

■劳动时评

试用期莫成用人单位“侵权期”

□张西流

用人单位试用期“白用”，或试用“遥遥无期”等，值得多方反思，员工试用期，不能成为用人单位“侵权期”。有关部门应从加大监管力度层面上，规范用人单位的用工行为，对员工的基本权益实施有效保护，使他们能从权益困境中走出来。

试用期“白用”是初入社会的“职场小白”最常遇到的情况。记者调查了解到，有的用人单位超过法定上限约定长时间试用期，或者重复约定试用期；有的用人单位以试用期为由，支付

工资低于当地政府规定的最低工资标准，或者不缴纳社会保险；还有的用人单位为了降低用人成本，大量招聘应届高校毕业生，试用期约定较低的工资，等试用期结束后，便以各种理由解聘，“假试用，真使用”。（5月14日《光明日报》）

事实上，试用期是劳动法所明确的给予用人单位与劳动者之间用于互相了解、最终双向选择的相互考察期。然而，随着国家对劳务用工的规定越来越规范，一些不法用人单位只是做到明面上的规矩，背地里却要耍起节省用工成本的手段。比如，部分用人单位为了避开试用期用工成本，选择无薪培训轮岗、签短期无薪上岗协议等违法方式“试用”高校

毕业生，让他们白干活。一旦成为用人单位“试用工”，签订的是“试用”合同，试用期无薪还在其次，有的试用期满后即被无故辞退，辞退了也不给任何赔偿。

特别是，一些用人单位除了试用期“白用”，还有试用“遥遥无期”。法律规定同一用人单位与同一劳动者，只能约定一次试用期。然而，在一起劳动争议案件中，高校毕业生小陈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。可见，一些用人单位节约人工成本的“套路”越来越深了，让劳动者防不胜防。

劳动者遭遇的权益困境，远不止上述这些情形这么简单。比

如，一些企业聘用员工不签劳动合同，或只签“试用工”合同，对“试用工”招之即来、挥之即去；给不了员工应有的工资、福利待遇和养老、工伤、医疗等社会保障，更没有人文关怀与劳动保障；出了劳资纠纷，要么拒不认账，要么以重罚和辞退相要挟。神圣不可侵犯的劳动法，在某些企业经营者的眼中，形同虚设。

可见，用人单位试用期“白用”，或试用“遥遥无期”等，值得多方反思，员工试用期，不能成为用人单位“侵权期”。首先，试用期有期限的上限限制。比如，劳动合同法明确规定，试用期限相挂钩，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。同时，试用期并非任意解除劳动合同的期间。针对试用期的员工，劳动合同法规定，只有“在试用期间被证明不符合录用条件的”，用人单位才可解除劳动合同。

特别是，试用期的工资有法定的最低要求。劳动合同法将员工在试用期的工资与其劳动合同商定的正式工资挂钩，规定试用期工资不得低于劳动合同约定工资的80%。此外，在试用期内，用人单位应依法为劳动者缴纳相应的社会保险。除了期待用人单位守法外，更重要的是，有关部门应从加大监管力度层面上，规范用人单位的用工行为，对员工的基本权益实施有效保护，使他们能从权益困境中走出来。

■每日图评

“名师带徒”要把好“三关”

近日，杭州市公交集团组织开展“名师带徒”结对签约暨“劳模工匠宣讲团”主题宣讲启动仪式。（5月17日《浙江工人日报》）

活动现场，6位劳模名师和徒弟代表签订了“名师带徒”协议书，徒弟向师傅敬茶、行拜师礼，之后举行了集团青年“面对面”座谈会，青年职工把从工作中收获的感悟、遇到的问题与集团领导进行了交流探讨。

“名师”，是指工作能力强、贡献突出的工人师傅。“名师”拥有独特的工作技能和丰富的工作经验，开展“名师带徒”，目

的是让青年职工少走弯路、加速成才。

“名师带徒”想达到预期效果，相关单位需要把好“三关”。首先，把好选人关。要帮助名师物色好徒弟人选，将事业心强且肯于钻研的青年职工筛选进来。其二，把好培养关。根据徒弟的岗位实际，督促师傅制订“个性化”的培训方案进行培养。要跟踪“名徒带徒”工作全过程，帮助师傅和徒弟及时解决工作及生活中遇到的问题。三是把好考核关。要严格考核“教”和“学”的效果，根据实际业绩对师傅和徒弟分别予以奖励及处罚，最终



营造出“师傅教的更积极、徒弟学的更有劲”的良好氛围。名师是企业的宝贵财富，青年职工是企业的希望和未来，“名

师带徒”意义重大。我们相信，只要把好“三关”，名师就能带出合格、优秀的徒弟，帮助青年职工早日岗位成才。 □余清明

■长话短说

快板“话安全”让安全教育更接地气

品质发展喜空前，企强工富笑声甜；戮力同心宏图展，安全生产要多言……近日，中铁十八局二公司施工一线传来了清脆的快板声，该公司工会组织开展的快板“话安全”活动正在如火如荼地进班组、进家庭。（5月17日《河北工人报》）

活动中，工会志愿者身着红色马甲、头戴安全帽、手拿快板，来到班前，将日常工作中会涉及的安全注意事项、为什么要安全生产、如何安全生产以及怎样预防安全事故发生等内容用“接地气”的方式进行宣传，呼吁大家时刻绷紧安全生产这根弦，养成良好的行为习惯，杜绝各类不安全行为。职工们在欢快的节奏中，进一步强化了安全意识、提升了安全素养。

安全是职工生命线，也是企业生存发展的根本。要做好安全生产工作，除了健全完善的制度措施外，还要通过各种形式加强安全生产宣传教育。中铁十八局二公司工会组织开展的快板“话安全”活动，通过通俗易懂的表达形式、朗朗上口的舞台语言，让安全生产宣传教育更加生动有趣，此培训方式不但丰富了安全教育载体，还以“润物细无声”的形态，缓解了职工工作压力和紧张心情，让大家在轻松愉悦的氛围中学习实用安全生产知识，有效提高安全防范意识。

开展安全生产宣传教育和培训是做好安全生产的重要举措。随着经济社会快速发展，企业安全生产工作也面临新的形势和任务。因此，各地工会组织、企业要不断创新宣传形式和工作方法，通过有奖知识问答、舞台剧、文艺表演、现身说法等职工喜闻乐见的形式，结合实际开展宣传教育活动，让“人人讲安全、人人重安全、人人护安全”的安全发展理念扎根职工心中。 □赵杰昌

■网评锐语

针对网游充值乱象要加大监管力度

戴先任：媒体调查采访发现，不少游戏都存在诱导充值的问题，游戏运营商通过设置大量优惠充值选项、高频率推送优惠充值活动甚至设立“游戏托”的方式诱导玩家充值。针对网游充值乱象，需要监管部门加大对游戏公司的监管力度，对那些违法违规经营，不能诚信经营的游戏公司，要加大惩治力度，督促相关游戏公司尽快落实相关规定。

用“法律承重墙”支撑房屋建筑安全

唐山客：近年来，因私拆承重墙导致整栋楼变成危楼的事件屡次发生，承重墙安全关乎公共安全，关乎很多人的生命健康安全和财产安全，理应得到法治层面的更高重视。有必要像呵护民众“头顶安全”“脚下的安全”一样，针对“承重墙安全”进一步完善立法工作，通过制定或修改法律、出台法律解释等方式，对房屋装修与改造作出专门规定，用“法律承重墙”呵护建筑承重墙，支撑房屋建筑安全。

■世象漫说



■有感而发

“加班少了，收入多了”蕴含提薪应有逻辑

一年前，和有些企业一样，“职工抱怨加班多，企业留不住人”。这种状况困扰着位于江苏省常州市天宁区的伊顿电力设备有限公司。如今，职工抱怨加班的声音几乎消失了。这种变化，源于加班费不再根据加班时间来定，而以实际产出定定的改革。（5月17日《工人日报》）

据报道，以前，该企业职工每月收入由基本工资和浮动部分组成，浮动部分主要为月奖和加班费，其中月奖占比较少，重头在加班费。而加班费则是根据加班时间来定的。这种薪酬体系的弊端是造成职工加班成为常态，

工作效率却被忽略了。说得直白点，就是要想提高薪酬，主要靠增加劳动时间，而非提高劳动效率。自去年4月实行加班费“新政”以来，职工平均加班时间降了50%，人均效益增长了25%，人均月收入增加了700多元。

毋庸讳言，现在有些企业的职工薪酬发放分很多项，其中加班费这一项是根据加班时间来确定的。这无疑是一种鼓励和倡导职工加班的做法。当然，用人单位由于生产经营需要，或因特殊原因，在保障劳动者身体健康的条件下，适当延长职工工作时间是允许的，但每日不得超过三小

全面清理

国家网信办近期开展“清朗·规范重点流量环节网络传播秩序”专项行动，紧盯短视频平台、热搜热榜等重点流量环节，压实平台主体责任，全面清理违规采编、违规转载、炮制虚假新闻等扰乱网络传播秩序信息，排查处置假冒“新闻主播”等违规账号。4月6日以来，各网站平台集中清理假冒新闻单位、“新闻主播”账号10.7万个，清理虚假新闻信息83.5万条。（5月15日 新华社） □朱慧卿

时，每月不得超过三十六小时。否则，既违反劳动法，也是对职工身心健康的漠视。

笔者以为，如何解决部分企业实际存在的职工加班过多，加班成常态化的问题？既要严格控制加班的时长，也要改革现有薪酬机制，要突出技能提薪、效益提薪，不提倡靠加班加点提薪。实践证明，靠加班加点，以透支职工身心健康为代价来发展企业，是竭泽而渔，也是不可持续的。愿“职工加班少了，收入反倒增加了”这样的企业多些，再多些。 □周家和