

女大学生没男友优先录取 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E5_A5_B3_E5_A4_A7_E5_AD_A6_E7_c108_229693.htm 女大学生求职遭遇

新尴尬：部分用人单位在招聘时，能否“内消”已成为选择“人才”的一项重要先决条件。“内消”是内部消化的简称，意为用人单位招聘时，优先录取没有男朋友的女生，以期为企业的单身男职员解决个人问题，其目的在于通过鼓励内部“结合”来减少人才流失。转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 关于女大学生就业过程中遇到的尴尬这几年层出不穷，花样不断翻新，如性别限制、身高限制、外貌限制，还有工作后数年内不得怀孕等，如果说其中有些苛刻条件对有些招聘单位招聘特定人员尚有情可愿外(如身高与外貌，对接待、营销人员有一定要求)，那么女大学生没男朋友可优先录取就太让人费思量了。报道说，采取这种策略的企业大部分都是高新技术企业，他们的职工80%都是男性，有的甚至达到90%。很多员工的对象都是其他企业的，在面临婚姻问题时，有时不得不跳槽。于是企业领导便想招聘一些女大学生，鼓励内部恋爱，以此留住人才。对企业来说，为了自身的利益，采取这种做法表面上好像没有什么错，但其仅从女大学生本身与当前女大学生就业来说，至少带来下面两方面负面影响：一是对女大学生来说太残酷了。据调查，很多女大学生在求职过程中都曾遇到此种情况，特别是文科女生，面对愈来愈严峻的就业形势，她们中有些即使有男朋友也谎称没有，有的甚至不得不与男友分手以求找到工作。对一个女人来说，职业与爱人都非常重要，但在这两者只能

选其一的严峻现实面前，为了求职不得不放弃与自己相爱的人，这是多么无奈而又痛苦的抉择呢？二是对当前女大学生就业难起到推波助澜的负面效应。由于女性生育、哺乳及用人单位思想观念等综合因素的影响，这几年女大学生就业一直都不尽人意。据厦门大学调查显示，在相同条件下，女毕业生就业机会只有男毕业生的87.7%。女毕业生初次就业率仅为63.4%，比男毕业生低8.7个百分点。中国人民大学劳动人事学院的调查显示：在被调查的75家企业中，有42家(56%)表示，在工薪相同的情况下，愿意招收男大学生，只有3家表示愿意招女大学毕业生。据《今晚报》报道，从天津市教委2005年普通高校毕业生就业工作总结会暨2006年就业工作推动会上获悉，在当前的高校大学生就业中，女大学生就业难仍是一个较为严重的问题。在女大学生就业如此严峻的形势下，用人单位设置道道障碍，推出女大学生没男朋友可优先录取岂不是雪上加霜吗？这几年，国家对大学生就业总体是重视的，出台了许许多多的政策。在2005年12月8日召开的“2006年全国普通高校毕业生就业工作会议”上，教育部明确表示：2006年355万高校毕业生的就业率将继续保持在2005年72.6%的水平。为了促进该目标的实现，从2006起，人事部、教育部等部门将组织高校毕业生到农村基层，开展支教、支农、支医和扶贫工作，人事部等部门还将建立高校毕业生就业见习制度。这些政策无疑将有力促进大学生就业，但专门针对女大学生就业的政策却怎么也看不到。当然，国家也有保护妇女劳动与就业的法律法规，如《劳动法》、《妇女权益保护法》等。《妇女权益保护法》中规定，“禁止歧视妇女。”“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。”对违反这些规定也有相应的法律责任，如“依照法律、法规规定，应当录用而拒绝录用妇女或者对妇女提高录用条件的”“由其所在单位或者上级机关责令改正，并可具体情况，对直接责任人员给予行政处分。”然而这些法律条文好听却无人执行，如这几年发生的女大学生没男朋友可优先录取、身高限制、容貌限制、签订数年内不得怀孕协议等，咋就没有一个用人单位或者上级机关受到责令改正？也没有听到哪个直接责任人员受到行政处分？显然这些法律条款的可操作性与罚责等事项是有欠缺的。由此，我们可以很自信地展开想像的翅膀：国家既没有专门对女大学生这个特定弱势群体就业的保护性措施，用人单位又不依法办事，法律条文又含糊其词，再加上几千年的封建遗留思想重男轻女、男尊女卑，神州大地不断发生的一幕幕关于女大学生求职遭遇的新尴尬还有何“惊诧”呢？转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com