

【妇女与就业】

“全面二孩”政策背景下生育 对城镇女性职业中断的影响研究

张樨樨 杜玉帆

【摘要】随着“全面二孩”政策的深入推行,城镇女性的生育习惯与生育行为逐渐发生改变,面临因生育及二次生育而职业中断的窘境,聚焦生育与职业中断成为当前女性就业工作的重要环节。基于相关数据,运用固定效应模型测度城镇女性职业中断的影响因素,借助Probit模型剖析生育对城镇女性职业中断的影响与作用机制,结果显示:生育和抚养意愿越强的女性越容易发生职业中断,生育年龄越大、生育间隔越长越有利于女性就业;家庭照料、就业支持和育儿假正向影响女性再就业;生育保险、生育津贴和托幼服务对避免女性职业中断具有积极效果,劳动合同、就业培训和就业补助是女性就业的重要保障,性别歧视会加重女性职业中断。因此,应健全“二孩”配套政策,优化社会支持体系;在家庭内部建立工作—家庭平衡机制,完善家庭照料体系;重塑组织文化,最大限度地吸纳女性就业;努力提升女性人力资本存量,从而营造高涵养力的就业环境,建立健全生育与就业保障体系。

【关键词】“全面二孩”政策;生育;城镇女性;职业中断;充分就业

【作者简介】张樨樨,中国海洋大学管理学院教授,中国海洋大学海洋发展研究院研究员;杜玉帆,中国海洋大学管理学院2016级企业管理专业硕士研究生(青岛 266100)。

【原文出处】《华东师范大学学报》:哲学社会科学版(沪),2019.1.159~168

【基金项目】国家社科基金项目“‘全面二孩’政策对城镇女性就业的影响研究”(项目编号:16BJY032);山东省社科规划一般项目“山东省海外高层次人才队伍建设问题探讨及措施研究”(项目编号:18CRCJ02)。

从2011年11月的“双独二孩”政策,到2013年12月的“单独二孩”政策,再到如今的“全面二孩”政策,近些年国家持续对生育政策进行调整,以适应不断变化的基本国情。生育政策的调整对缓解人口老龄化、优化人口结构、保障劳动力供给具有重要意义,是基于我国人口与经济社会发展形势而做出的重大战略决策。

作为生育行为的承担者,在缺乏长辈帮扶的城镇双职工家庭,家庭责任女性化使女性极易发生职业中断。新生育政策的实施给城镇女性就业带来新挑战,使其面临前所未有的就业困境。第三期中国妇女社会地位调查的数据显示,城镇女性未就业的原因中,69.3%的被调查者是因为料理家务(第三期中国妇女社会地位调查课题组,2011);2016年《中国

劳动统计年鉴》显示,在城镇失业人员未工作原因统计中,由于料理家务未工作的男性占比为2.8%,而女性的占比为33.9%,高出男性31.1个百分点;^①更有经验研究证明,城镇女性每周提供超过20小时的家庭照料会难以兼顾家庭和工作,产生职业中断(张樨樨、王利华,2017)。可见,女性职业生涯发展深受家庭责任的影响,在工作与家庭冲突时,女性倾向中断职业回归家庭。新生育政策下,女性养育子女的家庭责任进一步强化,探究生育对城镇女性职业中断的影响具有重要理论意义与实践价值。本文致力于厘清城镇女性职业中断的影响因素及其作用机制,在此基础上提出降低城镇女性职业中断概率及她们职业恢复与接续的对策建议,以推进生育政策的落实与女性充分就业的实现。

一、文献述评

(一)生育型职业中断的内涵与特征

职业中断指劳动者由于主客观原因自愿或被迫退出劳动力市场,处于既不在读又未从事有偿性工作的阶段。其中,女性劳动者因生育发生职业中断是研究焦点(Freitas, et al., 2011)。国外学者将孩子出生后,母亲为了照料孩子而离开工作岗位的现象定义为与家庭有关的职业中断(Bächmann & Gatermann, 2017; Drasch, 2011; Ziefle & Gangl, 2014)。国内学者李芬(2015)将与家庭有关的职业中断称为生育型职业中断,强调生育型职业中断具有自愿性和相对静止性;张银(2017)将女性由于生育或照顾子女而自愿或被迫退出劳动力市场、处于既无工作又无劳动收入的阶段,定义为生育型职业中断。

(二)女性职业中断的影响因素

女性的生育行为和参与经济生产活动行为具有不相容性(Brewster & Rindfuss, 2000),易导致职业中断,女性职业中断的影响因素可从宏观和微观层面解析。

宏观层面主要涉及国家和社会。Stier和Braun(2001)通过研究12个工业化国家处于抚养子女期间女性的就业模式及不同就业模式产生的后果,发现为育后女性提供的福利水平越高越有利于女性就业参与,低福利水平会导致高收入惩罚及职业中断。Gash(2009)通过研究6个欧洲国家对已育女性就业的支持机制,发现对生育女性就业支持度越高的国家,女性就业参与水平也越高。Bächmann和Gatermann(2017)通过对德国国家教育委员会数据的分析发现,在因生育而职业中断的女性中,育前工资水平越高,职业中断时间越短。Kricheli-Katz(2012)通过雇佣实验阐释了性别歧视对女性职业生涯发展产生的负面影响。生育津贴对缓解女性职业中断具有重要作用,研究发现,法国、德国和荷兰的生育津贴提高后,女性的就业参与率显著提高(Givord & Marbot, 2015; Bauernschuster & Schlotter, 2015; Bettendorf, et al., 2012)。Haan和Wrohlich(2011)通过构建女性就业和生育的结构模型,研究了财政激励政策对女性就业和生育决策的影响,其基于模型的政策模拟结果表明,提高儿童保育津贴后女性的劳动力供给相

应提高,其中无子女和高学历女性的生育率也得以提高。Geyer等(2015)通过构建结构性劳动力供给模型评估育儿假和儿童保育津贴对女性就业的影响,发现育儿假和儿童保育津贴的福利政策组合可以有效缓解育后女性的职业中断。宁本荣(2005)认为,经济资源不平衡是女性产生职业中断的原因。黄桂霞(2014)分析第三期中国妇女社会地位调查数据后发现,经济支持和家庭支持可以降低女性职业中断发生的可能性。张琪、张琳(2017)提出,分担女性生育的经济成本、提供儿童照料和维护女性权益对减少女性职业中断的发生具有重要意义。

微观层面主要涉及家庭和个人。Kahn等(2014)分析了相关调查数据后发现,生育行为会降低女性的就业参与。Hakim(2003)运用偏好理论研究现代女性生育和就业模式,指出生育偏好是就业和生育决策的主要决定因素。Mertens等(1995)提出,女性的生育年龄和生育间隔会对职业中断产生影响。Miller(2011)通过研究女性生育年龄对职业发展的影响发现,推迟生育时间对女性职业发展有积极作用。Budig(2003)运用历史事件分析法对女性就业和生育史进行分析,发现怀孕和学龄前儿童数量对非在职女性进入劳动力市场有阻碍作用。张霞、茹雪(2016)认为,养育孩子数量的增多会降低女性劳动供给,迫使女性发生职业中断。李芳(2007)指出,提高女性人力资本存量对促进女性就业具有重要价值。张银(2017)认为,工作—家庭冲突、支持照料不足及生育保障缺乏是造成女性职业中断的重要因素,生育间隔对女性职业中断也有一定的影响。

(三)女性职业中断的负面效应

国内外学者主要从职业发展和薪资水平两方面分析女性职业中断的负面效应。

职业中断对未来职业生涯发展具有显著负面影响,职业中断时间越长,负面影响越大(Aisenbrey, et al., 2009; Ejrnæs & Kunze, 2013; Ondrich, et al., 2003; Ruhm, 1998)。Grunow等(2011)认为,生育型职业中断加剧了女性未来就业的不稳定性。Ziefle(2004)以育儿假的个人成本为切入点分析职业中断对女性职业发展的影响,发现育儿假的负面影响具有累积性,对女性中长期职业发展尤为不利。Evertsson和Du-

vander(2011)通过研究瑞典女性育儿假时长与重返工作岗位后职位晋升之间的关系后发现,享受16个月及以上育儿假的女性重返工作岗位后晋升机会减少,其模型推广后得出育儿假时长对职位晋升有重要影响的结论。马莉、郑真真(2015)认为,生育型职业中断是影响女性职业发展的重要原因,中断时间越长再就业时职位级别越低。张银(2017)认为,职业中断导致就业者产生职业期待降低、工作满意度降低、职业发展空间受到挤压等后果。李芬(2018)认为,职业中断对已育女性的职业流动以负面影响居多。

女性职业中断对未来薪资水平产生重要影响。Jia和Dong(2013)借助中国健康与营养调查数据研究对母亲的收入惩罚,发现育后女性薪资水平低于未育女性,非国有机构对女性的生育收入惩罚大于国有机构。Gafni和Siniver(2015)分析以色列大学毕业生数据发现,毕业后几年间性别工资差距扩大的主要原因是女性生育孩子,推迟生育会提高女性的薪资水平。Mertens等(1995)从人力资本角度解释生育型职业中断对女性薪资的影响,认为职业中断导致工资降低的根本原因在于职业中断期间女性人力资本投资减少,人力资本贬值。李芬、风笑天(2016)将女性因生育而导致薪资水平降低的现象称为“对母亲的收入惩罚”。何谦(2007)认为,女性职业中断后工资水平、劳动力供给水平和晋升机会均会相应减少。张樨樨等(2018)指出,被动“转岗降薪”现象在职业女性育后重返职场时普遍存在。

(四)前期研究述评

由文献梳理可知,国内外对女性职业中断的研究多集中于影响因素与负面效应解析,研究对象较为宽泛,而城镇女性中的职业女性比例更高,亟待重点关注;研究方法多为描述性统计分析 with 定性分析,缺乏多种计量分析方法的组合应用;数据选择多以官方统计数据为主,缺乏崭新政策背景下的一手时效性数据;生育及二次生育对城镇女性职业中断的细化影响仍属于研究盲点。鉴于此,在“全面二孩”政策广为推行的背景下,本文将根据自主编制的调查问卷而获取的一手调研数据以及其他数据,构建固定效应模型、Probit模型与Dprobit模型,深入解析

城镇女性职业中断的影响因素及其作用机制,有的放矢地提出相关配套措施,以降低女性职业中断概率与中断时间长度,延长女性职业生涯,让女性更加从容地兼顾生育与就业。

二、城镇女性职业中断的影响因素分析

毋庸置疑,经济发展水平、社会发展水平、居民生活水平、人力资本水平是影响职业中断的重要因素。“全面二孩”政策背景下,生育保障水平亦成为不容忽视的关键因素。为使研究结果更具普适性,本文纳入时间和空间双重维度,选取《中国统计年鉴》和《中国劳动统计年鉴》中2006—2015年除港澳台外31个省份连续10年的面板数据,借助固定效应模型和随机效应模型测度城镇女性职业中断的影响因素。

本文选取具有代表性的指标作为解释变量:以地区生产总值代表经济发展水平;以城镇化水平代表社会发展水平;以城镇单位就业人员平均工资和城镇居民消费水平分别表示收入水平和消费水平,共同代表居民生活水平;以普通高等学校预计毕业人数代表人力资本水平;以享受生育保险待遇人数代表生育保障水平。本文以城镇女性职业中断人数作为被解释变量,设计的计算方法为:城镇女性职业中断人数=城镇女性劳动人数-城镇女性就业人数=城镇总人口 $\times$ 15~54岁女性人口比重-城镇女性就业人数。本文构建的固定效应模型和随机效应模型的运算结果,如下页表1所示。

对固定效应模型和随机效应模型进行豪斯曼检验,检验结果P值为0,可见,固定效应模型更适合本文的研究。在固定效应模型中,经济发展水平、城镇化水平和生育保障水平对城镇女性职业中断的影响十分显著,在0.1%的水平上通过显著性检验;消费水平在5%的水平上通过显著性检验;收入水平和人力资本水平的影响不显著。可见,经济发展水平与城镇化水平对我国城镇女性职业中断具有显著正向影响,消费水平和生育保障水平对我国城镇女性职业中断具有显著负向影响。由劳动供给理论可知,劳动供给曲线后端向后弯曲,即在工资水平到达一定高度后,工资带来的收入效应超过替代效应,劳动者会更加珍视闲暇,倾向于减少劳动供给。结合本

表1 城镇女性职业中断影响因素的固定效应模型与随机效应模型的运算结果

解释变量	固定效应模型(FE)	随机效应模型(RE)	估计值差异
经济发展水平	0.00567*** (0.00104)	0.00567*** (0.00132)	5.51e ⁰⁶ (0.00041)
城镇化水平	8.599*** (1.115)	3.768*** (1.099)	4.83126 (0.99386)
收入水平	0.000425 (0.000552)	0.000276 (0.000684)	0.000148 (0.000263)
消费水平	-0.00405* (0.00159)	-0.00350 (0.00207)	-0.000549 (0.000409)
人力资本水平	-0.660 (1.208)	6.706*** (1.371)	-7.36655 (0.8352)
生育保障水平	-2.138*** (0.439)	-2.578*** (0.567)	0.4406 (0.139)
检验结果	Hausman 检验: Chi2(4)=117.85; Prob > chi2=0.0000		

注:括号内的数值为标准差;*p<0.05,**p<0.01,***p<0.001。表2、表3相同。

文的研究,经济发展水平越高的地区,劳动者薪资待遇越高,富足到一定程度后该地区的女性劳动者会倾向于中断职业、享受闲暇,这同国际发展规律相一致,即劳动参与和经济发展呈倒“U”形曲线关系(丁仁船,2008)。随着国家新型城镇化进程快速推进,大量农村人口转变为城镇人口,原本以务农为生的农村女性在城镇化和土地流转中失去土地,却由于缺乏在城镇就业必备的职业技能未实现有效就业,在身份转为城镇人口的同时成为未就业人口,城镇人口增长超过就业增长,导致城镇化水平与城镇女性就业水平呈负向关系。消费水平越高,家庭会有更大的生活压力,在家庭压力的迫使下,育后女性会选择返回工作岗位赚取劳动报酬为家庭减压。生育保障水平的完善,为女性提供了必要的生育经济支持,很大程度地分担了生育成本,由于政策的可预期性,育后女性很少会在享受生育保险期间选择职业中断。

对截至2015年的数据分析显示,生育对城镇女性职业中断的影响尤为显著,生育保障水平对减少城镇女性职业中断具有重要作用。可见,2016年“全面二孩”政策实施后,生育对女性职业中断的影响更值得予以关注,下文将深入挖掘生育对城镇女性职业中断的多元效应。

三、生育对城镇女性职业中断的影响与作用机制

“全面二孩”政策背景下,城镇女性的生育习惯与生育行为悄然发生变化,女性就业状况也随之改变。生育是致使女性产生职业中断的重要扰动因素,那么,生育通过何种机制导致何种形式的职业中断?应采取何种措施缓解职业中断对女性劳动者职业生涯的危害、保障女性人力资本的保值增值?这就

需要采集一手数据进行现状解剖,以遴选关键要素,厘清作用机制。

(一)数据搜集与研究思路

结合研究需要,笔者主持的国家社科基金项目组经反复论证后编制了调查问卷,对城镇女性生育与就业状况进行调研。该调研范围覆盖全国10个省份,共计发放问卷1500份,回收有效问卷1375份,有效率为91.67%。在此基础上,本文将构建城镇女性职业中断影响因素评价指标体系,将生育因素进行分解,以剖析不同层面的指标对城镇女性职业中断的影响。由于Probit模型为非线性模型,求解参数并非指标的真实边际效用,因此,本文选取Dprobit模型测度各指标对城镇女性职业中断的真实作用力。

(二)指标选取与说明

为精准把握作用机制,本文将生育因素进行分解,分为与生育相关的个人因素、家庭因素、组织因素和社会因素4个层面,形成一级指标;遴选4个层面上具有代表性的指标,形成二级指标;一级指标和二级指标共同构成评价指标体系。

在指标体系中,个人因素和家庭因素属于影响城镇女性职业中断的微观生育因素,个人因素指生育状况,对职业中断产生直接影响;家庭因素指家庭对女性生育与就业的支持与帮扶力度,对职业中断起间接影响作用;组织因素属于中观生育因素,指女性就业时所处的工作环境对生育的包容度;社会因素属于宏观生育因素,指社会对女性生育和就业的保障与支持程度。组织因素和社会因素对城镇女性职业中断呈包裹性影响。遵循以上思路,在文献聚合基础上,结合专家意见^②,最终选取分布在4个层面的12个二级指标构成基于生育的城镇女性职业中

断影响因素评价指标体系,如表2所示。

(三)模型构建与结果解析

借助Stata14.0,本文构建Probit模型和Dprobit模型进行参数估计,结果如表2所示。

表2呈现了在Probit模型和Dprobit模型中各指标对城镇女性职业中断的作用力及显著性,通过对P值、准R²、对数似然函数值等相关参数分析可知,虽然结果中存在个别解释变量不显著,但模型整体拟合度良好。

1.关键性影响因素分析。(1)生育意愿、家庭照料、生育保险、性别歧视和生育津贴对城镇女性职业中断影响显著,在0.1%的水平上通过显著性检验。表2显示,生育意愿和性别歧视对城镇女性职业中断

具有正向影响,两者每提高一级,职业中断发生的可能性分别上升3.02%和3.22%;家庭照料、生育保险和生育津贴可以有效降低职业中断的发生概率,有家庭照料和生育保险的女性,其职业中断发生的可能性分别降低27.26%和17.79%。职业女性角色冲突理论认为,女性是家庭和社会双重角色的扮演者,当女性将更多时间和精力投入家庭时,会相应减少人力资本投资,不利于职业生涯的发展;在获得亲友或他人照料的家庭中,女性的家庭负担相对较轻,会将更多精力投入工作,人力资本不断积累增值,职业生涯发展顺畅,不易发生职业中断。生育保险和生育津贴代表社会和组织对女性生育的支持与保障,由于政策的相对稳定性,完备的生育保险和高额的

表2 基于生育的城镇女性职业中断影响因素的评价指标体系和模型估计结果

一级指标	二级指标	指标类型	Probit 模型1	Probit 模型2	Probit 模型3	Probit 模型4	Dprobit 模型
			个人因素	模型1+家庭因素	模型2+组织因素	模型3+社会因素	
个人因素	生育间隔	数值型变量	-0.0704* (0.0279)	-0.0776** (0.0297)	-0.0745* (0.0297)	-0.0764* (0.0304)	-0.0153* (0.0066)
	生育年龄	数值型变量	-0.115*** (0.0259)	-0.0587* (0.0288)	0.0372 (0.0381)	-0.0141 (0.0358)	-0.0028 (0.0073)
	生育意愿	有序分类变量	0.0425 (0.0250)	0.0619* (0.0294)	0.115*** (0.0325)	0.151*** (0.0329)	0.0302*** (0.0070)
家庭因素	家庭收入	分类变量		-0.171* (0.0746)	-0.0939 (0.0870)	-0.0784 (0.0987)	-0.0157 (0.0194)
	家庭照料	虚拟变量		-1.498*** (0.231)	-1.643*** (0.282)	-1.650*** (0.292)	-0.2726*** (0.0379)
	就业支持	有序分类变量		-0.151*** (0.0353)	-0.167*** (0.0394)	-0.122** (0.0382)	-0.0245** (0.0085)
组织因素	生育保险	虚拟变量			-0.930** (0.314)	-1.316*** (0.320)	-0.1779*** (0.0348)
	性别歧视	有序分类变量			0.125*** (0.0294)	0.161*** (0.0320)	0.0322*** (0.0072)
	劳动合同	分类变量			-0.396*** (0.0855)	-0.271** (0.0861)	-0.0542** (0.0173)
社会因素	托幼服务	有序分类变量				-0.144** (0.0526)	-0.0288** (0.0113)
	生育津贴	有序分类变量				-0.285*** (0.0697)	-0.0570*** (0.0147)
	就业培训	有序分类变量				-0.165* (0.0684)	-0.0330* (0.0135)
Waldchi2(12)			28.35	87.81	150.70	180.96	180.96
Prob > chi2			0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
PseudoR ²			0.0457	0.2522	0.3625	0.4079	0.4079
Log likelihood			-209.0064	-163.7729	-139.6358	-129.6847	-129.6847

生育津贴有利于解决女性生育的后顾之忧,提高其产后就业参与度。性别歧视是阻碍女性职业发展的重要因素,性别隔离和“玻璃天花板效应”广泛存在于女性职业生涯期间。“全面二孩”政策下,二次生育使得女性自然附着成本增加,使得生育歧视成为性别歧视的主要构成。(2)就业支持、劳动合同和托幼服务对防止城镇女性职业中断有显著效果,在1%水平上通过显著性检验。就业支持涉及家庭对女性的包容与支持,体现了家庭的角色性别观念。在家庭分工上深受“男主外女主内”传统观念影响的家庭,认为女性应将生活重心放在家庭,对育后女性返回工作岗位持反对态度,这些家庭的女性通常远离职场,发生职业中断。劳动合同明确规定了合同有效期限,对女性就业的连续性具有保障作用。抚养照料孩子是女性家庭照料的重要方面,为婴幼儿提供托幼服务的机构缺乏,客观上造成女性被迫延长产假或中断职业照料孩子,增加了女性生育的机会成本。(3)生育间隔和就业培训在5%水平上通过显著性检验,这表明,生育间隔越大和就业培训支持力度越大,女性越不易发生职业中断。生育间隔是女性生育第二个孩子和第一个孩子的时间间隔,对职业生涯会产生直接影响。生育间隔越短意味着女性要在越短的时间里承担生育照料多个子女的家庭责任,女性倾向于中断职业回归家庭,反之,生育间隔期越长越有利于女性就业参与。为提升女性育后职业竞争力的就业培训有利于其增加人力资本积累,是育后女性重返工作岗位的“加油站”。

2. 异动值分析。纵观Dprobit模型结果,生育年龄和家庭收入两个指标对城镇女性职业中断的影响不显著,与常规认知不符,存在异动倾向。(1)生育年龄是城镇女性初次生育的年龄,在Probit模型1中对职业中断的影响具有显著性,随着模型拓展其影响的显著性呈现下降趋势,在Probit模型3中影响不再显著。对此可理解为,由于家庭、组织和社会因素的加入,影响职业中断的客观因素一定程度上稀释了生育年龄对职业中断的影响,显著性逐渐降低。Probit模型4中,生育年龄对职业中断呈负向影响,即随着生育年龄的提高,发生职业中断的可能性会降低,与认知相符。生育年龄大的女性在生育前有更长的

工龄,积累了更多的工作经验而形成进入门槛,在职位上具备较强的不可替代性,生育后竞争力仍然较强,有能力维持原有劳动关系。(2)家庭收入是家庭成员的年收入,结果显示它对城镇女性职业中断的影响不显著。现阶段,养育孩子的经济成本较高,基于“理性人”假设,有生育第二个孩子意愿的家庭会评估家庭经济实力能否支撑养育,若有足够实力才会将生育意愿转化为生育行为。因此,选择二次生育的家庭经济基础较好,家庭收入并非女性职业中断的主要原因,该指标在Probit模型4中呈现出并不显著的特征;而且,家庭收入对职业中断呈现负向影响,即家庭收入越高,发生职业中断的可能性越小。从机会成本角度分析,家庭收入越高表明家庭成员整体收入水平越高,照常理推断,女性的薪资收入也较高,职业中断的机会成本较高,因此,该女性育后返回工作岗位的可能性较大。

(四)稳健性检验

为检验以上模型的稳健性,本文采取替换变量法对上述实证结果进行判别,即分别选取个人因素、家庭因素、组织因素和社会因素4个层面上相应二级指标进行替换,以增强检验结果的可靠性。具体而言,以抚养意愿代替生育意愿、以育儿假代替家庭照料、以生育离职代替性别歧视、以就业补助代替就业培训,模型运算结果如表3所示。在稳健性检验结果中,通过分析各检验模型的P值、准R²、对数似然函数值等相关参数可知,模型整体上通过检验,原模型稳健性良好。

第一,抚养意愿反映女性倾向于亲自抚养子女的程度,抚养意愿越强的女性,其生育后越侧重于家庭。在检验模型1中,将抚养意愿代替生育意愿重新建模后,大部分指标的显著性在检验模型1中未发生重大变化。值得关注的是,社会因素中“托幼服务”这一指标显著性变化较大,从原模型在1%水平上通过显著性检验转为不显著。调查发现,抚养意愿越强的女性越倾向于自己抚养孩子,而不愿意将孩子送入公共托幼机构,因此将抚养意愿代替生育意愿后,稀释了托幼服务影响的显著性。

第二,育儿假是孩子从出生到婴儿期结束,女性配偶为照顾婴儿所享受的带薪休假。检验模型2中,

表3 稳健性检验结果

一级指标	二级指标	Probit 模型	检验模型 1	检验模型 2	检验模型 3	检验模型 4
个人因素	生育间隔	-0.0764* (0.0304)	-0.0710* (0.0313)	-0.0873** (0.0307)	-0.0715* (0.0317)	-0.0834** (0.0303)
	生育年龄	-0.0141 (0.0358)	-0.00371 (0.0388)	-0.0767* (0.0363)	-0.0712* (0.0335)	-0.0240 (0.0364)
	生育意愿	0.151*** (0.0329)		0.109*** (0.0317)	0.136*** (0.0362)	0.171*** (0.0355)
家庭因素	家庭收入	-0.0784 (0.0987)	0.00839 (0.0900)	0.0141 (0.0967)	-0.0452 (0.0944)	-0.120 (0.0994)
	家庭照料	-1.650*** (0.292)	-1.437*** (0.278)		-1.214*** (0.273)	-1.533*** (0.267)
	就业支持	-0.122** (0.0382)	-0.202*** (0.0397)	-0.208*** (0.0369)	-0.105** (0.0380)	-0.138** (0.0423)
组织因素	生育保险	-1.316*** (0.320)	-0.831** (0.302)	-1.134*** (0.315)	-1.615*** (0.336)	-1.119*** (0.319)
	性别歧视	0.161*** (0.0320)	0.0902* *(0.0338)	0.142*** (0.0359)		0.134*** (0.0311)
	劳动合同	-0.271** (0.0861)	-0.297** (0.0909)	-0.225** (0.0864)	-0.0397 (0.0811)	-0.320*** (0.0882)
社会因素	托幼服务	-0.144** (0.0526)	-0.0760 (0.0488)	-0.281*** (0.0574)	-0.159** (0.0532)	-0.190*** (0.0553)
	生育津贴	-0.285*** (0.0697)	-0.265*** (0.0601)	-0.321*** (0.0559)	-0.207*** (0.0570)	-0.0853 (0.0479)
	就业培训	-0.165* (0.0684)	-0.176** (0.0636)	-0.297*** (0.0665)	-0.157** (0.0595)	
替换变量	抚养意愿		0.131*** (0.0355)			
	育儿假			-0.178** (0.0547)		
	生育离职				0.164*** (0.0429)	
	就业补助					-0.101* (0.0510)
Wald chi2(12)		180.96	193.53	151.86	126.14	193.22
Prob > chi2		0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Pseudo R ²		0.4079	0.3930	0.3477	0.3988	0.4050
Log likelihood		-129.6847	-132.9347	-142.8589	-131.6727	-130.3266

育儿假对职业中断呈显著的负向影响。调查中,城镇女性普遍对推行育儿假政策寄以希望,认为该政策可以有效缓解女性家庭压力,强化男性家庭照料责任,有利于提升女性福祉,促进女性就业。

第三,生育离职反映组织中女性由于生育和抚养子女而离开工作岗位的客观现状,生育离职情况越严重,表明组织越可能存在对女性生育的隐性歧

视。检验模型3中,以生育离职代替性别歧视后,模型运行整体结果较好,但组织因素中劳动合同从在1%水平上通过显著性检验变为不显著。“全面二孩”政策背景下,女性具有二次生育的可能,一些用人单位对女性职员的偏见和歧视或许愈发严重,会给女性连续就业设置隐性障碍,迫使女性职员主动提出离职请求。因而,在生育离职情况较为普遍的用人

单位,劳动合同难以发挥保障效用,在模型中呈现出不显著的结果。

第四,就业补助是指待就业女性在寻找工作过程中,社会对其就业提供的资金帮助。帮助力度越大,越有利于就业,职业中断发生的可能性越小。需要注意的是,在检验模型4中,就业补助代替就业培训后,社会因素中生育津贴由非常显著变为不显著。生育津贴通常额度较低,仅能维持基本生活,而健全的就业补助制度可以帮助育后女性把握待遇好的就业机会,就业后薪资水平相对于低津贴额度能在更大程度上提高女性生活质量,因而生育津贴的影响力度大幅度衰减。

四、结论与建议

就业是最大的民生。国家坚持就业优先战略和积极就业政策,追求实现更高质量和更充分就业。“全面二孩”政策的推行使得女性因生育而面临前所未有的就业困境,亟待加强生育政策与配套政策的研究,促进生育政策与相关经济社会政策的配套衔接,竭力保障女性职业生涯的接续性。本文的研究结论表明:(1)生育行为对女性就业具有显著负向影响。女性生育年龄越大、生育间隔越长越不易发生职业中断,较强的生育意愿和抚养意愿是其职业中断发生的重要原因。(2)家庭支持对降低女性职业中断有积极作用,家庭照料、就业支持及育儿假是影响女性再就业抉择的直接因素,家庭收入对职业中断的影响并不显著。(3)组织与社会支持在促进女性充分就业方面的效果显著。生育保险、生育津贴和托幼服务是避免女性职业中断的重要因素;劳动合同、就业培训与就业补助是育后女性就业的重要保障;性别歧视则对育后女性再就业的阻滞作用较为突出。基于上述结论,本文建议:

第一,健全“二孩”配套政策,优化社会支持体系。“二孩”生育不仅是抚养问题,更是经济问题、社会保障与民生问题。国家应将“二孩”配套政策纳入顶层设计、总体布局、统筹协调,优化社会支持体系,消除女性生育的后顾之忧,使女性既“愿生”又“敢生”。(1)健全生育保险制度,扩大覆盖群体,提高津贴额度,拓宽保险种类。生育保险是促进女性就业

的重要可控因素,政府部门应牵住生育保险这个“牛鼻子”,不断健全生育保险制度,扎实推行生育保险和医疗保险合并实施方案,扩大生育保险覆盖群体,有规划地将未就业人员和灵活就业人员纳入参保范围,逐渐将生育保险发展为普惠性保障制度。另外,要保障生育保险基金平稳运行,规范生育津贴支付政策,确保参保人员的生育津贴和生育医疗费用得到及时足额支付,稳步提高生育津贴额度和生育医疗费用报销水平;拓宽生育保险涵盖种类,提供如儿童保育津贴、生育补助金、儿童税收减免等更为全面的生育补贴类别,多元化分担家庭生育成本。(2)发展公共托幼服务,强化对女性就业的支持力度。政府要加强对公共托幼服务行业的规范和引导:其一,建立行业法规和专业人员准入标准,使托幼服务行业发展有章可循,满足家庭精细化育儿需求;其二,明确监管部门职责,加强对行业的督察监管,形成对托幼机构的全过程监管,提高托幼机构服务质量,促进该行业健康发展;其三,通过税收减免、提供财政补贴、用地住房优先等方式鼓励社区、单位、公益组织等社会力量兴办公共托幼机构,增加托幼机构数量,彻底解决入托难、入托贵的问题。此外,应强化针对育后女性再就业的指导工作,提供符合社会人才需求的职业技能培训,最大限度地弥补生育期间女性人力资本的折损;借助互联网平台发布就业信息,为女性提供更多就业机会。

第二,建立工作—家庭平衡机制,完善家庭照料体系。应构建中国特色的育儿假制度,强化男性责任意识,分担女性生育成本。一方面,设置父亲育儿钟点假,允许父亲从婴儿出生到婴儿满一周岁的婴儿期中,每天享有1~2小时钟点假,专门用来照料婴儿;另一方面,设置夫妻双方共享带薪育儿假,共享假期至婴儿期结束,休假期间,父母双方可根据家庭情况自行决定休假或工作,提前向单位报备即可。同时,要转变传统性别观念,树立男女平等的现代理念。家庭成员应摒弃“男主女副”的传统思想,全面认识女性的社会价值,在女性育后选择返回工作岗位时予以鼓励,支持女性在就业过程中实现人生价值,保障女性就业权,促进女性解放。

第三,重塑组织文化,吸纳女性就业。组织是女性工作的现实场所,组织文化对女性生育的包容度是女性职业中断的重要影响因素。为提高育后女性就业参与水平,首先,组织应认同女性生育对人口再生产及社会发展的重要价值,树立性别平等的理念,尊重女性主体地位,拒绝性别歧视和生育歧视,营造高涵养力的组织文化环境;其次,组织应按照劳动法的要求与入职人员签订劳动合同,缴纳生育保险费用,为女性员工提供必要的生育与就业支持;再次,组织可根据运营状况,推行非全日制工作、灵活就业岗位、弹性工时制度等母亲友好型就业模式,在保证组织利益前提下,最大限度地吸纳女性就业。

第四,女性劳动者要提高自身的人力资本存量,助力职业生涯发展。人力资本投资具有收益递增的特点,女性人力资本投资收益率高于男性(赖德胜,1998;孙志军,2004)。为规避因生育而职业中断,女性应着力增加人力资本投资,提高人力资本存量,降低性别租金,为就业增添筹码。一方面,女性劳动者要把握住职业生涯周期的学习阶段,提高工作技能与职业素养,抓住职业培训机会与晋升机遇,形成核心竞争力,增强不可替代性;另一方面,要明确自身定位,树立灵活就业观,以开放的心态积极择业。

“全面二孩”政策是国家在新的时代背景下做出的重大战略决策,是解决中国人口问题的根本之策,是实现“中国梦”的重要支撑。在新生育政策下,女性面临生育和就业抉择的双重挑战,因此,构筑社会、组织和家庭三位一体的生育与就业保障体系势在必行,这样才能为生育政策落地与女性充分就业保驾护航。

注释:

①数据来源于《中国劳动统计年鉴(2016)》。

②专家团成员包括:中国人民大学劳动人事学院、中国社会科学院劳动经济研究所、首都经济贸易大学劳动经济学院以及中国海洋大学管理学院、经济学院的专家学者。

参考文献:

[1]丁仁船,2008,《宏观经济因素对中国城镇劳动供给的

影响》,《中国人口科学》第3期。

[2]第三期中国妇女社会地位调查课题组,2011,《第三期中国妇女社会地位调查主要数据报告》,《妇女研究论丛》第6期。

[3]何谦,2007,《职业生涯中断对女性雇员的影响——一个文献的综述》,《中国劳动关系学院学报》第3期。

[4]黄桂霞,2014,《生育支持对女性职业中断的缓冲作用——以第三期中国妇女社会地位调查为基础》,《妇女研究论丛》第4期。

[5]赖德胜,1998,《教育、劳动力市场与收入分配》,《经济研究》第5期。

[6]李芳,2007,《国内外关于女性人力资本理论研究综述》,《现代经济探讨》第11期。

[7]李芬,2015,《工作母亲的职业新困境及其化解——以单独二孩政策为背景》,《东南大学学报(哲学社会科学版)》第4期。

[8]李芬,2018,《二孩政策下生育对女性职业发展的痕迹效应——基于全国十二城市的实证研究》,《河北学刊》第6期。

[9]李芬、风笑天,2016,《“对母亲的收入惩罚”现象:理论归因与实证检验》,《国外理论动态》第3期。

[10]马莉、郑真真,2015,《韩国妇女的生育后再就业及其对中国的启示》,《劳动经济研究》第2期。

[11]宁本荣,2005,《新时期女性职业发展的困境及原因分析》,《西北人口》第4期。

[12]孙志军,2004,《中国教育个人收益率研究:一个文献综述及其政策含义》,《中国人口科学》第5期。

[13]张琪、张琳,2017,《生育支持对女性职业稳定的影响机制研究》,《北京社会科学》第7期。

[14]张桦樨、李勤、高紫琪,2018,《全面二孩政策引发的职业女性就业歧视新思考》,《山西大学学报(哲学社会科学版)》第5期。

[15]张桦樨、王利华,2017,《“全面二孩”政策对城镇女性就业质量的影响》,《上海大学学报(社会科学版)》第5期。

[16]张霞、茹雪,2016,《中国职业女性生育困境原因探究——以“全面二孩”政策为背景》,《贵州社会科学》第9期。

[17]张银,2017,《城镇女性的生育型职业中断问题探析》,《理论与现代化》第2期。

[18]Aisenbrey, S., Evertsson, M. and Grunow, D., 2009, “Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States”, Social Forces, Vol. 88, No. 2.

[19]Bächmann, A. C. and Gatermann, D., 2017, “The Duration of Family-Related Employment Interruptions—the Role of Occupational Characteristics”, Journal for Labour Market

Research, Vol. 50, No. 1.

[20]Bauernschuster, S. and Schlotter, M., 2015, "Public Child Care and Mothers' Labor Supply—Evidence from Two Quasi-Experiments", *Journal of Public Economics*, Vol. 123.

[21]Bettendorf, L. J. H., Jongen, E. L. W. and Muller, P., 2015, "Childcare Subsidies and Labour Supply—Evidence from a Large Dutch Reform", *Labour Economics*, Vol. 36.

[22]Brewster, K. L. and Rindfuss, R. R., 2000, "Fertility and Women's Employment in Industrialized Nations", *Annual Review of Sociology*, Vol. 26, No. 26.

[23]Budig, M. J., 2003, "Are Women's Employment and Fertility Histories Interdependent? An Examination of Causal Order Using Event History Analysis", *Social Science Research*, Vol. 32, No. 3.

[24]Drasch, K., 2013, "Educational Attainment and Family-Related Employment Interruptions in Germany: Do Changing Institutional Settings Matter?" *European Sociological Review*, Vol. 29, No. 5.

[25]Ejrnæs, M. and Kunze, A., 2013, "Work and Wage Dynamics around Childbirth", *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 115, No. 3.

[26]Evertsson, M. and Duvander, A. Z., 2011, "Parental Leave- Possibility or Trap? Does Family Leave Length Effect Swedish Women's Labour Market Opportunities?" *European Sociological Review*, Vol. 27, No. 4.

[27]Freitas, N. E. M. D., Duc, C., Briard, K., et al., 2011, "Career Interruptions: How Do They Impact Pension Rights?" *The Geneva Papers on Risk and Insurance-Issues and Practice*, Vol. 36, No. 3.

[28]Gafni, D. and Siniver, E., 2015, "Is There a Motherhood Wage Penalty for Highly Skilled Women?" *Journal of Economic Analysis and Policy*, Vol. 15, No. 3.

[29]Gash, V., 2009, "Sacrificing Their Careers for Their Families? An Analysis of the Penalty to Motherhood in Europe", *Social Indicators Research*, Vol. 93, No. 3.

[30]Geyer, J., Haan, P. and Wrohlich, K., 2015, "The Effects of Family Policy on Maternal Labor Supply: Combining Evidence from a Structural Model and a Quasi-Experimental Approach", *Labour Economics*, Vol. 36.

[31]Givord, P. and Marbot, C., 2015, "Does the Cost of Child Care Affect Female Labor Market Participation? An Evaluation of a French Reform of Childcare Subsidies", *Labour Economics*,

Vol. 36.

[32]Grunow, D., Aisenbrey, S. and Evertsson, M., 2011, "Familienpolitik, Bildung und Berufskarrieren von Müttern in Deutschland, USA und Schweden", *Kzfss Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie*, Vol. 63, No. 3.

[33]Haan, P. and Wrohlich, K., 2011, "Can Child Care Policy Encourage Employment and Fertility? Evidence from a Structural Model", *Labour Economics*, Vol. 18, No. 4.

[34]Hakim, C., 2003, "A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory", *Population & Development Review*, Vol. 29, No. 3.

[35]Jia, N. and Dong, X. Y., 2013, "Economic Transition and the Motherhood Wage Penalty in Urban China: Investigation Using Panel Data", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 37, No. 4.

[36]Kahn, J. R., García-mangano, J. and Bianchi, S. M., 2014, "The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers", *Journal of Marriage & Family*, Vol. 76, No. 1.

[37]Kricheli-Katz, T., 2012, "Choice, Discrimination, and the Motherhood Penalty", *Law & Society Review*, Vol. 46, No. 3.

[38]Mertens, N., Schippers, J. and Siegers, J., 1995, "Career Interruptions and Women's Life-Time Earnings", *European Journal of Women's Studies*, Vol. 2, No. 4.

[39]Miller, A. R., 2011, "The Effects of Motherhood Timing on Career Path", *Journal of Population Economics*, Vol. 24, No. 3.

[40]Ondrich, J., Spiess, C. K. and Yang, Q., 2003, "Changes in Women's Wages after Parental Leave", *Social Science Studies*, Vol. 123, No. 1.

[41]Ruhm, C. J., 1998, "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, No. 1.

[42]Stier, H. and Braun, M., 2001, "Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment along the Life-Course", *American Journal of Sociology*, Vol. 106, No. 6.

[43]Ziefle, A., 2004, "Die Individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs", *Kzfss Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Vol. 56, No. 2.

[44]Ziefle, A. and Gangl, M., 2014, "Do Women Respond to Changes in Family Policy? A Quasi-Experimental Study of the Duration of Mothers' Employment Interruptions in Germany", *European Sociological Review*, Vol. 30, No. 5.