

图说劳动·保障  
@毕业生  
这些“试用期”知识你必须知道

新一届毕业生马上要进入职场,对于试用期,你了解多少?快跟着小编一起了解下。

## 什么是试用期?



本报记者 曲欣悦

试用期是用人单位与新招用的劳动者在劳动合同中约定的相互考察了解的时间。

试用期是包括在劳动合同期限内的,可以说是一种双向选择。

## 试用期应该是多长时间?

劳动合同期限不满3个月,

不能设立试用期;劳动合同期限3个月以上不满1年的,不得超过1个月;劳动合同期限1年以上不满3年的,不得超过2个月;3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,不得超过6个月。

非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

## 试用期要发工资、上社保

试用期期间,用人单位支付劳动者的工资应不低于最低工资标准。劳动者在试用期内享受法定的劳动保障权利。

## 试用期内用人单位可以随意辞退劳动者?

不可以。

要合法解除劳动关系,用人单位必须提供证据证明员工存在法定可以单方解除的情形,并履行法定解除程序,二者缺一不可。

## 注意这些试用期陷阱

先“试用”再签合同。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。

只约定试用期。部分用人单位为使用廉价劳动力、方便解除劳动合同,只与毕业生签订单约试用期的劳动合同。这种情况下,试用期不成立。

策划:李丹青 制图:肖婕妤

湖南

## 高技能人才已达140万

本报讯(记者方大丰)近日,记者从在长沙召开的全国职业能力建设工作座谈会上获悉,目前,湖南拥有技能人才465万人,其中高技能人才已达140万,成为“湖南智造”中坚力量。

近年来,湖南省加强技能人才培养建设政策支持,出台加强技能人才培养建设意见,制定技术工人工资待遇激励计划等11项配套政策。同时实施职业技能培训,建立健全面向城乡全体劳动者的技工教育体系。一系列综合施策,使得技能人才总量大幅增加。湖南省还完善技能人才评价机制,对一线优秀技能人才破格晋升职业技能等级,破除资历、年龄等限制。去年,湖南还投入6600万元实施高技能人才振兴计划,建设高技能人才培训基地等45个项目,用于技师和高级技师的培训补贴达到1000万元。

江西万载

## 创新技能培训模式提升就业创业成效

本报讯(记者卢翔 通讯员吴成全 钱迎春)今年1~3月,江西省万载县培训就业人员2100多名、创业人员180多名,就业率达99.2%,创业率达95.5%,就业、创业成功率创新历史新高……最近,这组喜人数据在万载县创业圈里传开。记者了解到,这源于该县将培训与企业用工、就业、创业精准对接,改变过去就培训而培训“一锅煮”的单一状况。

今年以来,万载县创新“以企业用工、创业人员创业需求办培训、以培训促进就业创业”的点对点服务模式。培训时注重提升培训质量和学习效果,聘请名师和有实践经验的高级技工现场示范,学员就生产技术、管理方式等操作演练,提高就业上岗率,实现从培训到就业和创业的深度融合。

深圳龙岗区

## 粤菜师傅扶贫培训班学员被抢聘

本报讯(记者刘友婷 通讯员郭黎勇)近日,深圳市龙岗区首届粤菜师傅扶贫培训班举行结业典礼。20多家餐饮业巨头企业闻讯而来,争相向学员们抛出了橄榄枝,与学员现场签订聘用协议,来自广西百色的31名学员被“一抢而空”。

据悉,培训班于今年3月中旬开班,由深圳第二高级技工学校和深圳市烹饪协会派出优秀厨师教学。学员是广西靖西市、那坡县建档立卡贫困家庭子弟。经过40多天的封闭培训,这些学员熟练掌握了酒店、酒楼厨房各个岗位的操作技能技巧。负责培训班教学的老师表示,这批学员能吃苦、上手快,具备了成为优秀粤菜师傅的基本素质,也因此成了深圳各大餐饮企业争抢的“香饽饽”。

## 焦点关注

“为什么缴纳了生育保险,企业还要支付产假工资”

## 女职工奖励产假工资该由谁来“埋单”?

专家认为,从生育保险基金的承受能力来看,统一由基金支付可行

工资?”熊建明在广东一些企业调研时,听到了不少企业负责人关于奖励产假工资的困惑。

2016年,广东省修订《广东省人口与计划生育条例》,提出只要是符合法律规定生育子女的夫妻,女方可享受80天的奖励假。但根据《广东省职工生育保险规定》,职工依照计划生育法律享受奖励增加的产假或看护假期间,由用人单位按规定发放工资,职工不享受生育津贴。

奖励产假,指的是除《女职工劳动保护特别规定》中提到的98天产假之外,各地制定的产假延长天数。根据规定,女职工产假期间的生育津贴,对已经参加生育保险的,按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付。

“在服务性行业,女职工比例占到70%~80%,如果奖励性产假工资都由用人单位来支付,对企业而言负担很大。”熊建明认为,这会加重对女职工的就业歧视,使很多企业不愿招聘育龄女职工。

即便是在同一地区,情况也各有不同。熊建明调研发现,有的企业效益好,奖励产假工资发得高,有的企业因效益不好或管理不规范,不能足额支付产假工资。根据国家统计局的数据,2018年的新生儿数量比2017年减少了200万人。在他看来,出生人口的减少与女职工不敢生、生不起有关。

熊建明管理的企业在多个省市有分公司,这也使他注意到了各地奖励性产假工资标准并不统一的现象。北京市《关于调整本市职工生育保险相关政策的通知》明确规定,参加生育保险人员按规定生育的,其享受的国家规定的产假和生育奖励假期期间的工资,由生育保险基金按照生育津贴支付标准支付。江西、安徽、上海等地,也将奖励产假工资纳入了生育津贴。而与广东情况类似的还有陕西。2016年,陕西女职工产假在国家规定的98天的基础上增加了60天,但奖励假期期间的工资待遇,由用人单位发放。

“这对于在多地有分公司的企业而言,待遇管理上很难平衡。”熊建明说。

## 难点:各地基金结余不均衡

记者注意到,对于奖励产假期间女职工的待遇支付主体的争议,广东省人社厅去年曾回应:“由于生育保险基金收不抵支问题突出、生育保险待遇人均支出增幅明显,加之‘全面两孩’政策的生育释放期,出于生育保险基金的可持续性考虑,暂不宜将生育奖励假期工资纳入生育津贴支付范围。”

从广东省人社厅去年公布的数据来看,2017年该省生育医疗费用支出37.66亿元,比2016年增加14.17亿元;生育津贴支出71.15亿元,比2016年增加33.85亿元。全省生育保险基金平均可支付数从2016年底的23个月降为10个月,其中广州等4市可支付数低于3个月。

“生育保险基金还没有实现全国统筹,各地区基金结余不均衡,部分地区结余规模较小。”对外经济贸易大学保险学院劳动经济与社会保障学系主任孙守纪认为,实现奖励性产假工资统一由生育保险基金支付的难点,主要在于生育保险基金没有实现全国统筹,因此很难在全国层面形成制度性约束。

“奖励产假具有社会福利性,应以政府作为福利提供的主体。”熊建明表示。也有专家认为,从奖励产假产生的缘由来看,其本质是政府鼓励生育,应有政策专项资金保障奖励产假的有效落实。

“目前对于奖励产假待遇的规定主要还是在省级

层面。对于奖励假期工资待遇到底由谁‘埋单’的问题,各地政策确实不一样,较为混乱。如果能从国家层面统一标准,无疑是女职工的利好和保护。”陕西学高律师事务所律师刘晶表示,奖励产假工资需探索国家、社会、企业、家庭共担的机制。

## 建议:统一由基金支付可行

“不能让用人单位缴纳了生育保险,但没有得到充分的保障。”熊建明认为,既然用人单位已经依法缴纳了生育保险,生育保险就应该全面保障。因此,他建议在全国统一标准,用生育保险基金来支付女职工奖励产假期间的待遇。

“从基金的承受能力来看,奖励产假工资可以统一由生育保险基金支付。”对于熊建明的提议,孙守纪表示认同。

“在供给侧结构性改革和降低企业负担的大背景下,奖励性产假工资不应该由企业承担。”孙守纪认为,统一由基金支付不仅有利于降低企业负担,也将使奖励产假工资的发放更有保障。

他指出,2017年生育保险基金收入642亿元,支出744亿元,分别比上年增长23.1%和40.1%。2017年底,生育保险基金累计结存564亿元,累计结余相当于支出的76%,大约可支付9个月。

由于生育保险基金是现收现付制,孙守纪认为,基金结余留足3~6月即可。虽然近几年,基金支出增速较快,但目前来看情况较为乐观,“生育保险与医疗保险合并,基金共能力会进一步增强。”

## 新疆出台失业保险援企稳岗新政

本报讯(记者吴铎思)新疆维吾尔自治区人社厅近日公布了今年新疆支持企业稳定就业岗位新政策,明确将实施失业保险援企稳岗返还政策,同时放宽技能提升补贴申领条件。

据了解,失业保险援企稳岗政策主要包括:对不裁员或少裁员的企业,可返还其上年度实际缴纳失业保险费的50%;对面临暂时性生产经营困难且恢复有望、坚持不裁员少裁员的参保企业,由企业参保统筹地区结合失业保险基金结余等情况,按照失业保险金标准或企业缴纳社会保险费标准进行返还。

同时,新疆还加大了对南疆4地州脱贫攻坚的支持力度。对南疆4地州的失业保险参保企业,将企业稳岗返还标准提高至该企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额的60%,同时将吸纳建档立卡贫困人员就业并签订劳动合同的事业单位纳入稳岗返还和技能提升补贴政策范围。

此外,新疆还放宽了技能提升补贴申领条件,自今年1月1日至2020年12月31日,将现行技能提升补贴申领条件由企业在职职工累计缴纳失业保险费36个月及以上放宽至累计缴纳失业保险费12个月及以上。



## 面塑艺人

4月28日,陈海亮在创作面塑作品。

活灵活现的神话形象、惟妙惟肖的古装人物……在陈海亮的巧手捏下,每件作品栩栩如生。今年52岁的陈海亮是河北省永清县人,自幼跟随民间面塑艺人学习面塑技艺。他在继承传统面塑技艺的基础上,潜心钻研,形成了自己独特的风格,面塑作品多次获奖。

新华社记者王晓摄

## 今年将签发统一电子社保卡

看病后可直接线上支付

会保障卡应用工作的通知》,计划用2~3年时间逐步实现电子社保卡的广泛应用,形成社保卡线上线下相结合的综合应用模式。

据悉,电子社保卡是社保卡的线上形态,与实体社保卡一样,是持卡人线上享受人社服务及其他民生服务的电子凭证和结算工具。人社部信息中心相关负责人告诉记者,电子社保卡可通过生物特征识别技术,实现持卡人的线上待遇资格认证,参

保人不用再跑腿做认证。

申领电子社保卡后,人们能在网上查询社保参保信息、就业人才服务信息、个人就业信息、职业培训信息、职业资格信息、职业技能等级信息、创业担保贷款扶持信息等,还能申办线上业务,包括就业创业服务、社保服务、劳动用工服务、人才服务、调解仲裁服务等多类业务,可以在网上完成申办。

更方便的是,电子社保卡同时具有移动支付功

能,可用于线上参保缴费、培训缴费、医疗费结算等。

记者了解到,许多城市目前已通过电子社保卡开通了就医购药服务功能,在就医时出示手机端电子社保卡,看病后不用排队就可线上结算。

今年,各地以身份认证、人社查询类业务为电子社保卡基础应用场景,逐步拓展至就医服务、参保缴费、就医购药结算等高频高粘性应用场景。

这位负责人介绍,明年,不低于25%的持卡人将领取电子社保卡,普遍应用于线上身份认证、就业人才服务、社保信息查询、人社业务缴费、就医购药结算等业务场景,完成地方模式向全国社保卡服务平台统一支付结算模式的切换。

未来,持卡人可根据自己的用卡习惯,在不同的用卡场景下,自由选择使用实体社保卡或电子社保卡。忘带实体社保卡时,手机里的电子社保卡也能同样使用。如果挂失了实体社保卡,电子社保卡也不能再使用。

问婚育情况、问有无购房、问父母职业甚至健康状况

## 企业面试缘何总“扒”人隐私?

本报记者 赵琛

“父母是什么职业”“什么时候要孩子”“购房是用贷款还是全款”……正值春招,很多求职者表示在面试时常常被问及个人隐私,虽不想回答,但为了找工作又不得不说。

《工人日报》记者近日调查发现,不少求职者表示,找工作时完全没有个人隐私可言,很多企业没有“边界意识”“问得没边儿”。对此,有人力资源管理者表示,这是为了预估企业的用工成本,以确保招进来的人高效工作。但法律人士认为,用人单位无权向求职者提出与工作无关的问题,而应将考察重点放在工作能力上。

求职者:面试时被“扒个底儿朝天”

武汉的李女士最近正在找工作。到一家公司面试时,面试人员接连问了两个让她觉得非常尴尬的问题:你男朋友对你找工作有什么想法?男朋友的父母身体抱恙经常请假,因此人力资源部门要确认应聘者“没有后顾之忧”。但在何荟看来,这种问题不合常理,且很没有礼貌。

前不久,有媒体报道,沈阳的于女士在求职时被要求填写《应聘人员登记表》,除了姓名、性别等,还要求填写是否为单亲或离异家庭。对此,当事公司则回应称,“企业以人为本,对于单亲、残疾、贫困家庭有特殊照顾。”

“有些银行在应聘表中专门设置‘社会关系’一栏,如果亲朋好友社会成就大,应聘者进面试的可能就会增加。”在湖北一家银行工作的李俊告诉记者,与很多企业关注应聘者个人生活不同,有些金融机构更关心他们能否带来有用的“资源”。

记者在采访中了解到,不少求职者认为,用人单位有顾虑能理解,但被“扒个底儿朝天”甚至“揭疮疤”式提问实在让人难以承受。

用人单位:实为预估用工成本

有就业网站曾就“面试时最不喜欢被问到的隐私问题”为话题发起投票,超六成投票者表示,最不喜欢被问到的依次是上家公司的薪资水平、个人情感、婚育状况等。

“如果只涉及基本的个人情况、简单的家庭情况还能理解,但有些提问会让人觉得不太友好。”在媒体工作中,何荟介绍,自己曾面试过一家医疗健康类媒体,面试人员先是询问了她父母的职业,她爽快地回答了,但接下来的提问让她大跌眼镜:父母身体是否健康、年龄多大?

随后的沟通中,她得知公司的一些员工会因父母身体抱恙经常请假,因此人力资源部门要确认应聘者“没有后顾之忧”。但在何荟看来,这种问题不合常理,且很没有礼貌。

“有些银行在应聘表中专门设置‘社会关系’一栏,如果亲朋好友社会成就大,应聘者进面试的可能就会增加。”在湖北一家银行工作的李俊告诉记者,与很多企业关注应聘者个人生活不同,有些金融机构更关心他们能否带来有用的“资源”。

记者在采访中了解到,不少求职者认为,用人单位有顾虑能理解,但被“扒个底儿朝天”甚至“揭疮疤”式提问实在让人难以承受。

育状况等。

“原则上,这些问题不应该直接问求职者的,求职者可以拒绝回答,因为涉及到个人隐私。”有着多年人事工作经验、在江苏苏州某企业担任人力资源部门负责人的田婷认为,询问求职者的个人隐私是为了预估企业的用工成本以及求职者与岗位的适配度。

有专家认为,企业过多打探私人生活,容易加重招聘过程中主观判断的成分,对部分求职者来说是不公平的。

今年2月,人社部等9部门联合印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》,要求禁止招聘环节中的就业性别歧视,不得询问妇女婚育状况,不得将妊娠测试作为入职体检项目,不得将限制生育作为录用条件。

但在实际中,一些企业不仅会询问应聘者的婚育状况,还会盘问很多其他方面的隐私。田婷说,不仅仅是女性,男性求职者还会被问到如养老负担、是否购房等,如果求职者经济压力过大,就会对企业有过高期望值,可能会影响忠诚度,这样的求职者很可能被筛掉。

有人力资源工作者表示,打探应聘者隐私问题并非小企业专属,“考虑到企业的实际用工成本,大企业的资深人事会更有技巧地‘触碰’求职者的生活问题,以确保招进来的员工能更高效地工作。”

在采访中,很多求职者表示,为了得到工作机会,

就算被问到隐私,只要不太过分,一般不会拒绝回答。

专家:用人单位无权过问与工作无关问题

“与工作无关的问题,用人单位无权过问。劳动者不回答,也不构成不如实说明或不诚信。”北京市道成律师事务所律师谢燕平告诉记者。

《劳动合同法》规定,用人单位招用劳动者时应如实告知工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全卫生状况、劳动报酬等。用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。

谢燕平认为,根据实践,与劳动合同直接相关的基本情况一般包括:劳动者的健康状况、知识技能、学历、职业资格、工作经历等,而劳动者是否已婚已育、是否有老人需要赡养等都属于个人隐私范畴,用人单位若不能证明这些情况与劳动者应聘的工作岗位、所从事的工作或履行劳动合同有关的话,就无权要求劳动者必须告知。

中国劳动关系学院法学院劳动与社会保障法教研室副主任宋艳慧告诉记者,用人单位招聘时,应从专业性、胜任能力等方面考量求职者。“如果岗位设置明确,工作内容与职责清晰,也有比较客观、完善的量化考核机制,就不需要通过询问应聘者个人隐私来做预判。”

“对于个人隐私类问题,用人单位应摆平心态,将重点放在劳动者的工作能力上来。如果关注点偏离,不仅不能降本增效,甚至可能引发更多争执,对企业的社会评价造成不良影响。”谢燕平表示。