



2022年01月04日 星期二
责编:李曙光
美编:胡兴鑫
郭金芳
校对:曹永亮



插画/胡兴鑫



2022年01月04日 星期二
责编:李曙光
美编:胡兴鑫
郭金芳
校对:袁一平

抽烟熏你、周末开会、打“擦边球”、打“感情牌”…… 怀孕就辞退? 套路何其多!

株洲晚报融媒体记者/姚时美 廖智勇

2021年,随着三孩政策的出台,女性生育再度成为全社会关注的焦点。“株报监督”栏目记者在株洲晚报热线、株洲市政务服务便民热线、“马上就办”网络问政平台发现,职场女性在孕期、产期、哺乳期被用人单位辞退或合法权益得不到保障等问题投诉较热。近日,记者就此展开调查。

“歪门邪道”, 劝退不成,集体抽烟熏跑她

易女士在一家房地产公司上班,去年怀上一胎,这个宝宝她是铁了心要生下来。公司得知她怀孕后,要求她离职,承诺补偿她2个月工资。此前有个同事在哺乳期被公司劝退,拿到2个月工资作为补偿后走人。易女士不想因为孩子丢掉这份工作,没有同意,公司也未再提此事。

不过易女士还是很担心,她说,身边就有朋友曾在怀孕后被公司辞退,朋友不同意,就出现了男同事集体在她办公室抽烟,时不时被要求加班的情况,“而且没有好脸色,各种刁难逼你走。”

记者调查 被辞退的情况主要出现在民营企业

在一家建筑公司上班的叶女士告诉记者,她也在孕期被公司口头劝退。作为女性,这些年来无论是就业还是择业,她都如履薄冰。在求职时,用人单位往往只问婚育情况,比如什么时候结婚,什么时候生小孩,甚至什么时候要二胎,以此作为是否录用的评判条件。

在房地产公司上班的易女士是一名90后,她说,在求职过程中,她慢慢发现,生了二胎的最好找工作,其次是未婚女性,然后是已婚未育女性,挺着大肚子的孕妇则根本不会被录用。现在三孩政策出台,那些生了二胎的女性找工作是否依旧顺利,则未可知了。

用人单位拒绝录用女性时,不会明说,只会笼统地说“条件不符”。易女士说,“生育率上去是有原因的,不是不愿意生,是不敢生。”

上述女性均称,女性求职遭遇性别歧视,在职遭遇孕期、产期、哺乳期被辞退的情况主要出现在民营企业,国有企业情况要好很多。

典型案例 打“擦边球”: 怀孕后,被要求离职再返聘

张女士在芦淞区某知名连锁鲜果超市做收银员,已经入职1年多。2021年10月底,张女士查出自己怀孕,于是将情况告知门店负责人,不料门店负责人第二天便贴出招聘公告,并要求张女士离职。

该负责人还称,张女士可以等孩子哺乳期结束后,再回门店上班,到那时为她提供新岗位,并且待遇不变。无奈之下,张女士接受超市的协商方案,获得2个月工资赔偿后离职。

“能力不足”: 入职两年,怀孕后工作能力却不行了?

袁女士在芦淞区某百货公司做销售,2021年10月,公司得知她怀孕后,以服务水平不够,服务态度不好为由将她辞退。

“我又不是刚刚入职的新人,已经在这个岗位上工作了两年。”对于公司的理由,袁女士表示质疑。芦淞区人社局经核实后回复,建议袁女士申请劳动争议仲裁处理。

直接辞退: 柿子拣软的捏,赔钱了事

刘女士和易女士是荷塘区某地产公司销售人员,2021年先后怀孕。易女士从人事部门得知,公司所有孕期或哺乳期的女职工都在裁员名单之列。

得知自己可能被辞退,易女士向劳动监察部门举报,经劳动监察部门介入,她不仅保住了工作,还享受到孕期应有的权益。而刘女士则与公司妥协,拿到两个月工资赔偿后离职。

强迫陪酒: 怀孕职工被迫喝酒导致流产

吴女士在一家保险公司从事销售工作,2021年8月发现怀孕,于是向单位说明情况,希望自己在工作中得到照顾,却没想到事与愿违。

吴女士酒量不错,经常被公司安排参加工作应酬。9月底,公司接到一客户的订单,于是宴请客户。在饭局上,客户提议与吴女士举杯共饮,吴女士告知对方自己已经怀孕,不宜饮酒。但组织宴会的部门负责人为了不让客户扫兴,强迫她陪酒。

“我们经理叫了一瓶低度酒,说喝低度酒不会影响胎儿。”吴女士说,经理威胁她,如果不陪客户喝酒,就要扣除她当月奖金。迫于压力,吴女士只好妥协。

一周后,吴女士在医院查出腹中胎儿停止发育,只好忍痛流产。

打“感情牌”: “恳求”怀孕员工自动离职

胡女士在某跨境电商企业上班,去年初,她怀上了二胎。公司对她比较照顾,同意她在家办公的申请,并且对于她责任范围内出差或者劳动强度较大的工作,公司领导基本都让其他同事替代或协助完成。

可是好景不长。胡女士怀孕3个月的时候,部门负责人找她谈话,坦言公司今年利润微薄,而胡女士目前的身体状况和精神状态难以胜任岗位要求,劝她自动离职,并表示公司愿意补偿她2个月工资。

在公司领导的“恳求”下,胡女士只好递交了辞呈。

在芦淞区某品牌服装公司担任门店负责人的唐女士也有类似遭遇。去年怀孕后,因孕吐、产前检查,唐女士多次请假,门店业绩下滑。公司非但没有扣她奖金,反而按最高等级连续给她发放了4个月。怀孕第5个月时,总经理找到她,希望她理解公司的“难处”,架不住对方的“诉苦”,唐女士只好主动辞职。

周末开会: 故意安排开会,几分钟就散会了

周女士之前在一家保险经纪公司上班,今年6月发现怀孕,为了不影响工作,她每次都在周末休息时去医院做产检,结果公司老板故意安排周末开会,等她按时赶到会场,几分钟就散会了。

周女士生完孩子没几天,老板另外组建一个微信工作群,把她排除在外,等她休完产假回去上班,申请领取生育津贴时,又被刁难,向总公司反映后才领到。不堪各种困扰,周女士只好妥协,拿到一个半月工资作为补偿后离职。

变相辞退: 不管情不情愿,签字解除劳动关系

去年5月7日前,欧阳女士在醴陵从事辅警工作,从2014年起她就在这个岗位上,然而一纸协议让她丢了工作,“不管你签不签,都不让你上班了。”她说,根源就在她一年以前生了孩子。

对于欧阳女士的投诉,劳务派遣单位醴陵市金盾保安服务有限责任公司的说法是:去年1月,醴陵市开展全市辅警考试,欧阳女士没有通过,而她的合同去年5月到期,于是就让她继续上班,合同到期后自动解除劳动关系,并且在欧阳女士产假期间并没有降她的工资,每月发放1800元,社保也一直购买到离职前。对于其他没有考上的辅警,也是合同到期自动解除劳动关系,对于考上的,即便是哺乳期的女辅警,也继续聘用。

对于公司的说法,欧阳女士非常气愤。她说,休产假5个月,每月只领到690元工资,而且她的合同到期时间为2021年12月31日,也并不是考试未通过就不能继续聘用,她之前所在的派出所,还有3名辅警考试未通过,也被继续聘用。离职后,欧阳女士收到9000多元补偿金。

对于自己已被变相辞退和用人单位单方面补偿的行为,欧阳女士一直不服,找过保安公司协商,也申请过劳动仲裁,一直没有进展。

在记者调查走访的近二十名女性中,只有两人因要保险或在试用期内,怀孕后主动辞职。

企业说法 劳动密集型企业: “用不起”是企业经营者的心里话

汤女士在醴陵市酒汾镇经营一家瓷瓷企业。她表示,目前公司聘用的女职工年纪都超过40岁。谈及两性就业公平问题,汤女士坦言,许多小微企业尤其是乡镇企业的确不太愿意招青年女性,因为乡镇企业大部分属于劳动密集型企业,基层员工受教育程度普遍较低,产品主要靠“走量”营利。

女职工怀孕后,不仅孕期、哺乳期要调整工作岗位和时间,在孩子上学前,她们往往需要将更多精力放在孩子身上,基本不愿意加班。也就是说,女性生育后,在5到6年里,时间和精力都会受到家庭的牵制。

“我自己也是女性,我理解女人怀孕带孩子的难处,但企业要生存,怀孕的女职工如果无法适应岗位,那么亏损就得由企业承担,就将面临破产倒闭的风险。”作为企业经营者,汤女士说出了自己的苦衷。

不过汤女士也表示,女性就业并非全无优势,相比男职工,已婚已育女职工稳定性更好,也更易于管理,变成熟练工后,女职工的生产效率也往往比男职工更高。

知识密集型企业: 就业公平,提升自身就业竞争力是关键

湖南华旦新材料有限公司(以下简称“华旦新材”)是一家创新型高新技术企业,该企业为女职工生育提供充分的保障。女职工不仅可以享受98天法定生育假期以及《劳动法》规定的相关薪酬待遇,公司还会根据她们个人及家庭情况,在法律规定的范围以外,提供力所能及的支持和补助。

华旦新材行政总监余霞表示,作为高新技术企业,公司对于智力型人才和专技人才需求旺盛,完善的生育保障和人性化管理方式也是公司吸引人才的一大筹码。女职工生育期间确实会带公司带来一定的用人成本上升,但完善的福利制度会让女职工更有归属感,比起她们未来为公司创造的价值,这一点成本的增加显得微不足道。

“相对而言,女性更细致,有些岗位女职工比男职工更适合。”余霞认为,女性就业受到歧视归根到底是用人成本问题,解决用人成本差异的关键是,用人单位让职工在岗位上充分体现自身价值,提升自己的就业竞争力。

专家建议 出台激励制度,保障女性公平就业

市智库专家邓文飞教授分析认为,当下经济竞争异常激烈,加之疫情的影响,各类企业都有降低成本、追求利润最大化的发展需求。女职工因怀孕、生育、哺乳给企业带来人员紧缺、工作开展不畅,甚至因寻找替代劳动力而增加经营成本等实际困难,是不可否认的社会现实。

在全面放开二孩、三孩的政策背景下,企业出于自身经济利益考虑,通过提高女性入职门槛,只招男性或已婚已育女性,使得女性就业难、就业不平等等问题更加突出。

女性生育育儿不仅是个人和家庭的事,也是为社会、为整个民族抚育下一代,为化解我国当前面临的老龄化严峻形势作贡献。生孩子带来的困难,既需要女性及其家庭理性对待,着力克服,更需要全社会共同关注和解决。

为此,政府和女性都要正视现实、积极筹谋。政府通过出台文件、制定政策促进就业公平,营造有利于女性就业的社会环境。一方面,保障就业性别平等,搭建能够破解女性在就业与生育之间面临两难选择的制度框架,并加强监管,将歧视女性就业的违法行为、整改评估情况等录入诚信档案,最终形成常态化的监督管理机制。另一方面,激励企业积极聘用女性,出台关于企业招聘女性的奖励、补贴、税收优惠等系列激励制度,消除企业招聘女性的种种顾虑,让属于社会的生育成本真正回归社会,而不是让企业“负重前行”。

女性自身也要摆正心态,做好职业规划。客观评估社会就业形势和家庭生育意向,提前谋划职业生涯总体目标和阶段性规划,结合自身优势来定位就业需求,通过多种途径提升就业竞争力,确保婚后、育后能快速融入社会,实现自我价值。

相关法规 用人单位不得单方面与女职工解除劳动合同

《劳动法》《劳动合同法》明确规定,在录用职工时,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。女职工在孕期、产期、哺乳期,用人单位不得单方面与之解除劳动合同,被解除劳动合同的,用人单位要按女职工在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资,并双倍计算给予经济补偿。

然而女职工的权益目前仍未完全得到保障。2021年,我市为维护女职工产假等权益,开展专项执法行动,发现权益普遍得到了保障,但仍有部分用人单位未依法依规行事,被责令整改、督促制定

完善相关制度、补签劳动合同等。

对于妇女权益保障,2021年也不断传来好消息。《株洲市妇女儿童发展规划(2021-2025年)》明确提出,完善三孩生育政策配套支持措施,落实产假制度和生育津贴。

近日,《妇女权益保障法(修订草案)》提请审议,明确提出用人单位招录(聘)职工不得进一步询问或者调查女性求职者的婚姻状况以及意愿等,不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资和福利待遇,辞退女职工,单方面解除劳动合同(聘用)合同或者服务协议。