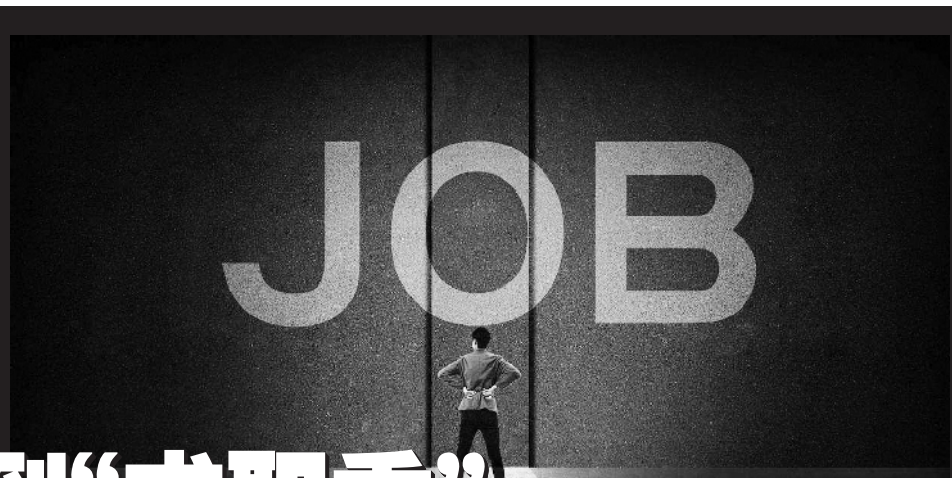

又到“求职季” 职场“菜鸟”需警惕四大陷阱

□本报记者 王路曼 王香阑

每年暑期，伴随着刚刚过去的“毕业季”，求职热也在逐渐升温，刚刚走出校园的年轻人满怀期待地走入职场。而在这条求职路上，也并非所有人都一帆风顺。专家为初入职场的“菜鸟”提个醒，警惕求职路上暗藏的各类陷阱，依法保护自身的合法权益不受侵害，开启职场生活的新篇章。

陷阱一：入职前先交“培训费”

收到求职单位发来的《入职通知书》，刚刚大学毕业的李小年很是兴奋，怀着对职场生活的满心期待，她开始做入职前的最后准备，可当她在认真阅读《入职通知书》后，不免有些疑惑。

“入职当天除了要携带自己的学历证明外，还要另交200元的培训费？”对于这样的条款，李小年表示有些疑惑，就打电话问公司人事部门。得到的答复是，“每一位新员工入职前都会有一个相应的培训，而培训时间大概一周左右，培训费用只是象征性的，避免入职员工没有完成培训就离职。”人事部门说的头头是道，李小年也不知道怎么办才好。

“职位和薪酬对于我来说，都挺满意的，只有培训费让我有点意外。”李小年告诉记者，对此，她也询问了很多同学，也有同学在求职过程中遭遇收取“培训费”“服装费”等情况。很多同学为了得到工作机会，只好妥协交纳了相关费用。对此，李小年不知道怎么办才好。

专家说法：勇敢对先交费再入职说“不”

针对大学毕业生求职时用人单位要求先交培训费的情况，记者采访了北京市总工会法律服务中心的公职律师胡芳。她说，原劳动部《关于严禁用人单位录用职工非法收费的通知》中规定，用人单位不得在招工条件中规定个人缴费内容，劳动行政部门要加强对用人单位招工启事、简章的审查，对违反规定的，应给予警告，并责令其改正。原北京市劳动局在转发此通知时强调，用人单位在招收、录用职工时，不得以任何名义收取他们的集资、风险基金、抵押金、保证金、报名、培训、体检等任何费用。由此来看，单位要求应聘者先交培训费，是不符合法律规定的，求职者可以拒绝。《劳动合同法》第9条规定，用人单位招用劳动者，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

有些大学生为了尽快找到工作，迫不得已交纳了培训费。对于这种情况，应聘者可以到单位所在区的劳动行政部门举报，由其依法责令用人单位立即退还劳动者。

陷阱二：“试用”时间过长，充当廉价劳动力

“我从元旦过后就开始在现单位工作，一直都处于‘试用期’，现在都7个多月了，单位还是没有给我转正。”向记者陈述自己遭遇的女孩叫阮云，她告诉记者，在她入职时签署的劳动合同里明确写着，“试用期3到6个月。”

阮云在工作3个月的时候，曾尝试与主管领导沟通，希望能转正，但主管领导表示，她的试用期还没有结束。自信表现不错的阮云自己猜想，大概是要试用6个月。于是她又勤勤恳恳工作到了第6个月。可进入第7个月了，主管领导还是不提转正的事情。

“每次想跟领导提转正的事情，领导总是有理由推脱，细数我最近工作中哪里做得不好。让我继续努力。”阮云苦笑着说，“刚入职场，我只有谦虚学习的份儿，不敢强烈要求转正，所以就这样一直耗着。”

拿着试用期工资，阮云心里虽然很是憋屈，但却不敢名言，她询问记者，“我该怎么办呢？”

专家说法：试用期长短劳动合同说了算

与求职者约定较长的试用期，或者入职后单位迟迟不给转正，是一些大学毕业生曾经历过的。胡芳律师告诉记者，对于试用期的长短，不是由单位说了算，法律在这方面有明确的规定：《劳动法》第21条规定，劳动合同可以约定试用期，试用期最长不得超过6个月。《劳动合同法》第19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。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。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。

这就是说，试用期的长短与劳动合同期限有关，企业可以不约定试用期或缩短试用期，但不能超过法律规定的期限。遇到单位延长试用期或迟迟不给转正时，劳动者可依据上述法律规定与之进行协商解决，协商不成可向劳动行政部门举报。

陷阱三：企业口头承诺难兑现

“我记得在应聘的时候，是老板亲自带队的，承诺了很多福利待遇，比如年休假、过节补助、培训等等，可是我在这里工作快一年时间了，很多福利待遇都没有兑现。”职工小高向记者讲述了他的职场遭遇。

小高说，由于面试过程跟领导相谈甚欢，他对相关薪酬和福利待遇都非常满意，在面试后的第二天，他就办理了入职，并签订了劳动合同。“我没有太仔细看劳动合同，只是觉得都谈好的事情，不会有太大出入。”小高说，直到工作三个月后，他发现身边很多同事都好久没有休假了，而且在与同事聊天中，小高也发现，公司并没有按时发放过节福利。“有的时候效益好，老板心情好，才会象征性地发放一些福利，但都是不确定的。”同事的无奈，让小高回家很认真地阅读了自己签的《劳动合同》。

“我的《劳动合同》约定的内容非常简单，根本没有详细约定面试时所提到的相关待遇，包括年底分红等等。”小高告诉记者，他后来拿着《劳动合同》去询问过人事部门，但人事主管解释说，合同是全公司共用一个范本，没有进行个别人的个别约定，但老板承诺给每个人的，都会兑现的。对于这样的解释，小高将信将疑。

专家说法：无证据口头承诺不受法律保护

求职时单位说的天花乱坠，但不写入劳动合同，最终口头承诺无法兑现，这种情况不是偶然现象。对此，胡芳律师介绍，《劳动合同法》第17条规定劳动合同应当具备以下条款：（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（三）劳动合同期限；（四）工作内容和工作地点；（五）工作时间和休息休假；（六）劳动报酬；（七）社会保险；（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

虽然法律规定的很明确，但个别企业不依法将必备条款写进劳动合同，这时求职者就要注意收集口头承诺的证据，当自己的合法权益受到侵害时，确保能维权成功。

陷阱四：切莫轻信“天上掉馅饼”

前不久，大学生求职误入传销组织的新闻不断爆出，这让很多求职者在求职过程中都战战兢兢，如何擦亮眼睛，分辨用人单位是否正规？也成为很多初来乍到的“职场菜鸟”们所需要学习的重要技能。

采访中记者发现，很多招聘信息写得天花乱坠，“工作不累、薪酬又高”的“天上掉馅饼”型招聘信息最受关注。“我和同学聊天的时候也会探讨，如何在这么多招聘信息中找准自己的定位，真得挺难的。”李小年告诉记者，很多找不准职场定位的同学，都会乱投简历，而直接导致的结果就是，要么石沉大海，要么上当受骗。

对于误入传销组织的新闻，李小年表示，大概是因为大学生们的单纯和“眼高手低”吧。

专家说法：警惕高薪诱惑，避免误入传销

大学毕业生涉世不深，要避免误入传销组织，胡芳律师认为，求职时一定要深入了解招聘企业的情况。现在网络很方便，从工商局官网上可以查到企业的工商登记信息，比如在哪里注册的、企业性质、注册资金是多少、是否有相关资质等等。相对来说，选择实力雄厚、没有不良记录的企业，一般比较可靠。

扣押身份证件是传销组织控制传销人员的一个手段。《劳动合同法》第9条规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。所以，大学毕业生求职时，遇到对方索要身份证件时先提供复印件，千万不可随意将身份证等重要证件交给别人。

另外，大学毕业生要对自己有个正确的判断，比如一个没有工作经验的普通大学毕业生，刚入职薪酬肯定不会太高，因而不要被高薪所诱惑，不要想着在短时间内挣到大钱，切记天上不会掉馅饼，若有，也是陷阱。

最后，去面试前先跟家人或朋友打个招呼，告知要去的地方、应聘哪家单位，即使误入传销窝点，也能让亲戚朋友第一时间报警。