

女生求职仍旧“挤门缝” 就业凸现重男轻女问题 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\\_\\_E5\\_A5\\_B3\\_E7\\_94\\_9F\\_E6\\_B1\\_82\\_E8\\_c123\\_281411.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/281/2021_2022__E5_A5_B3_E7_94_9F_E6_B1_82_E8_c123_281411.htm) 深秋 10 月，一年一度的求职战役又已打响。

仅北京市统计显示：今年该市高校毕业人数同比增长 11%，其中研究生毕业人数同比增长高达 25%。然而女生在就业中的劣势地位依然没有改变，这就导致女毕业生就业压力空前。近日，本年度第一场研究生专场招聘会在北京大学生就业之家举办。在用人单位的展位前求职者排起了长龙，长队中的女生们愁眉不展，她们纷纷表示：“用人单位大多不喜欢要女生，我们的压力太大了。”

女博士成本太高 女硕士不受欢迎 一位负责招聘的某科技出版公司的干部告诉记者：“虽然收到几份女博士的简历，但我们根本不会考虑。成本太高！”至于女硕士，这位负责人表示：“女生硕士毕业已经二十四五了，过不了几年就结婚怀孕，一旦长期休产假，她留下的工作谁来做？”这位负责人的话表达了相当一部分用人单位的看法。一家高科技集团公司打出宣传部门招聘新闻传播类人才的展板，但上面清楚地写明——性别：男。一位传播学专业的女硕士见此极其郁闷，她说：“我们班基本都是女生，男生也就占到 1/3。这种情况并不是特例，所有新闻传播学院，男女比例都差不多这样，肯定是女多男少。结果现在居然用人单位还不要女生，我们该怎么办啊？”一位参与过招聘的某单位人事部门负责人表示：女生处于劣势地位已成为招聘过程中的重要现象。不少用人单位即使不打出只考虑男生的要求，也会在具体操作中对男生和女生进行不平等处理。在筛选简历以及面

试中的考量时，都会倾向于男生。这位负责人指出：“有些用人单位是嫌女生将来要生育，到时候还要聘用临时工接手她的一摊儿工作，为人事部门添麻烦；另一部分用人单位则戴着有色眼镜，认为女生干活少或者认为女生工作质量没有男生高，实际上这是很落伍的意识，与当今的实际状况相去甚远。”“薪酬不敢想 1 0 0 0 块就行”一位名校中文专业的女硕士告诉记者：现在学文科的女生居多，上学的时候班上基本是女孩，一直没觉得女生不如男生。但到找工作时才发现，社会上并不像象牙塔里那么男女平等。半年前我还想着铆足劲儿找份好工作呢，现在标准已经降得很低了，找到就行！”一位某著名大学工商管理学院的女研究生对记者说：“2 0 0 6 年我们院研究生的就业情况是——在男生都已经落实工作的时候，多一半女生的工作还没着落呢。男生一般都有几份相当不错的工作可供挑选，女生里这种情况几乎没有。多数女生都是在毕业前夕才勉强找到工作，真的就是找到一份工作而已，连户口都没有，不少人是自己花钱买的。更可怕的是，有几个到现在还没找到工作呢，四处当实习生！这还是研究生呢，本科毕业的女生就业就更艰难了。名校的女学生都如此底气不足，一般大学的女生们压力就更大了。一位某北京市属大学的女学生对记者说：“我都不敢想薪酬，争取能找到一份工作就是我现在最高目标了。如果内心有个薪酬底线的话，1 0 0 0 钱就行了！”“就业压力推导不出女生就业困难”著名社会问题研究专家、中国人民大学社会学系教授周孝正指出：近年来我国的高等教育录取率在不断升高，已从先前的 5 % 上升到如今超过 2 5 %，造成了就业市场的供大于求；另一方面，男女平等是我们的基

本国策，但现实中区别对待的就业标准依然大量存在，这就使得压力尤其落到了女毕业生的头上。周教授指出：十六届四中全会指出“要进一步完善社会主义市场经济秩序”，就业上男女不平等无疑属于无秩序范围之内。用人单位不管出于何种理由，都不能在招聘时进行性别歧视，所有在工作年龄之内的就业者都应当享受平等的就业机会。用人单位享有招聘的权利，但是无权订立“不要女生”的歧视性规定。如果哪位女同学去起诉有这种举动的单位，是可以受到法律保护的。周教授进一步指出：用人单位出于种种考虑在招聘时不要女生、或者少要女生，也是有自己的原因的。一般来说，最根本的原因是利益驱动，想要牟取最大利润。这与我们建立“民主、法制、公平、正义”社会的目标是绝对相背的，就业人的矛盾调处不能全部让位于各单位算小账，政府相关部门应建立相应的利益协调、诉求表达机制，本着依法、科学、民主的原则，妥善解决。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](http://www.100test.com)