

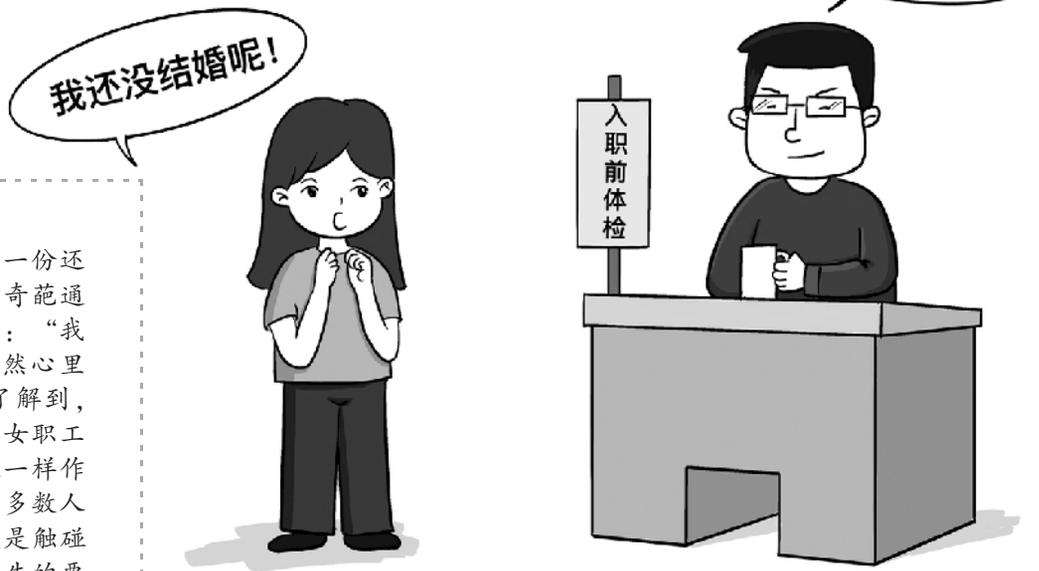
单身女职工入职要求提交孕检报告

谨防就业歧视披上合法的外衣

法律提示：除女职工禁忌劳动范围，任何单位不得将妊娠测试作为入职体检项目

□本报记者 博雅/文 邵怡明/绘图

受疫情影响，离职已经半年多的陈小姐，最近找到了一份还比较理想的工作，可在即将入职前，她却收到用人单位的奇葩通知，要求她提交一份孕检报告。这让陈小姐多少有些尴尬：“我还没结婚呢，连男朋友都没有，这是不是有点过分？”虽然心里这么想，但为了得到这份工作，陈小姐还是忍了。记者了解到，不少女职工在求职过程中都遇到过类似问题。尤其是关于女职工是否已婚、有没有要小孩的计划等深受关注。而像陈小姐一样作为一名单身女，在入职前却被要求提供孕检报告的状况，多数人表示不能接受。在她们看来，这不仅是就业性别歧视，更是触碰了女员工的道德底线。那么，女职工入职前须提供孕检报告的要求，到底侵犯了职工哪些合法权益？



【说法】

那么，让单身女入职前须提供孕检报告，究竟是像企业表达的那样，可以防微杜渐把问题避免在入职前？还是如员工所言，是变相提高了对女职工的录用标准？在法律层面和工会维权方面如何看待？

工会：“以人为本”不应仅落在口头上

北京一商红都服装服饰有限公司工会负责人邓海燕介绍说，由于服装行业的特殊性，公司的女职工占比非常高，因此女职工入职后不久就怀孕的情况相对很普遍，公司也时常面对人手紧张的情况，但主要是通过内部调整的方法去解决，却从来没有对职工入职时要求提交孕检结果。“尤其要求未婚女青年入职提交孕检报告，我认为有悖于正确婚恋观

念，企业不应以硬性要求作为职工入职条件。”邓海燕建议，企业对怀孕女工不歧视，不另眼看待。“以人为本”的管理，不应是落在口头上。同时，作为怀孕期间的女职工，也要以积极的心态来面对工作和生活，切不可因为怀孕为借口，随意怠工、违反公司的规章制度等，只有认真的看待工作和生活，才能使自己的职业生涯顺畅而连贯地发展下去。

律师：除女职工禁忌劳动范围，不得将妊娠测试作为入职体检项目

女职工入职被要求提交孕检报告合法吗？对此，上海海华永泰（北京）律师事务所彭李律师从法律角度分析认为，首先，部分岗位要求女职工做妊娠测试具有合法性。2012年4月28日，国务院公布实施了《女职工劳动保护特别规定》（中华人民共和国国务院令第六十九号），该文件《附录》中规定了女职工在孕期禁忌从事的劳动范围，其中包括：“作业场所空气中铅及其化合物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业；在密闭空间、高压室作业或者潜水作业，伴有强烈振动的作业，或者需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业”等相关岗位。彭李律师认为，上述岗位用人单位要求入职女职工进行妊娠测试，是基于保护女职工的合法权益。否则，用人单位一旦招用了孕期女职工，则涉嫌违反《女职工劳动保护特别规定》。

女职工做妊娠测试，不得将限制生育作为录用条件。”

分析导致用人单位要求入职女职工做妊娠测试的原因，彭李律师认为，一是用工需求。如招聘的新入职女职工处于妊娠期，则不可避免的发生产前检查、病假、事假等情形，同时在一定的生理时间内进入产假（98天-143天），企业不得辞退该职工，而该岗位又无人提供劳动，一定程度上影响到企业的正常运营。二是企业成本增加。其一，妊娠期间的病假工资由企业支付。其二，依据《生育保险条例》规定，如果出现女职工入职时社会保险金未连续缴纳而处于妊娠状态，分娩后未在该用人单位连续工作满12个月的情形，该用人单位即使从女职工入职当月至离职当月按照法律规定按时、足额为其缴纳了社会保险金，本应由生育保险基金支付的生育津贴仍会由该用人单位支付。

要妥善处理好女性就业中出现的问题，进一步保障女性就业权益。彭李律师表示，生育保险基金设立的初衷，以通过社会统筹降低企业用工成本为原则。他建议，通过适当提高生育保险缴存比例同时扩大孕期补贴范畴的形式，平衡解决现实问题。届时，用人单位依法为员工缴纳生育保险金，不再过多承担生育保险职责，这类问题也就迎刃而解了。

【现象】

职工坦言：单身女被迫做孕检，心里有种说不出的痛

前不久，已经离职半年多的陈小姐，在投递了上百封简历、视频面试了十几次的折腾后，终于接到北京一家物业公司的录用通知，而且工资待遇也比较可观，这让她十分高兴。可就在她欣喜地等待去新公司就职时，却收到了公司人力资源部的通知，明确要求她尽快做体检，并强调一定要做孕检。这让陈小姐有点懵，她下意识地告诉用人单位，自己还是单身，连男朋友都没有呢。但对方却没有再回应她。

“看这意思，如果我僵持下去，可能这份工作就没了。现在处于疫情特殊时期，找个工作也不易。所以，我只能按照要求去体检了。增加孕检一项虽说只是多花了十来块钱，但心里却一直

有种说不出的痛，特别别扭。”陈小姐告诉记者，目前自己已经入职了，但这件事却在心里留下了阴影。

无独有偶，说起被用人单位要求做孕检的经历，李小姐至今不能释怀。去年8月，刚大学毕业的李小姐，被一家文化公司录用。也是在入职前，单位提出了让她做孕检的要求。“虽然初入社会，但道德底线不能打破，我还没有结婚，凭什么让我做孕检？这是对我人格的侮辱！就算给出高工资，我也不会选择一家不懂得尊重员工的公司。”倔强的李小姐为此拒绝了到该公司入职。

“单身女入职前被要求做孕检，应该吗？”采访中，多数人

表示了愤怒和不能接受。身为教师的王女士则直言：“如果我的孩子被用人单位这样要求，我就找他们去！这实在是太过分了，对一个未婚女孩子提出这样的要求，简直是没有道德底线！”

采访中，也有部分人其中包括未婚女青年，对此表示无所谓的态度。市民余小姐对此认为，这样的规定又不是针对某个人，走个形式而已，孕检报告又不能限制以后不生孩子，何必和用人单位较劲，让自己失去工作的机会呢？而妇产科的医生赵女士却认为，现在一些人的婚恋观念太淡薄了，怀孕生孩子看得太随意，所以这可能也是导致一些用人单位提出出格要求的原因吧。

【探访】

用人单位辩称：隐婚隐孕状况普遍，企业没有更好办法

“其实，除了未婚女青年要做孕检，已婚的每年也筛查。我们有不少已婚的女同事为了工作，放弃了孩子。孕检这个条款，让我们深恶痛绝，可又无可奈何。”采访中，某文化公司一位女职工建议说，希望尽快能把这个“霸王条款”取消。

面对被女职工纷纷吐槽的孕检问题，尤其是对未婚女职工孕检的争议问题，用人单位如何看待？这样做法的目的是什么？

“企业不是慈善机构，如果是正常发生的结婚生子，企业应该好好地履行法律义务。可现在问题是，隐婚隐孕的太多了，让用人单位真是没有办法。”一家网站的人事部门负责人表示，现在女职工如果进行生育，会有不少于90天的产假，再加上生育后照顾孩子，有些人休假至少要半

年左右，甚至有部分人会在生育后辞职，所以，招聘时如果没有限制，那么“前脚进公司，后脚怀孕”的状况就会不断，企业工作一定会受到影响。

“虽然我们单位没有这种规定，但从个人角度我还是比较赞成的。没有规矩不成方圆。比如说，我们部门总共才7个人，今年就有3个怀孕的和一个月已经在休产假了。而且，因为身体等原因有的一休就是小一年，工作不受影响才怪呢！”说起这个话题，北京一家事业单位的部门主管王先生表示，更让人愤怒的是，不少女职工怀孕后，总是以检查身体等为说法，开始不断拖沓工作，而且还说不得，甚至有的人就是看一些工作相对清闲，通过关系进单位生孩子养孩子的。

采访中，一些企业的相关管

理人员各自发表着看法。在他们看来，对于用人单位提出的带着孕检报告入职的做法，虽然开始也觉得有些不妥，但面对职场中一些“攻心”的人，实在也没有太好的办法了。

“企业是要出经济利益的。如果刚招进的职工就怀孕了，对企业真的很麻烦。比如刚投入了培训成本为新人安排好了工作，可不久她就要休产假了，你说怎么办？所以，现在我们索性在招收女员工时要求提供孕检报告。”一家培训公司人力资源部门负责人表示，对于未婚女青年而言，在入职时被要求提供孕检结果，可能接受起来不是很舒服，甚至于很愤怒。不过，企业提出这样的要求，还是希望能提前避免一些问题，也是基于企业发展的需求，希望求职者能理解。