

■三言两拍

针对女性就业“性别歧视”问题，将于今年9月1日起施行的《河北省妇女权益保障条例》明确规定，在员工招聘和录用中存在“歧视女性”现象的单位，所在地妇联可约谈其主要负责人，督促其在约定期限内纠正歧视女性的制度和行为。用人单位拒不改正的，可视情况将其纳入不良记录名单。

(7月30日新华社)



“歧视女性被约谈”，这可以有

文/祝建波

尽管，《中华人民共和国宪法》第48条明确规定，“妇女在政治上、经济上、文化上、社会上等各方面享有同男子平等的权利，国家保护妇女的权利和利益，实行男女同工同酬”，并且，《劳动法》《就业促进法》《妇女权益保护法》等法律法规亦规定，“各单位在录用职工时，除不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准”。但在现实中，“宁用武大郎，不选穆桂英”仍是一些单位招人用人的潜规则。

一方面，女性担负生育子女的家庭职能，用人单位从经济效益角度出发，形成了“女性员工不好用”的观念。另一方面，国家多部法律虽有保障女性就业权益条款，却也存在界定模糊、缺乏细则和惩戒制度的漏洞，以至于在社会反就业歧视呼声渐高的情况下，性别歧视从

显性走向隐性。

基于此，将于今年9月1日起施行的《河北省妇女权益保障条例》明确规定，“歧视女性的用人单位被约谈甚至被纳入不良记录名单”，显然是有的放矢的积极之举。

当然，面对职场中的性别歧视，我们也不能一味将矛头指向用人单位，毕竟所有企业都必须考虑用人成本。但从宏观角度考量，生育也是影响人类延续的千秋大事，任何单位都要有承担社会长远发展的责任感，不能只计算自己眼前的利益。而更重要的是需要国家层面上出台相应的优惠政策，比如通过减少税收、资金倾斜等手段激励用人单位聘用女性，引导用人单位积极承担社会责任，从而推动企业在招聘当中一视同仁，尤其是这一点，更需要形成共识。毕竟，生育行为关乎一个国家和民族的未来，而就业问题，则是镶嵌在整个社会系统的运作之中的。

女性就业“性别歧视”就应该有追究机制

文/钱夙伟

即使聘用女员工增加了企业成本，但企业也因此更让人感到人性化亲和力，让企业具有更强的凝聚力，这是企业不可估量的无形资产。而企业员工保持一定的男女比例，因为“男女搭配干活不累”，也有利于提高工作效率。而从大处说，在用工中坚持男女平等，也是企业的社会责任，反之，则有损企业形象。因此，招聘歧视女性，于企业其实是得不偿失。

然而现在很少有企业算这样的“大账”，性别歧视于不少人而言本来就根深蒂固，又急功近利，把女性就业者当“包袱”，于是，尽管《宪法》规定妇女享有同男性平等权利，但凭借招聘录用的“权力”，有形无形地歧视女性，这种情况在招聘中依然屡见不鲜，女性就业难依然是一大社会问题。

尽管男女平等早已是基本国策，

就业歧视现象依然高发，其重要原因是我国反歧视法律不完善，只对歧视作出了原则性的规定，缺少具体的违法后果，以及要承担的责任。在法律上保障妇女的权益不受侵犯，确保《妇女权益保护法》落到实处，还必须健全法律法规，对违法行为可以对号入座地依法追究。

而《河北省妇女权益保障条例》的一个亮点，正是在重申用人单位招聘员工不准“性别歧视”的同时，还制订了相关细则，比如规定，劳动保障行政部门应当将用人单位招聘员工过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围，并将企业遵守女性就业和特殊保护政策的情况纳入企业劳动保障守法诚信档案。显然，唯有加大女性就业“性别歧视”的风险成本，强化法律的威慑力，女性平等就业才能真正落到实处。

■社会观察

开放菲佣，国内保姆还有市场吗

文/丁家发

菲律宾劳动就业部7月30日发布一份报告称，中国打算聘请菲律宾家政服务员前往中国5个大城市就业，并承诺给予这些菲佣很高的工资。这5个城市中包括了北京、上海和厦门。双方正在研究为受聘的菲律宾家政服务员提供10万比索月薪(约合人民币1.3万)的可能性。

(7月31日环球网)

眼下，国内家政市场上从业人员良莠不齐，保姆对雇主家庭实施犯罪的恶性案件时有发生。中国五大城市拟开放菲佣，搅动了国内家政市场的“一潭春水”。

菲佣有文化、懂英语，素有“世界上最专业的保姆”之美誉。菲佣的足迹可以说遍布全球，许多受教育程度高的女性都愿意当家佣。菲律宾人非但不会瞧不起女佣，相反还觉得一个家庭有女性到海外务工，是一件很光彩的事情，北京、上海和厦门等五大城市开放菲佣后，尽管月薪可能高达1.3万元人民币，一般家庭消费不起，但为一部分有经济能力的富裕家庭雇佣优质保姆提供了一种选择。这不仅是市场的需求，也体现了时代的进步。

相比之下，国内很多保姆的素质低下，社会上许多人也瞧不起这一行业。尽管工资水平相对一般工作来说还高一

些，但凡是有一定知识和技能的女性，大都不愿意从事家政行业。由于家政市场常常人员短缺，加上目前国内家政市场管理比较混乱，使少数隐瞒“前科”的保姆仍大有市场。如今，一些雇主家庭为了防范保姆虐待孩子、盗窃财物等不良行为，便在家中安装了监控设备，又导致了双方的不信任和关系紧张。

诚然，菲佣进入中国家政市场，目前的定位主要服务于大城市的富裕家庭，对国内家政市场造成不了多大的冲击。但是，菲佣良好的素质和优质的服务，必将成为国内家政行业的一面“镜子”，从而照出国内家政市场存在的不足和缺陷，有利于进一步规范国内家政市场，促进国内家政业的健康发展。可以想象一下，如果中国家政行业的整体素质和服务水平一直没有得到改善，未来国内一旦对菲佣全面放开市场，国内保姆等家政人员还有市场吗？

笔者认为，中国家政行业亟待规范，一方面，需要政府部门出台相关法规，从制度管理方面加以规范和约束，对有“前科”的家政从业人员予以监管和限制；另一方面，还需要人们进一步转变就业观念，通过政府部门的积极引导，让一大批高素质的人员进入家政行业。菲佣进入中国市场将是一面很好的“镜子”，菲佣的素质和服务标准就是中国家政行业今后努力的方向。

■教育评弹

“本降专”是人性化的学业救济

文/何勇海

“专升本”大家听得多，但本科生降级读专科你听说过吗？近日华中科技大学出台新规，对于学业太差的本科学生，提供了除拿肄业证之外的第二条出路——降级读专科。在每学年秋季，对除新生以外的本科生进行学分梳理，对未达到培养计划总学分3/4(二年级为2/3)者，给予黄牌警示；对于未达到培养计划总学分2/3(二年级为1/2)者，给予红牌警示，受到一次红牌警示或累计受到两次黄牌警示的应转入该校专科学习，否则予以退学处理。转入专科的学生不能再转回本科，也不能转专业。

(7月30日《楚天都市报》)

“本科不努力，毕业成专科”可谓“一石激起千层浪”，网友的意见有弹有赞。实际上，华中科大这样做是有道理的。众所周知，上大学不是浪费资源混文凭，而是要钻研学问、学有所成，做有用之材。然而如今，在我们的大学里仍有个别学生“一朝梦圆，四年懈怠”，浪费青春，根本不想学到东西，以至于“替课”在高校成为一种“新兴产业”。据说在华中科大，每年都有学生因沉迷网络游戏等原因被退学处理。

而“本科不努力，毕业成专科”，则建立了一种保证教育质量的淘汰机制。这种淘汰机制可以警示混文凭的大学生：考上心仪的大学并非意味着万事大吉，上大学就是要认认真真做学问，来不得半点虚假，由不得半点任性。这种淘汰机制，相

当于国外一些大学推行的宽进严出——实行严格培养标准，淘汰掉那些不认真学习、不能顺利拿到毕业证书的学生。这些年，随着大学教育的饼越摊越大，我国大学教育质量下滑问题日益突出。要切实提高我们的高等教育质量，就需要像华中科大这样，激励优生“专升本”，惩罚差生“本降专”。

有人或许要说，将差生“本降专”有些残酷，参加过高考的人都知道高考有多辛苦。实际上，将差生“本降专”反而是学生管理上的人性化进步。在华中科大，过去对于学业上一次红牌或两次黄牌警告的学生，往往是直接给予退学处分，每年都有学生被退学处理。这其实是一刀切的管理模式。如果实行“本降专”，则给濒临退学的“学渣”创造了一条退路，反而是一种学业救济，有利于学生继续接受教育与发展，保护了学生的合法权益。

华中科大探索“本降专”也是有政策依据的。根据教育部新修订的《普通高等学校学生管理规定》，高校可以结合自身办学特点和要求自行出台规定，试行本科转专科制度。七年前就有全国人大代表向教育部提出“用设定淘汰率和分级文凭来改变一般大学教育质量下滑的建议”，即学生如在高年级遭淘汰，可颁发两年或三年的文凭。据报道，海南大学早在2003年就将23名本科生转为专科生，清华大学也曾有类似政策。这种分流培养、分类成才的模式契合建设现代大学的诉求。期待有更多大学进行探求，为教育部进行相关改革提供参考样本。