



拐点效应？二孩政策对

青年职业流动的影响探析

——基于全国 12 城市的实证研究

□ 李 芬 风笑天

摘 要：本文从家庭内专门化、择业偏好、人力资本和雇主歧视四个维度，探讨了二孩国策对青年职业流动之“拐点效应”的理论依据，并运用全国性调查数据予以验证。研究发现，生育对于青年职业流动的影响集中体现为子女出生后个体工作与家庭的冲突，但拐点效应显著作用于青年女性，对青年男性的影响较小。在二孩国策的推进下，上述拐点效应将愈加凸显，而幼龄儿童照顾的获得则是消减（再）生育对青年职业流动冲击的现实有效途径。

关键词：生育；职业流动；青年；二孩政策

纵观改革开放三十余载，亦是我国人口政策由“只生一个好”的计划生育时代到独生子女家庭专享的“单独二孩”时代，再到普惠的“全面二孩”时代之演变，以应对逐渐消解的人口红利、老龄化及低生育率陷阱。2017年4月出台的《中长期青年发展规划（2016—2025年）》则指出，正是人口结构的新特点新变化使得年青一代的工作和生活压力陡增，面临着就业、生育、养老等广泛的生命阶段性任务。在激烈的就业竞争与高企的养育成本之裹挟下，职场青年的生存焦虑无处遁形：“生（孩）”与“升（职）”，孰先孰后？“再生”之后能否“再升”？那么，生育是否真如职场青年所焦虑的那样，成为职业发展的拦路虎、事业曲线的滑铁卢？无疑，通过比较在子女出生前后青年的职业流动趋势是一种最为直观的分析途径，即以子女的出生作为时间的分界点，如果相对于子女出生前青年呈现向下的职业流动，则考虑生育对青年职业流动的拐点效应的存在。

本研究通过比较青年在生育前后工资收入、工作职责和岗位的相对变化，来判断其职业流动方向，借以验证拐点效应的真实性和适用条件，并希望为二孩政策下青年的职业流动提供预测性依据，以推动就业

环境与人口政策的优化、提升青年的自主性与获得感。

一、理论溯源：拐点效应从何而来？

生育是如何作用于青年的职业流动并产生性别差异的呢？经济学、劳动组织学与社会学为我们提供了多维度的解释视角。

1. 家庭内的专门化

经济学的专门化模式假设，一对夫妇是以家庭为单位进行共同决策的，故每一方将对自己具有相对优势的领域投入更多的时间，以使家庭效用最大化^[1]。通常，由于先天的生理特性与既有的性别收入差距，丈夫将增加有偿工作的投入而减少家务劳动的投入，妻子则反之，而生育将延续并强化原有的家庭内专门化。主要表现为：其一，生育后女性的家务时间增多、市场活动与个体闲暇时间减少，男性的时间配置则较少受到生育的影响；其二，子女的降生使得“以丈夫事业为主、妻子为辅”的家庭策略性就业安排显性化^[2]。正是两性在生育后时间配置和工作生产力上的差异，使得个体的人力资本与职业预期被重塑，继而影响其职业流动与回报。由此，可推导出另一个命



题,即女性对包括照顾子女在内的家务劳动的投入,实际上为已育男性向上的职业流动做出了贡献。

2. 工作匹配论与补偿差异论

是否所有的求职者均是以高收入为目标进行职业流动的呢?工作匹配论给出了肯定的答案。即,在就业信息不对称的情况下,职业流动不仅是劳动者实现收入快速增长的途径,也是雇主实现成本-收益效用最大化的筛选机^[3]。然而,如何解释女性在生育后偏好“母亲友好型”工作(如请假容易、通勤方便、稳定且压力小)?在补偿差异论看来,已育女性的这种择业策略,实际上是以适宜育儿的工作环境来弥补较低的收入^[4]。但是,考虑到目前劳动力市场的非充分竞争,职业的金钱性收益与非金钱性收益补偿并非是对等的,且收入常作为职业流动的重要衡量指标,故以非金钱性收益为择业动机的人群可能从客观结果上表现为向下的职业流动。而生育的介入则可能使得两性的择业偏好更为分化,职业流动的差异不可避免。

3. 人力资本理论

该理论的核心观点是人力资本的存量决定了个体在劳动力市场中的回报。按照该理论的界定,人力资本既包括通过学校教育获得的通用性人力资本,也包括进入劳动力市场之后通过在职培训和在特定岗位上持续积累的工作经验^[5]。由于通用性人力资本相对恒定,那么,专用性人力资本的增减是关键。而职业流动既是导致专用性人力资本发生变化的一个重要途径,也是人力资本-职业回报的连锁反应结果。考虑到现实生活中,女性更容易因生育而中断职业、为了兼顾工作与家庭更愿意选择“母亲友好型”职业,以及雇主偏好给予男性更多的培训机会,故生育使女性的专用性人力资本流失量与速度均大于男性,从而导致生育对女性的职业流动所造成的负效应要大于男性。

4. 雇主偏好与歧视

性别理论认为,在社会性别期待的潜在影响下,生育所引发的个体身份转变在家庭与职场两个系统内并非完全兼容,从而激发了雇主对两性职业流动的不同解读与行动策略。即,父亲身份与“家庭供养者”的传统性别角色高度吻合,故父亲身份可能被视为努力工作或对组织忠诚的一种象征,从而引发雇主偏好。相反地,由于母亲身份所暗含的“家庭照顾者”角色与专业的职场角色相背离,故其可能被视为二级劳动力而引发雇主歧视^[6]。而且,新古典经济学所假定的,女性因生育在人力资本积累、雇佣相对成本、产后工

作生产力等方面相较于男性的劣势,则构成了雇主歧视存在的现实基础。因而可推测,随着二孩政策的持续推进,劳动力市场中针对所有女性的统计性歧视和对女性就业者的工作表现进行偏见性预设的规范性歧视将有所抬头,并成为已育女性职业向上流动的内隐性障碍。

综上,生育通过改变个体的时间配置、工作投入度、择业偏好、人力资本存量和雇主的主观看法,而对其职业流动发生作用,但显然这种作用对于两性的影响程度并不一致。由此,本研究推测,生育对于青年的职业流动具有拐点效应,并对女性的作用更为明显。鉴于我国女性的就业模式已然由单位制时期的持续性就业向发达国家的M型中断式就业过渡^[7],随着生育政策的进一步调整,这种拐点效应轻则体现为挫伤女性青年的就业积极性、职业流动不畅,重则是以女性青年劳动力被抛出劳动力市场及其“主妇化”^[8]为代价的。

二、研究设计

1. 资料来源

本文使用的数据源于国家社科基金重大项目“我国生育政策调整带来的新社会问题研究”和重点项目“计划生育政策调整的社会影响研究”。该调查横跨我国东中西部的12座城市,以城市中的幼儿园在读生、小学生及初中生的家长作为对象,采用多阶段随机抽样的方法抽取样本。调查发出问卷8687份,收回有效问卷7778份。根据世界卫生组织对青年的界定(联合国世界卫生组织在2013年确定的年龄分段:0~17岁为未成年人,18~44岁为青年人,45~59岁为中年人,60岁以上为老年人)以及女性生育的极限年龄,本文将进入分析的对象年龄限定在40岁以下,最终进入模型分析的样本为5324个。

2. 主要变量的测量

本研究的因变量是已育青年的代内职业流动,具体是以子女的出生作为时间的分界点,通过工资收入、工作职务和工作岗位在生育前后的相对变化来判断其职业流动方向。在操作化的过程中,分解为工资收入、工作职务和工作岗位三个维度的有序变量,并按照流动的方向进行赋值。为了突出生育对于青年职业流动的作用,本研究的自变量包括子女的数量和年龄、工作对家庭的冲突、家庭对工作的冲突(工作与家庭的双向冲突是通过专门的工作-家庭冲突量表经因子

表 1：已育青年的基本情况

变量名称	百分比 (%)	变量名称	百分比 (%)
性别 (N=5284)		个人收入水平 (N=4738)	
父亲	1404 (26.6%)	2000 元及以下	696 (14.7%)
母亲	3880 (73.4%)	2001~4000 元	1953 (41.2%)
年龄 (N=5323)		4001~6000 元	1038 (21.9%)
30 岁以下	518 (9.7%)	6001~9000 元	555 (11.7%)
31~35 岁	1856 (34.9%)	9001~12000 元	213 (4.5%)
36~40 岁	2949 (55.4%)	12000 元以上	283 (6.0%)
受教育水平 (N=5311)		子女数量 (N=5316)	
初中及以下	1056 (19.9%)	1 个	3850 (72.3%)
高中 / 中专	1465 (27.6%)	2 个	1354 (25.4%)
大专	1100 (20.7%)	3 个及以上	112 (2.1%)
本科	1404 (26.4%)	独生子女身份 (N=5288)	
研究生	286 (5.4%)	独生子女	1261 (23.8%)
		非独生子女	4027 (76.2%)

分析后得到的两个综合因子)、个体的时间配置(工作、家务与闲暇时间)、在工作与家庭的相对投入、子女 3 岁前及其当前的照顾者、配偶就业情况、与老人居住情况等。同时,个体属性、人力资本及部分就业特征则作为控制变量纳入。

三、拐点效应的非均衡性： 职业流动趋势比较

在家庭生命周期中,虽然生育事件的里程碑意义不言而喻,但是经过传统社会规范和现实就业环境的相互杂糅,生育对于两性的职业流动和职业发展带来不一样的影响。统计结果显示,无论是在工资收入、工作职务和岗位的客观变化方面,还是在职业生涯高原(职业生涯高原是指个体自我觉察职业晋升可能性变小的一种负面心态,在操作化过程中处理为虚拟变量)的主观心态上,已育男性和女性都存在着显著差异。并且,生育事件一方面固化原有的职业性别隔离,另一方面又重塑着生育后的职业新格局。

从就业状况来看,由于本研究的样本为就业高峰人群,故已育青年的整体就业比例较高(均超过 75%),但已育女性的未就业比例(24.8%)显著高于已育男性(14.7%)。

就收入的绝对值而言,生育后两性收入差距显著。根据组中值测算,已育男性的平均月收入为 5824 元,

而已育女性的平均月收入为 4568 元,二者相差 1256 元,且通过了差异性检验。有经济学家认为,母亲收入的减损是造成性别收入差距的一个重要来源^[9]。可见,生育行为极有可能加剧生育前已存在的性别收入差距。

就收入的相对变化而言,虽然大部分青年报告生育前后没有变化,但是已育男性报告收入增加的比例高于已育女性,而已育女性报告收入减少的比例大于已育男性(见表 2)。据此,本研究进一步考察了生育前后两性收入变化的均值:生育后男性收入平均增长 2954 元,而女性收入平均增长 2359 元,前者的增幅大于后者。就生育和两性收入的关系而言,美国的追踪调查曾验证过,生育导致女性收入的减少与男性收入的增加^{[10][11]}。虽然由于截面数据与统计不显著的缘故,本研究无法直接导出类似结论,但值得以后深入探究。

表 2：已育青年的职业流动与心态 (%)

变量	变化情况	男性	女性	合计
工资收入	增加	34.9	31.3	32.3
	没变化	60.9	61.2	61.1
	减少	4.2	7.5	6.6
N		1344	3540	4884

$\chi^2=19.193, df=2, P=0.000$

续表

变量	变化情况	男性	女性	合计
工作职务	变高	28.1	24.7	28.5
	没变化	68.1	66.5	65.5
	变低	3.8	8.9	6.0
<i>N</i>		1357	3577	4934
$\chi^2=38.159, df=2, P=0.000$				
工作岗位	变好	22.2	20.8	21.2
	没变化	71.9	68.6	69.5
	变差	5.9	10.6	9.3
<i>N</i>		1358	3590	4948
$\chi^2=26.031, df=2, P=0.000$				
职业生涯高原	是	57.1	69.2	65.8
	否	42.9	30.8	34.2
<i>N</i>		1348	3530	4878
$\chi^2=62.741, df=1, P=0.000$				
成就动机	低	31.5	44.6	41.0
	高	68.5	55.4	59.0
<i>N</i>		1368	3591	4959
$\chi^2=70.052, df=1, P=0.000$				

研究还显示,虽然大部分青年报告生育后仍然从事相同的岗位或职务职称没有改变,但两性在工作职务和岗位的流动方向上均存在显著差异。如表2所示,相较于已育男性,无论是工作职务还是岗位,已育女性报告向下流动的人群皆多于男性。经济学家史密斯曾从收益交换的角度对于这种现象予以了解释。他指出,女性之所以在生育后出现收入减少、职务变低、岗位变差等向下的职业流动,那是为了换取适宜育儿的工作环境^[12]。但是,已育女性对“母亲友好型”工作的这种偏好,将进一步固化原有的职业性别隔离。无独有偶,本研究接下来的发现也验证了上述推断。即,“蓝领”与“粉领”职业壁垒在已育青年中依然泾渭分明,原有的职业性别隔离被延续。而这种横向隔离,实际上是和纵向的职业性别隔离、性别收入差距相挂钩的,具有内在逻辑的一致性^[13],亦是导致已育女性职业向下流动的内嵌结构性因素。

相呼应地,上述职业流动的客观结果也投射到已育青年的职业心态上。如表2所示,已育男性保持了

较积极的职业心态,表现为高成就动机与低职业生涯高原发生率。而大多数已育女性则笼罩在职业生涯高原的心理阴影中,成就动机明显被抑制。无疑,这种负面的职业心态,将放大生育后职场客观变化的负面效应,进一步给工作母亲套上心灵的枷锁,从而使其职业的发展陷入停滞或加速向下流动。

四、生育的介入:职业上升通道的重塑

鉴于社会对两性生育和抚养行为的不同期待以及二者所实际承担的家庭分工,影响两性生育前后职业相对变化的因素也必然呈现出差异。那么,青年的职业流动在多大程度上受到生育的影响?职业上升通道是否依旧通畅?本研究运用有序逻辑斯蒂回归的方法,分别从工资收入、工作职务和工作岗位三个维度予以考察,并比较性别之间的异同。

1. 加薪:工作与育儿冲突首当其冲,对女性的冲击更甚

如表3,无论男性还是女性,第二个孩子的年龄、家庭对工作的冲突和工作满意度均对其收入有影响。在控制其他变量的情况下,随着第二个孩子年龄的增加,已育青年的收入增加几率有所提高。对于家长而言,孩子在不同年龄阶段所承担的抚育劳动量不尽相同,因而孩子的数量和年龄均是制约已育人群职业发展的重要因素^{[14][15]}。在这里,本研究不仅印证了已有的研究结果,还进一步发现,子女的年龄较之于子女的数量更能影响已育青年的收入。

相较于对工作不满意者,对工作表示满意和持中立态度的已育青年的收入增长几率显著提高。这说明对工作的自我认同和激励是实现收入增长的重要主观条件。同时,鉴于家庭和工作领域在同一个体内的争夺和此消彼长,家庭对工作的冲突则使已育青年收入增长的几率均有所下降。

除此之外,配偶就业状况、单位性质、进修经历和成就动机则显著影响已育男性的收入变化。在其他变量保持不变的情况下,妻子从事兼职工作的男性的收入增长几率是妻子从事全职工作的男性的2.702倍(Exp[0.994]=2.702)。可见,已育男性的职业发展在一定程度上是以已育女性承担更多的家庭照顾为代价的,而且传统的“男主外女主内”家务分工模式在现代城市中依然具有强大的生命力。而单位的不同属性则可能加速或抑制收入的增长。在本研究中,相较于从事个体经营的已育男性,在国有部门工作的已

表 3：已育青年工资收入变化的影响因素

变 量	男性模型		女性模型	
	回归系数	标准误	回归系数	标准误
第二个孩子的年龄	0.089*	0.044	0.133***	0.037
配偶就业状况 (全职工作 =0)				
未就业	0.349	0.308	0.509	0.303
兼职工作	0.994*	0.437	0.011	0.478
单位性质 (自我雇佣 =0)				
国有部门	1.407*	0.569	0.466	0.462
市场组织	0.713	0.378	0.416	0.347
进修与否 (否 =0)	1.155***	0.293	0.392	0.237
闲暇时间	0.017	0.024	0.041*	0.021
投入重心 (家庭 =0)	0.181	0.296	1.150***	0.297
家庭对工作的冲突	-0.431***	0.146	-0.293*	0.115
工作对家庭的冲突	-0.014	0.148	-0.535***	0.131
工作家庭冲突度 (冲突大 =0)				
没有冲突	-0.275	0.461	0.312	0.400
冲突小	-0.576	0.386	0.902***	0.283
成就动机 (高 =0)	-0.809*	0.321	-0.235	0.242
工作满意度 (不满意 =0)				
满意	2.053***	0.497	1.382***	0.423
一般	1.838***	0.519	0.999*	0.423
截点 1	1.298	8.423	4.476	6.231
截点 2	6.861	8.437	9.220	6.248
-2 Log Likelihood	466.856		670.028	
Pseudo R ²	0.379		0.303	
N	1403		3880	

注：1. 限于篇幅，仅列出影响显著的变量；2.***p<0.005, **p<0.01, *p<0.05

育男性的收入增长几率是前者的 4 倍 (Exp [1.407] =4.084)。这似乎也为我们解读在自主创业一片叫好声中“国考”的“高烧不退”现象提供了新的注脚。同时，近年来接受过职业相关培训的已育男性的收入增长几率是未接受过培训者的 3 倍 (Exp [1.155] =3.174)，这说明就职后对人力资本的继续投资是提高收入的重要引擎。此外，成就动机的高低也能带来不同的职业回报。在本研究中，低成就动机将使已育男性的收入增长下降 55.5% (Exp [-0.809] =0.445)。

通过模型的比较发现，已育女性收入变化的相关

因素则更多地来源于工作和家庭两个领域的冲突。具体地，在其他因素保持不变的情况下，虽然随着工作对家庭的冲突升级，已育女性收入增长的几率将下降 41.4% (Exp [-0.535] =0.586)；但是若能将该冲突保持在合理的程度，则发现，冲突感受较小者的收入增长几率是冲突感受较大者的 2.465 倍 (Exp [0.902] =2.465)。在这里，工作 - 家庭冲突之所以对已育女性收入的增长具有正向作用，原因在于工作对家庭的冲突的增大也意味着已育女性加大了对工作领域的时间与精力投入及资源的转移，而在工作领域投入和产



出亦是呈正比的，故最终转化为经济性回报的增多。

表 4：生育后两性的时间配置

	工作小时 / 天	家务小时 / 周	闲暇小时 / 周
男性	8.576	5.702	13.211
女性	8.027	9.005	11.582
N	4667	4928	4758
	$F=65.750,$ $df=1, P=0.000$	$F=104.555,$ $df=1, P=0.000$	$F=14.281,$ $df=1, P=0.000$

研究还显示，生育后青年男性与女性的时间配置存在显著差异。如表 4，男性的每天工作小时数和每周的闲暇时间显著高于女性，女性每周的家务时间显著高于男性。由于本研究所界定的闲暇时间是将家务劳动和子女照顾时间排除在外的，故已育女性的闲暇时间增多则意味着其进行职业培训和继续深造等活动的可能性增加，而后者则有利于人力资本存量的积累。本研究发现，已育女性每周的闲暇每增加 1 小时，则其收入增长的比率将提高 4.2% (Exp [0.041] =1.042)。在一定程度上，验证了贝克尔的“投资专门化”假设，即在市场工作领域的投入与其市场回报成正比。因此，在控制其他变量的情况下，将时间和精力更多地投入工作领域的已育女性的收入增长几率是将生活重心置于家庭领域的已育女性的 3.158 倍 (Exp [1.150] =3.158)。

2. 升职：儿童照顾的获得是关键

由表 5 可知，家庭对工作的冲突、幼龄儿童的照顾、职业流动方式和工作满意度是影响已育青年职务升迁的共同因素。具体地，在其他因素不变的情况下，家庭对工作的冲突每增加一个量级，已育男性和已育女性的职务升迁几率分别下降 28.3% 和 34.6% (Exp [-0.332] =0.717, Exp [-0.424] =0.654)。相较于对工作不满意者，对工作持赞同态度的已育男性和女性的职务升迁几率分别是前者的 3 至 4 倍 (Exp [1.317] =3.732, Exp [1.492] =4.446)，而对工作持中立态度的已育女性的职务升迁几率则是前者的 3 倍 (Exp [1.187] =3.277)。

同时，职业流动方式则按性别对已育青年的职务升迁产生南辕北辙的效果。相较于通过国家分配而实现流动者，以自谋职业的方式实现流动的已育男性的职务升迁几率提高了两倍 (Exp [1.107] =3.025)，而同样以此方式实现流动的已育女性的职务升迁几率则下降了 60.7% (Exp [-0.933] =0.393)。可能的解

释是，劳动力市场的性别歧视已使已育女性的职业天花板若隐若现，而后者在择业时为了平衡工作和子女抚育而偏好“家庭友好型”工作，则更是迫使其过早地进入了职业发展的慢车道。

在本研究中，类似的这种性别差异还体现在幼龄儿童的照顾对已育青年职务变化的影响。相较于已育女性本人独自照顾，孩子在 3 岁前由夫妻共同照顾将使得已育女性的职务升迁几率增加 117.7% (Exp [0.778] =2.177)，从而验证了家庭支持对于已育女性职业发展的重要性。同时，相对于已育男性本人照顾，孩子在 3 岁前由其配偶独自照顾，将使得已育男性职务升迁的几率下降 86.9% (Exp [-2.031] =0.131)。这似乎与“男主外、女主内，各司其职、互不干扰”的传统印象相背离。这表明，城市男性在育儿活动中参与度的提高、性别平等又向前迈出了一大步，是时代进步的象征。首先，就客观条件而言，在育儿活动最为繁重的 0 至 3 岁阶段，在没有其他“外援”的情形下，即使有已育女性的全身心投入，城市男性也不可能完全从育儿活动中抽离出来而“独善其身”。这里，也预示着家庭其他成员（如老年父母）所提供的育儿支持对于青年职业发展的重要意义。其次，从主观情感出发，城市夫妻关系的亲密度更高，且被现代性教育赋予了更多的男女平权意识，因此，已育男性对家庭劳务分工可能具有更多的参与意识而非“袖手旁观”。如此一来，已育男性势必会为抚育 0 至 3 岁的幼儿付出一定的时间和精力，从而对其工作有所影响。

除此之外，已育男性的职务变化明显还受到单位性质的影响。在其他变量保持不变的情况下，供职于市场组织的已育男性的职务升迁几率是从事个体经营者的 3.139 倍 (Exp [1.144] =3.139)。一方面，这说明在市场化的公司企业中个体晋升的渠道更为灵活；另一方面，也预示着工作职务（或职称）在如今号召全民创业、组织结构趋于扁平化的时代正逐渐失去普适性。

通过模型比较，居住模式、人力资本、主观心态等因素则作用于已育女性的职务变化。具体地，控制其他变量后，相较于来自城市家庭的已育女性，来自农村家庭的已育女性的职务升迁几率下降了 45.2% (Exp [-0.601] =0.548)。由于本研究中的女性被访者业已在城市工作或定居，因此，就社会网络资源而言，土生土长的城市女性可能更具有“地利人和”的优势，并利用这种先赋性的优势为自己的职业发展加

表 5：已育青年职务变化的影响因素

变 量	男性模型		女性模型	
	回归系数	标准误	回归系数	标准误
家庭对工作的冲突	-0.332*	0.160	-0.424***	0.121
受教育水平（初中及以下 =0）				
研究生	-0.212	1.050	0.703	0.795
本科	0.324	0.592	-0.148	0.534
大专	-0.199	0.541	-0.732	0.456
高中 / 中专	-0.239	0.395	-0.645*	0.318
家庭来源（城市 =0）	-0.089	0.328	-0.601*	0.269
单位性质（自我雇佣 =0）				
国有部门	1.164	0.617	0.312	0.482
市场组织	1.144**	0.436	0.133	0.355
职业流动方式（国家分配 =0）				
自谋职业	1.107*	0.529	-0.933*	0.474
社会网	0.975	0.558	-0.633	0.482
健康状况（差 =0）				
好	0.586	0.787	1.019*	0.501
一般	0.144	0.383	-0.228	0.276
是否与女方父母同住（同住 =0）	-0.559	0.406	-0.643*	0.305
孩子 3 岁前的主要照顾者（本人 =0）				
社会服务	-0.673	1.244	0.783	0.614
祖辈	-1.416	0.922	0.314	0.294
夫妻共同	-1.001	0.939	0.778*	0.360
配偶	-2.031*	0.920	-0.555	0.923
投入重心（家庭 =0）	-0.033	0.321	0.618*	0.309
进修与否（否 =0）	0.568	0.316	0.586*	0.249
工作满意度（不满意 =0）				
满意	1.317**	0.550	1.492***	0.428
一般	0.988	0.584	1.187**	0.425
职业生涯高原（是 =0）	0.468	0.334	0.567*	0.268
截点 1	1.645	9.333	9.191	6.518
截点 2	7.923	9.327	14.198	6.553
-2 Log Likelihood	406.701		623.174	
Pseudo R ²	0.379		0.368	
N	1404		3880	

 注：1. 限于篇幅，仅列出影响显著的变量；2. *** $p < 0.005$ ，** $p < 0.01$ ，* $p < 0.05$



速。再者，就人力资本的早期投资而言，城市中相对丰富的教育资源以及家庭中无性别偏好的教育投资，都为成长于城市的女性的职业之路奠定了良好的发展基础。同理，得益于计划生育政策在城市的普及，令“生男生女都一样”的理念几乎渗透到每个城市家庭，甚至近年来在某些城市家庭还出现了明显的“女孩”偏好，掀起了有别于传统的“女儿养老”和“女方父母帮带外孙”的热潮。因此，在本研究中可以看到，女性与自己父母同住有助于其职务的向上流动。在其他因素不变的情况下，相较于与自己父母同住的已育女性，与自己父母分开居住的已育女性的职务升迁几率下降了47.4% (Exp [-0.643] =0.526)。再次验证，儿童照顾的获得为女性的升职保驾护航，而城市中趋于由女方父母提供育儿支持。

从人力资本来看，已育女性的学历、进修经历及其职务升迁并非完全呈正向关系。在其他变量不变的情况下，近年来进修的经历将使已育女性的职务升迁几率增加79.7% (Exp [0.586] =1.797)。可见，进修经历作为人力资本的再投资在这里继续发挥着效用。同时，相较于初中学历以下的已育女性，高中(或中专)

学历的已育女性的职务升迁几率则降低了47.6% (Exp [-0.645] =0.525)。而且，可以看到，只有当受教育水平达到研究生层次时，学历对已育女性的职务升迁才呈现正向作用(尽管并不显著)。可见，首次进入职场的受教育水平并非个体职务流动的唯一要素，还有赖于个体在特定工作中的经验和技能积累。

此外，在控制其他变量后，身体健康的已育女性的职务升迁几率是身体较差者的2.77倍 (Exp [1.019] =2.770)，而将时间和精力更多地投向工作领域并努力克服职业生涯高原这种主观认知障碍，则使已育女性的职业升迁几率分别提高85.5%和76.3% (Exp [0.618] =1.855, Exp [0.567] =1.763)。

3. 变岗：工作认同、子女照顾与人力资本的多重需求

如上，工作认同不仅对已育青年的收入增长和职务升迁具有正向作用，还对其岗位流动产生相似的影响。由表6观之，在其他因素不变的情况下，相较于不满意现有工作者，对工作持满意态度的已育男性和已育女性的岗位向上流动几率分别提高了近3倍 (Exp [1.049] =2.855, Exp [1.061] =2.889)。

表6：已育青年岗位流动的影响因素

变 量	男性模型		女性模型	
	回归系数	标准误	回归系数	标准误
家庭来源 (城市=0)	0.276	0.337	-0.532*	0.253
每天工作时间	-0.660*	0.346	0.137	0.272
每天工作时间的二次项	0.035*	0.018	-0.006	0.016
家庭对工作的冲突	-0.021	0.158	-0.322**	0.114
工作对家庭的冲突	0.200	0.165	-0.291*	0.130
进修与否 (否=0)	0.390	0.317	0.657**	0.238
工作满意度 (不满意=0)				
满意	1.049*	0.520	1.061**	0.404
一般	0.727	0.554	0.704	0.400
孩子3岁前的主要照顾者 (本人=0)				
社会服务	-0.940	1.215	0.827	0.588
祖辈	-1.059	0.862	0.116	0.279
夫妻共同	-1.834*	0.902	0.458	0.336
配偶	-1.263	0.846	0.397	0.863
健康状况 (差=0)				
好	-0.227	0.786	1.021*	0.475
一般	-0.458	0.388	-0.275	0.260

续表

变 量	男性模型		女性模型	
	回归系数	标准误	回归系数	标准误
截点 1	-10.217	9.515	1.886	6.076
截点 2	-4.346	9.491	6.354	6.084
-2 Log Likelihood	415.086		700.158	
Pseudo R ²	0.315		0.290	
N	1404		3880	

注：1. 限于篇幅，仅列出影响显著的变量；2.***p<0.005, **p<0.01, *p<0.05

就已育男性而言，影响其工作岗位向上流动的因素还包括每天工作的小时数和幼龄儿童的照顾。控制其他变量之后，相较于已育男性本人独自照顾子女，孩子在3岁前夫妻共同照顾使其工作岗位向上流动的几率下降了74.0% (Exp [-1.834] =0.160)，从而再次提示家庭其他成员（如老年父母）所提供的育儿支持的重要性及必要性。而已育男性的工作时长与其工作岗位的向上流动，则呈现出一种U型的非线性关系。在控制了其他变量的情况下，每天工作小时数的增加并不能提高已育男性工作岗位向上流动的可能性，但是达到一定的工作小时之后则使其工作岗位向上流动的几率大为提高。由模型的回归系数来测算，这个日工作小时数的临界点大约为9.429个小时。即，唯有每天工作时长超过9.429个小时，已育男性工作岗位向上流动的可能性才开始增加。若以每天工作8小时为一般标准，则意味着加班成为已育男性工作岗位向上流动的必经之路。或许，这也是加班文化在企业中盛行的根源之所在。

就已育女性而言，影响其工作岗位向上流动的因素还包括部分个人特征、工作与家庭双向冲突以及进修经历。个体特征方面，在其他因素不变的情况下，成年前生活在农村的经历使得已育女性工作岗位向上流动的几率下降了41.3% (Exp [-0.532] =0.587)；相较于身体不佳者，健康的已育女性工作岗位向上流动的几率是前者的2.776倍 (Exp [1.021] =2.776)，再次印证了“身体是革命本钱”的群众智慧。其次，无论是职业角色所引发的工作对家庭活动的干扰，还是由家庭角色所引发的家庭对工作的干扰，均不利于已育女性工作岗位的向上流动。此外，进修经历亦有利于已育女性工作岗位的向上流动。控制其他变量之后，进修经历将使已育女性工作岗位向上流动的几率增加92.9% (Exp [0.657] =1.929)。

五、结论与讨论

基于全国12城市的实地调查，本研究以生育作为分水岭，比较了青年在生育前后工资收入、工作职责和工作岗位的相对变化，以测量职业流动的方向及其影响因素。研究发现：

第一，由于孩子出生后青年女性的时间冲突、行为冲突与压力冲突均高于男性，因而女性面临更大的工作与家庭冲突，导致生育对于青年职业流动的拐点效应显著作用于女性。

第二，子女（尤其是第二个子女）的年龄对已育青年的职业流动具有正向作用，因此，幼龄儿童照顾的获得是已育青年职业向上流动的重要保障。在本研究中，它可通过协调家庭内资源来实现：生育后女性与娘家同住或者妻子选择兼职工作。前者有益于已育女性的职务晋升，后者则能够促进已育男性收入的增长。

第三，进修经历和健康体魄正向作用于已育青年的职业流动，且原生家庭在城市的女性更容易获得工作职务的晋升与工作岗位的向上流动。同时，生育后通过个人能力谋职的男性比以同种方式实现职业流动的女性更容易实现职务的升迁。

综上观之，随着二孩政策的全面推进，子女数量的增加必将进一步加剧已育青年的工作与家庭冲突，但生育对于职业流动所带来的这种拐点效应可能更加明确地指向女性，而非男女“均沾”。毕竟，按照标准人力资本理论来理解，生育之所以能对青年的职业流动产生负面影响，其首要原因在于子女出生后个体的家庭领域向工作领域入侵，而对工作领域的时间与精力投入的减少则意味着人力资本投资的削减，不足以支撑职业的“匀速”发展，从而呈现下滑的态势。然而，在现实生活中，传统的家庭性别分工、固有的



劳动力市场歧视以及逐渐失灵的“制度庇护”，均将已育女性推向职业发展的劣势。那么，如何才能消减这种拐点效应呢？

受上述启发，可结合我国的实际情况来因地制宜地寻求解决之道。比如，在幼龄儿童照顾方面，老人帮带孙辈是我国自古以来的优良传统，也是我国已育女性较之于西方女性在保证持续就业方面的独特优势。在城市中，继续发扬这一优良传统，不仅能够实现家庭劳务与资源的重组、增强代际互动，还能够解决双职工家庭育儿的燃眉之急，为青年的职业发展铺平道路。不过，照顾二孩的祖辈年事已高、身体每况愈下以及曾经不愉快的抚育经历，均可能成为制约因素^[16]。企业中，则可以效仿西方成熟的做法，引入弹性工作制和内设托儿中心，以便已育女性平衡工作与家庭；同时，重启工会的协调功能，为已育人群争取更多的福利与资源。在制度层面上，为多子女家庭提供育儿津贴或减免收入所得税，借此由社会来分摊育儿成本；设立带薪的父亲假期，鼓励已育男性对育儿行为的参与；尽快出台反性别歧视法，避免政策（或制度）成本对女性群体的各种“转嫁”，削减女性职

业上升的阻力。对于有二孩生育计划的女性，则应合理规划首次生育年龄和两孩的生育间隔，将生育对职业发展的负面影响降至最低。

当然，本研究的局限在于未能追踪个体的整个劳动生命周期，故不排除生育对职业流动的拐点效应可能会随着子女年龄的增长而趋弱，或者随着个体步入中年、同时肩负上有老下有小的照顾重担而趋强。并且，到2020年，我国的生育政策将由计划生育期过渡到家庭计划期，生育权将全面回归至个人和家庭^[17]。那么，生育与青年职业流动之间的关系则面临更加复杂多变的情境，需要持续地关注与推进。■

[基金项目：国家社科基金重点项目“计划生育政策调整的社会影响研究”（14ASH013）和国家社科基金重大项目“我国生育政策调整带来的新社会问题研究”（14ZDB150）阶段性成果]

李芬：武汉行政学院理论中心教师，社会学博士
风笑天：南京大学社会学院教授，博士生导师
责任编辑 / 王珑玲

参考文献：

- [1] [2] Becker, P.E. & P.Moen. Scaling Back: Dual-Earner Couples' Work-family Strategies [J]. Journal of Marriage and the Family, 1999, 61: 995-1007.
- [3] Mortensen, D.T. Job Search, the Duration of Unemployment, and the Phillips Curve. American Economic Review, 1970 (5): 714-717.
- [4] [12] Smith, A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. In R.H. Campbell (Ed.), Works and Correspondence of Adam Smith [M]. London: Oxford University Press, 1976.
- [5] Mincer, J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution [J]. Journal of Political Economy, 1958, 66 (4): 281-302.
- [6] Correll, S.J., Benard S. & I. Paik. Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? [J]. American Journal of Sociology, 2007, 112: 1297-1333.
- [7] 金一虹. 社会转型中的工作母亲 [J]. 学海, 2013 (2): 56-62.
- [8] 吴小英. 主妇化的兴衰：来自个体化视角的阐释 [J]. 南京社会科学, 2014 (2): 63-68.
- [9] Glass, J. Blessing or Curse? Work-family Policies and Mothers' Wage Growth Over Time. Work and Occupations, 2004, 31: 367-394.
- [10] Lundberg, S. & E. Rose. Parenthood and the Earnings of Married Men and Women [J]. Labor Economics, 2000 (7): 689-710.
- [11] Glauber, R.. Race and Gender in Families and at Work: the Fatherhood Wage Premium [J]. Gender & Society, 2008 (1): 8-30.
- [13] 卿石松, 郑加梅. 职位性别隔离与收入分层 [J]. 南方人口, 2013 (6): 62-67.
- [14] Dex, S., H. Josh, S. Macran & A. McCulloch. Women's Employment Transitions Around Childbearing [J]. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 1998, 60 (1): 79-98.
- [15] 张川川. 子女数量对已婚女性劳动供给和工资的影响 [J]. 人口与经济, 2011 (5): 29-35.
- [16] 李芬, 风笑天. 照料“第二个”孙子女?——城市老人的照顾意愿及其影响因素研究 [J]. 人口与发展, 2016 (4): 87-93.
- [17] 陈友华, 苗国. 意料之外与情理之中：单独二孩政策为何遇冷 [J]. 探索与争鸣, 2015 (2): 48-53.