员均证实医生降薪是普遍现象。根据今年6月华医网公布的《医疗人才2024年薪资及就业调研报告》，参与调研的近3万名医疗专业人员中，有57.9%表示薪资降低，较2023年的37%增加了20个百分点，降薪趋势明显扩大。除经济大环境因素外，三明医改使得医院无法再靠药品、检查等项目创造营收，加之持续的强监管态势，导致医院收入明显下降。





图源：医学界公众号

当前的医改政策被部分从业者形容为医药产业链的“拼多多化”。三明医改的确极大地缓解了医保基金压力。截止2024年，国采药品价格平均降价达到50%以上，已累计降低药耗费用超7000亿元。2024年居民医保当期结存519.42亿元，比前一年增加了400多亿元。但这一变化在实现医疗普惠、防止低收入群体因病返贫的同时，也引发了公众对服务质量可能随价格下降的担忧。患者和医务人员、医院均出现对医改不满的声音：

一方面，患者选择权受限与药品疗效问题逐渐显现，加强了部分患者对公立医院的信任危机。正如上文所说，临床中高效进口原研药难以获取，而某些仿制药存在疗效不足的问题，反

而可能延长疗程、增加总费用，但这一矛盾对重症患者尤为突出。即使转至私立医院，原研药的可及性依然有限，多年缴纳的医保在关键治疗阶段未能充分发挥作用。同时，重症患者面临长期住院难、手术排队时间长，甚至被变相推诿的现象。另一方面，医保报销门槛提高，使得部分低收入群体不得不拖延就医，直至病情加重才寻求治疗，陷入“小病拖大、大病拖重”的恶性循环 。

另一方面，医保局与医院、医务人员形成博弈关系。医保控费使得治疗费用超标部分会转嫁到医务人员身上，严格控费又造成对患者的诊疗不足，医务人员陷入两难境地。医生需要精确计算病种成本，进行分解住院（本该一次的长住院分解为多次住院以多次结算）、低码高编（如普通肺炎症状往重症肺炎里套）等规避控费的操作，非医疗事务性负担显著加重。同时，集采和DRG控费机制限制了年轻医生临床用药与手术器材的接触范围，压缩了年轻医生接触复杂、多样病例的机会，影响其临床经验积累与医术提升。医院认为医保控费过度挤压了医院生存空间，导致医院不得不想办法通过多收病人、降薪裁员、出台门诊日支付限额规定等方式应对；医改降薪显著影响了医务人员的积极性，导致人才流失严重、人手不足，长远来看也减少了未来医务人员的数量，可能会影响医疗服务的稳定性，最后成本仍可能由患者买单。

值得注意的是，北大教授李玲曾在2024年接受凤凰网专访时表示，三明模式为老百姓期待的“免费医疗”提供了一条可行路径。但从实施结果看，三明医改在推进过程中也显现出诸多复杂问题。远不能讲三明医改等同于“全民免费医疗”实现路径。针对这些挑战，专家和公众提出了多方面的改进建议：政协委员郑军华呼吁政策应放宽对患者使用原研药的限制；医卫界人士则建议，医院应着力发展护理、手术等劳务价值已获提升的服务项目，并通过更精细化的运营管理实现降本增效。与此同时，存在主张市场化改革的观点，认为医疗服务应更多引入市场机制，以增强消费者选择权；但另有声音强调，根本出路在于回归公益性导向，推进去商品化改革并加强群众赋权，从而系统性地破解医改难题。

工作伤害保障动向

在最受关注的养老和医疗保险以外，我们也应继续看到工伤保险和平台零工新职伤险的进展与问题。

4月，人力资源社会保障部等九部门联合印发《关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点的通知》（以下简称《通知》），决定扩大职业伤害保障试点。参与试点的平台企业应当以实名制形式为新就业形态人员在接单地参加所在统筹地区的职业伤害保障。平台企业应当按照规定如实申报、及时足额缴纳职业伤害保障费。《通知》明确，自2025年7月1日起，试点新增10个省份和滴滴出行、顺丰同城、滴滴货运、满帮省省等平台企业。2026年，计划将试点扩大到全国所有省份，并将出行、即时配送、同城货运三个行业的平台企业总体纳入；2027年，探索将其他行业的平台企业纳入试点范围。

有批评认为，该职业伤害保障体系在计发标准上不同于工伤保险，且未设置如一次性医疗就业补助金等项目，致使其保障水平实质低于工伤保险。这种差异可能导致不同就业形态的劳动者在遭遇类似职业伤害时获得的保障存在差距，也加剧了平台企业的经济利益与用工成本的不匹配性，有损制度公平。

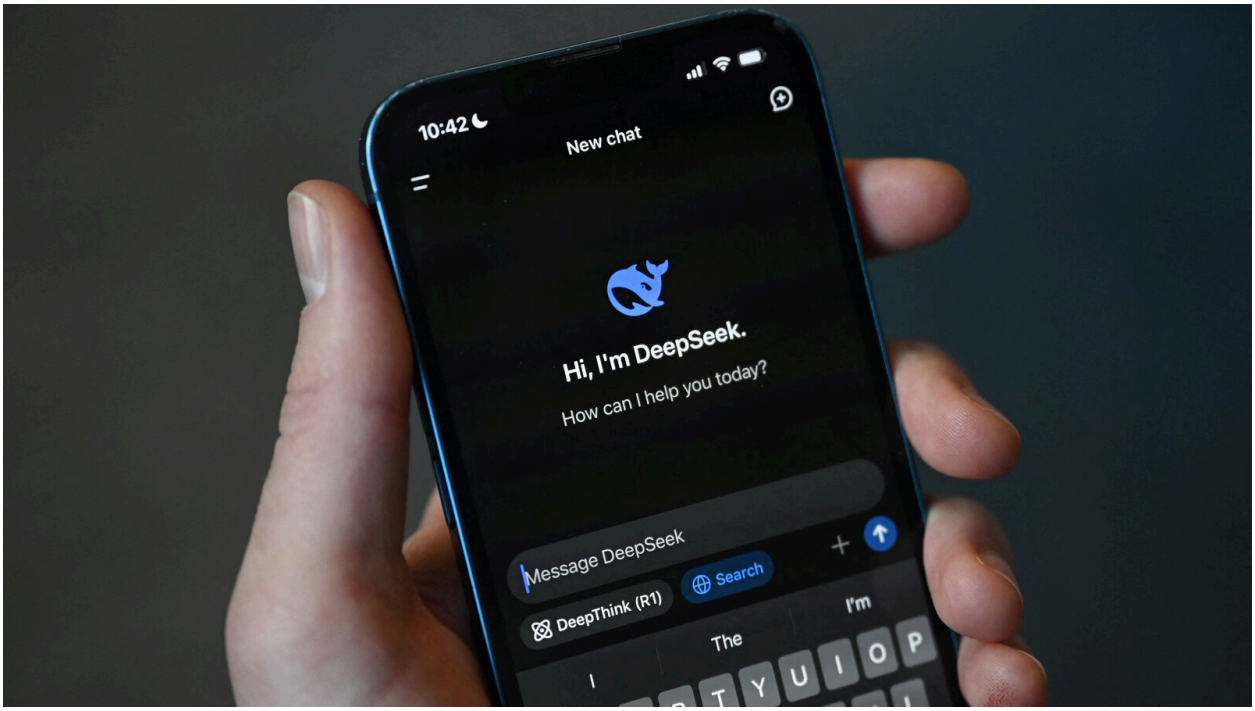
11月，人力资源社会保障部印发《关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见（三）》（以下简称“《意见（三）》”）。相比旧条例，《意见（三）》进一步细化了工伤认定的“工作时间、工作场所、工作原因”和职工“上下班途中”的具体情形。第一次明确“居家办公期间有充分证据证明因工作原因受伤可认定工伤”，但同时补充道“但利用微信、电话、邮件等现代通讯方式进行简单工作沟通，具有临时性和偶发性的，不应视为工作原因”。

有律师认为，新规针对上下班途中、居家工作等以往工伤认定争议高发的情形，提供了明确的解决依据。但快递员、家政服务者等灵活就业人员，常因与平台或雇主间缺乏正式劳动合同、劳动关系难以举证，导致工伤认定受阻；而超龄劳动者也常因“超过法定退休年龄”在工伤

认定中引发适用争议。且该条例未解决部分企业缴费基数不实、工伤认定程序复杂且耗时的问题，部分劳动者可能因耗不起而被迫放弃应有权益，或接受对自己不利的“私了”方案。

五、AI与自动化中的劳动图景：分配悖论、权力失衡与技术争霸

2025年，从 DeepSeek 的爆发到智能体 Manus 的演进，AI正继续以人类历史上从未有过的方式释放生产力。然而，技术从来不是在真空中运行的，当提升的算法效率遭遇深层的不平衡社会结构，原本预期的“普惠红利”却在不同阶层间演变为复杂的生存博弈。技术从设计初始阶段就不是中立的，而它的应用后果也取决于我们如何设计制度。下文将涵盖2025年间有关以下三方面的报道和研究——AI对各行业劳动者的影响，AI产业内部劳动者境况，以及自动化制造业内劳动者的境遇，旨在揭示那些亟待修复的结构性盲点。呼吁关注并非为了制造焦虑，而是为了在“机器迷思”之外，探索一种更加公正、公平且具备人文温度的技术范式。



2025年开年最引人注目的AI大事件便是中国公司DeepSeek的崛起，这引发了一轮互联网民族主义狂欢。官方和公众更认可其对标国外AI大模型技术水准的竞赛属性，却忽略了它的开源气质实际上源于早期互联网黑客强调免费、共创、共享和跨越国界的自由软件社会运动。在多重异化下，AI大模型具有了国际地缘政治竞争工具的性质，成为中美争霸叙事中的一环。很快，有媒体透露，随着DeepSeek成为“国宝级”工具，公司高管已禁止部分参与AI模型研发的员工自由出国，并要求这些员工上交护照。公司称这些员工接触的信息可能构成商业秘密甚至国家机密。

3月6日，中国初创团队发布通用AI智能体Manus。与传统的对话框不同，Manus不仅仅回答问题，而且试图作为代理工具自主规划并执行任务。Manus这类AI代理工具的出现被宣传为AI真正开始具备“数字员工”属性的标志性事件。不过，也有诸多报道认为人工智能体的炒作有些太过了。纽约客在年末的一篇文章指出，AI智能体到目前为止是一个哑炮。它既学不会点击鼠标，也暂时无法直接访问网站。更关键的是，大模型的幻觉错误会导致智能体在执行多步骤任务时越来越错。

AI给谁带来了红利？

在这波浪潮飞速发展之下，关于AI具体如何影响劳动者，在今年持续引发热议。

关于大语言模型对劳动者收入和工作时长的影响，2025年一项基于丹麦大规模实证数据的研究呈现了一个现实：在ChatGPT发布后的近一年半时间里，即便在软件工程师、记者等受AI冲击最大的职业中，使用AI带来的收入变动也几乎可以忽略不计。即便存在增长，幅度也极少超过1%。AI带来的效率红利也极其有限且分配不均。大多数员工节省的工作时间平均仅为2.8%，远低于受控实验预期的15%。更残酷的现实在于，AI节省的时间并未走向“躺平”，

约80%的受访者将省下的时间投入到其他的或更精细的工作中，而能够缩短工时休息的人数不足10%。另一项基于美国劳工统计局美国时间使用调查（ATUS）数据的研究指出，生成式AI的普及并未减轻劳动负担，反而导致高接触度员工每周平均增加约3.5小时工时并相应牺牲休闲时间。还有一些研究认为，AI取代应届生通常进入的基层执行岗位的数量比取代的管理岗位多得多。也就是说，AI让应届生们更难找到工作了。

这些研究揭示了一个严峻的分配悖论：尽管AI提升了生产力，但由于员工议价能力不足，技术红利被企业和消费者瓜分。议价能力越低，越容易成为被牺牲者。

一篇关于AI时代中国青年就业的分析则指出，AI产业的高度集聚恐加剧区域间的就业鸿沟。天眼查专业版工商信息数据显示，截至2025年12月，中国现存在业、存续状态的人工智能相关企业超491.6万家。其中，2025年新增注册相关企业约113.4万余家。从区域分布来看，广东省、北京市、江苏省人工智能相关企业数量位居前列，分别为超76.1万余家、39.4万余家和38万余家，排在其后的是山东省和浙江省，几乎都集中于东部核心城市。

这一格局可能进一步强化东部核心城市在AI人才、资本与创新资源上的“虹吸效应”，导致中西部和欠发达地区面临技术人才流失与产业升级滞后。区域间就业机会与薪酬水平的差距或将扩大，加深青年群体在地域选择上的“马太效应”，影响人才资源的均衡配置。若缺乏有效政策干预，AI产业的地理集中可能加剧国内区域发展不平衡，甚至对社会保障体系与劳动力市场结构带来长期挑战。

AI替代与监控风险继续累积

中国劳动者受到AI影响的情况也有相似之处。个别公司传出因AI裁员的消息。2月，网络上流传出上美股份CEO吕义雄的一则聊天截图，图中吕义雄表示要用AI替代人工，并下达了各部门裁员比例，其中个别部门如客服淘汰率高达95%，新品创新中心淘汰率70%。这则消息

引发大量舆论，吕义雄在个人微信朋友圈回应称，“我们公司不是要裁员，只是有些地方加人，有些地方减人，让运营更科学化，更有效率”。

11月，据南方都市报报道，全球电商与科技巨头亚马逊正式宣布在全球范围内实施新一轮组织优化，净裁减约1.4万个企业白领岗位，是2022年底以来该公司规模最大的人员结构优化行动。中国区裁员比例更高，有部门直接减员一半且管理权限上移美国。据了解，自2022年以来，亚马逊已累计裁员超过2.7万人。一方面跟亚马逊在全球落地AI转型与组织扁平化的策略有关，另一方面则是由于亚马逊中国区的业绩增速放缓。外界也关注亚马逊后续中国区运营与政策执行的稳定性。

12月，北京人社局发布新一批劳动仲裁典型案例。其中一起AI替代岗位的案例明确“AI替代岗位≠合法解雇”，但将机器换人的企业行为放到劳动法框架内加以规制，在起到兜底性保障作用的同时，并不能真正解决劳动者被替代的失业问题。

不过，对于目前阶段的AI技术是否真的能替代人工劳动，不同领域从业者也还有持续争议。医疗领域，全国知名三甲医院（如华山医院、北京儿童医院等）正积极部署本地化AI大模型。其动因包括：解决医疗资源紧缺问题（如“造出100万个儿科医生”）、降低运营成本（DeepSeek的性价比优势），提升科研与临床效率（如病历自动整理、临床数据库快速建立）。据分析，影像科医生等涉及重复性诊断工作的岗位被替代风险较高，但儿科等紧缺科室的医生现阶段更多将AI视为辅助工具。受限于“幻觉”与决策局限性，AI角色仍将长期被锚定为医生的“专家助手”角色而非决策者。

在公共服务方面，2025年国产开源大模型加速接入政务领域，整体落地步伐加快，大模型已应用于内部办公、政务服务、辅助决策及城市治理等场景。10月10日，中央网信办和国家发展改革委联合出台了《政务领域人工智能大模型部署应用指引》，是中国首个公开面向政务领域大模型应用的专项政策文件。有数据显示，政务大模型通过“文本+机器人”分流了近 1/3 的人工服务，智能派单与智能预审替代了近 1/2 的人工量。实际应用涵盖了辅助起草、材料审核、政策解读及办件流转等环节。

在此背景下，AI替代公务员的讨论也在持续。2月，江苏镇江召开发布会，宣布本地部署国产大模型 DeepSeek，并声称其“单日数据处理量等于全市公务员10年工作量”，引发公众争议。质疑集中在这种表述可能弱化公务员劳动价值、AI本身缺乏深度落地以及数据库和本地训练仍显不足等方面。

深圳在 DeepSeek 爆火后也迅速完成政务云全市级部署。依托此前“城市＋AI”超前布局，深圳在政务、医疗、教育、交通、水务等系统全面落地应用，成为全国最快、最大规模将 DeepSeek 融入城市治理的地区。在对外宣传中，深圳政府称，通过统一算力底座、行业中台和操作培训，AI 直接嵌入公文处理、民生诉求、环卫、司法审判、医院诊疗、校园教学等场景，实现“整座城市的 AI 化”。

然而，目前各地一窝蜂上马的各类政务大模型项目，除去容易出现重复建设、形式主义等问题外，也给普通公民带来了深层风险隐患。首先，政务系统收集的海量公众数据在云端化、模型化过程中，面临着数据泄露与隐私被过度挖掘的高风险。其次，利用 AI 进行全天候智能监测与行为分析，可能在无形中形成数字监控网，引发算法对公民合法权益的隐蔽侵犯。此外，AI 算法的黑箱化可能导致决策过程缺乏透明度与申诉渠道，使公民面临因数据偏见或算法错误而被误判、误伤的制度性风险。

另一个真正受到AI冲击的职业是质检工人。在中国新闻周刊对人工智能发展战略研究院执行院长、南开大学原校长龚克的专访中，他提到，目前大语言模型在制造业中的应用其实非常有限。而AI在工业领域最成熟的应用之一，是将计算机视觉技术应用于产品生产线上的瑕疵检测环节。这一技术目前已经在不少汽车生产线上应用，不仅大幅降低了漏检率，也大幅缩短了检验时间。而这也意味着，中国至少500万质检工人面临着失业危机。

特别值得注意的是，AI技术也正被广泛应用于工作场所的员工管理和监控。3月，瑞幸咖啡推行AI自动排班系统，引发了门店员工的强烈不满。员工发帖控诉该系统通过预估出杯量来压缩人力成本，导致许多门店出现单人值守的极端情况。由于AI算法仅参考商品销量，忽视了清洁、备料等大量“隐形工作”以及设备突发故障等意外状况，员工工作远超负荷，甚至被迫无偿加班。打工人普遍反映自己被异化为吧台内的“永动机”和“机器人”，在高强度的规则压迫

下连基本的吃饭喝水时间都难以保障。12月，瑞幸咖啡全面上线AI监控系统，旨在通过高清摄像头实时监控员工操作并自动标记异常行为。然而，这一措施给员工带来了巨大的身心压力，全天候的监控导致员工产生严重不适感。此外，AI监控结合近期上线的烤箱任务及工时调整，使基层员工的劳动强度大幅增加，在提升管理效率的同时，也引发了员工对管理透明度的不满。今年字节跳动公司也推出了一款开源AI监控。它能够实时记录电子屏幕上所有内容，并帮助用户对内容进行总结。网上传出一张用AI监控员工群聊内容并总结的图片，得出某某员工最爱闲聊、做与工作无关内容的结论。



瑞幸AI监控

文化行业工作者的挑战

在文化行业，AI在劳动市场引发了以下几个复合问题：从业者收入骤减，“创作者”降级为“AI修理工”，“经验贬值”引发人才流失与审美降级，平台资本主义的数据剥削。

据界面文化报道，在翻译市场，AI的介入大幅压低了单价，译者的劳动价值被严重低估。网文翻译的行业单价从一年半前的50元/千字持续下探，目前30元/千字的单价已难寻觅。短剧翻译的薪酬缩水更为极端，以西班牙语短剧为例，单价从去年11月的15元/分钟，在一年内跌至5元/分钟，降幅达66%。阅文集团数据显示，AI翻译使效率提升近9倍，成本平均降低90%以上。同时，译者也在面临工作异化的问题，正从“创造者”沦为“AI校对员”。虽然打字时间减少，但由于需要查证AI犯下的低级错误，实际工作量并未降低。整个行业甚至因“经验无用化”导致资深译者大量流失。此外，尽管AI在2024年支撑了网文出海平台超40%的热销作品，但在处理深层文化意涵时，AI仍需人工“填坑”。然而，市场却形成了一种“机器能搞定，翻译不值钱”的认知偏见，导致有经验的译者陷入“性价比极低”的生存困境。

小红书上有从业者表示，北京出版行业也面临“AI强介入”与“降本增效”的双重挤压：DeepSeek成为选题审核“裁判”，编辑背负百万字月度KPI，薪资普降且技能要求通货膨胀。同时，部分公司将文字编辑的月加工指标提升至惊人的100万字，工作压力骤增。招聘端呈现“加量减价”趋势。编辑被要求掌握排版、修图甚至摄影技能，但薪资不升反降。行业普遍起薪下调约1000-2000元。内部管理苛刻，甚至出现“打印必须用废纸背面，否则通报批评”、停止供应办公易耗品等现象。

在网文领域，叁零柒计划的一篇文章指出，字节跳动旗下的番茄小说因其“三零模式”（零成本获取内容、零代价占有数据、零补偿技术反哺）的过度压榨，正面临生成式AI爆发带来的严重反噬。由于平台过度依赖“算法自动化”而非人工审核，导致大量AI生成的套路文精准触发推荐机制，严重挤压了真人创作空间并造成审美降级。这种“平台资本主义”将作者与读者异化

为AI的“人肉训练集”，不仅引发了激烈的创作者抗争，也暴露了旧有分利机制与新生产力之间的深层矛盾。文章作者呼吁通过“数据确权”与“算法透明化”，重建一个尊重人类劳动、保护原创温度的公平创作生态。

配音界也面临AI克隆的侵权问题。据《21世纪经济报道》，11月初，配音演员穆雪婷质疑亚马逊广告系列片《水手星计划》未经授权使用AI克隆其声音，导致该项目全线紧急下架。这一争议暴露出大公司在外包链条监督上的缺位，以及AI语音合成技术普及背景下，从业者面临的版权保护困境与行业信任危机。事件凸显了在“AI声音权”法律保护日益明确的当下，市场仍普遍缺乏技术伦理意识与合规审查机制。

同样受到极大影响的还有美术行业。一位前画师“小叶”，用亲身经历讲述了AI如何让美术岗从业者失业的进程。自2022年AI绘画崛起以来，美术行业从最初的版权抗议迅速转向全面溃败，中层以下画师遭遇毁灭性打击。某知名游戏外包公司人数从上百人锐减至不足30人，大量小体量工作室直接倒闭。AI仅用三年便优化了手部等技术缺陷，使作画成本从原先的五位数起步降至约2000元精修费，驱动甲方将人工彻底逐出生产环节。在这种环境下，原画师被迫异化为“AI修图师”，不仅面临技能贬值和岗位收缩，还常陷入作品被质疑为AI生成的“自证困境”。作者指出，这并非传统的“技术革命”，而是一场劳动力无法向高阶产业转进的“技术大逃杀”，导致美术这一职业的市场需求、技术门槛和职业尊严均降至冰点，正面临退出历史舞台的危机。

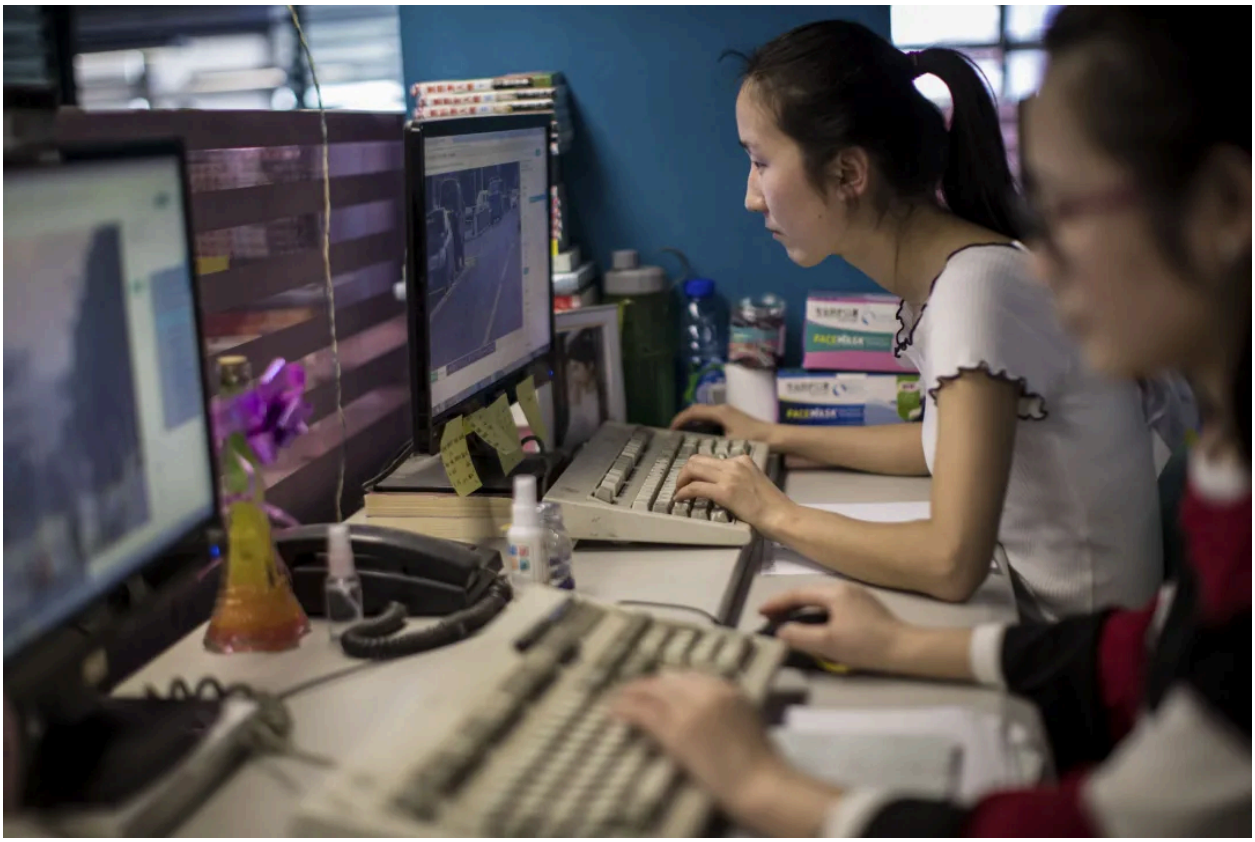
AI产业内部的劳动者困境

而在AI产业内部，不同岗位的劳动者境遇呈现出巨大的两极分化，但也都面临各自的困境。

首先是产业链中最弱势的基层数据采集员。2025年，中国引进并出版了《投喂AI：人工智能产业的全球底层工人纪实》一书（英文原版出版于2024年8月），通过对全球200多名从业者

的深度访谈，揭示了人工智能繁荣背后的不平等权力结构与全球劳动力分工。该书指出，AI并非完全自动化的智慧结晶，而是依托于“全球南方”国家数以百万计的数据标注员和内容审核员的低薪、高强度劳动维持运转。作者认为这台“剥削机器”延续了殖民扩张与资本主义原始积累的逻辑，通过数字监控和任务拆解榨取廉价劳动力价值，使权力与财富进一步向少数科技精英集中。通过记录不同岗位劳动者的真实生存现状，该书审视了技术进步对劳动尊严的侵蚀，并呼吁公众反思现有的数字经济模式，倡导构建更公正、人性的生产网络。

在中国，也有越来越多的地区发展起数据标注产业。比如2025年，贵州出台鼓励政策对数据标注企业给予奖励：企业当年数据标注从业人员首次达300人或营收达到3000万元，即可获得100万元奖励。根据企业规模，奖励分为多档，最高奖励达1000万元。



数据标注员在工作

AI故事计划的一篇文章从陕西宜君县女性AI数据训练师的视角展现了技术下沉如何重塑乡村女性的生命底色：她们白天在县城甲级写字楼里框选图像、喂养算法，晚上回到村庄跨上电摩、下田掰玉米并承担繁重的家务与母职，在“写字楼白领”与“农村妇女”的双重身份间往返。她们面临的困境主要体现在三个层面：首先是多重劳动的叠加，工作带来的经济独立虽提升了家庭地位，但并未豁免传统的性别分工，女性仍需在职场高强度产出的同时兼顾母职与家务；其次是技术红利的不确定性，随着学历门槛提高和算法自动化，这些处于产业链最低端、靠计件维生的女工正面临被高学历返乡青年或AI自身替代的危机；最后是精神觉醒与现实环境的撕裂，她们通过工作窥见了广阔的世界与自我价值，却依然受困于乡村传统观念的束缚与退路匮乏的现实。

在上述乡村女性标注员的个体生命叙事背后，隐藏着更为深层的政商逻辑演变。吴桐雨、夏冰青的研究指出，中国数据标注产业正经历从“温和扶贫”向“逐底竞争”的结构性转型。2020年之前，科技资本的积累逻辑与国家“脱贫攻坚”目标高度契合，地方政府通过各类补贴打造出“家庭友好型”基地，吸纳了大量“妈妈工”实现社区稳定。然而，随着AI技术竞争加剧，资本积累逻辑转向极致的规模与效率，地方政府也因财政压力和政策重心转移，开始放任标注基地的商业化改革。这种转型导致外部管理团队取代了原有的温和模式，通过强化考勤、延长工时及压低单价，将基地塑造成与社区脱嵌的高压“计算工厂”。与发达国家依赖“算法冷酷”规制网络零工不同，中国模式呈现出鲜明的“资本与政府联盟”特征——借助平台技术超越时空限制，将传统的世界工厂压抑劳工模式成功延展至前沿科技领域。

AI产业劳动者的另一端，是火热光鲜的AI技术人员。据《时代周报》报道，2025年9月的数据显示，有上千家企业在招聘AI人才。仅10家企业就释放了1.1万个岗位，平均最低薪资超4.7万元/月，实习生也能日薪4000元。在2025年春招首周，AI工程师以21319元的平均招聘月薪领跑职业第一。

不过，即便是高端技术领域的劳动者，也有自己的困境。真实故事计划的一篇文章，揭示了AI行业的极速迭代与博士培养的长期性、单一性之间存在的天然矛盾。这一高学历群体在失去

“风口红利”后，面临着比以往更严苛的生存挑战。由于行业需求高度商业化，就业市场呈现出严重的两极分化，非顶尖背景的“平庸博士”在大厂与中厂之间陷入“够不上、养不起”的尴尬鱼池；同时，学术界由于论文激增导致评审系统混乱，博士生被迫陷入“为发而发”的低质量创新与“凑论文”的无效内耗；而长期深耕单一细分领域的科研路径与企业通用化、变现优先的岗位需求存在严重脱节，导致高学历人才在多变的技术风口面前不仅缺乏议价权，甚至面临“毕业即过时”的生存焦虑。

除了普通AI博士，最顶尖的AI科技人才也面临异化困境。2024年末，在Google DeepMind 工作了9年的天才科学家Felix Hill自杀离开。Felix 的生前自述，也揭示了现代 AI 研究者正深陷一种“战场化”的职业困境：由于大模型商业价值巨大，科研已从纯粹的智力探索异化为股价敏感、竞争残酷的存量战争，导致从业者即便在私人生活里也“无处可逃”；同时，技术路径的单一——科技寡头所推崇的大语言模型（LLM）崇尚算力规模而非算法创新——让科学家感到个体的平庸与无力，而行业的高流动性又摧毁了团队间的信任与社交安全感。在财富暴增的表象下，Felix 揭露了科研人员正承担着与心理韧性不匹配的极高精神压力，最终可能导致像他一样具备高度人文关怀的理想主义者在技术狂热与个人创伤的双重挤压下走向崩溃。



受国家竞争战略和投资回报预期的影响，AI基建也成为政商机构重仓的领域。2月，阿里巴巴集团宣布，将在未来三年投入超过3800亿元人民币，用于建设云和AI硬件基础设施，总额超过去十年总和。国内三大运营商也在2025财年年初表示，将持续提升算力投资规模，算力投资额度不设限，并为人工智能重点基础设施作特别预算安排。AI基建作为AI时代的“动力车间”，其在征地阶段可能产生的土地争议问题，在建设和运维阶段可能产生的劳权问题，都值得我们进一步关注。

机器换人进程足够“平滑”吗？

在AI热潮中，我们还希望指出，目前在发生的仍然是工业革命以来持续推进的“机器换人”历史进程的一部分。从某些方面来看，它并不新。关注大语言模型以外其他行业和职业群体的机器换人状况，有助于我们看到更全面的技术-社会转型图景。自2015年国务院发布《中国制造2025》，明确提出要推动制造业转型升级、“机器换人”之后，如今已经十年过去。《世界机器人报告2025》数据显示，中国市场2024年机器人安装量达到29.5万台，占全球总量的54%。

2025年在文化纵横上发布的最新访谈中，华南师范大学政治与公共管理学院教授孙中伟指出，近年来，在自动化率已达80%至90%的低端重复性领域，中国劳动力市场正经历一场深刻的结构性迁徙。从数据上看，制造业从业人数已从2008年前后约2亿人的顶峰，缩减至目前的1亿至1.2亿人左右，这标志着过去十年间有近八千万劳动力撤离了传统工厂。然而，这种大规模的人力更迭并未引发严重的失业潮，其核心原因在于劳动力在行业、职能及空间三个维度的“平滑转换”——

首先，服务业成为吸纳就业的“蓄水池”，数千万制造业劳动力跨行流向快递、外卖及直播电商等新业态（详见本报告第二章）。其次，企业内部开启职能重组，通过岗位调优将简单重复岗位的员工转型为高附加值的技术支持角色。此外，地理空间实现再分布，自动化技术的普及让中西部返乡的高龄劳动力与留守妇女在乡镇工厂重新实现就业匹配（详见本报告第三章）。最后，无法自动化的劳动密集型产业通过“小作坊”模式下沉至农村，完成了产业与劳动力在宏观层面的平滑重组。

这种宏观层面的劳动力重组，虽然在总量上平抑了部分失业风险，但却远没有政策智库学者所宣称的那么“平滑”。在各类摩擦和冲突被熨平、消声以后，产业升级和转型治理的制度性代价仍然要落到不同职业群体身上。具体到工厂内部的微观生态时，技术溢价的分配也并非人人均等。中山大学社会学与人类学教授许怡表示，虽然机器替代重体力劳动在客观上缩小了男女工人的体力差距，但在实际管理中，性别刻板印象依然主导着资源分配。在自动化工厂内部，男性工人往往能获得更多关于机器调试、操作及基础编程的培训机会。管理层倾向于先入为主地认为男性的动手能力与逻辑思维更强，更适合技术性岗位。这种培训机会的倾斜

导致女性工人在技术转型中处于劣势，无法平等地将体力负担的减轻转化为职业晋升的筹码。这种现象表明，技术进步虽能改变生产工具，却难以自发扭转深植于管理文化中的性别偏见。

如果说性别维度揭示了自动化进程中根深蒂固的不平等，那么另一个引人深思的现象是，面对自动化带来的岗位冲击，中国工人的整体反应似乎比许多国家的同行更为平静。这种“平静”背后，又隐藏着怎样的结构性原因与社会意涵？除了前文提到劳动力市场动态消化并未直接导致大规模失业的原因，2025年孙中伟与Nicole Wu发表在《China Quaterly》上的研究报告《无处可退：退出选项与中国制造业工人对自动化的态度》（*Little to Lose: Exit Options and Attitudes towards Automation in Chinese Manufacturing*）指出，户籍制度在这种“平静”背后也扮演了重要角色。

研究发现，跨区域流动的非户籍工人群体，其担心程度低于本地工人。这主要是因为外地工人长期处于高频率的岗位更替中，社会保障覆盖相对薄弱，导致其对特定岗位的依赖性较低。对Ta们而言，被机器替代后的“转换成本”和“损失感”极小，迅速进入下一个岗位已成为一种生存惯性。而企业也更倾向于雇佣能够吃苦耐劳（接受劳务派遣）且用工成本（没有社保缴纳等）更具弹性的外地工人。很显然，这种“平静”是一种“退无可退”的“豁达”，它是建立在缺乏社会契约和底层保障基础上的。它体现了中国在追赶自动化浪潮时，利用了制度成本的洼地优势，将技术转型的代价转嫁给了最缺乏发声机会的群体。

而在唐晓琦《他者的欢腾与集体无意识：工人对“机器换人”缘何反应如此冷淡》的论文中也探讨了这个问题。这篇文章指出，这种反差源于工人主体性的消解，即工人从主人翁转变为原子化的打工者，对企业缺乏归属感；同时，社会通过话语建构将技术进步神圣化，赋予其超越技术本身的社会意涵，从而掩盖了技术升级背后的劳资矛盾。

那么，这种技术进步神圣化的话语又是否符合事实？许怡在2025年出版的新书《机器时代》指出，在制造业存在着一种“机器迷思”：机器生产一定比工人生产更快、更好、更稳定，但事实并非总是如此。工厂车间内部流行的“机器优于人工”的迷思，在很大程度上是管理层主观构建与系统性掩盖的结果。调研发现，尽管机器在实际运作中故障频发、效率甚至低于熟练

工人且缺乏对不良品的识别能力，但工厂主往往通过放大工人“情绪化”等个别案例，将机器塑造为稳定且科学的替代方案，从而在观念上确立“机器霸权”。

在管理实践中，这种迷思被进一步工具化：管理层通过将工人的非正式经验（所谓“土方法”）转化为机器算法，剥夺了劳动者的技术自主权；同时，利用“综合计时计件制”将工人薪酬与机器效能深度捆绑。这迫使工人不得不充当机器故障的“补锅者”，用高强度的个人劳动去掩盖技术缺陷，维持生产线的表面顺畅。由于缺乏有效的组织基础与集体代表机制，一线工人不仅失去了对技术改造方向的话语权，更在个体化的压力下难以形成集体的议价能力，最终只能通过个人离职而非制度性对话来应对技术的异化，使得“机器迷思”在缺乏抗衡声音的环境下得以持续巩固。

六、时间贫穷与休假羞耻：一场被压抑的（不）工作斗争

2025年，围绕工时与休息的争议屡次成为舆论焦点。

调休疑云：谁动了我的假期？

1月2日，“上2休1再上2”的元旦放假安排冲上热搜。和往年不同，安排并没有为追求元旦三天连假而在当周周末安排补班，而是采取元旦当天（周三）休一天、前后两天正常上班而周末按惯例休息的放假模式。这并没有增加新的假日，却获得了大多数职工的舆论支持，原因在于人们对以“调休”为名义的“补班”已经深恶痛绝。

这一微小变化所激发的热烈讨论，也暴露出国内节假日制度长期依赖调休、劳动者休息休假权缺乏保障的深层次问题。调休最早可追溯到1999年由国务院修订的《全国年节及纪念日放假办法》。该文件在亚洲金融危机的背景下提出通过调休来形成“黄金周”，达到刺激消费和拉动旅游及相关产业发展的目的。国务院最近一次修订《放假办法》是2024年，将全年法定节假日天数从11天增加到13天，但仍保留春节、劳动节和中秋国庆连假等节假日的调休安排。2025年2月，多名全国人大代表提出延长春节假期，其中冯涛提出完全取消春节调休并将假期延长至9天的建议，这意味着在现有的基础上增加3到5天的法定假期。虽然顺应了基础民意，但得到采纳的难度很大。

中国的法定节假日调休制度也与法国、德国、西班牙、巴西等国实施的“桥假”制度形成鲜明对照。“桥假”通过在节假日与邻近的周末之间增加休息日来形成连假，不要求劳动者额外补班，满足了更充分的休息需求。这说明中国的休假制度仍然有很大的进步空间。然而，按照发改委假日办过往的意见，相比于增加法定休息日，官方更倡导的改进方向是“落实带薪休假制度”，比如鼓励企业员工休年假。但在员工绝对弱势的情形下，获批和休足年假也是很困难的事。

劳动者对调休制度存在很大不满的一个原因也正在于，国家政策将调休制度化，引发诸多企业滥用调休来剥夺劳动者休息休假权。而这些企业行为在缺乏劳动监察和员工有效抗议的情况下，时常酿成悲剧。4月23日，27岁的猿辅导数学老师虎子在公司被发现离世。媒体报道称，该公司员工单日加班时间超过6小时，甚至在如厕和吃饭时也需报备，频繁倒班和调休影响了休息时间和生活安排。许多员工在节假日仍需完成业绩指标。讽刺的是，在发生员工猝死事件后，公司以“网络故障”为由安排了临时调休，限制员工进入办公区，并升级安保，防止事件传播扩散。

另一起和调休有关的侵权事件发生在9月27日的广东省深圳市拓疆商贸公司。该公司因此前按市政要求在台风天放假，强制安排员工在27日（周六）补班，结果被员工投诉至劳动部门。随后，公司发布通知称将满足员工要求不再进行补班，但也将严格按照国家法律规定调整公司的放假制度，取消员工14天年假福利及所有额外假期。这种举措无疑带有明显的报复性

质。根据广州工会在9月24日的发文解释，台风天停工属政府明确要求，企业安排员工周末补班的做法没有依据。但该文也提到不同的法律意见，认为法律未作禁止性的规定情形下，调休属于“用人单位的自主权”。可见在调休导致侵犯员工休息权的问题上，已有劳动法律并没有能够做出清晰的权责界定。

争取休假的抗议行动

在这样的情形下，员工主动要求更多休息休假自主权确实可能成为“刺头”。她们不仅容易遭到用人单位的报复，而且可能在不支持员工维权的舆论环境中被污名化。2025年最冤屈的舆论人物恐怕非“最快女护士”张水华莫属。张水华原本是福建医科大学附属第一医院的护士，业余爱好跑马拉松，在赛事中展现出天赋。8月31日，由于在哈尔滨马拉松赛事结束后激动哭诉医护工作繁忙、请假不易、调休困难的现状，并“喊话”领导希望对方支持自己调休，她遭到长达数月的网暴。大量网友批评她要求调休是为一己私利而牺牲同事的周末，并指责她享受了自主调休的特权，却不对领导怀感恩之心。官媒的下场，也推动更多网友加入到指责张水华的队伍里去。人民网的一篇评论就认为，“干好本职工作才是本分”，并宣称这种观点代表多数人意见。还有网友涌入张水华签约赞助品牌361度的直播间，要求企业与其解约。9月3日，361度迫于压力宣布，与张水华的合作暂告一段落。9月21日凌晨，张水华在个人社交账号上发文向全网道歉，表示对单位及领导形象造成了困扰和损害，自己对此痛悔不已，今后会将工作与爱好分得更清。然而，整起事件并没有结束。12月9日，一份福建医科大学附属第一医院的内部通报流出。根据该通报，张水华存在违规兼职取酬和以虚假理由获取调休的行为，被医院警告处分6个月，且不能参与2025年评优。几乎同时，张水华近50天4次参赛获得奖金近20万元的报道也引起网友的讨论。12月13日，央视主持人白岩松在《新闻周刊》节目中评价“张水华事件”，认为院方原本有比处分更好的处理办法，例如将张水华调岗到工会，允许她减少护士工作的时间，“让张水华成立面向公众的跑团”，带动全民健身。但随后亦有官媒

发表反对意见，认为就张水华“编造虚假理由获取调休”这一条来看，她已“称不上一个好护士”。



张水华在采访中哭诉

在看似有来有回的多方争论当中，张水华起初为医护工作者权益发声的性质被持续遮蔽了。尽管也有报道指出，张水华的调休困境并非她一个人的困境，而是全国范围内护士这一职业

面临的集体困境，但这样的声音被种种将责任归咎于个体的污名化指控所淹没。真正敢于在公共场合流露真实想法和情绪的勇士惨遭揪斗，令人十分痛心。新周刊的一篇报道指出，截至2024年底，我国注册护士总量达563万人，与世界卫生组织推荐的每千人口5名护士的标准相比，还有超过400万缺口。整个护理体系超负荷运转。《中国护士群体发展现状调查报告》(2019年8月“医学界”发布)显示，91% 的护士每天工作时间超过 8 小时，29% 的护士每天工作 10 小时以上，更有 9% 的人每天在岗超过 12 小时。护士不仅面临典型的过劳境遇，还容易遭到社会主流所塑造的职业伦理绑架，在为自己的权益发声时，陷入自私指控的风险。因为公众从教育和宣传系统中获得的医护形象认知，使Ta们认为医护就是一群没有怨言、纯洁高尚、不知疲倦的照护天使。这一点在新冠疫情等“防疫战争”中被屡屡验证，这里不再赘述。应该指出，如果医院配备足够多的护士人手，给予每个护士足够的休息休假时间，那么张水华跑马拉松便不可能变成一起舆论事件。在一个劳动者不耻于表达休假需求的国家，普通人追求职业之外的兴趣爱好，也不可能成为被热议的事件，而只是每个人拥有的正常权利。

事实上直到今年，医护还常常由于缺乏自主休息权利而进行抗议，张水华并不是个例。10月14日，湖南桃江县人民医院的医护人员拒绝了官方工会要求职工参与脱口秀活动的安排。医护称在病房已经忙得不可开交，背稿只会增加工作负担。院方却称，开展活动是为了缓解医务人员工作压力。无独有偶，10月31日，石家庄市西部中心医院医护人员在网上爆料称，她们下班后被要求跑操2公里。院方称跑操不占用上班时间，锻炼身体可以更好地服务患者。这两起事件反映出医院行政官僚占用医护休息时间来加强工作控制，可能是一个比想象中更为普遍的权力滥用现象。而其中的畸形权力关系仍在制造新的受害者。8月16日，广州中山大学肿瘤医院肖医生在家中突发心脏病猝死，年仅34岁。家属称肖医生生前长期超负荷工作，事发前连续120小时值班，凌晨4点还在处理病人问题，认为其猝死系“过度劳累所致”。12月7日，江西省丰城市中医院护士陈某发布视频，称自己因肺癌向医院请假却遭到拒绝，领导不同意请病假只给开事假条，“从手术到现在都没有因为生病大哭，却被单位整到心态崩溃”。

无论对张水华还是其他的医护来说，问题真正的解决之道在于敦促政府加大对公共医疗包括医护培养体系的投入，尽快提高医护与床位比，增加休息休假时间，同时提高医护待遇。而掌

握休假安排的自主权，则意味着必须落实医院里的医护职工民主。这些方案在财政包括医保支出紧缩的医改大背景之下，是主流媒体有意避而不谈的。张水华事件还反映出一个紧要的问题，那就是网络舆论中广大工人尽管已经意识到休息权利的缺失，但仍然不敢公开表达对休息的旺盛需求，甚至因此不经意间就充当了工作伦理的卫道士，去打压出头的抗议者。背后的原因既涉及到劳动至上等生产主义意识形态在社会思想中的主导地位，也包括建制内外针对休息权所设置的维权渠道的缺失。在这种情形下，挑战本职工作的中心地位俨然成为一种舆论禁忌。在这里，官方也划出了国内打工人舆论维权的一条明确边界：批判996、反对非法加班是被允许的，甚至是政治正确的，但把兴趣爱好凌驾于一份全职且有保障的工作之上，从而消解掉工作本身的神圣性，则是走得太远了。

“反内卷”行动暂未缓解过劳状况

因而，当人们看到“反内卷”一词被频频纳入国家最高层的政策文件时，可能确实不应该太过惊讶。从推动工人完成自身再生产以及释放消费需求的层面来看，“反内卷”是政府应对当下经济危机不得不采取的改良方法。年初开始，国内陆续有多家大厂推行“强制下班”政策。例如，美的1月出台《关于简化工作方式的要求》，内容包括内部沟通严禁使用PPT、严禁下班时间开会、严禁形式主义加班、减少微信群等。3月，美的又因“强制18:20下班”等话题引发关注。2月27日，大疆宣布开启“不准加班”运动，强制员工晚上9点必须下班。同月，国内另一制造业巨头海尔也被曝出要求员工强制双休，周六不准来公司，工作日加班不得超过每天3小时。



经历人生中第一次被赶出公司！

昨晚上完瑜伽课，带着耳机哼小曲儿回公司拿包，沉浸享受自律的快乐时，突然被一声大喊叫住，懵了一秒反应过来这个声音来自迎面走来的hr——“早点回家！不要加班！”把我喊懵了回复“啊？啊！好的！”

公众号 · 抱朴财经

有评论认为，除去响应政府号召，做出调整的企业也有适应欧盟新规的考量。11月19日通过的《欧盟市场禁止强迫劳动产品条例》采取国际劳工组织（ILO）的定义，将“过度加班”包括在“限制人身自由”的范围内，规定出口欧洲的商品，若在生产环节存在超时工作情况，将被拒收。该条例虽赋予了企业三年调整期，但对在欧洲市场占有重要份额的企业仍然构成巨大合规压力。当然也需要指出，企业向上合规并不意味着对员工的完全利好。若企业借“禁止加班”之名来减少加班工资支出，但工作量不减，则容易成为另一种“降本增效”，损害到员工的实际利益。所谓合规窗口期还有三年时间，我们需要继续观察国内出口企业将会如何应对这种压力，并对员工造成什么样的实质影响。

另外，也需要强调部分大厂的合规调整未必惠及行业上下游企业的员工。9月12日，一位网友发帖称其父亲所在的美的工厂一天工作14小时，且离职后未收到工资，引网友关注。9月14日，美的回应媒体称，相关网友发布的内容不实。该回应也显示，企业借助了警方力量找到发帖者（确为离职员工家属）：“在属地派出所……张女士承认‘加班’及‘欠薪’等言论与事实不符。”我们显然无法在这种不对等的权力关系中获得公开透明的信息。但这起事件很可能反映了制造业企业在行政管理人员和蓝领工人之间的区别对待。



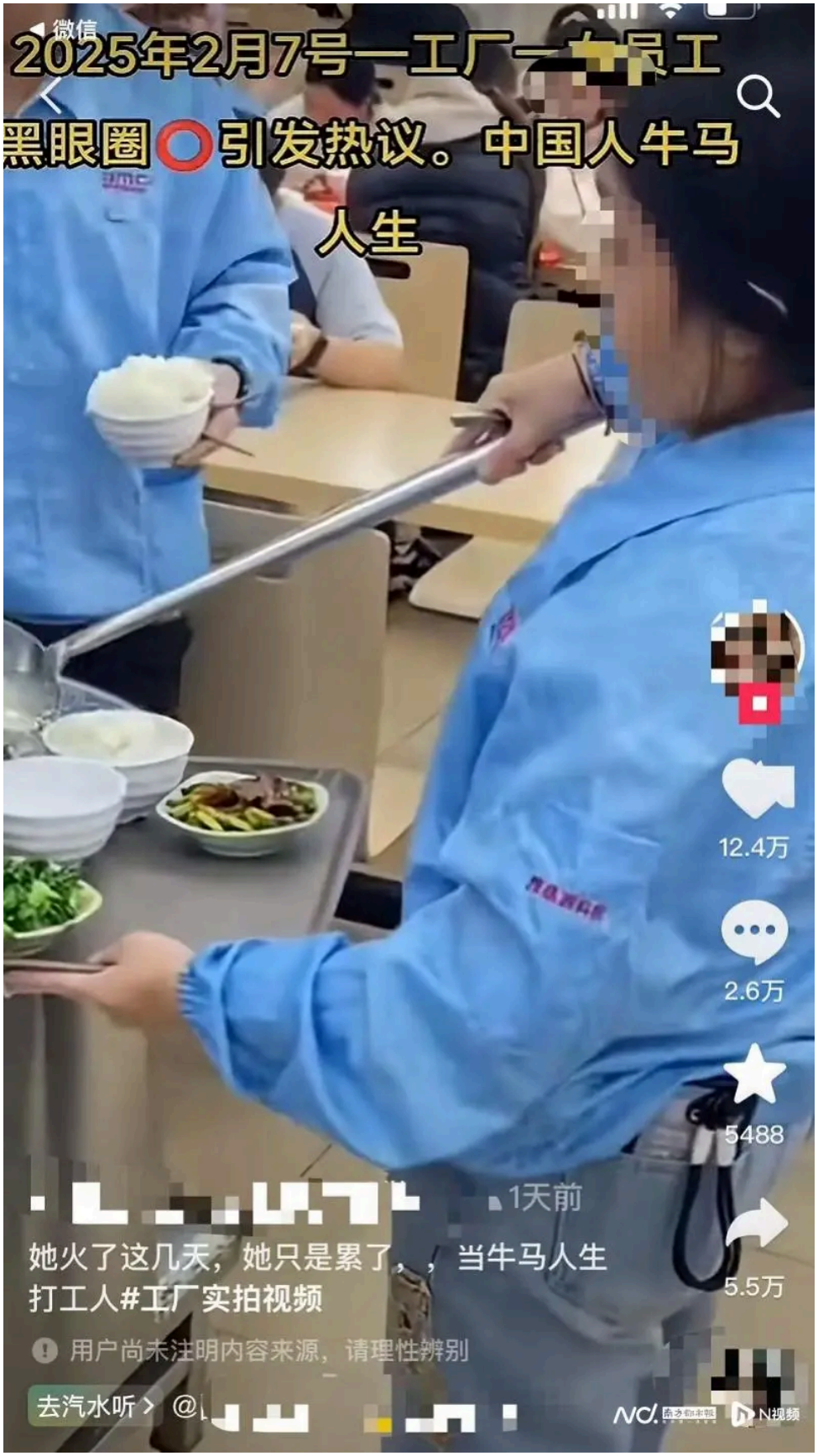
就今年来说，互联网、教培、短视频、外卖、保洁等多个行业/职业仍有大量劳动者过劳致残或致死的公开信息，而这些信息仅仅揭露了国内过劳悲剧的冰山一角。3月11日，身为郑州知名教培企业高途公司课程顾问的李某，在出租屋内去世。4月23日晚，小红书等平台有账户爆料猿辅导武汉公司一员工猝死。4月24日，一名35岁的前程序员在社交平台详述其因长期熬夜导致脑干出血的经历，其脑出血前在一家杭州初创公司工作，连续一年半每日睡眠不足6小时。为治疗和康复他已支付逾40万元医疗费并背负债务，且无法认定工伤。同样是4月底，山东枣庄“饿了么”两名连襟关系的骑手先后猝死，死因均为“呼吸心跳骤停”，家属怀疑两人的猝死与高强度工作有关。5月21日，一名外卖配送公司文职员工在浙江杭州深夜线上会议时突感身体不适，经抢救无效于次日凌晨死亡。8月8日，外卖员小徐完成订单后在公共厕所昏迷，送院后确诊为脑干出血，抢救无效去世。9月13日，湖北交通职业技术学院一名大二学

生小翔在某物流企业实习，从事搬运快递、卸货等工作过程中猝死。家属认为，这与小翔连续三周上夜班，再加上高温天气有关。10月19日晚，贵州毕节市金沙县 24 岁的外卖骑手王某在家中猝死。10月中旬，一名44岁的短剧导演高某在结束拍摄工作返家三天后突然离世。当天中午他依然在处理工作事务。医院诊断为心脏骤停。在为这些具体的受害者哀悼的同时，我们要在这里重申，围绕着工时和休息的斗争，同样是一场阶级对阶级的残酷战争。每当我们选错位置，与压迫者站在一起，我们就在参与一场持续的迫害和屠杀。

劳动者的舆情维权机制

今年各行各业围绕休息权的斗争还聚集在企业休息制度、休息空间设置、面试招聘和文化塑造等不同方面。2月11日，佛山市顺德区三兄弟机械制造有限公司称依据《黄帝内经》规定，员工每日仅可在8:00前、10:30-10:40、12:00-13:30、15:30-15:40、17:30-18:00、21:00后这六个时段如厕，其他上班时间小号上厕所不能超过2分钟，违规者将被处以100元罚款。被曝光后，该企业撤回了规定。3月起，各平台接连出现了关注“保洁员无正规休息空间”的网帖，多名网友对北京、上海、浙江、湖南、广东等地商场和高校场所保洁员缺乏正式休息空间，被迫在厕所隔间、楼梯拐角、污洗间等“隐秘角落”休憩、饮食甚至睡觉的现象进行了集中曝光，引起很大反响（详见本报告第九章）。6月，国航空保支队二大队实施的“摇号休假”引发员工不满，“二大队”一员工在离职前搜集了证据，由其家属于6月7日向北京劳动部门举报。该单位随后进行了整改。7月11日，上海朱女士告诉记者，她在面试环节由于询问是否双休而遭到了上海谦派文化传媒公司人事主管的辱骂。该事件曝光后企业进行了公开道歉。8月6日，有网友在社交平台贴出某电商公司一则《关于加班的通报表扬》，引发舆论哗然。名单上的员工因“具有高度责任感、默默无私加班奉献”上榜，其中最高加班时长达到159.96小时，最低也有68.41小时。

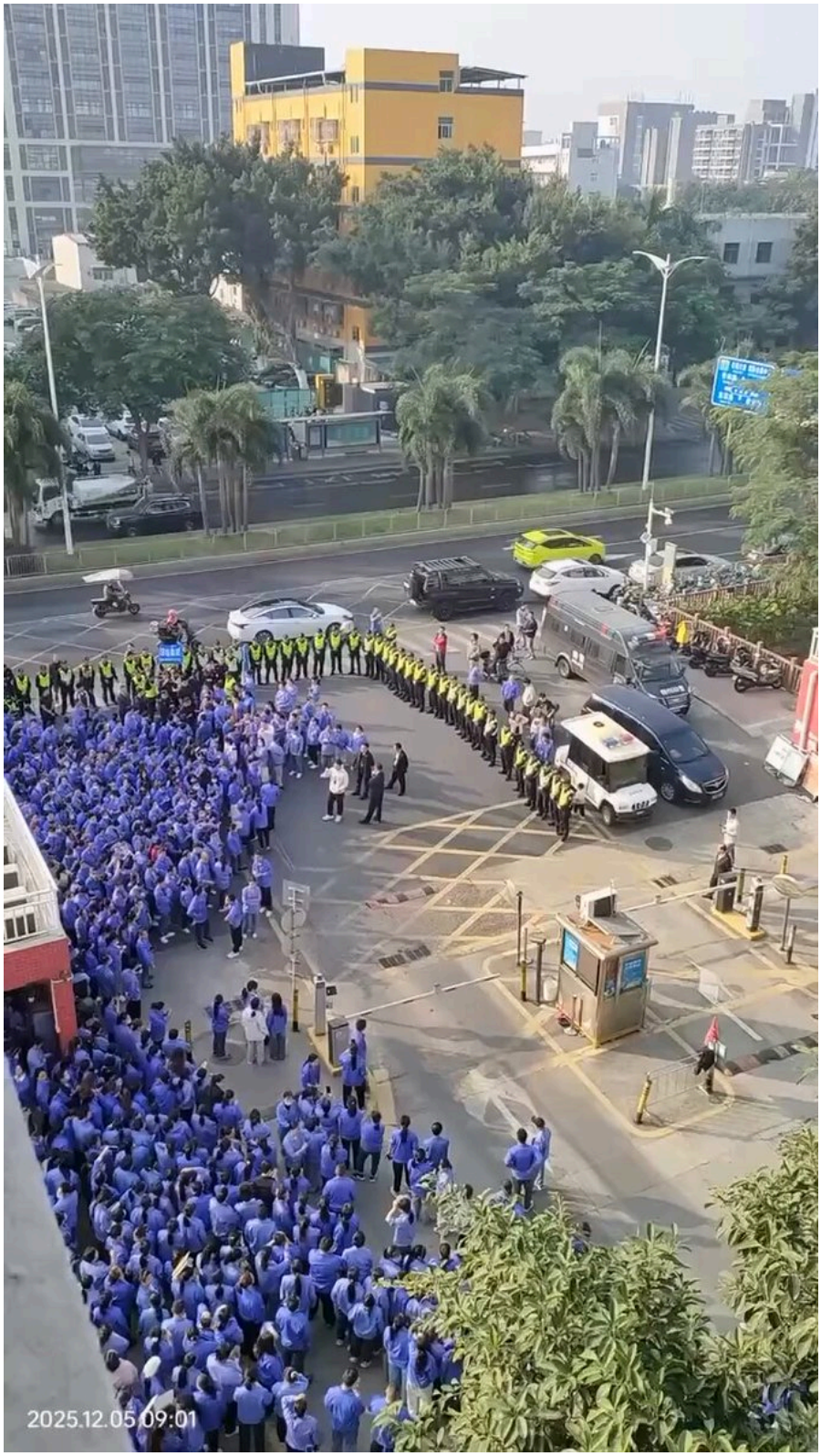
在这些侵权事件中，经由员工反击和网络发酵后，劳动者的休息诉求都得到一定程度的舆论和制度回应，反映出争取法律框架下的合法休息权已经成为大多数劳动者的共识。由此形成的舆情维权机制，在具体纠纷中也具备了推动事态进展的可能性。然而，这样的维权机制总的来说还是极度脆弱的。11月16日，身在南极“考察”的新东方创始人俞敏洪向正在加班的员工发布了一封内部信，感慨创业艰辛，感谢员工同舟共济，却引发了员工乃至全网的嘲讽。12月4日，一名新东方员工发表全员信吐槽“加班成奴”，称俞敏洪在南极发信谈“教育初心”和“以人为本”，自己却陷在“每天工作超12小时”的996单休工作模式里。然而，还没等来回应，该员工的企业内网账号就被封禁了。尽管对于涉事企业来说，这是一场较为严重的舆情危机，但此事中，来自舆论和员工的压力并没有推动企业休息制度的改善，发声者反而遭到了惩戒。目前来看，这在工人与大型企业对峙的诸多斗争事件中，是一种常态。


微信
2025年2月7号一工厂一女员工
黑眼圈⭕引发热议。中国人牛马
人生
12.4万
2.6万
5488
1天前
她火了这几天，她只是累了，，当牛马人生
打工人#工厂实拍视频
5.5万
用户尚未注明内容来源，请理性辨别
去汽水听 >

黑眼圈女工视频引热议

2025年以制造业工人为主角的几起劳权事件，则似乎反映出舆情维权机制的另一个问题：互联网的圈层割裂导致主流舆论对当事人声音的误读和骑劫。2月，深圳一名女工在食堂打饭的视频走红。视频中女工黑眼圈明显，看上去神态疲惫，被网友视为“流水线长期熬夜加班”的证据。随后更有传言称该女工因视频影响公司形象而被辞退。尽管当事人后续辟谣称黑眼圈系天生特征，并指责偷拍与造谣行为致其求职受阻，但她的公众形象已然被停留在由于加班过劳而完全丧失主体性的弱势工人的预设上。

这样的舆论扭曲效应在12月初深圳易力声发生的三千人罢工事件上被继续放大。易力声是一家蓝牙耳机制造商，原本是港资企业。但该企业在去年经过股份重组和产业转移后，恶意压缩工人薪资，以“订单不足”为由，打着“五天八小时”工作制的名义，取消员工加班，只发放2750元基本薪资，实际目的是变相逼退员工，以规避法定解雇补偿——在今年10月安排员工“上四休三”的安世半导体东莞工厂也可以看到类似情况。易力声工人罢工始于12月3日。罢工现场视频在网上扩散后，许多网友将工人（大多是女工）诉求认定为“索要加班”。甚至有批评工人“跪久了不知道怎么站着挣钱”的刻薄声音。12月6日，一则署名“深圳易力声维权员工群体”的公开信流传网络，澄清了工人的核心诉求是“反对隐性裁员，而非索要加班”。尽管消息封禁对维权工人声音的传达造成很大影响，但一般网友的误读也确实反映出Ta们——在线下生活中想必也是其他行业的职工——对制造业工人状况的长期漠视。从另一个层面来看，制造业工人往往也面临着更复杂的斗争局面。由于中国蓝领工人的工资结构中基本工资占比低，薪资提高多依赖加班，她们的休息休假和工作自主权利是与工资问题紧密绑定在一起的。即便在过往的斗争中存在工人主动“要求加班”的情况，这种诉求也完全是资方制定的扭曲工资制度所导致的。在易力声维权事件中，罢工工人们已经识破了这样的结构性骗局。而这场罢工能够在政府和资方的联合打压以及舆论封锁和污名化的情况下坚持10天，展现了工人很强的斗争能力。12月9-10日，工人甚至一度迫使警察释放了全部先前被抓捕的工人。然而，在多重压力下，这场近年来罕见的大规模罢工事件仍在12月12日以失败告终。资方与工人未达成任何倾向于工人初始诉求的协议。



易力声工人与资方和警察对峙



2025年12月7日 星期日

捍卫劳动者合法权益

易力声（深圳）有限公司员工维权真相：非求加班，实为讨薪与知情权

近日，深圳易力声科技有限公司员工维权事件引发网络热议，不少声音将矛盾焦点歪曲为"员工索要加班"。作为亲历事件的员工群体，我们必须澄清事实：维权绝非追求额外加班，而是抗议公司借产能转移、股权变更之机变相压迫员工的行为，捍卫我们应有的劳动权益与知情权。

一、核心诉求：反对"隐性裁员"，而非索要加班

网络流传的"员工因无班可加维权"的说法，完全偏离了事件本质。我们的诉求根源在于公司一系列针对性操作形成的"低薪倒逼离职"困局：

1. 产能转移架空深圳基地：早在2024年华勤技术收购易路达控股（易力声母公司）前，公司已开始将深圳工厂的核心生产订单逐步转移至越南制造基地。截至2025年11月，深圳厂区产能缩减超60%，苹果公司旗下多款蓝牙耳机仅留一款，产线人员只好被动选择调往仅留的这款蓝牙耳机生产线上。造成岗位不够，人员多，管理人员也多。于是实行5天8小时，八个小时干十个小时的产量。性质已变。一则5天8小时实行到明年3月份的公告成了维权的导火线，一线员工全面爆发维权。

2. 薪资变相腰斩逼退员工：产能转移后，公司以"订单不足"为由全面取消加班安排，仅按我们一线员工工资标准（2750元/月）发放基本工资。对依赖"基本工资+加班费"维持生计的员工而言，收入直接缩水50%以上，在深圳甚至无法覆盖房租与基本生活开支，实际到手2000元左右。这种"合法合规"的操作，实质是逼迫员工主动离职以规避裁员补偿。

3. 补偿承诺沦为空谈：面对员工质疑，公司曾提及"200-300元生活补助"，后虽提升至400-500元并短暂恢复少量加班，但这与产能转移造成的长期收入损失相去甚远，更未提及产能外迁后的员工安置方案，与佳能、索尼等企业退场时的"N+1"补偿标准形成鲜明对比。

二、关键争议：股权变更全程隐瞒，员工知情权被漠视

2024年7月至12月，华勤技术以28.5亿港元完成对易路达控股80%股份的收购，易力声深圳公司作为其全资子公司随之变更实际控制人。这一重大股权变更全程未向员工进行任何书面或口头告知，我们直至2025年11月查询企业信息时才偶然发现归属变更。

根据《劳动合同法》规定，用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，用人单位应当如实告知劳动者相关情况。但华勤收购完成后，既未与员工协商劳动合同变更事宜，也未说明深圳基地的未来规划，反而加速产能转移，显然存在故意隐瞒以降低员工抵触的意图。

三、澄清误解：我们要的是尊严与保障，不是加班

面对网络上"贪心要加班"的抹黑，我们必须明确：

· 我们反对的是"产能转移却不补偿"的投机行为。越南工厂订单饱满的事实，足以证明公司并非"经营困难"，而是刻意将生产环节外迁以削减人力成本，却将代价转嫁给深圳员工。

· 我们追求的是合理收入与职业稳定。在深圳这样的一线城市，2000元的月收入根本无法支撑家庭开支，公司的操作实质是剥夺了我们的生存保障。

· 我们主张的是基本知情权与被尊重权。作为企业发展的亲历者，我们有权知晓公司股权变更、产能调整的真实情况，而非被蒙在鼓里等待"自然淘汰"。

从2004年成立至今，深圳易力声的发展凝聚了数千名员工的青春与汗水。我们理解企业全球化布局的战略选择，但无法接受以牺牲老员工权益为代价的"隐性裁员"。在此，我们恳请社会各界关注事件真相，督促公司与华勤控股正视员工诉求：公示产能转移与股权变更的完整方案，按法律规定给予被影响员工合理经济补偿，明确深圳基地的岗位保障措施。

维权路上，我们不求额外利益，只求一份体面的对待与公正的结果。

在这两天的维权活动，有些员工在半夜三更中遭遇社区警员敲门以普法、反诈名义进行惊吓，弄得人心惶惶。望深圳市政府以及各界重视，莫让社会酿成悲剧。我们这代人生在国旗下，长在春风里，热爱着这片土地。我们遵守法律法规，依法合理维权。共创美好未来。

深圳易力声维权员工群体

2025年12月6日

易力声维权工人公开信

回到对休息休假问题的讨论上来。我们认为，需要特别强调不同阶层和行业在工时问题上的具体差异。当四川省绵阳市商务局在5月发文件要求落实年休假应休尽休和带薪休假政策，提出“试行4.5天弹性工作制”，11月成都市民向市政留言设立“阳光补偿假”，鼓励员工带薪晒太阳时，一方面我们要鼓励这些声音多多出现，另一方面也要多打一个问号：这些以改良建制（尤其是全职就业体系）为目标的政策行动，对于制造业和服务业工人（尤其是非正规就业的零工）来说是否同样有效？如果减少工时、增加休假的设计，成为流于形式的口号，甚至成为经济萧条环境下裁员降薪的借口，改革就不可能真正惠及中国那些工时最长、最劳累的人。

与此同时，也必须重申中国劳动者总体来说共享着类似的“时间贫穷”，却又有很严重的“休假羞耻”。而这不是一种仅仅局限于工作场所的文化现象，而是一个社会结构问题。减少工时和拒绝工作仍然应当是一个普遍诉求。《人物》在今年介绍了英国杜伦大学教育学系副教授许玲玲的一项研究。她在过去10年追踪访谈了上百位来自不同出身背景的中国青年，发现“时间”同样具有代际传承的属性：弱势背景的学生背负更多经济、情感和心理“债务”，容易陷入时间贫穷；优势背景的学生则有更强的时间掌控力。关于“时间贫穷”的研究应该成为一个重要启示。老一辈人认为人生的主要目标是财富和地位的积累，而这种阶级跃升是可以通过时间和精力的投入来换取的。但今天的局面已经告诉我们，社会达尔文式竞争只会加剧不平等，而社会不平等问题有一个被长期忽略掉的维度，那就是时间。同工资和福利斗争一样，时间分配正义是社会正义运动的关键构件，与物质分配问题交织，也需要通过持续的政治议程来应对和解决。而围绕这个问题的讨论，在国内方兴未艾。

七、青年困境：不敢垮掉的一代

今年9月17日，国家统计局公布的失业率数据显示，8月不包含在校生的16—24岁劳动力失业率为18.9%，高于2024年同期，为2023年12月公布这一数据以来新高；25—29岁劳动力失业率上行0.3个百分点至7.2%。而2025年应届高校毕业生达到1222万人，同比增加43万人，两组数据都体现了今年求职难度的再度加大。而处于不同阶段、做出不同选择的青年劳动者，大都面临着艰难局面。

职校生仍陷实习困境

职校生的实习权益仍然难以得到保障。2025年11月，北京媒体报道云南商务职业学院等民办职校强制医学类学生进电子厂“实习”，并以毕业证、学分为要挟。学生在厦门、南昌等地工厂从事拧螺丝、搬空调等高强度劳动，每日11小时以上，工资被克扣，甚至发生工伤与死亡案例，并且难以拿到赔付。学院与中介、工厂形成利益链签署“输送合同”，带队教师工资与学生留存率挂钩。学生既交学费又被迫劳动，实习与专业以及招生宣传毫无关联，毕业证含金量低，难以进入正规医院或对口岗位，最终多数学生付出了多年青春与高昂成本，却只能继续在工厂打工，完全无法实现当初入学时的愿景。

9月22日，湖北交通职业技术学院大二学生小翔的家属告诉中国新闻周刊，小翔在学校合作的某物流企业实习时，连续三周上夜班，最终因心脏性猝死抢救无效去世。此前小翔曾向校方反映太累，申请调整上班时间被拒。这两起事件体现出校方与企业对职校生基本权益的漠视。企业工作与学生专业完全不相符的行为明显违反职业教育相关管理条例，但是校方依然把一群在校读医学专业的学生送至电子厂实习，不禁让人质疑校方是否在给电子厂输送廉价劳动力。

职校生还是寒暑假工的主力军。由于未成年的身份以及寒暑假工的短期性，Ta们严重缺乏应有的劳动保障。1月21日，江西九江一名就读于职高的16岁男孩余俊凯在零食店“好想来”打零工时，被店内通往二楼仓库的升降机意外夹住，不幸离世。据报道，店内所使用的简易货运升降机缺乏围栏、传感器等安全防护，且当事人处于特种设备监管盲区。

10月14日某公益机构发布的《星巴克华南门店的劳动与合规风险报告》则显示：星巴克也高度依赖学生工和兼职工。学生工虽然与正式员工承担相同的工作职责，但往往领取低于法定最低标准的工资，被排除在社会保险等福利之外，且难以获得加班费和其他法律规定的权益。此外，不同于普通兼职员工，Ta们的工作安排没有每周工时上限，从而成为了一支低成本、灵活性高的劳动力队伍。报告还审视了员工提出的其他工作场所问题，包括无偿培训与加班、职业健康与卫生隐患，以及申诉机制和集体代表的缺失。

大学生的艰难抉择

许多大学在校生在保研考研还是实习考公的抉择中进退两难。但这样的局面出现了一些新变化。曾经一直居高不下的“考研热”迎来了首次遇冷，2024年考研报名人数为438万人，较2023年减少36万。到了2025年考研报名人数又下降了50万。这一现象与近几年学历的迅速贬值有很大关系。不少毕业的研究生发现，硕博学历对毕业后找工作的助益有限。智联招聘发布的《大学生就业力调研报告》显示，2024年硕博学历毕业生offer获得率为44.4%，低于本科生的45.4%。8月9日，搜狐新闻报道了一位叫做“鱼尾”的青年：硕士毕业投千份简历无果后，他在横店当起了群演，作为过渡生存的手段。此外，部分企业单位能为硕博毕业生开出的工资相对本科生工资而言也没有明显优势。8月19日，海南海口市龙华区多家单位发布招聘公告，本科生月薪2700元，研究生月薪3000元；有网友还爆料南京一高校招聘勤杂工月薪4000元，要求有应届硕士学历，目前这一招聘信息已删除。

南京特殊教育师范学院2025年劳务派遣人员招聘岗位表

用工部门	岗位名称	用工性质	人数	专业	学历	学位	其他资格条件	岗位职责	薪酬标准（应发）
博物馆	博物馆勤杂人员	劳务派遣	1	不限	硕士研究生	硕士	1. 应届毕业生； 2. 年龄不超35周岁； 3. 有学校工作经历或实践经历	以日常值班、环境保洁、展区看护、安全保护、场馆维持、一般接待等事务性工作为主	4000元左右

大河报

与之形成鲜明对比的是考公热。据报道，今年通过资格审查的国考报名人数超过341万，而23省的省考报名总人数超过530万。甚至有报道称，为了提高在校大学生的就业率，不少大学内部已经在举办公务员模拟考试。这些模考的主办方多是高校的学生就业指导中心、研究

生会等。例如北京大学的公务员模考就属于北大“公考辅导系列”就业品牌活动。事实上无论是考研热还是考研遇冷，都是在校大学生为了能够顺利就业进行的一种选择，而近几年的考公热则反映出不少大学生对于一份待遇良好有保障的工作的期待，以及对私营部门市场就业环境的失望。



就业高压也反映在2025年初中核集团的一则推文和公众的激烈反应中：该集团在春季校园招聘因一则“我们收到1196273份简历”的推文引发众怒。中核集团本次只录用约8000人，这意味着119万人中的大多数人将在本次招聘中落败。不少应届毕业生指责这篇推文的姿态高高在上，将每个投简历的毕业生当成了用来标榜企业地位的数字。舆论背后流动的情绪已然道出年轻人面对结构化的求职困境却无力改变的愤怒和无助感。

为了在毕业季能有更多竞争优势，许多大学生还选择早早地进行实习。8月20日，南风窗一则报道描述了一群无薪甚至宁愿倒贴钱也要去提前实习的大学生。Ta们的目标单位主要是

公检法和医院等机构。中国青年报在2023年一项调查也发现，不同于过往印象，近几年有六成大学生在大一期间已经有过实习经历。除了现实环境中的就业压力之外，社交媒体上常年推送“大一/大二生有六到八段实习经历”之类帖子也引发大学生容易为就业问题提前焦虑。有部分大学生坦言正是受到这类帖子的影响才早早“卷实习”，希望毕业后能借助履历中的大量实习记录在互联网大厂得到高薪工作。部分大学生还提前摸清平时授课老师的考勤计分规则，必要时宁可缺勤不去上课，也要在公司实习。

作为特殊的校外实习生，医学规培生的权益今年再次受到诸多关注。网络上“规培面容“一词的流行，源于广大规培医学生的共情。该词具体指规培生下班后眼神麻木、嘴唇发白、脸色发黑的神情。万圣节前后有部分小红书博主发帖称，直接带着自己的”规培面容“去过万圣节，文案是”下了班就来了“，意指下班后的憔悴模样与周围环境完全融合。这个词的爆火侧面体现了规培生的工时之长和工作压力之大。而11月29日三联生活周刊报道指出即使在如此繁重的学习工作之中，规培生依然会有“学不到东西”的感觉，部分原因在于医院对电子病历的要求越来越高；病历还需要在短时间内马上归档，催生了许多行政工作，再次加重了规培生的工作负担。在部分医院中，规培生也受到不少不公正待遇。8月9日，有网友反映陕西榆林市中医医院做出职工就餐安排调整，准备禁止规培生、实习生以及后勤人员进入职工餐厅用餐。8月10日，医院回应称将取消这项不合理调整。但在医学论坛上依然有层出不穷的帖子称，医院禁止规培生使用职工电梯，甚至禁止规培生喝科室的饮用水。在工作强度上被当作正常职工安排，在工作待遇上却被当作待岗学生，这类双标其实已经成为规培生的普遍境遇。今年还有一则“临床医学死于2025”的讨论贴引发了不少人关注，内容直指大学入学填报志愿阶段高分段考生报考临床医学人数减少以及医学院分数线下降的现象。规培乱象正是考生放弃读医的原因之一。若不切实保护规培生权益，临床医学的衰亡也许才刚刚开始。

另一起由在校生实习引发的安全事故也备受关注。7月23日，东北大学6名学生在中国黄金集团内蒙古矿业有限公司乌努格吐山铜钼矿选矿厂参观学习浮选工艺过程中，因格栅板脱落坠入浮选槽最终溺亡。在极目新闻报道中，一名从业者表示，浮选槽中的矿浆水含有悬浮物、化

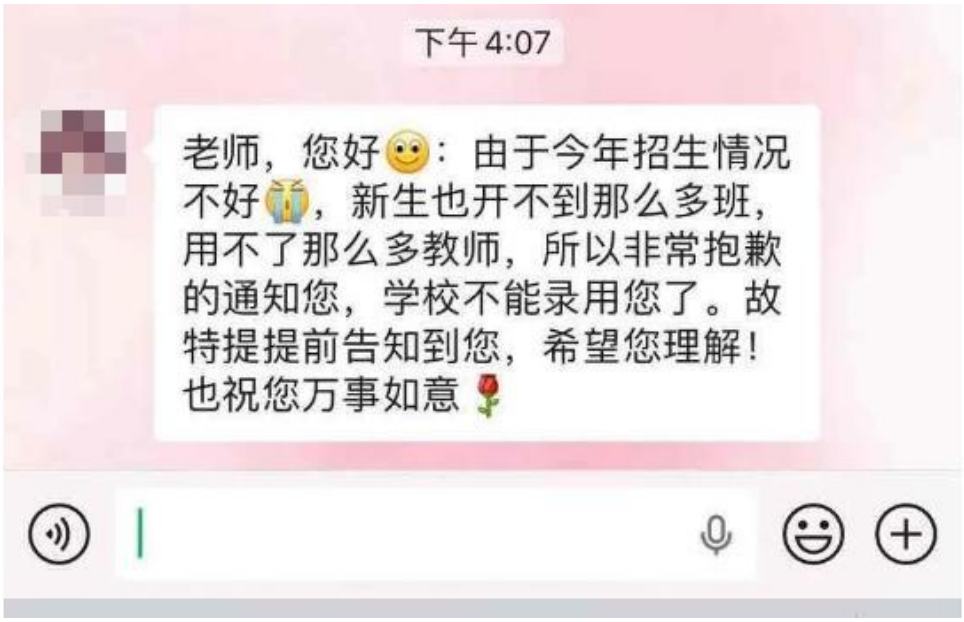
学药剂和重金属离子，具有腐蚀性和高温风险。通报显示，除去企业未对格栅板做全面检测，学校与企业签署的《教学实习安全协议》也未明确现场监护、限员和应急流程。这一调查结果显示出实习企业以及学校实践教育对实习学生安全的忽视。此外，大河报9月的报道显示，中国黄金集团在近段时间采购了防坠网，让人不禁发问为何非要等到事故发生、出现人员伤亡之后才意识到采取必要的安全措施？

在校生通过兼职改善生活也面临着重重困境。在课外辅导需求持续旺盛的背景下，大学生家教成为教育市场中不可或缺却又处境复杂的劳动群体。中介机构常通过收取“信息费”、压低薪资等方式压缩劳动者收益。还存在家长付费后反手举报导致家教被迫退费的案例。家教工作已超越单纯的知识传授，更多时候需要扮演“情绪安抚者”角色——既要满足家长通过消费教育服务缓解焦虑的心理需求，又要应对学生可能存在的抵触情绪。除了脑力劳动还承担了更多的情绪劳动。此外，学历标价下的身份焦虑使985/211学生在家教市场中占据天然优势，而双非院校学生则需在资源匮乏地区争取机，从而形成普通家教时薪50-200元与“清北家教”单课时500元的收入鸿沟。

此外，科技大厂外包岗的进一步扩张，直接影响了入职应届生的职业发展前景。应届毕业生小刘（化名）夏季在一招聘平台上咨询了几个注明为大厂招聘的就业岗位，与招聘专员沟通顺畅，但投递简历后约定面试时，大部分招录者都特意说明——“这是外包岗”。小刘的经历并非个案。外包岗位让劳动者在大厂工作，但劳动合同却与第三方公司签署，导致同工不同酬、福利待遇打折、职业晋升通道狭窄等问题普遍存在。外包员工常常缺乏归属感，职业发展的“二等身份”影响了初入社会的应届毕业生的职业起点和生涯质量。灵活用工的普及加剧了劳动力市场的“内圈”与“外圈”分割，影响社会公平和劳工群体的稳定。灵活就业群体呈现青年化、高学历化趋势，越来越多的年轻人和高学历者成为外包和灵活用工的主体。目前灵活就业者在劳动保障方面存在盲区，相关法律法规和企业管理标准仍需完善。

就业欺诈现象频发

与就业困境伴随的是频发的就业欺诈行为。今年高考结束后，一场以“梦想合伙人”为名的校园兼职项目大面积铺开。这场看似正规的勤工俭学活动，实则是涉及信息收集、商品欺诈与工资拖欠的“连环套”。全国众多高中毕业生和大学生参与其中。工作初期的主要任务是收集大学准新生的个人信息，之后再推销床上用品、窗帘等“大学新生礼包”。但是少发漏发非常严重，商品与宣传严重不符，售后形同虚设。最后，学生工资也没有发放，HR与各级经理集体失联。4月，1818黄金眼也报道了杭州大学生小牛在招聘平台上遇到的一起骗局。他的面试方为“卓仕职业技能培训学校”，看似招聘“视频剪辑助理”岗位，实则诱导其签署《视频剪辑孵化技术服务协议》，约定15天“培训”后推荐就业，并需分期支付6000元“成本费用”。实际工作中，小牛未接受系统培训，仅被安排剪辑信息流广告，且首月无薪。所谓“推荐就业”实为代投简历，入职岗位通勤极远、环境不佳。事后小牛付清培训费用却未获工资退还。对方则以“需在其推荐企业工作满一年半”为退款前提，形成变相捆绑。8月6日，封面新闻报道，不少师范生遭遇了单方面毁约。Ta们经历多次笔试、面试，最终拿到offer并签订了三方协议，6月份还参与了跟岗实习，但到了7月，学校却突然通知：学校招生情况没有达到预期，用不了那么多教师。记者发现，以上受访者及众多发布帖文描述相似经历的网友，基本都为高校应届毕业生，被控“单方面毁约”的用人单位则以民办中小学为主，而毁约的理由均与“学校招生情况不好”相关。



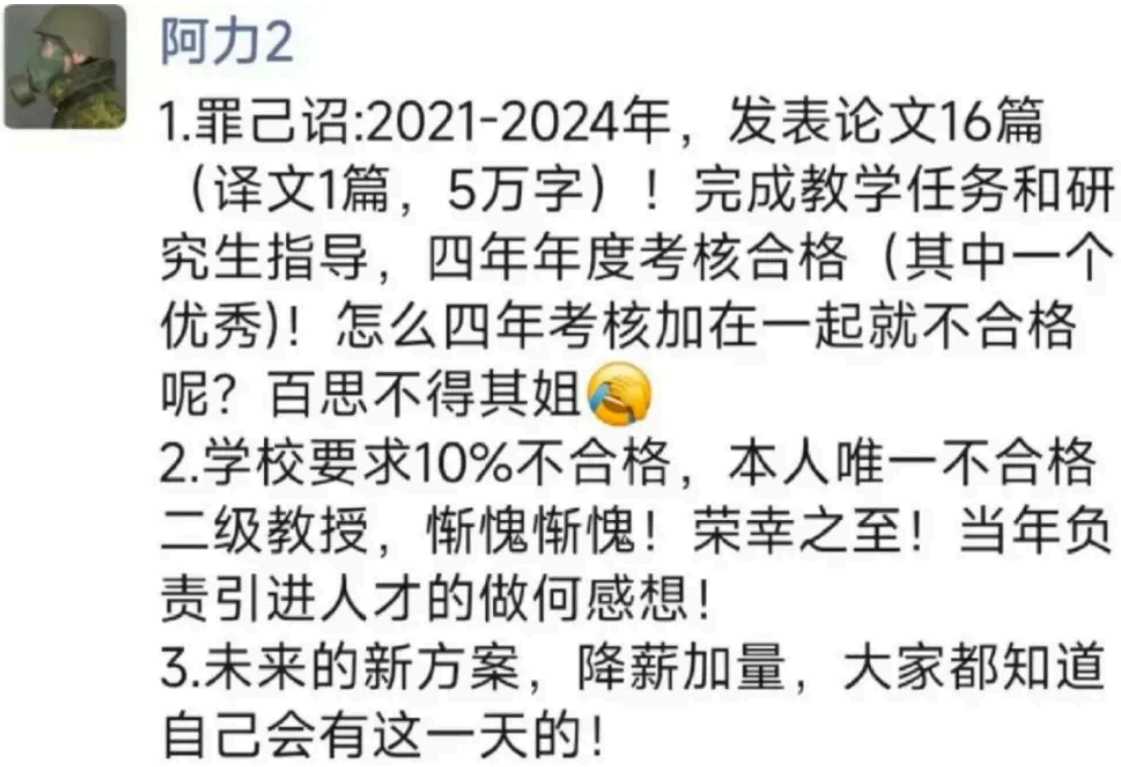
“纵向青年”的一篇新闻报道，则揭露了一起针对年轻求职者的“付费内推”和“高端就业安置”骗局。黑色产业链利用毕业生及其家庭“求稳”心态，打着“国企”、“央企”（如国家电网、烟草局）正式编制的旗号，收取高额费用（“安置费”），实则通过信息差售卖门槛较低的合同工/临时工岗位，甚至直接通过伪造合同、租赁场地、雇佣演员来制造“入职”假象。许多毕业生和家长对“体制内”工作有极深执念。即使被骗后，受害者仍试图通过考公考编等方式进入体制。中介将原本门槛不高、毕业生可自行申请的岗位（如私立学校行政、政府临时工）包装成“高端就业”。当骗局败露，公司一夜之间“人去楼空”，或以“表现不佳”为由将受害者开除。



就业诈骗现场

高校科研绩效体系中的挣扎

高校中承压的也不仅限于应届大学生。今年，高校青年教师离世事件相比前几年数量激增。据已经公开消息的不完全统计，今年上半年去世的青年学者已达40位，有的是因为生病医治无效，有的是突发疾病，也有的因自杀离世。3月28日，哈尔滨商业大学教授孙丽丽因病去世；5月27日，西南交通大学化学学院副教授刘祥伟逝世；8月4日，浙江大学一名青年教师在浙大紫金港校区坠楼；8月12日，广东以色列理工学院副教授黄恺跳楼离世，网传原因与“非升即走”考核未通过直接相关……这一现象首先与高校考核制度有关。高校给青年教师设立了严格的科研评价考核制度。青教没能达到考核指标会直接影响薪资甚至面临转岗或解聘。今年10月，小红书就有一位网友称自己是浙江某高校任职五年的副教授，因未通过考核而被校方调整岗位成为学校里的保安。3月中旬，中南财经政法大学年近六旬的教授李力，在朋友圈发“罪己诏”称自己考核不合格。



教授李力在朋友圈发罪己诏

不少青年教师认为如果连年龄大的教授也加入了学术考核，那么青年教师的生存空间只会更加狭小。因为学术资源和项目资助数量是有限的：以国家自然科学基金项目为代表，2024年面上项目资助率仅11.66%，青年基金资助率也跌至15.54%，更不用说青年基金对教师的申请年龄有严格限制。在压力之下，青年教师只能延长工作时间，不断熬夜加班，2017年的全国科技工作者状况调查显示，分别有25%、16.6%、8.3%的科研人员表示长期处于身体疲劳、腰酸背痛和失眠状态。

除了对国家和地方政府资助的纵向课题要求以外，高校还对青年教师下达来自企业的“横向经费”的到账任务，部分青年教师因为实在无法拉到横向经费，被迫找公司做假合同，自掏腰包来保住自己的工作。这一操作甚至催生出了造假的灰色产业链，小红书上就有许多中介发

布横向课题合作的帖子。而高校这种巨大的考核压力却未必换来合理薪资：以小红书博主“副教授转保安”为例她在当副教授期间月薪仅6000元，一年的绩效仅4000元左右。此外，《每日人物》的一篇报道提到了文科教师的特殊困境：Ta们在高校中受到更多的压力，在高校的资源分配中往往处于劣势；一些文科教师面临着自己所授的专业被裁撤的风险，因此经常需要“自证价值”去不停地卷论文，才能保住自己的工资与工作。

2010-2025年中国逝世青年学者

序号	去世年份	姓名	年龄	任职单位	职称/职务
1	2025		32	量大学光学与电子科技学院	讲师
2	2025		33	能源与资源学院	准聘助理教授
3	2025		35	外贸大学南国商学院西方语言文化学院 师范大学在读博士生）	讲师
4	2025		35	生物系统工程与食品科学学院	特聘副研究员
5	2025		37	研究院	副研究员
6	2025		37	工程大学马克思主义学院	教授
7	2025		38	大学生态与环境学院	副教授
8	2025		38	医学部 食品与药学学院	特聘副教授
9	2025		38	体育部	副教授
10	2025		39	大学计算机科学与工程学院	副教授
11	2025		39	大学产物化学重点实验室	副研究员
12	2025		39	大学社会主义历史与文献研究院	副教授
13	2025		40	学环境与能源学院	教授
14	2025		41	城市学院考古学系	讲师
15	2025	宋	41	学美术学院	副教授
16	2025	李	41	试分析中心	教授
17	2025		41	学心理学院	讲师
18	2025		41	学学书报资料中心社会编辑部	副编审
19	2025		41	学化学学院	副教授
20	2025		41	理工学院	副教授
21	2025		42	学马克思主义学院	副教授
22	2025		42	院经济与管理学院	讲师
23	2025		42	动物研究所草地生物地球化学研究组	副研究员
24	2025		43	学民商法学院	副教授
25	2025		43	化学化工学院	教授
26	2025		43	大学马克思主义学院	讲师
27	2025		44	学数学与统计学院	教授
28	2025		44	工大学法学与人文学院	副教授
29	2025		45	术学院	教授
30	2025		45	经政法大学法学院	党委副书记
31	2025		45	息工程大学商学院	讲师
32	2025		45	工大学精细化工全国重点实验室	客座教授
33	2025		45	学物理学院大气与海洋科学系	副教授
34	2025		45	院法学院	讲师
35	2025		46	工业管理学院	副教授
36	2025		46	业大学机电工程学院	讲师
37	2025		47	材料科学与工程学院	教授
38	2025		47	业大学设计艺术学院产品设计教研室	教授
39	2025		49	学院萨克斯专业	教授
40	2025		49	大学经济与管理学院	教授
41	2025		50	业大学风景园林学院	教授
42	2025	复	50	业科技大学材料与能源学院	教授
43	2025	余波	50	科大学附属成都三六三医院儿科	主任

10月，一份名为“2010-2025 年中国青年学者离世数据”的文件开始在网络流传，引发关注。该数据发布者为一家数据与论文服务公司，称数据来源于多渠道公开信息，具体包括：各高校官方发布的讣告、主流新闻平台及学术机构官网。通过对 2010-2025 年期间公开信息的系统搜集、交叉核验与去重整理，最终形成 249 条有效记录，覆盖不同学科、地域、任职类型的青年学者群体。发布者展示的部分数据，每位被收入数据库的离世学者都被明确标注了去世年份、姓名、年龄、任职单位以及职称/职务。

在高校青年教师面临巨大科研压力的同时，研究生成为高校考核指标要求下受到最多压榨的一环。近日，知网的一篇论文《模糊的边界：高校研究生何以既无研究也无生活》引发了外界热议，知网下载量已经高达十几万次。论文中以某文科学院硕士研究生作为研究对象，发现高校的绩效主义管理导致高校教师为了把时间用在追求更多科研成果上，而让研究生承担材料整理、经费报销等繁琐事务劳动，从而成为行政管理链条末端；但在许多高校教师的眼里，这一类行政事务是研究生的本职工作内容，部分学生甚至会主动挤压自己的生活时间去换取更多“锻炼机会”。

在繁琐的行政事务以外，也有不少研究生面临更深的剥削。2月13日，大连医科大学研三学生段静仪在出租屋内烧炭自杀。悲剧发生后，其家属发声控诉，认为导师疑似将学生毕业论文的核心数据挪用给他人发表，导致段面临“原始数据缺失”的打击，毕业无望。5月7日，上海交通大学的博士生魏静发文控诉其导师邵志峰百般为难学生，以至于整个实验室的学生长达八九年才能拿到毕业证。3月，退学卖土豆泥的前复旦大学研究生费宇在互联网走红。南风窗报道称，费宇在读研期间出现严重的躯体化症状，于是决定主动退学。如果说高校教师即使在退出考核体系后会相对更容易找到新的出路，那么研究生能拥有的出路显然少了很多。2月22日，三联生活周刊发布了一篇高校师生关系越来越扭曲的文章，文章采访的一位研究生认为导师和学生之间的权力是不对等的，研究生需要直接面对来自导师的压力：与本科阶段不同，硕博阶段的导师责任制使得只要导师不认可学生，学生就可能面临延毕的结果；由于权力的不对等，少数导师甚至会时常辱骂学生，抢夺论文成果；又由于高校考核体系之下只重视科研成果，轻视学生需求，研究生只能忍气吞声。

荣光下的青年运动员

今年还发生了数起与青年运动员有关的舆论事件，反映出这个群体长期不被关注的劳动权益问题。年初不幸离世的19岁足球运动员郭嘉璇便是其中的代表。北京时间2月2日，郭嘉璇随队前往西班牙马德里集训。嘉璇在一场训练赛的铲球过程中发生碰撞。送医后，西班牙院方确认郭嘉璇脑死亡。由于西班牙将脑死亡认定为死亡标准之一，医院无法继续抢救嘉璇。经过艰难的谈判，嘉璇的父亲终于把嘉璇带回国内，但关于家属提出的事故现场录像、意外保险、送医时机延误等问题，仍然没有人能给出负责的答复。嘉璇效力的北京国安俱乐部给其的待遇标准也令人咋舌。和国安签最后一份合同时，身为主力，嘉璇的工资是2000块。2019年，嘉璇髌骨骨裂。做手术和康复治疗花了八九万，这笔钱原本该由国安出，但俱乐部说报销不了，嘉璇只能自己掏钱。



郭嘉璇

今年12月，在亚运会上获得三枚金牌的皮划艇、龙舟运动员王莉通过网络视频的形式，实名举报云南省松茂体育训练基地负责人范某文。视频中王莉说，自己获得亚运三金，回到云南省松茂体育训练基地后，训练基地负责人范某文就向她索要国家发放的15万元比赛奖金。她的拒绝导致她遭受“报复”，在训练基地被边缘化。在王莉毫不知情的情况下，她的退役材料甚至被范某文擅自上报。

面对不合理的运动赛事规则，还有运动员选择以集体方式进行挑战。2025年初，开年，樊振东、陈梦两位知名选手宣布退出世界排名积分系统，引发舆论震荡，社交媒体上各国乒乓球运动员也以不同形式多次发声：法国名将西蒙·高茨多次在社媒抱怨国际乒联赛事的参赛名额“天然偏向传统强队”、奖金远低于其他职业运动项目；非洲乒乓球「一哥」阿鲁纳也曾经因生病缺赛还受到积分赋零和罚款公开表示抗议。在此背景下，首个国际乒乓球员工会（UTTP）成立。这一组织的成立填补了职业乒坛劳资关系规范的空白。

“真实故事计划”所发布的一篇名为《重回月薪3000的青年人》的文章，记录了三位年轻人在经济下行与行业萎缩背景的真实经历。文章指出，当代青年由于薪资下滑等原因对未来感到迷茫的现象。综合上文各行各业青年现状来看，一代年轻人的前途是在各种结构性困境中被埋葬的。Ta们果真成为了“被抛弃的一代”吗？让青年重拾信心，需要的恐怕不仅仅只是经济回暖与上行而已。

八、劳动者的再生产：被家庭消化的照料和教育压力

今年，我们不仅呼吁关注劳动者作为个体在劳动过程中的处境，也希望把视线进一步延伸到劳动者背后的家庭，关注下一代获得良好抚育与教育的权利。在我国，维系社会运转所必需的再生产工作——生育、抚育、照料与教育——仍然主要由家庭内部承担。在劳动强度持续上升、工作时间被不断延长的背景下，劳动者既要维持生计，又要独自消化育儿与教育成本，承受着巨大压力。然而，劳动者下一代的抚育与教育问题，并非“家庭私事”，而是与劳动制度、公共服务供给、社会分配方式等紧密相连的社会议题。

其中，进城务工人员及其子女所面临的困难尤为突出。伴随劳动力流动而产生的流动儿童与留守儿童问题长期存在，却始终难以得到结构性解决。对流动儿童而言，随父母进入城市并不意味着真正融入城市生活，Ta们往往在入学、托育、课后照护等方面遭遇制度性门槛；而留守儿童则被迫长期与父母分离，得到的情感陪伴与教育支持不足，也更容易产生心理问题。

与此同时，无论是在家庭内部还是社会分工中，育儿劳动与照料责任仍然高度性别化，更多地落在女性身上。生育带来的职业中断、收入损失与晋升受限，也往往由女性承担。在国家层面不断释放“鼓励生育”“支持生育”的政策信号之下，我们更需要关注女性劳动者的权益。（详见本报告第九章）

困难重重的生育支持

2025年11月20日世界儿童日，“北京三知”发布了《2025中国流动人口子女发展报告》，报告采用了儿童全生命周期的发展视角，将儿童的成长划分为四个阶段，在不同的阶段会面临不同的挑战：

成长关卡	关键年龄段	核心障碍	现象表现
起点的分离	0-2 岁	**无人照料**	返乡生育，城市托育服务太少且太贵，导致低龄婴儿被迫留守老家。
隐性的分化	6-9 岁	**"差"学校 "弱"家庭**	城市公办学位不足，孩子被分配到资源相对薄弱的学校。
"理性的返乡"	10-12 岁	**难以升入普高 因此提前返乡**	父母预见到孩子无法在城市考高中，选择在初中前回老家（户籍地）。
出路的挑战	12-15 岁	**难以参加中考并享有平等的普高录取机会**	北上严格的中高考户籍限制，广深普高录取名额限制等，阻断随迁子女在城市向上流动的通道。

其中，0-3岁幼儿阶段的儿童，正处于最需要育儿投入和成年人照料的时期。7月30日，国务院办公厅正式印发《育儿补贴制度实施方案》，明确对符合法律法规规定生育的3周岁以下婴幼儿发放补贴，至其年满3周岁，对于2025年1月1日及以后出生的婴幼儿，可连续申领3年补贴，每年3600元，共计10800元。对于2025年1月1日之前出生且未满3周岁的婴幼儿，补贴金额按应补贴月数折算。2025年8月，国务院办公厅印发《关于逐步推行免费学前教育的意见》。《意见》明确，从2025年秋季学期起，免除公办幼儿园学前一年在园儿童保育教育费，对在教育部门批准设立的民办幼儿园就读的适龄儿童，参照当地同类型公办幼儿园免除水平，相应减免保育教育费。2025年10月发布的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》，则再次明确了要"建立全国育儿补贴制度、逐步推开免费学前教育、完善生育保险制度、落实生育休假制度、开展托育服务补助示范试点，发展普惠托育和托幼一体化服务等等相关制度。"

多位研究者认为，以育儿补贴为代表的经济补贴涉及家庭经济收支，能够降低家庭生育、养育成本，是影响家庭生育决策最直接的生育支持措施，能起到直接的激励作用。还有研究者表示，国家育儿补贴制度弥补了各地提出因孩次不同而采取的差别化生育津贴的不足，保证了政策的普惠性和公平性。然而，这些降低生育、养育、教育成本的举措背后仍然是一种经济人假设的简单逻辑——育儿成本降低后生育意愿就会提高，但养育过程中需要付出的不只是

金钱，还有时间、精力、健康这些难以用价格衡量的投入。正如南风窗12月发表的评论文章所述，无论在中国还是国际经验中，单一的经济补贴对生育率的提升始终有限。真正影响家庭决策的，并非某一笔补贴，而是对未来十几年养育环境与风险的整体判断。

育儿补贴只发放三年，金额有限，周期短，难以支撑教育、住房、医疗与照护等长期结构性支出，也难以改变家庭对未来不确定性的预期。更重要的是，育儿补贴并未真正触及照料责任的社会安排，默认育儿劳动仍由家庭内部，尤其是女性来消化。而家庭内部的无酬劳动（照料、家务、情感劳动）仍然得不到承认，甚至还会面临用人单位对育儿劳动的系统性排斥。如果女性在怀孕、休产假、育儿阶段仍然面临隐性降薪、边缘化、合同不续签，哪怕补贴存在，也只是在补偿被剥夺的权利；如果育儿仍被视为“女性事务”，缺乏强制性的男性育儿假和反歧视保障，家庭内部与职场中的不平等就不会被撬动。因此，育儿补贴若要产生真实效果，必须与托育公共化、产育假制度重构、反就业歧视执法等方方面面的劳动权益保障同步推进。

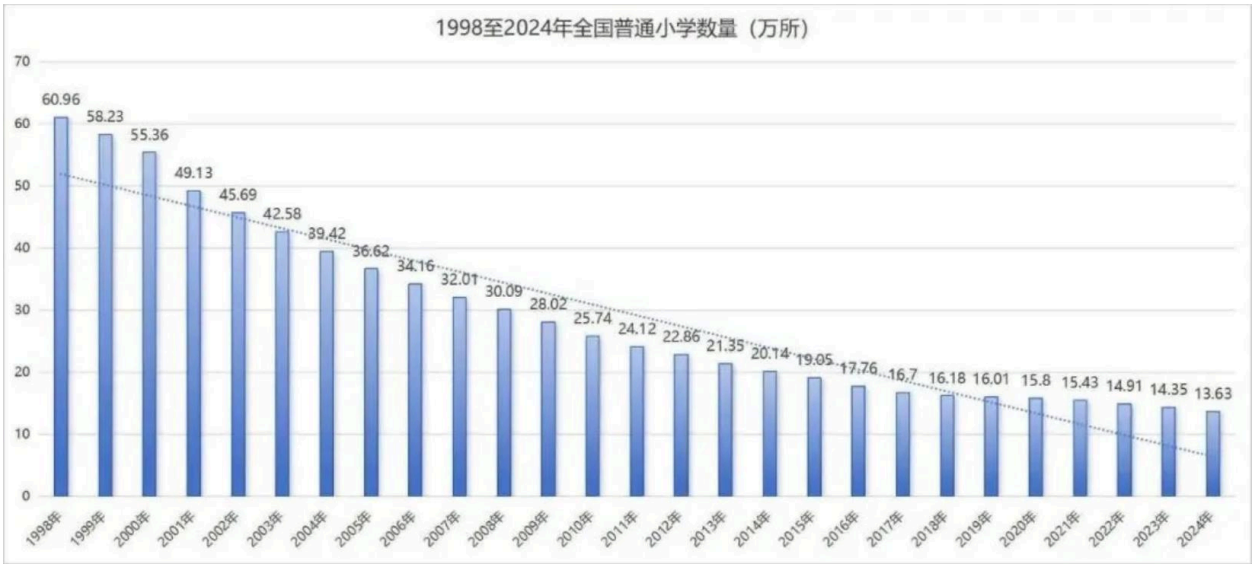
2025年2月2日，全国政协委员拜文汇接受中国新闻周刊采访时表示，应加快完善生育支持措施，他呼吁延长产假及陪护假，建议女性产假不低于6个月，男性陪护假不低于30天，并且可根据各地情况出台更多支持政策。此外，其还建议通过政府购买服务、补贴等方式，扩大普惠性托育服务供给，推动社区、企事业单位建设婴幼儿照护中心，缓解“无人看护”的现实困境，从服务端直接减轻育儿成本。下半年8月、9月，工人日报、劳动报都关注到了育儿假落地过程中“有假难休”的问题。工人日报的报道显示，育儿假在不少单位“有假难休”，尤其是在多起案例中，男职工遭遇拒假、被按事假或旷工处理，甚至因此被解雇；劳动报则指出，一些企业通过设置审批门槛、用年假抵扣育儿假，或借“生育友好岗”之名对职工降薪、调岗，使生育支持异化为新的劳动风险。专家指出，育儿假执行受阻，既与企业用工成本上升、成本分担机制缺失有关，也与地方规定强制性不足、法律责任不明确相关。传统性别观念使男职工休育儿假更困难，背离了政策鼓励男性参与育儿、促进性别平等的初衷。报道呼吁通过建立休假成本共担机制、强化法律责任和监管、推动观念转变，避免育儿假沦为“纸面福利”。

2025年8月，育儿补贴申领启动后，深圳有市民反映，未办理结婚登记但已依法完成生育登记、并正常享受生育津贴的家庭，被告知因“没有结婚证”而无法申领育儿补贴。这一做法引发公众质疑：非婚生育是否被排除在育儿补贴之外？深圳市卫健委回应称，前期答复依据现有法律法规作出，是否需要结婚证仍需等待广东省具体实施方案及申领系统要求明确。10月，该市民育儿补贴申请获得通过，但据网友反映各地标准不一致，在四川、广东等地非婚生子女仍然无法获得育儿补贴。

有学者指出，从生育权和未成年人权益保护出发，非婚生子女原则上也应获得育儿补贴，应区分不同情形处理，避免将父母行为与儿童权益混为一谈。也有法律界人士援引民法典和未成年人保护法，认为非婚生子女享有与婚生子女同等权利，不应因父母婚姻状况被排除在公共福利之外。育儿补贴是否继续以婚姻作为前置条件，成为检验生育支持政策公平性与“最有利于未成年人原则”的关键问题，也关系到单身女性的生育权。

凋敝家乡中的留守儿童

进入义务教育阶段后，“上学难”成为了新的问题。根据教育部2024年数据，全国小学数量已从2023年的14.35万所锐减至13.63万所，一年间消失了7200所。截至2025年10月，上海市共48所学校终止办学，涉及10个区，其中幼儿园28所，小学10所，初中7所，九年一贯制2所，高中1所。广州虽仍是全国小学数量最多的城市，2024年有1013所小学，却只比上一年增加了5所，新增几近停滞。招生人数则锐减3.24万人，降幅接近12%。北京市小学招生人数从23.5万人锐减至19.3万人，一年之内几乎消失了一个中型县城的入学人口。其中一部分学校的关停可能是出于资源整合、优化的需要，还有很大一部分是因为生源的减少。



过去20年，由于青壮年人口持续流出，农村社区衰退，生源枯竭，大量村小被撤并，教育资源向乡镇和县城集中。近年来地方政府财政危机的冲击，则让作为公共服务的乡村教育，进一步成为"被牺牲"的对象。这不仅扩大了城乡差距，更从根本上动摇了农村的未来。在城市，一些生源减少的民办、公办学校关停或合并，许多打工子弟学校也停止办学。在这种新情况下，如何保障农村地区儿童、留守儿童、城市流动儿童接受公平和优质教育的权益，是值得我们关注的问题。

中国新闻周刊指出，乡村学校减少的趋势在未来几年内将加速。2017年，全国共有小学16.70万所，另有小学教学点10.30万个，而2024年，全国共有小学13.63万所。另有小学教学点5.22万个，7年间,小学减少3.07万所(减少18.4%),教学点减少5.08万个(减少49.3%)。撤并乡村学校、教育承诺不兑现等教育不公现象的加剧也引发了不少集体抗议行动。2025年9月初，广东、云南、贵州、广西、福建等地，至少十四所乡村学校门口聚集了大批学生与家长，抗议学校被关闭。一些孩子跟随家长前往当地政府或教育局维权，试图为继续在家门口上学争取机会。抗议有五起都发生广东，显示即使财政状况相对良好的省份也同样面临调配教育资源的压力。大规模撤点并校后,越来越多的儿童不得不到较远的县城或村庄去上学。但这些诉求在社交媒体往往很快被屏蔽或删除，难以进入公共讨论视野。

2025年7月，长期关注农村的纪录片平台“遇真纪事”发布了《2025农村希望小学纪实》，报告基于作者自2024年起对安徽、湖北、江西、广东、广西五省区70所希望小学的实地走访，呈现了农村希望小学的整体命运及其对农村儿童、家庭与乡村社会的深远影响。自希望工程启动以来，希望小学曾在农村教育中发挥关键作用，但随着出生率持续走低和教育资源加速向城镇集中，全国大量农村小学——也包括希望小学——正在快速消失。当前仍在办学的农村希望小学，学生规模普遍从数百人锐减至不足百人，许多学校在停办前先行取消高年级教学，撤并已成必然趋势。在学校停办后，校舍多处于闲置状态，少数被改作企业、幼儿园或商用场所，其再利用方式与公共属性的衔接问题亟待规范。同时，报告强调，小学撤并往往引发“连锁反应”，乡镇初中随之被撤，学生被迫向县城集中，农村儿童的上学距离显著拉长。



撤并后被当成菜园的农村学校

面对学校撤并，农村劳动者家庭往往只有三种选择：进城买房、租房陪读，或让孩子寄宿。但对以务工为生的家庭来说，陪读与购房直接抬高生活成本，因此农村小学寄宿生规模长期居高不下，低龄寄宿状况普遍。报告最后提出，应当为仍然留在村里的孩子，提供一条安全、可负担、有保障的上学路，比如提供校车接送、课后托管，缓解“上学难”问题。

留守儿童的心理健康问题也正在成为农村教育中一个愈发突出的隐忧。2024年，在中国发展研究基金会支持下，北京成英公益基金会对9个省份、18个经济欠发达县小学五年级至高中二年级的学生开展调查，采集了13992份有效样本，形成了《2024年我国欠发达地区农村学生心理健康报告》。报告显示，农村学生的抑郁风险检出率明显高于以往中国青少年整体水平：21.5%的农村学生存在轻度抑郁风险，8.1%存在抑郁高风险。农村学校普遍面临专业心理师资匮乏、心理课程体系薄弱的现实，叠加经济压力、校园欺凌、低龄寄宿等多重风险因素，使留守儿童的心理困境更易被忽视，却更难自行消化。

流动儿童入学仍存难点

与此同时，随着城市教育体系调整，曾在特定历史阶段承接大量随迁子女的打工子弟学校，正在逐步退出舞台。2025年9月发布的《中国流动儿童教育发展报告（2023—2024）》蓝皮书指出，在不少城市，随着公立学校对流动儿童的开放，专门招收随迁子女的打工子弟学校基本完成了其历史使命。但“使命完成”并不意味着问题已经解决。蓝皮书对东部某省会城市的调研发现，流动儿童进入当地公办幼儿园和小学，仍需以居住证为前置条件，而办理居住证往往要求儿童本人在当地稳定居住半年以上，这与许多务工家庭频繁流动的现实并不匹配，导致不少孩子在关键入学节点被挡在制度门槛之外。

6月底，纪录片《风起前的蒲公英》在全国公映，将公众的目光再次引向打工子弟学校。影片拍摄始于2017年秋天，导演梁君健将镜头对准北京大兴的蒲公英中学——北京市第一所非营利、公益性质的打工子弟中学，由校长郑洪于2005年在一处旧厂房中创办，长期接收教育基

础薄弱的随迁子女。影片呈现的不只是一所学校的教学成果，也记录了它如何在资源极其有限的条件下运转。打工子弟学校因其办学灵活，也探索出了一些创新教育形式，比如蒲公英中学的合唱团，从音乐教育入手培养兴趣、树立信心、锻炼能力。影片从具体的细节呈现出流动儿童在被制度忽视的缝隙中，如何依靠有限的公共与社会资源，努力抓住向上生长的可能性。



蒲公英学校夏令营的合唱团排练

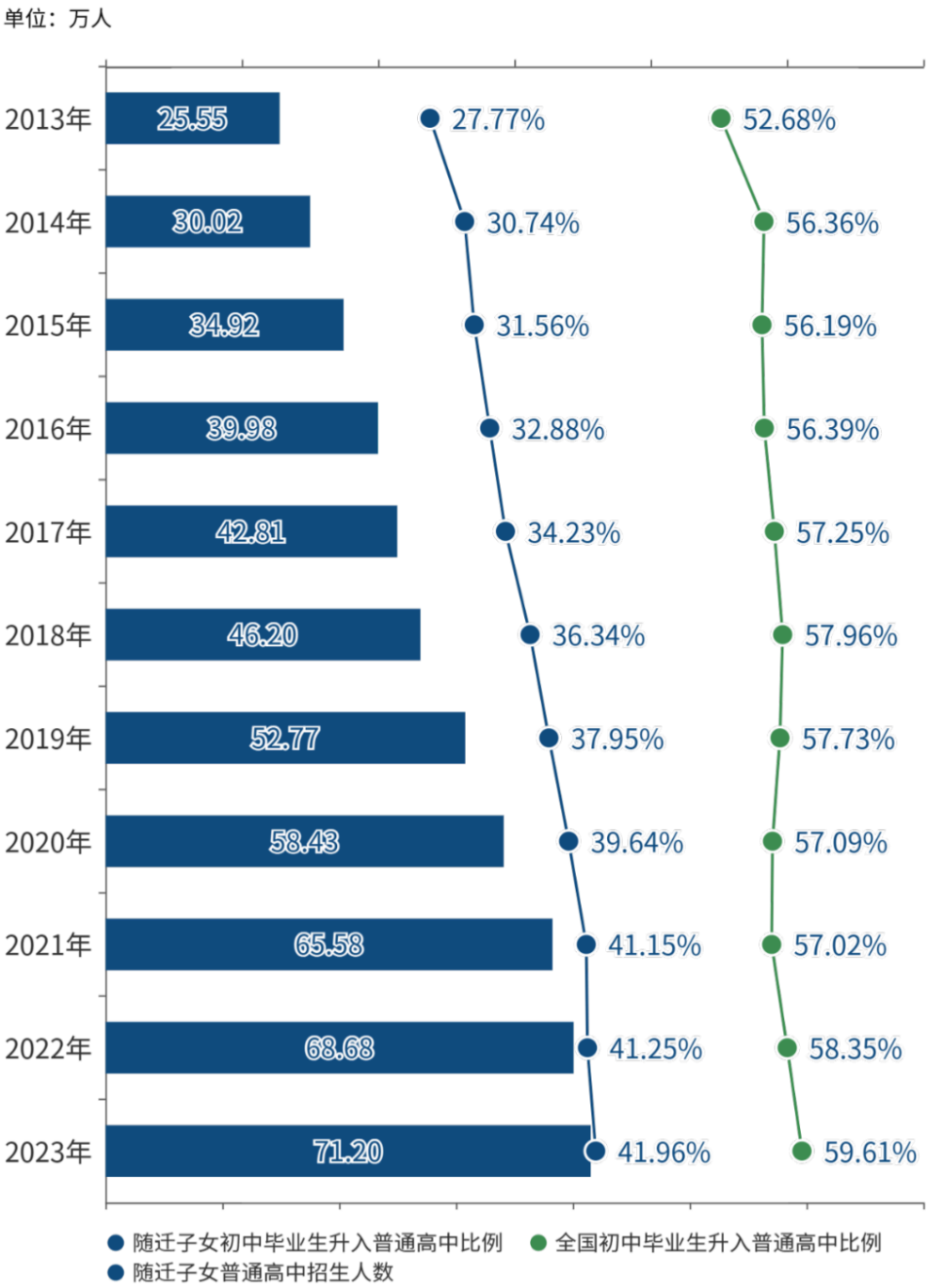
今年发布的《流动儿童蓝皮书》还首次将“新就业形态劳动者子女”作为独立议题加以讨论。蓝皮书援引的研究《外卖骑手的子女随迁情况和育儿参与分析——基于M外卖公司的数据》显示，近一半受访外卖骑手有未成年子女，其中31%的骑手与子女共同居住在户籍所在地以

外的城市。骑手家庭普遍面临公共托育资源不足、子女入学门槛高、工作时间不可控等多重困难。与其他骑手相比，有子女的骑手工作一年以上的比例高出约10个百分点，稳定性需求更为突出。Ta们更倾向于选择离家较近的城市或普通县城工作，以平衡收入与家庭责任。然而，由于工时长、收入不稳定，许多骑手仍难以实现稳定陪伴，孩子转为留守儿童的情况并不少见。

值得警惕的是，在相关讨论中，一些由平台或企业主导的公益项目（如袋鼠宝贝之家），开始被塑造成应对骑手家庭困境的“解决方案”。从劳动权益角度看，这种叙事在一定程度上完成了责任的转移：骑手家庭的照料危机，本质上与平台用工模式下的超长工时、低保障、高不确定性密切相关，但企业在叙事中却从“问题制造者之一”，被重塑为“问题发现者”和“善意补救者”，而劳动制度与公共服务的缺位则被淡化。这是一种典型的去政治化叙事。它承认困难的存在，却回避了关于劳动时间、收入稳定性、社会保险覆盖、公共托育与教育供给不足等制度性问题的讨论；它为儿童提供托管、照顾，却不触及作为家长的劳动者是否获得带薪照护时间，拥有更稳定的工作安排或可预期的生活节奏。

根据北京三知2025年儿童节发布的《中国流动人口子女现状：事实和数据2025》，2013年-2025年，随迁子女初中毕业升入普通高中比例持续提高，但是仍大幅低于全国平均水平。随迁子女在初中后升学过程中，占同阶段在校学生比例不断下降，推动异地高考仍是一个很大的挑战。义务教育阶段入学难问题的改善，并未顺畅延伸至中学升学阶段。

2013年-2023年，随迁子女初中毕业生升入普通高中比例持续提高，但是仍大幅低于（超过15%）全国平均水平



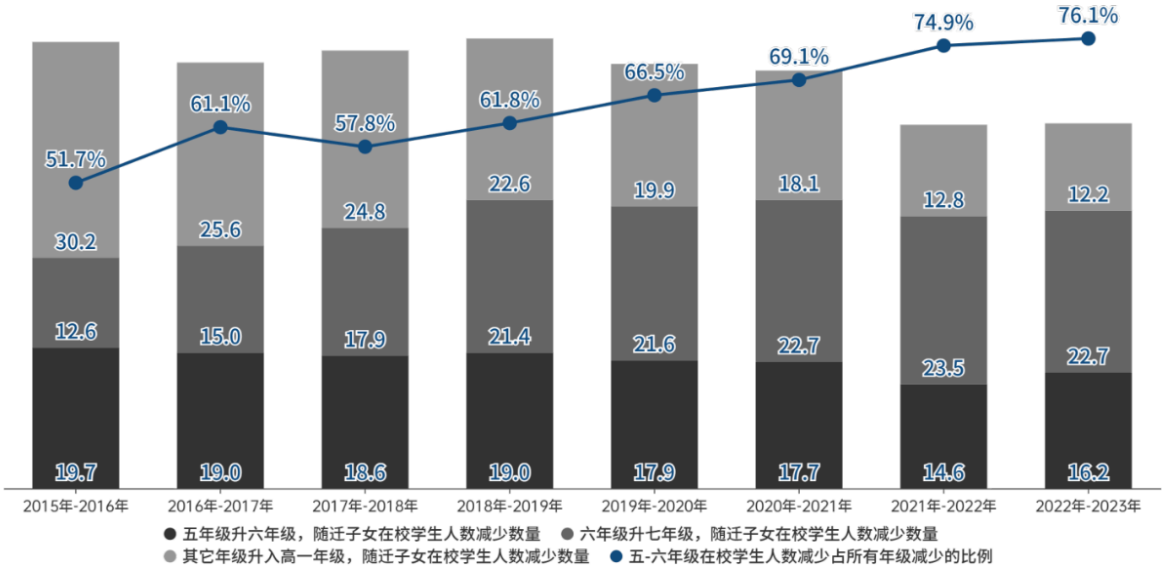
数据出处：2013-2023教育统计数据

让流动有希望 Flowing Hope

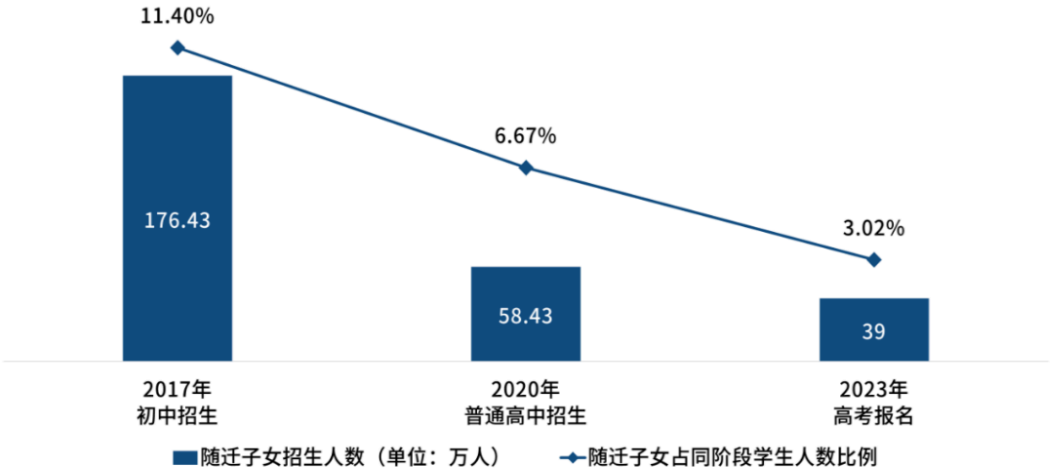
义务教育阶段随迁子女升入高一年级，每年减少超过50万人
随迁子女在初中后升学过程中，占同阶段在校学生比例不断下降

2015年-2023年，义务教育阶段随迁子女升入高一年级，每年减少超过50万人，五、六年级升学阶段占比超过7成

单位：万人



2017年—2023年，在升学过程中随迁子女人数和占阶段学生人数比例不断下降



数据出处：2015-2023，教育统计数据
2017-2023，教育统计数据、其他公开数据

让流动有希望 Flowing Hope

以北京为例，目前京籍毕业生可以报考北京市普通高中，符合条件的非京籍毕业生只能报考北京市职业高中、技校。《流动儿童蓝皮书》指出，总体来看，我国在提高流动儿童入学可及性方面已取得显著进展，但中学升学政策尚未实现与义务教育阶段的有效衔接。未来，如何进一步降低学段转换过程中的制度门槛，优化异地升学的支持体系，为流动儿童真正打通“从入学到发展”的全程保障路径，是实现人口高质量发展和教育公平目标的关键议题之一。

部分家庭选择迁回原籍地参加升学考试，对于回流家庭中的学生而言，虽然获得了中高考的资格，但竞争优质资源的成本并未消除。县城的重点中学往往是所有回流和本地家庭的竞争焦点。这些学校常设置“片区入学”或非明文的“住房要求”门槛。许多流动家庭为确保孩子能进入县城优质校，被迫将多年的积蓄用于在县城购置房产。这使得原本经济基础薄弱的流动家庭，即使回到老家，也需要背负巨大的债务压力。而在经济水平上更加弱势的家庭及其子女仍被分流到资源相对薄弱的普通学校或镇区学校，县域内部的教育分层和内卷现象持续加剧。

应试教育扩招与替代性教育

近年来，在“缓解升学压力”“促进教育公平”和“服务高质量发展”的政策目标下，普通高中与本科阶段持续扩招。“推进教育资源布局结构调整，增加普通高中学位供给和优质高校本科招生。”2025年12月举行的中央经济工作会议在布局明年经济工作重点时如是说道。研究者解读，扩招在方向上具有现实合理性。一方面，增加高中学位供给可以扩大学生接受高中阶段教育的机会，与“职普融通”改革相结合；另一方面，两方同时发力可以推动高中教育从单一的升学预备转向多元育人模式，缓解职普分流带来的焦虑。

扩招在短期内确实实现了教育机会的“数量平权”——更多人被留在教育体系中，延缓进入低端劳动力市场的时间，也在一定程度上缓冲了就业压力。然而，这也可能引发学历贬值（详见本报告第七章）。当本科成为“新中专”，企业并未提供与之匹配的岗位与薪酬，却将学历作为

筛选工具，结果是劳动者投入更多时间和家庭资源，却只能进入低保障、低稳定性的岗位。家庭不得不承担教育方面的高投入。而在公共教育资源未同步均衡的情况下，扩招往往伴随培训、陪读、跨城求学等隐性成本转嫁，进一步加剧阶层差距。

在中学阶段，应试导向的教育体系挤压了学生自由探索、学习的空间，高等教育中也出现了课程设置、评价标准与实践安排不断向“可就业性”靠拢的趋势，青年人在尚未形成稳定自我认知之前，就已被纳入持续绩效化的筛选机制之中，忙于实习、竞赛、证书与绩点，学校日益成为就业体系的准备阶段，批量培养“合格劳动者”（详见本报告第七章）。在长达十几年的求学之路中，年轻人没有喘息的机会，没有探寻个体兴趣爱好和人生选择的试错空间，在扩招带来的结构性拖延和进入打工人困境以外，人生缺少其他路径的选择。

于是无法适应传统学校和教育体系的青少年只能靠休学来短暂脱离主流轨道。2025年，“休学”被频繁讨论，甚至与独立教师、AI自习室、托管并列，成为新的“风口”。短视频平台上，“休学”“青少年休学”“抑郁休学”等话题播放量达到数十亿次，相关内容日均发布量超过万条。“休学”仍然被家庭、社会广泛视为一种“异常状态”，并迅速问题化。当教育体系无法为青少年提供缓冲与试错空间，家庭在焦虑中转向市场，给了种种乱象以可乘之机。为了让青少年尽快“继续上学”与“重回正轨”，家庭甚至求助于封闭管理学校、军事化训练营、行为矫正机构。围绕休学青少年的“陪伴经济”也迅速扩张。休学陪伴师、成长陪伴师、住家陪读服务在多地出现；培训、认证、代办休学与复学手续的中介服务不断涌现；甚至宠物疗愈、国学课程、玄学咨询也被纳入“解决方案”之中。


暂停不是失败
要勇敢面对自己
听从内心
的声音
你做得对！
Solitary confinement.
做能让
自己欢
自己喜
的事情
你又没
各种
不如……
「慢慢来，这部分
生活也在塑造
更好的你。」
「勇敢的人先享受
世界。」
「尽可能
去尝试想
Try~~

近年来也出现了一批支持休学青少年的创新教育实践，如2019年成立的一出学社和2025年10月发起的“潜岛计划”。一出学社是一个面向青春期休学青少年的小型学习社区。它并不以快速复学为目标，而是提供一个中转空间，让孩子先恢复生活节律、重建自我感受与关系能力。课程大多围绕真实生活经验展开，而不是以学科进度或考试结果作为中心。多数学生最终仍会回到学校体系，也有人通过社会高考、自学、实习等方式继续前行。今年10月，“潜岛计划”开始招募休学青少年。项目计划接收十名12至18岁的孩子，为Ta们提供一个介于学校与家庭之外的空间，帮助Ta们在回归公办体系、国际教育、职业准备或其他路径之间，重新做出选择。招募信息发布后的第一周，就有近两百个家庭主动联系。

从本世纪初开始，创新教育、另类教育（或称替代性教育）的探索在中国已经走过了二十年，仍然面临着多重困境。相关报道将困难总结为：第一，办学资质“卡脖子”；第二，难以形成清晰完善的课程体系与升学渠道；第三，师资与生源的稳定性难保障。2025年10月，北京一所著名的创新学校“北京一土致知学校”被曝面临经营困难，出现了教师欠薪，人员流动等情况。另类教育实验性质的学校往往处于政策边缘，其法律身份、办学资质、课程认证均不清晰，一旦出现纠纷，家长和学生很难依靠现行教育法规获得有力保障。另外，创新学校主要集中在长三角、珠三角地区及少数新一线城市，主要面向城市中产，学费每年几万至十几万不等。以“潜岛计划”为例，每月收费一万元，价格不菲。目前这类学校只能服务少数城市家庭，更接近于一种“精英式试验”，而非普惠性的教育改革路径。

综上所述，政策所采取的改良办法，无论是育儿补贴、育儿假，还是高中与本科扩招，如果不能与更稳定的就业体系、可预期的劳动保障和公共服务供给形成联动，最终都只能暂时缓解矛盾，无法触及问题本身。在这种结构中，家庭被默认承担起照料、教育与风险兜底的责任，女性承担了更多无酬劳动，儿童则被迫在高度不确定的环境中成长。扩招延长了在校时间，却未能提供更多试错与选择的空间；补贴缓解了部分经济压力，却无法替代时间、照料与安全感。当教育不再保证向上流动，工作无法支撑体面生活，真正需要被回应的，是劳动者是否

拥有有尊严的工作，家庭是否获得公共性的照料支持，下一代是否拥有不被过早挤入竞争与风险中的成长环境。这些问题，最终仍将回到劳动制度本身。

九、女性与性少数劳动者：偏见筑墙，困局依旧

回顾2025年，尽管“生育友好”“妇女就业”等政策话语不断涌现，但结构性的性别不平等依然在这一年的劳动事件中留下了深刻的烙印。“三孩”政策背景下，职场对女性生育的排斥并未因政策倡导而消减，反而出现了政策“异化”的风险。当经济下行与人口焦虑叠加，女性被要求用更碎片化、更低保障、更可替代的劳动，去填补公共照护与社会保障的缺口。

“妈妈岗”争议

湖北、上海、广东等地大力推行的“妈妈岗”，虽然名义上为育儿妇女提供了灵活就业机会，但在实践中往往被限定为家政、清洁等低薪低保障的“安置式”或“缓冲型”边缘岗位。批评者指出：即便“妈妈岗”在形式上可被视为一种特殊支持政策，但在制度目标不清、执行标准模糊、激励与监管机制缺位的情况下，“妈妈岗”在执行上很有可能被异化，演变为“结构性隔离”的另一种形式。

“妈妈岗”并不是在削弱母职惩罚，而是在换一种方式把它固化。在反歧视执法薄弱的环境下，把女性进一步引导进“专门为妈妈准备”的岗位，不是拆墙，而是告诉市场：女性天然应该走“妈妈赛道”。社会学家 Hilary J. Holbrow 在对东亚职场中的“灵活性污名”（Flexibility Stigma）

研究指出：当一个岗位以“灵活”“兼顾家庭”为卖点，它往往伴随着职业承诺被质疑、晋升机会被切断、劳动价值被低估——所谓灵活，常常意味着权利被打折、劳动被廉价化。这种机制导致女性即便在工作时间内保持高绩效，也无法获得与全职男性同等的职业回报。于是，“妈妈岗”的最坏结果，就是把女性的就业困境从“被排斥”转化为“被安置”：不再直接辞退女性，而是把女性放进一个难以逃离的低保障通道里，让统计口径上的“就业率”上升，让真实的劳动权利继续下沉。

而这种制度性分流，还会反过来强化企业对女性的“就业歧视”。当用人单位把女性普遍视为潜在的育儿成本承担者，它就更倾向于在招聘中设置隐性门槛——哪怕法律禁止询问婚育状况，现实中也有无数变体。2025年，深圳一名女教师在哺乳期结束后即遭校方单方面辞退；严女士在入职时被要求提供孕检报告，后因怀孕被解聘；春秋航空以“已婚已育”为噱头推出“空嫂”招聘，看似打破了年龄壁垒，却依然将女性价值绑定在“擅长照料”的刻板印象之上。没有强有力的法律兜底与惩罚性赔偿，政策口号越高，企业越可能把成本转嫁给女性个体，甚至把“妈妈岗”当作一种更体面的性别分工——你不是被歧视，你只是“更适合”那个岗位。

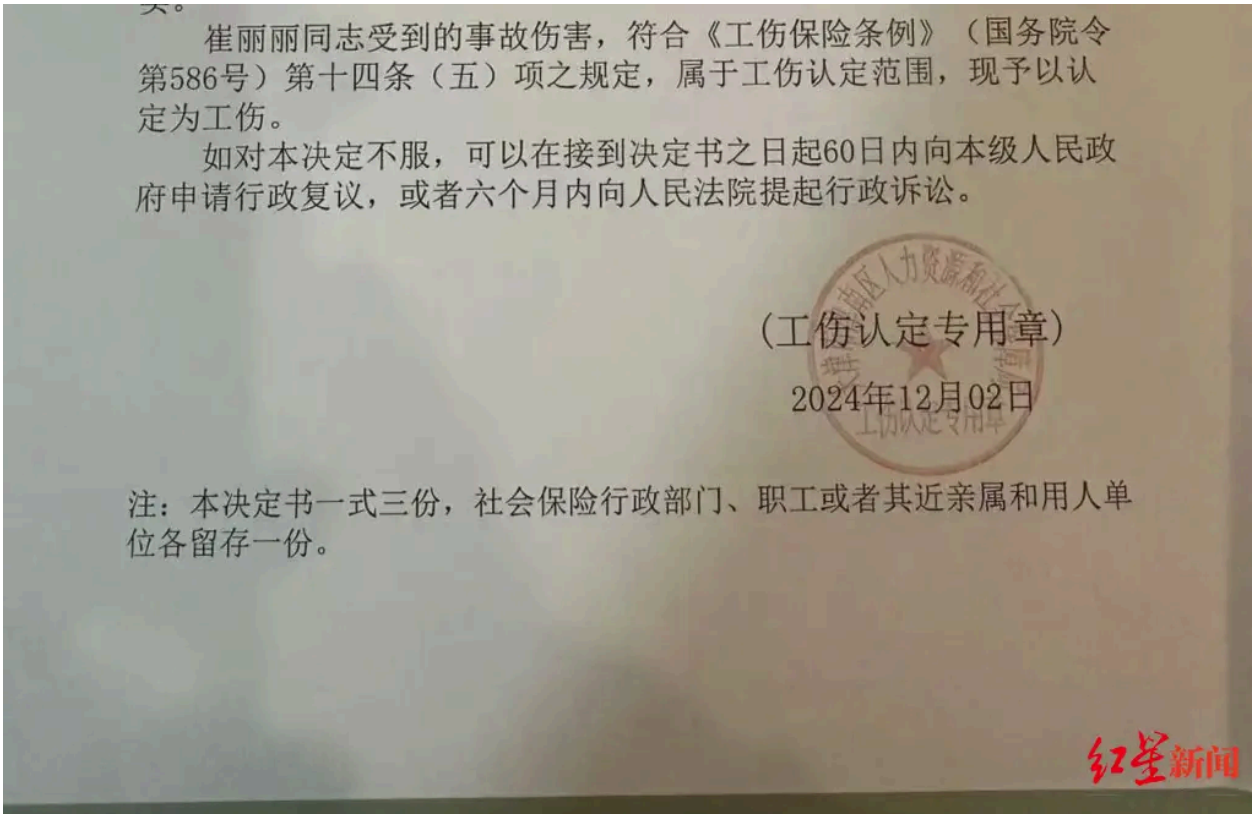


关于推行“妈妈岗”就业模式促进妇女就业的通知 图源：湖北省人社厅

尤其值得警惕的是，“妈妈岗”这种以身份分类为前提的政策工具，通过“优待”的语言，把女性推回到照护者位置，却回避了真正该被追问的问题：为什么照护成本必须由家庭内部消化，且主要由女性承担？如果政策真要“生育友好”，就不该只在劳动力市场端给女性开辟“特殊通道”，而应在公共财政与用工制度上进行结构性重建：普惠托育和公共照护服务，可转移且强制的男性育儿假，对用人单位的真实成本约束（比如对歧视性解雇与降薪进行高额惩罚），以及让所有劳动者都能平等申请休假的制度权利——否则所谓“优待”，只是把女性的就业权利进一步折价。

社保折价与职场性别暴力

这种折价在社会保障环节同样清晰。灵活就业女性的退休年龄认定成为新的难题。被引导进“灵活就业”的女性，由于缺乏稳定用人单位与完整劳动关系，面临社保缴纳断裂、工伤认定困难、退休权益不确定等一系列制度性风险。原本就高度依赖“标准劳动关系”的社会保障体系，在平台化与非正规化加速的背景下，正在制造新的排除：当女性被推向更非正规、更碎片化的岗位，她们将更频繁地遭遇身份归类不明、权益落空的困境。于是，女性得到的不是“兼顾家庭的工作”，而是一条更难累积工龄、更难稳定缴费、更难获得工伤与养老金保障的路径——这不是支持，而是用“灵活”来掩盖去保障化。



崔丽丽遭受的性侵伤害被认定为工伤

而在职场中，性骚扰与性别暴力依然是女性劳动者头顶挥之不去的阴霾，且呈现出跨行业的态势。1月，上海求职者张女士在面试中遭公司董事长猥亵；2月，极昼工作室报道了女海员在远洋货轮上遭受的系统性排斥与骚扰；6月，温州一名护士在离职后曝光遭负责人猥亵；8月，川航旅客闯入飞机后舱引发关于女性空乘被异性旅客骚扰困境的讨论；10月曝光的医院职场中女医生面临的隐蔽性骚扰，以及高校内持续发生的权力型性侵害更说明，暴力从不是“个别道德问题”，而是组织权力结构的一部分。北京千千律师事务所发布了《防治工作场所性骚扰指导手册》，试图为企业和员工提供识别与应对的工具，但现实中的维权之路依然布满荆棘。日本籍女性受害者C曾遭受公司中国籍上级的长期性骚扰，作为中国首例跨境职场性骚扰案，其跨国维权的过程极其漫长而艰难；3月，天津崔丽丽性侵工伤认定案虽然艰难胜诉，却遭遇严重网暴；三亚公职人员性侵案中出现程序违法问题；上海受害者要求辞退偷拍者反

被迫离职；还有更多诸如直播平台女主播等受害者则在法律与资本的围猎中陷入沉默。这些案例反复提醒我们，反性骚扰机制在许多用人单位中仍没能有效建立和运作。受害者不仅要承受身体的伤害，还要面对失业、污名化以及法律维权的漫长煎熬。

各阶层女性劳动者困局

数字化转型的浪潮并未如愿带来平等的解放，反而催生了新的性别分工与控制形态。在AI产业兴起的背景下，陕西铜川等地的农村女性虽然通过成为“AI数据标注师”获得了新的收入来源，但她们往往同时承担家务劳动与农业生产，背负“白领与农妇”的双重负担——这正是“时间贫穷”的典型形态：女性不是没有工作，而是被迫在有偿劳动与无偿照护之间无休止地切换。以“技术红利”为包装的产业升级以更隐蔽的方式吸纳了廉价的女性劳动力。与此同时，直播经济的扩张将大量底层年轻女性卷入其中，MCN机构通过标准化的“性感模板”和严苛的身体规训，将女主播转化为被算法与流量裹挟的数字劳工。7月曝光的山东德州未成年女主播被MCN机构起诉索赔案以及关于直播行业“擦边”生态的调查，揭示了这一行业如何通过劳动合同规避雇主责任，同时对女性劳动者实施全方位的监控与剥削，甚至将性骚扰常态化为工作的一部分。

制造业女工的处境同样不容乐观：2月，深圳一名女工因“黑眼圈严重”的食堂视频走红，不仅遭受了网络暴力的审视，更因此求职受阻；4月，武汉晨龙电子数百名女工因长期被拖欠工资与社保发起罢工，却遭警方驱散并发生肢体冲突；9月获得报道的00后女钢筋工小刘，试图通过重体力劳动打破性别刻板印象，虽赢得了尊严，但依然面临着同工不同酬的现实；10月，河南周口大量农村女工通过媒体走进舆论视野：她们虽通过制作LABUBU娃衣获得了灵活收入，但这种依赖订单的生产模式也让她们的生计充满了不确定性。这里贯穿始终的叙事主线本不应当是“女性能吃苦”的赞美，而是劳动法在基层执行中的失效：女工的性别与阶级弱势叠加，使她们更容易成为用工违规的“低成本对象”。

在外卖与网约车领域，性别与阶级弱势的叠加被演绎到极致。7月23日，四川宜宾一名女骑手在送餐途中不幸溺亡。而母亲骑手“背婴送外卖”等影像在媒体中反复出现，也成为平台经济时代刺眼的注脚。尽管有研究指出女骑手通过更高强度的劳动弥补了算法对性别的潜在歧视，但诸如“妈妈骑手团”的母亲骑手形象，依然是母职惩罚与生存压力交织的真实写照。年初，滴滴推出的“可选女司机”功能虽意在提升女性乘客安全感，但女司机们却反遭部分恶意投诉，暴露了女性在服务行业场所中面对额外的性别敌意。

而在城市的折叠空间中，中老年女性劳动者等边缘群体的处境更加隐蔽且艰难。3-5月，北京、上海等多地保洁员被曝只能在厕所隔间、楼梯角吃饭休息，揭开了这一庞大群体在城市光鲜表面下“无处落脚”的尊严困境。她们多为超龄农村妇女，面临着工时长、薪资低、高罚款、无社保以及“隐形化”的生存状态，更有很多女性保洁员被安排清理男厕所，其身心健康与人格尊严被长期忽视。在6月的北京丰台，两名女保安因被恶意调岗降薪而被迫离职；同期，在江苏三江学院，保洁阿姨挑着扁担为学生搬运宿舍行李，其高强度的额外劳动却被校方否认。更为沉重的是，深圳59岁的保洁员许望青在工作岗位上猝死，却因劳动合同被公司扣留，导致家属在申请工伤认定时陷入绝境。同样在4月，关于采茶女工的视频揭示了中老年农村女性在高强度劳动与恶劣食宿条件下的真实处境；7月，山西大同14名遭遇车祸失联的遇难者多为冒雨采摘的女性零工。这些支撑着城市运转与生产的女性，往往因为年龄、户籍与性别的多重弱势，成为了劳动保障体系中最容易被遗忘的群体。



网友发布有关保洁员休息环境的帖子图

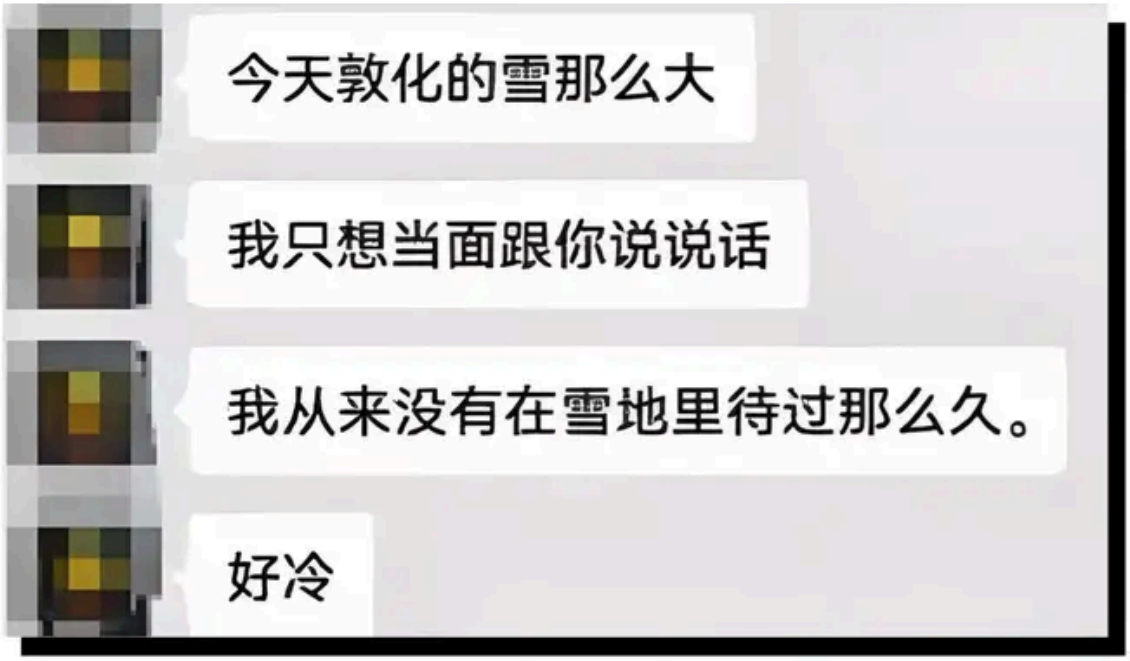
2025年的女性劳动者权益状况呈现出一种共同的结构性困境：虽然有个别如“空乘平底鞋”改革、呼吁延长产假及陪护假、痛经假立法推进等微小的进步，但整体而言，在经济下行与保守主义回潮的背景下，女性劳动者处境更接近“被动防守”：父权制下的陈旧偏见展现出极强的韧性和生命力，正深深嵌入现有的劳动制度和行业中。女性劳动者面对的不是一张新网，而是一堵由观念与制度共同浇筑的高墙。

多元性别权益与酷儿视角



针对性少数群体的言论管控与文化创作挤压，在2025年造成创作相关题材的网络作者面临严重职业风险。3月起，安徽绩溪、甘肃兰州警方发起了针对“海棠文学城”作者的大规模跨省抓捕行动。这一行动与以往仅仅针对高额非法获利者的执法行为不同，将打击面扩大到了仅获微薄稿酬甚至无盈利的年轻兼职作者身上。大量涉足耽美（BL）及非二元性别题材创作的女性作者，被以“制作、传播淫秽物品牟利”的罪名立案调查。这不仅标志着亚文化表达空间的进一步收紧，更在实质上否定了自由撰稿人基于性少数题材进行的创造性劳动，将其职业行为有罪化。

今年还曝光了两起高校同性性侵犯案件。这提醒我们，职场性骚扰的定义在实践中不应仍局限于传统的异性恋和性别二元视角。2月，中科院一“大师兄”被曝长期猥亵多名男生——由于法律认定缺乏先例，社会认知存在盲区，受害者面临更深层的的维权困境。4月19日，北理工2023级硕士研究生常某某发布视频和PPT，实名举报其导师宫某。这起事件不仅涉及学术诚信，更涉及同性师生间的权力压迫和性控制。尽管校方最终以“师风师德整治”的名义对宫某进行了处理，但却不敢触及事件背后的结构性权力压迫，也不敢对早已被官方禁忌化的同性性行为做出任何评价性的回应。仿佛只要把个别“搞同性恋的败类”从学院驱逐出去，就可以实现异性恋关系的正本清源了。但国内学院“师徒如父子”的伦理本质上就是高度异性恋霸权式的父权结构。在这种结构中，导师不仅掌控学术资源，还试图通过控制学生的身体和私人生活来实现其“家长”威权。常某某的举报不仅是对宫某个人的反抗，更是对这种强行将学生人格物化的、带有封建残余的学术家族制的酷儿式背叛（Queer Betrayal）。但当这种背叛不得不以寻求公权力支持的形式得到推进时，它的酷儿性再次被遮蔽。



宫某的微信言论引起很多围观网友炒起了CP

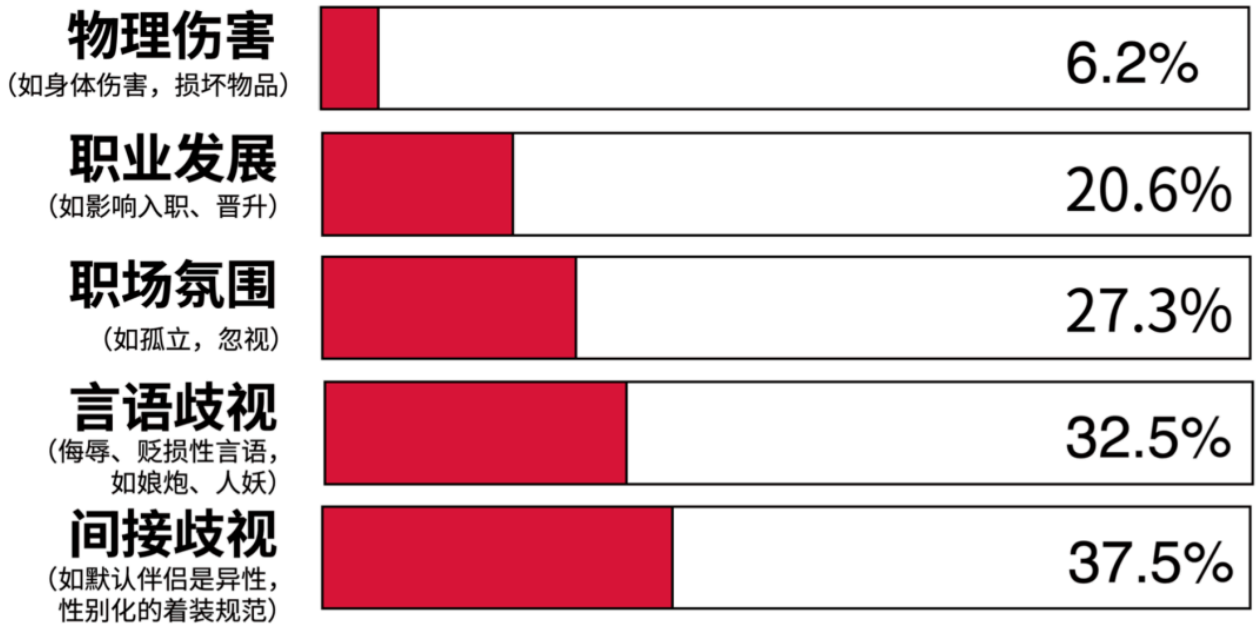
由于多元性别群体跨越阶级，并不占据单一阶级地位，而是分布在整个阶级结构中，人们有时假定多元性别者经历文化或心理层面的歧视、偏见，但没有经历过经济剥削。事实上，与其他在劳动领域遭受歧视的群体相比，多元性别群体得到的社会保护微乎其微。这里再介绍本年度所发生的部分多元性别群体劳动权益事件。



胡同学演讲现场（来源：“鸡蛋bot”公众号）

第一个事件发生在成为劳动者之前的受教育阶段。2025年3月3日，鸡蛋bot关注了一则**同性恋学生被退学事件的后续**。在北京就读公办技校幼教专业的男同性恋学生胡同学，2019年12月18日在校内活动中发表反歧视演讲，随后被校方以“影响声誉”“不适合幼教就业”等理由施压劝退，失去继续受教育与获得职业资格的通道。自2021年起，他与公益律师尝试提起民事与行政诉讼。四年过去，法院始终没有立案。这起事件必须被放回劳动权益的视野里理解：职业教育与就业准入本就是一条连续链条，学校将多元性别身份视为“未来就业风险”，并以此为名义清退学生，本质上是在劳动市场入口处实施筛除；而当司法程序、救济程序也大门紧闭，受害者承受的就不仅是一次退学，更是长期的失业风险、家庭冲突与心理健康风险。

第二个事件关于跨儿社群在修改学历性别标记问题上所作出的努力，这指向跨儿群体在进入就业市场时面临的结构性障碍。2025年3月，一些跨儿伙伴自发呼吁推动学历修改问题的解决。在现有制度规定下，跨儿即使更改了身份证件上的性别标记，学历认证系统和学位证书上的性别标记仍然难以更改。求职者在背调与学历核验中可能被反复质疑“造假”，被迫解释、被迫出柜，甚至直接失去录用机会，难以获得就业机会。对许多人而言，这是一道贯穿职业生涯的长期障碍。社群因此尝试以更集体化的方式与相关部门沟通，却也很快感受到窗口的收紧与阻力的增大。

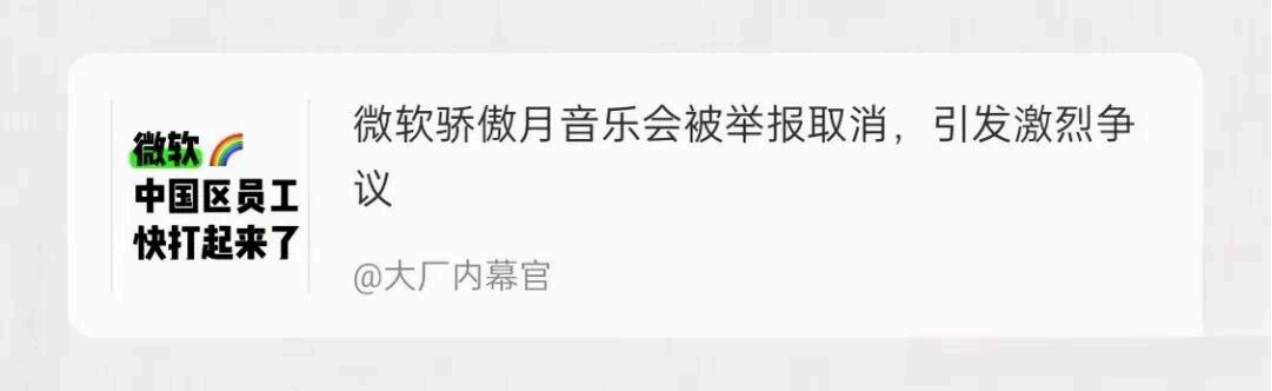


多元性别人群经历的职场歧视类型（数据来源：《中国性少数群体的职场体验报告》，职场的彩虹；图源：《成为多元性别的职场盟友》，万浔咨询 ）

第三个事件关于进入劳动场所后面临的就业歧视。2024年12月27日，《南华早报》报道了一起针对跨性别者的就业歧视案件。跨性别女性呱呱被南京一家国企单方面解雇，原因是她的性别表达不符合公司对“男员工”的期待。呱呱于2021年提起劳动仲裁，法院最终认定公司违法解除劳动合同，呱呱拿到了合计约六万元的赔偿。胜利真实存在，代价同样清晰：裁判文书刻意回避她的跨性别身份。后续她与律师试图以平等就业权、人格权等路径追究“歧视”的责任，却长期无法立案。这个案例一方面证明，劳动争议在现有制度中仍可能为面临就业歧视的多元性别性别当事人争取到具体补偿；另一方面也揭示了更深的困境：当“歧视”无法被命名、无法进入程序，劳动制度与工作场所文化就很难得到有效纠正。

在更广泛的职场环境层面，2025年6月前后也出现一些令人不安的信号。有员工在社交媒体上披露称，微软中国区原计划举行骄傲月内部活动，因内部员工举报而取消。类似的传闻还包括，某跨国运动品牌，原本计划在6月于门店开展多元性别友善宣传，在通知门店后被迅速叫停。它们共同指向一个现实：即便在“企业内部”这一看似更安全的空间，针对多元性别议题

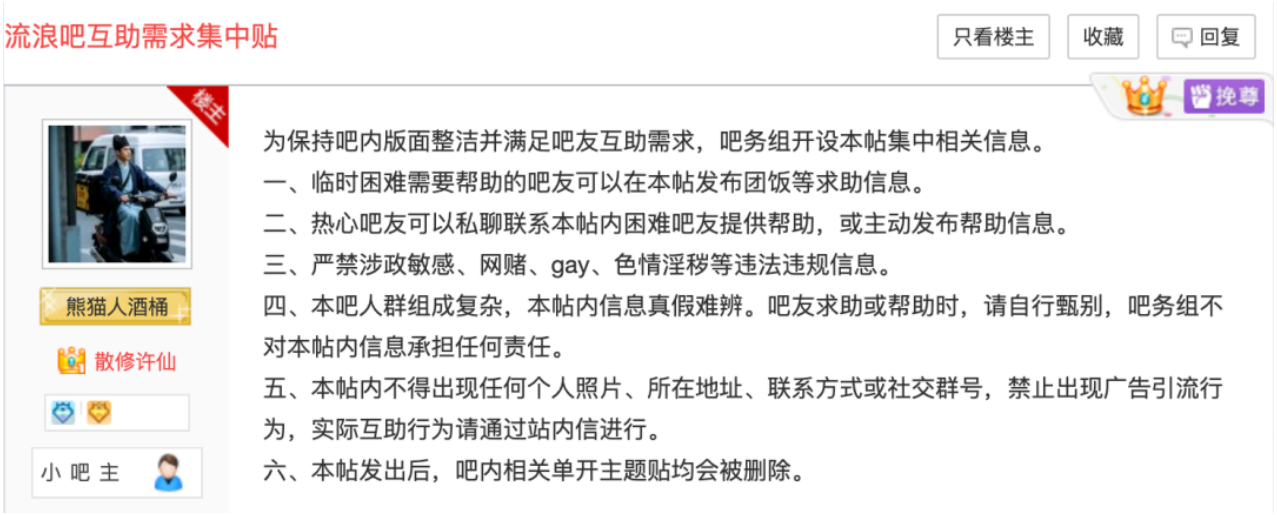
的努力，也会因为政策压力、部分员工阻力等因素被迅速推回沉默。但这些事件也提醒我们，许多跨国公司将多元性别议题压缩为节日庆祝，只在骄傲月前后想起来可以做一两场活动完成KPI，在平时缺乏制度建设、培训沟通与反歧视机制的积累，缺乏对本土环境中多元性别议题的工作手法的了解，那么当压力来临，必然随时面临保守意识形态的反扑。



网络截图，该小红书帖子已被删除

公共空间与网络空间里围绕多元性别发生的冲突，也离不开劳动与阶级视角。2025年7月6日，网络上开始流传郑州人民公园发生针对男同性恋者的围殴事件的视频。有两种常见话题转移方式值得警惕：一种是把暴力解释为地域问题，顺势污名化河南人；另一种是把施暴者粗暴归类为“无业社会青年”，对失业、底层、社会青年施以道德污名。这样的叙事既无助于追责，也无助于改变多元性别者的生存处境。需要被看见的是：在经济压力与分配不公加深的背景下，挫败感与失序感很容易被保守与仇恨动员吸纳，针对女性、多元性别者的性别暴力可能会更加高发。背后需要被问的问题是：谁在成为“无业青年”？ta们为什么会被仇恨与暴力的意识形态吸引？（相关讨论可参考：《特稿 | 近期性别事件追踪：郑州人民公园、南京“红姐事件”和大连工大的“国格校誉”》）

几个月后百度贴吧“流浪吧”出圈，呈现了吊诡的另一面：在原本主要围绕流浪经验、打零工、生存互助进行讨论的一个贴吧，出现了许多分享被“基友”（男同性恋者）收留、资助的经验分享，部分年轻男性甚至主动寻求男同性恋者收留，通过提供陪伴甚至身体接触换取食宿。此类行为被部分网友视为生存策略，亦被批"无底线"。这个现象受到关注后，平台治理介入，最先被明确清理的就包括“涉gay内容”，并被叙述为“风气好转”。这一“好转”本身就很说明问题：平台与公共叙事擅长把多元性别标记为“敏感内容”并清扫出场，同时也顺势阻碍对失业、流浪、诈骗、互助的自主讨论。把这两件事放在一起看，也能发现，被看见的“无业青年”多半是顺直男性。但多元性别者其实更可能处在就业不稳定、支持网络薄弱的位置，只是更难被统计、更难发声，于是只有在极端暴力事件或与性相关的博人眼球的新闻中才会出现。



“流浪吧”互助需求集中帖中，吧务组明确严禁“涉gay内容”（图源：网络）

这些事件并不彼此孤立：在劳动场所内外、劳动生涯始终，多元性别人群的劳动权益始终缺乏保障。我们对此并不意外。甚至在2025年，我们更明确地观察到，伴随着严峻的失业问题和不断加强的社会管控，一些新的趋势可能在发生。但我们的认识和讨论仍远远不足。

而从酷儿视角出发，诸如“妈妈岗”等基于二元性别而设计的就业机制，则在“支持”顺性别女性的同时，无形强化了严格的性别划分，使得跨性别与非二元性别劳动者在“身份特供”的岗位中难以找到容身之地。生存空间在二元性别叙事的强化下显得愈发逼仄。

最后，我们必须诚实地指出，这份基于互联网信息的年度盘点在呈现性少数群体的劳动权益时仍存在着刺眼的空缺，而这种“失语”本身正是2025年该群体最真实的生存写照。在主流媒体的聚光灯之外，非二元性别、跨性别及同性恋劳动者并非缺席了劳动现场，而是被严苛的二元性别审查机制与社会偏见推向了更深的不可见地带（详见往年劳动权益事件盘点）。还有许多酷儿被制度性排斥出了劳动力市场，无法获得稳定收入，但并不代表Ta们的照护和其他边缘性劳动是没有价值的。无法劳动也不代表没有价值。历史最终将铭Ta们在探索替代性生存空间上所作出的独特贡献。

十、残障与病患劳动者：奴役回潮，夹缝求生

当时间推进至2025年，我们愕然发现，残障劳动者的处境并未如技术乐观主义者预言那般随着AI时代的到来而顺利改善，反而呈现出一种令人心惊的“历史回潮”与“技术排斥”并存的撕裂图景。

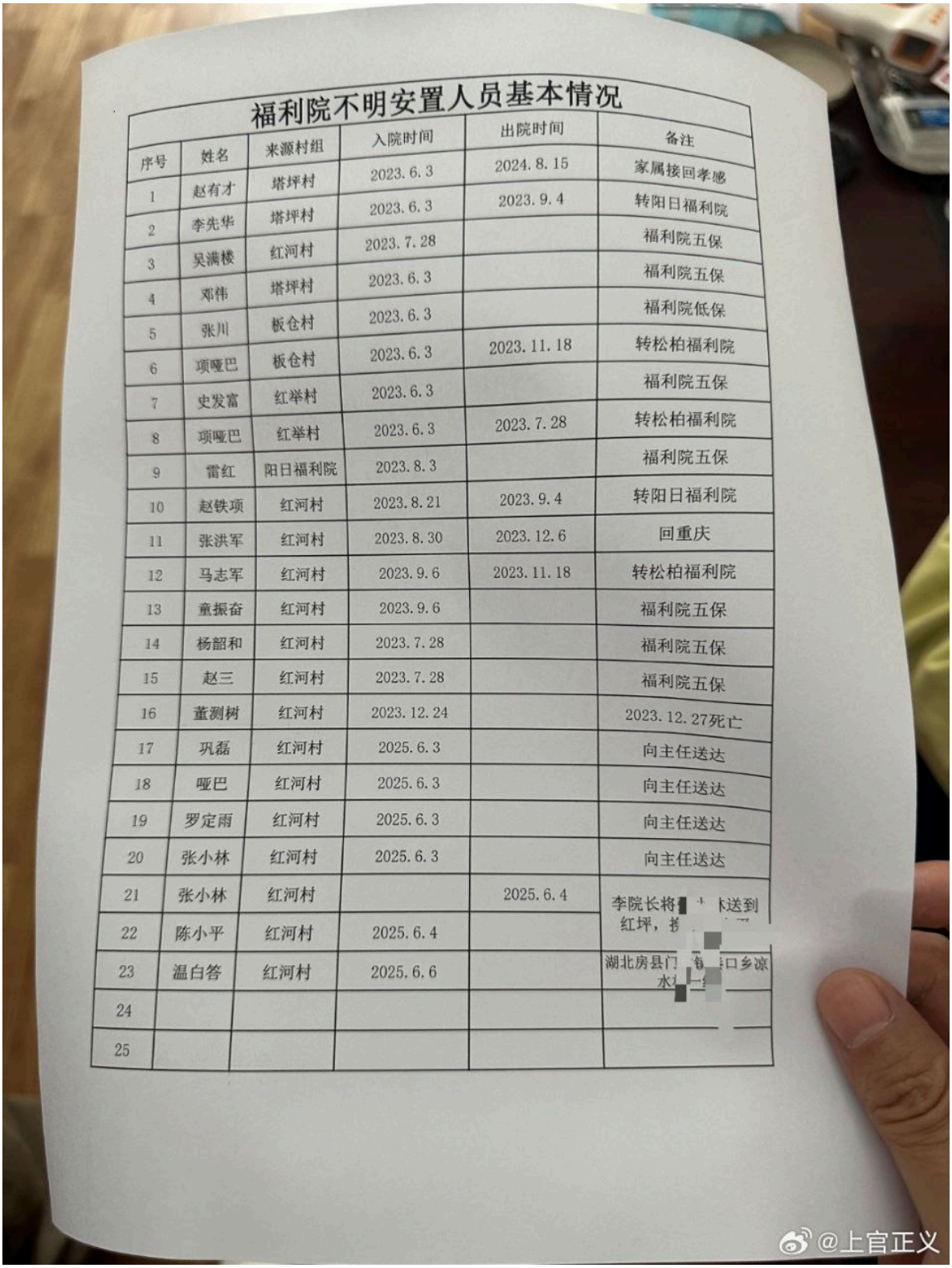
多地惊现强迫劳动

前两年我们还在讨论残疾证“虚假挂靠”背后制度失效的深层原因，而今年6月，由打拐志愿者上官正义揭开的“黑砖厂”强迫劳动产业链，则将公众视线骤然地拉回了至暗时刻。在湖南、山西、云南、广西等多地，超过200名智力障碍者及身体残障者被解救，Ta们被诱骗、控制，非人地在流水线上从事高强度体力劳动，不仅常年无休、遭受暴力，甚至连微薄的薪资都被层层盘剥。



上官正义解救残障人员事件时间线（部分）

这种资本原始积累式的奴役在上官正义10月10日的另一条爆料中，演化为一种令人更加毛骨悚然的“家庭式圈养”：在湖北神农架林区部分村落，身份不明的残障人士被村民“捡”回、“圈养”，长期从事繁重的农牧劳动。Ta们被每户分割控制2至5人，时间最长达11年。在此过程中，Ta们被随意命名、使用、殴打，甚至在死亡后也无声无息。最为讽刺的是，基层管理者早已通过防疫期间的疫苗登记证明完全掌握这些“黑户”和“奴工”的存在，但直到2025年5月才开始“突击收缴”式安置。目前仍有大量人员身份未明、找不到家属。



福利院不明安置人员基本情况

序号	姓名	来源村组	入院时间	出院时间	备注
1	赵有才	塔坪村	2023.6.3	2024.8.15	家属接回孝感
2	李先华	塔坪村	2023.6.3	2023.9.4	转阳日福利院
3	吴满楼	红河村	2023.7.28		福利院五保
4	邓伟	塔坪村	2023.6.3		福利院五保
5	张川	板仓村	2023.6.3		福利院低保
6	项哑巴	板仓村	2023.6.3	2023.11.18	转松柏福利院
7	史发富	红举村	2023.6.3		福利院五保
8	项哑巴	红举村	2023.6.3	2023.7.28	转松柏福利院
9	雷红	阳日福利院	2023.8.3		福利院五保
10	赵铁项	红河村	2023.8.21	2023.9.4	转阳日福利院
11	张洪军	红河村	2023.8.30	2023.12.6	回重庆
12	马志军	红河村	2023.9.6	2023.11.18	转松柏福利院
13	童振奋	红河村	2023.9.6		福利院五保
14	杨韶和	红河村	2023.7.28		福利院五保
15	赵三	红河村	2023.7.28		福利院五保
16	董测树	红河村	2023.12.24		2023.12.27死亡
17	巩磊	红河村	2025.6.3		向主任送达
18	哑巴	红河村	2025.6.3		向主任送达
19	罗定雨	红河村	2025.6.3		向主任送达
20	张小林	红河村	2025.6.3		向主任送达
21	张小林	红河村		2025.6.4	李院长将[redacted]送到红坪，[redacted]
22	陈小平	红河村	2025.6.4		
23	温白答	红河村	2025.6.6		湖北房县门[redacted]口乡凉水[redacted]
24					
25					

@上官正义

神农架不明身份残障人员福利院安置情况图，图源上官正义微博

遍布全国、横跨20余年，拐骗残障者强迫劳动的恶性事件接连曝光，无情地击碎了“残疾人较充分较高质量就业”的幻象。它昭示了在监管的盲区和法律的漏洞中，最边缘的残障群体仍可能沦为现代奴役的牺牲品，被视作可以随意榨取的“生物燃料”而非享有尊严的劳动者。这种“强制奴役”之所以能像幽灵般寄生于现代社会，本质上是农村残障照护体系真空与逐利人性合谋的产物。由于缺乏完善的托养机构和社会支持，智力障碍和身体残疾者往往被视为家庭的沉重负担。正是利用这种照护困境，工头能打着“介绍工作”“帮忙管教”的幌子轻易地将人带走，完成了从“家庭包袱”到“廉价劳动力”的罪恶转变。上官正义曾呼吁把拐卖成年男性纳入刑法，与拐卖妇女、儿童犯罪同等对待；并向中国残联建议在全国范围内进行残障人员（包括已失踪人员）的数据摸底和亲属采血入库，以彻底杜绝此类事件发生。

对于这些残障者而言，“解救”远非苦难的终点，而是另一场漫长困境的开端。12月的深度报道揭示了这群被解救者的深层困境：许多人在失踪多年后已被销户，导致低保、医保等救助通道完全阻断；长期的重体力劳动留下了满身伤病，使其彻底丧失了劳动能力；异地维权、追讨工资和工伤赔偿因证据不足、法律援助匮乏而举步维艰。这些现实情况表明，单纯的“打拐”无法将残障者从命运的泥沼中真正拯救出来，而更重要的是系统性的社会支持和法律重构。

被市场理性排斥

在就业市场的另一端，残障者则由于“效率和理性”的法则被主流商业社会排斥在外。在2025年的职场新闻中，我们看到了用人单位对残障者近乎苛刻的身体审查。5月，一名通过三轮面试的候选人仅因腿部残疾走路微跛，便被文具巨头“得力”劝退；10月，一名入职滴滴策略运营岗的员工，因“隐瞒”并不影响工作的跛脚状况被HR以为了避税才招残疾人的羞辱性言语辞退。这种对“不标准身体”的排斥，暗含着以个体生产力为最高标准的劳动力拣选逻辑，与就

业市场对病患群体的歧视形成同构，如同一种基于体检单进行的“隐形种姓划分”。医学生梁禄暖以笔试面试双第一的成绩应聘厦门市中医院，却因患有“桥本甲状腺炎”——一种在年轻女性中高发、几乎不影响生活且无需治疗的自身免疫性疾病——而被拒之门外。一名幼师因体检时查出携带地中海贫血基因——一种仅为携带者而非患者的生理状态——便遭到解聘。

尽管《公务员录用体检通用标准》仅列出了21条可被判定为体检不合格的情况，但实际上《公务员录用体检操作手册》中有超过70种疾病会被判定为体检不合格。而原本仅适用于公务员招录的严苛体检标准，正被越来越多的事业单位、国企甚至民营企业奉为圭臬。在就业市场供大于求的背景下，企业人事部门倾向于通过剔除任何潜在的健康风险来降低管理成本和后续风险。于是，桥本甲状腺炎、糖尿病、高血压等慢性病，都成为了求职者身上不可饶恕的“污点”。今年，一些已经在相关规定中被解除就业限制的疾病患者，比如乙肝病毒携带者依然会在求职过程中受到隐性歧视。

这些案例暴露出，企业依然习惯性地将残障和病患视为“风险”与“麻烦”。这种排斥甚至被写入了代码之中：尽管法律允许持有C5驾照的残障人士驾驶汽车，且上海市交通委明确表示在网约车从业资格许可上“未设置门槛”，但主流网约车平台在注册环节直接将C5驾照排除在外。数据显示，截至2025年1月，仅上海就有1255名C5驾照持有者，四川有1.1万人。这意味着庞大的具备驾驶技能的残障群体，因平台设置的“技术性门槛”而无法进入门槛相对较低的网约车行业就业。上海市人大代表金晶呼吁平台开放注册，并通过上线“友好标识”系统来告知乘客司机情况，促进司乘理解。

自救与抗争

而在制度性排斥与生存压力的夹缝中，身患重症慢病的劳动者不得不探索出一种悲壮的自救模式。今年有多篇报道聚焦在广州城郊出现的“尿毒症工厂”，来自全国各地的尿毒症患者聚集于此。工人在透析中心的楼上缝制衣物，用缝纫机踩出的工钱来换取楼下的透析机会。“以

工养医”——劳动成为了患者维持生命体征的唯一筹码。当前，我国尿毒症发病率呈上升趋势显著。截至2024年底，我国有超200万尿毒症病人，预计到2030年会突破300万。其中内地透析患者总数达118.3万例，大量乡镇县城尿毒症病人，面临着就业、就医和经济上的困境。同样在生死线上挣扎的还有患有尿毒症的外卖骑手，为了支付高昂的透析费用，在身体允许的间隙拼命接单。



尿毒症患者在工厂

重症慢病群体呈现出的这种“生死疲劳”，背后是医保制度的地域鸿沟与无业保障的空缺。由于尿毒症未被认定为法定残疾，无法享受残疾人就业保障金带来的岗位红利，加之老家医保

报销比例低、缺乏透析资源，Ta们被迫迁徙至医保政策更开放的珠三角。2025年7月15日实施的《广东省医疗保障局关于公布泌尿系统透析类医疗服务价格项目的通知》显示，医保报销九成“血液透析费”，通过医保经办机构拨付给透析中心。尿毒症患者可以通过缴纳灵活就业人员社保享受这一优惠的医保政策。而广东是全国独立透析中心数量最多的省份，这里的民营透析中心为了争夺稳定的透析客源及其背后的医保资金，创造出“工医结合”模式。

这种游走在法律灰色地带的模式，其实是社会对“残障”与“病患”僵化认知的某种产物。加拿大学者Monique A. M. Gignac提出的“间歇性残障”（Episodic Disability）困境：现行的劳动法律与福利体系建立在二元对立之上——要么是“完全健康”的完美劳动力，要么是“残障失能”的救济对象。而重症慢病患者处于这种二元切分之外的波动区间：患者的健康状况具有间歇性和不确定性，既无法满足企业对“恒定效率”的贪婪要求，又因缺乏显性的肢体缺失而被残联的保障网漏接。“尿毒症工厂”也远非“互助乌托邦”。在计件薪酬的鞭策下，为了覆盖医保外的自费药物与生活开支，工人们不得不忍受普遍的超时工作。这种高强度的劳作对于本就脆弱的透析躯体而言，无异于一种慢性透支。而在法律层面，由于缺乏针对慢性重症患者的专门用工规范，一旦发生意外，便极易陷入是“工伤”还是“病亡”的残酷争议中，劳动权益极难得到保障。原本应由公共福利承担的救助责任被转嫁给逐利的市场，劳动者的生命权便被压缩到了极限。

而当这些脆弱的劳动者试图通过正当途径维护权益时，有时却会遭遇公权力的沉重打击。安徽淮南矿工张坡因工伤致五级伤残，基本丧失劳动能力。因伤残津贴多年未随物价和低保标准合理上涨，难以维持生计，他多次向原单位淮河能源控股集团反映诉求未果。在无暴力倾向、无精神病史且本人及家属强烈反对的情况下，警方将其强制送入医院精神科关押22天，其后又被警方以“寻衅滋事”处以行政拘留8天。

2025年也并非全无光亮，这些光亮源自残障者不再沉默的抗争。我们看到：5月，持有焊工证的残障小周通过漫长的法律诉讼赢得了反歧视的胜诉；9月，被滴滴劝退的员工坚持曝光，最终换来了企业的公开致歉与重新入职；10月，在武汉的商圈，当保安试图用水管驱赶杂技表

演的残障艺人时，Ta们驾驶着轮椅勇敢地进行反击；在劳动者和法律界人士的不断申诉下，国家有关部门终于调整公务员录用体检标准，将地中海贫血、多囊肾和桥本甲状腺炎三项疾病纳为合格。

“致敬”姿态的背后

纵观本年，由国务院于6月印发的《促进残疾人就业三年行动方案》，标志着相关行动进入到第二期（2025-2027年）。根据官方统计，全国一期（2022—2024年）三年行动新增164.8万名残疾人就业，远超原定百万新增就业目标。然而，当我们穿透这些亮眼的数字，目光下沉至具体的个体命运时，看到的往往不是体面劳动的落地，而是“苦难奇观”的再生产。两则被媒体广泛歌颂的“正能量”新闻，成为了对这一数据的真实注脚：贵州遵义39岁的无腿外卖员高龙友，拒绝了残疾人补助，坚持“靠自己挣钱”，依靠一块滑板和一条板凳，每天凌晨五点半便开始穿梭于车流之中；湖南湘西失去双臂的李向阳则练就了“独轮车送餐”的绝技，用断臂上的磁吸装置固定手机，在古城的石板路上演绎着“身残志坚”的蓝骑士传说。



贵州遵义无腿外卖员工作图 图源:动静贵州

残障者的艰难求生在主流叙事中被包装成“对生活的热爱”，评论区里充满了“致敬”与“感动”。但我们在感动之余，是否应当追问:为什么我们的社会保障体系，会让一位无腿者觉得领低保是“不好意思白拿”？为什么一位无臂者的职业归宿，最终只能是容错率极低、高度依赖肢

体健全度的外卖行业？为什么这些参与劳动的残障者不仅要对抗肢体的残缺，还要对抗不为Ta们设计的城市交通网？而当“带血的励志”被官方和媒体作为典型推崇时，它实际上是在暗示只要你“够努力、够坚强”，系统性的障碍就不复存在。

同样的叙事也发生在技术对残障者的赋能报道上：在一则“高位截瘫患者因侵入式脑机接口实现再就业”的新闻里，耗资巨大的开颅手术与最前沿的神经解码技术，最终服务的竟是数字经济底层的“数据标注”流水线；而驱动残障劳动者坚持工作的动力，依然是“给儿子攒学费”的沉重经济焦虑。当“再就业”被塑造成技术赋能成果的宣传重点时，受试者真实而复杂的处境反而被压缩成一种可被展示的样板——“工资不多”被轻描淡写，劳动权益、合理便利、长期医疗与伦理责任等关键问题几乎隐身。这种报道把残障者的尊严再次系于劳动与生产力：仿佛只有重新进入劳动序列，才能重获价值。它看似在讲“赋能”，实则可能在为制度缺位与低保障用工提供新的道德化包装。

这种割裂迫使我们反思：当残障者成为统计就业率的分子时，Ta们是否真正享有劳动法赋予的安全保障和职业尊严？当我们在谈论“促进就业”时，对这一目标的追求是否掩盖了对残障者基本人权的漠视？如果缺少强有力的法律兜底与社会保障，所谓的“就业”很容易异化为对这一脆弱群体的定向剥削。而Ta们真正缺乏的，不仅仅是岗位，更不是“励志”的赞歌，而是作为“完整权利主体”的社会地位，以及一种能够包容差异、去唯效率论的结构性支撑。

十一、少数民族劳动者：转移、治理与失序

进入 2025 年，“稳就业”“共同富裕”“边疆发展”“劳动力转移就业”等政策话语持续加码。但在经济下行、产业调整与治理强化叠加的背景下，以少数民族劳动者为主体的劳动困境却并没有真正进入公共讨论的中心。

治理成效与成功故事

主流报道中存在两种稳定的叙事路径：一条是政策与白皮书框架下的“治理成效”，另一条是个体经验被道德化后的“成功故事”。以2025年内蒙古出台的《保障农民工工资支付条例》为例，它作为“全国首部”此类地方性法规，着力推动治理逻辑从“集中攻坚”向“常态长效”转变，通过压实建设单位责任、推进资金监管前移、强化部门协同等方式回应欠薪顽疾。这一点在西藏自治区2025年7月发布的《拖欠农民工工资失信联合惩戒名单》中也得到了体现——拉萨市劳动监察部门查明四川绵耀建筑工程有限公司西藏分公司因拖欠 72 名劳动者工资共计约 102 万元人民币，反映出跨区域的劳权保障联动正在加强。

这些问题当然触及广大农民工的普遍痛点，然而却在公共叙述层面常将“农民工”建构为一个高度同质化的身份范畴,缺乏对群体内部差异性的深入辨识。值得追问的是，在农牧区与跨旗县流动的背景下，那些语言沟通受限、信息获取不畅或维权成本更高的少数民族劳动者，是否在结构上面临着更为突出的劳权风险，而现有政策叙事却未能充分回应其处境的特殊性。

同样的去差异化逻辑也体现在国务院新闻办公室2020年9月发布的《新疆的劳动就业保障》与2025年3月发布的《新时代西藏人权事业的发展与进步》中。在上述政策框架中，就业被视为“人权”最核心的实现路径。少数民族劳动者被持续定位为“待解放的剩余劳动力”，其原有的生计方式、土地关系与社区结构被描述为低效和落后的。劳动被转化为一种治理技术，通过自上而下的培训、转移与组织化输出得以实现。



而能够持续进入传播视野的，往往还是经过选择的“成功样本”。如藏族女性卓玛草在甘肃高原地区从事快递投递的故事，在2024至2025年间多次被媒体转载。报道将其塑造为为“大学毕业不嫌岗位低”“扎根基层、连接草原与世界”的励志范例，强调她六年投递四十多万单、一人承担全县配送，在高寒牧区兼顾翻译、代购等多重劳动，从而重新定义了“体面劳动”的内涵。这种颂扬反而遮蔽了另一种现实：在高度依赖物流下沉与基层服务的地区，这类岗位之所以被视为“难得的稳定就业”，恰恰反映了当地可供选择的劳动路径极其狭窄。

类似的赞歌叙事也体现在2025 年5月12日发布的一篇非虚构报道《醒来的卓玛》中。文章以青海海南州共和县江西沟镇牧区女性的直播带货经历为线索，将平台经济描绘为一种“赋权工具”——主人公通过获得收入、关注与可见性，最终进入政协体系，被呈现为基层女性“向上流动”的典型。然而，报道同时也不得不承认，这种经济能力的提升并未同步转化为家庭内部的财务主导权。卓玛承担着直播销售、记账与运营等核心劳动，但家庭中的资金仍主要由丈夫掌控——银行卡由其保管，大额支出依然需要丈夫同意甚至批准。

更值得关注的是，在这种被称作“成功”的日常生活中，名声规训、父权控制乃至家庭暴力并未真正退出。标题所指向的“醒来”，与其说是对既有性别结构的松动，不如说更像是对特定发展模板的靠近：卓玛通过反复观看《甄嬛传》跟读普通话、学习英语、接触“新文化”，并重

新练写名字、学习算账与成本利润核算，这些努力被叙述为自我提升与进步的标志。在这一叙事中，“进步”被隐含地设定为向汉族城市中产生活方式、平台化与规范化经营主体靠拢的过程，而非对家庭权力结构或性别不平等本身的改变。

贵州民族大学晏月平于2024年发布的一项研究基于国家卫健委2016年的数据指出，在政策畅想未覆盖的现实处境中，少数民族流动人口总体收入显著低于汉族，且多就业集中于低收入行业和区域；研究进一步揭示，在教育水平、就业质量、社会资本积累和区域发展机会上的结构性劣势，是其难以共享发展红利的关键原因。

赋权抑或失权

与上述主流赞歌形成刺眼对照的，是少量调查性写作所揭露的残酷现实。2025年1月16日正面连接发布的第一人称报道《我在泰缅边境调查电诈产业 200 天》把目光投向被零工化就业体系挤出主流市场的少数民族青年身上：Ta们长期依赖零工平台、熟人介绍等非正规用工渠道，在“高薪出国工作”的诱骗下被带入跨境电诈园区。由于语言能力不足与证件缺失，Ta们在园区内更难完成“业绩”，更容易被当作可反复转卖的“资产”，长期困于暴力、胁迫与赎金机制中。这里的残酷性不只在于“被骗”，而在于同样身处电诈体系，少数民族受害者往往承担更高的滞留和逃离成本。

这种结构性张力在国际层面也被进一步揭示。国际劳工组织（ILO）于2025年2月14日发布的报告中指出，在“扶贫”“解放劳动力”等政策话语之下，存在将制度性风险集中转移至维吾尔族、藏族及其他少数民族群体的趋势，尤其波及农村小农户、牧民与被划为“剩余劳动力”的群体。报告认为，这些群体在跨省转移就业过程中，常被引导或安排进入太阳能电池板、电池制造、季节性农业、海产品加工等高强度劳动行业，其选择的“自愿性”在高度组织化的动员体系中往往难以厘清。一些地区通过带有军事化色彩的职业培训、干部直接介入与配额式安排，推动藏族农牧民脱离传统生计，转向道路建设、采矿、食品加工等产业。这一过程在改

变劳动形态的同时，也客观上削弱了原有的宗教实践与社区网络。ILO 强调，强迫劳动的风险并非孤立存在，而是与土地剥离、家庭分离与文化同化等过程相互交织，使少数民族劳动者在“就业”“去极端化”等名义下，逐步被纳入一种高度管控、权利受限、服务于国家经济目标的劳动秩序之中。

贴近民族劳工日常处境、从劳动关系与生计结构出发的近距离描写仍然稀缺。2025年，公共policy发布的文章《从“安置”到“归属”》以云南怒江傈僳族的易地扶贫搬迁为例，指出在融入国家经济发展的背景下，这种搬迁对少数民族群体而言远非简单的空间迁徙。Ta们面临的是生计、文化与心理的三重断层：一是经济断层，失地、生活成本上升与非农就业门槛（技能/语言/适应）叠加，迫使许多人进入低保障、低回报、临时性岗位，难以建立稳定预期；二是文化与社会断层，集中安置带来“规矩多”“不自由”的束缚，交往圈仍局限于本民族，传统仪式（如火塘、宰杀）常与社区管理规范冲突，引发邻里紧张与“传统被否定”的情绪；三是教育与代际断层，母语教育缺失、普通话能力弱导致孩子们在课堂上沉默与自卑，而依赖子女翻译的家校沟通又加剧了家长的无力感。这深刻体现了民族劳工所面对的是经济结构、文化秩序与情感网络的三重系统性困境。

2024年发表的《城市外来少数民族青年社会融入状况研究》基于对珠三角、长三角与京津冀2300 余名少数民族青年的调查，也指出了普遍的经济困境：青年少数民族劳工的年收入与年消费多集中在5万以下；Ta们并非“不愿融入”，但却长期受困于低收入行业与非正规岗位，面临劳动合同签订率与社保参保率双低、住房保障与就业稳定缺失等制度短板。“愿意融入”的初衷，在现实中逐步消耗为“难以扎根”的结局。

同样的结构性困境也出现在返乡民族劳工群体中。2024年的《乡村振兴背景下少数民族务工人员返乡研究》指出，返乡并非简单的空间性回流，而是一种被政策寄予厚望的“功能性回归”。返乡者被期待承担产业振兴、基层治理与文化重建的多重使命，但现实常常卡在政策激励与个体可行能力之间：返乡创业门槛高、失败风险更多由个体承担，社会支持有限，在城市积累的技能与经验也难以转化为稳定生计。因此“返乡”在不少情况下更像是被结构推回的路径。

在这样的发展叙事中，少数民族劳动者虽被持续纳入国家治理的视野，却始终难以作为完整的劳动权利主体出现，Ta们被统计、转移、安置和表扬，其现实处境便被悄然改写为一种“别无选择”的合理状态。许多转移安排与其说是为了效益最大化，不如说是为了系统性地削弱Ta们自身的主体性。那些从小习得普通话的城市中产及富裕阶层汉族群体轻而易举可以得到的资源，对少数民族劳工而言却需要个体超人般的品质才可能获取。在将Ta们视为典范的同时，主流叙事也无意间抹平了不同族群在政治、经济和社会文化领域存在的深层的不平等。

十二、海外劳工：在跨国剥削与灰色产业中求生

从某种意义上看，海外劳工比国内劳工更为脆弱。Ta们面临的问题在今年并未减少，尤其在全球政治加速右转、动荡加剧的当下。2025年海外劳工相关事件呈现出若干共同特征：风险不再仅来自非法中介或灰色地带，而是广泛存在于合法经营与跨国产业链内部；签证依附、信息不对称与监管缺位相互交织，使外籍劳工长期处于弱势位置；在全球政治右转与地缘紧张加剧的背景下，海外劳工问题愈发被地缘政治博弈和民族主义情绪劫持。

海外矿产采掘业仍深陷指控

本年度海外劳工调查中，赞比亚尾矿坝溃决事故以及印尼的镍矿开采所涉及的相关中国公司（分别为赞比亚谦比希湿法冶炼有限公司、中国青山控股集团）尤其受到国际新闻媒体密集关注。中非时间2025年2月18日，赞比亚北部一座由中国有色矿业有限公司在赞比亚注册的附属公司赞比亚谦比希湿法冶炼有限公司（谦比希湿法冶炼）所有的铜矿发生尾矿坝溃决事故

，释放了约5000万公升含酸性及剧毒的废料。这次污染严重破坏了作为赞比亚全国约六成人口主要水源的卡富埃河的水生生态，影响水源供应及沿岸农业。



拍摄于2025年2月19日的视频截图

位于基特韦附近的Sino-Metals Leach赞比亚矿场的尾矿坝出现溃坝



该事故污染了当地一条主要河流

且在下游至少100公里处已检测到污染迹象，可能影响数百万人

在印尼，中国青山控股集团（Tsingshan Holding Group）自6年前进入印尼市场以来就争议不断。今年4月，赵胤风 (Zhaoyin Feng) 与 Hasya Nindita撰写的报道聚焦印尼中苏拉威西省莫罗瓦利工业园区（IMIP）。该园区是世界最大的不锈钢与镍加工基地之一，由中国青山控股集团主导建设。今年6月，气候权利国际组织报道了中国公司在印尼镍矿与冶炼作业中的人权和环境问题。



印尼韦达湾工业园（由三家总部位于中国的私营企业合资建立）

产能占全球不锈钢产量近三分之一的青山控股集团，于6月暂停了其印尼镍冶炼厂主要生产线。此举反映出全球镍市场正因供应过剩、需求萎缩和价格崩盘陷入困境。这种由供应过剩造成的生产中断，也对印尼依赖镍产业的支柱政策构成了威胁。随着电池技术路线逐渐转向非镍基材料，要求暂停新建镍冶炼厂的呼声日益高涨。相关企业及其利益联盟被指不仅压制工会权利，漠视国家和国际标准，使工人面临低工资、恶劣环境和安全隐患等问题，更在近些年来给当地带来持续的环境破坏。然而，在赞比亚尾矿坝溃决事故中，国内媒体与公众舆论往往较少关注事故对当地环境及居民带来的持续性影响，反而对赞比亚要求中国相关公司赔偿800亿美元感到不满甚至愤怒。

中企存在严重劳权侵犯问题

在多个运营地，中国企业亦出现明显的用工歧视现象。例如，尼日尔（Niger）政府于 2025 年 3 月决定驱逐三名中国石油公司的高层管理人员，原因是外籍员工与当地员工之间的薪酬差距过大。尼日尔方面批评中石油在岗位分配与薪酬结构上存在用工歧视：中国员工多占据管理岗位，而当地员工主要从事基层劳动岗位。

在人口贩运相关议题上，去年我们提及的比亚迪在巴西非法雇佣163名中国劳工的事件今年仍有新进展：今年5月，巴西Bahia州劳工检察机关正式起诉比亚迪，指控其不仅在与劳工签署的合约中包含大量非法条款，更持续让劳工在“类似奴役”条件下工作。

这都印证了原商务部欧洲司副司长、中国驻法国使馆公使衔经济商务参赞马社在2025中国企业出海高峰论坛上的发言。他认为，中国企业在“走出去”过程中普遍存在合规能力不足的问题，尤其在人力资源管理和对当地劳动法规理解与适应方面。这些问题已成为海外经营的重要风险源。很多企业，尤其是中小企业，信息来源有限且碎片化；企业多从员工亲友、所在国华人或同行处获取信息，这些信息不全面甚至错误，易构成误导。国内“成功管理经验”照搬到国外往往行不通，比如在欧洲国家解雇员工难度极大。

9月7日发布的一份调查报道则揭示了中国远洋鱿鱼捕捞船队及其供应链中长期存在的劳工权益与环境问题。其作业区域多位于公海或他国专属经济区之外，因此难以被母国有效监管，形成了事实上的“监管空白区”。在阿根廷专属经济区（EEZ）以外的公海水域，中国远洋鱿鱼捕捞船队被指存在严重劳工权益侵害行为，包括超长工时、扣押护照或其他身份证件、拖欠工资，以及在船员受伤或死亡后缺乏及时有效的救助。这些船员多来自东南亚国家（如印尼、菲律宾等），而捕捞产品最终可能进入美国与欧洲市场。环境正义基金会（EJF, Environmental Justice Foundation）查明了187家与问题船只相关的进口商或买家，其中约45%位于美国。该报道进一步指出该行业存在监管薄弱、作业周期极长、船只不受港口国有

效约束等“标志性问题”，还强调中国远洋捕捞产业链中劳工权益侵害与环境破坏存在相互强化的共生关系，二者共同构成了一个系统性、结构性的全球性问题。

海外中国劳工困境

据商务部统计，截至今年9月末，中国的对外劳务人数达到59.5万人，较去年同期增加2.4万（此数据尚未包含未通过正规渠道出国务工的人员）。以日本为例，截至2025年6月，在日中国籍居民已达90万人，较去年同期增加6.5万人。

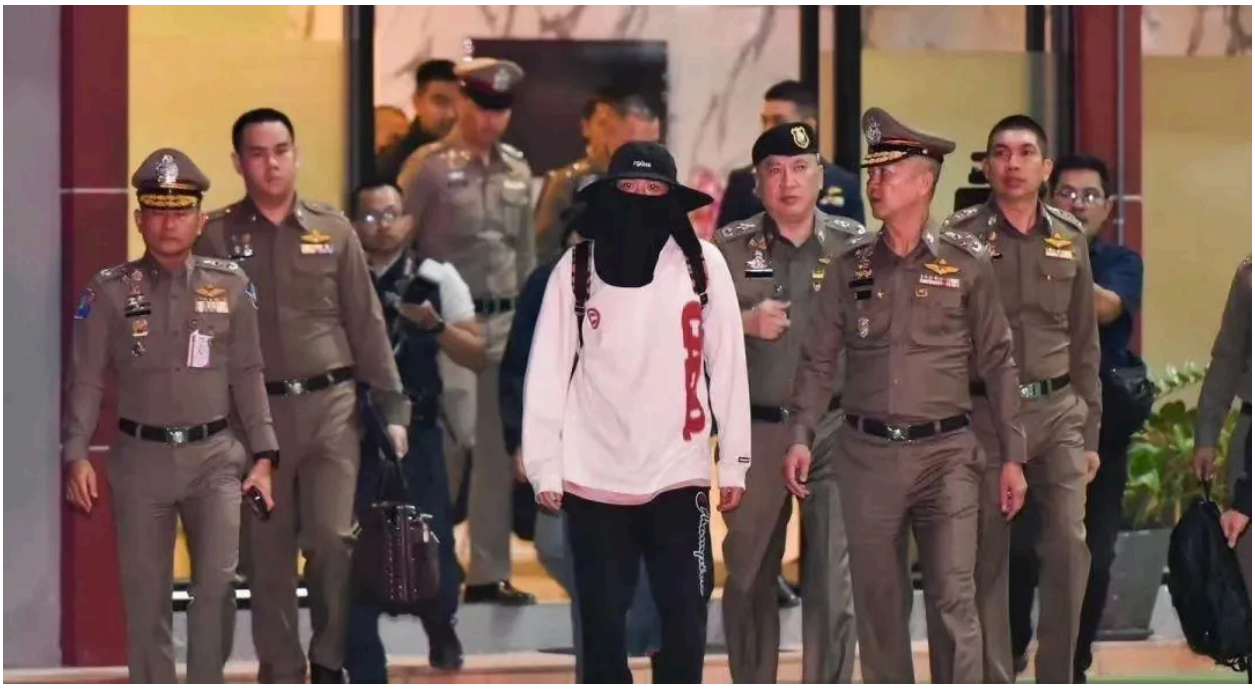
越来越多的劳动者由于经济下行带来的就业压力等现实考量，选择向外移民。然而抵达目的地国家后，Ta们往往面对从脑力劳动到体力劳动的转变，因为发达国家高端岗位往往饱和，而护理、建筑等行业等仍存在大量空缺。为应对劳动力短缺，一些国家正调整移民政策以吸引外来劳工。例如法国在2025年6月简化了外来劳工的签证流程，韩国政府也放宽了其针对移民以及外来劳工的政策。然而，韩国民间社会的反应却截然不同。今年9月，韩国政府对中国团体游客实施的临时免签政策引发了一系列反对中国免签入境及反华的示威活动。这种社会情绪的背后，是长期存在的结构性矛盾：韩国本地社会对外籍劳工的歧视依然普遍，而外籍劳工自身则面临更为严峻的生存困境。调查显示，在韩外籍劳动者的工伤死亡率是韩籍劳动者的三倍。2025年5月，联合国委员会在关于韩国劳工权益的结论性意见中罕见地直接批评韩国政府应对种族歧视不力，并对其人权机构在保障外籍工人住宿安全、降低工伤事故及遏制劳动剥削等方面的消极作为表达了关切。

类似的紧张关系并非仅存在于韩国。香港特区政府也于同期暂停原计划为期约三年的输入劳工安排。有在港的女性工人组织于2025年4月公开发声，反对进一步扩大低技能岗位的外劳输入，认为此举会削弱雇主改善本地劳工待遇的动力。2025年6月，港府设立举报热线鼓励公众举报雇主以外劳取代本地员工的行为，这进一步凸显外来劳动者在经济焦虑与政治压力交织下所处的脆弱境遇。

目前各发达国家普遍将引进外来劳动力视为应对少子化、老龄化等社会结构性问题所导致劳动力短缺的重要策略。截至今年4月，在日外籍劳动者已达230万人，创下历史新高。然而，当许多人放弃相对熟悉的国内环境前往异国他乡谋生时，在陌生处境中首先需要面对的往往并非目的国的制度壁垒，而是来自中国同胞的算计与恶意——因为Ta们最清楚这些劳工的被动位置与迫切需求。当地的黑中介及部分缺乏责任意识的中国企业使大量劳动者深受其害。

今年11月，单读的报道《当华人移民成为“剥削者”》亦印证了这一现实。报道指出，意大利普拉托由华人主导的快时尚产业延续着一种“移动制度”的用工模式：通过每周7天、每天12小时以上的超长工时，并以“包食宿+允许流动”为条件，来适配产业的短周期需求。这些产业所雇佣的工人原本大多是华人，形成了种族内部的剥削。随着南亚移民逐渐取代华人成为基层劳动力主力，这一缺乏基本劳动保障的模式开始频繁引发劳资冲突，劳工的核心诉求集中在落实“每周5天、每天8小时”的法定工时。

年初的王星案则再次将公众目光聚焦到缅甸、柬埔寨一带的电信诈骗产业链：2025年1月3日，演员王星星在泰国拍戏途中于泰缅边境失联，其女友迅速报警并借助网络扩大关注。经多方联合搜救，王星星于1月7日被安全找到。此案也提醒人们，社会中层人群同样可能陷入此类跨境诈骗的危险之中。



被救出的王星

更值得警惕的是，在中国仍有大量破产负债者、有前科记录者，以及渴望快速致富却社会经验匮乏的学生，在诱惑下铤而走险，最后沦为电诈园区的工具人。2025年11月6日，"三联生活周刊"发布深度报道《想挣钱的失学少年，被骗入严重缺人的缅甸诈骗园区》，详尽披露了起四川农村少年陈志成（16岁）被诱骗至缅甸诈骗园区的真实经历：2023年7月，在四川酒吧工作的陈志成被一名自称“小胖”的男子以昆明高薪工作诱骗至缅北诈骗园区。在园区他每日工作时长超过16小时，需完成150-200条短信任务，未完成指标便会遭到棍棒殴打。他与家人失联半年，直到2024年春天才通过音乐软件与姐姐陈雪重新取得联系。在"全球反诈组织"成员陆向日的协助下，陈雪通过合法途径成功救回弟弟陈志成。然而，因遭受长期虐待，陈志成身心严重受损，返家后精神恍惚、反应迟钝。

该报道还揭示了诈骗园区面临的严重人员短缺问题。据警方人员张亮透露，2023年打击行动导致超5万名中国籍涉诈犯罪嫌疑人被捕，致使诈骗公司开始转向招募未成年人，如15岁四川初中生王子涵。Ta们被熟人以"能有吃有喝，还有现金"为诱饵骗入园区。诈骗公司往往伪造其身份证蒙混过关。其中超过50%被诱骗至园区。

外籍劳工即使选择进入表面合法合规的当地企业工作，仍可能面临更为隐蔽的剥削。某些企业深谙工作签证对外籍劳工的重要性，并利用其对当地法律认知有限、语言沟通不畅、维权渠道复杂等现实困境，将这些弱点转化为控制手段，通过克扣工资、故意延迟发放薪资、违法收取中介费等方式进行牟利。例如，今年6月，澳大利亚新南威尔士州政府在针对企业“现代奴隶制”合规情况的调查中发现，移民工人在农业与食品供应链中遭受系统性、广泛性的剥削。又如，今年7月1日，瑞典工会媒体Arbetet发布的深度调查显示，瑞典大型亚洲快餐连锁品牌Chopchop在其全国多家门店存在严重的劳工剥削问题，受害者主要为中国籍劳工。报道称，这些劳工不仅长期超时工作、薪酬远低于法定标准，甚至需支付高额“中介费”才能获得工作岗位，同时还面临严密监控和工伤事故频发等风险，引发了当地社会广泛关注。

在政治局势持续动荡的地区，中国劳工面临的人身安全风险尤为突出。今年6月，尼日利亚南部埃多州一名安全机构发言人通报称，当地武装分子杀害了八名保安人员并绑架了数名中国籍外籍劳工。大部分被绑人员随后获救，但仍有一人下落不明。9月，西非国家马里（Mali）境内的“支持伊斯兰与穆斯林组织”（Groupe de soutien à l’islam et aux musulmans,GSIM，隶属基地组织）加强了对外国工业设施尤其是中资项目的袭击力度。根据美国企业研究所（American Enterprise Institute）的资料，自6月以来，该组织针对的七个外国工业项目中六个为中资项目。这表明在这些地区，中国劳工及相关企业所面临的风险已呈现出结构性、持续化且具有明确指向性的特征。

在以色列参与工程建设的中国籍建筑工人也面临严峻的劳权问题。今年7月，有报道指出，因为以色列发动的加沙种族灭绝战争导致原先巴勒斯坦人占多数的劳工无法进入以色列，以色列建筑业严重缺工，加大了从中国等多个国家招聘建筑工人的力度。然而在以色列工作的建筑工在社交媒体上声称，以色列方拒绝让外籍劳工进入防空洞避难，甚至有多名中国劳工

在以色列失联。这些问题的存在，加上中资公司常被指责参与或者无视人口贩运的问题，加之一些复杂的背景因素，使得中国背景的劳务公司有时会受到更严格的审查。例如今年8月，以色列住房与建设部的一项建筑业招标计划文件对来自包括中国在内的部分国家的企业增设了额外的合规审查要求。三家中国建筑企业认为此条款构成“不对等对待”，并提出诉讼要求撤销。当地法院最终驳回了中资企业的诉求，维持了招标原案判决。

中国籍海外劳工的维权行动

即便是在法国巴黎这样游行罢工文化较为盛行、劳动者维权意识相对较强的地区，相关调查仍显示，中国劳工普遍面临融入困难的问题。当地人往往认为中国籍劳工“不爱抗争而更倾向于忍受”。中国劳工确实普遍担忧维权导致的失业风险及其他麻烦。这种对风险的高度规避心理，使得许多劳动者在面对不公待遇时选择沉默。然而，从印度尼西亚因欠薪问题爆发的集体罢工事件，到爱尔兰中国厨师成功维权的案例，证明在特定条件下，中国劳动者同样具备集体行动和个体抗争的能力。2月18日，前述印尼的莫罗瓦利园区（IMIP）的矿业与能源工业工人工会（SBIPE）在莫罗瓦利公司总部前举行示威，要求厂方就2024年2月发生的三起工伤事故承担责任，提出赔偿伤亡受害者、改善安全培训、保障防护装备等诉求。示威遭到暴力镇压，厂区安全人员甚至对抗议者使用暴力，包括踩踏一名女性抗议者。2月22日，数百名中国籍外来劳工再度聚集，要求园区内的PT　QMB新能源材料公司支付拖欠的工资（受影响的工人主要是由PT QMB的中国外包单位九龙劳动服务雇佣的建筑工人）。这一事件显示，即便在高压环境下，中国劳工仍可能通过集体行动表达诉求。

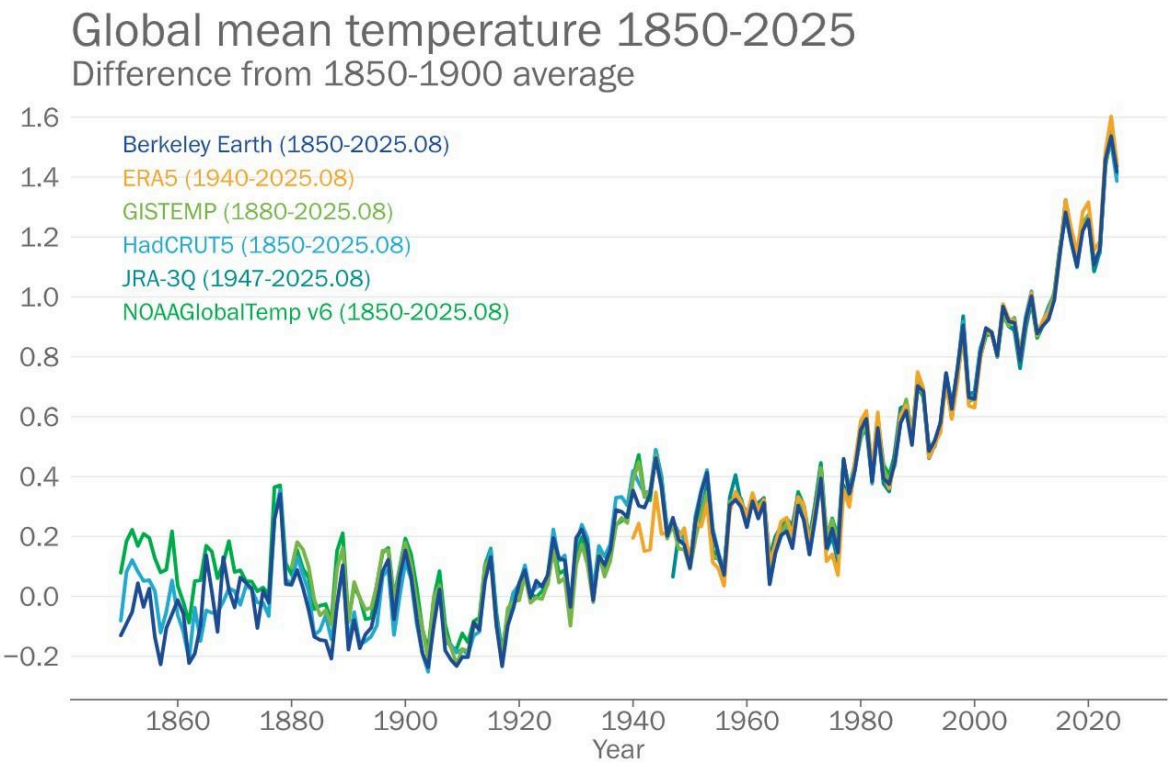
在欧洲，个体维权的成功案例亦证明制度性救济渠道的存在价值。爱尔兰卡文郡一家外卖店的中国籍厨师Gao　Xiaofeng每周工作时间高达73小时，却被迫偿还高额“中介费”，实际每周可支配收入仅约60欧元。Gao提供的证据还显示，他在工作期间多次被要求将工资返还给中

介，且在餐厅工作期间长期遭人身威胁，护照被扣押，直到去年8月在警方介入下才得以脱身维权。爱尔兰职场关系委员会（Workplace Relations Commission，WRC）最终裁定该外卖店违反多项劳动法规，责令雇主向Gao支付总计154,828欧元的赔偿。

综上所述，在全球政治紧张、地缘冲突加剧以及地方民族主义回潮的背景下，试图通过跨国流动寻求生计与希望的移工群体，依然深陷多重交织的结构性困境之中。

十三、气候危机与生产安全事故：不平等的代价

近年来，全球变暖已经逐渐从气象学家的遥远预警，转变成人们切实可感的日常现实。夏季变得更漫长，更炎热，极端高温天气也在持续向高纬度地区蔓延。全球变暖带来的挑战远不止是极端高温，旱涝灾害的发生频率与强度也随之显著攀升。这些灾害正在以前所未有的速度和烈度，改变着我们的社会环境与日常生活。



极端天气下的劳动者

尽管气候危机是全人类必须共同面对的挑战，但其后果却依据社会资源与权力分布，以极度不平等的态势落到最缺乏抵御能力的群体身上。聚焦国内，气候不平等的受害者集中指向了两类群体：农村人口（详见本报告第三章）和在社会阶层上处于弱势的城市劳动者。在城市中，高温的严峻代价，主要由缺乏充分劳动保障的户外劳动者承担，如外卖员、快递员、环卫工人等等。今年7月10日，河南信阳一名快递员和辽宁沈阳一名园林绿化工人，都在工作中因热射病倒下，最终不幸离世。6月26日，江苏扬州两名维修工人因高温中暑被困塔吊，由消防员救出送医。7月，江苏常州一储能项目被投诉，高温天强制工人上工，每天都有十几名工人中暑。在缺乏降温措施的封闭空间内，劳动者也同样面临极高的风险。7月6日，青岛大学一名宿管员因中暑去世。7月15日，陕西西安一名小区保安因高温在保安亭猝死。

这些由高温引发的伤亡案例集中暴露出劳动保护制度在应对气候不平等时存在的系统性问题。首先是规章制度设计的不合理。7月，“气象部门不敢报40摄氏度”成为热搜话题。《防暑降温措施管理办法》规定，气温达到40度时应当停止室外露天作业。公众质疑为了避免停工，气象部门会刻意压低温度。气象专家在回应中否认了此事，但同时呼吁，无论是防暑降温措施还是停工停学的规定，都应该更灵活、更人性化，比如是否停工应该取决于实际工作场所的温度。此外，很多机构的规定都更偏向其服务对象或消费群体，而忽略了劳动者。7月1日，有乘客坐高铁到达山西大同时弄丢了儿童手表，打12345热线求助。两名环卫工人在领导要求下于酷暑天气花费4小时徒手在8吨垃圾中找表。当地媒体报导此事，仅强调城市的暖心服务，从而引发网友普遍质疑，认为环卫工的权益受到忽视。8月3日，上海迪士尼花车巡游过程中一名身着跳跳虎服装的演职人员疑似中暑晕倒，现场救助时为了遵守演员不得当众摘头套的规定，并没有摘掉中暑者的头套。

尽管前述管理办法已对高温下的工时限制、降温设施以及高温补贴做出了明确规定，用工单位却往往未能严格执行，政府监管同样十分不力。7月高温下，浙江横店影视城仍然有剧组违反规定，没有在正午停止露天拍摄，有相关视频显示，多位女明星身穿厚重戏服在酷暑下拍戏。有工作人员表示，由于高温天气，群演很难找，并且待遇没有明显提升，剧组也没有发放高温补贴。在沈阳，即便在有绿化工人因热射病去世之后，其他工人仍然从下午一点开始工作，Ta们表示，从没听说过要避开高温作业时间。青岛大学宿管员的事故则与缺乏降温设施有关。学校的行政楼早已安装了空调，学生宿舍今年暑假才开始安装，而宿管员值班室等基层工作场所被明确排除在安装计划之外，从中可以看出青岛大学的降温资源分配极不平等。除了传统用工场景下的管理问题，新兴的零工经济架构则通过模糊劳动关系，使得平台更容易逃避责任，从而将矛盾转移到劳动者与消费者之间。7月引发关注的网约车司机有偿开空调事件印证了这一点：当乘客在网上反映司机加收空调费时，争议的另一边是，由于平台压低单价并提高高温补贴门槛，司机无力承担开空调的成本。本应属于职业安全保障的降温投入，在没有平台担责的情况下，演变成了司机与乘客之间的个体冲突。

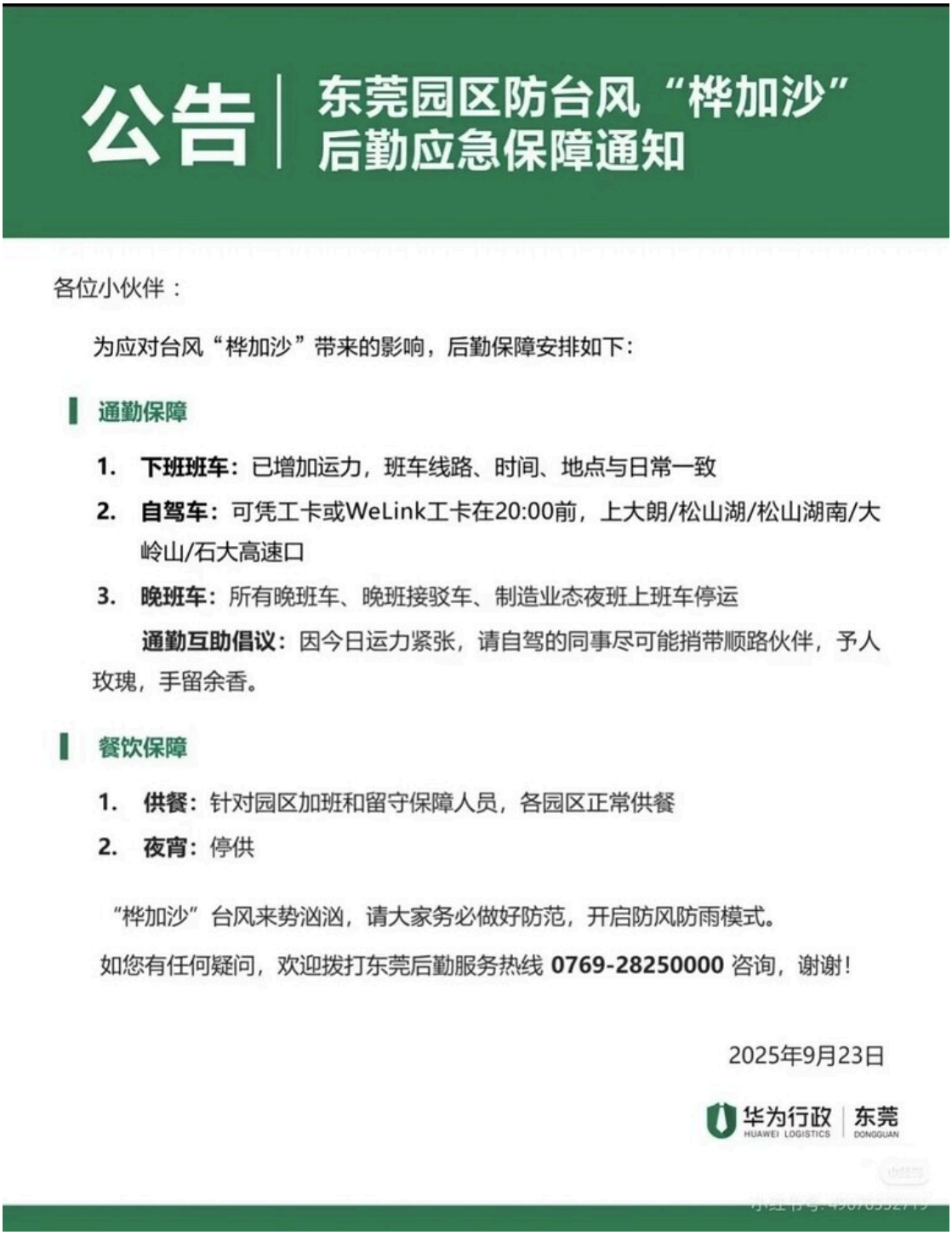

青岛大学：宿舍暑假开始装空调
很多办公室都装了空调
学校一宿管大爷前日离世

在劳动保障的末端，高温劳动引发的工伤工亡事故往往由于维权举证成本高而难以追责。很多高温下的劳动者处在不正规的雇佣关系中，劳动关系的模糊性给了相关责任方互相推诿的空间。沈阳去世的绿化工人是退休返聘的高龄劳动者，没有签署正式劳动合同。因高温去世的青岛大学宿管员和西安的小区保安都属于外包劳工，这种间接用工模式使责任认定更为困难。即便最终能够通过法律程序获得工伤认定，劳动者及其家属也常需投入巨大的时间与精力成本。以2022年8月四川南充搬运工因热射病去世一案为例，家属在经历长达两年半的多轮仲裁与诉讼后，直到今年2月才获得相应的工亡补助金。

同样值得警惕的是，在采取降温措施来保障劳动者的安全的过程中，是否会陷入片面且急功近利的治理逻辑，最终以牺牲另一部分劳动者的合法权益为代价。针对青岛大学宿管员的事件，公众讨论往往止步于增设室内空调，却忽略了空调排出的热量也在无形中加剧着户外劳动者的作业风险。在短期内用空调解决迫切的问题之外，我们能否探索出更高效、更低碳的降温技术？我们能否在建筑规划之初就考虑好避暑的需求，从而降低对空调的依赖？我们的制度设计又能否打破室内外的隔阂，给户外劳动者提供同等的安全保障？此外，降温措施背后的劳动权益也必须纳入考量。空调需求的激增，直接导致了安装维修岗位的超负荷，今年郑州、南京、上海等地仍有空调工人坠落、坠亡事故发生。而对于户外环境，冰块是必不可少的降温物资，但这背后的制冰工人，同样面临着严峻的工作处境：郑州一家产品用于工地和矿井的制冰厂因人手不足，安排工人们每日工作时长近 17 小时。如果在应对高温问题的过程中，降温产业一线劳动者的权益被忽视，那么所谓的保障，实质上只是将高温风险从一个群体转移到了另一个群体。

除了高温以外，大风、暴雨和异常干燥的天气都在今年引发了各种灾难，由此导致次生劳动事故。4月12日，安徽芜湖发布大风蓝色预警，一名外卖员途经一小区时被掉落的墙体外立面砸伤。7月20日，湖南长沙发布暴雨黄色预警，一道路施工现场有四名井下施工人员被困，已致一人死亡一人失联。7月23日，四川宜宾一名外卖员骑电动车经过当地一条河流时，因连日大雨导致河水漫过桥面，不慎落水身亡。7月27日，山西大同14名蔬菜采摘女工在乘坐中巴车去大棚的路上因暴雨遇险失联。11月26日，香港大埔区宏福苑发生重大火灾事故，极端干燥的大风天气也是这场灾难的诱因之一。

在愈发频繁且复杂的气候灾难下，如何真正保护劳动者的安全，是我们迫切要解决的难题。然而面对台风这种司空见惯的旧挑战，各个企业能否按照规定落实停工都打上了问号。9月23日上午，为应对超强台风“桦加沙”，深圳终于发布了当日14时起停工的通知，但仍然有网友表示，比亚迪公司没有停工，在员工向民生诉求平台投诉后，才陆续有了提前下班的口头通知。引起更大争议的是华为公司号召员工9月23日正常下班，自主解决返程问题。封闭的高速路口甚至设置了华为员工专用通道，这无疑是对员工生命安全的漠视，也反映了监管部门的失职。



公告 | 东莞园区防台风“桦加沙”后勤应急保障通知

各位小伙伴：

为应对台风“桦加沙”带来的影响，后勤保障安排如下：

通勤保障

1. **下班班车：**已增加运力，班车线路、时间、地点与日常一致
2. **自驾车：**可凭工卡或WeLink工卡在20:00前，上大朗/松山湖/松山湖南/大岭山/石大高速口
3. **晚班车：**所有晚班车、晚班接驳车、制造业态夜班上班车停运

通勤互助倡议：因今日运力紧张，请自驾的同事尽可能捎带顺路伙伴，予人玫瑰，手留余香。

餐饮保障

1. **供餐：**针对园区加班和留守保障人员，各园区正常供餐
2. **夜宵：**停供

“桦加沙”台风来势汹汹，请大家务必做好防范，开启防风防雨模式。

如您有任何疑问，欢迎拨打东莞后勤服务热线 **0769-28250000** 咨询，谢谢！

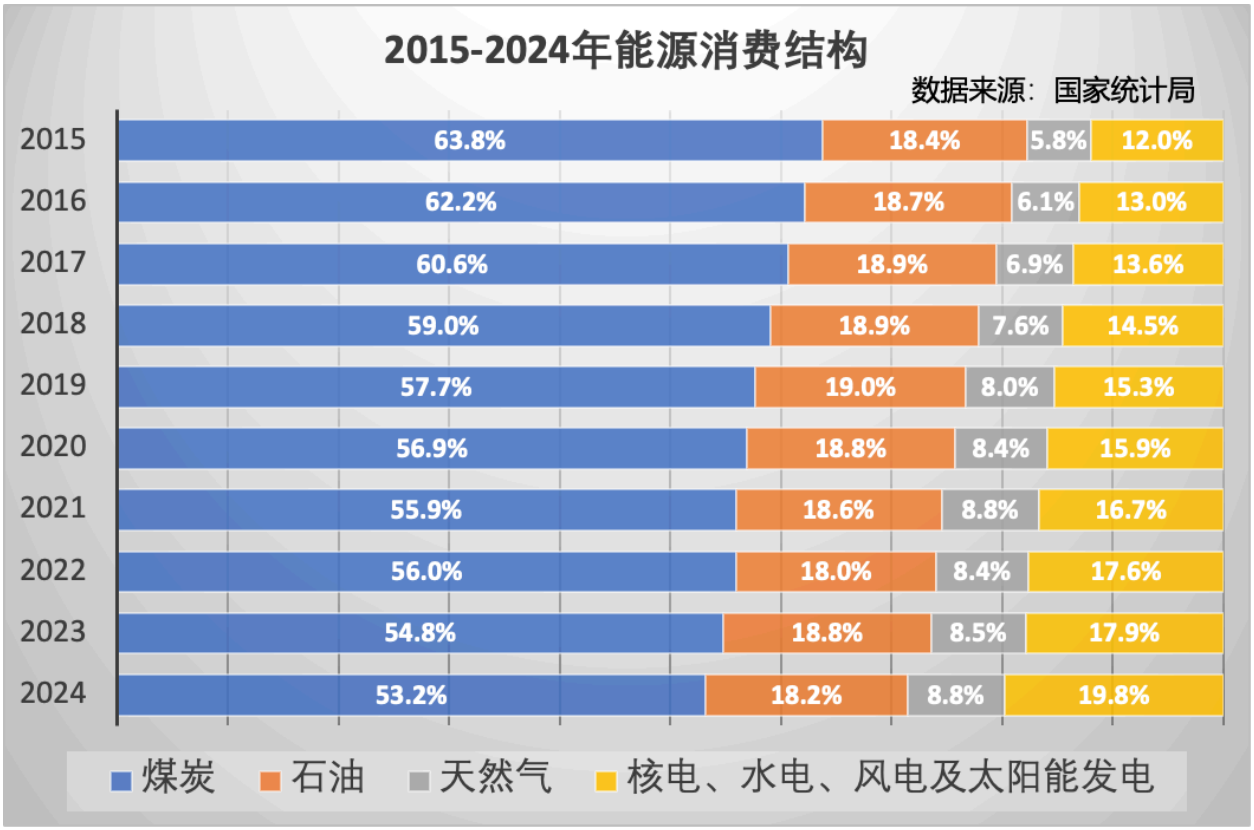
2025年9月23日

华为行政 | 东莞
HUAWEI LOGISTICS DONGGUAN

尽管官方制度尚不完善，并且在执行层面常常落空，但今年依然出现不少针对劳动者极端天气权益的民间讨论与行动。食通社在《暴雨中的商战，外卖员的苦夏》中记录了几位外卖员在

恶劣天气之下遭遇到的困境，并直言城市居民通过点外卖，将恶劣天气的风险转嫁到了外卖员身上，随即在评论区引发了一场关于“暴雨天要不要点外卖”的激烈讨论。在总结这一讨论的后续文章中，作者进一步追问代价是否真的转移了——由于平台压缩成本而导致的食品安全隐患，以及外卖员赶时间引发的交通风险，这些后果最终仍会以不同方式作用在每一个人身上。另外，针对外卖员的高温劳动保护问题，一群行动者在7-8月开展了多个城市的小范围调研，并且发布了一份针对平台、政府和消费者的三方倡议《高温沸腾时代，如何保护烈日下的外卖骑手》。Ta们还发起了人人都能参与的“贴纸送水”行动，通过赠送贴有“骑手高温指南”的矿泉水，为骑手提供了防暑支持，也宣传了劳动权益，同时鼓励大家在平台留言以督促其落实劳动保护措施。只有当越来越多的人行动起来，气候危机导致的劳动问题才有可能真正迎来改善的契机。

能源转型中的事故



能源转型是解决气候问题的重要一环。在中国，这一以官方为绝对主导的进程在持续推进的同时，也伴随不可忽视的劳动权益问题。尽管能源消费结构不断优化，低碳能源占比稳步提升，2024年煤炭消费比重已降至53.2%，但煤炭消费总量仍在缓慢增长，其作为中国电力供应主力的地位短期内仍难以动摇。在这种持续的高负荷保供压力下，今年依然发生了多起煤矿事故。今年7月下旬起，河南省煤矿在不到两个月的时间内，连续发生了3起生产安全事故。此外，甘肃白银、宁夏吴忠、广西贺州、福建三明和陕西安康等地也相继发生煤矿事故，均造成了数名矿工遇难。这些事故不仅集中暴露了现场违章作业多、安全培训流于形式等顽疾，更有企业在出事后试图瞒报。例如，郑新福泰（新密）煤业在7月29日顶板事故致1人死亡后，谎称工人病亡，经核查后才如实上报。而迟报现象在其他矿企中也屡见不鲜。在这些事故暴露出的管理乱象背后，转型压力下劳动者的困境同样值得关注。7月，山西中阳一煤矿多名矿工被强制转签到外包项目部，不仅多年工龄被清零，连法定的经济补偿与欠缴社保也被矿方一笔勾销。这类个案反映出的劳动者的被动地位，也体现在相关的调研结论中：今年发

布的《山西能源转型公众认知调查报告》指出，煤炭从业者因为缺乏转型技能和信息知情权，普遍对转型前景感到悲观。报告因此强调，政策不应该偏重宏观叙事而忽视了个体生计保障，要让转型中利益可能受损的群体参与决策过程。

而在另一端，新能源发电虽然延续了高增长态势，并且贡献了主要的发电增量，但相关生产安全保障仍面临严峻挑战。1月25日，内蒙某风电场发生一起因违规操作导致的机械伤害事故，造成1人死亡。4月6日，宁夏某风电场发生一起因违规操作导致的高处坠落人身伤亡事故，造成1人死亡。6月24日，新疆哈密某风电项目在风机安装作业过程中，盘车工装扭力臂因底座螺栓断裂，撞击1名外委人员致其死亡。6月28日，贵州册亨一风电场基坑内发生一起中毒和窒息事故，造成3人死亡。7月4日，贵州黔西一风电项目发生一起违规爆破事故，造成2名外委人员死亡。这些事故反映出，劳务外包体系下安全责任的落实与现场操作的规范，仍是新能源行业的薄弱环节。

基建等其他类型生产事故

除了气候危机和能源转型相关事故之外，今年发生的其他类型的生产安全事故也不容忽视。下半年连续发生多起列车碰撞事故。9月13日，浙江绍兴轨道交通2号线一列车撞上保洁员，造成3死1伤。9月24日，北京地铁13号线轨道车碰撞高空作业车，致1死1伤。11月27日，四川铁路宝成线发生货运列车碰撞事故，造成两名作业人员遇难。同一天，云南昆明一试验列车发生一起重大碰撞事故致11人死亡，2人受伤。大部分事故原因仍在调查中，不过有媒体关注到，很多受害者是劳务派遣工人，从而提出铁路外包用工安全管理需要重视。



11月11日，四川阿坝州马尔康市红旗特大桥发生垮塌

今年的基础设施安全事故依旧多发。三起特大桥垮塌事件接连发生：6月24日，贵州三都县猴子河特大桥引桥因山体滑坡垮塌；8月22日，青海尖扎黄河特大桥在施工中垮塌，致12人遇难、4人失联；11月11日，通车仅7个月的四川马尔康红旗特大桥同样因地质灾害垮塌。三起事故中两起明确与山体滑坡相关，凸显工程选址与地质风险评估的严重脱节。此外，根据交通运输部的报告，今年上半年就发生了许多起公路水运工程建设领域的安全事故，公布出的24例事故典型包括了高处坠落、坍塌、物体打击、机械伤害和冒顶片帮。过去数十年基础设施密集建设后的维护问题继续曝露，对运输业及交通设施建设维护相关从业的劳动者构成了直接的安全威胁。

在基建领域之外，化工、建筑及制造等行业的安全状况同样不容乐观。江苏、山东、河北及湖南等地接连发生危险品爆炸事故，均导致多人伤亡。安全风险同样存在于设备检修和实验室研发环节，多地频发的中毒窒息事故已导致至少十余人丧生。与此同时，建筑施工环节的坍塌与高处坠落事故也多有发生。而16岁职校生在零食店打工时被升降机夹击身亡、6名东北大学学生在矿厂实习时坠入浮选槽身亡等事件，则进一步暴露出学生群体在安全监管边缘地带的脆弱处境。



宏福苑大火

11月26日，香港宏福苑发生的特大火灾引发广泛哀悼。这场悲剧造成至少160人死亡、79人受伤及6人失踪。其中，有5名工人在参与救火和疏散工友时不幸遇难或失联。起火时，宏福苑正处于维修期，外墙由竹制脚手架与绿色防护网严密包裹，玻璃窗亦多被泡沫塑料封闭。尽管事故原因仍在调查，大众的矛头已直指香港传统的竹棚维修模式，也有反对者认为，更直接的原因是防护网和泡沫塑料，而竹棚的应用是基于香港复杂的地理环境与经济现实。评估竹棚火灾风险的同时，我们同样也需要关注，倘若未来行业走向转型，如何为基层劳动者提供切实的职业保障与转型支持。

审视这一系列事故，管理方在善后处置中的失当同样令人深思。绍兴列车事故后，高龄保洁员被一刀切式劝退；四川宜宾有3名工人因违规作业被吊起示众，这种极具羞辱性的管理方式，完全无视了劳动者的基本尊严。安全本该是全社会的共同追求，但在现实的权力不对等状况下，安全成本往往被变相下移，由劳动者个体承担。究其原因，是管理层自上而下制定的

生产指标，与一线劳作的生存逻辑产生了冲突。只有打破这种权力的傲慢，创造一个更平等、能让劳动者共同参与决策的工作环境，生产安全困局才能获得根本性的出路。

十四、劳工行动持续，社会支持缺乏

2025年，在经济下行与用工环境持续恶化的背景下，劳动者正在各个领域探索权益保障的可能性，从司法诉讼到集体抗争，从个体反抗到消费倡议，劳动者不断拓展维权的空间与方式，其行动呈现出多元化与常态化的态势。这些行动既展现了劳动者争取权益的韧性与生命力，也暴露出其行动面临的制度保障缺失、社会支持薄弱等深层矛盾：举报者被开除、讨薪者被控“寻衅滋事”，维权者在缺乏支持下走向极端，加之公益机构生存空间收窄导致社会支持网络削弱，凸显了劳动者维权所面临的系统性困境。

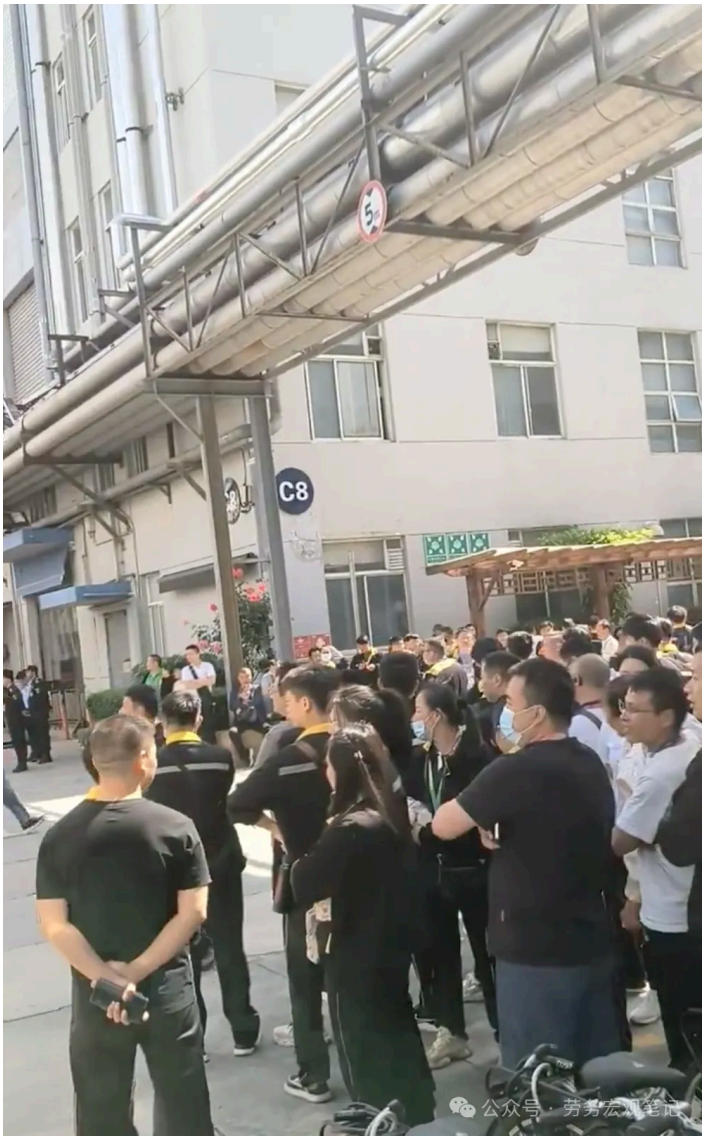
法律维权案件数量攀升

在经济环境不景气以及欠薪裁员频发的背景下，劳动者与用人单位的纠纷数量持续上升。2025年前9个月，全国法院受理劳动争议一审案件同比增长37.5%。与此同时，一些推动劳动法完善的维权行动也在发生。

上海地区关于无固定期限合同的司法实践转变，正是这类维权行动的典型案例。长期以来，在上海地区，企业与劳动者连续签订两次固定期限合同后，企业可拒绝续签无固定期限合同而无需支付违法终止赔偿金。但从2025年1月起，风向逐渐转变，至11月前后，仲裁委和法院口径统一：劳动者提出续签无固定期限合同时，企业必须签订，否则构成违法终止，需支付双倍赔偿金。然而，合同终止于2025年之前的劳动者仍在仲裁和判决中难获支持。刘晶晶于

2022年被国企拒签后，历经“一裁二审”仍最终败诉；孟杰的劳动合同2024年12月31日到期后被拒签，因合同终止时间在2025年之前，二审仍被驳回。《劳动合同法》2008年至今未变，为何人为划分判决界限？律师认为可按“从新从轻”原则主张改判，但实际操作仍存困难。这一转变体现了劳动者的维权行动推动了司法完善，但也暴露出司法实践中劳动者维权面临的各种阻碍。

集体维权与自组织尝试



比亚迪工厂罢工

除了通过司法途径争取权益外，面对欠薪、降薪、裁员等问题，劳动者也采取了层出不穷的维权行动，并涉及多个社会行业。1月10日，网曝荥阳市市政府门口环卫工为讨薪集体堵门，视频显示有环卫工称Ta们干了一年才知道拿不到一分钱；2月，界面新闻报道，连锁咖啡品牌Manner因部分门店员工未在春节前后收到“13薪”，因此在小红书上发布了许多向公司讨要这笔薪资的贴文；3月，比亚迪在江苏无锡和四川成都的工厂爆发了大规模的工人罢工和抗

议活动，事发的两所工厂都是原捷普电子在华的电子厂，近年被比亚迪收购，抗议的起因是收购后公司打破“薪资福利不变”的承诺，单方面调整了薪资结构，导致工人收入下降；湖北武汉黄陂区武汉晨龙电子有限公司数百名女工因被累计拖欠工资长达六个月、社保欠缴长达两年，4月10日举行罢工，抗议期间遭到驱散并与警方发生肢体冲突；5月26日，四川自贡富顺县出租车司机将车停在路边集体罢工，据称是由网约车和电三轮数量过多导致出租车没生意而引发；6月，哪吒汽车员工发布短视频，哪吒汽车董事长兼CEO方运舟被员工堵在办公室集体讨薪；9月，由于未领取到工资，河北秦皇岛至唐山高速的部分建筑工人在该高速正式通车运营当天，于九龙山收费站前设路障拦截交通讨薪；9月16日，在广东惠州博罗县，为Nike等多个知名国际品牌代工的隆裕鞋厂爆发集体罢工，数百名工人抗议公司关闭厂区，但公司拒绝对工人作出赔偿，而是要求工人随厂搬迁至东莞——该工厂属于台湾五大制鞋企业之一的隆典集团，此前该集团旗下的大陆工厂曾爆发多起罢工；11月，多名剧组群演及基层工作人员在《江山为聘》拍摄现场拉横幅，控诉剧组拖欠工资超半个月，横幅内容为“《江山为聘》拖欠工资不管我们死活！还我们血汗钱”；临近年末，湖北汉川、广西百色、黑龙江大庆等中国各地出现多起农民工讨薪事件，讨薪方式包括堵路堵门、停工抗议、网络平台发帖等。受楼市下行和层层分包的用工制度影响，建筑行业继续成为讨薪事件发生的重灾区。

以外卖员、快递员和网约车司机为代表的平台零工劳动者们，今年也爆发了多起维权事件。8月，上海浦东临港新片区，超过两百名外卖骑手聚集在一小区门口，抗议小区物业禁止骑手入内派送外卖的规定。最终物业与骑手们达成协议，同意骑手进入小区，事件才得以平息。9月5日，深圳一名女司机接到曹操出行平台的长途订单，与乘客协商返程费，事后乘客反悔并投诉，导致司机倒贴钱，之后该司机多次致电客服申诉，得到的回复是“能跑就跑，不能跑就别跑”。该司机被气到突发脑溢血，前期治疗费就花了十几万。舆论发酵后，众多网约车司机在网上力挺深圳女司机，联合抵制曹操出行。10月27日，据网友在小红书发帖爆料，厦门大学翔安校区快递中心的快递员因被拖欠工资而罢工，大量快递堆积没有及时入库。有网友称，罢工原因是拖欠工资。

除去被动防守式的维权事件，今年劳动者也有一些积极尝试。今年年初，成都、广州等地陆续出现由网约车司机自主创建的新型运营平台。该模式以“高单价、低抽佣”为核心卖点，宣称

起步价高于现有主流平台，抽成比例大幅降低且设有返佣机制。平台宣传策略精准切入司机核心诉求：不仅承诺运价竞争力，更以“把司机当人看”的态度获得情感认同。不少司机对此表示支持与期待，认为这是改善行业生态的新希望，并积极询问平台扩展计划。但行业内部存在理性质疑声：提高运价后如何保障订单来源？司乘利益如何平衡。平台运营涉及的技术支持、合规资质、安全监管等系统性成本问题尚未明确解决方案。10月，有网友在小红书上发帖称，匹克某分公司在没有任何员工参与投票的情况下选出了一位即将离职的员工作为工会代表。而员工的诉求是合规选出工会代表。这类诉求在近年的劳工行动中较为罕见。

个体行动困境

我们也不应该忽视劳动者以个人身份采取的其他灵活行动。比如，广东广播电视台报道，程序员张运来近四年工作日晚长期睡在车内，利用深圳湾公园公共设施生活，日均支出仅100元上下，被称为“车居躺平”。另外，一批曾就职于头部互联网企业的劳动者选择离开高压环境，转入各地大专院校担任教师。这一职业转换的主体多为受困于“996”工作制、业绩压力与职业焦虑的资深员工或前中层管理者，然而，表面上的“上岸”并未真正解决权益保障问题，只是将矛盾从“资本驱动的绩效压迫”转向“体制内的隐性束缚”。这一选择反映了劳动者在恶劣用工环境下被迫进行的权益权衡。其背后是整体劳动环境未能为劳动者提供持续、健康、有尊严的职业发展路径的结构性困境。



7月，一条[“杭州地铁保安崩溃演讲”]的视频获得了几十万人的点赞评论，视频中，杭州地铁四号线江锦路站一位身穿白衬衫、踩着黑皮鞋的小伙子突然喊了起来，“各位，我今天被开除了

，我是一个保安，只干了一天”。通过他的诉说，我们得知他是一位刚刚毕业的大学生，当保安的第一天就被辞退，但他坚持要回了180元的日薪。他“失控”地同周围人诉说：“不管你做什么工作，哪怕只有一天，也要把应得的工资拿回来。”这名杭州保安在北青深一度的采访中表示，他想告诉有类似经历的人，一定要去争取自己的权益。有人在评论区留言，看了他的“崩溃演讲”后，决心要回自己应有的劳动所得。

更多时候，劳动者的反抗以更隐蔽的方式进行。11月以来，多地三甲医院下发“过紧日子”通知，要求严控非必要开支。12月，广东某医院规培生杨某因衣兜内有一包未登记的纱布，长期在科室给私人充电宝充电，用水壶在科室饮水机接水带回家，被护士长上报训诫。医院方称，这些行为导致纱布用量增加10%、电费每月多出数十元、饮水机滤芯更换周期缩短半个月，对科室的利益造成损害。消息引发医疗圈热议：一项2.2万人参与的投票显示，几乎所有医务人员都曾“薅过科室羊毛”。一些规培生质问：“8月份有医院禁止规培生进职工餐厅，连充个电、拿包纱布都要被处理。难道我们不是人?”有医生透露湖南某医院已将酒精、碘伏、口罩锁起来，“用起来总感觉有双眼睛盯着”。一方面，医保控费、医院运营压力增加的情况下，医院将普通医疗工作者视为需要严格管控的对象，医院与职工的矛盾加剧；另一方面，医务人员普遍的"薅羊毛"行为，实际上是对工作情绪的一种报复式宣泄，也是对自身劳动权益的微小争取。这些劳动者的个体行动都在试探制度的边界，寻找自身生存的空间。

不过，相比于集体行动，个人行动往往有更大的脆弱性。劳动者个体在面临来自企业和公权力等方面的多重压力下，如果无法寻求社会支持，很可能陷入更大的危险之中。2月，武汉汇科智创科技有限公司官网被黑，搜索点击进入主页后显示“码农的钱你也敢吞，还钱”字样，事后该公司不仅否认了欠薪事件的存在，还表示将起诉黑掉公司官网讨薪的码农。安徽省矿工张坡因工伤导致完全丧失劳动能力，其在依法获取每月1900余元伤残津贴后，仍难以维持一家三口的基本生活，在后续维权过程中，他竟被相关部门以“维稳”之名，在未经专业诊断的情况下强行送入精神病院并遭受束缚，其后又被转送至拘留所。7月16日，河南新密一工人工作期间身亡，家属协商赔偿遭企业保安持管喷水驱赶，涉事企业为郑州煤炭工业集团下属芦沟煤矿。根据杭州财康商业管理有限公司流传出的一份《关于对厨房员工7人寻衅滋事行为处理通报》，9月6日开始，7名厨房员工在酒店公共区域讨要工资。通报中说，Ta们是以索要

工资为由，公然聚众闹事、静坐滞留，严重扰乱酒店正常经营秩序，通报还要求涉事7人赔偿客户取消会议导致的损失金额8万元整。11月，浪潮集团一名员工举报北京浪潮云安全总监造假，将举报邮件抄送给多位高层，但所有高层均“已读不回”。该员工本人反而在当天就收到开除通知。公司迅速寄出解除劳动合同通知书，甚至在该员工未收到EMS前就注销了其公司邮箱。

拼多多前员工“唐同学”在离职一年后，公司以其违反竞业限制协议为由提起仲裁，要求他赔偿违约金及返还补偿金。2025年8月13日，上海市长宁区劳动人事争议仲裁委员会裁决唐同学支付违约金108万余元和竞业限制补偿金5万余元。然而，唐同学从未收到开庭通知，也未能参与仲裁程序。仲裁委员会最终采用“公告送达”的方式，在他缺席的情况下作出了裁决。事件在社交平台曝光后，唐同学表示自己“事发突然，惊慌失措”。他回顾了自己在拼多多工作5年的经历——每天工作12小时，每周6天，离职本是希望获得解脱，却没想到被索赔高额违约金。根据唐同学的最新回应，他已经就该仲裁裁决向上海市长宁区人民法院提起了诉讼，案件正在等待审理，也有律师和网友表示愿意提供法律援助。



工人在四川宜宾一纺织厂放火

面对来自企业和公权力的双重打压，也有一些劳动者在求告无门的困境之中，选择采取更极端的手段表达不满。这些行动的目的不再是维权，而是“鱼死网破”。5月20日，四川宜宾屏山县发生一起放火案。27岁的文某于3月1日经人介绍到屏山县某纺织厂上班，4月30日提出辞

职，5月15日办理离职手续和剩余5370元工资结算后，文某要求现场发放工资，厂方考虑实际情况，同意提前发放并走审批流程。文某在当日返回家中后再次要求支付工资未果，产生报复念头。5月20日，文某进入厂区2号、3号车间放火引发火情，随即持刀刺伤财务人员雷某磊。文某随后被控制。据其供述，辞职是因为产生轻生厌世的情绪，急于拿到工资给母亲后自杀了结。6月，南航飞行员李某某在社交媒体上实名举报公司领导，称因拒绝参加领导安排的娱乐活动遭到报复，且拒绝配合领导索贿暗示，遭到以技术检查不通过为由的停飞报复。南航随后回应，该员工所诉与事实严重不符，称该飞行员资质检查屡次不过，技能无法达标，且拒绝在副驾驶岗位苦练基本功。7月1日上午，在吉林省长春市南航吉林分公司，李某某在与飞行部领导谈话过程中，刺伤两名同事后“坠楼身亡”。警方通报为“工作纠纷”。这再次反映出劳动者缺乏维权支持的社会网络。如何维持劳动者有效的个体和集体行动，使Ta们不致于陷入绝望的自杀式行动，是亟需我们反思的问题。

消费者倡议与公益机构困境

在消费者领域，也形成了一定规模的倡议与行动。小红书一位网友发帖称自己准备买一台扫地机，向网友询问有没有对员工友好的品牌，不少网友也由此发出“非暴力，不购买、不使用”倡议：“我决定坚决不购买、使用招聘时有35岁年龄限制的公司的产品。”一位微博网友发布贴文称，在工作时长过高的企业，劳动者积累太多不满，不可能做出好的产品，最终将影响消费者权益，引起不少人共鸣。在此次倡议中，部分网友在评论区积极响应，并用自己曾经的工作经历推荐或避雷相关公司；也有部分网友认为，“35岁限制”等做法已经蔓延到社会各行各业，鲜有企业没有损害劳动者权益的纪录，如果真的要做到非暴力不购买，那么市面上几乎将没有合适的产品能使用。两种声音的出现，表明劳动者同时也作为消费者正在力所能及地使用拒绝购买的方式维护劳动者权益，但仅仅依赖消费者的行动并不能有效地对企业违反劳动法的行为进行反击。此外，山姆超市事件也在网络上得到极大关注，阿里高管入职山姆超市的人事变动消息在网络传开后，许多网友表示了反对，认为阿里的卷文化、kpi文化是“行

业百草枯，内卷福寿螺”，并在山姆商品的购买页面发起一星运动，要求山姆超市把所有阿里系员工裁掉。虽然山姆超市并没有对此事件做出任何回应，但依然说明了人们对恶劣企业文化的深恶痛绝。

今年仍有部分公益机构陷入生存困境。10月，“扔石头空间”运营者发文告别，文中称因深深的疲惫感及不可抗力，运营者决定关停空间；知名公益项目“大爱清尘”因公开募捐备案未能按期完成延期补正、备案受阻，从2025年1月1日起全国医疗救助全面暂停，制氧机发放也需按病情严重程度优先分配，大爱清尘表示将继续推进备案，争取项目早日上线。实际上，在今年民政部印发《慈善机构公开募捐方案备案指引（试行）》之后，公益机构备案管理日趋严格，其中以中小型公益机构受到的影响最大，例如在今年99公益日中，无法获得备案号的项目无法进行筹款，进一步压缩了中小型公益机构的生存空间。而新规要求基金会只能支持注册地为本地的公益机构，也使一批在基金会挂靠接受支持者月捐的机构面临更严重的经济危机。公益机构难以为继或将严重影响受公益项目支持的劳动者。

十五、劳动者之声：鲜活叙事、数字抵抗与工作想象

2025年伊始，外卖员王计兵登上蛇年春晚，为歌手王菲新歌《世界赠予我的》报幕。他的另一个身份是诗人，他在23岁已开始文学创作，在做外卖员时，他利用送外卖的间隙写下了6000多首诗，目前已出版《手持人间一束光》等4部诗集。在日复一日的劳动中，文学是让生活呼吸的窗口。6月25日，在公益作家陈行甲的新书分享会上，来自河南濮阳的58岁建筑工人刘诗利，穿着朴素，背着大包小包，默默地站在角落里聆听。“工地大叔”利用宝贵的假期专程“追星”，这段视频在网上被广为关注。27日，刘诗利受到记者采访，他说从河南老家来到北京打工后，有空就会去图书大厦看书。



2025 年 10 月，1991 年出生的北京女骑手兼写作者王晚，出版《跑外卖：一个女骑手的世界》。她19 岁时被母亲以 “北京打工赚学费” 骗至北京，学籍遭注销，此后北漂换过十余份工作，成为外卖骑手后，她利用跑单间隙坚持写作，在北京城中村与别墅区的 “折叠” 场景中观察生活。相似地，还有一名叫做胡瑞明的农民工，以“小胡在写作”为网名，坚持每天在今日头条上发布工地日记，记录工地的生活，他的账号目前已有两万个粉丝，成为了许多农民工的“网络树洞”。

这些来自劳动生活缝隙中的创作，以个体经验对抗冰冷的统计数据。通过春晚、社交平台与媒体流量获得了前所未有的可见度，但也面临着被主流力量收编的风险。劳动的结构性不平等容易被简化为“苦中作乐”的叙事，个体的挣扎与痛苦被扁平化为可消费的情感符号，其中的批判性被消解。保持声音的独立性与批判性，与渴望被大众看见，是工人创作无法回避的张力所在。


直播
13.4万
1.8万
4508
1.1万
@佛山电翰
正式宣告结束打螺丝生涯啦，感谢一路来支持我们的朋友和网友，后面具体做些什么呢，还不确定。不打螺丝还有没有流量，我也不确定。但是总要出去闯闯试试看，第一重要是吃饱饭活下去，有能力吃饱饭后做自己是第一重要，任性一下，万一行呢。一起加油💪 收起
我们要告别打螺丝生涯了

除了文字，在短视频时代，也有越来越多的劳动者以视频为载体记录劳动日常，比如因在佛山工厂直播打螺丝而走红的网红“佛山电翰”，他因长相酷似演员张翰、配合动感音乐甩手打螺丝直播爆火，他视频里真实地记录打工现场：单调劳动、重复动作、按件计酬，激起了许多年轻人的共鸣。他在年初发布视频，宣布将结束自己的打螺丝生涯，他解释称工厂订单减少、收入结构改变，继续在产线上出现会像“作秀”，他不愿消耗“工人”身份。这一决定也反映出当下打工人处境的变化——劳动力市场不稳定、青年向上流动渠道有限，以及“工人身份”在短视频时代被消费、被再造的复杂现实。

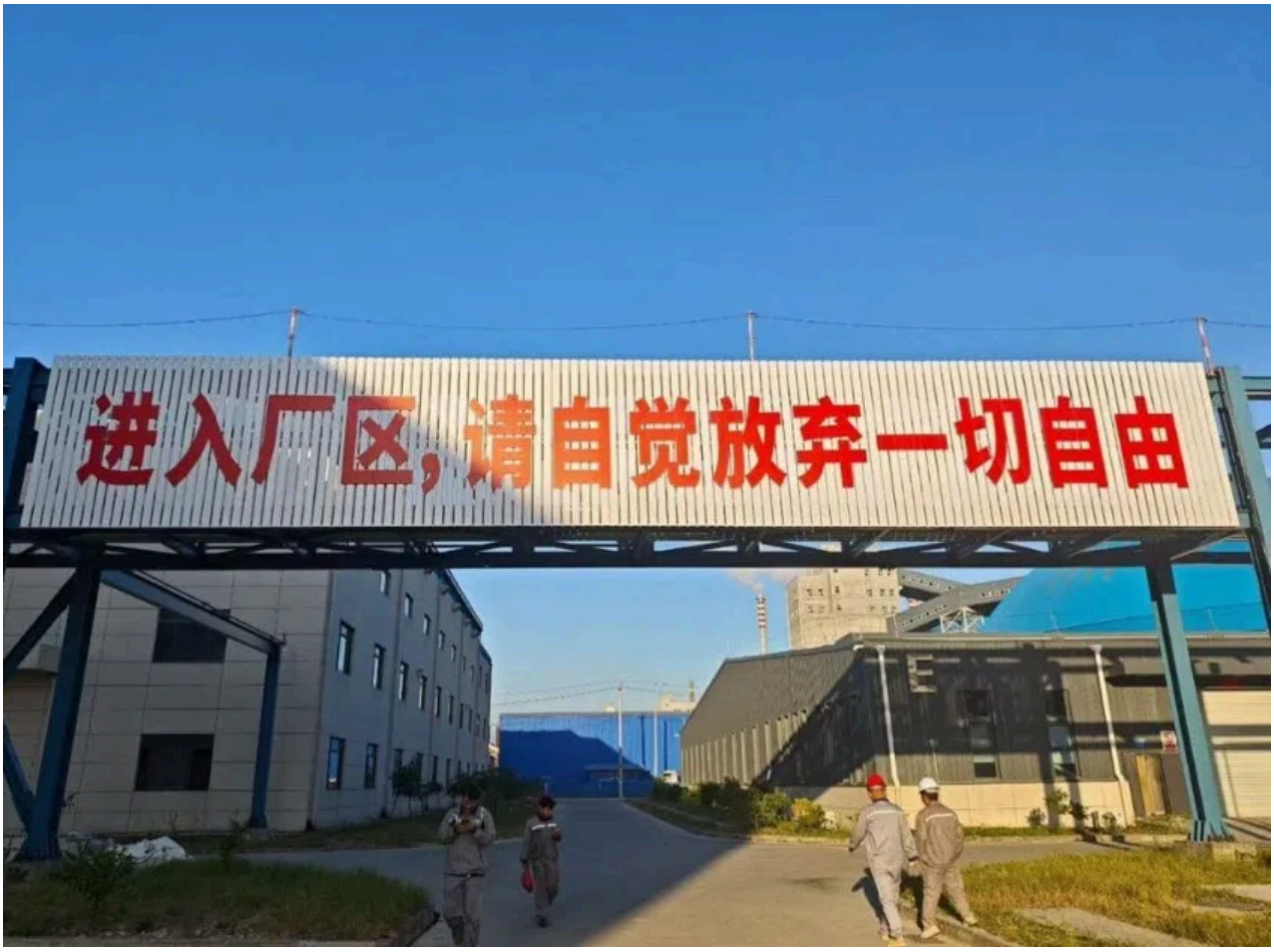
在短视频和社交网络上，劳动者不仅呈现了日常劳动，也通过线上讨论和造梗表达所面对的劳动困境，借此抱团取暖。1月，大量“Tiktok难民”涌入小红书，中美网友在评论区对起了账：“收入多少”“上几休几”“上班干什么”“工资扣税多少”……这一轮“大对账”对比了两国普通劳动者的收入、支出与生活压力，引发热议。中国一线城市年轻人面临工资增速放缓、房租房价高企、加班普遍、劳动时间过长等问题；美国年轻劳动者虽然工资相对较高，却因医疗账单、学生贷款和高房租难以积累储蓄。总体来看，两国劳动者的共同困境在于：收入增长赶不上生活成本，社会保障与劳动权益不足正在压缩年轻人的生存空间。

3月，在豆瓣平台上，话题“#现在gap一年比gay一年还严重”冲上热搜，吸引近万名网友发帖，分享自己因为简历上有gap期而面临就业歧视的问题。根据网易数读的一份调查显示，职场空窗期带来的求职阻碍包括“因为空窗期被忽视能力”“求职过程中不被尊重”“被频繁要求解释原因”“因为空窗期被压低薪资”等。在两份工作之前休息一段时间原本是合理的个人选择，但在现存求职系统和社会评价体系中，似乎被等同于“懒惰”和“能力不够”，被污名为难以启齿的“黑历史”。

“原生职场创伤”则是衍生于原生家庭的概念，指的是“个体在职业生涯早期，尤其是初入职场或第一份工作中所遭遇系统性贬损、权力倾轧或价值否定后，留下的持续性心理伤痕。”网友们列举了在有毒职场环境中的经历，比如“职场骚扰与霸凌、当众羞辱、剥夺工作成果”等等，许多人遭受心理创伤，患上创伤后应激障碍、焦虑症等。个体在层层压榨的权力结构面前是

脆弱的，作为下位者的普通打工人面对这种系统性的异化很难全身而退，而经济压力、家庭期待、朋辈压力乃至于优绩主义下的自我规训，更让离开有毒的职场环境难上加难。

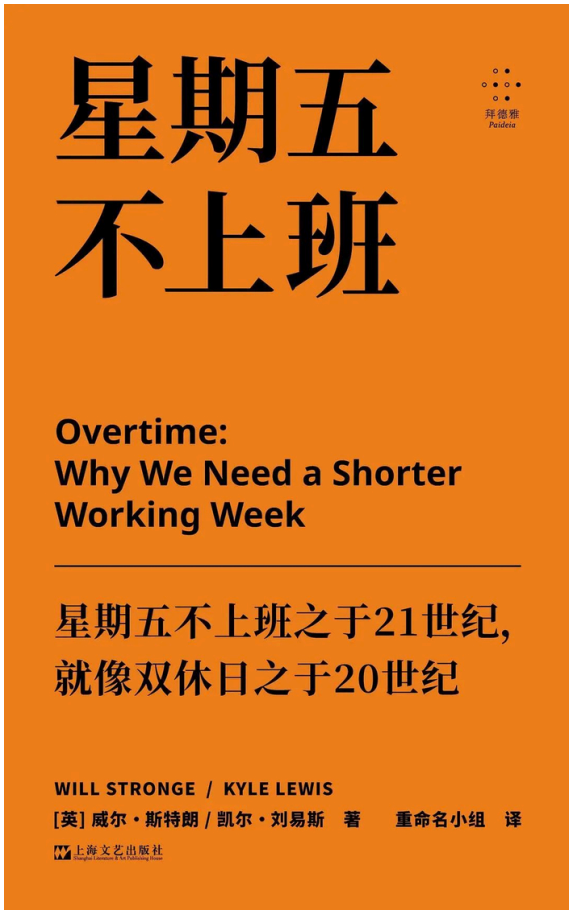
如果这两个话题，体现的是职场上隐秘的盘剥，那12月广西一企业在厂区悬挂的“进入厂区，请自觉放弃一切自由”标语，则更加赤裸地表现出劳动者遭受的极端异化。在这个逻辑中，一旦工人进入这个生产空间，便自动被剥离了社会主体性，被压缩为纯粹的生产工具。而最让人惊心的是“自觉”二字，要求劳动者不仅放弃自由，还要将这种剥削逻辑内化，心甘情愿地主动放弃自由。尽管这则标语在遭到网友的激烈批评后撤下，其背后根深蒂固的畸形生产关系依然值得警惕。



除了这些体现职场遭遇的meme，也有打工人用网络表达着自己的反抗与不满。比如“娇牛马”“职场奶嗝文学”和“嗲员工文学”。这些词语嘲讽的是一类以职场为背景的叙事风格，即一些年轻职场人通过刻意展示幼态行为换取领导的特殊关照，比如点“小孩菜”。这类行为用虚构的“家长-孩童”的依附性关系掩盖了职场上真实的权力不平等。比起这种戏谑吐槽，在“诅咒领导猝死”这一互联网潮流中，网友则更加辛辣直接地表达出对职场的不满。起初因为品牌Tiffany的中文谐音与“踢翻你”相似，网友认为戴上该品牌产品可以让讨厌的领导和同事离职，后来发展成用回形针制作该品牌热门产品的“平替版”来诅咒领导，并且在社交媒体上分享自己的制作成果。另一种诅咒方式更加直接，那就是直接发帖，幻想霸凌自己的领导死亡的场景，比如“被呕吐物呛死”“因晨会上骂人太激动而死”“骚扰女员工不成被性骚扰举报信活埋而死”等，以荒诞幽默直接表达对职场霸凌和不公的愤怒。这些创作既是劳动者的心理排解，也是Ta们在数字空间中寻求共鸣与抱团取暖的方式。

劳动者在短视频和社交网络上展现日常经验，学界和文艺界也从劳动者的生活压力、工作伦理、收入与时间分配，以及现代劳动体系等不同维度上关注劳动问题，从宏观结构到个体生活的多重视角提供了分析与思考。





2025年3月，《对工作说不》的中文译本正式出版，作者大卫·弗雷恩深入描绘了当今工作对生活的全方位侵蚀，并援引一系列社会学理论，分析了何为工作伦理、工作伦理为何依然难以撼动，以及关于工作我们可以有什么样的未来。他还追踪了一群在英国积极抵制工作的人，尝试回答以下问题：是什么推动这些人脱离工作，Ta们的抵抗是否徒劳，以及Ta们是否能启发一种替代性方案。经济学学者梁捷及政治学学者林垚对该书进行了公开对谈和讨论。同月，英国学者威尔·斯特朗和凯尔·刘易斯所著的《星期五不上班》中译本也被出版，作者把“工作时间”还原为一个与资本主义、权力和财富分配紧密相关的政治问题，指出当下的长工时并非自然，而是历史斗争的结果。作者通过历史、现实案例与政治经济分析论证：在不平等加剧、工作不再保障尊严与安全的背景下，缩短工作周是回应劳动危机的关键路径。减少工时

不仅关乎个体生活质量，也能推动性别平等、环境保护与社会正义，为以自由和人类潜能为中心的社会打开可能性。

如果说这两本书是从社会学的宏观角度上对现有的工作秩序进行批判，那由美国基金经理人比尔·柏金斯出版的《Die With Zero》则是从更为日常生活的角度探讨了金钱、时间和健康之间的矛盾，他指出如果个体在一生中不断用工时换取金钱却未实际使用这些资源，等同于让部分劳动“白白付出”。该书据此批判以延迟消费和过度工作为核心的工作—储蓄逻辑，强调应在劳动能力与身体条件尚可的阶段，将劳动成果转化为真实的生活体验与社会关系。本书理念恰恰映射了互联网热词“力工梭哈理论”，该概念最初由抖音博主“好师兄戴梦”提出，将“力工”从体力劳动者延伸为“极其传统的奋斗型大男子”，Ta们按部就班地上班生活，思想守旧，将结婚、生子、买房视为人生终极目标，为此努力奋斗，生活极度节俭并将所有积蓄投入婚恋之中。许多网友认为，“力工思维”是一种极端的去主体化逻辑：人生目标被简化为“努力赚钱→结婚生子→积累财富”，个人兴趣、情感建设和生活质量被忽视。该现象不仅讽刺了传统婚姻观，也暴露了经济阶层和性别角色对劳动者生活的深刻影响。但我们也不应忽视个体的劳动选择和生活方式与社会结构性压力之间的张力。





除了学界，文艺界也不乏探讨劳动问题的优秀作品，这些作品探讨了城镇劳动人口流动、人口老龄化、残障人群的劳权问题等。2月，中国导演霍猛凭借影片《生息之地》获得柏林电影节最佳导演银熊奖，影片通过十岁少年徐闯的视角，细腻描绘了乡村一年四季的日常，以及背后逐渐展开的社会变迁。电影以丧事开场，婚礼和丧事交替呈现，展现村民在土地上生活、适应变化、经历生老病死的过程。该片呈现了人与土地的联系，同时描绘了城乡差距、农村青壮年外出务工等社会现象。纪录片《劳途归巢》同样探讨了农村的劳动问题，但与“外出务工”的路径相反，该片呈现了农村青年返乡务工的故事。影片通过三年的跟拍，讲述了重庆江津白沙镇青年潘昭德从城市返乡后投身当地酒厂工作，在平衡工厂劳动与家庭责任（照顾年迈父亲、失智母亲及年幼女儿）中的生存状态，个人命运的裂隙与时代发展的阵痛交织，折射出中国当代乡镇人口流动、产业转型与家庭结构变迁的时代图景。该片在9月入围平遥电影展主竞赛单元。另一部影片《震耳欲聋》则取材于上海律师张琪的真实经历，讲述了一名出身

于聋人家庭的律师被卷入一场关于聋人的庞氏骗局中，影片用残障与法律的交叉视角，探讨了聋人群体在权益受侵害时的困境。

尾声

今年是我们进行劳动权益事件盘点的第五年。

我们继续邀请报告的参与者留下自己过去一年的个人心声。今年拉长了战线，从开始整理信息到撰稿和编辑完费了两个月的时间。最终我们难以置信地完成了这份长达10万字的报告。一年又一年，盘点越写越长。这说明，我们对世界的结构和具体的困境，都有了更清晰的认识。也可能说明我们每个人对于不公都有更多的话想要说。也希望在新的一年，我们对彼此都有更多的话说。既然不一样的我们可以肩并肩走到一起，我们也可以学习如何在相互扶持下更好地走下去，在现实的困顿里有所作为。也希望这份报告的读者同我们分享自己对世界的看法和对盘点的感受。你可以发送邮件到laoquanpandian@proton.me，我们会不定期查看并给你回复。通过这个邮箱，你也可以将你看到的劳权信息发送给我们，成为这个年度工作的参与者。

以下是报告作者的发言：

今年对于个人来说依然是很困难的一年。贫困、病痛和驱逐并存。但我还没有失去希望。我深知我的困境和其他劳动者的困境是同构的。在年末，我想我要把在这份报告里的付出也献给睡在臭车里的司机，平安夜在便利店睡着的年轻店员，还有我刚认识不久的加布兽——搬完家以后我们可以见面吗？希望2026年我更放松，更坚强，也更幸运。

——珠江玉子

在北京的东四环看到施工的叔叔阿姨大中午就只能也只好在路边空地上午睡，在冬天的海边看到连夜收拾鱼货的阿姨，听到集上买炒货的叔叔说自己只能睡在车上，听到大学里的保洁阿姨说自己的宿舍不能用电…

这些真实的事情有着万钧之力…..这股万钧之力把我推向了这次集体写作中，非常荣幸可以作为参与者（之前连续做了三年的读者）。

这个社会如此破破烂烂，文字写出来只是第一步，但幸好我们有了第一步…愿坏事越来越少...

——川木

希望我的朋友们都好，希望自己能够再坚韧一些，希望自己的生活能够与千百万人联系在一起。

————诗凛

今年我的工作处在变动之中，过得挺焦虑，于是对很多事情降低了关注，有些羞愧。碰巧年末有空闲，参与到写作中，收获了难得的意义感。接下来又要搬家了，即将开始一段新的临时性的生活。虽然这几年一直在到处跑，但还是有一种受困的感觉。未来希望自己能更有勇气，能更正直地生活，也祝福所有朋友。

——不要辣

作为农村出生的孩子，却一直对农民农村经历的事情感到一种陌生，顶多也是浮皮潦草地了解一下，深感愧疚。这次写作也是逼迫自己去主动了解那里到底在经历怎么样变化，他们又会以怎样的韧性去面对越来越频繁的天灾人祸。多谢组织者！

——板儿

做了两年读者，今年是我第一次参与这个项目。巧合的是，我今年个人生活的关键词正是“整理、清算、重新开始”——而这次参与整理、书写新闻的过程，也为我自己的2025年画上了一个圆满的句号。我这个无业游民却在搜集和编辑信息的过程中，发现许多事情原来和自己的权益息息相关，也重新唤醒了我对劳工领域的关注。虽然纯属“为爱发电”，但我自认为自己是这个项目中第一批受益人。

——冰冰

虽是第一次做劳权事件盘点，但是往年的都有关注。感觉这像是一个锚点，让我们在下坠的世界中，赛博拉住彼此的手。好在大家还在彼此守望和照护着，痛苦固然难以承受，抱怨和掉眼泪是自然而然的事情，但是能在泪眼中捂着彼此的伤口，继续携手走着，真是让人非常动容的勇敢！非常荣幸能参与这次盘点，看见、命名正在发生着的挣扎与痛苦，然后才能有机会终结这些不公。

——Siki

希望一切辛劳的人都可以好好休息，希望一切有关劳动者的声音都会长存，希望所有曾落下的眼泪都能够拥抱我们，成为我们的力量，这一年对我来说不容易，对我们来说都是。新的一年，用结束换开始，祝陌生或熟悉的朋友们，新年平安。

“最要紧的是，我们首先应该善良，其次是诚实，再次是以后永远不要相互遗忘。”

——蛾子

这是我拒绝全职雇佣工作的第五年。可没能成为那种“逃离系统”的自由叙事样本，我依然迷茫、痛苦，找不到自处的方式。尤其是经历了亲人的离世，我感到自己陷入了虚无，没有任何人或事能接住我。

整理这份盘点的过程，恰恰是我今年现实生活中最难熬的一段时间。但也幸好有这扇窗口，让我能短暂地从个体的剧痛中抽离，获得片刻呼吸。

我依然不知道接下来要往哪里去，但在此时此刻，也许活着，本身就是一种抵抗。

——Mollo

今年年初，我辞去最后一份全职工作，决定以后只做兼职。多年在全职与离职之间循环，直到今年，我才终于有勇气不再将其视为一次短暂停歇，而是彻底告别那种漫长消耗生命的工作模式。这条路给了我一种“退无可退”的自由。但还是希望有一天，每位劳动者都能退有所依，老有所养，不再需要以退为进。

——大西童子

今年六月份毕业以后就当上了无业游民，2025年结束了，我还是没有全职工作过，但是我做了好多志愿工作，无酬的，不会计入经济统计数据的劳动。做了几年读者，今年终于可以为写作贡献一份力量了。要是我有一份全职工作，我这个低精力人恐怕也就没有余力参与今年的盘点了。

——小帽儿

我看到了千千万万的人，看到了过去，现在和未来。

——健缸马

第一次帮忙年终盘点，之前有关注过这个系列，能够参加很荣幸。和其ta朋友的感受一样：为什么这个世界每一年都没什么长进，而且还在倒退。盘点事件和构建叙事不单单是记录的作用，它还是一种意识的呈现，让更多人获得丰富层次的信息之外，能观察到方向和趋势。新年来了，但新世界并没有来，我们将继续斗争下去。

——鹅肝酱不加吐司