

<<性别分层与劳动力市场>>

图书基本信息

书名：<<性别分层与劳动力市场>>

13位ISBN编号：9787500497325

10位ISBN编号：7500497326

出版时间：2011-4

出版时间：中国社会科学出版社

作者：李春玲 等著

页数：363

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<性别分层与劳动力市场>>

内容概要

《性别分层与劳动力市场》试图基于实证研究资料，描述当前劳动力市场的性别不平等主要表现形式和运作机制，考查男性与女性职业地位获得的主要差异，分析这两者之间的关联，评估劳动力市场的性别不平等和职业地位获得的性别差异对男性和女性的社会经济地位差距的影响。同时，还将对劳动力市场的性别不平等和职业地位获得的性别差异进行历史比较和国际比较，以期深入考查导致目前性别不平等上升和性别差异扩大的根本原因。

<<性别分层与劳动力市场>>

书籍目录

前言
导言
第一章 就业领域的性别差异
第一节 就业中性别歧视和不平等的分析框架
第二节 就业中性别不平等的现状和原因
第三节 女性就业不平等的解决路径
第二章 职业、行业和单位的性别隔离
第一节 职业性别隔离现象的理论解释与研究方法
第二节 职业性别隔离的总体变化趋势
第三节 白领职业中的性别隔离状况及其变化
第四节 行业和单位的性别隔离
第五节 职业性别隔离的地区差异和原因分析
第六节 中国的职业性别隔离水平与其他国家的比较
第三章 收入的性别差距及其变化
第一节 收入性别差距的理论解释和研究方法
第二节 收入性别差距的变化趋势
第三节 收入性别差距的地区比较和部门比较
第四节 职业性别隔离对收入性别差距的影响
第五节 收入性别差距的中外比较
第四章 社会经济地位获得的性别差异
第一节 教育地位获得的性别差异
第二节 经济地位获得的性别差异
第三节 职业地位获得的性别差异
第五章 工作场所的男女权力差异
第一节 工作场所的男女权力差异
第二节 男女权力差异的个人性致因
第三节 男女权力差异的家庭致因
第四节 男女权力差异的社会致因
第六章 单位组织与性别不平等
第一节 文献回顾
第二节 目的和方法
第三节 用人单位的市场化与性别不公平
第四节 单位所有者和经营者特性与性别不公平
第五节 有利于性别公平的制度：权力的交叉
第六节 有利于性别公平的技术：管理的科学化
第七章 高等教育机会与性别不平等
第一节 高等教育机会的性别差异回溯
第二节 高等教育机会的性别差异现状
第三节 影响高等教育机会性别不平等的主要因素分析
第四节 高等教育机会性别不平等给女性就业造成的问题
第五节 改善高等教育机会性别不平等的策略建议
第八章 流动劳动力（农民工）中的性别差异
第一节 数据来源、样本情况和统计方法
第二节 流动劳动力职业获得与职业流动的性别差异
第三节 流动劳动力工作权益的性别差异
第四节 流动劳动力工作感受的性别差异
第五节 流动劳动力集体维权意识与维权行动的性别差异
第九章 性别歧视与女大学生就业
第一节 国内外女大学生就业过程中的性别歧视文献研究
第二节 女大学生就业中的性别歧视的性质
第三节 中国女大学生就业中的性别歧视背景和现状研究
第四节 女大学生就业中的性别歧视原因分析
附录一 劳动力市场的性别不平等：职业性别分割与两性收入差距
附录二 人力资源调查问卷
附录三 中国人力资源调查
附录四 女职工访谈提纲

<<性别分层与劳动力市场>>

章节摘录

2002年两性平均收入之比进一步下降为0.7922,即女性就业者的平均收入为男性就业者平均收入的79%。

从相对均值比(完全模型Expp)来看,在对教育水平、工作年限、职业、单位类型、单位规模、党员身份以及地区等变量进行控制的情况下,也就是说,排除了上述这些因素的性别差异的影响,1988年女性就业者的平均收入与男性就业者平均收入之比为0.9039,即女性平均收入为男性的90%;1995年两性平均收入之比下降为0.8869,即女性平均收入为男性的89.10%;2002年女性就业者的平均收入与男性就业者平均收入之比为0.8737,即女性平均收入为男性的87%。

1988年至1995年期间,女性就业者平均收入占男性就业者平均收入的绝对百分比下降了3.44%;相对百分比则下降了1.7%。

1995年至2002年期间,女性就业者平均收入占男性就业者平均收入的绝对百分比下降了1.03%;相对百分比则下降1.32%。

这些数据分析结果表明,经济改革以来,收入性别差距在逐步拉大。

2.结构因素对改革前收入性别差距具有较强解释力 1988年数据显示,男女收入的绝对均值比为0.8369(基准模型Expp),而相对均值比为0.9039(完全模型Expp),两者之差(D)为0.067,这就是说,男女的实际收入相差16.31个百分点(100%减去83.69%),而其中的6.7个百分点可以为教育、工作年限、职业、单位类型、党员身份和地区这6个因素所解释,其余的9.61个百分点则是由于性别及其他未加考虑的因素所导致。

换句话说,实际观察到的男女收入差距当中,大约41.1%(6.7除以16.31)是由于上述6个因素的作用结果。

在这6个因素当中,单位类型对男女收入差距的解释力最强(0.0099),其次是职业分类(0.0081)和党员身份(0.0072),这意味着,女性就业者在收入较高的单位和职业中的比例低于男性,而在收入较低的单位 and 职业中比例高于男性,同时,拥有党员身份的男性多于女性。

另外,地区因素也对男女收入差距提供了部分解释(0.0036)。

这表明,相对于男性就业者,女性就业者在单位、职业、党员和地区的结构分布中处于明显的劣势地位。

由此我们可以看出,在改革前或改革开始之时,男女就业者结构分布的不均衡是导致男女收入差距的重要原因。

另外,两个人力资本因素--受教育年限和工作年限,也是导致男女收入差距的原因,但这两个因素的解释力(0.0063和0.0036)要小于结构因素的作用。

.....

<<性别分层与劳动力市场>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>