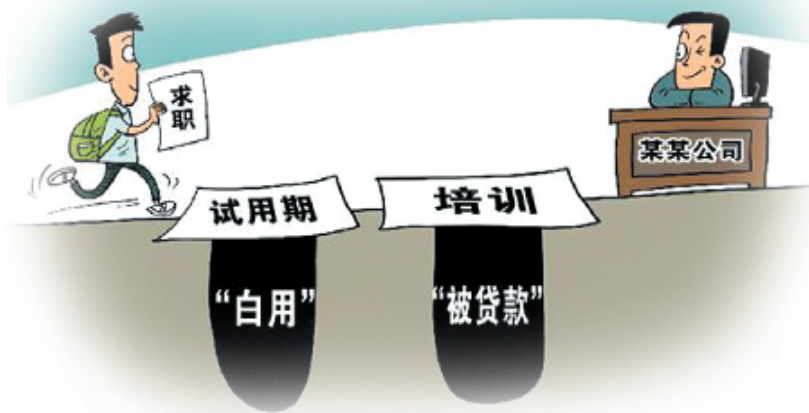


“进入8月,应届毕业生们开始迈入职场成为一名“社会人”,但刚刚走出大学校园的他们却很容易落入职场“隐形陷阱”。从试用期“白用”,到培训课“被套路”,“职场小白”们需要躲避的“坑”不少。  
■新华社电

试用期“白用”、培训“被贷款”……

# “职场小白” 需知哪些“坑”



## 试用期变“白用期”

刘洋是今年的应届大学毕业生,经过一番“海投”终于找到了工作,并和公司商议试用期3个月。“疫情期间工作不好找,公司说试用期没工资,我想着熬一熬就过去了,于是便答应了。”但让他无法接受的是,试用期结束公司却拒绝给他转正,也不支付任何工资。刘洋不愿再耗下去,选择了离职。

上海锦天城(天津)律师事务所合伙人王忠琦律师表示,试用期“白用”是初入社会的毕业生们最常遇到的情况。但实际上法律明确规定,劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。“否则就可以申请劳动仲裁。”他提示。

王忠琦说,在试用期内,用人单位可以以“劳动者在试用期间被证明不符合录用条件”为由解除劳动合同,但应有充分依据。如存在随意解除合同之嫌,法院在审理时会要求用人单位对“不符合录用条件”承担举证责任。若不能举证,不排除为违法解除劳动合同。“还有一点值得注意,试用期也有时间期限。”王忠琦介绍。

## 职场“隐形陷阱”花样多

记者调研发现,职场还有花样繁多的“陷阱”,甚至披上“隐形外衣”,专“坑”职场新人。

安徽的应届毕业生小张大学毕业后通过网络招聘平台应聘了一家通信工程公司,公司说为储备所需人才,会安排小张进行相关业务实训,但培训费要小张支付,公司再以补偿的形式分两年补给小张。为了顺利拿到 offer,小张与公司签订了一份《就业保障及实训合同》。

当时刚毕业没钱交培训费,公司就推荐小张贷款,并通过公司与贷款机构签约。“这笔钱由贷款机构直接打进公司账户,我要负责分24期偿还本息共1万余元。”小张说。随后小张被公司派到外地工作,其间公司经理以微信转账的形式给小张转了培训补助1300元,但一直未发放约定的工资。“询问后,经理却说之前的1300元就是工资,至于培训补偿对方则提都不提。”该拿的钱没拿到还背上了上万元的贷款,小张很憋屈,“但我没有那么多时间和精力去纠缠这个事,只能认栽。”

除了“培训贷”外,记者调研发现各类“职场歧视”也是招聘过程中普遍存在的问题。

## 毕业生劳动权益保障需加力

专家表示,近年来职场陷阱种类繁多,并不断更新。的确有一些公司利用毕业生急切找工作的单纯心理,为其“量身打造”骗局。

王忠琦介绍,“培训贷”就是以高薪为诱饵吸引毕业生,在刚入职员工“培训费”上做手脚。一些“被贷款”的毕业生甚至会按公司指示,以劳动者个人名义向借贷软件进行贷款,如没有如期还款,还会接到贷款公司的催收电话,也曾出现过贷款公司恐吓、威胁贷款人及其亲属的情况。

多位专家也坦言,目前毕业生劳动权益保障依然存在诸多不足。一方面毕业生法律意识欠缺,很少用法律手段保护自己;另一方面,处罚力度不强、违法成本太低、诉讼成本较高等,也造成毕业生很难通过法律渠道解决劳动争议纠纷。“一个劳动争议案件,拖个一年半载很正常,毕业生们耗不起。有时一个案件的赔偿金额只有几千元,如果学生在外地,往返的交通费都不够。”

王忠琦等认为,高校应增加劳动法规和劳动者权益保护方面的教学内容,使学生系统地掌握劳动和社会保障等方面的知识。

讲文明 树新风 公益广告

# 游遍天下山川 只留脚印一串

暑期出行 文明在心

十堰市文明办制 十堰日报社宣