

金九银十，又到了一年招聘就业季。随着招聘渠道的多样化，招聘会、校招会、网络招聘、邮箱投递……各种求职办法层出不穷。然而，如果有一天接到并未投递过简历的企业打来的面试电话，你是否会去呢？近日，应届毕业生小杨来到本报信访室，讲述了自己遭遇的事，也想给同样在求职的应届生提个醒。

T2-3

★劳权观点

## 入职招聘不是天上掉馅饼

文 黄嘉慧

找到一份心仪工作，开启人生第二阶段，所有求职者都希望这一切一帆风顺。然而，如果太过“一帆风顺”，或许求职者就应该反思了。

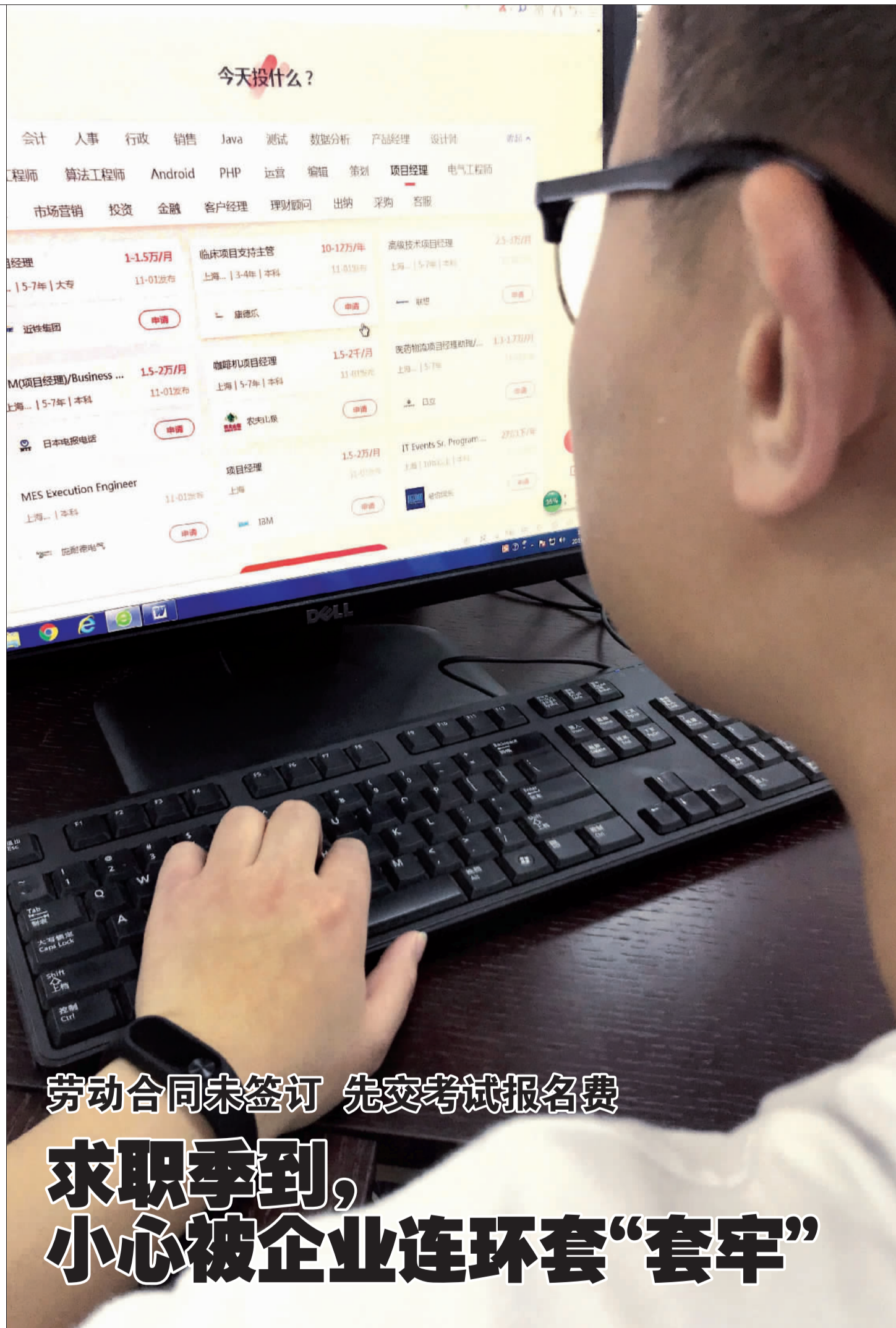
对于用人单位而言，招聘一名新人入职，这其中的过程是很复杂的：简历筛选、背景调查、面试准备、劳动合同订立、社保缴纳……诸如此类的入职过程绝不是拿出一张入职表格，让入职者填好就完事的，更不用说公司在求职者“入职”后还提出付费考试。毕竟根据《劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

而对于求职者而言，如果企业在入职时并未提出任何面试问题或是门槛要求，那么是否要自问一下：这家企业真的靠谱吗？现实是，更多的求职者往往就像本期来访人小杨一样，嘴上说着太奇怪了，心里还是“想试试”的。究其原因，对自己的不自信、对工作的不确信，以及对天上掉馅饼的侥幸，导致他们一步步走进一些企业设置好的陷阱中。

很多人把求职视作一道难题：找不到、不合心意、专业不对口……事实上，这道难题在学校安排的就业指导课中早就讲过。但是，除了就业信息和面试、求职技巧之外，求职者的心态、劳动者的权益问题、公司类型的辨别……这些看似人人都懂、人人都会的“课程”却成了他们求职路上的绊脚石。

在就业市场上，设置求职圈套、侵权陷阱的企业层出不穷，法律法规虽说也对他们进行了处罚。然而，这些说到底都是“后置措施”，求职者的权益归根结底还得自己保护。当人生中第一次得到“工作机会”，没有权益意识，同样会在职场上处处碰壁。司法实践遵循不诉不理原则，没人主张权益，再全面的政策、学校再如何指点迷津都是徒劳。

职场不是学校这座象牙塔，求职前放平心态、理性择业、明确权益，才能够在权益受到侵害时真正保护自己。



劳动合同未签订 先交考试报名费  
**求职季到，小心被企业连环套“套牢”**

摄影 朱擎

导读

员工“自动离职”是否劳动关系也自动解除？ T4

别混淆了“劳动关系”和“个人雇佣” T5

构筑一张三级立体调解网 T7