

旧观念导致女性就业难 30岁以上女子成“高龄” PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/281/2021_2022__E6_97_A7_E8_A7_82_E5_BF_B5_E5_c123_281404.htm 在哈尔滨市妇联就业中心的“女性人才”专场招聘会上，再次出现了小严的身影，她穿梭在人群当中，认真地搜索着墙上的每一张招聘启示。今年26岁的小严两年前毕业于哈尔滨市某高校的电脑设计专业，但是至今都未能找到一份令她满意的工作。看着同专业的许多男同学在各自的领域内都有所作为，小严不得不承认自己的性别劣势。小严的遭遇绝对不是个例。记者从黑龙江省一些高校了解到，目前黑龙江省普通高校在校女生数量比1998年增长了两倍，就业困难却增加三倍；目前有近七成用人单位提出了性别限制，或明文规定女性在聘用期间不得怀孕生育。即使没有明文限制性别，在同等条件下，招聘单位也会优先考虑男生。哈尔滨市某高校的女研究生小段最近到一家科研单位面试，招聘部门负责人明确告诉她：“你的条件完全符合要求，我们也十分需要人手，但我们单位要求只进男生。”一名在高校就业指导部门工作了多年的教师说，像这样在应聘中遭遇性别歧视的女大学生为数不少，种种明里暗里的限制性要求，成为挡在女大学生就业之路上的一道难以逾越的门槛。女性求职不但遭遇性别歧视，一些允许女性“入门”的单位在年龄上也规定了很多限制。今年32岁的李青向记者抱怨，为了事业的发展，四年前她辞去了一份相当优厚的工作，背井离乡来到哈尔滨读研究生，然而毕业后找工作却屡屡碰壁。到任何一家单位，负责招聘的人一看到她的年龄就满脸为难地问：“都30多岁了，结婚了吗？”

两年内有无生育的打算？”虽然李青信誓旦旦地保证以工作为重，个人问题几年内暂不考虑，但是每次都被客气地拒之门外。连遭打击后，李青气愤地说：“30岁应该是人生的黄金阶段，但是30岁的女人却被看成了‘高龄’。”记者从省、市人才招聘网上看到，许多用人工作都注明只招男性，尤其是一些IT技术产业或具有开拓创新的职务都将女性拒之门外。记者以求职者的身份拨通了一家招聘营销主管的公司电话。“是您本人应聘吗？”“是。”“请问您的年龄？”“30岁。”“噢，那恐怕不太合适吧！”对方的语气客气而坚决。“可我有丰富的工作经验，而且不介意出差……”“对不起，我们公司规定，再见。”没容记者申辩，电话另一端已经传来了忙音。一些负责招聘的人事经理都表示，他们单位基本不录用30岁以上的女性，35岁更是绝对底线。他们认为，受传统社会分工的影响，女性不仅要承担更多的家务劳动，而且相当一部分女性在结婚生子后，因为家庭拖累会在一定程度上分散体力和精力，削弱对事业的进取心和忠诚度。一些用人单位并不是有意排斥女性，但不能不考虑家庭及女性生理情况对工作的妨碍程度。在哈尔滨市妇联的“女性人才”专场招聘会上，记者注意到，面向女性招聘的岗位大多是文员、会计、营销员等对学历和技术要求不高的职业，这些职业的工资大多在400元至800元之间，可发挥的潜力也十分有限。省妇联发展部部长白连英认为，尽管社会在不断进步，但那些沿袭久远的男主女从、男优女劣、男尊女卑等性别歧视观念仍然在一定程度上影响着人们的行为。白连英分析说，女性在职场处于弱势地位甚至受到歧视待遇，跟男女生理上的差异和所承担的社会角色不同有很大关系。

女性在职场中的工作状态的确不如男性稳定，因此客观上在职场中处于不利地位。有关法律法规规定，女员工在“三期(怀孕、生育、哺乳期)”内不能被辞退，且必须保证基本的工资福利待遇。所以在此期间，单位将必须另聘人员来承担她的工作。用人成本上升了，还有可能引起小范围的人事混乱。有些单位在招聘女员工时约定其几年内不能怀孕，原因也正在于此。同时，在市场配置资源的机制下，企业有权选择自己需要的员工，因此“好女难嫁”很难在短时间内根本解决。律师赖旭明认为，尽管我国许多法律法规都规定了妇女享有平等的就业和发展机会，但由于缺乏对性别歧视内涵和范围的明确的界定，对劳动力和用人单位缺乏良好的监督和管理机制，让一些用人单位有空子可钻，给女性就业制造了一定的障碍。白连英说，就业中的性别歧视显然会给女性带来巨大的压力和负面影响，还可能助长部分女性“学得好不如嫁得好”的观念。专家建议，应该不断完善具有可操作性的两性平等就业的法律政策，针对劳动力和用人单位出现的许多不利于女性发展现象，要落实对相关责任单位的惩罚措施，保障女性获得平等的就业和发展机会。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