# 保护女性就业，理想和现实都要“很丰满”

一年之计在于春。

春节刚过，各地迎来求职招聘的高峰期。相比于毕业季略微懵懂的求职心态，年后这一波求职高峰更显得谨慎和务实，不仅表现在求职者身上，更见于用人单位。其中，一些老梗现象值得关注：“男生先挑，女生拣剩”依旧存在，“本岗位较适宜男性”的告知仍然刺目，最后一关面试刷掉女性求职者让人百口莫辩，甚至是对“婚否育否”等个人隐私问题还有旁敲侧击……虽然禁止对女性就业歧视的法律法规早就深入人心，但在招聘求职现场，一些文字游戏和“见招拆招”仍然在给女性就业设置困境。

二胎时代来临，整个社会对于女性就业权益保护的力度显著提升。不否认的是，现有相关法律存在内容不完善、规则不细化的问题。一些用人单位不是没学过《劳动法》，也并非不懂女性就业的重要性，但在主观意识和具体操作中，都可看到他们对女性就业的隐性歧视。此语境，在之前的2017年全国两会上，全国人大新闻发言人傅莹就谈到，虽然妇女能顶半边天，但女性就业“道理很丰满，现实可能很骨感”。

保护女性就业，理想和现实都要“很丰满”。减少出发点和落脚点之间的偏离，就需要出台更多具有可操作性的法律法规，来保护女性合法劳动权益，避免在执行过程中出现粗线条和空白地。

近日，人力资源社会保障部、教育部、司法部、卫生健康委、国资委、医保局、全国总工会、全国妇联和最高人民法院九部门印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》，要求在招聘时，不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女，不得询问妇女婚育情况，不得将妊娠测试作为入职体检项目，不得将限制生育作为录用条件，不得差别化地提高对妇女的录用标准。

具体到什么话不能说、什么事不能做，《通知》用清晰无误的表述，画出用人单位不能碰及的红线。这对于女性就业而言，不啻是一个节后大礼包的发放。

相比于政策措施出台的千呼万唤，人们还关心它在执行过程中的掷地有声。“招聘时有性别歧视怎么罚？”“举报途径有哪些？”“女性就业权如何能获得更有力的保障？”……问题是时代的声音，《通知》对此也有点对点的解答——强化人力资源市场监管、建立联合约谈机制、健全司法救济机制等举措，都自带问题导向，切实地对女性就业权益进行拱卫。而“处1万元以上5万元以下的罚款”“吊销人力资源服务许可证”“12333、12338、12351热线等举报热线”等让人印象深刻的特别指出，加深了人们对于《通知》在现实层面操作性的认可度。

从深层次来看，女性就业权益靠法律法规的硬性约束和严格执行，这是基本，但不是全部。用人单位对利益最大化追求，这并非是原罪，它和女性就业之间，不存在着所谓不可调和的矛盾。在兼顾经营发展与利润目标之间，用人单位当然要两肩挑起自己的社会责任，而他们的自身诉求，需要有人听、有人懂。

政府要当好监督者的角色，更要起到促进就业公平的推动作用。对于守法用人单位，除了表彰之外，是不是要多多研究下通过税收优惠等调节手段来调动用人方的积极性。毕竟，解决女性就业歧视的问题，靠得不是一纸《通知》，而要拿出更多的诚意和决心。

中国青年网2019-2-19