



超过半年求职严重受阻 面试被反复追问为何空窗

空窗期何以成为求职者“黑历史”？

- 求职空窗期，即求职者因为各种原因，从学校毕业或结束上一段工作之后，有一段时间没有参加工作。不少求职者反映，空窗期已经成为求职路上无法忽视的阻碍，空窗期超过半年的找工作就会存在各种困难
- 有企业HR说，其所在公司招聘时，对于空窗期半年以上的求职者往往会被直接卡掉简历，长时间的空窗将被认定为工作能力、节奏脱节。在还有其他求职者选择下，有空窗期的就不会被考虑了
- 企业“一刀切”拒绝空窗期求职者的做法是对劳动者人为设置障碍，是一种较为隐形的、新的职场歧视。用人单位应当完善企业招聘流程与招聘要求，将招聘重点放在劳动者个人能力上，尊重平等就业的权利

“应届毕业生想考研，没考上，之后因为有一年空窗期求职处处碰壁。”

“辞职后休息了一段时间，再找工作时因为有几个月空窗期被拒。”

“线上投简历，因为有空窗期，经常被HR(企业人事)‘已读不回’，也有的直接告诉我，虽然很符合岗位条件，但因为空窗期超过半年，按公司规定不予考虑。”

……

记者近日采访发现，不少求职者在求职时受到空窗期的影响。所谓“求职空窗期”，即求职者因为各种各样的原因，从学校毕业或结束上一段工作之后，有一段时间没有参加工作。不少求职者反映，这一段没有工作经历的空窗期已经成为求职路上无法忽视的阻碍。

受访专家指出，所谓“求职空窗期”不具有标识性意义，这对企业用工本身是无意义的。企业强行以存在空窗期为由，“一刀切”拒绝求职者，其实是一种隐形的职场歧视。企业招聘应遵循公平客观平等原则，将招聘重点放在劳动者个人能力上。同时，劳动者也应正视空窗期的存在，其间做好规划，充实自己，变劣势为优势。

见空窗期就卡简历 超过半年不予考虑

北京的肖爽(化名)自2017年大学毕业后，5年多来一直在同一家互联网公司当程序员。2022年9月，公司大裁员，肖爽赫然在列。而就在被裁员的前一周，她才查出怀孕。

“被裁员加上怀孕，我不得不让自己停下来。”肖爽说，怀孕待产的过程中，自己同时在补充最新的行业知识，因此生育一段时间后，她认为自己完全准备好重返职场了。2023年年底，她开始投递简历，没想到，这段空窗期成了自己的“黑历史”。

“投递简历的过程中，大部分企业HR看到空窗期有一年多直接就不回复了。只有很少的HR会问一下，中间这段时间在做什么，我一般都是如实回答，之后好多也都‘已读不回’。有HR甚至直接告诉我‘简历很符合我们的要求，但是空窗期超过半

年我们就不考虑了’。”肖爽说。

求职过程不顺利，空窗期越拉越长，无奈之下，肖爽只能调整了自己的求职目标——不久前，她以降薪近一半为代价，终于接到了入职通知。

和肖爽一样，被空窗期这个标签拖拽着的求职者并非少数。

有媒体对1000名受访者进行的一项调查数据显示，64.5%的受访者认为经历职场空窗期后再找工作有困难，谈薪时遭打压、面试时遭盘问是两大难点。76.3%的受访者期待企业提供平等的就业机会，综合评估求职者能力。

一种隐形职场歧视 侵犯平等就业权利

山西太原的毕女士本科毕业后一直在备战考研，结果落榜。考研失败后，她开始在当地找工作，但因为失去了应届生身份，又有半年多的空窗期，找工作困难重重。

“几乎所有HR都要问我空窗期干啥去了，说了实话大多就没有下文了。”毕女士辗转尝试了数家公司，最后只找到一个月薪2300元的工作。权衡之下，她给了自己第三个选择——考雅思申请留学读研。

“我周围挺多和我一样毕业后考研一两年没考上的，这些人转而找工作时，大多因为存在较长的空窗期而举步维艰。”毕女士说，她在申请海外硕士的过程中，了解到其实在海外gap year(间隔年，指在进入工作前休息一段时间，用以体验生活)是很常见的事情，而且有了这段间歇的经历，反而会让人对生活有不一样的感受，让身心做好准备投入工作。

记者在社交平台上检索“空窗期”“求职空窗期”等关键词发现，存在大量有相似经历的空窗期求职者，基本空窗期超过半年的找工作就会存在各种困难。有的求职者甚至仅有两三个月的空窗期，也会被HR认为“空窗太久”，最终被拒。

记者注意到，这些求职者大概可分为几种：一种是刚毕业时决定考

公、考研等，失败后想要求职但失去了应届生身份；一种是因个人原因，如生病、家庭原因等离职后再就业；还有一种是从上一份工作辞职或被辞退后，一段时间后仍未能找到新工作，因此出现空窗期。

中央财经大学法学院副教授李海明说，所谓“求职空窗期”不具有标识性意义，这对企业用工本身是无意义的。如果企业把求职空窗期明确作为筛选条件，就构成了就业歧视，肯定不符合就业促进法和劳动合同法。企业招聘中在意空窗期，可能有两个方面的考虑：其一，这段时间的背调难以开展，不能排除风险；其二，无论主动空窗，还是被动空窗，企业均有可能对求职者将来的工作状态产生顾虑。

人为设障碍不可取 招聘应以能力为主

记者采访发现，求职空窗期成为求职者一大障碍，使得不少与岗位条件相符的求职者不得不大幅降薪、降低标准才能找到工作。不仅如此，有劳动者为了回避空窗期问题，还会刻意“美化”简历。

广东深圳的陈晨(化名)因为有近一年的空窗期，求职时屡屡碰壁。在被不止一个HR直接或委婉告知“空窗期太长”后，她想出了一个对策——修改了简历上的时间线，把上一段工作的离职时间往后拖了半年多。修改简历后，她很快就接到了一家心仪的公司的面试邀请，顺利通过面试后没几天，对方通知她要提供社保明细表和工资证明。

“这家公司是我求职以来条件最好的一家，如果不是改了空窗时间我可能连面试机会都没有。我想了想，还是跟他们讲了实话，之后就再也没有下文了。”陈晨说，自己很后悔“美化”简历。

她把这段经历发到了网上，本意是想提醒有相同想法的求职者，没想到评论区里还有不少人在分享“作弊经验”，“可以P社保流水”“空窗期长

的话就找一家最近注销的公司随便写个职位，就说这家公司不交社保”。

北京中银律师事务所高级合伙人杨保全律师告诉记者，这种行为属于简历造假，是有问题和隐患的。求职者应聘到一家公司，至少要经历简历筛查、面试、录用时的背调、入职以后劳动关系转入等几道程序。隐瞒空窗期，“美化”简历的做法很容易被公司人力资源部门发现。

“普通职位的员工可能没有背调，但是入职后的劳动关系转入是任何人都避不开的。上一家公司劳动关系解除手续上的工作起止时间跟简历肯定是对不上的。所以面对层层关卡，造假根本不可行。”杨保全说，利用简历造假入职之后被发现，公司对员工的处理权利也有相关法律规定。企业发现应聘简历内容与实际不符，可以主张与员工解除劳动关系。

受访专家一致认为，企业“一刀切”拒绝空窗期求职者的做法是对劳动者人为设置障碍，并不可取，在招聘时应该以能力和岗位适配度为主要考核标准。

李海明告诉记者，企业设定所谓“求职空窗期”，要看具体情形，从合规用工的角度看，第一，应确保合法合理的背调能够顺利开展，真正了解空窗的原因；第二，企业应通过试用期等方面规范用工，避免设定无厘头的空窗期。

在北京天驰君泰律师事务所合伙人郭政律师看来，求职空窗期不应成为求职者的障碍。作为用人单位，应当完善企业招聘流程与招聘要求，将招聘重点放在劳动者个人能力上，尊重劳动者平等就业的权利，同时完善企业内部规章制度，以防不诚信劳动者。

杨保全建议，处于离职阶段的求职者在空窗期间也要对自己的职业有合理规划，可以利用空窗期，对自己所从事或希望从事的行业进行更多了解，同时为提高自己的专业技能和竞争力主动学习深造，调整自己的心态，衡量和评价自己的优劣势，明确自己的发展方向。据《法治日报》

