

工会的福利支持与企业员工的生育意愿

——基于“雇主—雇员匹配调查”数据的分析

柳建坤¹, 何晓斌^{2*}, 周文霞³

(1 哈尔滨工程大学 人文社会科学学院, 黑龙江 哈尔滨 150001; 2 清华大学 社会科学学院, 北京 100084; 3 中国人民大学 劳动人事学院, 北京 100086)

摘要: 探寻生育意愿的激励机制是扭转生育率持续降低趋势的关键, 但在中国情境下关于企业员工生育意愿的研究较为匮乏。利用“雇主—雇员匹配调查”数据考察工会所提供的福利支持对企业员工生育意愿的影响。研究发现: (1) “全面二孩”政策实施后, 企业员工整体的二孩生育意愿持续下滑; (2) 工会对企业员工生育二孩的意愿具有促进作用; (3) 增加货币性福利和非货币性福利是企业工会激励员工生育二孩的作用机制; (4) 工会对在公有制企业工作及承担更多生育风险的员工(女性、有一孩及面临工作—家庭冲突)的二孩生育意愿有更强的激励作用。因此, 以工会为载体的权益保护机制具有增强企业员工生育意愿的作用, 这为决策部门治理低生育意愿难题提供了经验参考。

关键词: 生育意愿; 企业员工; 工会; 货币性福利; 非货币性福利

中图分类号: C912.68 **文献标识码:** A **文章编号:** 1674-1668(2023)06-0122-15

Welfare Support from Labor Union and the Desire of Procreate Children of Employees

——Evidence from Employer – employee Matching Survey

LIU Jian-kun¹, HE Xiao-bin^{2*}, ZHOU Wen-xia³

(1 School of Humanities and Social Sciences, Harbin Engineering University, Harbin 150001, China; 2 School of Social Science, Tsinghua University, Beijing 150001, China; 3 School of Labor and Human Resources, Renmin University, Beijing 100086, China)

Abstract: Exploring the incentive mechanism of fertility intention is the key to reversing the declining trend of the fertility rate, but there is a lack of research on the fertility intention of enterprise employees in China. This paper uses the data of the “Employer – employee Matching Survey” to investigate the impact of trade unions on employees’ reproductive intention and its mechanism. (1) the study found that employees’ willingness to have children continued to

收稿日期: 2022-12-24; 修订日期: 2023-02-25

基金项目: 国家社会科学基金重大项目“新时代促进劳动力返乡创业的高质量发展研究”(22&ZD191); 国家社会科学基金青年项目“青年返乡创业困境的形成机制与治理策略研究”(23CSH043); 黑龙江省哲学社会科学研究规划年度项目“县域零工经济劳动者权益保障风险及其治理研究”(22SHB168)

作者简介: 柳建坤(1992—), 男, 哈尔滨工程大学人文社会科学学院副教授, 硕士生导师, 主要研究方向: 组织行为; 何晓斌(1977—), 男, 清华大学社会科学学院副教授, 博士生导师, 主要研究方向: 组织行为。

* 本文通讯作者

decline after the implementation of the “overall child – bearing policy”; (2) Trade unions can promote employees’ willingness to have two children; (3) Increasing monetary welfare and non – monetary welfare is the mechanism of enterprise trade unions to encourage employees to have two children; (4) Trade unions have a stronger incentive effect on the willingness of employees working in public enterprises and taking more reproductive risks (women, having one child and facing work – family conflict) to have two children. The rights and interests protection mechanism can enhance the employees’ reproductive intention, which provides an empirical reference for decision – making departments to solve the problem of low reproductive meaning.

Key words: Fertility Willingness; Employees; Labor Union; Monetary Welfare; Non – monetary Benefits

1 引言

中国人口生育率持续下降已引发社会各界的关注和讨论。中国总和生育率从 1980 年的 5.6 下降至 2017 年 1.6,^①已经接近国际公认的“低生育率陷阱”门槛(1.3)。人口红利消退以及由此产生的经济社会风险促使国家积极调整计划生育政策,尤其是自 2016 年开始实施“全面二孩”政策。然而,生育政策放宽的效果与社会各界普遍的乐观预期并不一致,新生儿人口仅在“全面二孩”政策实施的当年有小幅上涨,之后逐年递减。第七次人口普查结果显示,2020 年中国新生儿人口仅为 1200 万人,比实施“全面二孩”政策的 2016 年减少 586 万人,并且总和生育率达到“低生育率陷阱”的标准。^②值得注意的是,个体的生育行为是以前对生育的意愿为前提,所以生育意愿对育龄人群的生育行为具有较强的预测作用,同时也是预测社会整体的生育水平及人口结构变化的重要指标。2017 年全国生育状况抽样调查结果显示,中国育龄妇女的平均理想子女数为 1.96 个,个人打算生育的子女数平均为 1.75 个(贺丹等,2018)。这表明当前我国人口的生育意愿也已经低于正常的人口更替水平,这也成为导致“全面二孩”政策失效的重要原因。因此,准确把握“全面二孩”政策实施过程中公众的生育意愿进而探究其影响因素,对于优化生育政策设计进而有效激励生育行为具有重要的现实意义。

关于生育意愿的影响因素,学术界已从宏观的自然和社会环境、中观的家庭结构及微观的个体特征等视角进行了全面探究(顾宝昌,1987;杨菊华、Short,2007)。然而,无论是采用何种分析视角,现有研究主要是以公众整体作为考察对象,这就使某些特殊人群的生育意愿的特征及其形成逻辑尚未被呈现和揭示出来。事实上,中国不但是人口大国,同时也是全世界劳动者数量最多的国家。截至 2018 年,中国劳动力人口达到 7.86 亿。^③即便是在 2020 年,劳动力市场受到新冠病毒疫情的严重冲击,劳动力人口仍维持在 7.7 亿以上。^④因此,劳动者的生育意愿对中国整体的生育率变化产生至关重要的影响。不过,虽然劳动者的生育意愿问题引起了一些学者的关注和讨论,但受到数据的限制,现有研究的分析时段仅限于“全面二孩”政策实施之前,并且大多采用“工作 – 家庭”关系视角进行分析,认为二者的冲突是造成低生育意愿的主要原因(朱奕蒙、朱传奇,2015;曾远力、闫红红,2018)。然而,仍有两个关于劳动者生育意愿的重要问题尚未得到回答:一是在“全面二孩”政策实施之后,劳动者群体的生育意愿呈现怎样的特征?二是除了工作 – 家庭关系外,劳动者所在的组织存在哪些可以影响生育意愿的制度机制?

为回答上述问题,本研究聚焦处于工作场域的企业员工群体,并使用 2017 和 2019 年“中国企业雇主 –

①资料来源: <https://data.worldbank.org/indicator>

②资料来源: http://www.stats.gov.cn/tjsj/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/202106/t20210628_1818821.html

③资料来源: <http://news.cufe.edu.cn/info/1002/43394.htm>

④资料来源: <https://data.worldbank.org/cn/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?view=chart&locations=CN>

雇员匹配调查”数据,客观描述“全面二孩”政策放开后企业员工的二孩生育意愿现状,进而对工会这一重要的权益保护机制与员工生育意愿的关系及其作用机制进行分析与探讨。

2 文献综述与机制分析

2.1 文献综述

生育是影响家庭成员的关系以及家庭社会经济地位的重大事件,这使得家庭成员需要审慎且理性地制定生育决策。Leibenstein(1957)最早提出了解释生育决策的“成本-效用”理论,认为生育孩子既会产生一定的成本,同时也可以带来消费、劳动和潜在的保障效用,而父母是在对成本和效用进行比较后来制定生育决策。但从时间维度看,孩子的效用很难在短期内显现,而生育孩子的成本则会立即对家庭经济生活产生影响。因此,在现实中成本是影响生育决策的首要因素。正因为如此,低生育意愿往往被认为是“养不起”的成本论逻辑的结果,即过高的生育成本会抑制人们的生育意愿。

生育成本由两部分构成:一是直接成本,它是指父母为抚养未成年子女以及成年子女生活所支付的费用,比如维持孩子生理健康的费用、接受教育的费用以及成年后结婚成家所需的费用(Pavlovich,1997)。特别是在处于儒家文化圈的东亚国家和地区,虽然有着根深蒂固的传统生育观念,但随着生育的直接成本不断增加,即使收入水平显著提升,但生育意愿却在持续降低(Ogawa et al.,2009)。在中国,随着住房价格的持续上涨,公众的购房压力不断增大,这使得住房成为直接生育成本的核心构成,而房价上涨也被证实为是造成低生育意愿问题出现的原因(杨克文,2019)。

二是间接成本,它是指父母抚养子女的机会成本,这在劳动力市场的参与者身上表现得尤为明显,即为夫妻(特别是妻子)为生养孩子而中断工作或失去职业晋升机会所造成的损失(Correll et al.,2007)。对于劳动者而言,其所承担的生育间接成本主要取决于工作与家庭的关系。工作和家庭是绝大多数个体都同时需要涉入的场域,但它们对个体提出的要求和规范并不一致,加之个体的角色资源是有限的,因而在某一种角色上的过度投入就会使另一种角色受到损害,由此就形成了工作与家庭的冲突(Barnett & Baruch,1985)。生育决策属于家庭的范畴,因而当其与个体所承担的工作角色发生冲突时,生育意愿以及行为都会受到抑制。Begall 和 Mills(2011)对欧洲 23 个国家的数据分析发现,从事全职工作的女性的生育意愿显著低于兼职女性。在中国,男性和女性的劳动参与率都位居世界前列,工作与家庭的冲突较大,因而低生育意愿问题随之出现。朱奕蒙和朱传奇(2015)对“中国劳动力动态调查”数据的分析发现,拥有工作对妇女的生育意愿有显著的负向影响。另一项基于在广东省 S 市收集的问卷数据的研究表明,职业女性已生或要生二孩的可能性显著小于非职业女性,并且随着“工作-生育”冲突加大,职业女性已生或要生二孩的可能性越小(曾远力、闫红红,2018)。

对上述文献进行梳理后可以发现,当生育事件的决策者是劳动者时,工作-家庭冲突是影响生育决策的重要因素。虽然工作-家庭冲突视角揭示了劳动者身处的多重环境对生育决策的交互效应,但采用该视角的实证研究仍存在不足之处:第一,相关研究往往将工作场域置于家庭场域的对立面,仅关注工作与家庭冲突的一面,忽视了工作场域中可能对生育意愿产生激励作用的组织机制。正是在这一点上,工会的作用需要予以重视。作为重要的员工权益保护机制,工会可以间接地为家庭提供经济社会资源,因而它的存在很可能降低员工的生育成本,进而提升生育意愿。第二,当考察工作-家庭关系对生育意愿的影响时,理想的研究对象应是劳动力市场的参与者。但现有研究所使用的数据来自针对全体公众的问卷调查,这使得研究对象的针对性不足,并且未控制组织层面的变量对员工生育意愿的影响。第三,现有研究所使用的数据主要来自 2016 年及其以前的抽样调查数据,由此得出的研究发现无法展示“全面二孩”政策放开后的生育意愿现状。鉴于此,本文将在理论层面分析企业工会影响员工生育意愿的作用机制,并运用具有时效性和代表性的企业调查数据进行实证分析。

2.2 机制分析

劳动者与雇主之间的劳动关系是影响企业组织生存和发展的重要因素。劳动关系在形成过程中会出现各种协调机制,工会就是实现劳资关系处理制度化的组织前提。工会是工业化大生产的产物,其最早出现在

进行工业革命的欧洲国家,最初的性质是在工人生活受到外部冲击时提供帮助的救助团体,之后演变为代表工人与资本家进行集体谈判的组织(Brody,1979)。与西方国家的工会不同的是,中国工会的形成和发展受到外部政治力量的重要影响。《中国工会章程》规定,工会是“中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织,是党联系职工群众的桥梁和纽带,是国家政权的重要社会支柱,是会员和职工利益的代表。”^①因此,中国工会实际上是国家权力机构在基层社会的延伸,而工会对劳资关系的管理实际上是国家意志的反映。不过,中国的工会并不像政府职能部门那样直接参与到劳动关系的监管过程之中,而是以“集体代言人”角色通过提高工人在企业中的集体谈判能力来间接地平衡劳资关系。无论是在中国,还是在欧美国家,工会的基本职能都是维护员工权益,但中国工会的这一职能是通过国家力量以立法形式所确立。《中国工会章程》规定,工会的基本职能是“维护职工合法权益、竭诚服务职工群众”。^②因此,中国工会扮演着“集体代言人”和“党政代言人”的双重角色,这就使其维护员工权益的行为具有合法性。

企业工会在提升职工的货币性福利(如工资、补贴)和非货币性福利(如工时、合同、工作环境、社会保险)上发挥着积极作用。Chen和Chan(2004)利用1997年中华全国总工会的调查数据开展的研究表明,工会对制造业企业劳动者的生理健康和安全防护具有显著影响。胡建国和刘金伟(2006)对2004年在北京、四川等地收集的数据分析发现,工会对服务业员工工资的促进作用显著强于制造业员工。Lu等(2009)利用“中国私营企业调查”数据的研究发现,工会有助于就业合同的签订并提升社会保险覆盖率,进而提升了企业的劳动生产率。曾湘泉和陈思宇(2020)利用相同数据开展的研究发现,在设立工会的企业中,农民工参加社会保险的比例更高,并且可以获得更多的其他非货币福利,比如员工宿舍、参加旅游和文体设施。

总体而言,工会是维护员工合法权益的治理机制,对改善员工福利发挥了重要作用。正是因此,对于参与劳动力市场的个体而言,虽然工作-家庭冲突会使其承担一定的生育间接成本,但工会对其货币性福利的增加也会降低生育的直接成本,从而对提高生育意愿具有积极作用。由于生育成本是家庭在制定生育决策时首要考虑的因素,因而经济压力对生育意愿特别是二孩意愿的抑制作用最为明显。2016年宁波市针对非公企业职工的调查显示,有二孩生育意愿的女性职工仅占被调查者的43%。其中,生养成本高、工作压力大和孩子无人照料,占比分别为56.99%、48.63%和46.73%,成为影响女性职工二孩生育意愿的主因。^③

除了实地调研结果外,基于统计模型的结果也证实了经济成本是影响员工二孩生育意愿的关键因素。靳永爱等(2016)发现,生育偏好受到个体家庭生活和成长环境的影响,但生育二孩的计划主要受到经济成本的影响。即使是在收入水平更高的经济发达地区,当地居民生育二孩生育的意愿仍然受到经济承受能力的制约(段继红等,2020)。然而,当家庭承受的经济压力减小后,生育意愿会显著提升。较近的一项研究表明,包括经济支持在内的各类支持可以显著提升育龄女性生育意愿与行为的一致性并降低其处于低意愿水平的可能性(宋健、阿里米热·阿里木,2021)。因此,对于参加劳动力市场的个体而言,其所在企业的工会可以改善其货币性福利,比如确保最低工资、增加薪酬和现金补贴,这为其所在家庭提供了稳定的经济支持,从而降低生育的经济成本,而生育二孩的意愿也因此得到提高。据此,可提出如下研究假设:

假设1:工会可以显著改善员工的货币性福利,进而提高其二孩生育意愿。

从成本效益角度来看,生育决策是在生命历程中不断变换的理性选择。在生育成本过高的情况下,除了受到预算约束外,人们在认知层面会出现不安全感,这也是抑制生育意愿的重要机制。除了当期的收入状况外,劳动者对经济压力的感知还会受到对未来收入预期的影响,因而收入不确定也是低生育意愿的诱因。Kohler等(2002)发现,宏观层面的经济不稳定会造成个人层面的财富损失和工作不安全,由此带来的风险会促使劳动者往往加大工作时间投入,从而导致组建家庭和生育子女的时间不断延迟。这一点在针对中国劳

①资料来源:《中国工会章程》(2018年修订)(<https://www.acftu.org/>)

②资料来源:《中国工会章程》(2018年修订)(<https://www.acftu.org/>)

③资料来源:http://www.xinhuanet.com/politics/2016-11/29/c_1120015081.htm

动者的研究中也得到证实。徐巧玲(2019)发现,收入的不确定和面临失业的风险会显著抑制劳动者的二孩生育意愿。社会保障体系是个体抵御外部经济风险的重要机制。中国的社会保障体系主要包括社会保险、社会救济、社会福利、优抚安置和社会互助。其中,社会保险及与儿童照料有关的社会福利对于缓解劳动者的生育风险发挥着重要作用。一方面,社会保险的实施对象以劳动者为主,它可以分散或消除该群体在年老、工伤、疾病、失业等方面的风险,因而是提升安全感的重要机制(阳义南等,2020)。

在生育问题上,生育决策对经济风险更为敏感,但社会保险可以使人们调配更多资源来生育和抚养后代,从而增强个体抵御风险的能力,最终提高生育意愿。黄秀女和徐鹏(2019)对2014年流动人口卫生计生动态监测数据的分析发现,带有补贴性质的医疗保险显著提升了二孩生育意愿。另一方面,普惠性的儿童照料服务既可以大幅降低儿童成长早期所带来的抚育费用,还可以减少夫妻尤其是妻子在生育孩子过程中所花费的非市场活动时间,这使得生育的直接成本和间接成本大大降低,从而提高生育意愿。针对欧洲国家的研究发现,儿童托育机构的普及率越高,夫妻首次生育的时间不断提前,并且二孩生育率不断提高(Rindfuss et al., 2007; Rindfuss et al., 2010)。这一发现在针对中国公众的研究中也得到证实。李婉鑫等(2021)发现,城市层面的托育服务供给量越大,托育服务费用越低,育龄女性生育二孩的意愿越高。

对于企业而言,社会保险和儿童照料服务是其向员工提供的非货币福利,而工会则是帮助员工获取这一福利的重要途径。因此,在设立工会的企业中,员工不仅可以获得更多的货币性福利,还可以享受更多的非货币性福利,从而增强员工抵御生育风险的能力,进而在认知层面增强生育安全感,因而有更高的二孩生育意愿。据此,可提出如下研究假设:

假设2:工会可以显著改善员工的非货币性福利,进而提高其二孩生育意愿。

3 研究设计

3.1 数据来源

本研究使用的数据来自“中国企业雇主-雇员匹配追踪调查”(以下简称雇主-雇员匹配调查)。该调查由中国人民大学劳动人事学院主持设计和实施。本研究的目的是考察“全面二孩”政策实施后企业员工二孩生育意愿的现状及其影响因素。由于分析时段是在2016年以后,故使用“雇主-雇员匹配调查”的2017和2019两个年度数据。2017和2019年的调查均是在我国东、中、西和东北的6个大中城市(北京、上海、广州、成都、沈阳和西安)展开。其中,2017年调查了300家企业和4558个员工,2019年调查了303家企业和4602个员工。“雇主-雇员匹配调查”的企业样本在登记类型、规模构成和行业类型等几个维度上的分布与全国经济普查数据结果非常接近,这表明所调查企业的样本具有一定的全国代表性。^①

结合研究目标,本文选择的样本为已婚(包括初婚和再婚)的企业员工,并且在接受调查时无孩子或仅有一个孩子。此外,生育必须满足一定的生理条件,而年龄是影响生育的关键因素。因此,个体是否处于育龄期会对其生育孩子的意愿产生显著影响,故本文仅选择育龄期的员工样本。^②在剔除变量含有缺失值的样本后,纳入实证分析的企业员工的样本量为4037。

3.2 变量说明

被解释变量。由于本文的分析时段限定在“全面二孩”政策放开之后,因而考察二孩生育意愿更具现实意义。“意愿子女数”对生育意愿的测量效度更高,因为它能够反映个体可能达到的最高生育水平(郑真真,2014)。本文也使用“意愿子女数”测量二孩生育意愿,其在调查问卷对应的题项为“给定您现在的子女数量(含怀孕中),您还想生育几个子女?”。据此,本文构建了“二孩生育意愿”变量,其操作化思路为:如果受访者的意愿子女数大于或等于2,说明有二孩生育意愿,赋值为1;如果受访者的意愿子女数小于2,说明没有二孩生育意愿,赋值为0。

^①将2017年、2019年数据分别与2013年、2018年全国经济普查数据进行比对。

^②感谢外审专家提出的宝贵建议。

解释变量。本文的解释变量是企业工会,其在问卷中对应的题项是:“您认为本企业工会维护员工权益的情况是?”。据此,可构建“企业工会”变量。该变量取值为1表示有工会,取值为0表示无工会。

表1 变量操作化定义与基本统计量

变量名称	变量定义与编码	均值	标准差	样本量
二孩生育意愿	1 = 有, 0 = 无	0.39	0.49	4037
企业工会	1 = 有, 0 = 无	0.56	0.50	4037
工资(元)	受访员工平均每月的工资金额	3990.15	3192.31	4037
补贴(元)	受访员工平均每月的补贴金额	597.01	1118.66	4037
奖金(元)	受访员工上年度的奖金总额	5365.23	11610.31	4037
生育保险	1 = 有, 0 = 无	0.85	0.36	3905
子女照料服务	1 = 有, 0 = 无	0.95	0.22	3957
员工年龄	问卷调查年份减去出生年份	35.77	6.16	4037
员工性别	1 = 男性, 0 = 女性	0.39	0.49	4037
员工户口	1 = 非农户口, 0 = 农业户口	0.65	0.48	4037
员工学历	1 = 大专及以上, 0 = 高中及以下	0.69	0.46	4037
员工子女	1 = 有, 0 = 无	0.80	0.40	4037
配偶年龄	问卷调查年份减去出生年份	36.32	6.87	4037
配偶户口	1 = 非农户口, 0 = 农业户口	0.64	0.48	4037
配偶学历	1 = 大专及以上, 0 = 高中及以下	0.64	0.48	4037
雇主性别	1 = 男性, 0 = 女性	0.85	0.36	4037
雇主年龄	问卷调查时间减去出生年份	53.44	9.88	4037
雇主学历	1 = 大专及以上, 0 = 高中及以下	0.78	0.41	4037
雇主政治面貌	1 = 党员, 0 = 非党员	0.53	0.50	4037
企业所有制	“国有控股”和“集体控股”归为“公有制”,赋值为1;“私人控股”“港澳台商控股”和“外商控股”归为“非公有制”,赋值为0;	0.36	0.48	4037
企业员工数	企业上月月底全部从业人员总数	447.39	1114.59	4037
企业利润	企业上年度利润总额(万元)	204750.45	2859663.78	4037
行业类型	实体行业(金融和房地产业)赋值1,非实体行业(金融和房地产业以外的全部行业)赋值为0	0.94	0.24	4037
城市	以上海为参照组,生成5个虚拟变量	—	—	4037

中介变量。本文的中介变量是货币性福利和非货币性福利。参考已有文献的做法(陈晓菲等, 2018; 曾湘泉、陈思宇, 2020), 本文针对以上两个变量选取了如下指标: 货币性福利包括工资、补贴和奖金三部分, 三者问卷中对应的题项为: “最近一年来, 您每月平均基本工资多少钱?(单位: 元)” “最近一年来, 平均每月补贴共多少钱?(单位: 元)” 和 “最近一年来, 全年奖金共有多少钱?(单位: 元)”。根据上述问题可构建表示货币性福利的三个指标, 并且将三者的自然对数形式纳入模型。

非货币性福利为企业为员工提供生育社会保险和子女照料服务。一方面, “雇主-雇员匹配调查”向员工询问了员工在五类社会保险(养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险)上的参与情况。结合研究目的, 本文选取了与生育问题联系更加紧密的生育保险, 该变量的赋值方式为: 1 = 参加, 0 = 未参加; 另一方面, “雇主-雇员匹配调查”向雇主询问了企业提供产假、哺乳假和托儿服务这三类子女照料服务的情况, 这三个变量的赋值方式均为: 1 = 有, 0 = 无。本文根据这三个变量构建了“子女照料服务”变量, 操作化思路为: 如果企业提供任意一种子女照料服务, 则视为企业有子女照料服务, 赋值为1; 如果企业未提供任意一种子女照料服务, 则视为企业没有子女照料服务, 赋值为0。

控制变量。借鉴以往生育意愿的实证文献及本研究使用的数据的特点, 本文从员工特征、配偶特征、雇主特征、企业特征和地区特征选择控制变量。员工特征变量包括受访员工的性别、年龄、户口、学历和子女; 配偶特征变量包括受访员工配偶的年龄、户口和学历; 雇主特征变量包括雇主的性别、年龄、学历和政治面貌; 企业特征变量包括企业的所有制类型、员工数、利润(单位: 万元)和行业类型; 地区特征变量为企业所在城市。此外, 由于本研究使用的数据是由“雇主-雇员匹配调查”的两年数据构成, 因而需要加入时间变量, 以消除时间异质性的影响。表1汇报了以上变量的操作化定义和基本统计量。

3.3 模型设定

本文的被解释变量“二孩生育意愿”属于二分类变量,不符合多元线性回归所要求的连续、正态分布的假设,使用传统的线性回归会产生统计偏差。因此,本文选择 Probit 模型作为基准回归模型,对企业工会与员工二孩生育意愿的关系进行分析,模型设定如下:

$$FL_OC_i = \alpha_1 + \beta_1 * Union_i + \delta_1 * X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

在两式中, FL_OC_i 表示员工的二孩生育意愿,取值为 0 或 1; $Union_i$ 表示企业是否设立了工会,取值为 0 或 1; X_i 是一组包括员工特征、配偶特征、雇主特征、企业特征、地区特征和时间效应的变量, α_1 是模型的常数项, ε_i 是随机扰动项。

4 数据分析结果

4.1 描述性统计结果

本文根据企业是否设立工会对员工的二孩生育意愿,以及与生育有关的福利措施进行比较分析。图 1 (a)显示,从 2017 到 2019 年,愿意生育二孩的员工在总员工的比例从 45% 下降到 33%。由此可见,虽然“全面二孩”政策在 2016 年开始实施,但企业员工的二孩生育意愿并未提升,反而出现较大幅度的下滑。因此,除了现有研究所发现的一般公众的二孩生育意愿并未得到显著提升外(贺丹等,2018),本文关注的企业员工群体同样出现了二孩生育意愿下降的现象。虽然企业员工整体的二孩生育意愿并不高,但在设立工会与未设立工会的两类企业中,员工的生育意愿存在较大差异。正如图 1 (b)所示,在 2017 和 2019 年,无论是在设立工会的企业,还是在未设立工会的企业,愿意生育二孩的员工的比例均呈现随时间下滑的趋势。然而,在设立工会的企业中愿意生育二孩的员工的比例始终高于在未设立工会的企业中愿意生育二孩的员工的比例。由此可见,在企业员工整体生育二孩的意愿并不积极的情况下,在设立工会的企业工作的员工具有相对更高的二孩生育意愿。

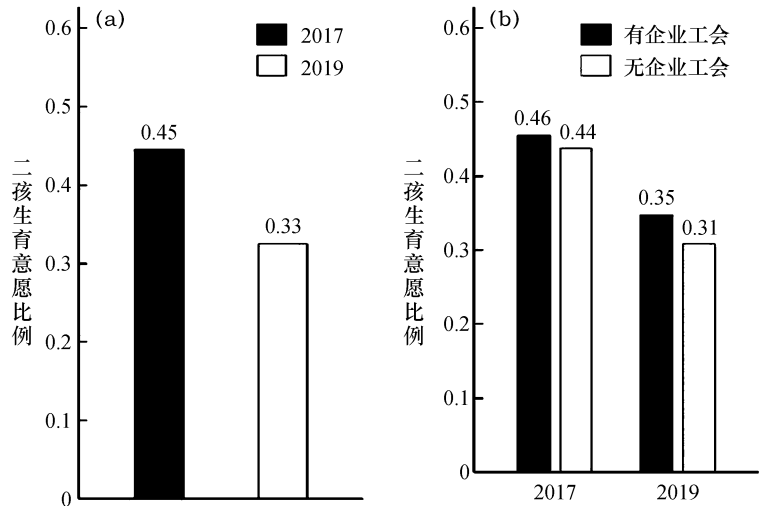


图1 企业员工的二孩生育意愿

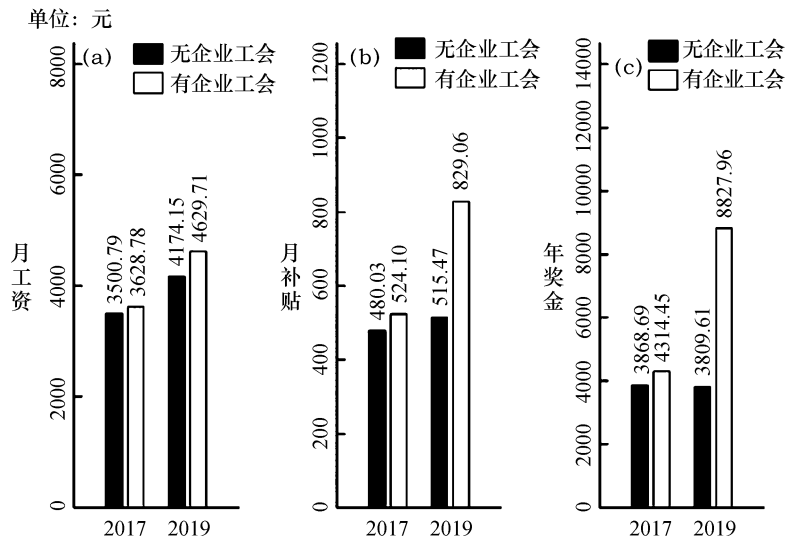


图2 企业的货币性福利

本文进一步考察设立与未设立工会的企业为员工提供的福利的差异。货币性福利包括员工获得的月工资、月补贴和年奖金。从图 2 可以看到,在 2017 和 2019 年,设立工会的企业中的员工的月工资、月补贴和年奖金都高于未设立工会的企业中的员工。本文选取的非货币性福利为企业为员工提供生育保险和子女照料

服务。图3显示,在2017和2019年,企业员工在生育保险上的参与比例在70%以上,享受子女照料的服务的比例更是在80%以上。^①但在设立工会和未设立工会的两类企业中,员工所享受的非货币福利存在明显差距。

综上所述,虽然在“全面二孩”政策实施期间企业员工整体的二孩生育意愿并不高,甚至出现下滑的趋势,但设立工会的企业中的员工生育二孩的意愿更加强烈,并且设立工会的企业为员工提供了更多的货币性福利和非货币性福利。这预示工会

及其附带的福利可能是激励企业员工生育二孩的原因,但这一猜测需要基于统计模型的实证分析进行验证。

4.2 工会对企业员工生育意愿的影响

表2汇报了使用Probit模型估计2017和2019两年样本的回归结果。在模型1中,在仅控制时间效应和地区效应的情况下,虽然企业工会变量的系数大于0,但不具有统计显著性。但当加入员工特征和配偶特征的变量后,企业工会变量的系数开始在5%水平显著为正(见模型2和模型3)。在模型4中,在加入雇主特征变量后,企业工会变量的系数不仅变大(0.139),并且在1%的水平上显著。在模型5中,在控制了员工特征、配偶特征、雇主特征和企业特征的变量后,企业工会变量的系数有所增大(0.140),并且仍在1%的水平上高度显著。这表明与在未设立工会的企业中的员工相比,在设立工会的企业中的员工有更高的二孩生育意愿。事实上,在进入劳动力市场后,特别是在工作压力普遍较大的企业中,员工面临着工作与家庭之间的冲突,而这一冲突会增加间接生育成本从而降低生育意愿。但本研究发现,当人们身处于设立工会的企业时,工作场域并不必然与家庭发生冲突,而是通过发挥权益保护的功能来降低员工的生育成本进而提高二孩生育意愿。工会促进员工二孩生育意愿的机制有待于后文进行进一步的分析与讨论。

4.3 稳健性检验

4.3.1 处理内生性

基准回归结果仅显示企业工会与员工二孩生育意愿之间存在显著的正相关关系,但要进一步识别因果关系需要处理内生性问题。在前面的分析中,本文尽可能控制了个体特征、组织特征等潜在的影响因素,以降低遗漏变量问题发生的可能性。不过,基准回归结果仍可能因为反向因果关系这一内生性问题而出现偏误,也即企业是否设立工会可能影响员工的生育意愿,生育意愿本身也可能对企业设立工会的决策产生一定影响。

对此,本文采用工具变量法进行重新估计。参考已有文献的做法(叶俊杰等,2022),本文构造了“市级企业工会设立率”(样本所在城市设立工会的企业数/样本所在城市的企业总数)作为工具变量。一般而言,有效的工具变量需要满足两个条件:一是有内生变量相关,二是与随机扰动项不相关。本文选取的工具变量满足上述要求:一方面,企业设立工会符合法律规定,并且受到政府的鼓励和支持,因此,当企业所在城市有越来越多的企业设立工会时,单个企业所面临的压力越大,所以作出设立工会决策的可能性越大;另一方面,城市层面的企业工会设立率是宏观变量,难以在微观层面直接影响员工在生育二孩问题上的态度,而且员工自身的生育意愿也无法反过来影响所在城市的工会设立情况,因此能够克服反向因果问题。

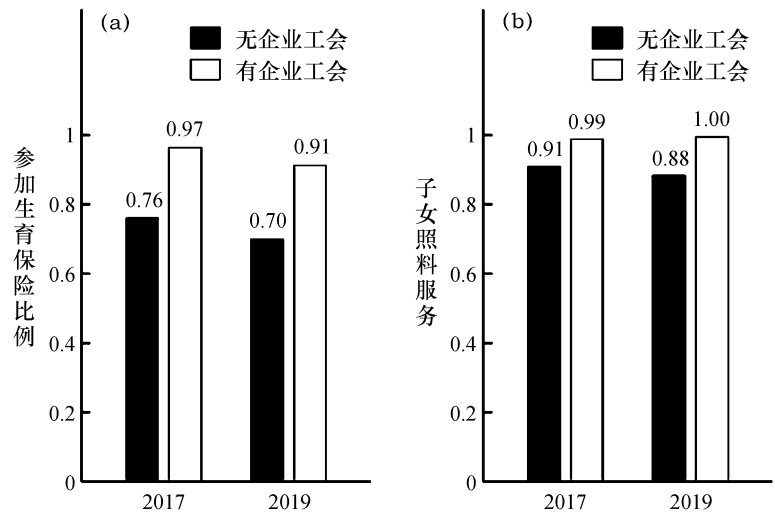


图3 企业的非货币性福利

^①该结果由作者计算得到,未展现在正文中。

表2 企业工会对员工二孩生育意愿的影响结果

	二孩生育意愿				
	Pobit	Pobit	Pobit	Pobit	Pobit
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
企业工会	0.018 (0.045)	0.102 ** (0.048)	0.102 ** (0.048)	0.139 *** (0.050)	0.140 *** (0.054)
员工性别		0.261 *** (0.044)	0.245 *** (0.051)	0.250 *** (0.051)	0.251 *** (0.051)
员工年龄		-0.051 *** (0.004)	-0.046 *** (0.008)	-0.045 *** (0.008)	-0.045 *** (0.008)
员工户口		0.035 (0.051)	0.007 (0.058)	0.017 (0.059)	0.014 (0.059)
员工学历		0.144 *** (0.053)	0.124 ** (0.063)	0.122 * (0.063)	0.123 * (0.063)
员工子女		-0.874 *** (0.057)	-0.871 *** (0.057)	-0.874 *** (0.057)	-0.873 *** (0.057)
配偶年龄			-0.005 (0.007)	-0.005 (0.007)	-0.006 (0.007)
配偶户口			0.052 (0.058)	0.054 (0.058)	0.053 (0.058)
配偶学历			0.018 (0.060)	0.016 (0.060)	0.014 (0.060)
雇主性别				-0.096 (0.061)	-0.098 (0.061)
雇主年龄				-0.008 *** (0.003)	-0.009 *** (0.003)
雇主学历				-0.050 (0.062)	-0.060 (0.066)
雇主政治面貌				-0.031 (0.048)	-0.047 (0.053)
企业所有制					0.031 (0.059)
企业员工数					-0.008 (0.021)
企业利润					0.006 (0.010)
行业类型					-0.062 (0.097)
年份	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
城市	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
常数项	-0.091 (0.058)	2.066 *** (0.158)	2.075 *** (0.164)	2.571 *** (0.224)	2.643 *** (0.284)
样本量	4037	4037	4037	4037	4037
pseudo R ²	0.034	0.163	0.163	0.165	0.165

注：***、**和*代表1%、5%和10%显著性。括号中为稳健标准误。下同。

表3报告了基于工具变量法的估计结果。在模型1中,工具变量(市级企业工会设立率)的系数在1%水平上显著为正,这说明工具变量与解释变量(企业工会)存在相关性。此外,一阶段工具变量F值大于10,说明“市级企业工会设立率”对企业设立工会具有很强的解释力,不存在弱工具变量问题(见模型2)。Wald检验的p值为0(见模型2),意味着可以拒绝Probit模型不存在显著性内生偏误的假设,这说明本文内生变量所选取的“市级企业工会设立率”是有效的工具变量,因而满足了使用IV-Probit模型进行估计的条件。最后,在使用工具变量的情况下,企业工会变量的系数仍大于0,且在1%的统计水平上高度显著。与使用Probit模型得到的结果相比(表2的模型5),使用工具变量得到的估计系数更大,并且显著性水平更高,这说明在处理内生性问题后,企业工会对员工二孩生育意愿的正向影响更大。因此,企业设立工会确实对员工生育二孩的意愿有较强的激励作用。

4.3.2 处理样本选择偏误

企业员工在生育问题上的态度和看法可能并不是随机的,而是会因个体特征、组织特征而发生变化,由此带来的样本选择偏差(sample selection bias)问题也会导致基准回归结果存在偏误。为此,本文采用倾向得分匹配法(Propensity Score Matching)构建反事实框架对基准回归结果进行纠正。在操作层面,本文以企业是否设立工会作为处理变量,将其全部分为处理组(所在企业设立工会)与控制组(所在企业未设立工会)两个

子样本。接着,使用 Logit 模型估计样本个体进入处理组的倾向值,再将倾向值在同一取值范围内的样本个体进行匹配。匹配方法包括最近邻匹配(1:1 配比)、半径匹配(半径为 0.01)、核匹配和局部线性匹配(均使用默认的核函数和带宽)。平衡性检验结果显示,在匹配之后,处理组与对照组的协变量之间的偏差大幅缩小,处理组与对照组的协变量达到了平衡性要求,表明匹配效果较好。^①

表 3 工具变量法估计结果

	企业工会	二孩生育意愿
	Probit	IV - Probit
	模型 1	模型 2
市级企业工会设立率	0.987*** (0.252)	
企业工会		0.608*** (0.156)
控制变量	已控制	已控制
常数项	-6.056*** (0.316)	206.627*** (68.379)
工具变量 F 值		352.985
Wald Chi ²		16.03
(p - value)		(0.000)
样本量		4037

注:控制变量包括员工性别、员工年龄、员工户口、员工学历、员工子女、配偶年龄、配偶户口、配偶学历、雇主性别、雇主年龄、雇主学历、雇主政治面貌、企业所有制、企业员工数、企业利润、行业类型、城市和年份。下同。

表 4 倾向值匹配结果

匹配方法	ATT	S. E.	T - stat
最近邻元匹配	0.044***	0.014	3.25
半径匹配	0.036***	0.013	2.67
核匹配	0.008***	0.003	2.89
局部线性匹配	0.020***	0.006	3.48

中,在控制了员工特征、配偶特征、雇主特征和企业特征的变量后,企业工会变量的系数在 5% 的水平上显著为正,这表明设立工会也可以增加企业员工的意愿子女数。因此,除了二孩生育意愿外,企业工会对员工的总生育意愿有提升作用。

4.4 工会对企业员工生育意愿的异质性影响

前面的分析结果证实了企业设立工会对员工二孩生育意愿有激励作用。然而,员工内部存在群体性差异,这意味着企业工会对员工二孩生育意愿的影响可能存在异质性。

首先,从性别角度来看,女性在生育过程中承担更多的健康风险,而女性员工还会因生育而受到“母职惩罚”(motherhood penalty),即因中断工作或失去职业晋升机会所造成的经济损失,因而女性的生育意愿往往低于男性(Correll et al., 2007)。本文根据员工的性别将全样本划分为“女性员工”和“男性员工”两个子样本,并将回归分析结果呈现在表 6 的模型 1 和模型 2。结果显示,企业工会对二孩生育意愿的激励作用仅存在于女性员工中,男性员工的二孩生育意愿与企业是否设立工会的关系不大。因此,虽然生育二孩会加大女性员工面临健康和收入风险的可能性,但工会的设立可以增强其抵御风险的能力,进而提高二孩生育意愿。

表 4 报告了 ATT(Average Treatment Effect on the Treated) 结果。可以看到,ATT 在全部模型中的取值均大于 0,且均在 1% 水平上显著。这说明在各方面基本相似的情况下,在设立工会的企业工作的员工比在未设立工会的企业工作的员工有更强烈的二孩生育意愿。因此,在处理了样本选择偏差后,基准回归结果仍是稳健的,也即企业工会对员工的二孩生育意愿有显著的激励效应。

4.3.3 替换被解释变量

意愿子女数为个体打算生育的子女数,它可以较好地反映个体的总生育意愿。本文将被解释变量替换为“意愿子女数”后进行重新估计。需要说明的是,被解释变量“意愿子女数”为计数变量,对其进行分析应使用泊松回归模型(Poisson Regression Model)。表 5 报告了使用 Poisson 模型估计企业工会对员工意愿子女数的影响结果,其建模策略与表 3 保持一致。模型 1 显示,在仅控制时间效应和地区效应的情况下,企业工会变量不具有统计显著性。但在加入员工特征和配偶特征的变量后,企业工会变量的系数明显变大,并且具有统计显著性(见模型 2 和模型 3)。在模型 4 中,在进一步加入雇主特征变量后,企业工会变量的系数值及其显著性水平进一步变大。在模型 5

^①限于文章篇幅,未在正文中展示平衡性检验的结果,有兴趣请联系作者。

表5 企业工会对员工意愿子女数的影响结果

	意愿子女数				
	Possion	Possion	Possion	Possion	Possion
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
企业工会	0.007 (0.047)	0.081* (0.043)	0.082* (0.043)	0.120*** (0.045)	0.105** (0.049)
员工特征	未控制	已控制	已控制	已控制	已控制
配偶特征	未控制	未控制	已控制	已控制	已控制
雇主特征	未控制	未控制	未控制	已控制	已控制
企业特征	未控制	未控制	未控制	未控制	已控制
年份	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
城市	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
常数项	-0.216*** (0.055)	1.856*** (0.132)	1.870*** (0.139)	2.297*** (0.203)	2.409*** (0.266)
样本量	4615	4615	4615	4615	4615
pseudo R ²	0.038	0.186	0.186	0.188	0.188

注:①表中系数为泊松模型的平均边际效应;②括号内为稳健标准误。

表6 分样本回归结果

	二孩生育意愿			
	女性	男性	无孩子	有一孩
	Probit	Probit	Probit	Probit
	模型1	模型2	模型3	模型4
企业工会	0.206*** (0.070)	0.031 (0.086)	0.117* (0.060)	0.223* (0.127)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
常数项	2.783*** (0.372)	2.811*** (0.450)	2.531*** (0.677)	1.833*** (0.318)
样本量	2456	1581	825	3212
pseudo R ²	0.174	0.150	0.108	0.086

表7 分样本回归结果

	二孩生育意愿			
	不满意工时	满意工时	工作压力大	工作压力小
	Probit	Probit	Probit	Probit
	模型1	模型2	模型3	模型4
企业工会	0.199*** (0.074)	0.068 (0.080)	0.159** (0.076)	0.122 (0.079)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
常数项	2.285*** (0.392)	3.071*** (0.421)	2.420*** (0.396)	2.843*** (0.414)
样本量	2065	1972	2074	1963
pseudo R ²	0.157	0.186	0.168	0.172

重新赋值,即将“很不满意”“较不满意”和“一般”归为“不满意”,赋值为0;将“较满意”和“满意”归为“满意”,赋值为1。另一方面,“雇主-雇员匹配调查”询问了员工对工作压力的总体感受,答案的编码方式为:1=非常不满意、2=比较不满意、3=一般、4=比较满意、5=非常满意。据此,本文构建了“工作压力”变量,

其次,个体对生育二孩的态度会受到之前生育行为的影响。生育抉择理论认为,人们的生育抉择主要包括同步与序次两种模式(Schoen, 2004)。其中,同步模式是指人们在早期社会化过程中就已形成了根深蒂固的生育观念,因而在生育第一个孩子之前就已决定了生育数量。序次模式则是指人们的生育意愿并非恒定不变的,而是在生育第一个孩子以后,夫妻双方根据已有的生育经历、当前的家庭经济状况及外部环境来决定是否再次生育。本文根据员工的生育经历将全样本区分为“无孩子”和“有一孩”两个子样本,并在表6的模型3和模型4报告了回归分析结果。可以看到,企业工会变量在两个模型中都具有统计显著性,但在模型4中的系数值更大(0.223 vs. 0.117)。这表明对于已经有一孩的员工而言,工会对二孩生育意愿的激励效应更强。

再次,当人们进入劳动力市场后就必然面临工作与家庭的冲突,而这也是生育的间接成本产生的主要来源。特别是对于企业员工而言,繁重的工作压力会加剧工作与家庭的冲突,从而对生育的意愿乃至行为产生负面影响。参考已有文献的做法(Carlson & Kacmar, 2000),本文从工作时间和工作压力两个维度测量工作与家庭冲突的程度。一方面,“雇主-雇员匹配调查”问卷设计了“您对您目前的工时的安排是否满意?”这一题项,答案的编码方式为:1=很不满意、2=较不满意、3=一般、4=较满意、5=很满意。据此,本文构建了“工时满意度”变量,并对其进行

其编码方式为:如果受访者选择“非常不满意”“比较不满意”和“一般”,则视为工作压力大,赋值为0;如果受访者选择“比较满意”和“满意”,则视为工作压力小,赋值为1。根据以上两个虚拟变量将全样本区分为两组样本,并在表7中汇报了回归分析结果。比较模型1和模型2的结果后发现,企业工会变量仅在模型1中显著为正(系数值为0.199, $p < 0.01$),这说明企业工会对不满意工时的员工的二孩生育意愿有促进作用。此外,在模型3和模型4中,企业工会变量的系数都大于0,但仅在模型3中具有统计显著性($p < 0.05$)。这表明对于承受更大的工作压力的员工而言,工会对二孩生育意愿有更强的激励作用。综上,企业设立工会可以有效缓解员工所面临的工作与家庭的冲突,从而增强生育二孩的意愿。

表8 关于货币性福利机制的检验结果(逐步回归)

	二孩生育意愿	工资	二孩生育意愿	补贴	二孩生育意愿	奖金	二孩生育意愿
	Probit 模型1	OLS 模型2	Probit 模型3	OLS 模型4	Probit 模型5	OLS 模型6	Probit 模型7
企业工会	0.140*** (0.054)	0.162** (0.065)	0.106* (0.062)	0.660*** (0.145)	0.091 (0.062)	0.722*** (0.181)	0.097 (0.062)
工资			0.057*** (0.021)				
补贴					0.028*** (0.008)		
奖金							0.017*** (0.006)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
常数项	2.643*** (0.284)	7.036*** (0.340)	2.667*** (0.357)	5.122*** (0.775)	2.926*** (0.330)	0.886 (0.972)	3.053*** (0.328)
样本量	4037	2895	2895	2895	2895	2895	2895
pseudo R ²	0.165	—	0.174	—	0.175	—	0.174
R ²	—	0.078	—	0.121	—	0.188	—

表9 关于非货币性福利机制的检验结果(逐步回归)

	二孩生育意愿	生育保险	二孩生育意愿	子女照料服务	二孩生育意愿
	Probit 模型1	Probit 模型2	Probit 模型3	Probit 模型4	Probit 模型5
企业工会	0.140*** (0.054)	0.587*** (0.076)	0.083 (0.053)	0.918*** (0.140)	0.111** (0.054)
工资			0.184*** (0.071)		
补贴					
奖金					0.197** (0.100)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
常数项	2.643*** (0.284)	0.283 (0.401)	2.832*** (0.274)	-0.894+ (0.514)	2.368*** (0.282)
样本量	4037	3905	3905	2523	3957
pseudo R ²	0.165	0.349	0.158	0.287	0.110

检验中介效应存在的标准,可以初步判断货币性福利和非货币性福利是企业工会提高员工生育意愿的作用机制。

4.5 工会对企业员工生育意愿影响的机制分析

此部分的任务是检验货币性福利和非货币性福利是否是企业工会促进员工二孩生育意愿的作用机制。其中,测量货币性福利的指标为员工所获得的工资、补贴和奖金,测量非货币性福利的指标为企业是否为员工提供生育保险和子女照料服务。本文首先采用逐步回归法进行中介效应检验,其结果呈现在表8和表9。在两表的模型2、模型4和模型6中,企业工会变量均在统计上显著为正,这表明设立工会对员工的工资、补贴、奖金、生育保险和子女照料服务均有提升作用。但在模型3、模型5和模型7中,企业工会变量的显著性水平大幅下降,甚至不再显著。而且,与模型1相比,该变量的系数值明显变小。根据检

进一步地,本文使用 KHB 方法测算上述三个机制所发挥的作用大小及其贡献率。表 10 的结果显示,当纳入了测量货币性福利与非货币性福利的五个变量后,解释变量的直接效应明显下降,从而产生了较大的间接效应,其贡献率大约为 31.8%,并且在统计上显著。其中,货币性福利和非货币性福利所发挥的作用较为接近(18.5%和 13.3%)。但在两类机制内部,不同指标所发挥的作用存在较大差异:在货币性福利中,工资和奖金的作用小于补贴的作用,而在非货币性福利中,生育保险发挥着主导作用。上述结果再次证实了货币性福利与非货币性福利是企业工会得以提高员工二孩生育意愿的作用机制。假设 1 和假设 2 得到验证。

表 10 中介效应检验结果(KHB 方法)

总中介效应					
总效应	直接效应	间接效应	间接效应的贡献率		
0.280***	0.191***	0.089***	31.8%		
中介效应分解:货币性福利					
工资		补贴		奖金	
效应	贡献率	效应	贡献率	效应	贡献率
0.016	5.7%	0.022	7.8%	0.014	5%
中介效应分解:非货币性福利					
生育保险			子女照料服务		
效应	贡献率	效应	贡献率		
0.024	8.6%	0.013	4.7%		

二孩的意愿具有较强的激励作用;第三,企业工会对员工二孩生育意愿的影响会因员工特征和企业特征的不同而发生变化,具体而言,承担更多生育风险的员工(如女性、有一孩及面临工作-家庭冲突)的二孩生育意愿受到工会的影响更大;第四,福利改善是企业工会激励员工生育二孩的作用机制,也即企业设立工会能够显著改善员工的货币性福利和非货币性福利,从而在物质和认知层面减轻了生育风险,进而提高二孩生育意愿。

5.2 启示

由上述结论可知,充分释放企业员工的二孩生育意愿需要以员工福利得到改善作为支撑,而作为权益保护机制的工会发挥着关键作用。虽然“全面二孩”政策的实施并未扭转生育率下滑的趋势,但日益严峻的生育问题促使国家进一步放开生育限制,并于 2021 年下半年正式实施“全面三孩”政策。在此背景下,作为人口核心构成的企业员工的生育意愿更需要予以重视,而企业工会在提供政策配套支持方面的作用应进一步得到加强。

基于此,并结合当前工会建设和运作存在的问题,本文尝试提出如下政策建议:首先,覆盖率偏低是中国企业工会面临的首要问题。当前中国劳动者规模接近 8 亿,但工会会员总数仅为 3 亿。^①此外,“雇主-雇员匹配调查”数据显示,在 2017—2019 年间,设立工会的企业在全部受访企业中的占比均不到半成。特别是对非公有制企业而言,其设立工会的比例仅为 30% 左右。^②因此,应进一步扩大工会在企业的覆盖面,吸纳更多的员工加入工会,并且将非公有制企业作为主要工作对象。

其次,工会的多重定位导致其在维护员工权益方面面临一定的困境。中国工会的运作受到政府、企业和职工三方力量的影响,这使其承担着维护社会稳定、促进企业生产和维护员工权益的职责。恰恰是这种过多的功能定位造成企业工会更多地以象征意义的“稻草人”机制来安抚员工,因而难以使员工的更高层次权益受到保护,这一问题在国家力量未直接参与经营的非公有制企业更加严重(孙中伟、贺霞旭,2012)。因此,在提高工会覆盖率的同时,国家应采用制度化手段协调工会与企业决策机构之间的关系,强化工会维护员工

①资料来源: <https://gh.cztgi.edu.cn/2019/0305/c879a37728/page.htm>

②该结果由作者计算得到,未展现在正文中。

5 结论与讨论

5.1 结论

在中国这样的劳动力大国,劳动者的生育意愿关乎整体生育率的走势及经济社会的运行状态。在此背景下,本文利用“雇主-雇员匹配调查”数据考察了“全面二孩”政策实施后企业员工的二孩生育意愿现状,并且考察了作为权益保护机制的工会对员工二孩生育意愿的影响。主要研究结论如下:第一,“全面二孩”政策实施后,企业员工整体的二孩生育意愿持续下滑,但设立工会的企业中的员工生育二孩的意愿明显高于未设立工会的企业中的员工;第二,企业设立工会对员工生育

合法权益职能的自主性,避免工会的形式化、边缘化和附属化,使工会回归权益保护机制的本位。

最后,企业工会应紧密配合政府主导的生育政策调整,结合企业实际情况制定配套支持措施。一方面,工会针对育龄员工制定个性化的福利改进项目,比如提高生育补贴额度、扩大生育保险参保比例、增加子女照料服务项目、规范治理过度加班问题;另一方面,针对承受较大生育风险的人群,比如女性员工、一孩家庭员工,以及因处于关键岗位而承受更大工作压力的员工,工会应予以重点关注并增加福利供给力度,从而提升治理低生育意愿问题的精度。

5.3 研究贡献与不足

本文对既有文献的贡献体现在三个方面:第一,区别于已有文献笼统地刻画“全面二孩政策”实施前公众整体的生育意愿不同,本文运用独特的企业调查数据首次呈现了在“全面二孩政策”放开后企业员工群体的生育意愿的基本特征;第二,不同于现有研究过度关注工作场域对生育意愿产生的负面作用,本文将分析视域集中在企业组织内部,进而探究作为权益保护机制的工会对员工生育意愿的正面影响,从而为低生育意愿提供了新的理论解释和解决方案;第三,尽管已有文献证实了福利支持具有提升个体生育意愿的作用,但大多关注的是由家庭所提供的非正式支持和由政府所提供的正式支持,与之不同的是,本文关注的是企业主体通过工会向员工提供的福利支持(李婉鑫,2021),并且证实了其同样具有激励生育意愿的效应,这深化了福利支持与生育意愿关系的认识;第四,与现有研究着眼于企业内部讨论工会对员工福利的影响不同(曾湘泉、陈思宇,2020),本文将工会对员工的影响拓展至家庭层面,并证实了其具有生育保护作用,从而补充了关于企业工会影响的实证的文献。

受到研究数据限制,一些重要问题在本文中未被讨论:首先,本文仅利用了2017和2019年的“雇主-雇员匹配调查”数据。虽然基于此的分析结果可以展示“全面二孩”政策实施之后企业员工二孩生育意愿的状况,但由于缺少2017年以前的数据,因而本文无法掌握“全面二孩”政策实施前后企业员工二孩生育意愿的长期性变化。其次,本文仅在数量层面考察了企业员工的二孩生育意愿,但并不清楚企业员工对二孩性别的偏好情况,从而使工会对生育意愿的激励作用未能完整地呈现出来。再次,生育意愿仅仅是生育行为的前提,但本文尚未考察工会对生育行为的影响,这使得我们对工会与员工生育的关系的认识仍不够深入。最后,一些企业的工会之所以能够有效发挥福利支持的作用,很可能是因为企业严格遵守国家的规定。因此,国家因素可能会对识别企业工会与生育意愿的关系造成一定的干扰。对于上述问题,我们期待在未来完善问卷设计和提升数据质量后开展更加深入的研究。

参考文献:

- 陈晓菲,李齐,杨伟国.集体协商的工资效应与非工资效应研究——基于中国雇主-雇员匹配数据[J].中国劳动关系学院学报,2018,32(3):35-43.
- 段继红,苏华山,张成.生育成本对二孩生育意愿的影响[J].当代财经,2020,(1):17-26.
- 顾宝昌.论社会经济发展和计划生育在我国生育率下降中的作用[J].中国人口科学,1987,(2):2-11.
- 贺丹,张许颖,庄亚儿,王志理,杨胜慧.2006~2016年中国生育状况报告——基于2017年全国生育状况抽样调查数据分析[J].人口研究,2018,42(6):35-45.
- 胡建国,刘金伟.私营企业劳资关系治理中的工会绩效[J].中国劳动关系学院学报,2006,(3):17-20.
- 黄秀女,徐鹏.社会保障与流动人口二孩生育意愿——来自基本医疗保险的经验证据[J].中央财经大学学报,2019,(4):104-117.
- 靳永爱,宋健,陈卫.全面二孩政策背景下中国城市女性的生育偏好与生育计划[J].人口研究,2016,40(6):22-37.
- 李婉鑫,杨小军,杨雪燕.儿童照料支持与二孩生育意愿——基于2017年全国生育状况抽样调查数据的实证分析[J].人口研究,2021,45(5):64-78.
- 宋健,阿里米热·阿里木.育龄女性生育意愿与行为的偏离及家庭生育支持的作用[J].人口研究,2021,45(4):18-35.
- 孙中伟,贺霞旭.工会建设与外来工劳动权益保护——兼论一种“稻草人机制”[J].管理世界,2012,(12):46-60.

- 徐巧玲. 收入不确定与生育意愿——基于阶层流动的调节效应[J]. 经济与管理研究, 2019, 40(5): 61 – 73.
- 杨菊华, Susan E. Short. 中国的婚居模式与生育行为[J]. 人口研究, 2007, (2): 49 – 59.
- 杨克文. 高房价影响生育意愿吗? ——基于房价与育龄女性生育意愿的经验分析[J]. 南方人口, 2019, 34(5): 69 – 80.
- 阳义南, 贾洪波, 展凯. 社会保险对劳动年龄人口“安全感”的影响研究[J]. 中国人口科学, 2020, (2): 44 – 55.
- 叶俊杰, 许尧, 张国庆. 创业行为与农村居民心理健康——来自 CFPS 数据的证据[J]. 人口与发展, 2022, 28(6): 121 – 131.
- 曾湘泉, 陈思宇. 工会是否改善了外来工非货币性福利[J]. 学术研究, 2020, (1): 79 – 86.
- 曾远力, 闫红红. 工作支持与女性生育二孩决策——以广东省 S 市为例[J]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2018, 33(6): 39 – 49.
- 郑真真. 生育意愿的测量与应用[J]. 中国人口科学, 2014, (6): 15 – 25.
- 朱奕蒙, 朱传奇. 二孩生育意愿和就业状况——基于中国劳动力动态调查的证据[J]. 劳动经济研究, 2015, 3(5): 110 – 128.
- Barnett R C, Baruch G K. Women's involvement in multiple roles and psychological distress[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1985, 49(1): 135 – 145.
- Begall K, Mills M. The impact of subjective work control, job strain and work – family conflict on fertility intentions: A European comparison[J]. *European Journal of Population*, 2011, 27(4): 433.
- Brody D. The old labor history and the new: In search of an American working class[J]. *Labor History*, 1979, 20(1): 111 – 126.
- Carlson D S, Kacmar K M. Work – family conflict in the organization: Do life role values make a difference? [J]. *Journal of Management*, 2000, 26(5): 1031 – 1054.
- Chen M, Chan A. Employee and union inputs into occupational health and safety measures in Chinese factories[J]. *Social Science & Medicine*, 2004, 58(7): 1231 – 1245.
- Correll S J, Benard S, Paik I. Getting a job: Is there a motherhood penalty? [J]. *American Journal of Sociology*, 2007, 112(5): 1297 – 1338.
- Kohler H P, Kohler I. Fertility decline in Russia in the early and mid 1990s: The role of economic uncertainty and labour market crises [J]. *European Journal of Population*, 2002, 18(3): 233 – 262.
- Leibenstein H. Economic backwardness and economic growth: studying in the theory of economic development[M]. New York: Wiley Press, 1957.
- Lu Y, Tao Z, Wang Y. Union effects on performance and employment relations: Evidence from China[J]. *China Economic Review*, 2010, 21(1): 202 – 210.
- Ogawa N, Mason A, Chawla A, et al. Declining fertility and the rising cost of children: What can NTA say about low fertility in Japan and other Asian countries? [J]. *Asian Population Studies*, 2009, 5(3): 289 – 307.
- Pavlovich C P, Schlegel P N. Fertility options after vasectomy: a cost – effectiveness analysis[J]. *Fertility and sterility*, 1997, 67(1): 133 – 141.
- Rindfuss R R, Guilkey D, Morgan S P, et al. Child care availability and first – birth timing in Norway[J]. *Demography*, 2007, 44(2): 345 – 372.
- Rindfuss R R, Guilkey D K, Morgan S P, et al. Child – care availability and fertility in Norway[J]. *Population and Development Review*, 2010, 36(4): 725 – 748.
- Schoen R. Timing effects and the interpretation of period fertility[J]. *Demography*, 2004, 41(4): 801 – 819. ▲