

# 从父职工资溢价到母职工资惩罚\*

——生育对我国男女工资收入的影响  
及其变动趋势研究(1989 - 2015)

许 琪

**提要:**研究生育对我国男女工资收入的影响及其变动趋势,对于理解和应对不断扩大的男女工资差距和持续下降的生育率都有重要意义。通过对1989 - 2015年CHNS数据的深入分析,本研究发现,在20世纪80年代末,生育对我国男性工资有显著的积极影响,而对女性工资的负面影响却并不显著。随着时间的推移,生育对男性的工资溢价效应不断减小,对女性的工资惩罚则以更快的速度加大,男女工资差距不断拉大。1992年深化改革以来市场部门的扩大是导致生育对女性的工资惩罚随时间快速加大的重要原因。

**关键词:**父职工资溢价 母职工资惩罚 男女工资差距 生育

## 一、引 言

近半个世纪以来,随着世界范围内妇女解放运动的蓬勃发展,女性在教育 and 劳动参与等方面相对男性取得了长足进步,但在很多国家,收入的性别差距依然存在,甚至有所扩大(Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2005)。一些经典理论,如人力资本理论、职业性别隔离和雇主歧视等试图从工作领域寻找男女收入差距产生的原因,但成效有限(Blau & Kahn, 2017)。在这一背景下,很多学者开始将关注点从工作转向家庭,认为收入的性别不平等在很大程度上是由男女不同的家庭角色导致的(Lundberg & Rose, 2000; Budig & England, 2001)。特别是在生育子女之后,传统的性别角色观念要求女性将更多的时间

---

\* 非常感谢两位匿名评审专家提出的修改意见,受益良多,文责自负。

和精力投入子女照料,这会降低她们在劳动力市场的表现,导致“母职工资惩罚”(motherhood wage penalty);而男性的收入不仅不会受到生育的负面影响,反而会因传统家庭角色赋予的养家需要而更加努力地工作,出现“父职工资溢价”(fatherhood wage premium)。目前,已有很多来自西方国家的实证研究发现了生育对男女工资收入的不同影响,但关于中国的研究却非常匮乏。我们认为,在中国的背景下研究这一问题是非常重要和必要的,这主要有以下三个原因。

首先,中国是一个深受父权制家庭观念影响的国家,“男主外、女主内”的传统性别观念对中国人的行为有非常深刻的影响(刘爱玉、佟新,2014;杨菊华,2017)。如果说传统性别角色观念影响下的性别分工是导致生育对男女工资收入产生不同影响的主要原因,那么我们预计,这种性别差异将在中国的背景下表现得尤为突出。因此,研究生育对我国男女工资收入的影响对理解当代中国的性别关系具有重要意义。

其次,新中国自成立以来,在促进性别平等方面取得了长足进步,但收入的性别差距一直存在,且在1992年深化改革之后呈扩大趋势(李实等,2014)。对此,学界进行了很多讨论,但目前还很少有研究从生育的角度去解释男女收入差距产生和扩大的原因。因此,研究生育对男女工资收入的影响可以为我们理解收入的性别不平等提供一个全新的观察视角。

最后,自20世纪70年代计划生育政策执行以来,中国的生育率开始迅速下降(郭志刚,2008)。与理论预期相反,生育率的下降与男女工资差距的扩大在中国同时发生。一般认为,生育率下降有助于缓解女性的工作-家庭冲突,进而缩小男女工资差距。但在中国,这两个似乎相悖的宏观趋势同时发生,意味着生育对男女工资收入的影响发生了一些不同寻常的变化。因此,探明这背后的复杂过程对于理解收入的性别差距和低生育率的成因均有重要意义。

综合以上三点,我们认为,在中国研究生育对男女工资收入的影响具有重要的理论意义和现实意义。本文将使用1989-2015年“中国健康与营养调查”(China Health and Nutrition Survey,以下简称CHNS)数据研究以下两个问题:第一,生育对我国男性和女性的工资收入有何影响;第二,这种影响如何随时间发生变化。基于对这两个问题的回答,我们将讨论近几十年来中国的收入性别差距不断扩大和生育率持续走低的原因,并提出相应的对策建议。

## 二、文献回顾

### (一)国外研究综述

生育对男女工资收入的影响是学术界高度关注的热点问题。国外的大量研究发现,生育之后女性的工资收入会有显著下降,即遭遇“工资惩罚”;而男性的工资收入却有适度提升,即享受“工资溢价”。以美国为例,基于不同数据的多项研究结果显示,每生育一个子女会使女性工资下降5%至20%(Budig & England, 2001; Glauber, 2007);但成为父亲之后,男性的工资收入却会上升3%至10%(Lundberg & Rose, 2000; Hodges & Budig, 2010)。因为生育对男女工资的影响完全相反,所以,收入的性别差距在生育之后会迅速扩大。此外,生育对女性工资收入的负面影响也会降低她们的生育意愿。在女性的教育程度和劳动参与率不断提高的背景下,因生育引发的工作-家庭冲突已成为越来越多的女性选择少生甚至不生的重要原因(McDonald, 2000)。

因为研究生育对男女工资收入的影响对于理解收入的性别不平等和低生育率的成因都有重要意义,近年来,国外学者对这一问题的讨论日趋热烈。研究发现,生育会通过四种途径影响工资收入。一是人力资本积累。该理论认为,女性在生育之后往往会因家庭原因中断工作或从事兼职工作,这会妨碍她们人力资本的积累,而男性的人力资本则很少受到生育的负面影响(Budig & England, 2001)。二是工作投入。该理论认为,女性在生育之后会将主要精力用于照顾子女,这会降低她们的劳动生产率,进而导致工资收入下降。而男性在生育之后则会将主要精力用于工作,因而他们的劳动生产率和工资收入都会有所提升(Killewald, 2013)。三是补偿性工资差异。该理论认为,有孩子的女性会倾向于选择对母亲比较“友善”的工作,如工作时间灵活、体力消耗小等,而这些工作的工资往往较低。而有孩子的男性则通常不会有这方面的顾虑,甚至会反过来刻意选择那些劳动强度大、条件艰苦的工作,以获取补偿性工资收入(Budig & England, 2001)。四是雇主歧视。该理论认为,雇主会根据以往经验或刻板印象对有孩子的女性施加“统计歧视”。父亲的遭遇与之相反,不但很少遭遇雇主歧视,反而会因为社会对父亲的刻板印象认为男性在有孩子之后会拥有很多优秀的品质,获得更好的工资待遇(Correll, Benard & Paik, 2007)。

除了研究生育对男女工资收入产生不同影响的原因之外,国外学者现阶段对该问题的研究还朝着两个方向在推进:一是研究生育对男女工资收入的影响

是否存在群体差异,二是研究这种影响是否会随时间发生变化。

首先,对于第一个问题,很多研究发现生育对男女工资收入的影响确实会因社会经济特征和家庭人口特征的不同而有明显差异。以美国为例,研究发现,白人、已婚和子女年龄较小的母亲会遭遇更大程度的工资惩罚(Budig & England, 2001; Glauber, 2007)。对男性而言,工资溢价主要针对已婚、与子女同住且与子女有血缘关系的父亲(Killewald, 2013)。在社会经济特征方面,多项研究发现,男性的教育程度、职业地位和收入与所能获得的工资溢价正相关(Hodges & Budig, 2010)。对女性来说,目前的研究尚存在争议。有研究发现,低收入女性和教育程度较低的女性在生育之后的工资收入会有较大幅度的下降(England et al., 2016);但也有研究发现,教育程度较高的女性会遭遇更大程度的工资惩罚(Amuedo-Dorantes & Kimmel, 2005)。

其次,对于第二个问题,现有研究发现,生育对男女工资收入的影响会随着时间的推移不断发生变化,但变动趋势在不同国家有不同的表现。对美国的多项研究发现,生育对女性工资的负面影响在 20 世纪 90 年代以后逐渐削弱,而对男性工资的积极影响则不断提升(Glauber, 2018)。对挪威的一项研究也发现,生育对女性工资的惩罚效应随着时间的推移不断减小,但父职工资溢价却没有随时间发生明显变化(Petersen et al., 2014)。对德国和英国的一项研究结论与之不同,父职工资溢价效应随着时间的推移呈减小趋势(Mari, 2019)。

## (二)对中国的研究

与国外学者非常丰富的研究成果相比,国内学者对相关问题的研究还非常有限。目前仅有少数学者研究了生育对女性工资收入的影响,但不同学者得到的估计结果差异很大。例如,贾男等(2013)使用 1991 - 2009 年 CHNS 数据发现,生育会使女性的小时工资下降 18%。同样是使用该数据,於嘉和谢宇(2014)发现,生育对女性小时工资的惩罚效应仅为 7%,而张川川(2011)却发现该效应高达 76%。不同估计结果之间的巨大差异可能缘于学者们使用了不同的估计方法。例如,贾男等学者使用夫妻不同年龄段的不孕比作为工具变量来估计生育对女性工资收入的影响,张川川使用第一个孩子的性别作为工具变量来估计,而於嘉和谢宇使用的是固定效应模型。这些方法间的差异导致估计结果不可比,而且也无法与国外同类研究进行比较。

除了研究生育对女性工资的平均影响之外,一些学者还分析了这种影响的异质性。有研究发现,当女性与公婆同住时,生育对工资的惩罚效应最大,与丈

夫独立居住时其次,而与自己父母同住时最小(Yu & Xie,2018)。还有研究发现,生育对居住在城镇、受过高等教育、职业地位较高的女性具有更大的负面影响(於嘉、谢宇,2014)。不过,现有研究对就业部门的影响没有达成一致,既有研究发现市场部门对女性工资的惩罚效应更大(Jia & Dong,2013),也有研究发现国有部门对女性工资的惩罚效应更大(於嘉、谢宇,2014)。

综上所述,国内学者已经就生育对女性工资收入的影响问题进行了很多有益的探索,并得到了一些初步的研究结论,但现有研究在以下三个方面依然存在明显缺陷。首先,现有研究仅分析了生育对女性工资收入的影响,而没有研究男性。然而,根据国外的相关研究,生育对男女工资差距的影响是通过母职工资惩罚和父职工资溢价两个途径实现的,且家庭的生育决策也会同时受母亲和父亲两方面的影响。因此,忽视生育对男性工资收入的影响会使我们无法全面研究生育和收入性别差距之间的关系,也无法全面理解微观的家庭生育决策以及宏观层面生育率持续走低的原因。其次,现有研究在一些关键问题上依然存在争议。例如,国有部门和市场部门哪个对女性工资收入的惩罚效应更大尚不明确。考虑到改革开放以来我国市场部门的扩大是导致男女收入差距扩大的一个重要因素(贺光烨、吴晓刚,2015),辨明国有部门和市场部门对女性工资收入的惩罚效应对于理解市场化改革与男女收入差距扩大之间的关系具有重要意义。最后,现有的研究也没有分析生育对我国男女工资收入的影响如何随时间推移发生变化。众所周知,自1978年改革开放以来,中国发生了非常快速的变迁,宏观层面的社会变迁是否以及如何影响生育和男女工资收入之间的关系是一个非常重要的问题。在本文接下来的部分,我们将首先简要回顾中国的社会变迁历程;然后从理论上分析社会变迁对母职工资惩罚和父职工资溢价的影响;最后,我们将使用1989-2015年CHNS数据对理论分析的结果进行检验。

### 三、中国的社会变迁与生育对男女工资收入的影响

自1978年改革开放以来,中国社会发生了翻天覆地的变化。近年来关于性别关系的很多理论研究已经关注到这些变化对工作与家庭两个领域性别平等的影响(Ji et al.,2017)。在这一部分,我们将结合性别理论,从单位制解体、市场部门扩大和子女养育方式变迁三个方面来探讨社会变迁背景下生育对我国男女工资收入的影响如何随时间推移发生变化。

## (一) 单位制解体

在改革开放之前以及改革开放之后相当长一段历史时期内,中国的城市社会是通过单位组织起来的。对职工来说,单位不仅是一个工作场所,也是获取生育、住房、养老等基本社会福利和保障的机构(郑功成,2008)。在婴幼儿照顾方面,很多机关和企事业单位都配有托儿所或幼儿园,为学龄前的职工子女提供近乎免费的婴幼儿照料服务(岳经纶、范昕,2018)。这种服务虽然并不完备,但它在很大程度上缓解了家庭特别是母亲的照料负担,因而为夫妻双方全身心投入工作提供了有力保障(佟新、陈玉佩,2019)。

但是随着时间的推移,这种由“单位包办社会”的弊端也逐渐显现。很多企业因为社会福利方面的开支过大而经营不善,有些甚至濒临倒闭。为了使企业恢复生产经营的活力,中国政府在20世纪90年代末对国有企业进行了大刀阔斧的改革,改革的一个重点就是给企业“减负”,将原本由企业承担的社会保障功能剥离出去。在这一背景下,那些原本由机关和企事业单位提供的婴幼儿托育服务纷纷退出历史舞台。但与此同时,中国并未建立起一套有效的社会化的婴幼儿照料体系,导致学龄前儿童的照料责任不得不重新回归家庭。

在婴幼儿的照料责任重回家庭之后,父母的照料压力空前增加,这无疑会对他们的工作和收入造成负面影响。因此我们预计,在1992年以后,随着单位制的解体,生育对男性工资收入的积极影响将越来越小,而对女性工资收入的负面影响将越来越大。此外,考虑到母亲往往需要承担更多的照料责任,我们预计,生育对女性工资收入的惩罚效应将以更快的速度发生变化。

## (二) 市场部门扩大

除了对计划经济时期遗留下来的单位制进行改革之外,中国经济改革的另一个重点是确立市场在资源配置中的决定性作用,建立并完善社会主义市场经济体制。随着市场经济逐渐取代计划经济,个体、私营和外资等非公有制经济快速发展,城市劳动力在市场部门就业的比重不断扩大。一些研究指出,市场部门完全以利益为导向,强调竞争,坚持效率优先,但较少兼顾公平,因而在用工和工资待遇方面更可能对女性劳动者施加歧视;而国有部门对女性劳动者的就业保护更多,在落实男女平等和同工同酬方面也做得更好(Zhang et al.,2008)。因此,很多研究认为,市场化改革之后我国市场部门的扩大是导致男女工资差距不断扩大的一个重要原因(贺光烨、吴晓刚,2015)。

现有的研究虽然指出市场部门相对国有部门更可能歧视女性,但有一个问

题依然没有厘清:市场部门因何要歧视女性?特别是在女性的教育程度已经赶上甚至超过男性的情况下,中国的企业为何还要对女性职工区别对待?我们认为,这很有可能与女性在生育之后需要承担更多的照料责任有关。针对西方国家的研究已经发现,女性在生育之后更可能发生职业中断,更可能因为照顾子女而无法全身心投入工作(Budig & England, 2001)。在中国这样一个传统性别观念特别浓厚的国家,这种情况可能更加普遍。因此我们认为,雇主给女性劳动者支付较低的工资实际上是对生育的一种“惩罚”。而且,这种惩罚将在利益导向的市场部门表现得更加明显。随着中国市场化改革的深入,越来越多的女性开始在工资惩罚更为严重的市场部门工作。因此我们预计,生育对女性工资收入的惩罚效应将随着时间的推移不断加重。对男性来说,市场化改革的影响并不明确,因此生育对男性的工资溢价不会随时间发生变化。

### (三) 子女养育方式变迁

最后,中国自改革开放以来的社会变迁还体现为计划生育政策执行以后家庭生育水平的下降以及由此引发的子女养育方式的变迁。在20世纪60年代末,中国的总和生育率约在6左右。然而,自计划生育政策执行以来,中国的生育水平迅速下降(郭志刚, 2008)。2015年,未调整的总和生育率只有1.05,远低于国际公认的1.3的极低生育水平(国家统计局, 2016)。

从理论上说,在家庭生育数量减少之后,父母的养育负担也会减轻,但事实并非如此。很多研究发现,随着生育数量的下降,中国父母变得比以往更加注重子女质量的培养,养育子女的方式也开始从“粗放型”不断向“科学化”和“精细化”的方向发展(郑杨, 2019)。具体来说,这种“科学化”和“精细化”的育儿方式体现在多个方面,比如为子女精心安排每一顿饮食,挑选合适的玩具、衣物和生活用品,提前规划各阶段的教育,陪同玩耍和参加各种课外培训等(景军, 2017; 杨可, 2018)。这些活动不仅要花费大量的金钱,而且更重要的是,会耗费父母大量的精力和时间。因此,随着“科学育儿”和“精细化育儿”的观念逐渐成为一种社会潮流并为家长们普遍接受,父母抚养每个子女的负担也变得越来越重。在这一背景下,受影响最大的无疑是母亲。因此我们预计,随着时间的推移,生育对母亲工资的惩罚效应将变得越来越明显,而以往在育儿中扮演配角的父亲也很难幸免。可以预计,随着时间的推移,生育对父亲的工资溢价将逐渐消失。

综上所述,单位制解体、市场部门扩大和子女养育方式的变迁都会导致生育

对男女工资收入的影响随时间发生变化,且相对而言,这三方面的变化都对女性更加不利。近年来,对中国性别关系的一些理论研究已经关注到,自改革开放以来,中国在工作与家庭两个领域的性别不平等都呈扩大趋势。例如,左际平和蒋永萍(2009)认为,中国的经济改革使得国家与家庭的关系开始从“家国同构”走向“家国分离”,随着国家不断削减对家庭的公共服务支出并减少对女性的就业保护,工作和家庭两个领域的性别不平等程度都有所扩大。与之类似,宋少鹏(2012)指出,中国在计划经济时期试图建立一种“公私相嵌”型的社会结构,且一度提供了一种制度性地缓解女性工作-家庭冲突的办法(如依托单位的育儿机构等),但是“以生产为中心”的集体主义大生产体制依然有意识地维持了父权制家庭遗留下来的性别分工模式,且这种刻意保留为市场化改革中女性在劳动力市场的不利地位埋下了伏笔。此外,吴小英(2009)深入分析了市场化改革前后国家性别话语体系的转型。她认为,改革开放以后,由国家主导的强调男女平等的话语模型开始转变为由市场主导的强调自由竞争的话语模型。市场化不仅改变了国家话语的叙述方式和内容,而且导致市场话语和传统话语结盟,“男主外、女主内”的传统性别观念再次甚嚣尘上,性别观念和性别关系都开始向传统倒退。最后,计迎春等(Ji et al.,2017)在结合前人观点的基础上,提出了一个更加综合性的分析框架。她们认为,中国的市场化改革对性别关系产生了两个方面的重要影响。一是单位制的解体导致公私领域出现分离,原先由单位承担的照料责任日益市场化并逐渐转移到家庭和女性身上,这加重了女性的家庭负担,损害了女性的劳动力市场地位,并加大了性别差距。二是性别平等的意识形态出现退化,导致传统性别观念回潮,并为工作和家庭领域不断加深的性别不平等提供了合法性依据。

我们认为,上述关于中国社会性别关系的理论观察与本文的基本观点是高度一致的。只不过在这些研究中,学者们更加强调社会变迁对女性劳动力市场地位和家庭地位的不利影响,而本文认为,社会变迁对男性的负面影响也同样不容忽视。随着单位制的解体与子女养育方式精细化发展,家庭的照料压力空前增加,社会对父亲的角色期待和父亲的育儿参与度也在潜移默化中发生了变化。徐安琪和张亮(2007)基于上海的一项抽样调查数据发现,上海男性对父职角色具有较强的认同感和责任心,且妻子也大多对丈夫的育儿参与情况表示满意。此外,许琪和王金水(2019)基于2014-2015年中国教育追踪调查数据发现,父亲参与照顾子女日常生活、辅导子女功课学习、陪同子女娱乐玩耍的百分比均较高,父亲的育儿参与已不容忽视。基于这些调查发



现和本文的理论分析,我们认为,单位制解体、市场部门扩大和子女养育方式的变迁不仅显著增加了母亲的育儿负担,导致她们越来越难以平衡工作和家庭;而且将父亲也裹挟进来,导致生育对父亲工资的溢价效应随时间的推移不断削弱。不过,考虑到育儿责任依然主要由母亲承担的现实,我们认为,社会变迁对母亲的影响更大。因此与父亲相比,生育对母亲工资收入的惩罚效应将以更快的速度发生变化。接下来,我们将通过严谨的数据分析对上述理论分析结果进行检验。

## 四、数据、变量和分析方法

### (一)数据

本文将使用 1989 - 2015 年 CHNS 数据进行研究。CHNS 是中国疾病预防控制中心和美国北卡罗来纳大学共同设计与执行的一项大型全国性追踪调查。该调查从 1989 年正式启动,此后在 1991 年、1993 年、1997 年、2000 年、2004 年、2006 年、2009 年、2011 年和 2015 年进行了 9 轮追踪调查,调查范围包括黑龙江、辽宁、江苏、山东、河南、湖北、湖南、广西、贵州、北京、上海和重庆 12 个省/直辖市。与其他同类调查相比,CHNS 在以下三个方面具有明显优势。

首先,CHNS 是中国开始最早、时间跨度最大的追踪调查项目,使用该数据可以很好地分析中国自 1992 年深化改革以来的社会变迁。其次,CHNS 对家庭中的所有成员都进行了访问,因此我们可以将夫妻匹配起来进行分析,这就大大拓展了变量的范围。最后,CHNS 是一个追踪调查项目,与横截面数据相比,在分析变量间的因果关系方面具有明显优势。

在具体分析时,我们根据研究问题的需要,对 CHNS 数据进行了四个方面的限定。第一,考虑到在中国结婚是生育的前提,且 50 岁以上的受访者生育的可能性很小,我们将样本限定为 50 岁及以下的在婚者。第二,为了在模型分析时同时纳入夫妻双方的特征,我们将样本进一步限定为夫妻双方同时接受调查的受访者。第三,出于研究问题的需要,我们删除了调查时没有回答工资收入的受访者。第四,考虑到固定效应模型需要使用至少两期调查数据,我们只保留了接受过两次及以上访问的受访者。经过上述限定之后,进入最终分析的样本量为 4887 人,其中男性 2909 人,女性 1978 人。

## (二) 变量

本文的因变量有两个,分别是受访者的年工资收入和小时工资收入。小时工资收入也称作工资率,可通过月工资收入除以每月工作小时数得到。考虑到不同年份的收入因物价不同而不具有可比性,我们根据 2015 年的不变价格对收入进行了调整。此外,考虑到很多自变量与收入对数之间的关系更接近线性,在模型分析时我们对这两个因变量进行了对数变换。

分析的核心自变量是受访者的存活子女数。CHNS 详细询问了已婚女性的生育史,因而女性样本的存活子女数可直接从数据中得到。对于男性样本,我们通过夫妻匹配,以其配偶回答的存活子女数作为自变量。

在控制变量方面,我们纳入了三组随时间变化的变量。第一组是受访者本人及其配偶的工作特征,包括每月的工作时长、职业类型、工作单位类型和是否有第二职业。第二组是受访者及其配偶的家庭特征,包括每天用于家务劳动和子女照料的时间以及是否与本人父母和配偶父母同住。第三组控制变量是与年龄和时间相关的变量,包括受访者的年龄、年龄平方和调查年份。

## (三) 统计模型

本文使用的统计方法是固定效应模型。与多元线性回归等其他统计方法相比,固定效应模型可以控制所有不随时间变化的个体特征,因而能够有效避免个体层面的“忽略变量偏差”。以本研究的问题为例,对任意调查时点  $t$  上的个体  $i$  来说,其工资收入的对数  $\ln(wage)_{it}$  可以用如下表达式表示出来:

$$\begin{aligned} \ln(wage)_{it} = & \beta_1 birth_{it} + \beta_2 (job\ controls)_{it} \\ & + \beta_3 (family\ controls)_{it} + \beta_4 (other\ controls)_{it} \\ & + \alpha_i + \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

该表达式中,存活子女数  $birth_{it}$  是核心自变量,  $\beta_1$  是其回归系数。为了得到  $\beta_1$  的一致估计,我们在模型中控制了受访者随时间变化的工作特征、家庭特征和其他特征,它们对因变量的影响分别用  $\beta_2, \beta_3, \beta_4$  表示。此外,模型还包含  $i$  个固定系数  $\alpha_i$ ,以代表那些不随时间变化的个体特征对因变量的影响,而未包含在模型中的随时间变化的个体特征的影响则通过误差项  $\varepsilon_{it}$  表示。

在使用固定效应模型进行估计的时候,我们可以先对每个个体计算各变量的均值,然后进行均值差分。因为  $\alpha_i$  不随时间变化,均值差分之后将从表达式中消除。因此,通过固定效应模型可以排除所有不随时间变化的个体特征对估

计  $\beta_1$  的干扰。因为这一优势,固定效应模型已成为国外学者研究生育对男女工资收入影响时最常使用的统计分析方法。

## 五、分析结果

### (一)生育对男女工资收入的影响

在进入模型分析之前,我们首先分性别和是否生育对本研究将使用的所有变量进行了统计描述,结果如表 1 所示。从该表可以发现,生育过的男性年平均工资为 1.8 万元,小时工资为 109.9 元,这两项分别比未生育的男性高出 0.2 万元和 19.4 元。对女性来说,生育过的女性年平均工资比未生育的女性低 0.5 万元,此外,小时工资也要低 24.1 元。因此,从简单的统计描述来看,女性遭遇了工资惩罚,而男性享受了工资溢价。不过,从表 1 还可以发现,生育和未生育的样本在工作特征、家庭特征和其他特征上也存在非常明显的差异,再加上未观测到的个体特征可能产生的干扰,仅从表 1 我们还无法得到生育对我国男女工资收入的因果影响。

表 1 分性别和是否生育对所有变量的描述性统计

	男性		女性	
	未生育	生育	未生育	生育
年工资收入(万元)	1.6 (1.9)	1.8 (3.6)	2.0 (6.5)	1.5 (3.5)
小时工资(元)	90.5 (117.9)	109.9 (323.8)	111.0 (377.2)	86.9 (238.9)
存活子女数(人)	- -	1.5 (0.8)	- -	1.3 (0.6)
存活子女数(%)				
1 个	-	61.5	-	73.4
2 个	-	28.0	-	22.1
3 个及以上	-	10.5	-	4.5
年龄(岁)	31.2 (7.5)	38.4 (6.9)	29.2 (7.2)	36.5 (6.6)
职业类型(%)				
专业技术人员和管理人员	18.0	27.4	27.8	25.1
商业服务业人员	25.1	21.5	40.1	31.2
农业生产人员	5.0	8.8	0.4	4.5

续表 1

	男性		女性	
	未生育	生育	未生育	生育
生产工人	44.5	37.6	28.2	35.4
其他	7.4	4.7	3.5	3.9
工作时长(小时/月)	197.6 (51.2)	199.0 (57.2)	200.0 (42.8)	195.9 (50.7)
工作单位类型(%)				
国有部门	79.4	76.8	80.6	77.2
市场部门	20.7	23.2	19.4	22.8
是否有第二职业(%)				
否	92.6	86.9	96.5	93.5
是	7.4	13.1	3.5	6.5
配偶职业类型(%)				
专业技术人员和管理人员	18.6	15.4	21.6	29.1
商业服务业人员	24.5	21.7	26.4	22.1
农业生产人员	11.2	20.5	3.5	5.7
生产工人	23.3	22.3	33.5	32.9
其他	5.3	4.4	8.4	5.6
无业	17.1	15.7	6.6	4.7
配偶工作单位类型(%)				
国有部门	68.4	62.0	71.8	73.8
市场部门	14.5	22.4	21.6	21.6
无业	17.1	15.7	6.6	4.7
配偶是否兼职(%)				
否	96.2	95.2	98.7	93.5
是	3.8	4.8	1.3	6.5
家务和照料时间(小时/天)	0.5 (0.8)	0.8 (1.5)	1.3 (1.0)	2.7 (2.5)
配偶家务和照料时间(小时/天)	1.5 (1.3)	3.2 (3.1)	0.6 (0.9)	1.0 (1.7)
是否与父母同住(%)				
否	95.8	74.0	97.8	95.7
是	4.2	26.0	2.2	4.3
是否与配偶父母同住(%)				
否	95.0	96.1	44.1	70.9
是	5.0	3.9	56.0	29.2
家务和照料时间是否缺失(%)				
否	87.9	85.9	89.9	88.9
是	12.1	14.1	10.1	11.1

续表 1

	男性		女性	
	未生育	生育	未生育	生育
配偶家务和照料时间是否缺失(%)				
否	91.7	89.5	85.9	86.7
是	8.3	10.5	14.1	13.4
调查年份(%)				
1989	15.9	12.9	14.1	11.9
1991	12.1	13.1	11.5	12.9
1993	7.4	11.9	8.8	11.9
1997	13.0	9.5	10.1	9.3
2000	10.9	10.4	5.3	10.1
2004	6.5	7.0	8.4	7.0
2006	7.4	8.6	7.9	8.0
2009	7.4	8.7	7.9	8.5
2011	12.1	10.5	15.4	11.6
2015	7.4	7.4	10.6	8.8
人年数(人年)	339	8767	227	5812

注:对于连续变量,括号中给出了标准差。

为了获得生育对男女工资收入的因果影响,我们使用了固定效应模型。对男性工资的模型分析结果见表 2,对女性工资的模型分析结果见表 3。

从表 2 可以发现,在控制了受访者及其配偶的工作特征、家庭特征、其他特征以及所有不随时间变化的个体特征之后,生育仅对男性工资收入表现出非常微弱的积极影响。无论是以年工资对数作为因变量还是以小时工资对数作为因变量,无论将子女数以连续变量的形式纳入模型还是以分类变量的形式纳入模型,生育对男性工资收入的影响都不具有统计显著性。基于这个结果,我们可以认为,在 1989-2015 年这长达 26 年的时间跨度内,平均而言生育没有对我国男性的工资收入产生显著影响。

表 2 生育对男性工资收入的影响 N = 2909

	年工资对数		小时工资对数	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
子女数	0.050 (0.033)		0.039 (0.034)	
子女数(无子女=0)				
1 个		0.080 (0.057)		0.073 (0.059)

续表 2

	年工资对数		小时工资对数	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
2 个		0.147 (0.076)		0.152 (0.078)
3 个及以上		0.110 (0.129)		0.014 (0.132)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
截距	6.668 *** (0.949)	6.674 *** (0.950)	2.881 ** (0.971)	2.902 ** (0.972)
R <sup>2</sup>	0.391	0.391	0.455	0.455
人年数	9106	9106	9106	9106

注: (1) \*  $P < 0.05$ , \*\*  $P < 0.01$ , \*\*\*  $P < 0.001$ 。(2) 模型分析时已纳入了所有控制变量, 受篇幅限制, 此处没有报告控制变量的输出结果。

然而, 从表 3 对女性的分析结果可以发现, 在控制其他变量以后, 生育对女性工资收入的负面影响是非常显著的。分析结果显示, 每生育 1 个子女会使女性的年工资收入下降 17.0%, 小时工资下降 17.4%。分孩次来看, 生育对女性工资收入的负面影响主要表现在二孩及以上的生育上。与未生育时相比, 生育第一个子女之后, 女性的年工资收入和小时工资的下降幅度都不到 4%, 且在统计上都不显著。然而, 在生育第二个子女之后, 女性的年工资收入和小时工资会分别下降 25.8% 和 26.9%, 而在生育第三个或更多子女之后, 女性年工资收入和小时工资的下降幅度则高达 87.5% 和 86.0%。由此可见, 生育(特别是生育多个子女)会对我国女性的工资收入产生非常显著的负面影响, 这与对男性有微弱积极影响的研究结果存在明显不同。

表 3 生育对女性工资收入的影响 N = 1978

	年工资对数		小时工资对数	
	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
子女数	-0.170 *** (0.051)		-0.174 *** (0.052)	
子女数(无子女 = 0)				
1 个		-0.036 (0.076)		-0.038 (0.078)
2 个		-0.258 * (0.105)		-0.269 * (0.109)
3 个及以上		-0.875 *** (0.233)		-0.860 *** (0.240)

续表 3

	年工资对数		小时工资对数	
	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
截距	4.771 *** (0.996)	4.779 *** (0.996)	1.642 (1.027)	1.652 (1.026)
R <sup>2</sup>	0.389	0.390	0.447	0.448
人年数	6039	6039	6039	6039

注:(1) \*  $P < 0.05$ , \*\*  $P < 0.01$ , \*\*\*  $P < 0.001$ 。(2)受篇幅限制,此处未报告控制变量的系数。

## (二)生育的影响随时间的变动趋势

通过表 2 和表 3,我们发现生育对我国女性的工资收入具有非常明显的惩罚效应,但并未发现生育对男性工资的溢价效应。不过,上述研究分析的只是在 1989 - 2015 年间生育对我国男女工资收入的平均影响,而这种影响是否以及如何随时间发生变化,值得进一步研究。

前文的理论分析认为,随着单位制解体、市场部门扩大和家庭养育子女方式的变迁,生育对我国男性工资的积极影响将逐渐消失,而对女性工资的负面影响将不断增强。为了验证这一假设,我们采用了两种方法分析子女数的影响随时间的变动趋势。一是将调查年份作为分类变量纳入模型(在表 4 和表 5 中标记为离散趋势),采用这种方法的好处是不需要对时间变动趋势作任何限定(如线性下降或上升等),其缺陷是需要纳入多个调查年份与子女数的交互项,并估计多个系数。由于各年份调查数据的样本量有限,其估计结果会呈现一定程度的波动性。第二种方法是将调查年份作为连续变量纳入模型(在表 4 和表 5 中标记为线性趋势),这种方法的好处是只需要纳入一个交互项,其缺陷是需要做出线性假定,即需要假定生育的影响随时间呈线性递增或递减变化。

为了更加全面也更加稳健地分析生育对男女工资收入的影响随时间变化的变动趋势,我们同时汇报了基于这两种分析策略得到的结果。从表 4 中可以发现,如果我们将调查年份作为分类变量纳入模型,子女数对男性工资收入的影响在 2000 年之前都是正值,且统计显著。然而,随着时间的推移,生育对男性工资收入的积极影响逐渐减小,并在 2000 年以后变得不再显著,且在 2009 年以后表现出一定程度的负面影响。如果我们用线性趋势来描述这一变动过程,可以发现,生育对我国男性工资收入的积极影响在 1989 年约为 13%,但随着时间的推移,该效应会以每年 0.008 的速度下降。按照这一趋势,该效应约在 2007 年下

降到0,此后由正转负。这种由正逐渐变为零最终再转负的过程导致我们在表2中没有发现生育对我国男性的工资收入产生显著影响。

表4 生育对男性工资收入的影响随时间的变动趋势 N = 2909

	年工资对数		小时工资对数	
	离散趋势	线性趋势	离散趋势	线性趋势
子女数		0.144 *** (0.040)		0.131 ** (0.041)
子女数 × (调查年份 - 1989)		-0.008 *** (0.002)		-0.008 *** (0.002)
子女数				
1989	0.137 ** (0.042)		0.125 ** (0.043)	
1991	0.130 ** (0.042)		0.104 * (0.043)	
1993	0.111 ** (0.043)		0.109 * (0.044)	
1997	0.075 + (0.042)		0.069 (0.043)	
2000	0.035 (0.043)		0.029 (0.044)	
2004	0.071 (0.051)		0.066 (0.052)	
2006	0.007 (0.047)		-0.005 (0.049)	
2009	-0.028 (0.050)		-0.046 (0.051)	
2011	-0.111 * (0.052)		-0.129 * (0.053)	
2015	0.008 (0.062)		-0.003 (0.063)	
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
截距	7.337 *** (0.960)	7.100 *** (0.947)	3.549 *** (0.983)	3.289 *** (0.970)
R <sup>2</sup>	0.396	0.393	0.459	0.457
人年数	9106	9106	9106	9106

注:(1) \*  $P < 0.05$ , \*\*  $P < 0.01$ , \*\*\*  $P < 0.001$ 。(2) 受篇幅限制,表中未报告控制变量的系数。

对女性样本的分析结果显示,生育对我国女性工资收入的负面影响在2000年以前都很小,且在统计上不显著。随着时间的推移,生育的负面影响不断增强,且在2000年以后变得非常显著。如果用线性趋势来描述这一过程,可以发



现,从1989年到2015年,生育对女性工资的惩罚效应平均每年增加0.013。按照这一趋势,到2015年,生育对女性工资的惩罚效应将达到35%左右。

表5 生育对女性工资收入的影响随时间的变动趋势 N = 1978

	年工资对数		小时工资对数	
	离散趋势	线性趋势	离散趋势	线性趋势
子女数		-0.008 (0.062)		-0.020 (0.064)
子女数 × (调查年份 - 1989)		-0.013 *** (0.003)		-0.013 *** (0.003)
子女数				
1989	-0.056 (0.065)		-0.068 (0.067)	
1991	-0.074 (0.065)		-0.081 (0.067)	
1993	-0.104 (0.065)		-0.111 (0.067)	
1997	-0.050 (0.065)		-0.046 (0.067)	
2000	-0.087 (0.070)		-0.091 (0.072)	
2004	-0.224 ** (0.076)		-0.240 ** (0.078)	
2006	-0.343 *** (0.072)		-0.355 *** (0.074)	
2009	-0.445 *** (0.073)		-0.434 *** (0.076)	
2011	-0.360 *** (0.072)		-0.330 *** (0.074)	
2015	-0.240 ** (0.081)		-0.238 ** (0.084)	
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
截距	6.030 *** (1.007)	5.463 *** (0.994)	2.807 ** (1.039)	2.289 * (1.024)
R <sup>2</sup>	0.402	0.392	0.458	0.450
人年数	6039	6039	6039	6039

注:(1) \*  $P < 0.05$ , \*\*  $P < 0.01$ , \*\*\*  $P < 0.001$ 。(2)受篇幅限制,此处未报告控制变量的系数。

### (三)市场部门扩大及其影响

综上所述,从1989年至2015年,生育对我国男女工资收入的影响发生了非常明显的变化,且女性的变动幅度超过男性。前文分析指出,单位制解体、市场部门扩大和家庭养育方式的变迁是导致这一结果的三个主要因素。但因为单位制解体和家庭养育方式变迁的影响很难通过CHNS数据进行检验,在这一部分,我们将重点考察市场部门扩大与上述变动之间的关系。

从表6可以发现,从1989年到2015年,CHNS数据中男性和女性在市场部门就业的比重不断上升。在1989年,样本中男性和女性在市场部门就业的比重只有3.3%和3.5%,然而到2015年,该比重已上升到52.2%和51.5%。那么这种上升是否会导致生育对男女工资收入的影响发生变化呢?

表6 分性别和调查年份在市场部门就业的比重 (%)

	1989	1991	1993	1997	2000	2004	2006	2009	2011	2015
男性	3.3	2.9	2.5	3.3	4.2	37.1	50.8	54.6	54.0	52.2
女性	3.5	3.3	2.1	3.0	5.9	33.6	46.0	51.4	48.9	51.5

为了研究这一问题,我们首先比较了市场部门和国有部门中生育对男女工资收入的影响。从表7可以发现,对男性来说,子女数和市场部门之间的交互项在两个模型中都不显著。这说明,无论在市场部门还是国有部门,生育对男性工资收入的影响是一样的。但是对女性来说,市场部门与国有部门之间的差异却非常显著。在国有部门,平均每生育1个子女,女性的年工资收入和小时工资将下降12.2%和12.7%;但是在市场部门,生育对女性年工资收入和小时工资的惩罚效应则高达29.1%和29.3%。因为市场部门对女性生育的工资惩罚更大,所以,随着市场化改革以来我国市场部门的扩大,生育对女性工资的惩罚效应将越来越强。但是对男性来说,因为市场部门和国有部门工作的差异不大,市场部门扩大不会导致生育对其工资收入的影响发生明显变化。

表7 生育对男女工资收入的影响在工作部门之间的差异性

	年工资对数		小时工资对数	
	男性	女性	男性	女性
子女数	0.063 (0.034)	-0.122* (0.052)	0.053 (0.035)	-0.127* (0.054)
市场部门	-0.071 (0.055)	0.117 (0.067)	-0.041 (0.056)	0.148* (0.069)

续表 7

	年工资对数		小时工资对数	
	男性	女性	男性	女性
子女数 × 市场部门	-0.051 (0.031)	-0.169 *** (0.046)	-0.052 (0.032)	-0.166 *** (0.047)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
截距	6.945 *** (0.948)	5.353 *** (0.994)	3.137 ** (0.971)	2.183 * (1.025)
R <sup>2</sup>	0.391	0.391	0.455	0.449
样本量	2909	1978	2909	1978
人年数	9106	6039	9106	6039

注：(1) \*  $P < 0.05$ , \*\*  $P < 0.01$ , \*\*\*  $P < 0.001$ 。(2) 受篇幅限制, 此处未报告控制变量的系数。

为了分析市场部门扩大能在多大程度上解释生育对男女工资收入的影响随时间推移而变动的趋势, 我们在表 4 和表 5 的基础上纳入了市场部门与子女数的交互项, 结果如表 8 所示。对比表 4、表 5 和表 8 的分析结果可以发现, 纳入子女数与市场部门的交互项之后, 在男性样本中, 子女数与调查年份的交互项的回归系数没有发生任何变化, 这说明, 市场部门的扩大不能解释生育对男性的工资溢价的下降趋势。但是, 对女性样本的分析结果却显示, 在纳入子女数与市场部门的交互项之后, 子女数与调查年份的交互项的回归系数从之前的  $-0.013$  变为  $-0.010$ , 变动速度缩小了  $0.003$ 。这说明, 母职工资惩罚随时间变化不断增强的趋势中有一部分 (约 23.1%) 可以由市场部门的扩大来解释。此外, 在纳入子女数与市场部门的交互项之后, 父职工资溢价和母职工资惩罚在变动速度上的差异也从之前的  $0.005$  下降到  $0.002$ 。这说明, 生育之后男女工资差距不断扩大的趋势中有大约 60% 的部分可以由市场部门的扩大来解释。

表 8 市场部门扩大与生育对男女工资收入的影响

	年工资对数		小时工资对数	
	男性	女性	男性	女性
子女数	0.144 *** (0.040)	-0.012 (0.062)	0.131 ** (0.041)	-0.024 (0.064)
市场部门	-0.154 ** (0.059)	0.034 (0.072)	-0.121 * (0.060)	0.070 (0.074)
调查年份 - 1989	0.075 * (0.034)	0.026 (0.038)	0.085 * (0.035)	0.054 (0.040)
子女数 × 市场部门	0.009 (0.035)	-0.102 * (0.050)	0.006 (0.035)	-0.103 * (0.052)

续表 8

	年工资对数		小时工资对数	
	男性	女性	男性	女性
子女数 × (调查年份 - 1989)	-0.008 *** (0.002)	-0.010 ** (0.003)	-0.008 *** (0.002)	-0.010 ** (0.003)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
截距	7.110 *** (0.948)	5.420 *** (0.993)	3.296 *** (0.970)	2.246 * (1.024)
R <sup>2</sup>	0.393	0.392	0.457	0.450
样本量	2909	1978	2909	1978
人年数	9106	6039	9106	6039

注:(1) \*  $P < 0.05$ , \*\*  $P < 0.01$ , \*\*\*  $P < 0.001$ 。(2)受篇幅限制,此处未报告控制变量的系数。

## 六、结论与讨论

本文使用 1989 - 2015 年 CHNS 数据研究了生育对我国男女工资收入的影响及其随时间的变动趋势。研究发现,在 20 世纪 80 年代末,生育对我国男性的工资收入有显著的积极影响,而对女性工资的惩罚效应很小,接近于 0。随着时间的推移,生育对男性的工资溢价不断下降,对女性的工资惩罚则以更快的速度上升,男女工资差距不断拉大。中国自 1992 年深化改革以来市场部门的扩大是导致母职工资惩罚随时间推移快速增大的重要原因。分析结果显示,生育对女性工资的惩罚效应在市场部门表现得更加明显。随着时间的推移,在市场部门就业的劳动者比重快速上升,导致母职工资惩罚迅速增大,且在生育之后,男女之间的工资差距不断扩大。

上述研究发现充分说明,母职工资惩罚和父职工资溢价是影响男女工资差距随时间变动的两个重要因素。在 20 世纪 80 年代末,我国城市中大规模的市场化改革尚未开始,单位制依旧稳固,绝大多数机关和企事业单位都向职工子女提供了育儿服务,再加上“科学育儿”和“精细化育儿”的观念尚未流行,因而在这一时期,家庭养育子女的负担较轻。在这种情况下,生育没有对女性的工资收入产生显著的负面影响。虽然男女之间的工资差距依旧存在,但差距并不大,且这种差距主要是由父职工资溢价导致的。

然而,在 1992 年深化改革之后,中国的单位制开始解体,过去由单位提供的免费育儿服务逐渐退出历史舞台。与此同时,随着市场部门在整个国民经济中

所占比重的扩大,女性也变得比以往更难兼顾工作和家庭。再加上“科学育儿”和“精细化育儿”的养育观念逐渐成为一种社会潮流,家庭的育儿负担也越发沉重。在这一背景下,生育对男女工资收入的影响都开始发生明显变化。对男性来说,生育对工资的溢价效应逐渐消失。对女性来说,因生育导致的工资惩罚则变得越来越重。而且,因为传统的性别角色观念使得女性在生育之后需要承担更多的育儿责任,生育对她们的惩罚效应在以更快的速度发生变化,导致男女之间的工资差距不断拉大。随着时间的推移,母职工资惩罚也逐渐取代父职工资溢价,成为影响男女工资差距的主要因素。

综上所述,本文的分析结果很好地验证了国内外学者对中国性别关系的理论观察(Ji et al.,2017)。随着单位制解体、市场部门扩大和家庭养育方式的变迁,中国的公私领域出现分离,女性的家庭照料负担空前增加,性别话语和性别观念也出现向传统回归的趋势,这在很大程度上损害了女性的劳动力市场地位,并导致生育对她们的工资收入产生越来越重的惩罚。

与此同时,本文也将以往性别研究中有所忽视的男性视角引入进来,发现在剧烈的社会变迁过程中,生育对男性工资收入的积极影响也已趋于消失。这一发现有助于我们更加全面地理解我国男女收入差距不断扩大和生育率持续走低的原因。我们认为,单位制解体和子女养育方式向精细化转变是导致父职工资溢价逐渐消失的两个重要因素。在子女养育责任回归家庭,且养育的经济成本和时间成本不断上升的背景下,男性已不能完全置身事外,他们也不得不分担一部分照料工作,这导致他们很难像以往那样享受生育红利。近年来,关于父亲参与育儿的一些调查研究已经发现,中国父亲的育儿投入水平随时间逐渐提升(徐安琪、张亮,2007;许琪、王金水,2019)。这在一定程度上为本文的观点提供了佐证。不过,囿于CHNS数据的限制,我们目前还无法对导致父职工资溢价消失的因果机制进行严格的数据分析,这是本文的一个缺陷,后续的研究需要在数据支持的条件下对上述观点进行检验。

此外,本文的研究发现也有助于理解生育率下降与性别收入差距扩大这两个看似相悖的宏观现象为何会在中国同时发生。通常认为,生育率下降有助于缓解女性的工作-家庭冲突,进而缩小男女工资差距。但这一论断背后有两个隐含假定。首先,该论断假定单个子女的照料成本不随子女数量的下降发生变化,但这个假定过于理想化。在现实中,随着生育数量的下降,父母在每个子女身上的投入会快速上升,即存在贝克尔(Becker,1991)所说的生育质量对数量的替代。在中国,这种替代关系的一个典型表现就是生育率下降之后,子女养育方

式开始从“粗放型”向“精细化”和“科学化”方向发展。因此,虽然生育数量少了,但养育每个子女的负担反而加重了,这导致额外生育一个子女对女性的工资收入产生了更大的负面影响。

其次,上述论断成立还需假定在生育率下降的过程中社会的宏观环境没有发生太大变化。因为如果宏观环境发生较大变化,那么就可能出现其他因素同时作用于生育率和男女工资差距,进而导致统计上的虚假相关。在中国的背景下,单位制解体和市场部门扩大是两个不可忽视的宏观层面的重大变化,前文已详尽论述了这两方面的变化如何导致男女工资差距扩大。实际上,这两方面的变化也对生育率的下降有重大影响。因为在单位制解体以后,原本由单位承担的育儿工作转入家庭,这导致家庭的照料成本大幅增加,进而导致家庭生育意愿下降。市场化改革也会产生类似影响,因为在市场部门工作会增加女性平衡工作和家庭的难度,进而导致她们减少生育。总而言之,单位制解体和市场部门的扩大不仅会导致男女工资差距扩大,而且会导致生育率下降。所以,生育率下降和男女工资差距扩大之所以会同时发生,在一定程度上可以说是这两个因素(可能还有其他未考虑到的因素)共同促成的。

最后,本文的分析结果也有助于理解中国日益严重的低生育率问题。随着生育对男性的工资溢价逐渐消失、对女性的工资惩罚不断增大,无论对男性还是女性来说,生育的意愿都会出现下降。因此,从这个角度来说,我国自20世纪90年代以来持续多年的低生育率与生育之后父职溢价消失和母职惩罚加重有非常大的关系。2013年,我国推出了“单独二孩”政策,并在2015年推出了更加宽松的“全面二孩”政策,但两次生育政策调整之后生育率反弹的幅度都远低于预期,这也在一定程度上说明,单纯依靠生育政策的调整并不能从根本上扭转我国生育率持续走低趋势。在生育政策调整的同时,出台更加积极的就业政策和家庭政策,缓解日益沉重的育儿负担,减轻生育对女性工作和收入的负面影响,对于提高家庭的生育意愿和整个社会的生育水平都有重要意义。考虑到现阶段,生育对女性的工资惩罚是导致男女工资差距的主要因素,也是导致家庭生育意愿不高的主要原因,我们认为,今后在制定公共政策的时候应当更加关注女性,特别是那些在市场部门工作的女性。为缓解女性所面对的日益严重的工作-家庭冲突,如何在制度层面保障女性的合法权益,并通过积极的社会舆论引导性别观念往男女平等的方向发展,是今后需要着重研究的重要议题。

## 参考文献:

- 国家统计局,2016,《中国统计年鉴 2016》,北京:中国统计出版社。
- 郭志刚,2008,《中国的低生育水平及其影响因素》,《人口研究》第 4 期。
- 贺光烨、吴晓刚,2015,《市场化、经济发展与中国城市中的性别收入不平等》,《社会学研究》第 1 期。
- 贾男、甘犁、张劫,2013,《工资率、“生育陷阱”与不可观测类型》,《经济研究》第 5 期。
- 景军,2017,《喂养中国小皇帝》,上海:华东师范大学出版社。
- 李实、宋锦、刘小川,2014,《中国城镇职工性别工资差距的演变》,《管理世界》第 3 期。
- 刘爱玉、佟新,2014,《性别观念现状及其影响因素——基于第三期全国妇女地位调查》,《中国社会科学》第 2 期。
- 宋少鹏,2012,《从彰显到消失:集体主义时期的家庭劳动(1949-1966)》,《江苏社会科学》第 1 期。
- 佟新、陈玉佩,2019,《中国城镇学龄前儿童抚育政策的嵌入性变迁——兼论中国城镇女性社会角色的变化》,《山东社会科学》第 10 期。
- 吴小英,2009,《市场化背景下性别话语的转型》,《中国社会科学》第 2 期。
- 徐安琪、张亮,2007,《父亲参与:和谐家庭建设中的上海城乡比较》,《青年研究》第 4 期。
- 许琪、王金水,2019,《爸爸去哪儿? 父亲育儿投入及其对中国青少年发展的影响》,《社会发展研究》第 1 期。
- 杨菊华,2017,《近 20 年中国人性别观念的延续与变迁》,《山东社会科学》第 11 期。
- 杨可,2018,《母职的经纪化——教育市场化背景下的母职变迁》,《妇女研究论丛》第 2 期。
- 於嘉、谢宇,2014,《生育对我国女性工资率的影响》,《人口研究》第 1 期。
- 岳经纶、范昕,2018,《中国儿童照顾政策体系:回顾、反思与重构》,《中国社会科学》第 9 期。
- 张川川,2011,《子女数量对已婚女性劳动供给和工资的影响》,《人口与经济》第 5 期。
- 郑功成,2008,《从国家-单位保障制走向国家-社会保障制——30 年来中国社会保障改革与制度变迁》,《社会保障研究》第 2 期。
- 郑杨,2019,《社会变迁中的育儿模式变化与“母职”重构——对微信育儿群的观察》,《贵州社会科学》第 7 期。
- 左际平、蒋永萍,2009,《社会转型中城镇妇女的工作和家庭》,北京:当代中国出版社。
- Amuedo-Dorantes, Catalina & Jean Kimmel 2005, “The Motherhood Wage Gap for Women in the United States: The Importance of College and Fertility Delay.” *Review of Economics of the Household* 3(1).
- Becker, Gary S. 1991, *A Treatise on the Family*. Cambridge Massachusetts: Harvard University Press.
- Blau, Francine D. & Lawrence M. Kahn 2017, “The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations.” *Journal of Economic Literature* 55(3).
- Budig, Michelle J. & Melissa J. Hodges 2010, “Differences in Disadvantage: Variation in the Motherhood Penalty across White Women’s Earnings Distribution.” *American Sociological Review* 75(5).
- Budig, Michelle J. & Paula England 2001, “The Wage Penalty for Motherhood.” *American Sociological Review* 66(2).
- Correll, Shelley J., Stephen Benard & In Paik 2007, “Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?” *American Journal of Sociology* 112(5).
- England, Paula, Jonathan Bearak, Michelle J. Budig & Melissa J. Hodges 2016, “Do Highly Paid, Highly

- Skilled Women Experience the Largest Motherhood Penalty?" *American Sociological Review* 81(6).
- Glauber, Rebecca 2007, "Marriage and the Motherhood Wage Penalty among African Americans, Hispanics, and Whites." *Journal of Marriage and Family* 69(4).
- 2018, "Trends in the Motherhood Wage Penalty and Fatherhood Wage Premium for Low, Middle, and High Earners." *Demography* 55(5).
- Hodges, Melissa J. & Michelle J. Budig 2010, "Who Gets the Daddy Bonus? Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings." *Gender and Society* 24(6).
- Ji, Yingchun, Xiaogang Wu, Shengwei Sun & Guangye He 2017, "Unequal Care, Unequal Work; Toward a More Comprehensive Understanding of Gender Inequality in Post-reform Urban China." *Sex Roles* 77(11-12).
- Jia, Nan & Xiaoyuan Dong 2013, "Economic Transition and the Motherhood Wage Penalty in Urban China; Investigation using Panel Data." *Cambridge Journal of Economics* 37(4).
- Killewald, Alexandra 2013, "A Reconsideration of the Fatherhood Premium; Marriage, Coresidence, Biology, and Fathers' Wages." *American Sociological Review* 78(1).
- Lundberg, Shelly & Elaina Rose 2000, "Parenthood and the Earnings of Married Men and Women." *Labour Economics* 7(6).
- Mari, Gabriele 2019, "Is There a Fatherhood Wage Premium? A Reassessment in Societies with Strong Male-Breadwinner Legacies." *Journal of Marriage and Family* 81(5).
- McDonald, Peter 2000, "Gender Equity in Theories of Fertility Transition." *Population and Development Review* 26(3).
- Mincer, Jacob 1974, *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Petersen, Trond, Andrew M. Penner & Geir Høgsnes 2014, "From Motherhood Penalties to Husband Premia; The New Challenge for Gender Equality and Family Policy, Lessons from Norway." *American Journal of Sociology* 119(5).
- Wang-Cendejas, Ruoing Rachele & Ling Bai 2018, "The Fatherhood Premium; Mirage or Reality? How Do Occupational Characteristics Matter?" *Sociology Study* 8(4).
- Weichselbaumer, Doris & Rudolf Winter-Ebmer 2005, "A Meta-analysis of the International Gender Wage Gap." *Journal of Economic Surveys* 19(3).
- Yu, Jia & Yu Xie 2018, "Motherhood Penalties and Living Arrangements in China." *Journal of Marriage and Family* 80(5).
- Zhang, Junsen, Jun Han, Pak-Wai Liu & Yaohui Zhao 2008, "Trends in the Gender Earnings Differential in Urban China, 1988-2004." *Industrial and Labor Relations Review* 61(2).

作者单位:南京大学社会学院  
责任编辑:赵梦瑶