

城镇女职工再生育后的职业发展支持及其效用^{*1}

刘金华 彭敬 刘渝阳

【摘要】：为了降低女职工因生育行为对职业发展的影响，本文以多中心治理理论为基础，构建“市场—社会—家庭—女性个体”四个中心的职业发展支持体系。研究发现，相较于单中心的治理体系，多中心治理体系能更好地降低生育对女职工职业发展的影响；从具体的就业支持措施看，降低企业对女职工的就业歧视，提高女职工对企业保护生育期女性就业权益的满意度，建立和完善社会化托幼服务体系，提高祖辈身体健康水平等措施，能够显著地降低生育孩子对女职工职业发展的影响；但是，在人口老龄化、延迟退休年龄、晚婚晚育等背景下，多中心治理体系支持女职工职业发展仍将面临巨大困难。

【关键词】：生育；职业发展；角色冲突；多中心治理理论

【中图分类号】：C913；C923 **【文献标识码】**：A **【文章编号】**：1006—012X（2017）—03—0031（07）

一、引言

中共中央、国务院《关于实施全面两孩政策改革完善计划生育服务管理的决定》提出，“依法保障女性就业、休假等合法权益，支持女性生育后重返工作岗位，鼓励用人单位制定有利于职工平衡工作与家庭关系的措施”。激进自由派女性主义者认为，“妇女越少地介入到自然生育过程，她们就有越多的时间和精力参与到社会生产过程里。”^[1]生育和就业是育龄妇女生命历程中两大重要的事件，对大多数女性来说，二者之间存在时间博弈。新中国成立后到改革开放以前，国家法律体系赋予了女性一切平等权利，同时，由于实行计划经济制度，女性劳动力和男性一样，由国家根据需要分配到各个领域，^[2]并且女性就业后得到终生雇佣，^[3]企业的公有制性质保证了女职工在育龄期间的工资和生育津贴不受影响，因此，女职工很少因为生育孩子影响到自身就业。改革开放后，国家探索实行社会主义市场经济体制，劳动力资源由国家计划配置转变为市场配置，企业作为经营管理主体，按照利润最大化、效率优先和竞争上岗等原则招聘员工，^[4]国家赋予企业自主经营权利的同时，也将用工义务特别是缴纳生育保险完全交给企业，无疑增加了企业聘用女职工的用工成本，而受传统性别分工等因素的影响，女性成为就业权益易受损的群体。但客观上，我国经济突飞猛进的发展，为社会提供了大量的就业机会，女性就业率不断提高并保持较高水平。

自国家2014年实施单独两孩政策试点到2016年正式全面放开两孩政策以来，每对夫妇可以生育两个孩子，不过，生育政策的调整也进一步将职业女性生育与职业发展之间的矛盾凸现出来，使得育龄女性面临更加不利的就业形势。为了促进我国人口长期均衡发展，国家已经通过正式立法提倡一对夫妇生育两个孩子，但对职业女性来说，生育必然面临与就业机会成本之间的博弈，如何降低职业女性因生育而失去就业的机会成本风险，促使女性实现生育和就业关系的平衡，是我国实施全面两孩政策必然要思考和解决的重要问题。

¹ * **基金项目**：本文系四川省社会科学院院级课题“全面两孩政策背景下四川省女性的就业意愿和行为研究”（16YB02）和四川省社会科学院第二届“学术新苗”项目“全面两孩政策对城市女性就业影响的调查研究”的阶段性研究成果。

作者：刘金华，副研究员，博士，硕士生导师，武汉大学社会保障研究中心（四川省社会科学院经济研究所），湖北武汉430072
彭敬，硕士研究生，四川省社会科学院经济研究所，四川成都610072

刘渝阳，副研究员，博士，四川省社会科学院经济研究所，四川成都610072

二、文献综述

在历史长河中,由于男女两性在生物学意义上的区别,^[5]使女性在家庭中承担着更多的相夫教子、照顾家庭的责任。很多国家先后进行的妇女解放运动,让妇女从家庭劳动领域逐步走向社会劳动领域,育龄妇女由此不得不面临社会生产和家庭生产的双重压力。张川川(2013)^[6]研究发现,生育子女的数量增加对城镇已婚女性的劳动供给和在业女性的工作时间投入具有显著影响;朱立凡(2012)^[7]认为,生育和抚养婴幼儿会改变女性劳动供给的周期和时间,使得职业女性不得不面临生育和就业冲突的难题;林建军(2014)认为,生育政策调整会给女性带来更大的生育压力和就业压力,如果这些压力得不到外部的分担和支持,极有可能影响到女性的职业发展;^[8]宋健等(2015)研究发现,生育二孩和家中有婴幼儿会显著降低母亲的就业可能性;^[9]杨菊华(2014)认为,生育政策调整会影响女性的职业流动和终身发展;^[10]宋全成和文庆英(2015)认为,职业女性会面临沉重的生育和抚养子女的压力,加重她们生育与职业、家庭和事业之间的角色冲突;^[11]李芬(2015)认为,生育与抚养孩子的行为会给女性的职业发展带来负面影响;^[12]南国铭等(2014)对韩国妇女就业状况研究发现,家庭中有婴幼儿子女会降低已婚女性的劳动供给;^[13]Sonja Drobni(2000)在对比美国和德国女性就业状况时发现,学龄前儿童会显著地增加单身母亲从全职就业到无业状态转变的可能性,美国的学龄儿童会显著地导致单身母亲从全职就业到无业状态的转变,但这种变化在德国的单身母亲身上表现则不显著;^[14]Anna Matysiak et al.(2013)研究意大利和波兰的女性就业时发现,两个国家的女性都面临严重的生育和就业冲突,但意大利的女性更有可能放弃工作,而波兰的女性更倾向于兼顾生育和就业关系;^[15]国际劳工组织(2009)认为,女性生育孩子后在处理工作和事业发展的关系时不得不对其中的挑战,女性很可能因为生育孩子而失业或者选择兼职就业。^[16]

由此可见,无论是在我国还是世界其它国家,作为生育主体的育龄妇女和作为劳动力的女职工,这两种身份之间都存在着普遍的角色冲突现象。育龄妇女生育子女对于人口再生产和人类社会发展的的重要性不言而喻,在她们为人类发展作出巨大贡献的同时,需要保护她们的就业权益不受损害。为了保障育龄妇女的就业权益,发达国家大多建立起完善的社会支持政策,如,瑞典制定了育儿假制度,父母在法定假期内,就业不会受到任何不利影响。^[17]国内学者对于如何保护育龄妇女在生育后的劳动权益,也提出了相应的对策,主要包括,第一,政府、企业、社会、家庭、个体等多个主体多方联动,协同应对;^[18, 19]第二,强调生育的社会性,制定配套的保障措施,^[20, 21]如,子女看护市场化等儿童照料体系、^[22, 23]减轻家庭和女性个人承担的沉重责任等;^[24, 25]第三,增强女性的职业规划能力,^[26]提高女性在劳动力市场中的不可或缺性。这些对策具有两个方面的特征,一是界定提供就业支持的主体,二是提出具体的就业支持对策。在理论上,这符合多中心治理理论的公共服务供给模式,多中心治理理论的核心是加强政府、市场和社会之间的协同共治,^[27]这种理念对于构建育龄妇女就业支持体系具有重要的指导意义。在平衡女职工生育和职业发展关系的支持体系中,政府的作用相对较为宏观,在微观分析时难以构建相应的观测指标测量其发挥的作用,因此,本文关注相对微观的“市场中心”和“社会中心”对平衡女职工生育和职业发展关系的作用;同时,笔者认为,作为传统照料孩子的责任主体——“家庭”仍然是支持女职工就业的重要主体;虽然“女性个体”是生育和职业发展冲突的直接承担者,但她们的个人特质也具有降低生育和职业发展冲突的作用。因此,本文试图在“市场中心”和“社会中心”的基础上,加入“家庭中心”、“女性个体”两个中心,构建“市场—社会—家庭—女性个体”4个中心的分析框架,来论证这一框架下企业支持、社会支持、家庭支持和女性个体因素对女职工的职业发展支持作用。

三、研究假设

基于上述认识,本文提出以下研究假设:

假设A:企业支持能够降低女职工再生育孩子对职业发展的影响。(A₁)与没有制定平衡生育和职业发展关系措施的企业相比,受雇于制定了该类措施的企业的女职工职业发展所受影响更小;(A₂)企业对女职工的就业歧视程度越小,她们职业发展所受影响越小;(A₃)女职工对企业保护生育期女性就业权益的满意度越高,她们生育孩子对职业发展的影响越小。

假设B:社会支持有利于降低女职工再生育对职业发展的影响。社会化的婴幼儿托幼服务越完善,对女职工职业发展的支持

作用越大，她们职业发展所受影响越小。

假设 C：家庭支持有利于降低女职工再生育对其职业发展的影响。(C₁) 家庭能够提供年幼子女照料的人数越多，女职工职业发展所受影响越小。(C₂) 丈夫照料孩子的意愿与女职工职业发展所受的影响相关。与丈夫不愿意照料孩子的女职工相比，丈夫愿意照料孩子的女职工的职业发展受影响更小。(C₃) 祖辈越年轻，对年幼孙辈的照料支持越大，女职工职业发展所受影响越小。(C₄) 祖辈健康状况越好，照料孙辈的可能性越大，对女职工的職業发展的支持也越大。

假设 D：通过提高女职工职业竞争能力、分担女职工照料孩子的责任等途径，可以减轻女职工再生育对其职业发展的影响。

假设 E：综合性的“市场—社会—家庭—女性个体”4 个中心对生育期女职工的職業发展的支持，比单一中心的職業发展支持更能保障女职工職業发展。

四、数据、变量及方法

1. 数据来源

本文数据来自于笔者 2016 年 7 ~ 11 月在成都市各区(市)县 103 家各类企业的调查。调查采用分层抽样方法，抽样规则为：第一，在成都市总工会下属 6 个产业委员会和成都市 20 个区(市)县(包括简阳市)各抽取 4 家企业；第二，在上述 26 个单位中，按照企业性质抽取企业，根据国有企业、民营/私营企业和外资/港澳台资企业的划分，产业委员会以 2 : 1 : 1、区(市)县以 1 : 2 : 1 的比例进行企业抽样；①第三，每家企业按照随机抽样的方法，各抽取 3 名已生育 1 个孩子和 3 名已生育两个孩子，且常住地为城镇的女职工。如果每家企业不能抽取足够的样本，则以实际能调查的最大个案数为准。由于调查对象为在城镇就业、有过生育行为的常住人口中的女性，部分女性受教育程度较高，能够较好的理解和填答问卷，因此，调查采用访谈和自填相结合的方式。最终共回收问卷 441 份，有效问卷 426 份，有效率 96. 6%。其中，生育一个孩子的的女职工 270 人，占 63. 38%，生育了两个孩子的女职工 156 人，占 36. 62%；受雇于国有企业、民营/私营企业和外资/港澳台资企业的女职工分别为 157 人、199 人、70 人，各占 36. 85%、46. 71%、16. 43%。

2. 主要变量及统计描述

(1) 因变量

本文因变量涉及到的核心概念是职业发展影响。笔者将生育对女职工职业发展的影响定义为生育后相对于生育前职业发展所表现出来的变化，这种变化体现在劳动参与、岗位调整、职位升迁、就业机会以及收入等方面。由于理论界普遍担心全面两孩政策对女性就业产生负面影响，所以，本文主要关注的职业发展影响是无影响和负向影响两类。对于极少部分被调查者认为有正向影响的，将其视为无影响。

在对职业发展的影响进行测量时，通过问题“您认为生育孩子对您职业发展的影响程度如何？”并提示影响主要表现在生育前后劳动参与、岗位调整、职位升迁、就业机会以及收入等方面的相对变化上，然后让被调查女职工在 0 到 10 分的范围内自评所受影响，0 分为无影响(少部分回答有正向影响的，也记为 0 分)，10 分为影响非常大。在数据分析时，按照以下标准将该变量转化成次序变量，0 分：无影响；1 ~ 3 分：影响较小；4 ~ 6 分：影响较大；7 ~ 10 分：影响非常大(变量赋值见表 1，下同)，再用多分类的次序 logistic 回归模型分析数据。调查结果显示，35. 68% 的女职工职业发展没有因为生育孩子而受到影响，64. 32% 的女职工职业发展都受到了不同程度的影响，其中，影响非常大的占 6. 34%。

表 1 主要变量赋值及统计描述

变量及赋值	频率	百分比 (%) /均值
职业发展影响程度: 无影响 = 1	152	35.68
影响较小 = 2	146	34.27
影响大 = 3	101	23.71
影响非常大 = 4	27	6.34
孩子个数: 1 个	270	63.38
2 个	156	36.62
企业支持		
平衡生育和职业发展关系措施: 无 = 0	279	65.49
有 = 1	147	34.51
对女职工的就业歧视 (0 到 10 分自评)	426	2.25 (均值)
生育期就业保护满意度: 不满意 = 1	34	7.98
一般 = 2	122	28.64
满意 = 3	270	66.68
社会支持		
婴幼儿托幼服务: 无 = 1	296	69.48
有, 但不完善 = 2	109	25.59
非常完善 = 3	21	4.93

家庭支持		
能协助照料年幼子女的人数	426	1.95 (均值)
丈夫照料孩子意愿: 不愿意 = 0	90	21.13
愿意 = 1	336	78.87
祖辈平均年龄: 70 + 岁 = 1	50	11.74
60 ~ 70 岁 = 2	175	41.08
60 岁以下 = 3	201	47.18
祖辈健康状况: 不健康 = 1	54	12.68
一般 = 2	175	41.08
健康 = 3	197	46.24
女性个体		
职业竞争能力: 不高 = 0	313	73.47
高 = 1	113	26.53
承担首要照料孩子责任: 否 = 0	173	40.61
是 = 1	253	59.39

(2) 自变量

根据已有文献对女性职业发展支持政策的论述,在企业支持方面,本文主要关注企业是否制定了“平衡生育和职业发展关系措施”、“对女职工的就业歧视”以及“生育期就业保护满意度”3个变量。“平衡生育和职业发展关系措施”在模型中处理为虚拟变量,分为“无”和“有”两类,没有该措施的占65.49%,有该措施的占34.51%;“对女职工的就业歧视”是一个连续变量,由被调查女职工根据自身实际情况在0~10分的范围内对受到的就业歧视程度进行自评,0分表示没有受到就业歧视,10分表示受到非常严重的就业歧视,所获样本的就业歧视均值为2.25分;“生育期就业保护满意度”用于测量企业是否注重保护生育期女职工的就业权益,分为“不满意”、“一般”和“满意”3类,分别占7.98%、28.64%、63.38%,在模型中处理为虚拟变量。

在社会支持方面,国外社会化婴幼儿托幼服务对女性职业发展具有促进作用,本文也关注了社会化“婴幼儿托幼服务”对女职工再生育后职业发展的支持作用。“婴幼儿托幼服务”在模型中处理为虚拟变量,区分为“无”、“有,但不完善”和“非常完善”3类,分别占69.48%、25.59%和4.93%。

在家庭支持方面,首先关注女职工在有协助照料年幼子女需求的时候,家庭中“能协助照料年幼子女的人数”的支持作用,该变量是一个连续变量,调查显示,平均每个女职工家庭中约有2名照料支持者;考虑到两性在子女照料上的不平衡责任,本文试图了解“丈夫照料孩子意愿”是否对女职工职业发展具有支持作用,该变量处理为虚拟变量,分为“愿意”和“不愿意”两类,其中,78.87%的女职工的丈夫愿意照料子女;祖辈是家庭中照料年幼孙辈的重要力量,但他们是否能够提供照料受到自身年龄和健康状况的影响,因此,本文考察了“祖辈平均年龄”和“祖辈健康状况”两个变量的影响,均处理为虚拟变量,将平均年龄分为“70岁以上”、“60~70岁”、“60岁以下”3组,分别占11.74%、41.48%、47.18%;健康状况分为“不健康”、“一般”、“健康”3类,分别占12.68%、41.08%、46.24%。

女性个体方面，在访谈中，部分女职工认为自身“职业竞争能力”较高，她们认为虽然生育孩子可能会影响工资收入和职业发展，但生育后返岗或再就业很少受到影响，因此，本文希望在分析中验证这一现象是否具有普遍性。在测量“职业竞争能力”时，主要通过女性自评的方式，对职业竞争能力“高”、“一般”、“差”的属性进行判断，由于自评职业竞争能力“差”的女职工人数较少，笔者将“一般”和“差”两类合并为职业竞争能力“不高”，自评职业竞争能力“不高”的占 73.47%， “高”的占 26.53%；另外，女职工职业发展所受影响受到自身照料孩子的实际状况影响，本文考察在女职工是否“承担首要照料孩子责任”之间职业发展所受影响差异，该变量处理为虚拟变量，选择“是”和“否”的分别占 59.39%、40.61%。

(3) 控制变量

全面两孩政策的实施，更多育龄妇女已经或者将要面临生育第二个孩子对其职业发展的影响，因此，模型中将生育“孩子个数”作为重要的控制变量，以发现在生育孩子个数不同的条件下各项职业发展支持措施的效果如何。

表 2 次序 logistic 回归结果

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
孩子个数	1.1825*** (3.2624)	0.6949*** (2.0036)	0.7690*** (2.1575)	1.8846*** (1.8846)	1.2993*** (3.6667)
企业支持					
平衡生育和职业发展关系措施 (否)	-0.1666 (0.8465)				-0.1125 (0.8936)
对女职工的就业歧视 (0-10 分)	0.5384*** (1.7133)				0.5398*** (1.7157)
生育期就业保护满意度 (不满意)					
一般	-0.4238 (0.6545)				-0.2980 (0.7423)
满意	-0.3727* (0.6889)				-0.3693* (0.6912)
社会支持					
婴幼儿托幼服务 (无)					

有，但不完善		0.1454 (1.1565)			0.2531 (1.2880)
非常完善		-0.9247** (0.3967)			-0.8639* (0.4215)
家庭支持					
能协助照料年幼子女的人数			-0.2087*** (0.8116)		-0.1776** (0.8373)
丈夫照料孩子意愿（不愿意）			-0.2361 (0.7897)		0.0597 (1.0615)
祖辈平均年龄（70+岁）					
60~70岁			-0.1173 (0.8894)		-0.1057 (0.8997)
60岁以下			-0.3485 (0.7057)		-0.6928** (0.5002)
祖辈身体健康（不健康）					
一般			-0.7960*** (0.4511)		-0.6189** (0.5385)
健康			-0.9705*** (0.3789)		-0.6549** (0.5195)

女职工个体因素					
职业竞争能力（不高）				0.2038 (1.2261)	0.2388 (1.2697)
承担首要照料孩子责任（否）				0.2191** (0.8032)	0.5072** (0.6022)
Prob > chi2	***	***	***	***	***
Log likelihood	-426.65	-523.75	-509.42	-525.36	-407.42
LR chi2	212.37	18.17	46.84	14.97	250.84
-2LL	***	***	***	***	***

注：（1）*、 $p < 0.1$ ，**、 $p < 0.05$ ，***、 $p < 0.01$ ；（2）变量栏括号内为对照组，模型栏括号内为风险比（OR）；（3）样本量 $N = 426$ 。

五、分析结果

模型设置的基本思路是在控制“孩子个数”的条件下进行，第一步，先选取“市场—社会—家庭—女性个体”4个中心框架中单个中心及相应支持措施，以区分单个中心对“职业发展影响”的作用；第二步，纳入4个中心所有支持措施，考察4个中心对“职业发展影响”的综合效用。

模型1主要反映了在控制孩子个数的条件下，“市场中心”——企业支持对女职工职业发展的影响。结果显示，变量“平衡生育和职业发展关系措施”的回归系数为负，风险比小于1，表明制定了“平衡生育和职业发展关系措施”的企业与没有该类措施的企业相比，女职工职业发展受到的影响更小，但统计上不显著；因此，假设(A₁)没有通过证实。制定了该措施的企业女职工职业发展的影响并未降低，可能与制定了相关措施的企业没有较好地执行这些措施，使得该措施的实际支持作用减弱有关。企业“对女职工的就业歧视”回归系数为正，风险比大于1，意味着就业歧视程度越大，女职工职业发展受到的影响也越大(OR = 1.7133)，并且这种影响在统计上显著(P < 0.01)；反之，随着就业歧视程度降低，女职工职业发展的影响也可能下降。因此，假设(A₂)得到验证。这说明引导企业正确看待生育期女职工的职业发展问题，降低企业对女职工的就业歧视，能够较好地保障生育期女职工的就业权益。变量“生育期就业保护满意度”中，与对生育期就业保护“不满意”的女职工相比，满意度“一般”和“满意”的回归系数均为负，风险比均小于1，说明满意度为“一般”的女职工职业发展的影响会降低，但是，在统计上并不显著；满意度为“满意”的女职工职业发展所受影响更小，并且在0.1的水平上显著。换言之，女职工对企业保护生育期女职工就业权益的满意度越高，她们所受的职业发展影响越低，因此，假设(A₃)得到证实。假设A的3个子假设中，(A₁)没有通过证实，(A₂)和(A₃)得到证实，且模型1的似然比卡方检验的参数是显著的，故本文认为模型1的拟合程度较好，假设A得到部分证实。这说明“市场中心”——来自企业对女职工的就业支持，能够较好地降低女职工再生育后职业发展的影响。

模型2考虑了在控制孩子个数的条件下，“社会中心”——社会支持对女职工职业发展的影响。社会化的婴幼儿托幼服务能够满足女职工个人和家庭对年幼子女托幼照料的需求。回归分析结果表明，与家庭和工作场所附近“无”婴幼儿托幼服务的女职工相比，“有，但不完善”的托幼服务会增加女职工职业发展的影响(OR = 1.1565)，但在统计上不显著；有“非常完善”的托幼服务的回归系数为负，风险比小于1，说明“非常完善”的托幼服务能够显著降低女职工职业发展的影响(P < 0.05)。基于上述分析，笔者认为，社会化的婴幼儿托幼服务越完善，对女职工职业发展的支持作用越大，她们职业发展所受影响越小。因此，假设B得到证实。

模型3主要讨论了在控制孩子个数的条件下，“家庭中心”——家庭支持对女职工职业发展的影响。“能协助照料年幼子女的人数”的回归系数为负，风险比小于1，这说明随着家庭中能够照料年幼子女的人数越多，女职工职业发展所受的影响可能越小，并在0.01的水平上显著，假设(C₁)得到证实。与丈夫“不愿意”照料子女的女职工相比，“愿意”的回归系数为负，风险比小于1，说明丈夫“愿意”照料孩子可以降低女职工的就业影响，但在统计上不显著，假设(C₂)未得到证实，这可能与照料意愿和照料行为之间的差别有关。女职工在生育孩子期间，丈夫的收入是家庭收入的主要来源，丈夫必须在工作上花费更多的时间和精力，以防止家庭福利水平下降，这会影响丈夫照料孩子的实际行为，使得与照料意愿之间存在差异。“祖辈平均年龄”中，与“70岁以上”的祖辈相比，“60~70岁”和“60岁以下”的祖辈对女职工职业发展的影响在统计上均不显著，假设(C₃)未得到证实。考察“祖辈健康状况”，健康状况“一般”和“健康”的祖辈均能够显著的(P < 0.01)降低女职工职业发展的影响，说明祖辈健康状况越好，越有利于他们帮助照料孙辈，对女职工职业发展的支持越大，假设(C₄)得到证实。整个模型3的似然比卡方检验的参数显著，因此，笔者认为，除了“祖辈平均年龄”对女职工就业无显著影响外，其他家庭支持均有利于降低女职工生育孩子对职业发展的影响，假设C得到部分证实。

模型4主要考察了在控制孩子个数的条件下，“女性个体”这一中心对她们自身职业发展的影响。可以发现，女职工职业竞争能力“高”对她们自身职业发展的支持作用在统计上并不显著，这可能是职业能力“高”的女职工生育孩子越少，收入、职务晋升等更高更快，生育孩子的机会成本越高，相应职业发展机会成本越大。在访谈中，职业竞争能力“高”的女职工反映更多的是生育后返回工作岗位和再就业受影响小。因此，职业竞争能力“高”对女职工职业发展具有双向的影响，既能提高她们生育后重返工作岗位和再就业的可能性，又会增加她们生育孩子的机会成本。是否“承担首要照料孩子责任”对女职工职业发展具有显著影响(P < 0.05, OR < 1)，因此，对女职工照料孩子的责任进行合理分担，能有效降低对女职工职业发展的影

响。这说明女性个体因素中，女职工照料孩子的责任被合理分担后可有效降低对她们职业发展的影响，因此，假设 D 得到部分证实。

模型 5 中，纳入了“市场— 社会— 家庭— 女性个体”4 个中心对女职工职业发展的支持作用。与前 4 个模型相比，模型 5 有两个明显变化。第一，与模型 3 相比，家庭中“60 岁以下”的祖辈降低了女职工职业发展的影响并且由不显著变为显著($P < 0.05$)，这说明控制了其他变量后，“60 岁以下”的祖辈对女职工职业支持作用增强，因此，假设(C₂) 在控制了其它变量的条件下成立；第二，与模型 4 相比，在控制其它变量的条件下，模型 5 中“丈夫照料孩子意愿”为“愿意”的回归系数由负变为正，风险比也由小于 1 变为大于 1，但在统计上与“不愿意”照料孩子的丈夫相比仍然不显著。

综合比较 5 个模型，用 2LL 统计量进行套嵌模型检验显示，完整模型 5 与简化模型 1、2、3、4 之间均具有显著的差别，模型 4 明显优于其他 3 个模型。因而在“市场— 社会— 家庭— 女性个体”4 个中心的框架下解释女职工职业发展的影响明显好于仅从单一中心的解释，也就是说 4 个中心比单一中心的职业发展支持更能保障女职工职业发展，假设 E 得到证实。

六、结论与启示

本文旨在分析“市场— 社会— 家庭— 女性个体”多中心对企业女职工再生育后职业发展的支持。通过分析可以看出：第一，单一中心的就业支持能够降低女职工因为生育孩子所受职业发展的影响，但不同中心的支持作用有所区别。“市场中心”（主要从企业支持的角度）对女职工职业发展具有特别重要的作用；“社会中心”、“家庭中心”和“女性个体”对企业女职工职业发展的支持虽然没有“企业中心”作用大，但模型分析仍然显著，说明这 3 个中心是支持女职工职业发展的重要补充。第二，“市场— 社会— 家庭— 女性个体”4 个中心对女职工职业发展的支持，明显优于单一中心的支持。第三，从具体职业发展的支持措施看，企业对女职工的就业歧视越低，女职工对企业保护生育期的女职工就业权益满意度越高，社会化托幼服务体系越完善，家庭中能够提供年幼子女照料的人数越多，祖辈越年轻、身体越健康，女职工个体实际照料孩子的责任越小，企业女职工生育孩子后职业发展所受的影响越小。

但还应该注意，第一，在“家庭中心”的支持措施里，家庭中能够提供年幼子女照料的人数越多，祖辈越年轻、身体越健康，特别是当祖辈年龄在 60 岁以下，健康状况为“健康”（高于“一般”）时，能帮助女职工照料子女的可能性越大，女职工的职业发展所受影响就较小。但是，祖辈照顾孙辈的客观条件正在不断变化，随着老年人延迟退休的趋势，在 60 岁以前能帮助子女照料孙辈的可能性越来越少；在职女职工晚婚晚育，加大了祖孙辈之间的年龄差，再加上老年人生理机能的下降，也使得老年人逐渐缺乏照料孙辈的条件。第二，现行的社会化照料服务能为企业女职工提供一定的就业支持，但其支持的潜能亟待提高。一是现阶段我国 3 岁以下年幼子女的照料服务还不完善。从本次调查来看，仅仅 4.93% 的企业女职工认为有完善的托幼服务，这说明 3 岁以下孩子的社会化照料服务还较为缺乏；二是年幼子女的照料服务出现“需求”与“要求”双高。企业女职工对托幼服务的需求较高，且年幼子女需要精细化的照料，访谈中被调查者也极其关注照料的质量、安全和价格等问题，这无疑对社会化照料服务的行业门槛和从业人员的技能提出了更高的要求；三是对于 3 ~ 6 岁入园儿童，企业女职工对他们的照料时间仍然较长。调研发现，很多入园儿童每天下午很早放学，放学后需要寸步不离的照料和监护，这仍然需要占用家庭成员的“8 小时”工作时间，这与家庭成员特别是女职工的正常工作时间有较长的重叠。综合来看，社会化服务在支持照料年幼孩子的过程中，对女职工的就业支持作用可能相对有限。第三，从“市场中心”——企业的角度来说，企业对女性再生育后的职业发展的支持相对有限。当前我国经济增速放缓，就业形势严峻，在全面两孩政策背景下，女性面临的就业环境可能更加严峻。

上述结论的政策意义在于，解决女职工再生育与职业发展的冲突，应从“市场— 社会— 家庭— 女性个体”4 个中心的框架出发，建立企业、社会、家庭和个人等各个主体共同参与、共同治理的体系，构建完善的、可供选择的、安全高效的就业支持政策。但是，这一框架下的就业支持政策，可能含有诸多潜在的风险，抑制政策实施的效果，因此，还需要更多的学者深入研究生育期女职工就业支持政策体系。本文受因变量测量的限制，无法区分女职工职业发展所受影响的具体分类，未能做出更为细致的研究，需在后续研究中进一步深化。

参考文献:

- [1] [5] [美] 罗斯玛丽·帕特南·童著,艾晓明译. 女性主义思潮导论 [M]. 武汉: 华东师范大学出版社, 2002. 101, 102 — 103.
- [2] 王亚南, 王婧昕. 国外女性就业促进的社会支持模式 [J]. 山东工会论坛, 2014, (04) : 26 — 28.
- [3] 蒋永萍. 两种体制下的中国城市妇女就业 [J]. 妇女研究论丛, 2003, (01) : 15 — 21.
- [4] 章黎明. 市场经济体制下妇女就业模式初探 [J]. 妇女研究论丛, 1993, (03) : 8 — 11.
- [6] [22] 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, 2013, (05) : 29 — 35.
- [7] 朱立凡. 基于制度分析框架下的计划生育政策与女性就业 [J]. 东北财经大学学报, 2012, (05) : 94 — 97.
- [8] [20] 林建军. 从性别和家庭视角看“单独两孩”政策对女性就业的影响 [J]. 妇女研究论丛, 2014, (04) : 51 — 52.
- [9] [23] 宋健, 周宇香. 中国已婚妇女生育状况对就业的影响——兼论经济支持和照料支持的调节作用 [J]. 妇女研究论丛, 2015, (04) : 16 — 23.
- [10] 杨菊华. “单独二孩”的政策影响——一个多层次的理论分析 [J]. 中国卫生政策研究, 2014, (09) : 33 — 38.
- [11] [24] 宋全成, 文庆英. 我国单独二胎人口政策实施的意义、现状与问题 [J]. 南通大学学报(社会科学版), 2015, (01) : 122 — 129.
- [12] [25] 李芬. 工作母亲的职业新困境及其化解——以单独二孩政策为背景 [J]. 东南大学学报(哲学社会科学版), 2015, (04) : 12 — 20.
- [13] 南国铉, 李天国. 子女教育对韩国妇女就业影响的实证研究——基于 8700 户家庭的调查 [J]. 人口与经济, 2014, (01) : 88 — 98.
- [14] Sonja Drobni . The Effects of Children on Married and Lone Mothers' Employment in the United States and West Germany [J]. European Sociological Review, 2000, 16 (02) : 137 — 157. [15] Anna Matysiak, Daniele Vignoli. Diverse Effects of Women' s Employment on Fertility: Insights from Italy and Poland [J]. European Journal of Population, 2013, 29 (03) : 273 — 302.
- [16] DF. De. Work and Family: The Way to Care Is to Share [R]. International Labour Organization, 2009. 1 — 12.

-
- [17] 王亚南,王婧昕. 国外女性就业促进的社会支持模式[J]. 山东工会论坛, 2014, (04) : 26 — 28.
- [18] 杨菊华. “单独两孩”政策对女性就业的潜在影响及应对思考[J]. 妇女研究论丛, 2014, (04) : 49 — 51.
- [19] 郑真真. 实现就业与育儿兼顾须多方援手[J]. 妇女研究论丛, 2016, (02) : 5 — 7.
- [21] 李桂燕. 社会性别视角下“单独二孩”政策分析[J]. 中华女子学院学报, 2014, (02) : 47 — 51.
- [26] 叶文振. “单独二孩”生育政策的女性学思考[J]. 中共福建省委党校学报, 2014, (12) : 58 — 63.
- [27] 李平原. 浅析奥斯特罗姆多中心治理理论的适用性及其局限性——基于政府、市场与社会多元共治的视角[J]. 学习论坛, 2014, (05) : 50 — 53.