

面临“性别歧视壁垒”高校女生求职何以多困惑? PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/280/2021_2022__E9_9D_A2_E4_B8_B4_E2_80_9C_E6_c123_280095.htm 11月19日，一个女生抱着求职材料等待面试。当天，浙江大学2006届毕业生招聘会在杭州开幕。由于学制的改革，浙江大学本届毕业生数量与05年相比增加了35%，其中硕士生增加了91%，毕业生总人数1万3千多名，创历史新高，这也意味着今年就业形势比往年更加严峻。新华社记者黄深钢摄(资料图片) 又是一年求职时，二00六年的冬天对中国广大应届大学生来说可谓“雪上加霜”。纵然各地招聘会场面火爆，然而“僧多粥少”，求职成了许多大学生心中永远的“痛”。女大学生更是面临更多的困惑，“性别壁垒”成了求职路上的拦路虎。据劳动和社会保障部对全国六十二个城市的一份调查显示，有百分之六十七的用人单位提出了性别限制，或明文规定女性在聘用期不得怀孕生育。一项调查显示，中西部省区百分之八十以上的应届毕业女生在求职过程中遭到过性别歧视。据悉，随着普通高校的扩招，女大学生在其中所占比例也在逐年上升，至二00五年我国女大学生已占毕业生总数的百分之四十四。二00六年高校毕业生激增至四百一十三万，比上年增长七十五万人，女性比例也将居高不下。而全国对毕业生需求约为一百六十六点五万人，比去年实际就业减少百分之二十二。需求和供给的严重失调，为女性就业带来了更大的障碍。另外，即使勉强就业，女性收入也往往低于男性。数据显示，总体上男性应届生从业第一年的税前收入平均为三万三千六百七十元，女性为三万零一百六十四元，男性高于女性百分

之十点四。为什么在中国女大学生就业如此困难？企业对女性存有偏见 中国人才市场第一人韩光耀认为，女大学生是高成本劳动力，这成为企业拒绝女生的主要理由。女大学生尤其女研究生在毕业后，可能很快就面临结婚生子问题，用人单位对此颇有顾虑。政府法律法规有待健全 全国政协委员、北京市妇联副主席巫昌祯教授说：“歧视女性是违法的。”她解释说，求职当中“男生优先”、“只限男生”或者是女生录用标准要比男生更高等条件的限制都是对平等权利和女性人格的亵渎。《中华人民共和国妇女权益保障法》第2条、21条、22条中都有明确的关于女性具有平等的就业权利的条款。巫昌祯认为法律对这种求职中的性别歧视问题应该起到积极的矫正作用，但现实却不容乐观。在我国，这些法律在实际生活中都缺少可操作性。所以当前要仅凭法律武器来保护女性就业机会平等实际上难度是很大的。女大学生自身观念的缺失 据了解，目前女大学生择业存在四误区：一步到位职业要体面，工种要轻松，工资要高薪，福利要丰厚，环境要舒适，上班要就近。定位过高不看自己的能力和素质，也不问市场需求，以为自己有了大学文凭就可以想干什么就干什么、想去哪里就去哪里。盲目攀比把“金银财保”（金融、银行、财政、保险）、“三电”（电力、电信、电视台）、“一草”（烟草）作为首选目标，认为这里就是就业的天堂，人去我也去。被动依赖不积极参与人才竞争，而是把希望寄托在亲朋好友身上，拉关系，走后门。针对上述问题，劳动法领域的专家、清华大学就业保障研究中心主任杨燕绥博士认为，政府应当制定相应政策保护女性就业权，如弹性就业政策针对刚性就业政策而言，这将有利于用人单位安排女大学

生就业，并激励用人单位安排女大学生；根据弹性就业和激励政策，用人单位应当尽力接受女性的就业申请，这是社会责任；女大学生也应当改变择业理念，加强自己对各类岗位的适应性，从平凡岗位做起。《2001-2010年中国妇女发展纲要》提出十年期间政府努力的主要目标之一是，消除就业性别歧视，实现男女平等就业，保障妇女劳动权利，妇女从业人员占从业人员总数的比例保持在百分之四十以上。可见政府在解决女性就业问题上的决心，然而，社会仍需努力，改革仍待成功。(生璇) 延伸阅读：不欢迎外校学生"抢食"高校就业网封锁招聘信息 日前，当上海对外贸易学院的应届毕业生小陈打开电脑打算登录另一所高校bbs查询就业信息时，却吃了个“闭门羹”：网页拒绝“游客”进入。上周起，本市多所高校纷纷举行就业招聘会，高校之间封闭招聘信息，禁止外校学生入场等事情屡见不鲜。 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