

打着“招聘”旗号却暗藏“培训贷”等陷阱

面试被指“能力不足”，求职者因“培训”背上近3万元贷款

本报记者 王美茹 本报实习生 李彦仪

“面试官拿着我的简历，从头到尾数落一遍，说我能力不行、专业水平低，但随后话锋一转，‘不过没关系，可以给你一个机会’。”

回忆起那次面试，李源（化名）至今仍觉得荒唐。“我当时真以为自己遇到了贵人，还愿意培养我。”4个月后，他发现自己背上了一笔近3万元的贷款，而那家“有情怀”的公司早已换了名字，继续在招聘平台上“撒网”。

无独有偶。前不久，北京市曝光七起清理整顿人力资源市场秩序违法典型案例。其中的一个案例显示，北京某技术公司未对其视频平台发布招聘信息的招聘服务类账号按规定履行核验、登记义务，导致平台存在大量“付费内推”“保录直签”等涉嫌虚假招聘信息，相关部门依据《网络招聘服务管理规定》《中华人民共和国电子商务法》，对该单位作出责令整改要求，删除违规信息、冻结账号、完善平台招聘信息准入标准和审核机制。

平台审核失守，恰好为“招转培”黑色产业链提供了便捷的入口。李源、张瑾（化名）等一批应届毕业生，正是通过看似正规的平台被精准锁定，一步步掉进了精心设计的陷阱。

招聘为“饵”，培训贷为“钩”

张瑾在一招聘平台注册后投递了简历。当天下午，他便接到南京某信息科技有限公司的电话。对方准确报出他的姓名、电话和学校，声称在招聘平台看到了他的简历。

“我当时觉得挺正规的，就去面试了。”张瑾回忆。面试过程看似规范，需要填写应聘登记表，进行自我介绍、项目询问、上机代码测试。然而测试结束后，面试官的态度陡然转变。

“他说我能力不够，不能直接做开发，但

阅读提示

“招转培”是以招聘、培训为幌子实施的诈骗犯罪行为。现实中，不法分子以种种貌似合法的形式掩盖非法目的，隐蔽性较强，社会危害程度较大。应出台专门司法解释约束此类行为，强化招聘平台审核义务，建立信息共享与联合执法机制，加大违法成本，建立行业黑名单。

可以参加4个月的岗前实训，实训完就可以分配到200多家合作企业工作，保底薪资本科6000元、研究生7000元，达不到承诺就全额退款。”张瑾说，费用模式听着很“人性化”，因为没有直接收费，而是从未来工资里支出，“我当时觉得，能学到东西还有工作，挺划算的”。

这听起来像是“带薪培训”，实则暗藏金融陷阱。公司工作人员查看了张瑾的微信、支付宝信誉分，让他举着身份证拍照，签署了3份合同。

“招转培”的本质就是以招聘、培训为幌子实施的诈骗犯罪行为。现实中，不法分子以种种合法形式掩盖非法目的，隐蔽性、欺骗性较强，社会危害程度较大。

“前6个月每个月只交350元，后面18个月每个月交1900元，一共24期，还说保底薪资都有6000元，还款完全没压力。他们全程不说这是第三方金融机构的贷款，不提利息、逾期会影响征信，就续签分期协议，很多人签完都没反应过来自己办了一笔培训贷。”张瑾说。

更令人警觉的是公司获取求职者信息的方式。张瑾告诉记者：“这家机构不停换名字换地址，注册很多空壳公司，但每家的电话、邮箱都一样，发票是同一个人开的。他们还在许多平台投放广告，只要有人投递简历，就会电话联系。”

李源在网上求职时也遭遇了类似的套路。“他们说能力不行没关系，单位有3个月的培训。我们理解是‘岗前培训’，可他们又说得很模糊。”李源说，关于费用，他们的说辞是“这笔钱是给老员工的辛苦费”，老员工

既培训又做项目，费用在工资里扣除，实际就是骗贷款，在工资里面扣贷款的钱。

承诺缩水，违约反而要赔钱

张瑾很快发现，所谓的“免费住宿”是公司提供房东联系方式，房租从“生活补贴”里扣，而“生活补贴”是年化利率约20%的贷款产品，求职者实际处于“贷款住房”状态，所谓的“200多家合作企业”，纯属虚构。

“入职约20天后，公司要求我们签署‘培训登记表’，把之前的招聘面试记录全部抹掉。如果拒绝，就以5000元违约金相威胁。”张瑾说，对于识破骗局试图离开求职者，公司指责他们是“银行卡有问题的黑户”或“中专生无法就业”，把问题全部归咎于求职者个人。

到了第4个月，公司直接要求缴纳费用，并否认此前所有口头及书面承诺。合同条款极为苛刻：考核80分以上才能重修，重修再找不到工作才能退钱，“基本上不可能触发退钱。”张瑾说，合同上还写明“培训结束后，全体学员需要注销之前找工作的账号，求职时使用全新账号”，学费协议更是写明“无论后续是否就业，都必须按期足额缴纳学费，如若中断缴费，总部将依法提起诉讼”。

“很多刚毕业的大学生遇到这种事都不知道怎么办，又不敢和家人说，只能自己吃哑巴亏。”李源说。

有关部门提示，求职者如遇到先付费培训或购买课程才能入职的情况，应提高警惕，立即停止与相关单位或个人接触，坚决不付款、不贷款，避免财产损失；同步保存好

聊天记录、书面材料等证据，及时向公安、人社等有关部门反映。

监管严查之下，黑职介“换马甲”

今年4月至7月，国务院就业促进和劳动保护工作领导小组在全国部署开展清理整顿人力资源市场秩序专项行动，集中整治“招转培(贷)”欺诈，重点打击以招聘为名诱骗求职者参与付费培训乱象，清理“央企企内推”“保录直签”等虚假招聘信息。专项行动期间，北京某传媒科技有限公司以“高薪资、零门槛”话术诱骗1200余名求职者、涉案1950余万元的案件被查处，主犯获刑11年以上。前不久曝光的平台审核失守案例，更将监管矛头指向了虚假招聘信息的“源头”——网络平台。

然而，高压之下，套路并未消失，而是在不断“进化”。

北京金诚同达(上海)律师事务所律师杨栋指出，不法机构正将“培训费”包装成“就业服务费”“岗位预留金”，从传统招聘网站转向短视频平台、微信群等监管更薄弱的渠道，注册空壳公司轮流作案，甚至购买虚假公司材料冒充正规企业发布招聘信息。

杨栋指出，“招转培(贷)”是一种企图以合法形式掩盖非法目的的诈骗犯罪，符合刑法中有关诈骗罪或合同诈骗罪的情形。但在司法实践中，受害人维权面临重重障碍：一是证据不足，这类诈骗多为口头沟通，缺乏书面证据，机构易辩称“培训是自愿报名”；二是立案难，双方一般存在书面合同，公安机关可能视为“民事纠纷”不予介入；三是民事诉讼周期长、成本高，许多受害者被迫放弃；四是刑事责任证明难度大。

杨栋表示，应出台专门司法解释约束此类行为，强化招聘平台审核义务，建立人社、公安、市场监管、金融监管等部门的信息共享与联合执法机制，同时加大违法成本，建立行业黑名单。



产教融合提升就业水平

近日，在安徽省芜湖市繁昌区芜湖机械工程学校实训基地，职教学生在老师指导下开展工业机器人应用实操实训。

近年来，繁昌区大力发展现代职业教育，不断强化职业教育办学特色，提升职业教育服务能力，深入推进产教融合、校企合作，着力提升职教学生就业水平和适应能力。

本报通讯员 肖本祥 摄

“链主”牵头，调解、仲裁、司法衔接联动，山东打造产业链劳动争议源头化解新路径

“链”上破局，劳动争议有了新解法

本报记者 田国盛

“干了3个月，12万元工资迟迟拿不到手。”前不久，山东烟台某项目工地，5名技术工人攥着工资条，准备去申请集体仲裁。企业也有委屈——不是恶意欠薪，项目阶段性完工，资金周转被卡住了。

仲裁要走程序，耗时费力；私下谈，又谈不拢。转机在“绿色建造产业链劳动争议调解联盟”出现。这个由“链主”企业烟建集团牵头成立的联盟，把双方拉到一张桌子前。不到1个月，方案敲定：分两期支付，第一期7日内付50%，剩余30日内付清。

协议落笔，双方都松了口气。一场原本可能发生的集体纠纷，在产业链联盟的介入下画上了句号。

近年来，山东聚焦装备制造、高端化工等重点产业链发展，以调解组织为纽带，持续推进“链主企业+上下游配套企业”协同治理模式，推动争议预防化解从“单打独斗”向“联动共治”转变，夯实产业链和谐稳定发展根基。

阵地建在“链”上

“以前有劳动纠纷，找企业内部调解，总

觉得他们向着老板；走仲裁打官司，又耗时费力。”在烟台建筑业打工多年的水电工老张，说出了很多工友的心里话。

绿色建造产业链调解联盟的出现，让劳动者多了一个既专业又中立的第三方调解平台。今年6月，烟台人社局、住建局、总工会、工商联、企联等五部门共同发文，在该市16条重点产业链中率先组建绿色建造产业链劳动争议调解联盟。

该联盟由“链主”企业烟建集团牵头组建，整合市建设工会、建筑业联合会及产业链骨干企业。联盟面向全市劳动者开通调解服务电话，任何在绿色建造产业链上遇到劳动纠纷的劳动者，都可以直接拨打电话申请调解。

据了解，今年以来，山东省持续推进“链主企业+上下游配套企业”协同治理模式化解劳动争议。联动产业链主企业、吸纳行业协会、骨干企业、配套企业力量，组建产业链劳动争议调解联盟，为链条企业提供预防、协商、调解、仲裁衔接等服务。

预防落在“链”上

“原以为干活的公司连名字都消失了，工资肯定没希望了，没想到两周就拿到了全部工资！”江苏籍农民工宋师傅说，他所在的某

船舶工程公司拖欠70名职工工资共60.42万元，企业更名后职工维权遇阻。

接到投诉后，“链主”企业主动参与调解，说明若拖欠工人工资，企业将进入黑名单、影响合作资格，两周后即促成工资足额发放。

这一案件的高效处置，源于威海市指导“链主”企业建立的黑白名单制度。链主企业招商工业威海船厂制定《合作企业信用评价标准》，涵盖基础合规、风险防控、协同发展3类18项指标。通过“日常监督+季度核查+年度考核”综合评价，将合作企业划分为白、灰、黑三类，实施差异化管理。评价结果与合作企业利益挂钩——白名单企业可参与重点合作单位评选并享受激励政策；灰名单企业获“一对一”帮扶指导；黑名单企业则被取消合作资格并设禁入期。

山东各地注重发挥龙头企业示范“风向标”作用，推动链主企业与上下游企业签订《和谐劳动关系共建协议》，统一招聘录用、合同管理、劳动保护等标准，常态化对供应商、协作企业开展风险监测预警、用工合规审查，以产业链压实责任。

纠纷化在“链”上

“‘八调衔接’机制的核心，是将矛盾化解

在源头。现在企业遇到劳动争议，首先选择调解，既节省时间和经济成本，又维护了产业链合作生态。”东营市劳动人事争议调解委员会主任说。

针对产业链劳动争议涉及主体多、关联广、化解难的特点，东营市构建多元调处平台，形成劳动争议案前调解与裁前调解、仲裁调解与科室调解、专业调解与人民调解、企业工会调解与商会协会调解相结合的“八调衔接”工作机制，提升了劳动争议处置效能。

青岛市即墨区把“流动仲裁庭”搬到企业和劳动者“家门口”，引导双方就近、就地解决纠纷。“流动仲裁庭”同时作为“普法宣讲队”，在执法过程中帮助用人单位依法规范用工行为，预防劳动纠纷发生。

从烟台的产业链调解联盟，到威海的黑白名单制度，再到东营的“八调衔接”、青岛的“流动仲裁庭”——山东正在把劳动争议化解的阵地建在链上，把源头预防落在链上，把矛盾纠纷化解在链上。

当链主企业成为和谐劳动关系的“领头雁”，当调解、仲裁、司法在链条上无缝衔接，劳动争议难题在产业链协同治理中实现柔性化解。

本报记者 王维砚

马桶旁加装L型和U型扶手，花洒下配一把可折叠助浴凳，卫生间门口铺上了消除高差的斜坡垫……一年前，山东济南市民于大爷的卫生间完成了一次“微改造”。老人腿脚无力，不能长时间站立和行走。“改造后，洗澡比过去容易多了。”于大爷说。

给予大爷的卫生间“间诊开方”的，是适老化改造设计师樊海青。6年前，她还是一家工装室内设计公司的设计师，2020年进入山东颐臻养老服务集团有限公司后，专门从事适老化改造设计。樊海青说，居家改造要摸清老人的身体状况、生活习惯、日常动线，还要基于房屋原有空间进行设计改造，“一户一案”，对设计师能力要求更高。

不久前，樊海青所从事的职业有了正式“名分”。人社部等部门近日正式发布第八批新职业，数字孪生工程技术人员、具身智能机器人应用技术员、电解水制氢工等11个新职业，以及适老化改造设计师、低空物流员、智能体开发工程师等23个新工种正式列入。2019年以来，我国已累计发布8批共121个新职业。

这份名单清晰勾勒出产业转型升级的方向。此批新职业中，数字职业有5个，占发布新职业总数的45.5%，截至目前，我国发布的数字职业已达113个。数字职业密集“上新”，背后是数字经济的体量：据国家统计局数据，2025年全国数字经济核心产业增加值为140891亿元，占GDP的比重达10.5%。

产业一线的变化更为具体。此次发布的新职业中，具身智能机器人应用技术员备受关注。福建省具福科技有限公司的陈金兴就是一名从业者。他们日常需要不断训练机器人，每个动作要采集500组以上数据。这些数据经筛选后，约90%为有效数据，交给研发团队优化模型，让机器人的操作越来越精准、灵活。“公司这方面的从业人员超过100人，本地从业人员也与日俱增。”陈金兴说。

绿色职业同样扩容明显。此批发布的新职业中，绿色职业有3个，占发布新职业总数的27.3%，截至目前，我国发布的绿色职业已达142个。“十五五”是经济社会全面发展全面绿色转型的关键期，也是实现碳达峰目标的攻坚期，风电、氢能等新能源领域的职业扩容尤为明显。微电网管理员就是一个兼具数字和绿色双重标签的新职业。从业者需要读懂电力数据，研判电从哪里来、先送到哪里，什么时候并网、离网，停电后怎样重新启动，在安全、成本和低碳之间寻找最优解。

新职业也在回应生活刚需。随着社会文明程度明显提升，人民生活品质不断提高，生产性服务业向专业化和价值链高端延伸，生活性服务业向高品质、多样化、便利化发展。此次发布的新职业新工种中，企业可持续发展规划师、运动数据分析师、机场净空巡查员、低空物流员、智能体开发工程师等服务于企业发展和产业升级，制香香艺师、新能源汽车检测员、智能家居装调工、鲜切花加工工、冰雪雕塑工等回应人民群众美好生活需要。

人社部职业能力建设司有关负责人表示，企业是最前沿、最敏锐、最活跃的职业载体，在新职业申报中发挥着重要作用。从近年申报新职业的情况看，除部分新职业由行业主管部门和学会协会组织申报外，多数新职业是由企业申报的。从征集的情况看，社会和企业对新职业申报的热情和参与度越来越高。下一步，将加快新职业国家职业标准开发，组织新职业从业人员培训，推进技能等级评价，让技能培养精准对接岗位需求，让技能价值真正兑现为岗位回报，推动新职业更好转化为就业增量。

涵盖服务网络建设、补贴发放、居家服务、银发产业等方面

吉林681万老人迎来养老服务“升级版”

本报记者 柳姗姗 彭冰

“截至2025年末，吉林省60周岁及以上人口达681.85万人，占总人口的29.69%，进入中度老龄化社会。”这是吉林省政府近日召开的新闻发布会上透露的信息。

与此同时，一套覆盖服务网络建设、补贴发放、居家服务、银发产业的养老服务“升级版”，正为全省老年人带来更可感的养老体验。

补齐基层养老短板，是这套养老“升级版”的基础。吉林省统筹资源搭建县域、乡镇、村社三级养老服务网络，今年重点打造10个县域养老服务平台，统筹调度养老服务资源；建成60个乡镇(街道)区域养老服务中心，发挥辐射带动与专业支撑作用；布局120个村级服务站点，推动养老服务下沉到乡村社区，实现老年人就近获取服务。

养老服务消费补贴直达失能老人，让照护保障更精准。面向中度以上失能老年人的养老服务消费补贴落地，当地优化申领核销流程，推动消费券“直达快享”。目前全省已有1698家机构参与项目，累计核销消费券28.5万次，核销金额达1.8亿元，带动消费5.48亿元，3万余名失能老人从中受益。

家门口的社区居家养老服务持续提质。当地探索“机关食堂+老年助餐”模式，开放机关、社区、养老机构食堂为老人供餐，全省已有48个机关事业单位食堂开设助老餐食服务，累计就餐3.98万人次。各类助老餐厅(站点)达1216个，月均服务老人65.8万人次。

同时，推进困难老人家庭适老化改造。今年改造标准提升至每户3000元，计划完成6000户改造。推广家庭养老床位，把专业照护延伸至老人家中。同时，常态化组织基层社会组织、志愿者对老年人开展探访关爱活动，为老年人居家生活提供安全保障。

养老“升级版”同步激活银发经济新动能。印发《吉林省银发经济“百大品牌”选树活动实施方案》，各地申报品牌63家，初步遴选确定19家。该省从品牌培育、项目落地、平台搭建、场景打造多方面发力，培育银发经济品牌，推进养老社区试点建设，打造省级银发经济产业园，不断丰富老年消费场景，让养老民生需求转化为内需增长动力。

一批新职业新工种顺应产业转型和民生需求，带来就业增量

新职业打开就业新空间