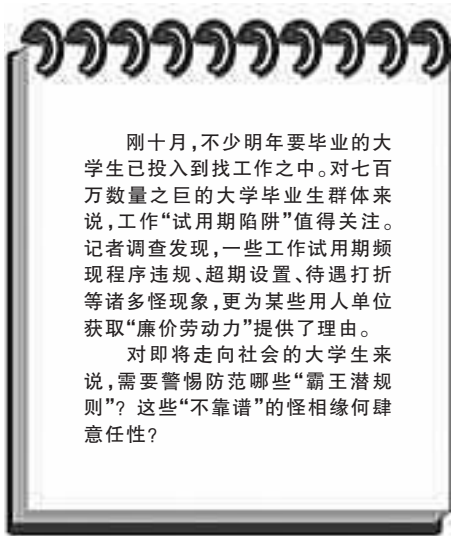


莫让“试用”变“白用”

——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同期限、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。同时要加强对相关方面法律培训,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,增加用人单位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)