

莫让“试用”变“白用”

——聚焦大学毕业生工作“试用期陷阱”

刚十月，不少明年要毕业的大学生已投入到找工作之中。对七百万数量之巨的大学毕业生群体来说，工作“试用期陷阱”值得关注。记者调查发现，一些工作试用期频现程序违规、超期设置、待遇打折等诸多怪现象，更为某些用人单位获取“廉价劳动力”提供了理由。

对即将走向社会的大学生来说，需要警惕防范哪些“霸王潜规则”？这些“不靠谱”的怪相缘何肆意任性？

陷阱诸多 试用期成“白用期”

“我通过面试啦，不过要经过一年试用期才能正式入职”。“试用期工资多少？”“基础底薪的一半。”“签订正式合同了吗？”“正式入职时才能签”。

这段对话，很多大学毕业生看来再正常不过。然而，记者调查发现，试用期虽是劳资双方打量彼此的一个窗口，不少大学生却透过这窗口，看到了很多闹心事。

先“试用”再签合同现象严重。劳动合同法规定“试用期包含在劳动合同期限内”。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限”。然而记者梳理发现，试用阶段不签劳动合同、仅仅签订试用期合同等情况比比皆是。

今年春季，安徽大学2014届毕业生小黄应聘上了合肥一家汽车销售公司的文案职位，却在入职前被告知，劳动合同要在3个月试用期考核通过后才可签订。3个月试用期结束后，公司却推脱称，转正要等领导出差回来决定。“一直拖了5个月，我等不下去便辞职了”。

试用期成“随意期”。“试用”多久才正常？劳动合同法采用把试用期与合同期限相挂钩的制度，明确规定试用期最长不得超过6个月。然而记者发现，现实中试用期屡屡超期，甚至无端续期。

家住合肥市的李冰去年起就职于当地一家传媒公司，合同上注明试用期为3个月，然而到期后，公司人力资源部门却以“试用期时间太短，了解不全面”为由，提出再进行为期一年的“考察期”，期间依旧无法享受到正常的福利待遇。

人力资源服务商“前程无忧”曾开展一项调查显示，受调查的应届毕业生中有43.8%的受访者实际试用期时长不符合劳动合同法的规定，且超长试用期的现象多集中在应届毕业生群体。

说炒就炒，辞退理由“莫须有”。今年5月，南昌大学2015届毕业生何佳俊应聘了一家国企，最终顺利与企业签订了劳动合同，约定了半年的试用期。然而9月初，他却突然被告知，因为试用期内考核成绩靠后，企业要与他解除劳动合同。企业并未说清具体考核办法。

劳动合同法规定，在试用期中，除有证据证明劳动者不符合录用条件外，用人单位不得解除劳动合同，用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由，然而在现实中，辞退理由往往简化到“不过关”“不适合”“不符合条件”等模糊的说法上去。

在记者调查中，不少大学生吐槽，试用期变“白用期”、试用期无保险等时有发生，劳动者的权益仿佛被用人单位“压榨一空”。



漏洞不少 “不靠谱”试用期缘何成“顽疾”

“不靠谱”的试用期为何成为职场“顽疾”？记者梳理如下：

企业人事制度不健全，法律意识淡薄。据调查，发生此类纠纷的企业大多为小微企业及劳动密集型行业，人力资源部门、工会等机构往往薄弱，法律意识淡薄。

更多情况下，试用期也成为一些企业节约成本的一个手段。知情人士透露，像餐饮行业等劳动密集型行业，试用期的服务员要比正式员工薪资低20%至50%左右。

劳动者维权成本高，维权意识低。南昌市中山律师事务所律师梅俊认为，一方面劳动争议案件比一般的民事诉讼更复杂、周期更长，且难以保障司法救济目的的最终实现，另一方面经济支出成本也较高。

南昌市劳动人事争议仲裁院院长胡弘毅表示，多数劳动者对

试用期及享有的权利并不清楚。在如今就业压力较大的情况下，基本是用人单位居主导地位，许多劳动者迫于压力，不愿意采用法律程序维权，而是选择“忍气吞声”。

监管存“盲区”，法律有“漏洞”。专家认为，一方面工会等相关部门起不到应有的独立监管作用。另一方面，许多地方的劳动监管部门对于试用期的监督并不“上心”，一般以“合同备案”这样的被动形式进行监管，未能深入企业进行相关调查。

湖北尊而光律师事务所律师孙思琦指出，劳动合同法对用人单位考量试用期劳动者的标准没有进行具体规定，只是在第21条中提到“用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。”这种模糊表述给用人单位在考量试用期劳动者的权限上留有空白。

让“试用”更“有用”

据统计，近几年每年约700万高校毕业生找工作。专家指出，初入社会，要让第一份工作“试用”更“有用”。劳动合同是规避试用期陷阱的重要武器。在通知试用前，务必要先签订劳动合同，看清合同单位的名称、法定代表人等信息，注意检查薪资、职位是否和录用函上相同，合同是否包含劳动合作期限、工作内容、劳动保护和条件、报酬等内容。

安徽省劳动监察执法局局长唐正亮建议，毕业生入职前一定要“恶补”劳动合同法等相关法律知识，当自身权益受损害时要敢于维权，可以到用人单位所在地劳动部门投诉，也可到劳动仲裁部门申请仲裁维权。

安徽省人社厅劳动关系处处长陶贤海建议，劳动监察部门要

研究制定好相关调查程序，不定期进行企业调查，积极履行职责。同时要加强相关方面法律培训，提高劳动者、用人单位的法律意识和维权意识。

孙思琦建议，通过修改法律，规定“发生劳动争议后，当事人可以选择申请劳动争议仲裁和向人民法院提起诉讼”，既拓宽劳动争议解决的途径，也在一定程度上降低了当事人的诉讼成本。

梅俊等专家认为，应进一步完善试用期的相关法律法规。一方面，提高用人单位违法成本，增加用人成本对劳动者的补偿机制；另一方面，对试用期的相关规定要进一步细化、准确。

(据新华社电)