

据媒体报道,珠三角、长三角“民工荒”愈演愈烈,浙江省用工缺口高达25万人,深圳用工缺口超过6万人。

而与此同时,相当多的农民工在找工作时,显得越来越“不慌”。如,在农民工输出大省四川,农民工收入不断提高,有技术的月工资甚至达到5000元,而目前沿海企业开出的工资标准普遍比较低。因此,部分农民工并不急于外出打工。

当然,民工打工不慌,并不仅仅是薪酬的问题。这其中,既与我国经济开始回暖,企业需要招聘大量员工有关,更与农民工的社保、工作环境不断得到改善有关。对此,有媒体指出,沿海企业要想吸引农民工,留住农民工,靠“临时抱佛脚”单纯提高工资待遇难生良效。

长期以来,在很多用人单位,农民工都

“民工不慌”表明时代在进步

□张传发

被当成了“二等公民”,不仅同工不同酬工资低于正式工,而且不给办养老、失业、医疗、工伤等社会保险,属于典型的“召之即来,挥之即去”。那个时候,算是“民工慌而老板不慌”。

“三十年河东三十年河西”。在市场经济大潮的熏陶下,不少农民工不仅在打工的过

程中学到了技术,更是丰富了自己的“经营头脑”。他们中的很多人已经掌握了从事农、工、商的十八般武艺——从农民工自身素质来看,现在找工作已经不再像以往那样“饥不择食”或“慌不择路”。

同时,这些年来,国家正在下决心不断加

长社会保障“木桶”上的那几块“短板”。先是“新农合”,现又试点“新农保”,在看病与养老这两大问题上,农民有了指望,再加上还有“家庭联产承包长期不变”,不仅“有田做,有饭吃”,且“病有所医,老有所养”……从外部环境来看,他们若想到城市打工,更是越来越

趋向于“民工不慌”。

事实上,针对“民工荒”,专家学者们指出:假若用人单位给农民工开出的工资待遇合理,还签订劳动合同,办理社会保险,让他们的孩子上学不再交“借读费”,等等,那么,这些用人单位根本不会存在“民工荒”;而真正在那里叫喊“民工荒”的,是那些“老板企业”,让这样的“老板企业”招工难,是市场的“合理报复”,不值得大惊小怪。

外出打工“民工不慌”,它表明我们这个时代在进步。这说明,当下的中国,城乡之间、工农之间的差距正在逐步缩小,中国的劳动社会保障制度正在不断得到完善,不断有法可依。

■劳动话题

少数用人单位利用大学生求职心切的心理,屡屡设下试用期陷阱——

试用期不是“白用期”

□朱海滔

已的权益。

【深度剖析】

不少大学生找工作时经常遇到这种情况,在与用人单位签订劳动合同之前,总会有个试用期。但令他们不解的是,往往试用期马上就要结束了,自己也被“炒”了。

我国《劳动合同法》第七条规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。第十条规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。从这些规定可以看出,不论劳动合同是无固定期限的、有固定期限的,还是以完成一定工作为期限的,用人单位都应当在员工开始为其工作时就与劳动者签订劳动合同。在签订正式劳动合同之后,双方才可以约定试用期,而不是在试用期满后再次签订劳动合同。

也就是说,没有正式合同便没有试用期。相当一部分用人单位利用大学生劳动法律知识匮乏的弱点,以试用期为由,不与其签订劳动合同,以达到随时解聘和在发生劳动争议时使大学生“空口无凭”的目的。因此,用人单位的这种做法,明显违反了《劳动合同法》的规定。

【深度剖析】

小王等5名大学生的遭遇,并非个案。许多大学生都遇到过这样的事。该翻译中心的做法,起码有两条明显违法。

一是试用期工资过低。《劳动合同法》第二十条规定,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者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。

二是随意辞退员工。《劳动合同法》第三十九条和第四十条,规定了劳动者在试用期间被证明不符合录用条件等六种情形,以及劳动者患病或者非因工负伤,医疗期满后,不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作等三种情况。符合上述情况的,用人单位可以解除劳动合同,但是,应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人。

而且,根据最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释第13条的规定,用人单位负有“员工不符合录用条件”的举证责任,也就是适用法律上的举证倒置原则。如果用人单位不能很好地证明,甚至根本没有任何合理的理由,就不能将小王等5名大学生辞退。

【深度剖析】

试用期“没完没了”

学习市场营销的大学毕业生小罗,说起她的遭遇时,显得“很受伤”。因为,她的试用期总是“没完没了”。

在就业形势如此严峻的情况下,刚参加工作,试用期满就能有这样的薪水,小王等5名大学生想和公司理论,可试用期的一切都是口头约定的,由于没有书面劳动合同的约束,又缺乏有力的证据,小韩根本无法维护自

己的权益。

【深度剖析】

今年初,她应聘到苏州市内一家化妆品公司工作,试用期一干就是6个多月。小罗要求公司结束试用期,但公司有关人员却表示,

她虽然干了这么长时间,但销售业绩依然达不到公司的要求,因此还得“继续试用”,直到

公司认为合格才能转正。

于是,小罗咬着牙继续干,就这么又干了

2个月,公司还是以销售业绩为由不给她转正。

无奈之下,小罗只能离开这家公司,另谋出路。

【深度剖析】

有些用人单位往往会有“招聘者和应聘者之间是双向选择,只有通过试用期的考查,

单位认为应聘者适合岗位需求后,才能签订

正式的劳动合同,这很合情合理。”

但实际上,这是一个陷阱。因为,《劳动法》第二十二条规定:劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。《劳动合同法》第十九条规定:劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月,劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。也就是说,试用期不能“没完没了”。

【深度剖析】

试用期内不享受工伤保险

毕业生小王应聘到某化工机械厂,签订了为期1年的劳动合同,合同约定试用期为一个月。

哪知“天有不测风云”,上班第8天,小王就因机械发生故障,手臂受伤了。小王因此住院治疗一个月,在住院治疗期间小王父母曾向厂方提出工伤待遇申请。但伤愈后,当小王找企业报销医疗费时,该厂不仅不按工伤支

付全部医疗费用,还以误工为由只发给他基本生活费。其说法是小王试用期未满,不是企业正式职工,不能享受工伤保险待遇。

【深度剖析】

据了解,目前,有少部分用人单位以试用期是考察期或者试用期内没有正式建立劳动关系为由,在试用期内不给毕业生缴纳社会保险费(如养老、失业、医疗、工伤保险等)。

《劳动合同法》第十九条规定:试用期包含在劳动合同期限内。按照该法,尽管小王试用期未满,但自小王与该化工机械厂签订劳动合同之日起,劳动关系便已确立,成为该厂的职工。因此,小王在试用期内所享有的权利义务与试用期满后享有的权利义务是一致的。

我国《工伤保险条例》也规定,依法享受工伤保险待遇的职工范畴是所有与用人单位存在劳动关系的各种用工形式、各种用工期限的劳动者。因此,即使在试用期内,员工出现工伤,同样享受国家规定的各种工伤保险待遇。

××××××××××××

为了防止掉入种种试用期的陷阱,业内有关专家给了求职大学生四条建议:

一是进入用人单位后,必须及时要求和单位签订劳动合同;二是试用期间要注意保留相关证据,如试用期间的劳动合同、工资单、考勤表等,凡是能够证明自己与单位存在劳动关系、工作起始日期、工作内容等的证据,都要保存好;三是求职时要先了解用人单位是否真有用人意向,不要被那些常年招人、常年换人的不法单位所蒙骗;四是旦发现权益受到侵害,如不付报酬、薪金过低、工伤拒赔、违规延长试用期等,要及时向劳动监察部门举报或提起仲裁和诉讼,以便维护自己的合法权益。

【深度剖析】

试用期“没完没了”

学习市场营销的大学毕业生小罗,说起她的遭遇时,显得“很受伤”。因为,她的试用期总是“没完没了”。

【深度剖析】