

“生育工资惩罚”的表现及作用机理：研究现状梳理

甘春华*

内容提要 女性往往遭受“生育工资惩罚”，这种惩罚效应因工作部门的不同而有较大差别，且在发展中国家更为复杂。“生育工资惩罚”通过影响母亲的劳动参与率、人力资本投资和职业生涯而影响其收入，还可能加重劳动力市场的性别歧视。国家的制度环境影响“生育工资惩罚”的作用方向和强度，甚至使生育惩罚效应消失。当前对中国的“生育工资惩罚”研究较少，“全面二孩”政策下这一问题值得关注和进一步研究。

关键词 孩子 生育工资惩罚 作用机理

一 引言

生育关乎国计民生，一些学者将孩子称为“公共物品”，因为整个社会将受益于这些未来的国家栋梁、雇员和纳税人。然而，当我们心安理得地享受着母亲对孩子的无偿照顾并将其视为理所当然的时候，母亲却常常因此在劳动力市场中处于劣势，承受“生育工资惩罚”、劳动力市场的性别隔离以及职业发展的“玻璃天花板”等“生育陷阱”。

当前，大量的国外研究表明，生育对家庭收入尤其是对女性的收入具有负面影响，而对男性的影响甚微。对于就业女性而言，在控制其他条件不变的情况下，生育女性的工资收入低于未生育女性，这一现象被称为“生育工资惩罚”、“生育税”或者“孩

* 甘春华，广东金融学院，电子邮箱：gch0323@126.com。本文受到广东省教育科学规划项目“闲暇教育视角下高校人才培养模式改革研究”（编号：2012JK059）、2017年度教育部人文社会科学研究规划基金项目“全面二孩政策背景下女性的生育代价与社会保障制度优化研究”（编号：1255）、广东金融学院“创新强校工程”自主创新能力提升项目“全面二孩政策背景下女性就业与生育的关系研究”（编号：0000-E202010013005023）的资助。

子税”。一方面，“生育工资惩罚”对于母亲的影响较为显著，女性在生育与就业之间陷入两难，受到劳动力市场的性别歧视；另一方面，为了逃避“生育工资惩罚”，许多女性选择少生育或者不生育。过去30年，生育率普遍下降，尤其是在欧洲南部国家，生育率降至更替水平2.1以下（Correll et al., 2007）。然而，伴随着生育率的下降，女性的劳动参与率却显著提高。从1963年到1989年，美国的生育率经历了明显的下降，而25岁至34岁的女性劳动参与率则由40.13%上升至76.11%（Gash, 2009）。我们发现，大多数生育率下降的国家没有实行计划生育政策，相反，有的国家执行的是鼓励生育的政策。生育率下降主要出于女性自觉的“计划生育”，这种自觉的“计划生育”的作用超过了一些鼓励生育的政策的作用，使总和生育率不断下降，人口老龄化加速。

中国在过去30多年一直实行“独生子女”政策，而在这一政策背景下，关于“生育工资惩罚”的研究却一直被忽视。自2016年起，中国开始推行“全面二孩”政策，这意味着生育管制的放松，家庭在生育孩子的数量上有了更多的选择，女性在就业与生育之间面临着更多的冲突。这引发了一系列的问题和思考，例如，“生育工资惩罚”在中国是否存在，其作用机理是否与国外相同以及生育工资惩罚是否会影响“全面二孩”政策的实施效果。因此，研究“生育工资惩罚”的作用效果和作用机制，对于促进人口的长期稳定发展及女性就业具有指导意义，也有利于提高人口政策制定与实施的精准化。

二 “生育工资惩罚”的表现

（一）“生育工资惩罚”现象在发达国家普遍存在

Viitanen（2014）使用纵向研究和配对比较研究的方法，研究了英国女性的“生育工资惩罚”现象，在其他各方面特征相似的女性中通过对比母亲与同龄未生育女性的工资，研究女性的工资变化情况。其研究发现，生育对女性的工资具有惩罚效应，而且在其不同的人生阶段这种惩罚效应是不均匀的，在不同年龄有不同表现。“生育工资惩罚”效应对23岁和33岁的女性尤其明显，23岁的母亲（一般有一孩）的工资比参照者低6.6%~8.5%，33岁的母亲（一般有二孩）的工资比参照者低16.6%~20.0%。女性42岁时，“生育工资惩罚”效应弱化，其中，生育女性比参照者工资低4.4%~4.7%，51岁时这一效应几近消失。

基于一些国外文献，我们发现，“生育工资惩罚”现象在美国（Anderson et al.,

2002)、英国 (Waldfogel, 1995) 和加拿大 (Phipps et al., 2001) 等发达国家都普遍存在。表 1 展示了主要发达国家的“生育工资惩罚”效应表现。

表 1 各国学者对“生育工资惩罚”效应的代表性研究

研究者	研究国家	数据来源	“生育工资惩罚”效应
Amuedo-Dorantes & Kimmel(2005)	美国	全国青年纵向调查数据(1979)(National Longitudinal Survey of Youth, 简称 NLSY)	生育女性比未生育女性工资少 6%
Anderson et al.(2002)	美国	全国青年女性纵向调查数据(1988)(National Longitudinal Survey of Young Women, 简称 NLSYW)	一孩母亲比未生育女性的工资少 4%, 两个及以上孩子的母亲比未生育女性的工资少 8%
Anderson et al.(2003)	美国	NLSYW(1988)	生育女性比未生育女性的工资少 3%~5%
Datta Gupta & Smith(2002)	丹麦	丹麦人口登记(1980-1995)	生育女性与未生育女性工资一样
Rhys & Pierre(2005)	欧盟	欧洲共同体住户面板数据(European Community Household Panel, 简称 ECHP)	每多生一个孩子, 生育女性比未生育女性工资少 10%~11%
Gangl & Ziefle(2009)	英国、美国、德国	英国家庭面板调查数据(British Household Panel Survey, 简称 BHPS); 德国社会经济面板数据(German Socio-Economic Panel, 简称 GSOEP); NLSY	生育女性比未生育女性工资少, 该数值小于 9%
Joshi et al.(1999)	英国	医学研究理事会(Medical Research Council, 简称 MRC); 全国争端处理中心(National Center for Dispute Settlement, 简称 NCDS)	生育女性比未生育女性工资少 33%
Korenman & Neumark(1992)	美国	NLSY(1982)	一孩母亲比未生育女性工资少 7%, 两个及以上孩子的母亲比未生育女性工资少 22%
Livemore et al.(2011)	澳大利亚	澳大利亚家庭收入及劳动力动态数据(2001-2008)(Household Income and Labour Dynamics in Australia, 简称 HILDA)	一孩母亲比未生育女性工资少 5%, 两个及以上孩子的母亲比未生育女性工资少 9%

续表

研究者	研究国家	数据来源	“生育工资惩罚”效应
Molina & Montuenga (2009)	西班牙	ECHP(1994 - 2001)	一孩母亲比未生育女性工资少6%，两个孩子的母亲比未生育女性工资少14%，三个及以上孩子的母亲比未生育女性工资少15%
Simonsen & Skipper (2006)	丹麦	丹麦人口登记(1997)	生育女性比未生育女性工资少2%~7%
Waldfogel(1995)	英国	NCDS	生育女性比未生育女性工资少22%
Waldfogel(1997)	美国	NLSYW(1968 - 1988)	一孩母亲比未生育女性工资少4%，两个及以上孩子的母亲比未生育女性工资少12%
Waldfogel(1998a)	美国	NLSYW(1980)； NLSY(1991)	1980年30岁的生育女性比未生育女性工资少17%，1991年，该数值为25%
Waldfogel(1998b)	美国、英国	NLSY； NCDS	33岁的生育女性比未生育女性工资少20%

资料来源：作者整理得到。

(二) 发展中国家的“生育工资惩罚”效应

相比于发达国家，发展中国家的劳动力市场分割现象更为严重，而劳动力市场分割对“生育工资惩罚”有重要影响。劳动力市场可划分为正式部门与非正式部门，这两个部门在雇佣方式、薪酬制度和福利等方面存在许多差别。与正式部门相比，非正式部门缺乏政府管制，工作不稳定，缺乏安全性及福利，但工作时间更具弹性。由于正式部门的工作时间比较固定，在正式部门工作的母亲鉴于机会成本在育儿时期可能会从正式工作中退出，转向弹性更大的非正式的低薪工作。大多数家庭收入低的女性不会退出职场，但会选择减少工作时间。那些转向低薪岗位的母亲，即使不减少工作时间，收入也会降低。

生育对收入的影响与生育的不同时期和阶段具有相关性。在怀孕后期，由于身体

原因,女性往往难以继续工作;在哺乳期,女性的工作也受到影响;随着孩子长大,孩子可由其他人照顾。总体上而言,在幼儿期,照料等因素对母亲收入的影响较高(Lehrer, 1992)。

1. 拥有两岁以内孩子对母亲的工作时间和工资收入有显著的负面影响

Adair et al. (2002) 在 1983 年对菲律宾的一些怀孕女性进行跟踪调查,研究她们在 1983 - 1991 年期间每周的工作时间和收入情况。研究发现,首先,女性 8 年内生育的孩子数量对母亲工作时间无显著影响,但两岁以内孩子的数量对母亲的工作时间有显著的负面影响;女性 8 年内生育两个及以上孩子会明显降低女性的收入。第二,在孩子长大过程中母亲的工作时间和收入逐渐增加。1991 年被调查女性每周的工资收入比 1983 年增加 49%; 而 1991 年那些无孩子的女性(包括未生育和生育后丧失孩子的女性)工资收入比有孩子的女性高 2.3 倍以上。与此同时,女性平均每周工作时间由 1983 年的 41.6 小时提高到 1991 年的 46.1 小时。8 年间,2/3 的女性工资收入都提高了。这些数据证明,“生育工资惩罚”现象是存在的,生育是女性工资增长的主要障碍之一。第三,成年女性家庭成员数量的增加会导致女性的工作时间增加,但配偶状况对女性工作时间无显著影响。在 1983 年和 1991 年,女性收入占家庭收入的比重分别为 34.9% 和 36.7%。这表明,在发展中国家女性在生育前后劳动参与率都比较高,女性是家庭收入的重要贡献者,只是生育前后女性的收入有变化。

2. 不同工作部门女性的“生育工资惩罚”有差别

正式部门多采用计时工作制,薪酬较稳定,而非正式部门往往采用计件工资制。Adair et al. (2002) 的研究揭示,在不同的工作类型中,计件工资制部门的女性工资最低,计时工资制部门女性的工资较高。女性在育儿过程中,往往会根据孩子状况进行工作部门的转换,而这种转换往往会影响其工资收入。Adair et al. (2002) 的研究表明,产后 8 年间留在计时部门的女性工资提高了,从计时部门转向计件部门的女性工资降低了,从计件部门转向计时部门的女性工资提高了,从自我雇佣转向计时或计件部门的女性工资下降了。与此同时,工作部门的变化对工作时间具有显著影响,自我雇佣的女性工作时间增加;从计件制转为自我雇佣的,工作时间增加;而其他形式的部门转换都可能导致工作时间的减少。对于所有生育后的女性而言,自我雇佣的女性工作时间最长。

Becker (1992) 指出,由于从事正式部门的工作需要离开家庭,这构成了育儿的机会成本,一定程度上阻碍了生育,限制生育数量会提高女性在正式部门的劳动参与率;但生育率对非正式部门的女性劳动参与率却没有影响,因为在这些部门工作,女

性可以兼顾家庭。Adair et al. (2002) 的研究印证了该观点，菲律宾的女性在孩子幼小时多选择自我雇佣或计件制工作，而在孩子长大一些后往往选择从非正式部门转向正式部门。

此外，还有研究发现，“生育工资惩罚”效应随种族和受教育程度的变化而变化。Troske & Voicu (2010) 发现，生育对于产后女性的劳动力市场行为有显著的影响，预期的生育对于女性产前的劳动力市场行为也有显著影响，产后的短期直接影响和间接影响都很大，但一段时间后，间接影响会下降。这种影响对不同种族和不同受教育程度的女性是有差别的。

(三) “生育工资惩罚” 在中国的表现

在中国，对“生育工资惩罚”效应的研究极少。现有的研究发现，“生育工资惩罚”在中国也存在。於嘉和谢宇 (2014) 发现，生育对中国女性工资率有显著的负面影响，女性每生育一个子女会造成其工资下降约 7%，且这一负面影响随着生育子女数量的增加而变大。在中国，针对不同类型的女性，“生育工资惩罚”的影响效果也有差别 (张川川, 2011)。生育的负面影响对于受教育程度高、从事管理与专业技术工作和在国有部门工作的女性更为显著。“生育工资惩罚”对城乡女性的影响也不同：子女数量的增加会显著降低城镇已婚女性的工作时间投入和工资水平，但对农村女性是否参与非农就业没有显著影响，对参与非农就业女性的工资也没有显著影响。此外，“生育工资惩罚”效应对外生类型 (例如，意外怀孕) 女性的影响尤为显著，对于内生类型 (例如，有计划怀孕) 女性的影响却不显著。

三 “生育工资惩罚”的作用机理

“生育工资惩罚”的形成途径包括产假制度缺失、职业选择受限、工作流动受限、工作时间减少和晋升机会减少等 (Jones & Makepeace, 1996; Royalty, 1998; Becker, 1992)。总体上，可归纳为以下几种机制。

(一) 生育影响女性的劳动参与率和工作时间，从而影响其收入

大量基于发达国家的研究表明，生育对女性就业有显著的负面影响，生育会降低女性的劳动参与率 (Angrist & Evans, 1998; Sleetbos, 2003)。基于 97 个国家的面板数据，Blomm (1994) 研究发现，女性多生育一个孩子将会使她们的劳动参与率下降 5% ~ 10%，同时，女性一生会少工作 1.9 年。Angrist & Evans (1998) 发现，随着孩子数量的增加，女性的劳动力供给下降。宋健和周宇香 (2015) 的研究也表明，无论

城乡，家中有婴幼儿会显著降低母亲的就业可能性。总之，假设女性工资率不变，随着劳动力供给的减少，女性的收入必然下降。

（二）生育影响女性的职业生涯和人力资本投资，从而影响其一生的收入

Korenman & Neumark (1992) 发现，育儿对女性工资的惩罚效应是间接的，主要通过降低女性的人力资本积累来发生作用，而不是直接降低女性生产率。国内研究者利用人力资本理论、劳动力市场分割理论和劳动市场歧视理论阐释生育对就业的影响机制。李芬 (2015) 认为，“生育工资惩罚”主要表现为职业中断和职业流动。首先，内嵌于女性生命周期的职业中断会形成独特的“母亲职业轨迹”，给女性的职业生涯打上难以磨灭的“烙印”。国外经验研究亦证实，职业中断会对女性后继的职业发展形成一种“记忆效应”，负面地影响其职业流动与回报。在美国，职业中断的惩罚效应最为明显，即使是因生育或抚育所带来的短期职业中断也会带来职业惩罚，而长期的职业中断则会增加职业向下流动的风险并减少向上流动的机会。在德国，长期的职业中断使已育女性的职业发展极为不稳定。在瑞典，女性受益于慷慨的生育假期政策与质优价廉的儿童托管服务，只有当职业中断期超过 15 个月时，职业中断才会对女性的向上职业流动造成负面影响。理论上，经济学家分别用“比较优势”和“人力资本贬值”理论来诠释职业中断。第二，生育影响女性的职业流动，女性的职业流动频率低于男性，其中有幼年子女的女性的职业流动性最低。就职业流动方向而言，女性在生育后有明显的向下流动的趋势。很多已育女性都选择了“母亲友好型”工作，在欧洲，如果孩子 6 岁以下，有将近一半的母亲从事兼职工作 (Engelhardt et al., 2004; Mandel & Semyonov, 2006)。在中国，某些企业出现“转岗降薪”的现象，即女性生育后虽然继续在原单位任职，却被转移到收入较低或相对不重要的岗位。无论是这种“在职转岗降薪”还是“母亲友好型”就业，实质上都是女性的向下职业流动。

（三）女性因生育遭受雇主的歧视和职场的不公平竞争

国外研究表明，关于“生育是女性的自我选择”的认知与已育女性遭受的就业歧视存在因果关系。换言之，一旦女性就业者被企业认定是自愿选择（而非意外或被迫）成为母亲的，那么，她将有可能面临严重的职业惩罚。社会心理学实验证明，怀孕和母亲身份会招致雇主歧视，被贴上“工作不称职、没事业心”的标签。上述实验结果在现实的劳动力市场中也得到了验证 (Correll et al., 2007)，经济学家相继用人力资本理论、劳动力市场分割理论和劳动市场歧视理论，将劳动力市场中针对女性的歧视归因于女性在人力资本上的相对劣势及额外的雇佣成本。生育

对于女性的惩罚效应不仅长期存在，而且还可能进一步固化性别收入差距与职业隔离。

(四) 外部因素对“生育工资惩罚”的影响

1. 特定的制度环境可能导致“生育工资惩罚”减弱或消失

20世纪80年代，几乎所有的工业国家都出现生育率下降和女性劳动参与率上升的现象，生育率和劳动参与率呈负相关，这种现象总体上折射出“生育工资惩罚”现象。然而，自20世纪80年代中期以来，不少女性劳动参与率高的国家其生育率也高，二者表现为正向关系，这使学界开始质疑“生育工资惩罚”是否存在。

事实上，随着社会文化和制度背景的演化，女性劳动参与率和生育率的关系正逐渐变化。Engelhardt et al. (2004) 运用时间序列模型研究了6个经济合作与发展组织（简称OECD）成员国家的表现，发现总和生育率与女性劳动参与率呈同方向变动，这主要由外生变量引起，比如，社会习俗、社会制度、资金激励和节育避孕程度等。Castles (2003) 和 Brewster & Rindfuss (2000) 的研究发现，女性就业与生育的冲突在弱化，主要是因为各国社会文化背景和制度在变化。Matysiak & Vignoli (2008) 比较了在意大利和波兰生育对女性就业的不同影响。研究发现，虽然两国女性面临的困难相似，两国的生育率都很低，女性在工作与家庭之间的障碍也都很多，但两国的女性劳动参与率相差很大，在意大利，女性就业与生育容易发生冲突，而波兰女性却可以将二者很好地结合。生育之所以对波兰女性的“惩罚”较少，主要是因为波兰在经济方面的激励政策改变了女性就业与生育的关系。基于此，不少学者从制度比较视角重新探究“生育工资惩罚”的形成机理。

2. 儿童照顾政策对“生育工资惩罚”有弱化作用

许多研究表明，产假政策和儿童照顾政策对产后女性劳动参与和收入有重要影响。Anderson & Levine (1999) 研究了不同儿童照顾成本下女性的劳动参与率，研究发现，女性劳动参与率相对于孩子照顾成本的总体弹性处于-0.05到-0.35之间，技能越低的女性该弹性越大。

基于欧盟家庭面板数据（1995-2000），Del Boca et al. (2006) 研究发现，在孩子容易得到照顾的地区，女性更倾向于参加工作，祖父母对孩子的照顾会增加女性的工作倾向。Apps & Rees (2012) 的研究则表明，若家庭容易得到照顾服务和支持，个人税收对生育有正面激励作用，女性生育与就业会呈正相关。

Borek (2014) 研究了制度对儿童照顾、生育率、女性劳动力供给和性别工资差距的影响。生育率、女性劳动参与率与儿童照顾支持正相关，而性别工资差距

与这些变量负相关。Borck (2014) 将国家制度环境分为两大类：一类是不提供儿童照顾的文化环境，伴随的往往是低生育率、低女性劳动力供给和高性别工资差距；另一类是提供完善的儿童照顾政策，伴随的往往是高女性劳动力供给、高生育率和较低的性别工资差距。其研究表明，儿童照顾政策对“生育工资惩罚”有重要的抑制作用。

针对韩国的研究也表明，无论职业地位高低，工作年限在 5 年以上、收入水平高、在公共部门工作的女性生育后不间断工作的可能性更高，因为在公共部门工作的妇女是产假政策的最大受益者（南国铉，2014）。此外，Waldfogel (1998b)，Rønsen & Sundström (2002) 和 Berger & Waldfogel (2004) 发现，产假和育儿假等政策的完善对“生育工资惩罚”的弱化有重要贡献。

3. 不同福利制度类型对“生育工资惩罚”有不同影响

Matysiak & Vignoli (2008) 比较了欧洲国家福利制度对“生育工资惩罚”的不同影响。他们根据一国对母亲就业的态度将福利制度分为 6 种类型：第一种是保守主义，即社会不鼓励女性就业，也不提供儿童照顾福利；第二种是自由主义，即社会普遍认可或包容女性就业，但劳动力市场竞争激烈；第三种是社会主义，即社会包容女性就业，而且劳动力市场竞争不激烈；第四种是后社会主义，即政府提供完善的儿童照顾福利；第五种是家庭主义，即照料和女性工作问题主要由家庭自行解决，政府很少提供儿童照顾福利；第六种是社会民主主义，即社会包容女性就业，儿童照顾由政府与家庭共同提供。Matysiak & Vignoli (2008) 根据制度类型，对相关文献进行了再次计量分析，总结得出表 2。

表 2 6 岁及以下幼儿对母亲就业的影响

		0~6 岁幼儿对母亲就业的影响
不同福利类型	保守主义	-1.06** (0.47)
	自由主义	-0.79* (0.48)
	社会主义	—
	后社会主义	—
	家庭主义	—
	社会民主主义	—

续表

		0~6岁幼儿对母亲就业的影响
研究方法	连续时间	0.65*** (0.21)
	离散时间	—
控制变量	伴侣	0.23 (0.22)
	背景	0.32* (0.17)
	工作特征	-0.25 (0.26)

注：括号内为标准误；***、**和*分别表示1%、5%和10%的显著水平。

资料来源：Matysiak & Vignoli (2008)。

如表2所示，在对母亲就业持保守态度的国家，生育对母亲就业的负面影响最大，而对母亲就业持包容态度的国家，“生育工资惩罚”效应相对较小；在政府提供完善育儿服务的国家，生育对女性就业几乎无影响。这些研究表明，制度环境对“生育工资惩罚”有重要的调节作用。

四 小结

本文有以下几点发现：首先，“生育工资惩罚”效应在绝大多数国家都普遍存在，但作用强度因地区和部门而异。关于“生育工资惩罚”的作用效果，国内外研究的结论基本一致，总体认为，生育对女性就业和收入有负面影响，但“生育工资惩罚”的作用机理在发达国家和发展中国家存在明显的差异，在发展中国家的作用机理更为复杂。“生育工资惩罚”的作用效果对于不同工作部门、不同人群也存在明显差异。基于此，一些学者提出，生育工资惩罚与地区经济发展水平相关；根据发展中国家出现的情况判断，在研究发展中国家的“生育工资惩罚”时，有必要对现代化工作部门 and 传统工作部门以及经济发达地区与落后地区分别进行研究。

第二，制度环境对“生育工资惩罚”效应有重要影响。“生育工资惩罚”并非是一成不变的，特定的制度环境甚至可以使“生育工资惩罚”消失。也就是说，制度环境的变化不仅可以使生育不至于减少母亲的工作收入，甚至还会增加母亲的工作收入

(Aisenbrey, 2009)。

近期研究发现,生育对女性工作和收入的负面影响正在减弱。这主要是因为一些国家改变对母亲的态度,改善育儿条件,出台家庭扶持政策。总之,孩子受照顾的方式、对家庭服务的支持、结构性因素(劳动力市场的刚性和不确定性)以及社会文化因素共同影响“生育工资惩罚”的作用方向和强度。这些研究揭示,要调控某地区的生育率,女性就业方面的制度支持和儿童照顾福利可能比计划生育政策更为有效。

第三,研究范式由注重个体微观研究转向注重地区宏观研究。拉丁美洲与美国、欧洲等国家对母亲“生育工资惩罚”问题的研究较多,但在20世纪90年代之前,他们所用的研究方法相似,主要从个人特质方面进行研究,分析“生育工资惩罚”效应对不同女性群体的作用效果,忽视了社会背景因素(Hancock et al., 2000)。但20世纪90年代之后,这种微观层面的研究逐渐被宏观层面的研究所取代,越来越重视社会背景因素的影响作用,比如,儿童照顾方式和劳动力市场特征(Adserà, 2004; Engelhardt et al., 2004)等。

国际上有关“生育工资惩罚”的研究比较丰富,研究区域涉及亚洲、非洲和拉丁美洲,研究中越来越重视社会背景。然而,中国对于此问题的研究极少,中国的计划生育模式在世界上是独一无二的,因此,扩充在该领域的研究是很重要的。在生育政策由“独生子女”政策转变为“全面二孩”政策之后,我们将面临很多新的问题,例如,生育对中国女性的就业和收入将产生怎样的影响,“生育工资惩罚”对何种女性会有显著影响,其作用机理是否与其他发展中国家相似,如何规避“生育工资惩罚”以及如何保护母亲们的劳动权益等。对这些问题的研究不仅对于中国人口与经济的协调发展具有深远意义,而且有助于为全世界这一领域的研究提供新的范式与证据,从而拓展研究空间。

参考文献:

- 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,第12-20页。
- 宋健、周宇香(2015),《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》,《妇女研究论丛》第4期,第16-23页。

- 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, 第 18 – 29 页。
- 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, 第 29 – 35 页。
- Adair, Linda, David Guilkey, Eilene Bisgrove & Socorro Gultiano (2002). Effect of Childbearing on Filipino Women’s Work Hours and Earnings. *Journal of Population Economics*, 15 (4), 625 – 645.
- Adserà, Alícia (2004). Changing Fertility Rates in Developed Countries. The Impact of Labor Market Institutions. *Journal of Population Economics*, 17 (1), 17 – 43.
- Aisenbrey, Silke (2009). Economic Penalties and Rewards of Family Formation, Gender and Education in the Low-income Sector in Germany. *The British Journal of Sociology*, 60 (1), 95 – 121.
- 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), 17 – 48.
- Anderson, Deborah, Melissa Binder & Kate Krause (2002). The Motherhood Wage Penalty: Which Mothers Pay It and Why? *The American Economic Review*, 92 (2), 354 – 358.
- Anderson, Deborah, Melissa Binder & Kate Krause (2003). The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work-Schedule Flexibility. *Industrial and Labor Relations Review*, 56 (2), 273 – 294.
- Anderson, Patricia & Philip Levine (1999). Child Care and Mothers’ Employment Decisions. *NBER Working Paper*, No. 7058.
- Angrist, Joshua & William Evans (1998). Children and Their Parents’ Labor Supply: Evidence from Exogenous Variation in Family Size. *The American Economic Review*, 88 (3), 450 – 477.
- Apps, Patricia & Ray Rees (2012). Optimal Taxation, Child Care and Models of the Household. *IDEAS Working Paper Series from Research Papers in Economics*, No. 673.
- Becker, Gary (1992). Fertility and the Economy. *Journal of Population Economics*, 5 (3), 185 – 201.
- Berger, Lawrence & Jane Waldfogel (2004). Maternity Leave and the Employment of New Mothers in the United States. *Journal of Population Economics*, 17 (2), 331 – 349.

- Blomm, Gerhard (1994). Book Review: Uneven Development in the Third World: A Study of China and India: A. S. Bhalla. *Journal of Development Economics*, 43 (2), 400 – 404.
- Borck, Rainald (2014). Adieu Rabenmutter-Culture, Fertility, Female Labour Supply, the Gender Wage Gap and Childcare. *Journal of Population Economics*, 27 (3), 739 – 765.
- Brewster, Karin & Ronald Rindfuss (2000). Fertility and Women's Employment in Industrialized Nations. *Annual Review of Sociology*, 26, 271 – 296.
- Castles, Stephen (2003). Challenging Immigration and Ethnic Relations Politics: Comparative European Perspectives. *American Journal of Sociology*, 108 (5), 1143 – 1145.
- Correll, Shelley, Stephen Benard & In Paik (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112 (5), 1297 – 1339.
- Datta Gupta, Nabanita & Nina Smith (2002). Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark. *Economica*, 69 (276), 609 – 629.
- Del Boca, Daniela, Silvia Pasqua & Chiara Pronzato (2006). The Impact of Institutions on Motherhood and Work. *ISER Working Paper*, No. 2006 – 55. Colchester: University of Essex.
- Engelhardt, Henriette, Tomas Kögel & Alexia Prskawetz (2004). Fertility and Women's Employment Reconsidered: A Macro-level Time Series Analysis for Developed Countries, 1960 – 2000. *Population Studies*, 58 (1), 109 – 120.
- Gangl, Markus & Andrea Ziefle (2009). Motherhood, Labor Force Behavior, and Women's Careers: An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography*, 46 (2), 341 – 369.
- Gash, Vanessa (2009). Sacrificing Their Careers for Their Families? An Analysis of the Penalty to Motherhood in Europe. *Social Indicators Research*, 93 (3), 569 – 586.
- Handcock, Mark, Martina Morris & Annette Bernhardt (2000). Comparing Earnings Inequality Using Two Major Surveys. *Monthly Labor Review*, 123 (3), 48 – 61.
- Jones, David & Gerald Makepeace (1996). Equal Worth, Equal Opportunities: Pay and Promotion in an Internal Labour Market. *The Economic Journal*, 106 (435), 401 – 409.
- Joshi, Heather, Pierella Paci & Jane Waldfogel (1999). The Wages of Motherhood: Better or Worse? *Cambridge Journal of Economics*, 23 (5), 543 – 564.
- Korenman, Sanders & David Neumark (1992). Marriage, Motherhood and Wages. *The Journal of Human Resources*, 27 (2), 233 – 255.

- Lehrer, Evelyn (1992). The Impact of Children on Married Women's Labor Supply: Black-White Differentials Revisited. *The Journal of Human Resources*, 27 (3), 422 – 444.
- Livermore, Tanya, Joan Rodgers & Peter Siminski (2011). The Effect of Motherhood on Wages and Wage Growth: Evidence for Australia. *The Economic Record*, 87 (Special Issue), 80 – 91.
- Mandel, Hadas & Moshe Semyonov (2006). A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries. *American Journal of Sociology*, 111 (6), 1910 – 1949.
- Matysiak, Anna & Daniele Vignoli (2008). Fertility and Women's Employment: A Meta-Analysis Fertility. *European Journal of Population*, 24 (4), 363 – 384.
- Molina, José Alberto & Víctor Montuenga (2009). The Motherhood Wage Penalty in Spain. *Journal of Family and Economic Issues*, 30 (3), 237 – 251.
- Phipps, Shelley, Peter Burton & Lynn Lethbridge (2001). In and Out of the Labour Market: Long-Term Income Consequences of Child-Related Interruptions to Women's Paid Work. *The Canadian Journal of Economics*, 34 (2), 411 – 429.
- Rhys, Davies & Gaelle Pierre (2005). The Family Gap in Pay in Europe: A Cross-country Study. *Labour Economics*, 12 (4), 469 – 486.
- Royalty, Anne Beeson (1998). Review: Gender and Family Issues in the Workplace. *Journal of Economic Literature*, 36 (2), 970 – 972.
- Rønsen, Marit & Marianne Sundström (2002). Family Policy and After-Birth Employment among New Mothers: A Comparison of Finland, Norway and Sweden. *European Journal of Population*, 18 (2), 121 – 152.
- Simonsen, Marianne & Lars Skipper (2006). The Costs of Motherhood: An Analysis Using Matching Estimators. *Journal of Applied Econometrics*, 21 (7), 919 – 934.
- Sleebos, Joëlle (2003). Low Fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, No. 15.
- Troske, Kenneth & Alexandru Voicu (2010). Joint Estimation of Sequential Labor Force Participation and Fertility Decisions Using Markov Chain Monte Carlo Techniques. *Labour Economics*, 17 (1), 150 – 169.
- Viitanen, Tarja (2014). The Motherhood Wage Gap in the UK over the Life Cycle. *Review of Economics of the Household*, 12 (2), 259 – 276.

- Waldfogel, Jane (1995). The Price of Motherhood: Family Status and Women's Pay in Young British Cohort. *Oxford Economic Papers*, 47 (4), 584 – 610.
- Waldfogel, Jane (1997). The Effect of Children on Women's Wages. *American Sociological Review*, 62 (2), 209 – 217.
- Waldfogel, Jane (1998a). Understanding the “Family Gap” in Pay for Women with Children. *The Journal of Economic Perspectives*, 12 (1), 137 – 156.
- Waldfogel, Jane (1998b). The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference? *Journal of Labor Economics*, 16 (3), 505 – 545.

The Performance and Action Mechanism of “Childbirth Wage Penalty”: A Review of the Literature

Gan Chunhua

(Guangdong University of Finance)

Abstract: Women often experience “Childbirth Wage Penalty” and such penalty effect varies significantly across different job sectors. It is more complicated in developing countries. “Childbirth Wage Penalty” impacts women's income by affecting their participation into paid employment, investment in human capital and professional career. It may also reinforce gender discrimination in the labor market. The institutional environment affects the direction and intensity of “Childbirth Wage Penalty”, and may even lead to the loss of such penalty. However, there are few studies on “Childbirth Wage Penalty” in China. This phenomenon deserves more attention and further investigation, in particular under the background of the implementation of the universal two-child policy.

Keywords: children, childbirth wage penalty, action mechanism

JEL Classification: J13, J18, J21

(责任编辑:王永洁)