第一图书网, tushu007.com

<<女大学生就业权益法律保护>>

图书基本信息

书名：<<女大学生就业权益法律保护>>

13位ISBN编号：9787305111167

10位ISBN编号：7305111163

出版时间：2013-3

出版时间：南京大学出版社

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

第一图书网, tushu007.com

<<女大学生就业权益法律保护>>

内容概要

《女大学生就业权益法律保护》针对女大学生就业权益法律保护的各个面向，从历史到现实，从基本原理到法律救济，笔者努力升华理论；从域外到境内，从规范梳理到缺陷完善，笔者致力精进规范；从案例到评析，从路径选择到就业保障，笔者力求完善实践。
体系的创新与知识的推进也随着全书撰写工作的结束，慢慢得以形成和完善。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

王丽娟，副教授，国家高级职业指导师，全球职业规划师（GCDF）。
1996年7月毕业于南京大学法学院。
现任南京大学学生就业创业指导中心副主任，曾任南京大学法学院党委副书记、南京大学法律援助中心主任。
获得江苏省法律援助工作先进个人、江苏省“四五”法制宣传教育工作先进个人、江苏省高校思想政治教育工作先进个人、南京大学学生工作先进个人、南京大学优秀党务工作者、南京大学“五四奖章”等荣誉称号。
入选南京大学首批青年管理骨干。
研究成果：在《中国青年研究》《法学》《江苏社会科学》《江苏高教》《南京大学学报》等刊物上发表论文二十余篇：主编、参编著作六部。
主持江苏省教育厅、江苏省妇女联合会、江苏省法律援助基金会等的多项课题。
宫玲琳，南京大学法学院团委书记，讲师，全球职业规划师（GCDF）。
从事就业指导工作多年，获江苏省暑期社会实践先进个人、南京大学“五四奖章”、南京大学就业工作先进个人等荣誉称号。
在《中国卫生法制》《高教研究与探索》等刊物发表论文，参写著作一部。
主持江苏省百优志愿项目、江苏省青少年和青少年工作研究课题及南京大学文科青年基金等立项。

第一图书网, tushu007.com

<<女大学生就业权益法律保护>>

书籍目录

上篇原理 第一章女大学生就业历史回顾及现状分析， 第一节女大学生就业历史回顾 第二节女大学生就业现状概览 第三节女大学生就业问题分析 第一章女大学生就业权益保护之理论基础 第一节大学生就业权益概述 第二节法律视角下的女大学生权益保护 第三节多学科背景下的女大学生就业权益保护 第三章女大学生就业权益保护及法律救济 第一节女大学生就业前权益保护及法律救济 第二节女大学生就业中权益保护及法律救济 第三节女大学生失业后权益保护及法律救济 中篇规范 第一章域外有关女大学生就业权益保护的规范 第一节国际公约中有关女大学生就业权益保护的规定 第二节欧美国家法律中有关女大学生就业权益保护的规定 第三节东亚国家及地区法律中有关女大学生就业权益保护的规定 第四节域外就业权益保护立法的启示 第二章中国有关女大学生就业权益保护的规范 第一节宪法中有关女大学生就业权益保护的相关规定 第二节普通法中有关女大学生就业权益保护的规定 第三节其他规范性文件中有关女大学生就业权益保护的相关规定 第三章中国相关法律的缺陷及完善 第一节中国法律中有关女大学生就业权益保障的缺陷 第二节中国法律的完善未来立法的走向 《女大学生就业权益保障条例》建议稿 下篇应用 第一章女大学生就业争议解决——案例及评析 第一节女大学生就业争议解决综述 第二节女大学生就业歧视争议案例及评析 第三节女大学生兼职、实习中争议案例及评析 第四节女大学生性骚扰争议案例及评析 第五节女大学生“三期”保护争议案例及评析 第二章女大学生就业争议的解决路径及其展望 第一节女大学生就业争议解决路径概述 第二节女大学生就业争议解决路径之协商与和解 第三节女大学生就业争议解决路径之调解 第四节女大学生就业争议解决路径之劳动仲裁 第五节女大学生就业争议解决路径之诉讼 第三章女大学生的就业指导与就业保障 第一节女大学生的职业素质培养 第二节女大学生的职业生涯规划 第三节女大学生的就业保障 附录一：国务院关于进一步做好普通高等学校毕业生就业工作的通知 附录二：人力资源和社会保障部关于实施大学生创业引领计划的通知 附录三：关于认真落实《就业促进法》进一步保障和促进女大学生就业创业的意见 参考文献 后记

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

版权页： 为妇女创造良好的就业环境。
政府要求用人单位采取积极行动，安排妇女就业，并且努力使她们获得收人更好的职位。
为了使之更有成效，积极行动可以采用配额的形式，即规定在总职位中为妇女保留一定的数量或一定的比例。
如果发现有单位违反了本行业所规定的男女比例，则对该单位处以较高数额的罚款。
这样的话，每个用人单位在雇佣新成员时，就要考虑到本单位的女职工比例，以免被罚款。
因此，只要规定的罚款数额高于单位雇佣女性可能受到的损失用人单位就有积极性雇佣女性，以达到政府规定的男女比例。
另外，可以借鉴挪威、瑞典、希腊等国的做法，即通过立法对女性从业者达到一定比例的企业在税收上给予一定的优惠，从而鼓励企业吸纳女性就业。
建立起必要的社会补偿制度，对企业接受女性就业所带来的“性别亏损”，给予合理的补偿。
在规定用人单位的男女比例的同时，采取另一种政策鼓励那些达到或超过该行业规定的男女比例的用人单位，即对这些单位实行减税优惠。
社会保障部门应建立就业信息交流平台和大学生资源库，实现就业信息和人才信息的共享。
高校针对女大学生就业提供免费的就业政策咨询、岗位信息提供、职业介绍和职业指导服务，促进女大大学生生就业。
社会和学校各自运用自己的资源、力量，为女大学生就业扫除障碍、铺平道路。
2.完善法律——针对缺陷 （1）细化法律规范 细化法律条文，使法律具有可操作性，让歧视行为付出代价要建立明确的反性别歧视机构或法律条文，禁止任何形式（包括显性和隐性）的性别歧视。
严格明确招工广告中不得出现限制性别的条款，对出现者给予重罚。
例如，就业信息发布不得有性别要求，面试过程诃以通过录像或录音记录以防止面试过程中提出歧视性问题，并为日后可能的诉讼提供证据。
招聘结果的性别比例应该公布，有多少人报名，男女比例多少，录取多少人，男女比例多少，以方便社会对招聘结果进行监督。
（2）加大惩罚力度 美国社会学家对性别歧视提出了“歧视的机会结构”的理论，认为理解歧视的关键性因素是分析歧视发生的条件，这些条件构成了在法律环境下歧视存在的“机会结构”。
歧视的机会结构受到三个因素的影响，一是“无意识偏见”的作用，如刻板印象等。
它在对人力的信息收集过程中导致有意识的选择。
二是反歧视法规的模糊性可能导致的意外后果，特别是一些保护性法规有可能强化歧视。
三是有关反歧视行动的有效性，这意味着如果被歧视群体不能有效地反对歧视，那么歧视将有恃无恐。
因此，反歧视的状况决定着歧视发生的可能性，在中国，招聘方在招聘过程中的性别歧视行为很少受到惩罚或只有很轻的惩罚，很难起到警示的作用，可以加大对该类行为的惩罚程度，使招聘方为性别歧视行为付出更大成本。

第一图书网, tushu007.com

编辑推荐

《女大学生就业权益法律保护》由南京大学出版社出版。

第一图书网, tushu007.com

<<女大学生就业权益法律保护>>

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