

■劳动时评

不能把试用期当成减损劳动者权益的工具

□李英锋

用人单位应该与劳动者在劳动合同中约定符合法律要求的试用期，并行使试用期权利，履行试用期义务，而不能把试用期当成减损劳动者权益的工具，不能把试用期变成随意拉伸的“弹簧期”。

入职同一家公司两年多，签了5份劳动合同，约定了5次试用期，其中有4次试用期被延长……近日，在北京市第三中级人民法院审结的一起劳动争议案件中，有劳动者遭遇用人单位这样的试用期奇葩操作。（11月10日《工人日报》）

试用期是用人单位和劳动者相互考察适应的磨合期，其标准性、规范性和严肃性受到法律的

严格限制和保障。用人单位应该与劳动者在劳动合同中约定符合法律要求的试用期，并行使试用期权利，履行试用期义务，而不能把试用期当成减损劳动者权益的工具，不能把试用期变成随意拉伸的“弹簧期”。如果用人单位在劳动者的一个完整连续的劳动周期内，利用主导签订劳动合同的优势，反复设置多次试用期，或者任性变更延长试用期，均踩了法律底线，侵犯了劳动者合法权益。

对于试用期的次数、期限等标准，法律都设定了明确具体的“参数”。《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。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。这些试用期“参数”都是硬杠杠，都是用人单位的刚性义务，也是保障劳动者权益的底线要求。

当然，在具体的劳动场景中，也出现了一些有关试用期设置的新问题，比如，一名劳动者在用人单位离职较长时间后，又二次入职该单位，或劳动者二次入职后，更换了工作岗位，在这种情况下，用人单位可否重设试用期？劳动者在试用期内患病，或发生非因工负伤等意外情况，是否可以延长试用期？劳动者在试用期内表现不佳，经劳动者申请，用人单位同意，可否在不超对应情形法定试用期限的前提下，对试用期进行延长，再给劳

动者一个证明自己、转正就业的机会？对这些问题，各地的立法机关、法院、劳动仲裁机构、劳动监察部门以及用人单位给出了不同的理解和判断，也让相关劳动关系、劳动纠纷、劳动维权案例呈现了不同的走向，加剧了试用期制度的现实复杂性。

针对这些问题，全国人大、最高法、人社部等部门可以通过出台法律解释的方式，给试用期制度打一个法律补丁，统一明确试用期规则，划清设置试用期的底线和边界。

在笔者看来，应严禁用人单位在劳动者的一个完整连续的劳动周期内化整为零、多次设置试用期以及单方延长试用期，严禁试用期超上限，但可以允许用人单位针对二次重新入职或多次重新入职的劳动者（打破了劳动周期的整体性、持续性），尤其是在

重新入职后更换岗位的劳动者重新设置合理的试用期，允许出现患病、非因工负伤等情况的劳动者延长试用期，允许劳动者主动申请延长试用期（总试用期长度不超限）以增加转正获岗的机会。

此外，要进一步明确试用期规则，完善试用期制度设计，消除社会困惑和争议，统一有关试用期的法治共识。相关部门还应加强普法宣传工作，发布有关试用期的典型案例，积极推广规范的劳动合同范本，畅通投诉举报渠道，推进劳动监察到位，倒逼、督促、教育用人单位增强法律意识，守住底线，准确理解和把握试用期制度，规范劳动合同签订行为，规避滥用试用期侵犯劳动者权益的隐患点、风险点。同时，引导、支持劳动者看清试用期侵权的实质，规避陷阱，积极维权。

■每日图评

快递外卖小哥赛技能是为了更好出发

近日，广东省深圳市第十二届职工技术创新运动会暨2022年深圳技能大赛——快递外卖行业人员劳动安全技能竞赛在罗湖区举行，来自全市的16支队伍、近百名快递外卖小哥参与了本次竞赛。（11月11日《工人日报》）

据了解，此次竞赛分为安全知识理论和交通安全骑行技术两个项目。其中，安全知识理论以职业道德、交通法规、疫情防控、行业法规、安全管理等工作领域应具备的知识要求为主，交通安全骑行技术则设置了起步环境安全观察、限宽直行稳定性、限宽调头、单边桥、半坡起步等

项目。互联网时代，快递外卖小哥的工作，给我们的生活提供了极大的方便。但他们的骑行安全，一直是我们社会关注的焦点。快递外卖小哥的安全技能竞赛，无疑开了一个好头。

首先，加强了快递外卖从业人员的安全意识。安全骑行，不仅是对自己负责，更是对家庭和社会负责。其次，有助于促进快递外卖行业制定更多的安全骑行规范。眼下，快递外卖行业从业人员数量众多，尤其是在一些特殊的时期，企业还会招聘一些社会临时工，如何加强这些员工的安全骑行教育，对于快递外出行



业的企业来说，是很大的挑战。鼓励员工参加这样的骑行安全技能竞赛，是很好的锻炼。

快递外卖小哥赛骑行安全技

能，是为了更好出发。真心希望这样的安全技能竞赛，为更多的快递外卖小哥增添一道有力的安全保护。

□陶崇银

■长话短说

“工会红娘”助力职工办好“人生大事”

近日，湖南省衡阳市组建首支“工会红娘”志愿服务队。来自全市各级工会、各机关企事业单位的49名志愿者接受市总工会的聘书并上岗，为单身职工交友择偶提供志愿服务。（11月11日《工人日报》）

衡阳市“工会红娘”志愿服务队由市总工会女职工委员会统一管理，志愿者主要由各级工会从事女职工工作的工会干部担任，还吸纳了来自政府机关、企事业单位的部分热心人士。近年来，衡阳市总工会聚焦单身青年职工婚恋交友难问题，通过主题交友、交友读书会、婚恋讲座、游艺活动等搭建鹊桥，帮助职工办好“人生大事”。

婚恋是人生大事。现实中，婚恋问题困扰着相当比例的单身职工。部分人缘分迟迟未到，原因之一就是社交面不广，缺少与异性交往的机会。衡阳市总工会组建“工会红娘”志愿服务队，自然受到单身职工的欢迎，同时也寄托着他们的殷切希望。

如何更好发挥“工会红娘”的作用？笔者提几点建议。一是相关单位要为“工会红娘”志愿者创造良好的工作条件。既要有为单身职工提供活动、交流的温馨场所，也要保证开展联谊活动的必要经费。二是“工会红娘”要拓宽视野，除了做好本地区、本单位单身职工的信息摸底外，还要与其他单位工会组织建立联系，尽可能帮助单身职工扩大“朋友圈”，为他们创造更广泛的交友空间。三是建立“工会红娘”队伍激励机制，对业绩好、贡献大的红娘志愿者给予奖励，激发“工会红娘”积极性。

帮助单身职工“脱单”，不仅是“成单身职工之美”、助力职工办好“人生大事”，还关系到企业的发展、社会的和谐。所以说，“工会红娘”责任重大、使命光荣。所有单位必须树立一种观念：成功高效的“红娘”，同样是企业和社会的突出贡献者。

□余清明

■网评锐语

堵塞从业禁止漏洞 筑牢未成年人保护屏障

付彪：11日，最高人民法院会同最高人民检察院、教育部发布《关于落实从业禁止制度的意见》（以下简称《意见》）。《意见》按照最有利于未成年人的原则，就依法严格执行犯罪人员从业禁止制度，进一步加强司法保护与学校保护、社会保护的衔接作出了规定。堵塞从业禁止漏洞，还需要构建更加科学、完善的防范体系，推动未成年人司法保护、学校保护和社会保护协同发力，筑牢未成年人保护立体屏障。

适老产品好不好用 应多倾听老人的意见

费伟华：近日，中消协联合中国国家电研究院，邀请社区老人对老年助行车、电动轮椅等养老辅具进行测评体验。结果发现，老年人最喜欢的，并不是越贵越智能的产品，反倒是“越简单”的产品越受欢迎。适老产品好不好用，要老年人说了算。厂家在研发适老产品的过程中，应加强对老年市场的调研，多倾听老人的意见。

■世象漫说



■有感而发

企业为工匠著书立说传递积极信号

11月9日，一汽—大众举办《至精至善——探寻一汽—大众15位工匠成长密码》新书首发仪式。该书记录的15位工匠都出身平凡，从学徒工、操作工，逐步成长为掌握国际先进技术的项目带头人，建立了以自己名字命名的创新工作室，并带领团队奋勇攻坚，取得了系列国家级技术成果。（11月13日《工人日报》）

企业为工匠著书立说，确实给我们带来一股清新之风，向社会传递了积极的信号。每一位工匠的成长，都是我们身边的励志

故事。据了解，《至精至善》由汽车行业知名媒体人葛帮宁带领团队历时8个月深入一线采写而成。该书通过对15位劳模工匠成长道路的探寻，以实际案例诠释工匠精神，深挖支撑企业、行业向数字化转型的强大潜能与力量。可以说，工匠的成长故事，既是他们个人努力奋斗的写照，更是我们企业发展的一种缩影。把这些工匠的成长故事记录下来，既是对工匠的认可和肯定，也是企业宝贵的精神财富。

给工匠著书立说，也给我们

社会树立了学习的典范。如何成为一名工匠？这是不少技术工人的梦想和目标。给工匠著书立说，显然给我们打开了一种了解工匠的方式。一方面，工匠的成长向我们诠释了脚踏实地、爱岗敬业、勤奋钻研的精神。这种精神，对于各行各业的职工来说，都是很好的激励。另一方面，我们社会应该营造更多学习工匠的良好氛围。

总之，给工匠著书立说给了我们有益的启示，可以在更多的企业和更多的行业加以推广。

□陶象龙

“电商快车”

重庆柑橘、贵州稻花鱼、黑龙江大米……今年“双11”，越来越多过去“藏在深山无人识”的农产品被带到手机镜头前，通过电商直播销往全国。直播电商日益成为增加农民收入、推动乡村振兴新引擎。对不少农产品企业而言，电商直播操作简便，产品展示效果好，还可以与消费者实时互动，销售量相比过去有明显提升。（11月10日《经济日报》）

□朱慧卿