

招聘管培生,入职后却有名无实;入职高薪岗位,要参加高价培训…… 毕业生求职这些“坑”请绕行

■ 王 宇

眼下正值毕业求职季,然而,不少求职者发现,一些“看上去很美”的招聘岗位,却容易踩“坑”。专家建议,毕业生对一些低门槛、高薪酬的岗位要保持警惕,有关部门也要加强监管,对违法行为从重、从快处理。

招聘时“画饼” 入职后掉“坑”

主管带教、轮岗实习、培养期内直升管理岗……以培养公司未来领导者为目标的管理培训生(以下简称管培生)岗位,因为明晰的职业发展路径,备受应届生青睐。然而,一些管培生岗位在招聘时“画饼”,入职后却名不副实。

2022届本科毕业生田猛今年拿到了一家银行的管培生入职通知,合同中明确,管培期为3年。到岗后他才发现,公司并没有轮岗安排和培养计划,他的岗位其实就是卖理财产品的销售员。

同样踩“坑”的还有2021届本科毕业生方如玉。她在去年入职了一家运动品牌公司的人力资源管培生岗位,公司承诺轮岗6个月后定岗。但在一线门店打杂了半年后,公司却让她考虑转做零售管培生。无奈之下,她只能临时转岗。

“企业以管培生名义招人,可以吸引更多应届毕业生,而毕业生更看重未来发展,一般对短期薪资水平不会苛求。”在世界500强企业从事人力资源工作的罗女士说,真正有含金量的管培生项目,需要企业有深厚的行业根基,目前一些企业设立的管培岗位有名无实,毕业生需要提高甄别能力。

上岗先培训? 小心背上“培训贷”

最近,林枫求职时遇到了“怪事”——本来是去应聘,但对方却让他签培训协议和贷款合同。

林枫是材料科学与工程专业的应届大学毕业生。一家公司向他发出大数据分析助理的面试通知,并表示,招聘不限专业,零基础工资也能过万元。

面试后,林枫如期试岗。一位项目经理告诉他,他的基础薄弱,需要参加培训费用为18800元的培训。当林枫表示,自己刚毕业,拿不出这么多钱时,这位项目经理立刻“支招”:可以和第三方金融公司签订贷款协议分期还款,或者和公司签订5年劳动合同免费培训。

回家后,林枫越想越不对劲,便在网上搜索了这家公司的法人代表,结果发现其名下有两家IT教育培训机构。林枫推断,自己一旦签约,就有可能背上“培训贷”。

一些机构以高薪为噱头,诱导求职者缴费参加培训的情况屡见不鲜。

北京市京都律师事务所律师张雁峰指出,这些招聘行为可能涉嫌诈骗罪、贷款诈骗罪和骗取贷款罪。他提醒毕业生,求职时要“反向背调”,主动调查应聘单位的有关背景,做到心中有数。

“馅饼”变“陷阱” 赚钱不成触法网

小陈去年大学毕业时,高中同学为她介绍了一份工作。每天收发快递,就能月薪7000元。入职后,小陈才发现,公司业务其实是虚开发

票。公司非法注册了近300家空壳公司,通过这些公司套取正规发票倒卖,小陈负责的就是接收这些空壳公司寄来的营业执照、空白发票等材料。

在小陈看来,自己只是收发快递,并没有实际参与违法行为。但她不知道的是,公司虚开增值税发票的价税合计已超过3亿元。最终,小陈以虚开发票罪被判处有期徒刑2年,罚金5万元。

对此,张雁峰指出,毕业生求职特别要提高法律意识,切勿触碰法律红线。如果已经误入犯罪组织并实施了违法行为,应及时中止犯罪,投案自首,并向有关部门检举揭发。

中国政法大学传播法研究中心副主任朱巍指出,想从根本上解决招聘陷阱问题,需要加强对招聘主体的监管审查力度。张雁峰还建议,充分发挥社会监督力量,畅通举报、投诉渠道,提高惩处力度,从重、从快处理,形成震慑。

朱巍提醒毕业生,对低门槛、高薪酬的岗位保持警惕,尤其要对在应聘环节就要求缴费的公司“多个心眼”,捂紧自己的“钱袋子”。



三部门发文推动社会组织 助力高校毕业生等群体就业

新华社北京电(记者 高蕾)民政部、教育部、人力资源和社会保障部近日联合印发通知,推动社会组织进一步助力高校毕业生等群体就业。

通知指出,以社会团体、基金会和社会服务机构为主体的社会组织是吸纳就业的重要力量,要把促进高校毕业生等群体就业摆在社会组织工作更加突出的位置,完善社会组织吸纳就业政策,优化社会组织发展环境,引导社会组织动员社会力量,助力开发就业岗位、拓展就业空间、提供就业服务。

通知强调,各地要严格开展社会组织登记审查,将新成立社会组织“有与

其业务活动相适应的专职工作人员”的法定准入条件落到实处,带动专职就业岗位增加;要广泛动员、积极推动社会组织参与“百万就业见习岗位募集计划”,指导社会组织结合高质量发展要求合理设置见习岗位条件,增强对高校毕业生吸引力;要引导和鼓励社会组织依据章程、业务范围和自身专长优势,在规范有序开展活动基础上,积极提供专业化、多样化、个性化服务,推动以事业发展支撑就业;要有序组织高校大学生到社会组织开展就业对接、实习实践、志愿服务、社会公益等活动,提高高校毕业生到社会组织及其会员单位、理事单位就业的积极性。

关系的劳动者签订协议,同时用人单位也只能向其建立劳动关系的劳动者提供专项技术培训。因此,劳动者如果变更用人单位,随着其劳动关系的转移,其原签订的培训服务协议也就无效了。

用人单位在原单位同意劳动者在关联企业间变更工作时,应当与劳动者和新单位之间签订关于相关权利义务变更的协议。也就是说,三方可以通过签订协议的方式,将原单位要求劳动者承担的履行工作年限的权利,转由新单位享有,劳动者继续履行原培训服务协议。

(来源:人社法律服务)



就业问答

问:劳动者在关联企业间变动工作,原服务协议继续有效吗?

答:培训服务协议是用人单位与其建立劳动关系的劳动者签订的,旨在要求劳动者获得用人单位提供的专项技术培训后继续在本单位提供相应服务年限的文本。

培训服务协议具有较强的相对性,即用人单位只能与其建立劳动

上班时外出为工人买水受伤 算工伤吗

案情

张某在一家市政公司的工地上从事看守工地材料和指挥过往车辆通行的工作。一天下午,公司一位领导杨某给了张某20元钱,让其骑摩托车去为工人买饮用水。张某买水后在返回工地的路上摔倒受伤,经医院诊断为右桡骨小头骨折。

事后,当地社会保险行政部门经过调查取证,认定张某受伤为工伤。市政公司认为社会保险行政部门的工伤认定事实错误,遂向法院提起诉讼,要求撤销对张某的工伤认定。

那么,这种情况下张某应该被认定为工伤吗?

分析

市政公司认为,张某的工作职责是守工地、指挥车辆通行,他上班时外出买水的行为与其本职工作无关,且他不是在工作场所摔伤的,因此不应认定为工伤。

社会保险行政部门认为,张某受单位领导指派,外出为工地工人买饮用水,虽非其本职工作,但仍属于为公司正常运转而从事的行为,其受伤应视为因工作原因。因此,张某是在因工外出期间由于工作原因受到伤害,应认定为工伤。

《工伤保险条例》第十四条第(五)项规定:职工因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的,应当认定为工伤。

综上,当地社会保险行政部门作出的工伤认定事实清楚,适用法律正确,法院驳回了市政公司的诉讼请求。

(来源:人力资源和社会保障部政务微信公众号)

