

试岗期工资大多不超千元,由于维权费时费力,有的劳动者只好吃“哑巴亏”——

为获取免费劳动力,一些企业打起了“无薪试岗”的算盘

专家建议,有关部门对企业发出合规用工提示,明确“无薪试岗”违法

本报记者 陈曦

“你修的图质量不行,明天不用来了。”接到老板的通知,修图师李先生有点懵。这是他在这家摄影工作室试岗的第6天,按照“约定”,通过7天“无薪试岗”期才能正式入职。这也意味着,他此前的辛苦全“打了水漂”。

记者采访发现,李先生的遭遇并非个例。招聘时,一些企业会在面试后设置3~10天的试岗期,临近试岗结束,再以“经验不足”“人岗不匹配”等理由辞退劳动者,并拒绝支付试岗期工资。当劳动者想要通过投诉、劳动仲裁等途径讨薪时,由于未签订劳动合同,证明劳动关系又成为难题。

试岗期变“白用期”

李先生是牡丹江人。2024年8月,他在网上看到哈尔滨一家摄影工作室的招聘信息,递交了简历。老板很快联系了他,李先生试修了几张照片后,得到对方认可。双方约定好薪资和上班日期,李先生便在哈尔滨租了房子,为人职做准备。

上班第1天,老板突然告知李先生要先通过7天“无薪试岗”。“我从外地赶过来,还付了房租,已经没退路了。”李先生考虑到“沉没成本”,决定忍过这7天。没想到,接下来的工作中,老板开始频繁“发难”,即便客户十分满意,老板仍表示“没有达到心中的效果”。

李先生渐渐有了不好的预感。后来,他果然止步于试岗。离职前,李先生试着讨要6天的工资,老板却表示:“没达到要求就拿不到钱”,之前几个修图师也是这样。”李先生这才意识到自己被“白用”了。

来自甘肃的温女士也有类似的遭遇。今年4月,温女士应聘进入兰州城关区一家教培机构,岗位是少儿编程老师。面试时,单位提出试岗一周,温女士虽然不愿意,但刚毕业的她急于找工作,只能勉强应下。她

阅读提示

记者采访发现,一些企业在招聘时,会设置3~10天的试岗期。临近试岗期结束,便以“经验不足”“人岗不匹配”等理由辞退劳动者,并拒绝支付试岗期工资。劳动者被“白用”后,想要通过投诉、劳动仲裁等途径讨薪,由于未签订劳动合同,证明劳动关系又会成为难题。

告诉记者,面试过的其他教培机构,也基本都有试岗期。

试岗第3天,温女士进行了试讲。机构领导前来听课,但并未发表任何意见,只是通知她在试岗第5天再试讲一次。然而,第2次试讲结束后,人力资源工作人员就给温女士发来信息:“您的讲课经验欠缺,无法胜任岗位,推荐转岗做托管教师,您是否愿意?”

对此,温女士难以接受。在她看来,如果机构认为自己不合适,大可在第一次试讲后就提出,或是指明改进方向,而不是让她多付出两天免费劳动。“后面两天是周末,每天都排满了课,我要辅助老师上课,辅导孩子操作,还要收拾教室,非常忙也非常累。”温女士说。

劳动者维权并非易事

拒绝转岗建议后,温女士要求结算试岗期工资。人力资源工作人员却回复称:“你只是跟课学习,本来就不该有报酬。”温女士并不认同这个说法。后来,她几番尝试沟通,并表示留存了课堂照片、聊天记录等自己提供劳动的证据,但对方不再回复消息。

咽不下这口气的温女士走上了维权之路。她先后拨打了12345政务服务便民热线和12333全国人力资源和社会保障服务电话,均被分派至城关区劳动监察大队。温女士向劳动监察大队提交证据后,工作人员建议她申请劳动仲裁。

此外,温女士还拨通了信访电话。城关区人社局工作人员前往教培机构进行调查

后,向温女士反馈了情况:在单位考勤表和员工花名册中没有发现她的信息,单位称未与她建立劳动关系,仅向她提供学习培训,约定不收取培训费也无薪资。鉴于温女士拿不出进一步的证据,工作人员同样建议她申请仲裁,“只要认定劳动关系就能拿回工资”。

当时,温女士已在西安找到了新工作,权衡之下选择放弃维权。“我也尝试过其他渠道,一个多月都在投诉和等回复中度过,仲裁的周期可能更漫长,为这几百元钱不值得。”

由于维权意识较强,来自北京的任女士拿到了试岗补贴。2024年,任女士入职一家公司做客服,上班3天后,经理才告诉她,公司设置了5天的“无薪试岗”期。任女士觉得有猫腻,便开始收集工作内容截图、领导布置任务的录音等证据。到了试岗最后一天,经理以“不合适”为由让她离职,任女士随即拿出证据,表示会通过劳动仲裁拿回试岗期工资。此时,经理立刻转变态度,最终任女士拿到了600元试岗补贴。

记者在社交媒体上发现,有不少劳动者通过领导留言板、全国根治欠薪线索反映平台等渠道反映“无薪试岗”问题后,经有关部门协调,最终拿回工资或一定金额的试岗补贴。

加大处罚力度,降低维权成本

“‘无薪试岗’的背后,是劳动力市场的供需失衡。”中国政法大学商学院人力资源开发与管理研究中心主任王霆分析称,在一些用工量较大的行业,部分企业以这种方式来获取免费劳动力,而激烈的就业竞争下,

劳动者议价能力较弱,往往被迫接受不平等条款。

华东政法大学社会法研究所所长李凌云告诉记者,法律上没有试岗的概念,只有对试用期的规定。由此,有的企业故意避开法定的试用期制度,把劳动者引入法律之外的灰色地带,这就使劳动者的权益很难获得保障。此外,试岗期工资大多不超过千元,大部分劳动者不会费时费力去维权,最后只能吃“哑巴亏”,这也让更多企业有恃无恐。

李凌云进一步指出,按照劳动合同法规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系,也就是说,不管是以试岗的名义还是其他形式,哪怕只是短暂地使用劳动者的劳动力,只要存在用工行为,用人单位就与劳动者建立了劳动关系,就应当向劳动者支付劳动报酬。“一旦劳动者在试岗期发生意外伤害,还会涉及工伤赔偿的劳动争议。”

“遇到‘无薪试岗’,劳动者维权最大的难点在于举证难。”李凌云分析称,即便用人单位提前跟劳动者约定试岗期间无薪,或是声称试岗期间多为业务培训,只要劳动者能提供足够的证据证明提供了劳动,进而证明双方存在劳动关系,就能通过劳动仲裁、诉讼等方式追回工资。她提醒劳动者,如果企业要求“无薪试岗”,说明用工不够规范,应尽量避而远之。如果选择接受试岗,也要注意搜集保存相关证据,以便事后依法维权。

李凌云观察到,“无薪试岗”正在劳动力市场蔓延,“劳动监察部门应及时介入,对频繁采用这种手段的企业进行监督、检查,有关部门也要对企业发出合规用工的提示,明确指出‘无薪试岗’违法。”

“长远来看,‘无薪试岗’不仅侵害劳动者权益,还会破坏市场竞争的公平性。”王霆建议,有关方面应加大执法和处罚力度,例如,将多次违规的企业列入劳动雇佣失信名单,同时探索降低维权成本、缩短维权周期,让权益受损的劳动者能够及时拿回工资。

建立由政府、社会、企业共同参与的生育成本共担机制

上海：用人单位缴纳女职工产假社保可享补贴

本报讯（记者裴龙翔）近日，上海市人力资源和社会保障局、市财政局、市发展和改革委员会、市卫生健康委员会、市医疗保障局等5部门印发《关于实施女职工产假及生育假期期间用人单位社会保险补贴有关事项的通知》（以下简称《通知》），旨在建立由政府、社会、企业共同参与的生育成本共担机制，进一步强化“生育友好”价值导向，通过“生育友好岗”和“产假社保补贴”的政策联动，最大限度破除女性就业壁垒，助力女性高质量充分就业。

《通知》规定，自2025年1月1日起，女职工在职期间生育子女，单位依法为其落实产假及生育假并缴纳社会保险费的，可申请享受产假社保补贴。补贴标准为产假及生育假期间女职工基本养老保险费、基本医疗保险费（含生育保险费）、失业保险费、工伤保险费单位实际缴纳部分的50%，从女职工生育当月起补贴6个月。

产假社保补贴按照“属地管理，先缴后补”原则，采取“一次申领，打包发放”的方式。用人单位可以在女职工产假及生育假结束后的1年内向所在区人力资源社会保障部门提出申请，审核通过后一次性发放6个月补贴。目前，上海人社局正在抓紧开发线上经办系统，方便用人单位便捷高效申领补贴，用人单位可于8月底线上申请补贴。

女职工生育子女不分孩次，只要经女职工本人确认后，用人单位均可申领产假社保补贴；被派遣劳动者的补贴由劳务派遣单位负责申请，由其全额拨付给实际提供岗位并承担工资和社会保险费的用人单位。

上海市人力资源和社会保障局局长杨瑛表示，推出女职工产假补贴政策，既是为了稳定女性就业，也是为了帮助企业更好地稳岗留岗。

此外,《通知》还鼓励用人单位为产后返岗女职工设置“生育友好岗”。“生育友好岗”是指工作时间可弹性安排、工作方式灵活、工作环境友好的岗位,原则上提供给12周岁以下儿童负有抚养义务的劳动者,采取弹性上下班制、居家或远程办公、灵活休假、绩效考核等柔性管理方式,为女职工平衡家庭和工作提供便利。据统计,自2024年12月上海启动“生育友好岗”试点以来,已有5000余人受益。

江苏特级技师总量达252人

本报讯（记者黄洪涛）近日，记者从江苏省人社厅获悉，上半年，经过企业遴选推荐、现场评审、社会公示等系列流程，江苏新增26名特级技师，目前全省特级技师总数已达252人。

今年，江苏各地加强统筹协调，聚焦江苏“1650”产业体系、新质生产力发展等重点领域全面开展特级技师评聘，严格遴选参评企业，并及时提供政策咨询、过程指导、信息化数据等方面服务工作。此次参评企业共有20家。

江苏省人社厅会同各设区市人社部门全程指导评聘工作，帮助企业科学制定工作方案，精心组织评审过程，引导企业建立特级技师薪酬待遇体系。本次评出的26名特级技师均工作在企业生产、科研和技术攻关一线，特别是在制造业“智改数转”领域作出突出贡献。评选采用业绩评价、面试答辩、综合评价方式对参评人员技能贡献进行全面评判，各级人社部门全程监督评聘工作，评聘结果实行企业内部、社会两次公示，明确设置争议处理机制，自觉接受职工和社会监督。

辽宁遴选培育乡村产业振兴“头雁”

本报讯（记者刘旭）今年，辽宁省将遴选并培育702名乡村产业振兴“头雁”，助力农业高质量发展。据了解，辽宁省“头雁”项目自2022年实施以来，已累计培育1900人。

据介绍,“头雁”项目聚焦农产品生产加工业、乡村特色产业、帮扶产业,以及休闲农业、乡村民宿、农产品电商等乡村新产业新业态,加强带头人培育。同时,对于选派到农村支教、支农、支医和帮扶乡村全面振兴服务项目的“三支一扶”人员,以及乡村文化带头人支持项目入选人员等符合条件的,也可纳入培育范围。

“头雁”项目培育时限为一年,主要采取累计一个月集中授课、一学期线上学习、一系列考察互访、一名导师帮扶指导的“四个一”培育模式,开展定制化、体验式、孵化型培育。培育期内,项目要组织“头雁”到家庭农场、农民合作社、农业产业化龙头企业等进行体验式学习;至少组织一次学员互访活动,确保“头雁”至少参与一次互访交流。

北京簋街商圈创新“三方共商”模式

本报讯（记者赖志凯）近日，北京市人社局、东城区人社局联合北新桥街道召开簋街商圈外卖生态链协商会，美团、饿了么、京东等头部外卖平台参加会商。

会上,骑手代表与商会代表签订《簋街商圈外卖行业和谐生态倡议书》。随后,骑手、商会及平台企业三方相关代表,围绕订单分配、配送时效、服务申诉、安全权益、规范管理、技术效率、基础设施七个协商议题展开协商,以“小切口”推动行业“大治理”。这是全市首次探索建立骑手、商家与平台三方协商模式。

经友好磋商,会议达成如下共识:商户方面,需精准预估出餐时间,设立等餐区标识,高峰时段安排专人指引骑手取餐及车辆停放,对易洒或热食加注提示信息,恶劣天气为骑手提供暖心服务等。骑手方面,应自觉遵守商户取餐规范,维护堂食环境,按要求停放车辆,遇问题冷静沟通协调等。平台方面,支持簋街餐饮外卖发展,计划在出餐工具开发、路况系统优化、AI配送工具应用等方面开展试点,以提升骑手配送效率等。

新增43个新工种

青岛职业技能培训“扩容提速”

本报讯（记者张楠 通讯员吕鸿飞）为进一步缓解结构性就业矛盾,促进高质量充分就业,日前,山东省青岛市人力资源社会保障局联合市财政局发布《关于调整就业技能培训工作有关问题的通知》,通过扩容培训目录、精简培训课时、推动“送技能进校园”等举措,对现行就业技能培训政策作出调整,构建更加精准、高效、有活力的职业技能培训政策体系。

培训工种目录与产业发展适配,本质上是产业需求、技能供给、经济发展良性循环的客观需要。此次政策调整,着眼于青岛“10+1”创新型产业发展方向及重点群体技能学习需求,将原就业技能培训职业(工种)由92个扩充至135个,新增43个职业(工种),增幅达47%。

据了解,扩容重点聚焦于社会生产和生活服务类岗位,新增职业(工种)目录中涵盖人工智能训练师、数字化解决方案设计师、无人机电绘操控员等一批紧贴时代发展的新兴职业,涉及智能制造、数字营销、绿色建筑、健康照护等多个新职业领域。

除了对培训目录拓面扩容,青岛市人力资源社会保障局还在保证培训质量的前提下,优化了就业技能培训课时,进一步提升劳动者参训积极性,增强培训机构服务能力。参训人员可以在更短时间内完成培训,学习效率更高。



零工市场促就业

8月20日,湖南省永州市道县零工市场秋季招聘会上,求职者在工作人员协助下在自助服务一体机上查询招聘信息。

近年来,道县大力发展公益性零工市场,为零散工、短期工等人群提供信息发布、技能培训等服务,多渠道促进劳动者灵活就业。

本报通讯员 蒋克青 黄龙 摄

河北衡水构建“10分钟托育圈”,接送时间更灵活,在园动态随时看——

这里的托育服务让家长“放手又放心”

本报记者 李昱霖 本报通讯员 杨雯

8月14日清晨八点半,河北衡水市桃城区小萝卜托育中心教室,3岁的朵朵正在托育老师尹随随的引导下从书架上拿绘本。

在小萝卜托育中心占地1000平方米的校区,4个班级按年龄划分:乳儿班接收0~1岁宝宝,小班面向1~2岁幼儿,两个大班则服务2~3岁儿童。“家长可以随时接送。”该托育中心负责人罗淑贞告诉记者,与幼儿园固定时间接送不同,这里的托育服务更加灵活。

像朵朵一样,在衡水,越来越多的幼儿在“娃娃屋”里快乐成长。近年来,衡水通过构建“10分钟托育圈”等实践,持续破解“带娃难”。

构建“家门口”托育服务网

眼下,投资3900万元的衡水市托育综合服务中心正加速收尾,中心规划有10个托班、150个托位。投用后,这里将成为全市托育“中枢”。

近年来,衡水市以“10分钟托育便民生活圈”为抓手,通过社区嵌入式托育、单位福利托育、幼儿园托班等模式,构建“家门口”托育服务网络。截至目前,全市共有托育机构361家,托位2.3万个,千人口托位数5.6个。

在公办托育建设上,全市11个县市区实现公办托育机构全覆盖,同时积极推动单位福利性托育机构建设。目前,已有23家医疗机构开展托育服务,让“带娃上班”变为现实。幼儿园也在托育扩容。全市207所幼儿园对闲置教室进行适儿化改造,不仅将收托年龄从2~3岁扩展至0~3岁,还推出“早送晚接”弹性服务。

此外,衡水推出阶梯式入托补贴政策:对在市域内登记备案的所有托育机构入托的符合政策生育的3岁以下婴幼儿,均给予托育机构补贴,第一个婴幼儿每人每月300元,第二个500元,第三个800元至1200元。

超九成保育师持证上岗

“教室里的教具都是按最新托育机构标

准配置的。”衡水职业技术学院婴幼儿照护服务专业老师屈红指着实训教室的设备说。

衡水市统筹职业教育资源,在衡水职业技术学院等8所职业院校新开设或扩招婴幼儿照护服务相关专业,构建“理论+实训+见习”培养体系。“我们与全市40多家优质托育机构建立校企合作,学生能进入机构跟岗实践,毕业即就业比例达到90%。”屈红说。

“3岁以上学前教育的资深老师好找,但托育领域的‘老手’确实少。”衡水爱婴托育负责人孙星坦言,在职培训成为托育人才成长的核心路径。

衡水市采用“线上+线下”“集中授课+分组实操”相结合方式,对全市3500名在岗托育机构从业人员和1900名幼儿园教师开展定期培训和免费转岗培训,内容涵盖婴幼儿营养膳食等20余项课程。截至目前,全市保育师持证率已超过90%。

打消家长“不信任”顾虑

事实上,衡水的托育服务也面临现实考