

“单独两孩”政策正在各地陆续落地，令人不安的是，该政策引发的女性就业歧视已经出现苗头。

“单独两孩”政策再次引发女性就业歧视

长沙市民夏芳（化名）之前在一家外贸企业上班4年，结婚怀孕之后，立刻被公司辞退了；现在孩子已经10个月了，夏芳决定再入职场，但每次面试都会被问到“你是独生子女吗？”“你会生两孩吗？”

虽然夏芳根本没有生两孩的打算，“但很多公司了解到我一胎生的是女儿后，似乎认为‘生二胎’可能性很大。”夏芳说，“我算是工作经验比较丰富的了，为什么公司宁愿用刚毕业的男孩而不用我？”

“你会生两孩吗？” 已婚已育优势变劣势

“本以为生小孩之后找工作会很顺利，没想到还是生活在女性‘阴影’之下。”夏芳告诉记者，一直以来，已婚已育又有工作经验的职场女性是企业招聘中的“强势群体”，但现在，面对“两孩”可能性，女性再次遭遇“性别歧视”。

“最近老板找我谈话，示意公司招聘尽量少招女的，而且要我打探哪些现聘女员工有生育打算，特别是想要生育两孩的。”长沙某文化公司人力资源主管王女士告诉记者，目前公司女性员工仅有30%，“估计接下来会更少。”

就连已经就业的女性也受到了“两孩”政策的牵连。“单位提拔干部，工作一直深受赞赏的我因为还处在育龄，领导认为我可能会生两孩，提拔了一个年轻小伙子。”白领刘女士告诉记者。

“在职场上，女性要付出超过男性的努力，才可能换来相对平等的职场地位。”“单独两孩”政策出来之后，很多女性又面临着来自老公、家人的多重‘逼生’压力，很可能影响到职场前途。”刘女士说。

产假、保险、工作： 企业实实在在的硬成本



“在一孩政策下，企业对女性员工休产假带来的损失是可预期的，毕竟绝大多数女性职业生涯中只休一次产假，休完了就可以安心工作。但是在两孩政策放开后，短短几年内企业可能要承受女性员工休两次产假，一些中小企业出于用人成本考虑恐怕难以接受。”中南大学社会学教授李斌说。

有受访人士表示，“两孩”政策放开之初，多年积压的生育意愿或将在几年内集中释放，对于企业来说“生育风险”更高。“对于女员工，公司既要给很长时间的产假，又要交各种保险，还要找人顶替她们的工作，这对公司来说都是实实在在的硬成本。”人力资源主管王女士说。

王女士告诉记者，“两孩政策不仅显示了女性在职场上的弱势，也凸显了男性员工的优势。”对于公司来说，有两个孩子的家庭生活压力更大，这将直接转化为男性员工的工作动力和生产力，“当然更值得重用。”

记者走访发现，考虑到法规，招聘企业大多并不会明目张胆地提出“只招男性”的要求，性别要求往往成为一个“隐形门槛”，一些公司“女性简历看都不看”的筛选方法，让不少女性求职者“躺枪”。更有甚者，部分公司故意将已怀孕员工调整到条件恶劣的岗位，迫使其主动辞职。

“生育是社会责任，不能由女性独

自承担，更不能使她们因这一无法替代的贡献而堕入弱势群体。就业性别歧视影响民生与社会稳定，伤及社会公平，必须引起足够重视和警惕。”李斌说。

用法律监管感性的歧视

有专家表示，目前我国没有出台专门的反就业性别歧视法，相关的立法主要是《劳动法》《妇女权益保障法》等法律和《就业促进法》等行政法规，但法律体系存在缺陷，并没有具体可行的实施机制，也就不能真正起到反就业歧视的作用。

“‘歧视’本身具有感性色彩，而立法对此大多是原则性规定，缺乏明确界定、细化。比如什么行为构成‘歧视’，如何举证等，执法主体是谁，这在我国法律体系中仍是空白，直接导致受害者维权难。”秦希燕联合律师事务所律师唐志说，尤其是立法未确立惩罚性赔偿责任，导致就业歧视的实施者付出的成本很低，无法起到震慑作用。

李斌认为，政府要加大对用人单位的监管，加大性别歧视的查处力度。尤其是国有用人单位要增强法律意识，带头遵纪守法，树立促进就业公平的大局意识。

有专家指出，就业的性别歧视实际上反映了企业追求利益最大化与女性生育成本非社会化的矛盾。“国家应建立全国统一的生育保障体系，通过实现生育保险的全覆盖，保障用人单位在招用女性上的利益平衡。”

政府应该采取配套措施，比如通过减少税收、资金倾斜等手段激励雇主聘用女性，约束、引导用人单位积极承担性别平等的社会责任，使女性在劳动力市场中的地位得到保护。”李斌说。

（据新华网）

求职路上的 各种就业歧视

性别歧视

一名清华大学女毕业生无奈经历：求职别把我们挡门外

初春的北京，阳光透出树叶的缝隙洒下来，校园里一片静好。“××银行发笔试通知了，收到没？”耳边飘过班里男同学的询问，张晓琳盯着地上斑驳的光影，一时没缓过神儿来。

清华大学研究生、本科毕业于京外的985名校，找工作对这样的“天之骄女”来说似乎轻而易举。然而，一路的摸爬滚打让她逐渐认清现状：找份好工作，不容易；女生想找份好工作，更不容易。

非名校就业歧视

武大女博士求职因本科非211院校毕业屡碰壁

“就因为本科就读的不是211高校，找工作屡屡碰壁。”日前，武大校园BBS上的一则“吐槽帖”异常火爆，众多大学生热议“本科非211”现象。

残疾歧视

驼背博士求职一年无果：摆地摊卖手镯被城管劝离

厦大西门的凤凰树仍泛着清新的绿意，然而，在管理学博士黄云凌眼里，均是一幅颓败灰色的印记。

工作找了一年，没有任何结果，应聘单位对简历评价很高，却总是在面试后“杳无音讯”。“综合因素考虑不录取”“形象不佳”，对于应聘单位给出的结论，黄云凌已经从最初的愤怒，变成现在的茫然无所适从：自己简单的教师和科研梦，怎么就这么脆弱艰辛。

年龄歧视

我不想37岁就退休：人才市场“35岁现象”透析

在重庆闹市区解放碑人才市场，方军因为年龄超过了用人单位规定的35岁，又被拒之门外。站在繁华的街头，望着熙熙攘攘的人流，方军欲哭无泪。他已经记不清这是第几次因为年龄而失去工作的机会。眼下，越来越多的企业在招聘员工时，将用人的最高年限定在35岁。

星座歧视

企业招聘隐形歧视仍存在星座身高竟成竞争条件

去年，山东工商学院曾举办2014届毕业生供需见面会，来自全国各地近300家单位提供近万个就业岗位。但面对不少企业设置的性别、身高、相貌乃至星座“门槛”，隐形歧视仍然存在，不少毕业生感到很无奈。

（据新华网）

单位生育负担是歧视女性首因

因为年龄增长而有大幅变化。

单位不愿负担生育成本

被问及招聘中，有些用人单位不愿意要女生，主要原因是什么，43.3%的网友选择“要生孩子、耽误时间”，排在首位；35.2%网友认为“有些工作很辛苦，或需要应酬、出差，女性不适合”；“结婚后以家庭为重，事业心锐减”和“自古男尊女卑，对女性的歧视根深蒂固”比例不高。

现代社会，女性的能力已经得到认可，男尊女卑的偏见逐渐弱化。用人单位不愿意要女生并非对女性能力的质疑，而是出于最现实的考虑。女性生育成本高，一些用人单位不愿负担，因此通过少招甚至不招女性来减少这一成本。

不愿维权苦于没证据

调查中，81.4%的女性在遭遇性别歧视后，选择“默默承受，更加努力，寻找下一个就业机会”，占绝大多数。

遭遇性别歧视，女性往往是沉默的大多数，被问及沉默的原因时，49.8%的女性认为“很多歧视是隐性的，并非直截了当说不要女生，没有维权证据”。大多数性别歧视被招聘者藏在暗处，应聘者感觉到却拿不出证据。

22.4%的女性认为，选择沉默是因为“维权成本高，有时间折腾不如找下一份工作”。虽然劳动法、就业促进法、妇女权益保障法等明文规定不得有就业性别歧视，歧视发生时劳动者可以向法院提起诉讼，但取证、诉讼等维权成本过高，使得女性只得放弃。

（据人民网）