

公开,担心影响试用期转正、升职加薪;不公开,心里承受诚信压力

“隐孕”成一些职场女性的无奈选择

本报记者 陶稳

“衣服尽量穿宽松一些。”浙江杭州一企业职工王菲菲怀孕后,并没在第一时间与公司同事分享喜讯,而是选择隐瞒。“之前有同事因为怀孕,绩效全被扣了,所以能瞒尽量瞒,等年底评过绩效后再说。”

就这样,直到孕22周,“实在瞒不住了”,王菲菲才告诉公司自己怀孕了。

前不久,“隐孕”话题冲上热搜,有人指责劳动者不诚信,增加了企业的管理负担;有人则认为,劳动者处于弱势地位,有不得已的“苦衷”。近年来,国家和地方不断出台政策鼓励生育,消除职场歧视,在这样的背景下,本是喜事的怀孕,为何成了一些职场女性不愿意公开的秘密?究竟是什么原因让她们“不敢说”“不愿说”?

不得已的职场“隐孕”

王菲菲说,从以往同事的经历看,公司年底的绩效考核对怀孕女职工很不友好,基本拿不到绩效考核奖。

近年来,越来越多职场女性像王菲菲一样,在怀孕后的最初几个月选择隐瞒已孕情况,“隐孕”已成为女性的一种不得已的职场生存策略。

即将临产的姚雨曦也是在怀孕近5个月,才告知公司。“我是入职后不久意外怀孕的,当时刚换了工作,还在试用期,怕因为怀孕丢工作,只能先瞒着公司。”

接下来的几个月,为了不让领导和同事看出自己怀孕,姚雨曦尽量表现得像往常一样。“工作该怎么干就怎么干,出差、跑业务,一切照常。”好在刚入职,同事们都不熟,让她“小心翼翼”地度过了试用期。姚雨曦告诉记者,她曾经工作的公司就发生过借故调离怀孕女

阅读提示

当下,“隐孕”已成为女性的一种不得已的职场生存策略。担心被降薪、辞退、影响试用期转正、升职加薪等,是很多职场女性选择“隐孕”的重要原因。在“隐孕”的另一端,是一些企业对于孕产期女职工可能带来的额外用工成本的担心。专家建议,三孩背景下,应建立合理的生育成本分担机制,打造生育友好型职场环境,提升女职工生育意愿。

职工的工作岗位,“逼迫”其主动辞职的事情。

记者在采访中了解到,担心被降薪、辞退、影响试用期转正、升职加薪等,是很多孕产期职场女性的主要顾虑,也是她们选择“隐孕”的重要原因。不少劳动者也表示,“隐孕”让她们内心承受道德压力,担心给企业添麻烦。

劳动者是否必须告知单位怀孕情况呢?

对此,北京市安博(郑州)律师事务所律师薛璐解释:“怀孕情况不属于劳动法律法规规定的劳动者应当如实告知用人单位的内容。”她提醒劳动者,生育信息属于个人隐私,是否告知单位怀孕,劳动者享有自主权。

不过,不少女职工不了解的是,“隐孕”也存在一定的劳动风险。

“如果不告知单位,单位就不能对孕产期女职工采取法律规定的特殊保护措施。”中国劳动关系学院法学院院长沈建峰提示到,在单位不知情的情况下,若安排女职工从事高处作业、低温作业、冷水作业等孕产期禁忌劳动,可能会危及孕妇和胎儿安全。

一些企业担心增加用工成本

针对职场性别歧视损害女性平等就业权的现象,新修订并于今年1月1日起实施的妇女权益保障法明确规定,用人单位不得询问或者调查女性求职者的婚育情况。

然而,智联招聘发布的《2022中国女性职场现状调查报告》数据显示,61.2%的女性在求职中被问婚育情况。此外,38.3%的女性

表示婚育影响职场前景,62.3%的女性认为“生育是女性摆脱不掉的负担”。

在“隐孕”的另一端,是一些企业对于孕产期女职工可能带来的额外用工成本的担心。

“对公司来说,女职工孕产期的成本主要是假期成本和不在岗工作却需要公司支付的工资待遇成本。”在软件行业从事十余年人力资源工作的李颖给记者算了一笔账,从北京的情况看,孕产期的假期主要包括,怀孕期8天左右的产检假,98天产假,60天的延长生育假,剖宫产、多胎还有额外产假,返岗后每天1小时的哺乳时间等。“产假工资由生育津贴支付,但延长生育假期间的工资需要公司承担。”李颖介绍说,女职工休假期间的五险一金公司也要正常缴纳,这也是一笔不小的开支。

除了要支付一定的看得见的用工成本,还有一些企业担心增加管理负担。徐建涛在北京一家媒体从事视频编辑工作。他团队里4名小伙伴,有3个在近期接连怀孕、休产假,另外1名在岗的同事刚入职不到1年,能分担的工作也很有限。

“同事休假期间,公司不会安排新人进来,只能团队内部分担,最近几乎天天忙到半夜12点多,5个人的活儿一个人干。”徐建涛苦笑地说。

“我们遇到过团队内员工因分担工作过多而离职的情况。”李颖说,也有一些女职工怀孕期间身体不适影响工作状态、平衡不好工作和育儿之间的关系等。此外,女职工如不及时将怀孕情况告知企业,会给企业的工

作安排带来不便,也不利于企业为女职工提供劳动保护,带来劳动用工风险。

打造生育友好型职场环境

“用人单位应做好公司内部的工作安排和制度设计,以平衡孕产期女职工带来的管理成本。”薛璐建议,同时,用人单位要按规定为女职工缴纳社保,产假期间的工资可由生育津贴承担,降低用工成本。

“此外,企业还应定期对孕产期女职工给予更多的人文关怀。”薛璐认为,打造生育友好型职场环境,能够提升女职工的工作积极性和对企业的归属感,对双方都是有利的。同时,劳动者也应该讲诚信,避免给企业增加管理负担。

沈建峰则认为,要在劳动者、用人单位以及国家之间合理分配孕产期产生的成本。例如,当前,为了鼓励生育,多地在正常产假之上设置了生育假,但生育假期间的工资却由用人单位支付,这样反而加重了用人单位对女员工的排斥。建议由生育保险基金承担生育假期间的劳动者工资,降低企业负担。

薛璐建议,三孩背景下,政府可以在税收、育儿补贴等方面给予一些倾斜性政策支持,社会组织可以定期开展职场女职工心理疏导活动,抚平女职工在职场角色变化过程中出现的心理落差感。

“应加大父亲在生育过程中的责任。”沈建峰表示,要适度均衡男女职工在生育问题上产生的不同成本,比如设置强制性的男性陪产假。此外,沈建峰还建议,加快建立社会化家庭负担分担机制,大力发展提供托育服务、家庭照护服务的社会化服务机构,分担女性抚育负担,帮助女性更好地协调职场和家庭的关系,提升女职工生育意愿。(文中部分采访对象为化名)



复工返岗

江苏省人力资源和社会保障厅一体化信息平台最新监测分析数据显示,截至2月15日,江苏农民工春节后返岗比例已超九成,就业规模达到常态化水平。 新华社发 王鹏作

湖南“八大行动计划”助力重点群体创新创业

本报讯(记者王鑫 方大丰 通讯员曾鹤群 胡川)聚焦高校毕业生、农民工、就业困难人员等重点群体创新创业问题,湖南省人社厅、发改委、教育厅等8部门联合推出“八大行动计划”,力求发挥创业带动就业的倍增效应。

按照设定的工作目标,到2024年底,湖南力争实现创业培训规模不少于20万人次,离校5年内高校毕业生创新创业不少于1万人,返乡入乡创业人数累计超过50万人,就业困难人员能够以更加灵活的方式实现就业增收。

“八大行动计划”主要包括:“创业环境优化”计划,深入推动“放管服”改革、持续开展“减证便民”行动、推动“证照分离”改革全覆盖,进一步压缩企业开办时间。力争实现各类审批服务事项“一点登录、一号认证、一网通办”。

“创业主体培育”计划,加强地方、企业、孵化基地和创新创业团队合作对接,拓宽高校毕业生创业项目落地渠道;开展“迎老乡、回故乡、创三湘”活动,鼓励引导各类人才回湘创业兴业;打造覆盖县、乡、村的创业服务网络,助力农民工返乡创业;真金白银鼓励“夜间经济”“后备箱经济”“直播经济”等新业态创业。

“创业服务护航”计划,包括建立覆盖创新创业主体全生命周期的创业服务体系;组织多种形式的创新创业服务活动,打造创新创业品牌;开展“百名导师走基层”活动,通过主动对接等方式,为重点群体创业提供针对性指导。

“创业培训赋能”计划,针对重点群体创业需求,开展创业模拟实训、网络创业、乡村领雁创业、乡村产业振兴带头人培育“头雁”项目等培训,积极培养农产电商、农旅融合、农艺文创乡村创业带头人;鼓励将社会专业人士吸纳到创业培训专家队伍中,提升创业培训专业化水平。

“创业政策扶持”“金融产品助力”两大计划,以“真金白银”帮扶创业个人和企业。鼓励政府性融资担保机构为符合条件的个人和企业提供担保,适度放宽创业担保贷款借款人条件、提高贷款额度上限。

“创业载体筑巢”计划,引导各级创业孵化基地、农民工返乡创业园、大学生创业园等载体提质升级。对重点群体创业项目、团队和初创企业从评估入园、孵化培育到转化出园“一站式”服务。

“灵活就业支持”计划,为个人经营、非全日制、新就业形态等灵活就业的劳动者办理就业登记提供便利。保障县级以上人社部门均建有1家以上零工市场或零工对接服务专区,免费向社会提供零工信息登记发布和求职招聘服务。

北京

“百姓就业”进社区首场招聘活动举办

本报讯(记者赖志凯)2月17日,“百姓就业”进社区首场招聘活动在北京市丰台区太平桥街道举办,重点为有就业意愿的失业人员、务工人员等群体提供服务,22家用工企业携1300余个岗位参加现场招聘。

据悉,为促进春风行动暨就业援助月活动深入开展,北京市职业介绍服务中心推出2023年“百姓就业”进社区系列招聘服务活动。活动将突出辖区特色,在全市范围内举办16场分行业、分人群的小型专场招聘活动,向基层社区延伸公共就业服务。

活动聚焦当前该市进京务工人员数量增加现状,围绕火车站、客运站精心选址,着力为进京务工人员等群体打造主题专场。活动现场设置了爱心岗位专区、职业介绍咨询台、失业人员咨询台、职业指导咨询台、劳动关系权益保护咨询台等多个功能区,并同步开展直播带岗。“北京时间”客户端上线“百姓就业”进社区丰台专区,求职者可同步查看企业和岗位情况,线上投递简历。现场还有就业服务专员队伍随时提供服务,打造“现场招聘+直播带岗+线上专场”的联动模式,织好安稳就业“服务网”。同时,为方便求职者了解简历投递结果并开展后续就业服务,切实做到“招聘结束服务不停止”,活动还建立了“求职微信群”,提供“求职登记-就业指导-推荐岗位-跟踪效果-持续服务”的全链条公共就业服务。

青海

延长受理时间保障失业人员待遇

本报讯(记者那生祥)近日,青海省人社厅、省财政厅联合下发关于做好元旦春节期间失业保险保障工作的通知,要求各地按规定及时足额发放失业保险金、价格临时补贴、代缴医疗保险等各项失业保险待遇,做好失业补助金阶段性政策到期后的平稳过渡工作,对2022年符合条件但未申领的失业人员,将受理期限延长至2023年3月31日。

青海要求各地社保经办机构主动适应疫情防控措施优化、群众生活和出行更加便捷、春节期间基本生活急需、待遇申领相对集中的实际,充实经办力量,增设服务窗口,加速待遇审核,确保线上线下服务始终“畅通领、安全办”,服务窗口和一线岗位,安排好值班值守,热情细致做好相关工作,确保工作不断档、申领不扎堆,及时满足群众申领需求。

据介绍,青海建立省、市、县三级联动机制,加强工作调度,推动各项工作做实做细做好,确保失业保险待遇申领便捷、经办高效,确保应发尽发、应保尽保,切实兜牢民生底线,全力保障失业人员基本生活。



208名能工巧匠入选首批“新疆工匠”项目

本报讯(记者吴锋思)日前,新疆维吾尔自治区首批“新疆工匠”项目人员入选暨人才培养启动会议召开,会上公布了首批“新疆工匠”项目入选人员名单。经过申报推荐、遴选、培训等程序,208名人才入选首批“新疆工匠”项目,他们将依托所在单位,以师带徒形式为新疆培养更多高技能人才。

组织实施“新疆工匠”项目,是自治区党委和政府着眼于新疆经济社会长远发展,加强高技能人才队伍建设作出的一项重大决策。2022年5月,自治区党委、自治区人民政府印发了《关于加强和改进新时代人才工作

的实施意见》,明确提出实施“新疆工匠”项目,每年从企业、院校等单位遴选优秀高技能人才、一线优秀技能人才,作为“新疆工匠”项目入选人员,依托其所在单位实施以师带徒模式为主的“新疆工匠”培养项目。

据了解,“新疆工匠”项目实施单位以企业为主,院校为辅,鼓励其他有条件的单位积极参与。“新疆工匠”培养周期为1至3年,项目入选人员可利用实施单位现有平台和资源,采取师带徒、项目研发、技术攻关等方式开展人才培养,也可利用高技能人才培训基地、技能大师工作室等载体进行人才培养。

每名“新疆工匠”在培养周期内最少培养5名高级工及以上高技能人才,每个培养周期将得到不超过30万元的项目经费。

自治区技工教育指导中心副主任盛冬介绍说,下一步,将以“新疆工匠”培养项目为引领,加大高技能人才培养力度,积极构建以行业企业为主体、职业学校为基础、政府推动与社会支持相结合的高技能人才培养体系,探索建立“新八级”职业技能等级制度,全面开展特级技师、首席技师评聘,努力拓宽技能人才成长通道,不断推动全区高技能人才队伍建设驶入快车道。

招贤纳士

2月22日,山东济南的求职者正在人才市场大厅内查看招聘信息。当日,2023年重点企业用工保障招聘会在济南人才市场举行,70余家用人单位携1600余个招聘岗位到场招贤纳士。 张勇摄/视觉中国

青岛推出稳岗扩岗专项贷款

本报讯(记者张瑜 通讯员王丽娜)为更好发挥金融助力企业稳定和扩大就业岗位的作用,近日,山东省青岛市人社局会同中国银行青岛市分行推出“青岗贷”稳岗扩岗专项贷款,通过对吸纳就业多、稳岗效果好、用工规范的企业予以资金扶持,重点向实体经济和劳动密集型小微企业倾斜,支持其稳定和扩大就业岗位。

据了解,专项贷款支持范围包括但不限于经区人社部门认定的稳岗扩岗优质企业;就业弹性大、民生关联度高的养老、托育、家政、餐饮、外卖配送等行业企业;“用工难、用工贵”问题突出的稳产保供企业等。

据介绍,专项贷款单户授信额度最高3000万元,给予原则上不超过4%的优惠贷款利率。对持续增加用工、稳岗扩岗突出的企业,可采取“一户一策”方式提供更为优惠的贷款条件,并视企业情况提供信用授信及无还本续贷等支持。贷款期限为1年期,经办银行可根据企业实际情况适当延长,最长不超过3年期。

在贷款政策落实方面,青岛市人社局有关负责人介绍说,该市在流程设计上推行“政策找企”经办模式,各区(市)人社部门采取数据比对、走访调查等方式,深入摸排辖区内符合专项贷款认定标准、有融资需求的小微企业,建立专项贷款推荐企业名单,由银行安排服务专员按照“一户一策”提供授信评审放款服务,实现“让数据多跑路,企业少跑腿”。

暖心服务 保障企业用工需求

“随着经济加快恢复,订单也相应增加,我们对技术、销售的岗位需求也在不断增长,预计今年将招聘20余名人员,目前已经收到了60余份简历。”贵州伊思特新技术发展有限责任公司招聘负责人介绍说,在贵阳国际人才城春季招聘会现场,高校毕业生和各类人才求职者络绎不绝。

春节后是企业招聘的“黄金期”,也是职工求职的“高峰期”。为保障辖区内企业用工引才需求,贵阳高新区主动出击、靠前服务,截至目前已经举办了3场专场招聘会,吸引了301家企业参会,提供需求岗位1000余个,累计3000余名求职者前来应聘,超1200余人同企业初步达成就业意向,精准有效地保障

了企业用工引才需求。

此外,今年以来,高新区人才办通过人才服务专员“一对一”与园区57家规模以上工业企业建立工作机制,开展宣传和岗位征集等上门服务,建立需求台账,线上发布需求,线下组织招聘,为企业解决用工难题,促进企业生产恢复。

下一步,高新区将加强“线上+线下”联动,搭建信息交流平台,推动供需精准对接,有针对性地开展送岗位、送政策、送服务进园区、进企业、进高校,不断扩大就业创业渠道,做到就业服务不停歇,企业用工有保障。切实为企业发展赋能添翼,助推高新区经济实现高质量发展。(孙东 告)

优化流程 提升政务服务质效

“没想到半小时就拿到了营业执照,高新区行政审批局的服务贴心又高效!”日前,刚拿到营业执照的贵州绿色产业技术公司经办人刘先生对贵阳高新区的行政审批服务竖起大拇指点赞。

为了让这家“绿色企业”快速落地,高新区行政审批局安排专人全程帮办,按照“一窗受理、限时办结、统一出件”的流程,企业成功拿证只用了30分钟。

据悉,围绕政务服务便利度,网上政务服务能力、与国家政务服务平台数据共享、政务服务满意度指标,贵州省政务服务中心近日公布的2022年度区县级政务服务能力和水平监测结果显示,贵阳高新区在全省11

个开发区中位居最高等次——“非常高”。

作为国家级政务服务标准化试点单位,贵阳高新区聚焦“优质服务”这个群众期盼的“需求侧”,推动政务服务“六个一”,推行无差别“一窗综合受理”机制,实现政务服务事项100%“一窗办”,341个政务服务事项“一次办”,117个政务服务事项实现“跨省通办”,推动政务服务向跨部门、跨层级、跨领域综合服务转变,真正实现企业“只跑一次,一次办好”,持续优化营商环境,激发市场活力,为企业群众办事增便利。同时,在政务服务大厅备办员,专门设有“24小时自助服务区”,做到政务服务“不打烊”,服务企业群众“不断档”。(肖隼 陈元巧)