

产假政策改革与企业劳动力雇佣

——来自中国企业主-雇员匹配数据的证据

刘宏 矫萌 罗楚亮*

摘要: 本文使用中国企业雇主-雇员匹配数据调查,评估产假改革的政策效应。研究发现,产假改革对企业的雇佣规模无影响,但会减少其雇用女员工的比例,导致有女员工休产假的企业的用工成本增加。机制分析表明,现阶段产假改革引致企业的性别歧视效应和成本转嫁效应,对育龄女员工的正规受雇、晋升及工资收入产生不利影响;还导致企业面临较高的替代性用工成本。明确规定由生育保险基金支付地方产假津贴,有助于缓解产假改革带来的不利影响。

关键词: 产假政策;劳动力雇佣;女性就业

DOI: 10.13821/j.cnki.ceq.2025.03.11

一、引言

产假政策是促进生育和保护生育女性劳动权益的一项重要制度安排,关系到劳动力资源优化配置,尤其是女性人力资源发展。随着社会经济发展、观念变迁及女性受教育程度的提高,女性劳动参与率与生育率之间由负相关转变为正相关(蒙克,2017)。然而,世界银行数据显示,中国女性劳动参与率从1990年的73%降至2021年的61%,总和生育率也从2.5降至1.2。^① 产假政策旨在帮助女性平衡工作和生育,实现促进女性就业和生育率提升的双重目标。自2016年“全面二孩”政策实施以来,各省陆续修订了《人口与计划生育条例》,在98天国家法定产假的基础上增加了30—90天地方产假,采用生育保险基金和雇主责任的混合筹资方式。由此所形成的生育假成本分担机制引发了各界关注。

理论上,产假是女员工的生育福利,会对生育女员工的工作机会及连续性产生保障和激励效应,有利于企业吸引和留住专用型女性人才(Ruhm, 1998)。然而,产假还会增加企业雇用生育女员工的用工成本,不仅包括产假期间的工资津贴、社保缴费等直接成本,还包括产假前后工作交接、招聘和培训替代用工及效率损失的间接成本,导致企业为了规避“生育风险”对育龄女性劳动力形成雇佣歧视,还可能以降低工资等形式向女员工

* 刘宏、矫萌,中国人民大学劳动人事学院;罗楚亮,首都经济贸易大学劳动经济学院。通信作者及地址:罗楚亮,首都经济贸易大学劳动经济学院,100070;电话:13520836338;E-mail: luocl2002@163.com。本研究得到国家自然科学基金项目(72373149、71973015)、国家社科基金重大项目(24&ZD167)、国家社科基金项目(23VCR010)和2024年度中国发展研究基金会(CDRF)项目资助。感谢审稿人和主编的宝贵建议,文责自负。

① 数据来源: <https://data.worldbank.org.cn/indicator>, 访问时间: 2025年1月22日。

转嫁产假成本(Becker et al., 2019)。因此,产假政策对企业劳动力雇佣的总体影响在理论上并不确定,有待实证明晰。

为了回答上述问题,经验研究上将会面临两个难点:一是各省规定的地方产假政策可能存在内生性,造成对产假效应的估计偏误;二是产假是针对育龄女职工特定群体的福利政策,仅基于企业层面雇佣总量数据的分析或许不能说明其对女性员工的实际效果。为此,本文利用2016年部分省份延长产假改革提供的准自然实验,使用2012—2021年中国企业雇主-雇员匹配调查5期数据,构建双向固定效应模型,从雇主和雇员双重视角研究中国产假政策对企业雇佣决策、用工成本及育龄女员工职业发展的效应。

本文发现,地方产假改革提高了企业提供产假的概率,虽然对总体雇佣规模无影响,但减少了企业雇用女员工的比例,并提高了临时用工的比例。在雇佣成本方面,改革增加了有女员工休产假的企业的用工成本,对无女员工休产假的企业则无影响,表明延长产假确实加大了企业的生育假成本,加剧生育女员工比例不同企业之间的雇佣成本差距。机制分析显示,现阶段的产假改革导致企业产生性别歧视和成本转嫁效应,进而影响育龄女性的正规受雇、晋升和工资收入;同时,改革还给企业带来替代性用工效应,使有女员工休产假的企业增加临时替工和现有员工的工作量。进一步分析表明,明确规定由生育保险基金支付地方产假津贴,有助于缓解这些不利影响。

本文主要有四个方面的贡献。第一,系统评估了“全面二孩”政策实施以来延长产假改革的劳动力市场效应,丰富了生育支持政策尤其是产假相关研究。尽管国际文献充分讨论了发达国家产假政策对劳动力供需的影响(Del Rey et al., 2020; Ginja et al., 2023),但有关中国产假作为生育支持措施的实证研究仍较为零散,且主要集中在生育意愿、子女发展、母亲健康等方面(鲁元平等,2019;庄渝霞和冯志昕,2020;刘畅和靳永爱,2022)。本文为现有研究提供了新的视角。

第二,本文利用独特的数据优势,探究了产假政策改革前后企业雇佣行为的变化,关注女职工的职业发展及休产假女职工的替代用工情况,全面揭示了企业对员工福利政策的反应机制。现有文献大多基于企业或家户调查数据,研究社会保险、劳动保护等政策对企业雇佣和员工工资的影响(宋弘等,2021;张克中等,2023),但较少同时考察企业和员工两个层面的结果变量(程欣和邓大松,2020)。本文强调雇主-雇员匹配研究,为文献提供了新的分析思路。

第三,本文从保障政策角度补充了女性劳动参与和职业发展的研究。现有文献主要从经济转型、人口流动、教育扩张等方面解释中国女性劳动参与率的下降,并探讨生育行为对女性劳动力市场表现的影响(詹鹏等,2021;葛润等,2022)。但关于缓解工作-生育矛盾的调节机制及政策效果的研究仍较为缺乏。本文聚焦于国际劳工组织倡导的“工作中生育保护”(Maternity Protection at Work)核心要素之一的产假政策,为这一领域提供了新的发现。

第四,本文为完善中国积极生育支持政策体系提供了决策参考。本文发现,在缺乏生育假成本分担机制的情况下,延长产假改革未能有效缓解生育与就业矛盾,反而不利于育龄女性的职业发展。因此,本文强调发展生育保险和建立合理的生育假成本分担机制的重要性,对完善生育保障制度具有启示作用。

二、文献综述与理论机制

(一) 社会保险与企业劳动力雇佣

根据税收归宿理论和税收楔子理论^①(Summers, 1989), 社保缴费作为企业劳动力成本的重要部分, 会影响到企业的社保参与、雇佣决策和员工工资。理论上, 企业可以通过降低工资转嫁社保缴费负担, 转嫁程度取决于劳动力的供需相对弹性、工资刚性及员工对企业社保缴费的感知价值。当企业无法完全转嫁社保缴费负担时, 可能会减少雇佣。由于各国劳动力市场和社保制度的背景差异, 国际实证文献的结论并不一致(Gruber, 1997; Saez et al., 2019)。

现有文献针对中国企业社保缴费负担对企业劳动力雇佣的影响进行了丰富的研究。例如, 有研究基于 21 世纪初省级养老保险征收机构变更和 2011 年《社会保险法》的颁布发现, 由于规范化和法治化改革所带来的企业社保实际缴费率提高会导致企业减少劳动力雇佣、降低员工工资(唐珏和封进, 2019; 张克中等, 2023)。近期社保降费改革提高了企业的社保参与率, 提升了企业劳动力需求(宋弘等, 2021), 还增加了劳动力供给和工资水平(吴晓瑜和薛靖茹, 2023)。上述研究聚焦于企业社保缴费, 这是一项针对全体劳动者的社会保险权益。然而, 针对特定劳动群体(如生育女性、残疾人)的劳动保护或强制性员工福利政策在实施中可能导致劳动力市场分割, 反而损害政策旨在保护的群体的权益, 削弱政策的效力(Gruber, 1994)。

(二) 产假政策与劳动力市场

产假是各国广泛采用的法定福利项目, 旨在防止女性因生育被终止雇佣或离开劳动力市场。产假及产假津贴一方面会降低女性生育和照顾新生儿的机会成本, 提高女性的劳动供给; 另一方面相当于雇主工资税, 可能导致雇主减少对育龄女性的需求或更倾向于雇用男性, 从而在劳动力市场中形成性别分割(Summers, 1989)。

国际文献比较关注产假政策对母亲产后劳动力市场表现和育龄女性劳动参与的影响, 但因国情、制度和研究方法的差异, 结论不一。例如, 来自智利的研究发现, 产假的实施或延长, 提高了母亲产后返回工作的概率(Albagli and Rau, 2019)。然而, Schönberg and Ludsteck(2014)基于德国产假改革的研究发现, 扩大产假覆盖对女性产后 3—6 年的就业和工资无显著影响, 且当法定工作保护期超过生育津贴期时, 反而对母亲长期就业产生负面影响。Lalive et al.(2014)基于奥地利的数据发现, 带薪育儿假推迟了女性回归工作的时间, 但对其生育后 5 年的劳动力市场表现无影响。

在关注育龄女性的文献中, 有研究利用多国宏观数据发现, 带薪产假时长与女性劳动参与之间存在正向关系, 或呈倒 U 形关系(Ruhm, 1998; Del Rey et al., 2020)。其

^① 税收归宿理论(Tax Incidence Theory)关注的是税收最终由谁承担的问题, 即法律上的纳税人不一定是实际负担税收的经济主体。税收楔子理论(Tax Wedge Theory)指税收在买方支付的价格与卖方实际获得的收入之间形成的差距, 从而扭曲了市场价格信号, 影响资源配置效率。

中,Del Rey et al.(2020)基于159个国家的统计数据发现,当产假低于30周时与女性就业正相关,而超过30周的产假则对女性就业和工资产生显著负面影响。基于单国微观数据的研究结论差异较大。例如,越南将法定产假从4个月延长至6个月,提高了育龄女性的正规就业概率,但对其工资无影响(Vu and Glewwe, 2022);而哥伦比亚将产假从12周延长至14周,则导致更多育龄女性退出劳动力市场、进入非正规受雇或自雇工作,并显著降低其工资(Uribe et al., 2019)。

针对产假政策如何影响企业雇佣行为的国际文献较少,近期有三篇权威文献。Brenøe et al.(2020)基于丹麦长达9.5个月的父母育儿假政策发现,在社保补贴的情况下,虽然女员工的生育休假行为会在一定程度上增加企业的用工成本,但总体上不影响企业的产出、利润率和存活率。Ginja et al.(2023)发现,瑞典从12到15个月的育儿假延长改革提高了私营部门企业的总用工成本,但对公共部门企业没有影响。Piotrowski (2024)发现,美国州级带薪家庭假法案对企业的劳动力雇佣产生了积极影响;由于减少了劳动力市场的摩擦,企业会将更多员工和业务转移到实施该政策的州,并减少了资本支出。

关于中国产假政策作为积极生育支持措施的学术讨论文献较为有限。一些研究关注了产假制度对生育意愿、子女发展、母亲母乳喂养时间和长期健康的影响(刘畅和靳永爱,2022;鲁元平等,2019; Jia et al., 2018; 庄渝霞和冯志昕,2020)。仅有两项研究考察早期产假制度对女性工资收入的影响,且结论相反。孙文凯等(2023)发现,1988年全国法定产假从56天增至90天的改革,在长期提高了女性的收入水平;而贾男和杨天池(2019)基于1987—2003年各省的晚育假奖励政策发现,地方产假对城镇女职工的工资收入有负向影响。

总体而言,国内外文献对中国产假政策的社会经济效应研究还不够丰富,关于“全面二孩”政策实施以来产假政策改革对劳动力市场影响的实证研究较为罕见,尚未有文献研究产假对企业劳动力雇佣的影响。本文试图从雇主和雇员双重视角,多维度全面评估中国近期产假政策改革的劳动力市场效应及作用机制,填补现有文献的不足。

(三) 产假政策对企业劳动力雇佣的作用机制

1. 性别歧视效应

若产假成本由雇主承担,产假政策可能会影响企业对女性劳动力的需求。一方面,女员工的生育和休假对企业构成“风险”,包括产假期间的工资津贴、社保缴费等直接成本,以及产假前后工作交接、招聘和培训替代人员等间接成本(Becker et al., 2019)。由于雇主和雇员之间的信息不对称,企业难以甄别女性劳动者的真实生育倾向,而男性劳动者不存在上述风险和成本。在无法完全转嫁产假成本的情况下,企业可能会减少对所有育龄女性劳动力的需求,产生统计性歧视(Akgunduz and Plantenga, 2013)。

另一方面,产假政策允许女性在不辞职的情况下生育并照顾孩子,这会降低她们的离职意愿,同时提升工作满意度和职业连续性。此外,如果劳动力市场中存在搜寻和匹配摩擦,企业会更重视女员工不可替代的专用型人力资本,可能会增加对女性劳动力的

需求,从而减弱统计性歧视效应的影响。因此,总体上产假政策是否会导致性别歧视效应在理论并不确定。

这种性别歧视效应可能体现在招聘、晋升和职位安排等多个方面。由于正式员工与非正式员工在社保待遇和产假福利方面存在明显差距,企业往往通过劳务派遣、短期用工等灵活用工形式,规避产假福利带来的责任和成本(邢春冰和邱康权,2024)。研究表明,美国《家庭和医疗假法案》(Family and Medical Leave Act)虽然增加了女性就业的连续性,却降低了育龄女员工的晋升概率(Thomas, 2020)。He et al.(2023)针对中国“全面二孩”政策的研究发现,预期增加的育儿责任会导致雇主对育龄女性求职者的歧视,而男性不受影响。

2. 成本转嫁效应

如前所述,产假政策会给雇用生育女员工的企业带来额外成本。如果生育女员工对产假福利的感知价值等于企业的额外成本或者劳动供给弹性为0,产假福利成本会完全转嫁给生育女员工,使得她们的工资同等幅度地降低,企业雇用生育女员工的总成本不变,不会影响到企业对女性劳动力的雇佣(Gruber, 1994)。但是,上述两个假设条件在现实中很难满足,而且中国《劳动法》、《劳动合同法》及《妇女权益保障法》等禁止男女同工不同酬,工资刚性和公平工资机制使得生育女员工的工资下降空间有限,企业只能部分转嫁产假福利成本,雇用生育女员工会导致企业总成本上升(Olivetti and Petrongolo, 2017)。

虽然产假政策主要针对生育女员工,但在企业无法预知女员工的生育安排,且在生育后女性劳动力供给弹性较大的情况下,企业不仅会将产假福利成本转嫁给生育女员工,还会提前转嫁给尚未生育的育龄女员工。例如,有研究发现,美国加州带薪产假使得女员工生育后6—10年间工资下降8%(Becker et al., 2019);欧洲国家过长的育儿假与所有育龄女性劳动者相对工资下降显著正相关(Ruhm, 1998; Akgunduz and Plantenga, 2013)。

3. 替代性用工效应

产假政策的劳动力市场效应并不限于育龄女性劳动力,还可能影响企业对现有员工和新员工的替代性用工需求,提高企业总用工成本。即使在大多数发达国家,由社会保险或公共资金全额负担女员工产假期间工资待遇的情况下,企业仍然面临替代性用工成本和雇佣决策。理论上,在一个完全竞争、不存在搜寻和摩擦的劳动力市场中,企业在同等的工资水平上,可以雇用一个新员工来替代休产假的女员工,此时企业总用工成本不变,也不影响现有员工。但是,在存在搜寻成本或匹配摩擦的劳动力市场中,企业可能需要更长的时间或以更高的成本,才能为休产假女员工找到合适的替代新员工;在未能从外部雇用到替代新员工的情况下,企业会在内部进行用工替代,增加有类似技能同事的工作时间并支付额外用工成本。不管哪种替代用工方式,生育女员工产假期间的搜寻、招聘、培训等劳动力调整成本,都会增加企业总用工成本(Ginja et al., 2023)。

针对产假政策的替代性用工效应的国际实证文献较为有限,国内相关研究几乎是空白。Brenøe et al.(2020)基于丹麦小公司的证据发现,女员工休育儿假使得现有员工的正规受雇概率、工作时间和收入会暂时增加,但对企业雇佣成本的总体影响很小。Ginja et al.(2023)发现,瑞典企业主要通过雇用新的正式或临时员工来替代休育儿假的女员工,但由于无法实现完全替代,导致企业承担额外的劳动力调整成本。

三、制度背景

中国产假制度采取的是“国家法定产假+地方延长产假”模式。2012年《女职工劳动保护特别规定》将国家法定产假增至98天。2015年底国务院通过《人口与计划生育法修正案(草案)》，决定实施“全面二孩”政策，同时删除了对晚婚晚育的奖励性条款，明确符合政策生育的夫妻可以获得地方延长产假的福利待遇。各省依据修正案陆续修订了地方《人口与计划生育条例》，将晚育假更名为地方延长产假。22个省在之前基础上进一步增加了2—82天(均值38天)。至此，如图1所示，30个省份明确规定的地方延长产假在30—90天之间不等(均值57天)，加上国家法定产假后，产假总时长为128—188天(均值155天)。^①

女职工产假期间获得生育津贴或产假津贴，即女职工因生育而暂时离开工作岗位期间依法得到的经济补偿。中国采用的是生育保险和雇主责任的混合支付模式。根据2012年《女职工劳动保护特别规定》，“女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。”生育保险是中国2010年《社会保险法》明确的五项社会保险制度之一，主要覆盖城镇职工，个人不缴费，用人单位按当年全部职工缴费工资总额的0.5%—1%缴费。2022年，全国生育保险参保人数2.46亿人，约为职工医保在职参保人数的92.5%，分别占全国和城镇就业人员数的33.5%和53.6%。^②

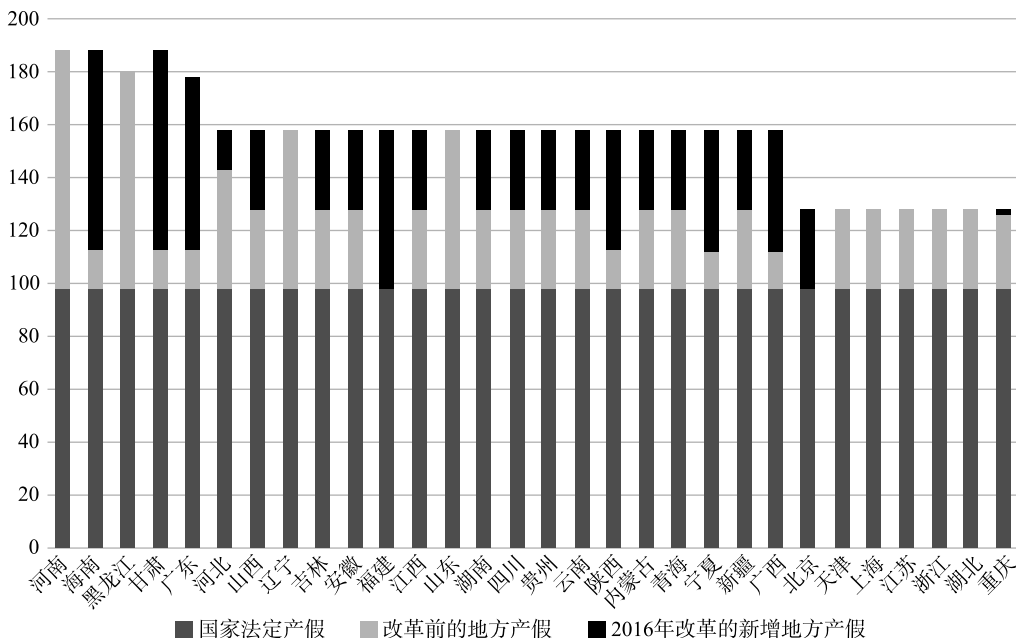


图1 2017—2020年全国除西藏、港澳台外各省的政策产假天数

数据来源：各省《人口与计划生育条例》。

① 关于中国产假制度的发展及其国际比较的全面梳理和分析见附录I。感兴趣的读者可在《经济学》(季刊)官网(<https://ceq.ccer.pku.edu.cn>)下载。

② 数据来源：由作者根据国家统计局发布的《中国统计年鉴(2023)》中的相关数据整理所得。

现有产假制度在实施中存在一些问题。①制度覆盖面有限,非正规就业和从事农业劳动的女性不在政策保障范围内。②强调雇主支付责任,对部分企业未依法给员工缴纳生育保险费、女职工未达到生育津贴领取标准或享受的生育津贴低于企业平均工资,以及女职工要求按照高于生育津贴的产假前工资标准进行补偿,企业需要支付产假工资或补足差额。③关于地方产假期间津贴支付主体的各地规定并不一致。根据各省相关文件,截至 2022 年,北京、上海等 15 个省份明确规定由生育保险基金支付地方产假津贴,而其他省份则规定由用人单位支付或未作明确规定。据 2010 年第三期中国妇女社会地位调查数据,约 60% 城镇单位女职工生育时享受了带薪产假;在享受产假的女职工中,产假平均时长为 123 天,产假期间收入与产前工资差不多的占 53.7%,领取基本工资的占 43%,只有部分生活补贴的占 2.7%(Jia et al., 2018)。

四、数据、变量与计量方法

(一) 数据说明

本文数据来源于中国人民大学劳动人事学院组织和实施的中国企业雇主-雇员匹配数据调查项目(China Employer-Employee Linked Survey, CMEELS)①2012—2021 年 5 期混合截面数据,将主样本限定于北京、四川、陕西和广东四省。这是因为本文主要考察 2016 年各省地方延长产假改革前后企业劳动力雇佣的变化,而 CMEELS 2012 年和 2013 年调查在北京、广东等 12 个省份开展,2017—2021 年调查在北京、四川等 6 个省份开展,2016 年前后均有样本调查的只有上述 4 个省份。剔除关键变量存在缺失的样本后,本文最终获得 900 个企业-年观测值和 12 308 个员工-年观测值(其中女员工观测值 5 344 个),涉及 773 家企业及其 8 604 名员工。附录 II 表 II 1 报告了样本的描述性统计信息。

(二) 变量设定

1. 核心解释变量

本文的核心解释变量是调查年企业所在省份政策规定的产假总时长,等于国家法定产假与各省普遍适用于所有女职工的地方产假之和,数据来源于各省《人口与计划生育条例》及其修正案。样本期间国家法定产假均为 98 天。2016 年之前,四川、陕西、广东三省分别明确规定晚育女职工可以享受地方产假 30 天、15 天、15 天;而北京规定晚育女职工可以有 30 天的奖励假,但奖励假也可以由男方享受,若女职工选择不休奖励假,休假权益可以兑换为一个月的工资。本文主设定将 2016 年之前北京的地方产假视为 0 天,即没有为晚育女职工提供具有一定强制性的地方产假,后面的稳健性检验会更换这一设定。2016 年,四川、陕西的地方产假增加至 60 天,广东增至 80 天,而北京明确规定了针对生育女职工的 30 天地方产假。因此,2016 年地方产假政策改革使得样本省的产假总时长从改革前的平均 113 天(约 16 周)增加到 155.5 天(约 22.2 周),其中,广东省的产假

① 详细的数据说明如附录 II 所示。

增加最多为65天,其次是陕西省增加了45天,最后是四川省和北京均增加30天。2017年及以后的样本期间各省的产假政策未再调整。

2. 雇主层面结果变量

本文利用雇主数据分析了产假改革对企业政策落实、雇佣决策和雇佣成本三个维度的影响。首先,为了衡量产假在企业层面的政策落实情况,本文根据问卷中“贵企业是否为员工提供产假”问题的回答,构建了一个二值变量,若受访者回答是,赋值为1,否则为0。

其次,本文用企业员工总数、女员工比例、临时用工比例作为企业雇佣规模和雇佣结构的衡量变量。雇主问卷直接询问了“企业全部从业人员总数”、“男性员工总人数”、“与企业签订各类用工合同和派遣合同的人数情况”。据此,本文计算了企业的女员工比例来反映企业雇佣性别结构的变化。根据用工合同类型,本文将签订无固定期限劳动合同或固定期限劳动合同的员工定义为正式用工,将签订劳务派遣合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同以及其他形式合同的员工定义为临时用工,临时用工比例等于临时用工人数除以企业员工总数。

最后,本文用企业总用工成本来衡量雇佣成本。雇主问卷询问了企业过去一年支付的不含社保的工资状况(包括基本工资、奖金、津贴补贴、加班工资及其他等明细内容),以及为员工“五险一金”的缴费金额。企业总用工成本等于全年工资总额加上“五险一金”的雇主缴费金额。

3. 雇员层面结果变量

本文利用雇员数据,构建了4个女员工职业发展的衡量变量和3个替代性用工相关变量,来检验3个作用机制。首先,参考近期相关国际文献(Thomas, 2020),本文选取是否临时工(正式员工=0)、过去3年是否获得过技术等级或职务晋升2个变量,来检验性别歧视效应。第一个变量的定义如前所述,主要基于女员工的用工合同类型;晋升变量信息直接来自雇员问卷的相关问题。

其次,我们参考张克中等(2023),试图通过考察女员工小时工资的变化来检验成本转嫁效应。为此,构建了月均税后收入、是否经常加班2个变量。前者来自雇员问卷的直接询问;关于加班,问卷询问了员工上个月平均每天加班小时数,由于回答存在一定比例的0值,本文构建了是否经常加班的二值变量。

最后,为了探究企业在女员工产假期间的替代性用工效应,本文参考Ginja et al. (2023),针对过去1年有生育休产假女员工的企业中的男员工,构建了是否临时工变量;对于工作1年以上(即非新雇的临时替代用工)的男同事,还构建了是否经常加班、月均税后收入2个变量。变量的定义同前。

(三) 计量模型

为了考察产假改革对企业劳动力雇佣的政策效应,本文基于2012—2021年四省的企业雇主-雇员匹配数据,利用2016年各省地方产假政策改革作为准自然实验,构建双向固定效应模型,雇主层面和雇员层面的模型设定分别如下:

$$Y_{jpt} = \alpha + \beta ML_{pt} + \gamma X_{jpt} + \mu_p + \varphi_t + \vartheta_d + \omega_g + \delta W_{p2015} \times \tau_t + u_{jpt}, \quad (1)$$

$$WY_{ijpt} = \alpha + \beta ML_{pt} + \gamma X_{jpt} + \rho K_{ijpt} + \mu_p + \varphi_t + \vartheta_d + \omega_g + \delta W_{p2015} \times \tau_t + e_{ijpt}, \quad (2)$$

其中, Y_{jpt} 是雇主层面结果变量, 包括 t 年 p 省 j 企业的产假福利提供、雇佣规模和结构、用工成本; WY_{ijpt} 是雇员层面结果变量, 包括 j 企业的女员工 i 在 t 年的职业发展, 以及休产假女员工的同事 i 的替代性用工情况。 ML_{pt} 表示企业所在 p 省在 t 年政策规定的产假总周数, 等于国家法定产假与地方产假之和。 X_{jpt} 和 K_{ijpt} 分别是一系列雇主和雇员层面的控制变量。 μ_p 、 φ_t 分别为省份固定效应和年份固定效应, 用于控制省级层面不随时间变化的特征因素, 以及在时间层面变动的宏观政策(包括“全面二孩”政策)、经济发展等对结果变量的影响。 ϑ_d 、 ω_g 分别为企业所属的 19 个两位码行业固定效应和 10 个工商登记注册类型固定效应, 以控制行业层面和所有制层面不随时间变化的因素对企业雇佣决策的干扰。 u_{ipt} 和 e_{ijpt} 是随机扰动项, 所有回归均采用聚类在企业层面的稳健标准误。在稳健性检验中本文还报告了聚类在省份-年份层面的稳健标准误。

在上述双向固定效应模型设定中, 核心系数 β 表示 2016 年各省份产假政策改革对当地企业劳动力雇佣在改革前后平均变化的影响, 这被视为意向处理效应(intention-to-treat effect)。鉴于本文企业样本中 87.3% 的企业提供产假, 系数 β 具有广泛的解释力。虽然 4 个样本省在 2016 年改革中均增加了地方产假, 但产假增加的时长存在较大差异, 模型(1)和模型(2)相当于连续型双重差分(DID)模型, 比较的是 2016 年地方产假增加较多省份与较少省份的企业雇主或雇员在改革前后的相关结果变量差异。

需要说明的是, 2016 年地方产假政策改革属于省级政府决策, 对于企业雇主或雇员而言具有较强的外生性。一个可能的担忧是, 各省地方产假的增加幅度并非随机, 可能与当地改革前的人口出生率、经济环境、财政水平等因素相关, 而这些因素同时也可能影响到企业的劳动力雇佣, 导致内生性问题。为此, 本文在模型中加入各省在地方产假政策改革之前(即 2015 年)可能与政策制定相关的省级宏观特征变量与年份虚拟变量的交互项 $W_{p2015} \times \tau_t$, 以控制省份间改革前特征差异导致的不同时间趋势。2015 年省级宏观特征变量 W_{p2015} 包括人口出生率、人均 GDP 和人均财政支出, 来源于《中国统计年鉴(2016)》。

五、实证分析

(一) 主要结果

表 1 基于雇主数据报告了模型(1)的估计结果。本文首先考察地方产假改革对企业产假福利提供的影响, 这对于进一步提升产假实际覆盖率和识别政策效果至关重要。表 1 第(1)列的结果显示, 产假每增加 1 周, 企业层面提供产假福利的概率显著提高 17.4 个百分点, 约为样本均值的 19.9%。这意味着, 产假政策改革确实促进了企业落实产假政策, 可能提高企业的产假福利成本, 进而影响到企业的雇佣决策和用工成本。

表 1 第(2)—(5)列估计了产假政策改革对企业雇佣规模、雇佣结构和雇佣成本的影

响。结果显示,地方产假的增加对企业的总体雇佣规模没有显著影响。但是,产假增加会显著改变企业的雇佣性别结构和用工形式,并提高总用工成本。具体表现为,产假每增加1周,企业雇用女员工的比例平均下降6.9个百分点(约为均值的15.6%),临时用工比例会增加1.1个百分点,总用工成本会增加14.3%。这些结果意味着,在企业雇佣决策中,产假福利成本相关的(负向)性别歧视效应超过了产假福利收益相关的(正向)企业人力资本效应,而且产假福利的直接和间接成本在无法完全转嫁给女员工的情况下,导致企业对女性劳动力需求的下降。与此同时,企业还会以临时用工代替正式用工的方式调整用工模式,根据前述理论分析,本文认为这一雇佣决策调整的潜在动机包括两方面:①这可能是针对育龄女性劳动力雇佣歧视效应的一种表现形式,即通过非正式雇佣方式来避免向生育女员工提供产假福利。②这也可能是企业在女员工休产假期间的替代性用工行为,即雇用新的临时员工来接替生育女员工的工作。后文的机制分析将为这两个动机提供实证支撑。

表1 产假改革对企业产假福利和劳动力雇佣的影响(雇主数据)

因变量	政策落实	雇佣规模和结构			雇佣成本
	企业是否提供 产假	企业员工 总数(log)	女员工比例	临时用工比例	总用工成本 (log)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
产假周数	0.174** (0.076)	0.145 (0.141)	-0.069** (0.034)	0.011** (0.004)	0.143** (0.063)
雇主特征变量	是	是	是	是	是
两位码行业 FE	是	是	是	是	是
工商注册类型 FE	是	是	是	是	是
省份 FE 和年份 FE	是	是	是	是	是
省份前定变量×年份 FE	是	是	是	是	是
$\bar{R}^2$	0.105	0.448	0.182	0.384	0.446
$\bar{Y}$	0.873	4.909	0.441	0.209	4.308
N	900	900	900	900	863

注:数据来源是CMEELS 2012—2021、政府网站及《中国统计年鉴(2016)》。雇主特征变量包括企业年龄、高中及以下员工占比、企业固定资产对数、企业全年营收对数、进出口总额对数。省份层面前定变量包括2015年人均GDP、人均财政支出、人口出生率。***、**和*分别表示1%、5%和10%的显著性水平。采用企业层面聚类标准误。下同。

(二) 作用机制分析

本文接下来基于雇员数据考察产假改革对企业劳动力雇佣的作用机制。表2 Panel A和Panel B不仅单独使用45岁以下女雇员样本,而且还将男雇员作为对照组,引入产假周数和性别的交互项进行性别差距分析,以验证前文理论分析中针对育龄女性劳动力的歧视效应和成本转嫁效应。表2 Panel C使用休产假女员工的男同事样本,检验企业在产假期间的替代性用工效应。

1. 性别歧视效应

表 2 Panel A 显示,地方产假的增加对育龄女员工的正规受雇概率、获得职务晋升的概率均会产生显著的不利影响(第(1)列和第(3)列)。第(2)列和第(4)列男性和女性雇员的对比分析表明,产假延长改革显著扩大了在职雇员晋升方面的性别差距,正规受雇方面的性别差距也有所增加,但未达到统计显著性。表 2 Panel C 第(1)列基于男雇员样本的回归结果显示,产假改革对男员工整体的正规受雇概率没有显著影响,且估计系数(0.093)显著小于表 2 Panel A 第(1)列女雇员样本($p=0.063$),表明正规受雇的性别差距在扩大。这些发现意味着,产假延长改革后,企业预期育龄女性正式员工的用工成本将增加,从而通过减少女性正式员工的比例来应对成本上升。这与 Thomas(2020)关于美国带薪产假的研究和 He et al.(2023)针对中国“全面二孩”政策的研究较为一致,为现阶段产假福利成本缺乏社会分担机制情况下企业对育龄女性劳动力的歧视效应提供了一致性支撑证据。

2. 成本转嫁效应

表 2 Panel B 表明,企业会将产假福利成本以降低小时工资的形式转嫁给育龄女员工,具体表现为月工资水平的减少和工作时间的增加。可以看出,产假每增加 1 周,育龄女员工的月均税后收入会减少 9.5%(第(1)列),经常加班的概率显著增加 22.9 个百分点(第(3)列),这意味着她们实际小时工资的减少。第(2)列和第(4)列中,与男雇员的对比分析再次证实了上述发现,即产假政策改革会扩大职工的小时工资性别差距。这些发现为企业的成本转嫁行为提供了实证证据,说明产假福利成本实际上是由企业和育龄女员工共同承担的。

3. 替代性用工效应

为检验这一机制,本文将样本限定于过去 1 年有女员工生育休产假的企业中的男性雇员,以避免女同事自身面临的性别歧视与成本转嫁效应的干扰。表 2 Panel C 显示,产假延长改革后,男雇员整体的临时工比例并未显著变化(第(1)列),但休产假女员工的男同事的临时工比例却显著增加(第(2)列)。同时,对于工作 1 年以上的现有男同事,企业会增加他们的工作时间或工作强度进行内部用工替代,表现为,产假增加 1 周,在岗男员工加班的概率会提高 22.5 个百分点(第(3)列),月均收入增加 12.1%(第(4)列)。这些发现与替代性用工效应的理论推断相符,也与主结果的逻辑一致,意味着产假改革导致企业减少了女性正式员工的比例(即增加了女性临时工的比例),并在产假期间增加了临时替代用工,因此企业的雇佣总规模保持不变;除直接成本外,产假福利的间接成本,即产假期间新增的临时用工、内部其他员工的加班补贴等替代用工成本,无疑会增加企业的雇佣总成本。

表 2 产假改革的作用机制分析(雇员数据)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Panel A: 性别歧视效应(45 岁以下女雇员样本;女雇员样本 vs. 男雇员样本)				
因变量	是否临时用工		是否获得职务晋升	
产假周数	0.154** (0.074)	0.086 (0.070)	-0.101** (0.044)	-0.017 (0.035)

(续表)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Panel A: 性别歧视效应(45岁以下女雇员样本;女雇员样本 vs. 男雇员样本)				
因变量	是否临时用工		是否获得职务晋升	
产假周数×女性		0.075 (0.072)		-0.087* (0.053)
$\bar{R}^2$	0.493	0.515	0.062	0.050
$\bar{Y}$	0.269	0.270	0.240	0.232
N	5 344	11 093	4 321	8 998
Panel B: 成本转嫁效应(45岁以下女雇员样本;女雇员样本 vs. 男雇员样本)				
因变量	月均收入(log)		是否经常加班	
产假周数	-0.095*** (0.029)	-0.036 (0.028)	0.229*** (0.049)	0.050 (0.062)
产假周数×女性		-0.069** (0.034)		0.189*** (0.069)
$\bar{R}^2$	0.482	0.468	0.196	0.158
$\bar{Y}$	7.835	7.819	0.831	0.834
N	5 344	11 093	5 344	10 617
Panel C: 替代性用工效应				
因变量	男雇员样本		休产假女员工的男同事样本	
	是否临时用工	是否临时用工	是否经常加班	月均收入(log)
产假周数	0.093 (0.070)	0.079* (0.042)	0.225*** (0.075)	0.121* (0.066)
$\bar{R}^2$	0.538	0.119	0.183	0.483
$\bar{Y}$	0.270	0.265	0.812	5.177
N	5 749	3 716	3 026	3 026

注:控制变量包括雇主特征变量、雇员特征变量(年龄、年龄平方、户口类型、是否有配偶、健康、受教育年限)、行业FE、工商注册类型FE、省份FE、年份FE以及省份前定变量×年份FE。女性和男性雇员的比较回归还控制了性别变量及其与各项固定效应的交互项。Panel A第(3)一(4)列中,雇员问卷询问的是过去3年是否获得职务上的晋升,因此这里的自变量是3年前产假周数,样本为工作年限超过2年的员工。

六、进一步分析

本文进一步分析了产假改革对企业用工成本、利润率及生育保险参保率的影响,通过分组回归分析有无女员工休产假的企业,揭示了改革如何加剧企业间雇佣成本和盈利差异,同时体现了生育保险基金在分担产假成本中的关键作用。具体分析及结果详见附录Ⅲ。

各省地方产假津贴的筹资模式具有一定差异,样本省中北京明确规定由生育保险基

金支付,而广东、陕西、四川三省关于支付主体是生育保险基金还是雇主的规定比较模糊。理论上,如果地方产假津贴由生育保险基金而非雇主负担,会降低雇主的产假福利直接成本,有利于雇主落实产假政策并减少对育龄女性的雇佣歧视。^①

为检验这一政策异质性,本文构建了两个二值变量,分别表示地方产假明确由生育保险基金支付和未明确规定支付主体,并将其与产假周数的交互项均加入基准回归,分别表示两组地区产假的政策效应。图2报告了两组地区的政策估计系数及其90%置信区间。可以发现,产假改革对企业雇用女员工比例和总用工成本的显著影响,主要集中在未明确支付主体的省份。而在明确由生育保险基金支付的省份,企业的女员工比例和总用工成本没有显著变化。这一发现表明,明确由生育保险基金支付地方产假津贴,能够减轻产假延长改革对企业用工成本和女员工雇佣比例的负向影响,强调了建立合理的生育假成本分担机制的重要性。

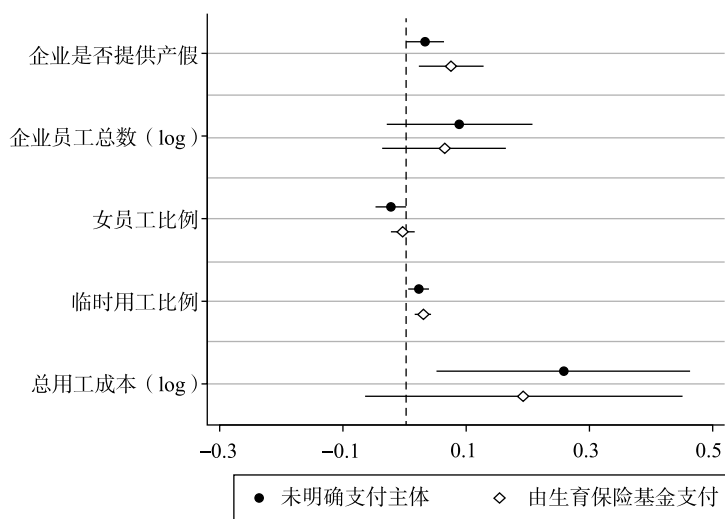


图2 基于筹资模式的异质性分析

注:控制变量设定同表1;图中报告的是估计系数和90%置信区间。

本文从企业和员工两个层面进一步探讨了地方产假改革的异质性影响。企业异质性分析的结果表明,政策效应在民营企业、女性劳动密集型企业、中小企业及社保缴费率较低的企业中更为显著。员工异质性分析的结果发现,低技能、低学历女性以及35岁及以下女性受到地方产假改革的不利影响更显著。具体分析及结果详见附录IV。

本文围绕模型设定和样本选择,从事件分析法、受访者职务、企业特征、行业分布、省份间宏观变量等可能引发估计偏差的异质性因素控制、政策干扰的排除以及样本扩展等方面进行了多项稳健性检验,所有检验结果均保持一致,进一步验证了研究结论的可靠性,具体分析及结果详见附录V。

^① 为了避免仅以北京为生育保险基金支付代表可能导致的结论局限性,我们使用了11个省份的样本进行政策异质性分析。这11个省份中,明确由生育保险基金支付地方产假津贴的有5个,未明确支付主体的有6个。除主设定的4个省份外,其他省份样本仅限于改革前或后,我们在回归中去掉了省份固定效应,而控制了地区固定效应。异质性结果与图2基本一致。

七、结论与政策启示

本文结果表明,在缺乏合理有效的生育假成本分担机制情况下,强化雇主责任的地方产假改革的福利成本实际上最终由企业和育龄女性共同承担,加剧了针对育龄女性就业与职业发展的不平等现象,导致育龄女性要为生育子女付出更高的机会成本,进而可能影响生育潜能的释放(计迎春和郑真真,2018)。育龄女性成为产假改革福利成本的承担者,可能在一定程度上背离政策设计的初衷。本文基于地方产假津贴筹资来源的异质性分析发现,通过明确由生育保险基金支付,可以有效减轻产假增加对企业用工成本和女员工雇佣比例的负面影响。这意味着生育保险制度作为生育假成本分担的核心机制之一,应与产假政策改革协同发展,才能确保生育保险落到实处、发挥实效。

产假延长的福利成本及其转嫁现象意味着,在实际执行中产假延长相当于抬高了雇用生育女性群体的相对成本。完善生育政策的基本出发点应当在于矫正这种成本扭曲,降低由于生育行为而导致的性别之间以及女性内部(生育与非生育女性)的相对雇佣成本差异。为此,提出以下几点政策建议:第一,扩大产假和产假津贴覆盖面,通过覆盖全民的生育保险制度构建生育假成本分担机制。第二,建立生育保险基金的多元筹资模式,强调政府在生育假成本分担中的责任,提高筹资水平。第三,根据用人单位雇用女职工的数量和比例、年度生育情况及生育福利,对用人单位实行生育税收优惠或社会保险费返还,给予一定程度的奖励政策,对生育假成本的分摊进行“逆向”矫正。第四,应出台全国统一的法定陪产假和育儿假,明确男性劳动者依法享有陪产假和育儿假的合法权益,通过设定育儿假中的父亲配额推动男性承担育儿责任,促进男女共担家庭责任,降低生育假成本分摊的性别差异。

参考文献

- [1] Akgunduz, Y. E., and J. Plantenga, “Labour Market Effects of Parental Leave in Europe”, *Cambridge Journal of Economics*, 2013, 37(4), 845-862.
- [2] Albagli, P., and T. Rau, “The Effects of a Maternity Leave Reform on Children’s Abilities and Maternal Outcomes in Chile”, *The Economic Journal*, 2019, 129(619), 1015-1047.
- [3] Becker, S. O., A. Fernandes, and D. Weichselbaumer, “Discrimination in Hiring Based on Potential and Realized Fertility: Evidence from a Large-Scale Field Experiment”, *Labour Economics*, 2019, 59, 139-152.
- [4] Brenøe, A. A., S. Canaan, N. A. Harmon, and H. N. Royer, “Is Parental Leave Costly for Firms and Coworkers?”, *NBER Working Paper*, 2020, No. 26622.
- [5] 程欣、邓大松,“社保投入有利于企业提高劳动生产率吗?——基于‘中国企业—劳动力匹配调查’数据的实证研究”,《管理世界》,2020年第3期,第90—101页。
- [6] Del Rey, E., A. Kyriacou, and J. I. Silva, “Maternity Leave and Female Labor Force Participation: Evidence from 159 Countries”, *Journal of Population Economics*, 2020, 34(3), 803-824.
- [7] 葛润、施新政、陆瑶、丁若泓,“女性生育与职业发展——来自中国上市公司女性高管的证据”,《经济学》(季刊), 2022年第4期,第1235—1258页。
- [8] Ginja, R., A. Karimi, and P. P. Xiao, “Employer Responses to Family Leave Programs”, *American Economic*

- Journal: Applied Economics*, 2023, 15(1), 107-135.
- [9] Gruber, J., "The Incidence of Mandated Maternity Benefits", *American Economic Review*, 1994, 84(3), 622-641.
- [10] Gruber, J., "The Incidence of Payroll Taxation: Evidence from Chile", *Journal of Labor Economics*, 1997, 15(S3), S72-S101.
- [11] He, H., S. X. Li, and Y. Han, "Labor Market Discrimination against Family Responsibilities: A Correspondence Study with Policy Change in China", *Journal of Labor Economics*, 2023, 41(2), 361-387.
- [12] 计迎春、郑真真, "社会性别和发展视角下的中国低生育率", 《中国社会科学》, 2018 年第 8 期, 第 143—161+207—208 页。
- [13] Jia, N., X. Y. Dong, and Y. P. Song, "Paid Maternity Leave and Breastfeeding in Urban China", *Feminist Economics*, 2018, 24(2), 31-53.
- [14] 贾男、杨天池, "带薪产假与女性工资率——基于各省晚育产假奖励政策的实证研究", 《当代财经》, 2019 年第 12 期, 第 3—16 页。
- [15] Lalive, R., A. Schlosser, A. Steinhauer, and J. Zweimüller, "Parental Leave and Mothers' Careers: The Relative Importance of Job Protection and Cash Benefits", *Review of Economic Studies*, 2014, 81 (1), 219-265.
- [16] 刘畅、靳永爱, "产假政策与生育意愿", 《世界经济文汇》, 2022 年第 2 期, 第 57—68 页。
- [17] 鲁元平、赵颖、石智雷, "产假政策与子女长期人力资本积累", 《金融研究》, 2019 年第 11 期, 第 57—74 页。
- [18] 蒙克, "'就业—生育'关系转变和双薪型家庭政策的兴起——从发达国家经验看我国'二孩'时代家庭政策", 《社会学研究》, 2017 年第 5 期, 第 218—241+246 页。
- [19] Olivetti, C., and B. Petrongolo, "The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries", *Journal of Economic Perspectives*, 2017, 31(1), 205-230.
- [20] Piotrowski, S., "Paid Family Leave Laws and Firm Resource Allocation", *Social Science Research Network*, 2024.
- [21] Ruhm, C. J., "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe ", *Quarterly Journal of Economics*, 1998, 113(1), 285-317.
- [22] Saez, E., B. Schoefer, and D. Seim, "Payroll Taxes, Firm Behavior, and Rent Sharing: Evidence from a Young Workers' Tax Cut in Sweden", *American Economic Review*, 2019, 109 (5), 1717-63.
- [23] Schönberg, U., and J. Ludsteck, "Expansions in Maternity Leave Coverage and Mothers' Labor Market Outcomes after Childbirth", *Journal of Labor Economics*, 2014, 32(3), 469-505.
- [24] 宋弘、封进、杨婉娥, "社保缴费率下降对企业社保缴费与劳动力雇佣的影响", 《经济研究》, 2021 年第 1 期, 第 90—104 页。
- [25] Summers, L. H., "What Can Economics Contribute to Social Policy? Some Simple Economics of Mandated Benefits", *American Economic Review*, 1989, 79(2), 177-183.
- [26] 孙文凯、张政、张海燕, "产假延长对女性收入的长期影响——基于断点回归设计的分析", 《世界经济文汇》, 2023 年第 1 期, 第 1—16 页。
- [27] 唐珏、封进, "社会保险缴费对企业资本劳动比的影响——以 21 世纪初省级养老保险征收机构变更为例", 《经济研究》, 2019 年第 11 期, 第 87—101 页。
- [28] Thomas, M., "The Impact of Mandated Maternity Leave Policies on the Gender Gap in Promotions: Examining the Role of Employer-Based Discrimination", 2020, SSRN 3729663.
- [29] Uribe, A. M. T., C. O. Vargas, and N. R. Bustamante, "Unintended Consequences of Maternity Leave Legislation: The Case of Colombia", *World Development*, 2019, 122, 218-232.
- [30] Vu, K., and P. Glewwe, "Maternity Benefits Mandate and Women's Choice of Work in Vietnam", *World Development*, 2022, 158, 105964.
- [31] 吴晓瑜、薛靖茹, "下调养老保险单位缴费比例政策效果评估——收入、就业、劳动力供给和劳动力需求", 《经济学》(季刊), 2023 年第 2 期, 第 567—284 页。

- [32] 邢春冰、邱康权,“非正规就业与工资差距——来自劳动密集型企业员工调查的证据”,《经济研究》,2024年第3期,第74—92页。
- [33] 詹鹏、毛逸波、李实,“城镇女性劳动供给长期趋势研究:来自教育扩张和生育行为的解释”,《中国工业经济》,2021年第8期,第56—74页。
- [34] 张克中、黄永颖、何凡,“社保缴费的转嫁效应与劳动力市场再分配”,《管理世界》,2023年第9期,第69—92页。
- [35] 庄渝霞、冯志昕,“产假政策对中国城镇母亲健康的长期影响”,《人口学刊》,2020年第5期,第5—16页。

Maternity Leave Policy Reform and Enterprise Labor Employment: Evidence from China Matched Employer-Employee Survey Data

LIU Hong JIAO Meng

(Renmin University of China)

LUO Chuliang*

(Capital University of Economics and Business)

Abstract: This study uses the China Employer-Employee Matched Data to evaluate the effects of maternity leave reform. The results show that the reform does not affect overall employment but reduces the proportion of female employees, increasing labor costs for firms employing women on maternity leave. Mechanism analysis indicates that the reform leads to gender discrimination and cost-shifting effects, negatively impacting the formal employment, promotion, and wages of women of childbearing age, while increasing substitution labor costs for firms. Explicitly specifying that maternity leave allowances be paid by maternity insurance helps alleviate these adverse effects.

Keywords: maternity leave policy; labor employment; female employment

JEL Classification: H32, J21, I38

* Corresponding Author: LUO Chuliang, School of Labor Economics, Capital University of Economics and Business, Fengtai District, Beijing 100070, China; Tel:86-13520836338; E-mail: luocl2002@163.com.