

# 二孩对城镇青年平衡工作家庭的影响

——基于中国妇女社会地位调查数据的实证分析

杨慧<sup>1</sup>, 吕云婷<sup>2</sup>, 任兰兰<sup>3</sup>

(1. 全国妇联妇女研究所, 北京 100730; 2. 贵州大学公共管理学院, 贵州 贵阳 550025;  
3. 华北理工大学人文法律学院, 河北 唐山 063000)

**摘要:** 运用中国妇女社会地位调查数据和二分类 Logistic 回归分析方法, 对“二孩”给城镇青年平衡工作家庭带来的影响进行研究。结果发现, 孩子数量和孩子年龄对城镇青年平衡工作家庭具有显著影响。在公共托幼服务短缺情况下, 生育二孩和有 3 岁以下孩子的城镇青年女性, 家庭冲击工作的比例更高, 性别差距更大, 部分女性被迫中断工作。该发现对二孩政策的启示在于, 增加公共托幼服务对于促进符合政策的城镇青年生育二孩、平衡工作家庭具有重要现实意义。

**关键词:** 城镇青年; 生育二孩; 家庭冲击工作

中图分类号: C92-05 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2016)02-0001-09

DOI: 10.3969/j.issn.1000-4149.2016.02.001

## A Study on the Impact of Bearing Two Children on Urban Youth's Work-Family Balance: The Empirical Analysis Based on the Third Survey of Chinese Women's Social Status

YANG Hui<sup>1</sup>, LYU Yunting<sup>2</sup>, REN Lanlan<sup>3</sup>

(1. Women's Studies Institute of China, All-China Women's Federation, Beijing 100730, China;  
2. School of Public Administration, Guizhou University, Guiyang 550025, China; 3. School of Humanities and laws, North China University of Science and Technology, Tangshan 063000, China)

**Abstract:** Based on the data of the Third Survey of Chinese Women's Social Status, and using binary Logistic regression method, this paper made an empirical analysis of the impact of bearing two children on urban youth's work-family balance. It is found that there are some different impacts of

收稿日期: 2015-07-03; 修订日期: 2015-10-18

**基金项目:** 国家社会科学基金项目“调整完善生育政策对城镇女性就业的影响机理研究”(15BRK035); 国务院妇儿工委办公室委托项目“单独两孩政策与妇女就业实证研究”; 2014年全国妇联妇女研究所一般项目; 全国妇女/性别研究与培训基地(山东女子学院)开放基金重点项目(2014SDJDA04)。

**作者简介:** 杨慧, 社会学(老年学)博士, 全国妇联妇女研究所政策法规研究室副研究员; 吕云婷, 贵州大学公共管理学院硕士研究生; 任兰兰, 法学博士, 华北理工大学人文法律学院讲师。

bearing child on urban youth's work-family balance: the more children the respondents have, the higher probability of family-work conflict occurs. In public childcare services shortfalls, compared with no child or one child, the ratio of family-work conflict of the female urban youth bearing two children is higher, and the gender difference is larger. The female urban youth bearing child less than 3 years old, the status is similar. Some female urban youth bearing child less than 3 years old are forced to interrupt work. The enlightenment of this study for either parent is an only child to bear two children policy is that it important to increase public childcare services in line with balancing work and family.

**Keywords:** urban youth; bearing two children; family-work conflict

工作家庭冲突不仅影响员工的工作情绪和精力分配,甚至还会对劳动参与率产生影响。近年来,社会支持不足增加了女性家庭负担,有婴幼儿的职业女性容易产生家庭冲击工作的矛盾。二孩政策的实施,是否会给符合二孩政策的城镇青年女性平衡工作家庭带来更多挑战?究竟哪些因素会影响有两个孩子的城镇青年工作家庭平衡?按照《北京行动纲领》和《中国妇女发展纲要(2011-2020年)》的目标要求,为了给职业女性创造良好的发展环境,政府需要采取哪些积极措施?如何才能促进男女平衡工作与家庭?对以上问题进行深入研究,无论对于促进女性职业发展,还是对于推动单独二孩政策顺利实施,都将具有重要的现实意义。

## 一、文献回顾

女性既是生育的主体,又是重要的人力资源。二孩政策的实施,将会对女性就业产生重要影响。本文分别从二孩政策对女性就业影响和平衡工作家庭两个方面进行文献回顾。

### 1. 有关二孩政策对女性就业影响的文献回顾

有学者认为,单独二孩政策必将给女性带来更大的生育压力,使女性发展机会受限和劳动权益受损<sup>[1]</sup>。很多用人单位对女性生育二孩增加用人成本的担心,使女性在入职、升迁和终身发展中雪上加霜<sup>[2-3]</sup>。实证分析表明,生育二孩会显著降低城镇妇女的就业可能性<sup>[4]</sup>,已婚已育、有工作经验的职业女性,在单独二孩政策实施前,曾经是企业招聘中的强势群体,目前在重返劳动市场时,因存在再生育可能而面临更加严峻的就业挑战和性别歧视<sup>[5]</sup>。不仅如此,单独二孩政策还增加了用人单位对应届女大学生的就业性别歧视。2014年针对招聘性别歧视行为的平等就业监管机制研究课题组调查发现,有58.48%的女大学生“被问及是否独生子女或生育二孩事宜”,被问及次数平均达到2.88次<sup>[6]</sup>。

对于如何消除单独二孩政策给职业女性带来的不利影响,有学者建议提高生育成本社会化程度,减轻单独二孩政策给用人单位带来的生育负担,加强对劳动力和用人单位招用人的监管力度。同时,政府应将托儿服务纳入公共服务范畴,减轻单独二孩政策给职业女性带来的育儿负担,推动男女两性共同发展<sup>[7]</sup>。

### 2. 有关平衡工作家庭的文献回顾

20世纪60年代以来,国内外已经围绕工作家庭冲突开展了很多研究。凯恩(Kahn)等学者认为工作与家庭领域的需求在客观上互不相容,导致相互冲突<sup>[8]</sup>。格林豪斯(Greenhaus)等认为,个体在同时扮演不同角色时,一种角色的责任可能会影响其他角色,来自工作和家庭的压力,会使工作、家庭角色难以协调;同时他们基于压力的来源不同,分别提出了工作冲击家庭(work-family conflict)

和家庭冲击工作 (family-work conflict) 两种具有指向性的冲突方式<sup>[9]</sup>。

国内调查发现, 家电行业销售人员的工作安排和家庭支持, 对工作家庭平衡具有显著影响<sup>[10]</sup>。在工作家庭冲突的性别差异方面, 陆佳芳等学者对北京部分需要照料孩子的员工调查发现, 男性员工的工作冲击家庭比例和家庭冲击工作比例均大于女性<sup>[11]</sup>。而格瑞兹瓦兹 (Grzywacz) 等研究则发现, 女性的工作冲击家庭比例高于男性<sup>[12]</sup>。弗斯曼 (Fursman) 认为虽然美国女性在工作领域取得了诸多成就, 但其社会文化仍然要求女性首先应扮演好母亲角色<sup>[13]</sup>, 女性照料孩子并承担家务劳动比职业发展更为重要<sup>[14]</sup>。正是基于这种文化要求, 美国职业女性经常被塑造成既能出色工作又能很好地平衡工作家庭的超级妈妈<sup>[15-16]</sup>。实际上, 女性参与社会劳动后, 其配偶并没有相应的加入到家务劳动的大军<sup>[17]</sup>。与配偶相比, 女性除了承担有酬劳动外, 还要承担更多家务劳动<sup>[18]</sup>; 与家庭妇女相比, 职业女性照料孩子的时间并未因工作而减少, 为此她们只能通过压缩睡眠时间来应对工作和家庭的双重负担<sup>[19]</sup>。

实际上单纯依赖个人或家庭力量, 难以解决工作家庭冲突问题。虽然美国中产阶级可以把孩子送到日托机构或日托中心, 通过购买孩子照料服务来缓解工作家庭冲突<sup>[20]</sup>。但是在美国低收入家庭中, 单身妈妈比例较高, 她们不但没有经济条件购买照料服务, 而且还因其工作缺乏灵活性和稳定性而加剧工作家庭冲突的矛盾<sup>[21-22]</sup>。在中国现阶段托儿所短缺、社会支持不足的情况下, 部分无法协调工作家庭冲突的职业女性, 只能中断工作、回归家庭。在 2010 年城镇 18-29 岁女性中, 有 0-6 岁孩子的女性就业率比未婚或已婚未育女性低 8.4 个百分点。八成未就业女性不是不想工作, 而是由于需要照料 3 岁以下孩子而不得不放弃工作<sup>[23]</sup>。

近年来, 国外很多雇主已经认识到雇员在较好平衡工作家庭后, 能够为雇主带来更多利益, 工作场所的育儿辅助设施有助于改善员工情绪、减少生产事故和缺勤情况<sup>[24-25]</sup>。在职场或职场附近提供婴幼儿照料服务, 也能减少工作家庭冲突<sup>[26-27]</sup>。此外, 带薪休假、在家工作或提供灵活的工作时间<sup>[28]</sup>, 以及上司和同事提供的支持<sup>[29]</sup>, 不但有助于平衡工作家庭, 而且还有助于提高工作效率, 减少误工风险<sup>[30-31]</sup>。

以上研究对于本文具有很好的借鉴意义。然而, 有关二孩政策对女性就业的影响, 因缺乏相关实证调查数据, 已有研究多为理论性探讨。有关平衡工作家庭的研究, 以往多使用区域性调查数据, 缺乏对全国的代表性。此外, 以往研究对象的年龄从 18-60 岁不等, 实际上生命周期和职业生涯不同, 在平衡工作家庭时面临的问题各异, 特别是对于 40 岁以下、已生育一孩或二孩的城镇青年女性, 其工作家庭平衡状况如何? 哪些因素影响了她们的工作家庭平衡? 政府需要采取什么措施促进城镇青年女性平衡工作家庭? 研究这些问题对于顺利实施二孩政策, 解决职业女性“生”与“升”的纠结, 具有参考价值。

## 二、研究设计

### 1. 研究假设

角色冲突理论认为, 职业女性在工作 and 家庭领域扮演不同角色, 个人时间精力的有限与人们对不同角色的期待, 致使不同角色间发生冲突。同时受“男主外, 女主内”传统性别角色分工的影响, 男性作为主要养家者, 更多在外边打拼而很少管家里的事情; 而女性即使就业, 也要承担大部分或全部子女照料责任。据此本文提出研究假设 1: 二孩对女性平衡工作家庭的冲击大于男性。

时间是稀缺资源, 职业女性照料孩子的时间越长, 越有可能产生家庭角色对职业角色的冲突。“别让孩子输在起跑线上”等商业宣传, 进一步加重了父母对子女的照料与养育负担。据此本文提出

研究假设 2a: 城镇青年家庭冲击工作的风险与孩子的数量相关, 与只有一个孩子的城镇青年相比, 生育两个孩子需要的照料和养育时间更长, 家庭冲击工作的风险越大。特别是随着中国市场化程度不断提高, 托幼机构福利性质淡化, 0-2 岁孩子的照料责任几乎全部由家庭承担。据此本文提出研究假设 2b: 城镇青年家庭冲击工作的风险与孩子的年龄相关, 孩子的年龄越小, 需要的照料和养育时间越长, 城镇青年的家庭冲击工作风险越大。

## 2. 数据来源

中国妇女社会地位调查是全国妇联和国家统计局联合开展的重要的国情、妇情调查, 最新一期中国妇女社会地位调查以 2010 年 12 月 1 日为调查时点, 在全国范围内采用省、县、村/居委会三阶段 PPS 抽样方法, 通过调查员和被访者面对面的问卷调查, 共获得来自 31 个省区市的 29696 份有效问卷。此次调查的个人主问卷被访者年龄在 18-64 岁, 调查内容除了样本群体的人口、经济、社会等信息外, 还提供了样本群体的生育数量、最小孩子年龄、最小孩子 3 岁前白天的主要照料者、家务劳动时间、平衡工作家庭、“男主外, 女主内”传统性别分工观念等信息。调查内容丰富, 数据质量高、代表性强, 能够较好满足本研究的需要。

本文的研究对象需要同时满足以下三个条件: 一是年龄在 18-39 岁, 二是孩子数量为 1-2 个, 三是调查地点在城镇。据此共筛选出符合条件的城镇青年 3815 人, 其中, 有两个孩子的被访者 583 人, 占符合筛选条件的 15.28%, 低于宋健和周宇香的最新研究发现, 即在 18-49 岁城镇女性中, 有两个孩子的比例为 19.51%<sup>[4]</sup>。样本基本特征见表 1。

由表 1 可见, 与样本群体相比, 二孩样本群体同时具有“高三低”的特征: “三高”表现在平均年龄较高、农业户口比例偏高、乡城流动人口比例较高; “三低”特征表现在受教育程度偏低、国有单位比例偏低、机关事业单位比例偏低。此外, 在二孩样本群体中, 既有非独生子女被访者生育双胞胎情况<sup>①</sup>, 也有双独被访者生育二胎情况, 同时也可能存在违反计划生育政策的超生现象。

## 3. 研究方法

在测量工作家庭平衡方面, 最新一期中国妇女社会地位调查包含了工作冲击家庭和家庭冲击工作两个方面的内容, 调查问题如下:

表 1 样本基本特征

变量	%			
	样本群体		二孩样本群体	
	男	女	男	女
平均年龄 (岁)	34.00	33.51	35.21	34.48
受教育程度				
初中及以下	33.61	39.97	63.98	70.89
高中/中专	30.20	29.88	22.03	19.02
大专及以上	36.19	30.15	13.98	10.09
生育状况				
有 1 个孩子	85.12	84.43	—	—
有 2 个孩子	14.88	15.57	100.00	100.00
就业状况				
目前在业	95.46	73.76	94.49	60.52
曾经在业	3.53	18.48	5.08	25.65
从未在业	1.01	7.76	0.42	13.83
单位类型				
机关事业单位	25.73	20.86	9.75	11.82
企业及其他	74.27	79.14	90.25	88.18
单位所有制				
国有 (含国有控股)	33.86	28.22	16.53	16.43
其他所有制	66.14	71.78	83.47	83.57
户口性质				
非农业户口	79.24	79.23	52.54	55.91
农业户口	20.76	20.77	47.46	44.09
乡城流动经历				
有	5.55	5.20	13.56	10.66
无	94.45	94.80	86.44	89.34
样本量 (人)	1586	2229	236	347

注: 关于“乡城流动经历”, 在最新一期中国妇女社会地位调查中, 乡城流动人口需要同时满足以下两个条件: 一是户口性质为农业户口, 二是从农村流动到城镇时间达到或超过 6 个月。

① 在 583 位有两个孩子的城镇被访者中, 两个孩子年龄相同、子女属于双胞胎的被访者共 38 位, 占 6.52%。



近年来, 下列情况在您身上发生过吗?

	从不	偶尔	有时	经常
A 因为工作太忙, 很少管家里的事	0	1	2	3
B 为了家庭而放弃个人的发展机会	0	1	2	3

结合本文研究主题, 本文将工作家庭冲突进一步聚焦在为了家庭而放弃个人发展机会方面上。同时, 考虑到“有时”、“经常”为了家庭而放弃个人的发展机会, 容易给个人和职业发展带来较大不利影响, 本文将“有时”、“经常”选项进行合并, 赋值为1。将“偶尔”和“从不”进行合并, 赋值为0。

在研究方法中, 首先使用分性别比较分析方法, 展示城镇青年男女在不同生育状况下家庭冲击工作的现状; 其次, 使用二分类 Logistic 回归分析方法, 研究城镇青年的性别、孩子数量、孩子年龄对平衡工作家庭的影响。同时, 为了考察个人因素、经济因素和家庭因素对工作家庭平衡的影响, 本文构建了如下回归分析模型:

$$FWC = \alpha_1 + \beta_1 PF_i + \gamma_1 EF_i + \delta_1 FF_i + \varepsilon$$

模型中的因变量  $FWC$  为虚拟变量家庭冲击工作。 $PF_i$  为个人因素, 包括性别、年龄、受教育程度、户口性质 4 个子变量。 $EF_i$  为经济因素, 包括单位类型、所有制 2 个子变量。 $FF_i$  为家庭因素, 包括孩子数量、孩子年龄、家务劳动时间和孩子在 3 岁前的主要照料者 4 个子变量。模型的自变量为性别、孩子数量、孩子年龄, 控制变量为年龄、受教育程度、孩子数量与户口交互项等 8 个变量。

相关分析表明, 因变量家庭冲击工作既与性别、孩子数量、孩子年龄这 3 个自变量显著相关, 也与其他 8 个控制变量显著相关。表明上述自变量和控制变量适合纳入模型并进行回归分析。

### 三、主要研究结果

#### 1. 描述性统计分析发现

(1) 超过 1/4 的城镇青年男女因为家庭而影响工作, 女性比例高于男性。在城镇青年中, 有 26.67% 的人有时或经常“为了家庭而放弃个人的发展机会”, 城镇男女青年因为家庭冲击工作的比例分别为 13.37% 和 36.20%, 女性“为了家庭而放弃个人的发展机会”的比例是同类男性的 2.71 倍, 男女具有显著性差异 (Pearson  $\chi^2 = 226.255$ , 渐进 Sig. (双侧) = 0.000)。

(2) 二孩女性家庭冲击工作的比例超过半数, 性别差距悬殊。图 1 显示, 有 2 个孩子的城镇青年女性“为了家庭而放弃个人的发展机会”的比例高达 50.98%, 比只有 1 个孩子的城镇青年女性家庭冲击工作比例高 17 个百分点以上。与有 2 个孩子的同类男性相比, 城镇青年女性“为了家庭而放弃个人的发展机会”的比例是同类男性的 3.35 倍, 性别差距非常悬殊。从家庭冲击工作带来的就业影响看, 在有 2 个孩子的城镇青年女性中, 有过工作中断经历<sup>①</sup>的比例超过半数以上, 达到 50.33%, 其中非农业户口和农业户口城镇青年女性, 有过工作中断经历的比例分别为 53.09% 和 47.18%。从工作中断原因看, 因结婚生育/照顾孩子而中断工作的占 73.86%, 非农业户口和农业户口的二孩女性分别为 70.93% 和 77.61%。二孩对城镇青年女性的平衡工作家庭的影响之大可见一斑<sup>②</sup>。

① 在最新一期的中国妇女社会地位调查中, 工作中断经历是指半年及以上既不工作, 也没有劳动收入的情况, 带薪产假不属于工作中断。

② 从有 2 个孩子, 并且有工作中断经历的城镇青年女性单位类型和所有制看, 在企业、民办非企业、社会团体和个体工商户等单位就业的比例达到 92.81%, 在机关事业单位就业的比例占 7.19%; 在国有控股单位就业的比例为 11.76%, 在其他所有制单位就业的占 88.24%。

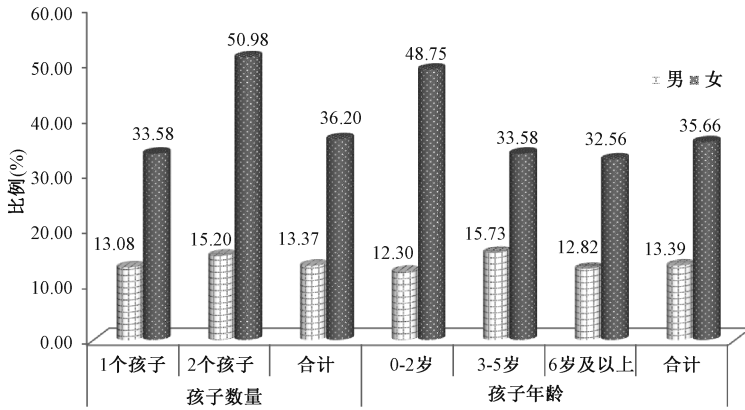


图1 分性别“为了家庭而放弃个人的发展机会”的比例

(3) 城镇青年女性在孩子3岁以前家庭冲击工作的比例最高，性别差距最大。在公共托幼服务短缺的情况下，孩子年龄越小，需要的家庭照料越多，城镇青年女性“为了家庭而放弃个人的发展机会”的风险越大。由于我国缺乏公办托儿所，0-2岁孩子无法获得公共照料服务，高达48.75%的年轻妈妈在孩子3岁以前，不得不“为了家庭而放弃个人的发展机会”，比同类男性高36个百分点以上。特别值得注意的是，城镇青年女性在孩子3岁以前，曾经有过半年以上工作中断经历的比例达到42.93%，其中由于结婚生育/照顾孩子导致的工作中断比例高达80.86%。随着孩子年龄增加，需要家庭照料的时间减少，城镇青年女性“为了家庭而放弃个人的发展机会”的比例明显减少。但对于有6岁以上孩子的城镇青年女性，其家庭冲击工作的比例有所提高的原因，主要与孩子放学时间较早、部分城镇青年女性因接送和照顾孩子而放弃个人发展机会有关。

2. 回归分析结果

本文通过二分类 Logistic

回归分析方法，在控制其他因素的影响后，研究了城镇青年男女、孩子数量、孩子年龄等因素对平衡工作家庭带来的净影响。

(1) 城镇青年女性家庭冲击工作的风险是男性的2倍左右。表2显示，在控制其他因素的情况下，模型中城镇青年女性家庭冲击工作的风险是男性的2.07倍。表明在其他条件都相同的情况下，仅由于性别差异，城镇青年女性家庭冲击工作的风险比同类男性高1.07倍，验证了本文提出的第一个研究

表2 工作家庭平衡的影响因素回归结果

变量	B 值	S. E.	Sig.	Exp (B)
性别 (男)				
女	0.7257	0.1032	0.000	2.0662
孩子数量 (1个孩子)				
2个孩子	0.3213	0.1600	0.045	1.3789
孩子年龄 (6岁及以上)				
孩子0-2岁	0.2668	0.1436	0.063	1.3057
孩子3-5岁	0.0964	0.1245	0.439	1.1012
年龄	-0.0049	0.0139	0.724	0.9951
受教育程度 (初中及以下)				
高中/中专	-0.0951	0.1105	0.389	0.9092
大专及以上	0.0269	0.1316	0.838	1.0273
单位类型 (企业及其他)				
机关事业单位	-0.6123	0.1343	0.000	0.5421
所有制 (非国有)				
国有	-0.1284	0.1135	0.258	0.8795
孩子3岁前的照料者 (不是孩子的妈妈)				
女性被访者本人或男性被访者的妻子	0.5347	0.0920	0.000	1.7069
家务劳动时间	0.0051	0.0004	0.000	1.0052
常量	-2.108	0.520	0.000	0.1214
Nagelkerke R <sup>2</sup> * 100			22.25	
N			3416	

注：括号内为参照组。

假设。之所以存在城镇青年女性家庭冲击工作的风险显著高于同类男性现象, 主要与“男主外, 女主内”的传统性别分工有关。其中, 越是认同“男主外, 女主内”传统性别分工的城镇青年女性, 其家庭冲击工作的比例越高, 反之, 其家庭冲击工作的比例越小; 而同类男性则无论是否认同“男主外, 女主内”的传统性别分工, 其家务劳动时间都较少, 反映了家务劳动女性化、女性因照料孩子而影响工作的现实情况。

(2) 二孩带来的家庭冲击工作的风险大于一孩。在  $p < 0.05$  水平下, 孩子数量会显著影响家庭冲击工作的风险。与只有 1 个孩子者相比, 有 2 个孩子的城镇青年家庭冲击工作风险比只有 1 孩子的高 37.89%。有 2 个孩子的城镇青年家庭冲击工作的风险更大, 验证了本文提出的研究假设 2a。该发现同时表明, 伴随二孩政策的实施, 可以生育 2 个孩子的单独夫妇将会面临更大的家庭冲击工作风险。同时, 结合性别对家庭冲击工作的影响可见, 二孩政策, 特别是生育二孩对城镇青年女性职业发展带来的冲击更大。

(3) 孩子年龄越小家庭冲击工作的风险越大。在  $p < 0.10$  水平下, 与有 6 岁及以上孩子的城镇青年相比, 有 0-2 岁孩子的家庭冲击工作风险可显著提高 30.57 个百分点。即家中有 3 岁以下孩子的城镇青年, 其家庭冲击工作的风险会增加三成以上, 验证了本文提出的研究假设 2b。虽然有 3-5 岁孩子的城镇青年家庭冲击工作的风险也会增加, 但是由于这个年龄的孩子可以送幼儿园, 因此家庭冲击工作的风险不具有显著性。该发现表明, 与独生子女政策相比, 伴随二孩政策的实施, 0-2 岁、3-5 岁孩子的数量将会不断增加, 对公共托幼服务的需求也会与日俱增。在公共托幼服务得不到满足的情况下, 符合二孩政策的城镇青年要么选择放弃生育二孩, 要么再次承担家庭冲击工作的风险。由此可见, 只有增加公共托幼服务, 才能化解职业女性“生”与“升”的纠结, 才能提升二孩政策的实施效果。

(4) 在控制变量中, 个人因素对家庭冲击工作没有显著影响, 经济因素对家庭冲击工作具有显著影响。所有制层次越高、单位类型越好, 家庭冲击工作的风险越小。与在私营、个体或外商投资企业就业者相比, 在国有(含国有控股)单位就业的城镇青年, 家庭冲击工作的风险可降低 12 个百分点以上(但统计上不显著); 与在企业或其他单位类型就业者相比, 在机关事业单位就业的城镇青年, 家庭冲击工作的风险可显著降低 45.79 个百分点。

(5) 家庭因素对家庭冲击工作具有显著影响。家务劳动时间越长, 家庭冲击工作的风险越大。家务劳动时间每增加 100 分钟, 家庭冲击工作的风险可显著增加近 1 个百分点。此外, 孩子在 3 岁以前由谁来照顾, 也会对城镇青年的家庭冲击工作产生显著影响。孩子 3 岁以前由城镇青年女性或同类男性的妻子照料者, 城镇青年产生家庭冲击工作的风险可显著增加 70.69 个百分点, 即在公共托儿所缺位的情况下, 3 岁以下孩子不仅对城镇青年女性职业发展产生影响, 也会对城镇青年男性职业发展产生影响(见表 2)。

#### 四、研究结论与政策启示

##### 1. 研究结论

对最新一期中国妇女社会地位调查数据分析发现, 在城镇青年中, “为了家庭而放弃个人的发展机会”者超过 1/4, 城镇青年女性家庭冲击工作的风险是同类男性的 2 倍以上, 二孩对城镇青年女性平衡工作家庭带来的冲击更大。

孩子的数量和年龄与平衡工作家庭密切相关。生育二孩以及有 3 岁以下孩子的城镇青年女性, 家

庭冲击工作的比例更高,性别差距更大。在控制了其他变量后,孩子数量、孩子年龄对城镇青年平衡工作家庭具有显著性影响。孩子数量越多、年龄越小,家庭冲击工作的风险越大,部分城镇青年女性因此而被迫中断工作。此外,单位类型、所有制、家务劳动时间、孩子3岁以前由谁照顾等控制变量,也对城镇青年平衡工作家庭具有显著性影响。

## 2. 政策启示

二孩政策实施后,将会有越来越多的家庭生育二孩,孩子数量和年龄对家庭冲击工作的影响,将会减少城镇青年女性的工作投入。在劳动力市场竞争激烈,公共托幼服务紧缺的情况下,部分城镇青年女性可能因此而中断工作。根据《北京行动纲领》和《中国妇女发展纲要(2011-2020年)》的目标要求,政府应该从支持女性平衡工作家庭层面,重新审视公共托幼服务政策及其实施效果。在制定公共托幼政策时纳入性别视角,既要考虑儿童的发展,又要考虑母亲的发展,为减轻青年女性育儿负担、促进女性职业发展、增进家庭和谐提供社会支持。

为了满足二孩政策带来的公共照料需求,政府应首先通过新建扩建公办托儿所、幼儿园,增强托儿所、幼儿园的服务与福利功能,解决二孩家庭特别是生育二孩的城镇青年女性在平衡工作家庭中面临的突出问题。其次,政府应增强用人单位履行社会责任意识和能力,倡导用人单位善待有家庭照料责任的男女员工;鼓励用人单位实施家庭友好型人力资源战略,在可能条件下推行弹性工作制度,为城镇青年特别是为生育二孩的城镇青年提供照料孩子的缓冲时间。最后,提倡有家庭责任的男女共同承担孩子照料责任,为城镇青年女性平衡工作家庭创造有利条件,降低城镇青年女性因生育而中断工作的风险,促进城镇青年男女共同发展。

最后,本研究存在以下不足:受调查数据可得性影响,本文在无法获得城镇青年因生育照顾孩子而放弃个人发展机会这一指标的情况下,只好使用“为了家庭而放弃个人的发展机会”指标进行替代。虽然在有工作中断经历者中,结婚生育/照顾孩子的比例占照顾老人/病人、支持配偶发展等“为了家庭而放弃个人的发展机会”的95.43%,但是由于这两个问题并非完全对应,同时本文无法对结婚生育进行拆分,可能造成结果的部分偏差。

## 参考文献:

- [1] 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(4): 51-52.
- [2] 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(4): 49-51.
- [3] 耿兴敏. 陈秀榕代表和甄砚委员建议: 加强劳动力市场监管 消除就业性别歧视[N]. 中国妇女报, 2015-03-05(A1).
- [4] 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(4): 16-23.
- [5] 叶文振. 消除“单独二孩”政策对女性就业的负面影响[N]. 福建日报, 2014-06-30(11).
- [6] 杨慧. 大学生招聘性别歧视及其社会影响研究[J]. 妇女研究论丛, 2015(4): 97-103.
- [7] 杨慧, 林丹燕. 如何化解二孩政策带来的“生”与“升”的纠结[N]. 中国妇女报, 2015-08-24(A3).
- [8] 邱林. 国外工作家庭冲突研究综述[J]. 华南理工大学学报(社会科学版), 2012(3): 40-45.
- [9] GREENHAUS J H, BEUTELL N J. Sources of conflict between work and family roles[J]. Academy of Management Review, 1985(10): 76-88.
- [10] 房祥翠. 家电行业营销人员工作家庭平衡研究[D]. 扬州大学, 2012: 54.
- [11] 陆佳芳, 时勤, JOHN J L. 工作家庭冲突的初步研究[J]. 应用心理学, 2002(2): 45-50.
- [12] GRZYWACZ J G, ALMEIDA D M, MCDONALD D A. Work family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force[J]. Family Relations, 2002, 51(1): 28-36.



- [13] FURSMAN L. Ideologies of motherhood and experiences of work: pregnant women in management and professional careers [R]. Berkeley Collection of Working and Occasional Papers, 2002.
- [14] JOHNSTON D, SWANSON D H. Invisible mothers: a content analysis of motherhood ideologies and myths in magazines [J]. Sex Roles, 2003, 49 (1/2): 21 - 33.
- [15] SHARON H. The mommy wars: ambivalence, ideological work, and the cultural contradictions of motherhood [M] // SKOLNICK A S. Family in Transition. Boston: Allyn and Bacon, 2003: 40 - 56.
- [16] HEATHER D, ELIZABETH P. Locating mothers how cultural debates about stay-at-home versus working mothers define women and home [J]. Journal of Family Issues, 2008, 29 (4): 437 - 464.
- [17] 刘爱玉, 佟新, 付伟. 双薪家庭的家务性别分工: 经济依赖、性别观念或情感表达 [J]. 社会, 2015 (2): 109 - 136.
- [18] CRAIG L, MULLAN K. Parenthood, gender and work-family time in the United States, Australia, Italy, France, and Denmark [J]. Journal of Marriage and Family, 2010, 72 (5): 1344 - 1361.
- [19] MAUME D J, SEBASTIAN R A, ANTHONY R B. Gender, work-family responsibilities, and sleep [J]. Gender and Society, 2010, 24 (6): 746 - 768.
- [20] ERICA O, GAIL R. Difficult children and difficult parents: constructions by child care [J]. Journal of Family Issues, 2007, 28 (6): 827 - 850.
- [21] KATHRYN B M, AIREY L, MCKLE L, et al. Family comes first or open all hours? how low paid women working in food retailing manage webs of obligation at home and work [J]. The Sociological Review, 2008, 6 (3): 474 - 496.
- [22] LLERAS C. Employment, work conditions, and the home environment in single-mother families [J]. Journal of Family Issues, 2008, 29 (10): 1268 - 1297.
- [23] 蒋永萍, 杨慧. 妇女的经济地位 [M] // 宋秀岩. 新时期中国妇女社会地位调查研究 (上卷). 北京: 中国妇女出版社, 2013: 163.
- [24] SAHIBZADA K, LESLIE B H, MARGARET B N, DANIEL C K. The moderating effects of work-family role combinations and work-family organizational culture on the relationship between family-friendly workplace supports and job satisfaction [J]. Journal of Family Issues, 2005, 36 (1): 31 - 55.
- [25] BLOOM N, TOBIAS K, JOHN V R. Are family-friendly workplace practices a valuable firm resource [J]. Strategic Management Journal, 2011, 32: 343 - 367.
- [26] PAYNE S C, COOK A, DIAZ I. Understanding childcare satisfaction and its effect on workplace outcomes: the convenience factor and the mediating role of work-family conflict [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2012, 85 (2): 225 - 244.
- [27] 阮班红. 员工工作与家庭冲突的管理方式探究 [J]. 中国科技投资, 2013 (17): 133.
- [28] SINGLEY S G, HYNES K. Transitions to parenthood: work-family policies, gender, and the couple context [J]. Gender and Society, 2005, 19 (3): 376 - 397.
- [29] 唐汉瑛. 企业员工的工作与家庭平衡 [D]. 华中师范大学, 2008: 52.
- [30] HILL E J, ERICKSON J J, HOLMES E K, FERRIS M. Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: finding an extra day or two [J]. Journal of Family Psychology, 2010, 24 (3): 349 - 358.
- [31] HAMMER L B, BAUER T N, GRANDEY A A. Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors [J]. Journal of Business and Psychology, 2003, 17 (3): 419 - 436.

[责任编辑 方志]