

劳动力市场中的性别歧视与种族歧视

周长城 孟霞

提 要 | 劳动力作为社会化运行过程中的重要构成要素,是经济社会学研究的重要内容。本文在阅读大量相关文献的基础上,归纳总结了劳动力市场中性别歧视与种族歧视研究的来龙去脉,希望能有助于学界拓展对该领域的前沿研究。

关键词 | 劳动力市场 性别歧视 种族歧视

中图分类号 | F241.2

作者信息 | 周长城,男,1957年生,武汉大学社会学系教授、博士生导师,武汉大学生活质量研究与评价中心主任,教育部文科重点基地社会保障研究中心教授,430072。
孟霞,女,1981年生,武汉大学社会学系博士研究生,430072。

劳动力市场中的性别歧视与种族歧视由来已久。在经济学领域中,贝克(Becker)在其劳动者行为理论中关注过雇主给予雇员工资时的不平等行为。如果管理者不愿意同某一民族、性别或者具有某种特征的人打交道,那么他倾向于在为这些人制定和给付工资时相应地减少给付量,以弥补自己与不喜欢的雇员相处时造成的精神方面的损失。这就是雇主对劳动力的歧视。坎尼斯(Cannings)在《管理升迁:社会化、专业化及其性别的影响》一文中认为,不同性别的管理者在工作过程中得到升迁的机会是不同的。管理者阶层同样存在着劳动力歧视问题。社会学流派当中的女权主义对劳动力性别歧视的关注与其研究方向有着天然联系,因此,女权主义者对于性别歧视问题也作了大量研究。在女权主义发展的第一阶段,即19世纪末至20世纪初,研究者将目标锁定在要求与男子具有平等的政治经济权利和同工同酬方面。

在研究劳动力就业歧视时,研究者往往

从劳动者技能、劳动力偏好、经济组织结构、模式制度等4个方面着手。研究者还将研究重点和要素进行细分,如分为普通技术和培训、产品市场结构、种族和性别问题、劳动需求量和增长率以及其他一些劳动力市场的要素。在具体分析过程中,有一些要素的解释力度不够,或者说与研究结果的相关性不够,所以经过对比分析后认为,种族和性别因素、劳动条件和劳动需求是对劳动力就业问题最具有解释性的。本文在研究劳动力市场歧

G. Becker, *Human Capital*, New York: National Bureau of Economic Research, 1964.

Kathy Cannings, *Managerial Promotion: The Effects of Socialization, Specialization, and Gender*, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 42, 1988, pp. 77 ~ 88.

Robert L. Kaufman, *Assessing Alternative Perspectives on Race and Sex Employment Segregation*, *American Sociological Review*, Vol. 67, 2002, pp. 547 ~ 572.

视问题时,将关注的重点主要集中于性别和种族对劳动力市场歧视的影响方面。

一、劳动力性别歧视问题研究

劳动力市场的性别歧视问题表现在很多方面,如男女在就业机会上的不平等、高校男女毕业生在就业后前期收入的不平等、男女同工不同酬、男女跳槽后补偿金获取上的不平等,以及上班族夫妻家务承担上的不平等等等。这里仅对跳槽者补偿金获取不平等现象和夫妻家务承担方面的不平等问题予以重点关注。

1. 跳槽者补偿金获取不平等现象

随着劳动者观念的更新,其行为也发生了变化,转换职业,即常说的“跳槽”现象很普遍。“跳槽”本来是劳动力市场上的一种正常现象,也称“磨擦性失业”。大多数作出“跳槽”选择的人都是期望重新选择一份待遇更好、更适合自己的工作。但是跳槽者在领取补偿金时,还会受到性别歧视和种族歧视。大量事实表明,白人男性往往会得到更多的补偿金。对此,以前很多相关研究主要都着眼于从劳动力内部组织当中,即劳动力的内部社会网络关系当中寻求答案。格林豪斯(Greenhaus)、帕拉苏拉曼(Parasuraman)和沃姆利(Wormley)在其合著的《种族对于组织发展、工作升迁和职业结果方面的影响》一文中就从企业内部组织和内部综合发展机会的角度探讨了该问题。随后,德雷埃(Dreher)和考克斯(Cox)在1996年发表于《应用心理学》杂志上的文章《种族、性别和机会:补偿金的获得和良师益友关系的建立》中也谈到类似问题。斯特罗(Stroh)、布雷特(Brett)和赖利(Reilly)从潜在人力资本理论的角度解释并认同了上述观点。布雷特和斯特罗开创了对该问题的新的研究方向,将分析的视角从单纯的劳动力内部组织中转移出来,把目光投向劳动力市场的外部组织。研究表明,在同

等条件下,男女两性并没有从劳动力市场当中平等地受益,那些转换工作的男性雇员往往会得到更多的经济补偿。德雷埃和考克斯沿着布雷特和斯特罗的研究思路,将自己的研究样本缩小到MBA毕业学员,他们试图补充布雷特和斯特罗关于员工跳槽后获取到的补偿金不平等的理论,找出跳槽者获取不平等补偿的原因。布雷特和斯特罗认为,通过外部组织的关系来分析员工跳槽活动补偿金不平等现象,仅适用于描述男性雇员,所以布雷特和斯特罗的外部劳动力市场理论并不能解释所有的跳槽补偿不平等现象。关于跳槽者补偿金性别差异问题的实证研究,实际上是将劳动力性别收入歧视问题具体化、公开化。

2. 劳动力家务承担不平等现象

关于劳动力市场性别歧视的研究随着女权主义理论的发展而不断深入,研究热点之一是夫妻双方在家务承担方面的不平等问题。人们关注为什么随着妇女经济地位和社会地位的显著提高,她们在家庭中还是家务劳动的主要承担者。

有关夫妻之间家务承担不平等现象,目前社会学界主要有4种理论:第一种即所谓的自愿协商理论(exchange-based perspective)。该理论认为家务的承担是夫妻之间基于投入(如收入)与产出(如家务的承担)的一种默示

J. H. Greenhaus, S. Parasuraman and W. M. Wormley, Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations and Career Outcomes, *Academy of Management Journal*, Vol. 33, 1990, pp. 64 ~ 86.

G. F. Dreher and T. H. Cox, Race, Gender, and Opportunity: A Study of Compensation Attainment and the Establishment of Mentoring Relationships, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, 1996, pp. 297 ~ 308.

George F. Dreher and Taylor H. Cox, Labor Market Mobility and Cash Compensation: The Moderating Effects of Race and Gender, *The Academy of Management Journal*, Vol. 43, 2000, pp. 890 ~ 900.

的协议。第二种是时间许可理论 (time availability perspective)。该理论将家务承担问题用人力资本管理理论来解释,认为家务承担和分配量完全取决于妻子在外工作时间和其待在家中时间的比值。该比值的大小决定了妻子家务承担量的多少。第三种理论是性别理论 (gender ideology)。该理论认为,这种现象与人们关于传统家庭及其成员角色分工的观念有关。长期以来,人们约定俗成地认为夫妻双方在家中地位、角色与分工应当有所区别,如认为妻子就应当“主内”,所以理所当然地应承担大部分的家务。有学者认为,如果想将夫妻之间在家庭当中所承担的家务平等化,那么只有当夫妻双方都是对传统家庭成员分工观念持中立态度时才有可能。第四种理论是经济依靠模型理论 (economic dependency)。该理论认为,妻子之所以要承担大多数的家务是由于其在经济上对丈夫的依赖性。为了回答这个问题,布赖恩斯 (Brines) 建立了一个关于夫妻经济实力增加与家务承担量的模型。研究发现,妻子所赚来的家庭收入与其花在家务上的时间成反比。但是相对于妻子而言,丈夫的情况比较特殊,他们对家庭收入的贡献和家务的承担之间是一种 N 形曲线关系,当夫妻双方对于家庭收入所作出的贡献近似时,丈夫承担的家务量是最多的。格林斯坦 (Theodore N. Greenstein) 试图将布赖恩斯的理论进行扩充。她沿用了布赖恩斯的研究结果,还在模型的分析指标中增加了性别理论中的一些指标,使得研究结论更加精确和形象。她认为,丈夫对于家务的承担量随着其收入在家庭总收入当中所占比重的增加,呈现出一种先增后减的曲线关系,而妻子的该比例关系则呈现先减后微增的曲线关系。

目前大多数研究都是从微观个体层面来研究家务承担方面的性别不平等,不破真日子 (音译) (Makiko Fuwa) 从社会宏观层面对该问题进行了研究。她通过整理分析全球 22 个国家的统计数据,认为关于家务承担不平

等理论的适用范围依研究个体所处的社会大环境的不同而有所差异。时间许可理论和性别理论是在男女平等化程度比较高的社会当中适用的,在那些以男性为主导的社会当中,女性很少会随着自己经济收入的提高而获得相应的家庭地位,或者相应减少家务承担量。所以,如果想减轻女性在家务承担上的不平等状况,仅仅改变微观层面的家庭经济状况是不够的,还需要对整个社会的大环境进行改造,使女性和男性之间的社会地位从社会整体层面上趋向平等。

上述学者的研究将常态或常模下的家庭生活作为研究的已知前提,阿伦 (Susan M. Allen) 和韦伯斯特 (Pamela S. Webster) 则将研究领域延伸到家庭生活非常态状况,如研究妻子生病后丈夫对家务的承担情况。作者采集了 319 位志愿者家庭的数据,结果证明,

Thomas Bailey and Waldinger Roger, Primary, Secondary, and Enclave Labor Markets: A Training Systems Approach, *American Sociological Review*, Vol. 56, 1991, pp. 432 ~ 445.

G. Becker, *Human Capital*, New York: National Bureau of Economic Research, 1964.

M. C. Lennon and S. Rosenfield, Relative Fairness and the Division of Housework: The Importance of Options, *American Journal of Sociology*, Vol. 100, 1994, pp. 506 ~ 531.

J. Brines, Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home, *American Journal of Sociology*, Vol. 100, 1994, pp. 652 ~ 688.

Theodore N. Greenstein, Economic Dependence, Gender, and the Division of Labor in the Home: A Replication and Extension, *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 62, 2000, pp. 322 ~ 335.

Makiko Fuwa, Macro-Level Gender Inequality and the Division of Household Labor in 22 Countries, *American Sociological Review*, Vol. 69, 2004, pp. 751 ~ 767.

Susan M. Allen and Pamela S. Webster, When Wives Get Sick: Gender Role Attitudes, Marital Happiness, and Husbands' Contribution to Household Labor, *Gender and Society*, Vol. 15, 2001, pp. 898 ~ 916.

如果一个家庭当中丈夫对于婚姻角色的平等性认识程度较深,并且夫妻之间的婚姻生活较幸福,那么他们会在妻子生病后承担较多的家务。反之,那些婚姻生活不幸福的人或是大男子主义者,即使在他们的妻子生病时,也很少做家务。

二、劳动力市场种族歧视问题研究

社会学网络分析学派的最新研究方法为劳动力市场的研究开拓了新的视野。格兰诺维特(Granovetter)作为网络分析学派的代表人物,在《找工作:契约与职业生涯研究》一书当中就谈到,社会网络可以帮助人们获得一些工作机会,这些机会可能来自于一些潜在的雇主,劳动力与这些潜在雇主之间的弱关系社会网络使一个人可以很灵活地找到工作,可以通过分析雇员与雇主之间的社会网络来研究劳动力的就业问题。博特(Burt)也曾经用类似的网络分析观点来分析就业,不过他认为就业时最重要的并不是社会网络当中的各种连接而是结点,结点的突显能唤起对其进行填补的需求和欲望。该过程引起劳动力市场的需求和劳动力的就业,但是同样,他也重视弱关系在劳动力就业中的重要性。

1. 移民劳动力就业问题

对于移民来说,社会网络在移民就业的过程中发挥着极其重要的作用,它可以将各国移民在移入国当中进行分类和重组,并且建立移民之间的信任与合作,以倪志伟(Victor Nee)为代表的社会学家长期致力于移民问题研究。他们发现,在资金、商品、技术和劳动力等要素的全球流动过程中,一些大城市多以吸收外来劳动者的姿态出现,这样的吸纳引起了本区域内劳动力构成的变化。像美国洛杉矶这样的大城市,约有 2/3 的人都是移民。这些移民在到来之初是如何在这些大都市当中生存和发展的,移民的到来对该城市的劳动力市场和整个社会造成了

怎样的影响,均是社会学界关注的热点问题。近些年来,随着亚裔移民增多和社会影响增强,学者们开始将亚裔移民作为研究对象。桑德斯(Jimy Sanders)、倪志伟和塞诺(Scott Sernau)通过网络分析的方法建立种族联系与跳槽之间的关系模型来讨论亚裔移民在国外大都市劳动力市场中如何利用本国同胞的关系网,如何就业,如何对移民输入国的劳动力市场造成影响。

当亚裔移民进入他国劳动力市场(此处多指美国的大城市劳动力市场)之后,首先面临再次就业以维持生计的问题。通过问卷调查发现,亚裔移民前期更愿意在与自己有共同语言和共同文化传统的雇主那里找工作,因为这样的工作环境可以作为心理支撑,感觉更加稳定可靠。另外,这些亚裔移民之所以选择这样的雇主,是因为他们可以从自己的家人、亲友或者其他社会关系当中得到相关的就业信息。这表明即使他们离开了自己的国家,也没有割断其与本国同胞的联系。

David N. F. Bell and Robert A. Hart, Wages, Hours, and Overtime Premia: Evidence from the British Labor Market, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, 2003, pp. 470 ~ 480.

Mark Granovetter, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1974.

Ronald Burt, *Structural Holes: The Social Structure of Competition*, Cambridge: Harvard University Press, 1992.

Thomas Bailey and Waldinger Roger, Primary, Secondary, and Enclave Labor Markets: A Training Systems Approach, *American Sociological Review*, Vol. 56, 1991, pp. 432 ~ 445.

Alejandro Portes and Sensenbrenner Julia, Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action, *American Journal of Sociology*, Vol. 98, 1993, pp. 1320 ~ 1350.

Jimy Sanders, Victor Nee and Scott Sernau, Asian Immigrants' Reliance on Social Ties in a Multiethnic Labor Market, *Social Forces*, Vol. 81, 2002, pp. 281 ~ 314.

从方便就业的角度看,依靠社会关系求职便于移民获得工作,但是从移民输入国整个社会层面来讲,这些外来移民带来的本民族语言和文化加剧了各个种族之间的分割。由于他们在移入国又建立了自己的圈子,无形中减少甚至割断了其与移入国主流社会接触和向上流动的机会。进一步将移民以受教育层次和技术水平高低进行细分之后,发现在具有较高教育水平和工作技能的劳动力中,大多数就业信息来源于同学,而教育水平相对较低、工作技能相对较差的人只能依靠自己的亲友圈子来获取信息。所以,高学历高技能的劳动力进入主流社会的机会也就相应多一些。

史密斯(Ryan A. Smith)和埃利奥特(James R. Elliott)对移民劳动力就业问题也很关注。他们的研究视角并没有仅仅放在亚裔移民的就业问题上,而是将研究引入纵深,深入研究同一种族的居民之间具体如何影响彼此的就业。他们通过分析约翰逊(Johnson)、奥利弗(Oliver)和博博(Bobo)在1994年获取的多个城市的相关调查数据后得出结论,认为对于那些处于相同雇佣地位的同种族移民来说,这种“水平同性”对就业的影响很小;但是,如果雇主和受雇佣方是属于同一种族的移民,那么他们之间的这种“垂直同性”对受雇佣方就业的影响就很大。

通过比较两种不同的影响方式可以发现,在移民就业的过程中,雇主对于受雇佣方的就业机会和职业岗位影响很大,管理者可以运用自己的权力对受雇佣方进行管理,并使同胞长期处于自己的管理之下。这样的现象被作者定义为“黏性地板效应”。从社会分层流动的角度说,该效应是不利于外来移民在移民输入国社会各个阶层之间流动的,除非新的同种族移民不断充斥到移民输入国的劳动力市场。

2. 不同种族劳动力收入歧视问题

劳动力就业的目的是寻求维持生活的经济支持,即工资收入。但是同工不同酬现象

却是社会挥之不去的阴霾,每个城市都存在不同程度的工资歧视,这可能是种族原因,也可能是性别或者行业原因。麦考尔(Leslie McCall)对此问题进行了有意义的研究,他运用PUMS1990以181个美国统计区域的数据来分析工资与种族、性别之间的相关性和相关系数,通过比较发现,种族间的工资不平等远远要比性别间的工资不平等严重。进一步的分析发现,亚裔和拉美裔移民的工资不平等现象与其种族身份之间的相关性更强。虽然黑人与白人之间的工资也存在着明显的不平等,但是这样的不平等与种族的联系并不紧密,更多的是取决于黑人受雇的行业和组织。此观点有赫夫曼(Matt L. Huffman)和科恩(Philip N. Cohen)的研究结论予以支持。

赫夫曼和科恩在《种族工资不平等:美国劳动力市场的工作隔离和歧视》一文中谈到,职业在不同种族之间的隔离和歧视是导致不同种族收入不平等的重要原因。黑人之所以处于工资收入的劣势是因为其长久以来被隔离于黑人主导行业,如一些体力劳动行业和不需很强专业技能的职业。卡林顿(William J. Carrington)和特罗斯克(Kenneth R. Troske)作为研究公司内部不同种族间工资歧视问题的专家,对上述观点提出了反驳。他们认为,即使是黑人与白人处于同一公司同样的岗位当中,他们所受到的待遇也是不相

Ryan A. Smith and James R. Elliott, Does Ethnic Concentration Influence Employees' Access to Authority? An Examination of Contemporary Urban Labor Markets, *Social Forces*, Vol. 81, 2002, pp. 255 ~ 279.

Leslie McCall, Sources of Racial Wage Inequality in Metropolitan Labor Markets: Racial, Ethnic, and Gender Differences, *American Sociological Review*, Vol. 6, 2001, pp. 520 ~ 541.

Matt L. Huffman and Philip N. Cohen, Racial Wage Inequality: Job Segregation and Devaluation across U. S. Labor Markets, *The American Journal of Sociology*, Vol. 109, 2004, pp. 902 ~ 936.

同的。也许这样的研究结论会对移民在心理和行为上产生负面影响,但是随着外来移民在移入国生活时间的增加,其融入移入国社会生活的程度也在不断加深,所面临的各种工资和职业歧视将有所减轻。特雷霍(Trejo)的研究就表明,即使是同一种族之间,因为其移民的时间长短不同,也会有明显的工资之间的差异,这样的差异在第一代移民中比较明显,但从第二代开始就逐渐减弱。

综上所述,劳动力市场的性别歧视与种族歧视,对劳动者本人和社会经济发展均具有不同程度的消极影响。要想预防类似问题在经济社会生活中出现,或将其消极影响减至最低,需要全面了解并借鉴相关问题的最新研究成果,结合具体国情,采取有效措施,以保护劳动者的合法权益,并增进劳动力市场的公平。

参考文献:

1. Susan M. Allen and Pamela S. Webster, When Wives Get Sick: Gender Role Attitudes, Marital Happiness, and Husbands' Contribution to Household Labor, *Gender and Society*, Vol. 15, 2001.
2. Thomas Bailey and Waldinger Roger, Primary, Secondary, and Enclave Labor Markets: A Training Systems Approach, *American Sociological Review*, Vol. 56, 1991.
3. G. Becker, *Human Capital*, New York: National Bureau of Economic Research, 1964.
4. G. Becker, *A Treatise on the Family (Enlarged)*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1991.
5. David N. F. Bell and Robert A. Hart, Wages, Hours, and Overtime Premia: Evidence from the British Labor Market, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, 2003.
6. Ronald Burt, *Structural Holes: The Social Structure of Competition*, Harvard University Press, 1992.
7. J. Brines, Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home, *American Journal of Sociology*, Vol. 100, 1994.

8. Kathy Cannings, Managerial Promotion: The Effects of Socialization, Specialization, and Gender, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 42, 1988.
9. William J. Carrington and Kenneth R. Troske, Interfirm Segregation and the Black/White Wage Gap, *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, 1998.
10. G. F. Dreher and T. H. Cox, Race, Gender, and Opportunity: A Study of Compensation Attainment and the Establishment of Mentoring Relationships, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, 1996.
11. George F. Dreher and Jr. Taylor H. Cox, Labor Market Mobility and Cash Compensation: The Moderating Effects of Race and Gender, *The Academy of Management Journal*, Vol. 43, 2000.
12. Mark Granovetter, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1974.
13. J. H. Greenhaus, S. Parasuraman and W. M. Wormley, Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes, *Academy of Management Journal*, Vol. 33, 1990.
14. Theodore N. Greenstein, Economic Dependence, Gender, and the Division of Labor in the Home: A Replication and Extension, *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 62, 2000.
15. Matt L. Huffman and Philip N. Cohen, Racial Wage Inequality: Job Segregation and Devaluation across U. S. Labor Markets, *The American Journal of Sociology*, Vol. 109, 2004.
16. Robert L. Kaufman, Assessing Alternative Perspectives on Race and Sex Employment Segregation, *American Sociological Review*, Vol. 67, 2002.
17. M. C. Lennon and S. Rosenfield, Relative

William J. Carrington and Kenneth R. Troske, Interfirm Segregation and the Black/White Wage Gap, *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, 1998, pp. 231 ~ 260.

Stephen J. Trejo, Intergenerational Progress of Mexican Origin Workers in the U. S. Labor Market, *The Journal of Human Resources*, Vol. 38, 2003, pp. 192 ~ 218.

- Fairness and the Division of Housework: The Importance of Options, *American Journal of Sociology*, Vol. 100, 1994.
18. Makiko Fuwa, Macro-Level Gender Inequality and the Division of Household Labor in 22 Countries, *American Sociological Review*, Vol. 69, 2004.
19. Leslie McCall, Sources of Racial Wage Inequality in Metropolitan Labor Markets: Racial, Ethnic, and Gender Differences, *American Sociological Review*, Vol. 6, 2001.
20. Alejandro Portes and Sensenbrenner Julia, Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action, *American Journal of Sociology*, Vol. 98, 1993.
21. Jimmy Sanders, Victor Nee and Scott Sernau, Asian Immigrants' Reliance on Social Ties in a Multiethnic Labor Market, *Social Forces*, Vol. 81, 2002.
22. Ryan A. Smith and James R. Elliott, Does Ethnic Concentration Influence Employees Access to Authority? An Examination of Contemporary Urban Labor Markets, *Social Forces*, Vol. 81, 2002.
23. Stephen J. Trejo, Intergenerational Progress of Mexican-Origin Workers in the U. S. Labor Market, *Journal of Human Resources*, Vol. 38, 2003.
- (责任编辑:高 媛)

第三届中美过程暑期高级研讨班

(2008年7月23~8月1日,中国山西太谷,山西农业大学)

过程哲学与后现代哲学是当今西方具有重大影响的哲学文化思潮。为了使中国中青年哲学工作者能较系统地了解当代西方的过程哲学以及建设性后现代主义的基本理论,特别是后现代农业的研究状况和发展动向,由山西农业大学公共管理学院和美国过程研究中心主办,自然辩证法研究会未来哲学与发展战略专业委员会和中美后现代发展研究院协办的“第三届中美过程哲学与后现代农业暑期高级研讨班”将于2008年7月23日~8月1日在山西太谷风景秀丽的山西农业大学校园举行。暑期班的主讲人为美国著名的过程哲学家、美国汉瑞克斯大学哲学系主任杰伊·麦克丹纽尔(Jay McDaniel)教授。协讲人为著名农业生态学家、澳大利亚“绿色澳洲”项目主任弗罗伊登博格(David Freudenberger)博士和美国过程研究中心中国部主任王治河博士。

学习方式: 本届暑期班拟招收正式学员45名。鉴于过程哲学和后现代哲学注重交叉科学研究,因此国内凡从事哲学研究、跨学科研究和生态农业研究以及对本期内容有兴趣的哲学、生态、农业、科技、心理、政治、经济、法律、女性主义等专业人员,并具有一定哲学基础和英语水平者,均可报名。学员结合阅读英文原版教材,听美国专家授课,用英语参加讨论,用英文撰写结业论文。学员必须具备一定的英语听说读写能力。

教材、证书和奖学金: 学员可领到举办方提供的英文原版教材。学员完成学业,结业考试及格,颁发结业证书。优秀论文将分别推荐给英文版的《过程研究》和中文版的《中国过程研究》杂志发表;第一名可获得赴美国过程研究中心研究访问三个月的奖学金。

报名办法: 有意参加者,请与主办单位联系索取申请表,并请务必于2008年6月20日前将填写好的申请表(加盖本单位公章)寄回山西农业大学公共管理学院。

联系人: 武星亮、王健康老师,邮编:030801,电话:0354-6588698、13994576698;0354-6288343、13835473124;Email:wuxl1953@163.com

(智 河)