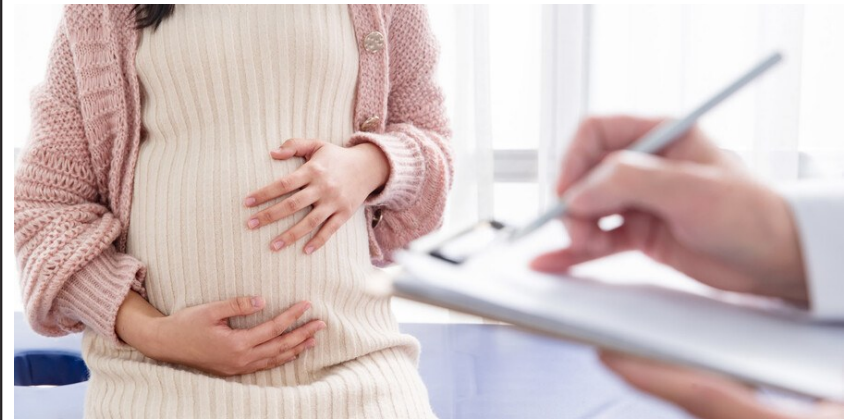


“隐孕”成一些职场女性无奈选择



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。

“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”地渡过了试用期。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

针对职场性别歧视侵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，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保险承担，降低用工成本。

“此外，企业还应应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女职工孕产期产生的成本。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）

本报综合消息

国内新冠疫情防控措施、出入境政策调整后，留学行业开始摆脱疫情影响，逐步回归正常。

1月28日，教育部留学服务中心（以下简称“中留服”）发布的一则公告称，将不再对通过上网课获得的国（境）外文凭证书进行认证。这意味着，从今年春季学期开始，留学生最好前往就读学校所在地上学。

记者了解到，澳大利亚留学生受此政策的影响最大，大部分澳大利亚高校2023年第一学期将于一周后陆续开学，而学生已经在几个月

前完成了本学期的选课。本学期选择线上上课的学生要在两周内完成出国前的所有准备，有的毕业生还面临失去国内实习或工作机会的风险。因此，有学生呼吁政策能留下一段缓冲期。

一位长期在留学中介行业工作的人士告诉记者，受政策影响的留学生是少部分，九成学生不会受到太大影响，她认为这个政策能够打击趁机敛财的黑机构，让一些只交钱就能拿到文凭的“注水”项目和学历难以维系。

网课留学学历将无法认证 哪些学生受影响最大？

新政

中留服不再认证“远程留学”所获学历

春节假期刚过，中留服的一则通知在留学圈引起不小的“震动”。

这则《关于调整疫情期间对跨境远程文凭证书特殊认证规则的公告》提出，对于2023年春季学期（南半球秋季学期）及以后仍采用远程方式学习（包括新入学和继续教育的情况）所获国（境）外文凭证书，中心将不再提供认证服务。

公告意味着特殊时期的“网课留学”，将无法获得教育部直属事业单位中留服的学历认证，公告发布后，留学生们开始通过各种渠道表达疑问。

他们的共性问题包括“现在办理签证、预订机票和住宿的时间太紧张怎么办？”“我已经选择了线上学习，且本学期无法变更怎么办？”“学校本学期线下学习名额已满，我在境外线上学习获得的文凭证书能认证吗？”

在公告发布的第二天，中留服在官网更新了针对这几类问题的解答，中留服在回复时建议，学生如果本学期无法返校，今后在学历认证时要提供“相关证明材料”，届时中留服将根据所提供的材料进行个案评估。

中留服强调，在新冠疫情之前，跨境远程国（境）外学历学位证书和高等教育文凭一直不在该中心的认证范围内，本次《公告》只是取消了疫情期间的特殊做法，恢复了原有的认证规则。

影响

澳大利亚留学生和毕业生受影响明显

在北京留学中介行业工作多年的郑意告诉记者，新政策对美国、加拿大、欧洲、新加坡等地的留学生没有太大影响，这些地方的很多院校基本都已经恢复线下授课。被波及的大都是澳大利亚留学生，以及正处毕业季想回国一边线上完成课程、一边找工作的学生。

几个月前，澳大利亚高校已经陆续公布了2023年S1的授课方式，尽管规定各异，多数学校仍明确，将在2023年上半年继续为部分课程提供网课。因此，在上学期末，不少澳大利亚中国留学生已经选择好了春季学期的学习模式。

今年5月份即将毕业的安特正面临着计划被打乱的窘境。她早早确定，毕业后要回国工作，过去一年，她在国内远程完成了硕士期间的课程，并在秋招时找到一份工作。今年开春，公司要求毕业生提前开始实习，她决定在线上完成最后两门课程。

然而中留服的最新公告让安特慌了手脚，她签证已经过期，最快也要3月才能前往悉尼，她和同学们还发现，机票、房租在过去一周价格暴涨，“政策发布前，学校

周边的房子800澳元—1000澳元一周，现在涨到1600澳元一周，而且租期以一年为主，短租很难找。”多名留学生面临着不小的经济压力。

尽管要付出高昂的代价，安特也不敢冒险，她只好暂停了手头的实习工作，抓紧办理出国手续。安特还有另一个担忧，“公司正着急用人，不知道我的工作能不能保住。”

在悉尼科技大学就读的戴伟也处在毕业季，他在招聘季得到国内一家互联网大厂的工作机会，于是申请了春季学期远程上课，打算同时开始实习。就在公告发布前两天，他刚刚返回国内。

戴伟的特殊情况不在中留服统一回复的几个问题当中，他也不知道应该留存哪些证明文件才能帮助他今后的学历认证。这几天，戴伟只能给学校和中留服发邮件求助，但尚未得到明确的答复，他形容自己“焦头烂额，整个人处在焦虑状态。”

“我们不是不支持新的政策，只是太突然了，希望执行前给大家留一个缓冲期。”这一点安特和戴伟有着同样的看法。

业内

利于规范海外留学“注水”学历或退潮

除少部分学生受到影响外，多名业内人士认为，此次政策调整，有利于规范整个留学行业。

郑意不看好国外的远程教育项目，“我会明确告诉我的客户，线上留学有风险，不仅无法认证，也影响学习效果，而且并不便宜。”

过去三年不少留学生被迫远程上“网课”，他们曾面临倒时差、学习效率低、留学体验大打折扣等问题。不仅如此，线上考试也极易出现作弊现象，使得留学含金量有所降低。

还有人观察到，过去三年，国外一些高校和国内外部分中介在中留服疫情“权宜”政策下，开拓了新业务，不断推出各种在线课程，通过降低录取条件、毕业要求或缩短学习时长等，吸引国内学生，“打造”出一批“注水”的海外学历学位。导致留学市场更加鱼龙混杂，考试作弊、保录取、造假等现象层出不穷。

中留服为此曾专门发布通知，指出坚决反对部分境外院校和中介机构以营利为目的，假借疫情突击增开大量在线课程的做法。

此次中留服改变政策后，能够有效打击这些趁机敛财的“黑机构”，让一些想花钱买文凭的学生少了一条捷径。郑意认为，“我鼓励留学生应该走出去，除了获得文凭外，还应该在学校里踏踏实实提高语言和学术水平，这对学生的成长很重要。”她说。（文中部分采访对象为化名）

本报综合消息