

单位更应按规矩出牌，完善依法用工协议。相对于劳动者的“小心思”，用人单位不要有自私自利的“法外逃薪”想法，企业违法讨薪本身就是一种高风险违法，侵犯劳动者合法权利也会把企业推上风口浪尖。又尤其是，“六稳”“六保”的国家政策背景下，就业不仅仅关乎求职者个体。其中的得失，需要劳动者和用人单位认真体会，仔细把握，当心“无薪讨薪”形成多输格局。

综合北京青年报、新京报等
(谄路 整理)

之差，天壤之别。根据《劳动法》《劳动合同法》相关规定，试用期包括在劳动合同期限内，且劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或劳动合同约定工资的80%。也就是说，法律层面并不存在“试岗期”概念。从某种意义上讲，无薪试岗协议书，是变相的“免费劳动同意书”或“不平等条约”。

从现实来看，无薪试岗已成为一种不可忽视的问题。一些求职者明知无薪试岗不合理不合法，但迫于当前日益严峻的就业形势，不得不做出现实选择。可求职者一旦试岗无果，就相当于企业的免费劳动力。正如报道中提到的，沈阳市某食品加工企业与11人签订了为期5天的无薪试岗协议书，却没有一人被最终录用。

一些企业通过无薪试岗来避开试用期用工成本，降低企业损失，