

“已育”成女大学生就业砝码？

又将到大学毕业季，女大学生的就业问题再度引起关注。为什么学习成绩越好、学历水平越高的女大学生在求职过程中却遭受更严重的性别歧视？已婚已育真的能提升女大学生的就业竞争力吗？女大学生就业难问题又该怎么破？

女生学历越高越受歧视

近年来，在“大学生就业难”的大背景下，女大学生尤其女研究生的就业问题较为突出，比如不少女大学生在求职时遭遇过“性别歧视”，而解决女大学生就业也是部分高校就业工作的重点。

2015年中国人民大学国家发展与战略研究院的研究报告指出当前大学生就业

过程中的性别歧视比较严重。

报告显示，在使用同样简历的情况下，男性大学生接到面试通知的次数比女性高42%；学习成绩和学历对降低歧视没有帮助，实际上，学习成绩越好、学历水平越高的女性大学生在求职过程中遭受更严重的性别歧视。

生育问题是重要因素

当前女大学生的就业问题主要体现在就业市场上很多用人单位并不愿意招女生，如某些岗位在招聘时限定“只招男生”或者“男生优先”，用人单位的解释往往是，这些岗位需要经常加班、出差、应酬，工作压力很大，男生更适合。女大学生在就业市场上被排斥的另一大因素就是生育问题。根据法律规定，女性享有带薪产假、哺乳假和生育保险，这对企业来讲是硬成本。而女性的产期和哺乳期也确实会给企业运转带来一定影响，因此企业

很多时候会倾向于招聘男生。

而在现实压力下，有学生发现在简历中注明“已婚已育”的女生就业成功率更高。与此相对应的是，高校内的“研究生妈妈”越来越多，据报道，有院系出十几个女生在校期间生子的情况。此前，广州大学播音系三年级女学生梁宝怡本科在读时已生育二胎的新闻就引发社会关注。

已育是就业优势吗？

有企业HR表示，“已经完成生育固然有好处，但我会担心她是否因生育影响了学业。”向阳生涯首席职业规划师洪向阳认为，单纯从找工作角度来讲，已婚已育对促

进女大学生就业有一定帮助，但是“二胎”政策下可能继续面临生育问题，“所以，是否在校生育还是要根据自身职业规划以及实际需求来确定。”

孕期求职，从被歧视到被认可

小魏在读研之前就已经结婚了，老公一直在工作。小魏老公比她大好几岁，而且所从事的职业属于辐射高危群体。所以，刚上研究生的时候，他们就商量在小魏读研的时候把孩子生出来。

开学没多久，小魏把这个想法告诉了导师，导师挺支持她的决定，但也建议她最好在研二下学期怀孕，因为研一和研二上学期的课比较多。一开始，小魏设想的也是在毕业之前把孩子生出来，尽量不影响答辩和找工作。结果事与愿违，到研三才怀孕，孩子生下来时已到毕业后的八月份了。

小魏说，在学校生孩子的事并不需要向学校报备，只要导师知道就可以了。“因为读书时户口在学校，在办理生孩子的手

续时，有很多资料都需要学校盖章，相关的老师只是问了下我的情况，也没为难我。”

小魏说，虽然她已经把怀孕、生孩子安排在读研的后半阶段了，但同样也会遇到很多问题。“首先要面对的是毕业论文的压力，每个孕妇的体质不一样，有的孕妇在怀孕期间可能会很难受，这时要面对的压力就是其他人的好几倍。”

其实在找工作的時候小魏才真正感觉到“弱势”。一些企业了解到她的情况以后，就不会谈下去。有一次她去一所高校面试，讲完课后对方觉得挺不错，小魏以为自己肯定能进入下一轮了。结果在要走的時候，一位眼尖的老教师看出她好像穿着孕妇防辐射服。“当时我的肚子还不大，她就问我

单单是影响学习，或者有利就业问题。因为在校学习期间，生活、工作都不稳定，没有什么经济来源，如果再去结婚、生孩子，会造成一系列的社会问题，比如经济压力、夫妻关系的稳定、双方家庭伦理问题等等。

在校生育职业发展或受影响

洪向阳，向阳生涯首席职业规划师

如果大学生在学校里生了孩子，一般接下来至少三年大部分时间都是花在孩子身上。在这三年里，她的职业发展速度可能要显著低于同龄人，在她最需要积累职业技能素养和阅历的时候，她却处在一个慢动作状态。结果是职业发展可能受到影响，当别人已经有实力去晋升或者获得重要岗位的时候，她可能还处在一个低水平的平台。我想一个大学毕业生带着小孩子去找工作，用人单位也会比较审慎。对于一个本科毕业生来说，好像是占了点

是不是怀孕了，预产期是什么时候，我如实告知，结果她说不能参加9月的入职培训了，后来我也没能进入下一轮面试。”

小魏说，她的同学中也有毕业时在哺乳期的，去大型公司面试，对方也比较排斥。还有的同学因为毕业时年纪较大，孩子较小，后来一直没有工作。

最终，小魏在研三下学期参加了外地一所城市的公招，面试中对方对她的婚育情况好像还比较中意。之后她又请几个月假度过哺乳期，就开始正常工作了。

便宜，实际上没占。

当然，对于读硕或者读博的学生来说，也会面临上述的问题，但研究生读研期间会积累很多专业能力，和职业素养的积累联系也会比较强。考虑到年龄或者家庭等因素，是可以考虑结婚和生育的问题的。这需要权衡利弊，从个人一生发展角度去思考。

(凤凰)



后重返职场的机会。

在服务业唱主角的城市，虽然用人难矛盾日益突出，但是雇主在招聘仍然在年龄上取向上集中在18~30岁之间，在晋升和关键人才的培养上，育有两个孩子的母亲通常被贴上标签“注重家庭孩子超过工作”而较少被考虑。在充满变数和竞争的行业和企业内，脱离职场两三年也常被视为“能力丧失”或“与市场脱节”。

有关专家表示，理想状态下，女性是否生育二孩，有了二孩是否暂时全职在家，应该更多从孩子的需要，个人身心的需要着眼。随着生活条件的提高，生活质量要求的提高，职场的进出应该更弹性化和人性化。

(陈晓)

◎相关链接

女性离职 走出容易重返难

2016年起中国“全面二孩政策”实施，这会不会影响雇主的招聘策略？全职妈妈重回职场的机会有多少？日前，前程无忧就“二孩政策”对女性职业机会的影响进行了调查。调查显示，生育二孩将使越来越多的女性暂别职场，开始对企业用人方向和方式产生影响，企业内员工关系管理和企业运营方式的调整也逐渐显现趋势。而以目前的人才供需结构和社会保障条件，女性从家庭重回职场的难度不小，是否成为“二孩妈妈”对家庭和女性是一个艰难抉择。

根据现行的法律规定，女性员工在怀孕、生育和哺乳期间不能解除劳动合同，不能降低工资，约有两年时间。优生观念的普及，女性

员工运用这些法规，在这两年时间里可不要薪资，长时间休息在家的现象日益常见，再考虑增加替补人手，孩子出生后上学前的三年内需要家人长时间的陪伴，年轻妈妈在工作上的精力时间投入不足。第二个孩子，自然再有这样一次循环。成本敏感的企业对招聘没有生育的年轻女性的顾虑增加，动用各种隐形手段迫使怀孕和哺乳期女性员工主动离职的现象也非少见。

该调查显示，58%的受访者认同，在职场上女性比男性更辛苦，同时67%的人同意男性比女性更有职业压力。孩子年幼时的抚养、陪伴和教育占据了母亲大量的时间，同时中国的教育资源不平衡，教育竞争堪称军备竞赛，孩子的教

育不仅费钱，更需要家长全面的关注和时间配合。调查发现，仅“孩子放学时间与职场妈妈的下班时间不衔接”，就让很多女性在求职时对“工作时间”和“工作地点”的非常关注。

女性是否能全职在家和是否能再回归职场都不容易。由于参加此次调查的女性超过八成，可以清楚看到在“全职在家”的考虑上，职业女性的左右为难。大多数女性认为陪伴孩子成长应由妈妈承担主要职责，但是同时有58%的人认为经济条件是考虑能够全职在家的首要条件，其次为家庭需要，而首先考虑“孩子的成长需要”决定在家照顾孩子的比例最低为8%。77%的人不看好全职在家两三年

谨防陷入劳动纠纷

当下正是求职者的入职高峰期。与此同时，不签订书面劳动合同、延长用工试用期、签订空白合同等侵害劳动者权益的事件易多发。人力资源专家提醒，市民在求职过程中，与用人单位签合同时要学会保护自己的合法权益。入职一个月内须签劳动合同，试用期之后签劳动合同违法，员工入职30日内单位须缴社保。

眼下，少数企业在招聘新员工时，为了规避法律，与试用期员工约定“先试用，后签劳动合同”，或者签订单独的试用合同，转正之后才签正式合同。实际上，企业这种做法是不合法的。根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同，试用期也应包含在劳动合同期限内，而不是在试用期满后再签订劳动合同，更不存在所谓的单独“试用合同”。

此外，极少数用人单位也会利用劳动合同的格式化填写特点，让职工在空白合同上签字，单位单方保存劳动合同文

本。一旦双方发生纠纷，用人单位就会在劳动合同上原有的空白处补填有利单位胜诉的内容，导致诉讼双方对劳动合同的真实性发生重大分歧；还有一种情况是用人单位在劳动合同中约定“发生工伤事故概不负责”、“出现伤病自理”、“如发生意外企业概不负责”等内容，妄图通过约定条款逃避责任，严重违反了《劳动法》，属无效合同。

据调查，发生此类劳动纠纷的企业大多为小微企业及劳动密集型行业，更多情况下，试用期也成为一些企业节约成本的一个手段。知情人士透露，像餐饮行业等劳动密集型行业，试用期的服务员要比正式员工薪资低30%至50%左右。

对此，人力资源专家提醒，劳动者在入职一个月内要与企业签订书面劳动合同。在签订前，应仔细阅读合同条款，尤其重视格式化劳动合同中需要特别约定的空白填写内容，不在有空白格的劳动合同上签字。同时，自己应保留一份劳动合同原件，以防范风险。

(新华)

警惕四类试用期陷阱

进入春季，求职务工的人员陆续增多，对于初入职场的人们而言，试用期陷阱不得不防。某些用人单位滥用试用期条款、降低人力成本、损害劳动者权益。为此，警方提醒广大初入职场的市民，试用期不是白用期，要警惕如下四类试用期陷阱。

单约试用期

目前，部分用人单位往往只与应聘者签订单独的试用劳动合同，期限一般为3个月到6个月不等，为的是能够在试用期内使用廉价劳动力还能方便解除劳动合同。而根据劳动合同法规定，劳动合同期限约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

随意延长试用期

有些用人单位超长延长试用期期限，造成很多应聘者无限期被试用。实际上劳动合同法对试用期长短有明确规定，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；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

榨取廉价劳动力

部分用人单位为了降低人力成本，给应聘者支付低工资甚至不支付工资。按照《劳动合同法》规定，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者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

试用期内拒交或欠交社保

很多用人单位都以试用期不交社保，过了试用期再为应聘者办理社保为由拒交或欠交社保。事实上，一旦劳动关系建立，用人单位就应依法为劳动者缴纳社会保险。如果用人单位在试用期拒绝为劳动者办理社会保险，劳动者可以向劳动和社会保障部门投诉；劳动者以此原因提出解除劳动关系的，用人单位还应支付补偿金。

(新华)