

# 生育与职业角色冲突：女性职业中断与社会适应困境研究

## ——基于“生育代价”视角的理论分析与实证考察

陈虹冰

广西科技大学人文艺术与设计学院，广西 柳州

收稿日期：2026年3月9日；录用日期：2026年4月17日；发布日期：2026年4月28日

### 摘要

生育与就业的冲突已成为当代女性面临的突出时代困境。文章以“生育代价”为核心视角，系统探讨生育引发的职业中断及其带来的社会适应问题。文章揭示了生育代价不仅体现为薪资降低、职业晋升受阻等经济层面的损失，更带来经济依附、社会关系网络断裂与自我身份危机等多重社会适应困境。在“生育”与“职业发展”的双重张力下，女性受到职场排斥的“影响”与家庭责任的“牵引”共同作用。职业中断后，女性在经济自主性、社会关系网络与自我价值认同三个层面遭遇系统性困境，呈现出经济依附、关系网络退化与身份迷失的多重状态。文章认为，突破工作与家庭的二元对立、优化性别分工结构、推动育儿责任社会化，是缓解生育惩罚、构建生育友好型社会的关键路径。

### 关键词

生育代价，职业中断，社会适应

# Conflict between Fertility and Career Roles: A Study on Female Career Interruption and Social Adaptation Dilemmas

## —Theoretical Analysis and Empirical Investigation from the Perspective of “Fertility Cost”

Hongbing Chen

School of Humanities, Arts and Design, Guangxi University of Science and Technology, Liuzhou Guangxi

Received: March 9, 2026; accepted: April 17, 2026; published: April 28, 2026

## Abstract

The conflict between childbearing and employment has become a prominent contemporary dilemma facing modern women. From the core perspective of “fertility cost”, this paper systematically examines career interruptions caused by childbearing and the subsequent social adaptation issues. It reveals that fertility cost are reflected not only in economic losses such as salary reductions and blocked career promotion, but also in multiple social adaptation dilemmas including economic dependence, rupture of social networks, and self-identity crisis. Under the dual tension of “childbearing” and “career development”, women are jointly affected by workplace exclusion and the pull of family responsibilities. After career interruption, women encounter systemic difficulties in three dimensions: economic autonomy, social networks, and self-worth identity, manifesting as multiple conditions of economic dependence, degraded social connections, and identity loss. This paper argues that breaking the dual opposition between work and family, optimizing the gender division of labor, and promoting the socialization of childcare responsibilities are crucial paths to alleviate the motherhood penalty and build a fertility-friendly society.

## Keywords

Fertility Cost, Career Interruption, Social Adaptation

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

生育与就业的结构性冲突，是当代职业女性面临的深刻时代性困境。2024年，我国出生人口954万人，虽较2023年略有回升，但人口自然增长率仍为-0.99‰，60岁及以上人口占比已达22.0%。在此背景下，社会鼓励建设生育友好型社会。然而，政策层面的积极信号与微观层面的现实困境之间仍存在显著张力——女性被期待承担更多生育责任，但职场竞争的加剧使生育往往成为职业生涯的重要转折点。

西方学者提出的“生育代价”概念，精准描述了女性因生育而在职业发展中遭受的系统性不利——工资下降、晋升受阻、岗位边缘化[1]。国内实证研究表明，生育一孩会使母亲的劳动参与率下降23.9%，生育第二个孩子时劳动参与率再下降11.4%[2]。然而，既有研究多聚焦于生育代价的经济后果，对其后续的社会适应问题关注不足，且缺乏深入的质性研究支撑。事实上，生育后不仅意味着职业中断，更会引发经济依附、关系断裂与身份危机等多重适应困境，这些维度共同构成生育惩罚的完整图景，却鲜少被系统纳入研究视野。

## 2. 核心概念界定

### 2.1. 生育代价

生育代价，最早由布迪格和英格兰提出，是指在劳动力市场中，女性由于生育而对其自身职业发展造成的负面影响，是生育与生产这对矛盾的体现。只有女性能够怀孕是男性和女性在生理层面的最大区别。广义的“生”又涵盖了受孕、分娩、产后哺乳等过程，同时受社会文化观念影响，女性又被赋予了绝大部分养育后代的责任。生育惩罚可能导致的职业中断往往使部分女性陷入经济依附困境，当女性成为

母亲后，职场价值往往会悄然贬值[3]。

需要指出的是，“生育代价”这一术语在学术界广泛使用，但本文在使用时保持审慎态度，承认生育行为本身具有社会延续价值，同时也客观呈现其在现有劳动力市场结构下对女性职业发展产生的实际影响。

## 2.2. 女性职业中断

女性职业中断指女性因生育而引发的职场脱离过程，既包括完全退出劳动力市场，也包括返岗后遭遇的隐性中断，重返职场的女性往往面临着潜在降职、降薪、关键业务剥离等系统性边缘化，是生育惩罚从经济后果向社会适应传导的核心机制。

## 2.3. 社会适应

社会适应泛指人对社会的适应程度，指个体逐渐地接受现有社会的道德规范与行为准则，对于环境中的社会刺激能够在规范允许的范围内做出反应的过程[4]。而在本文中的社会适应则指女性经历职业中断后，在收入自主与权力地位、职场网络与社交支持及自我价值与身份重构三个维度上进行的系统性调适过程，是衡量生育惩罚后果的重要维度。

## 3. 生育与就业的结构性矛盾

### 3.1. “生”与“升”的制度性矛盾凸显

生育与晋升之间的矛盾，是当代职业女性生命历程中遭遇的最为尖锐的张力之一。调查数据显示，61%的女性在求职中被问及“是否已婚”、“是否有生育计划”等婚育问题，而仅 1/3 的男性被问到同样的问题。女性求职者在面试时不仅不得回答这些私人问题，还承受着如实回答可能失去工作机会的风险[5]。女性职业生涯发展的黄金期与生育适龄期高度重合，使得“生”与“升”在时间维度上形成难以调和的冲突。当女性面临生育选择时，往往不得不直面职业发展的中断风险与晋升机会的潜在损失，从而陷入“生”抑或“升”的两难困境。实证研究表明，女性的就业比例在生育后 3 年内平均下降 15 个百分点，在孩子进入学龄阶段后逐步回升，但需至生育后第 8 年才能恢复到生育前 1 年的水平。这意味着，一次生育行为可能带来长达近十年的职业波动期[6]。女性可能因一次生育经历长达十年的职业震荡，而产后第 2 年尤为关键，育儿负担达到顶峰，劳动参与率跌至最低，与就业市场的纽带也最为松弛。

“生”与“升”的矛盾并非女性个体的选择困境，而是社会制度将生育责任与职业发展建构为相互排斥的两个领域所导致的。当生育被视为“私领域”的个人选择而非“公领域”的社会贡献，职场晋升以“无家庭负担”的男性为默认模板，女性便不得不在这两个被割裂的领域之间艰难周旋。

### 3.2. 高等教育女性仍面临生育后职业挫折

就业是民生之本，亦是社会稳定的基石。近年来，在全球经济周期性波动与产业结构调整的双重影响下，大学生就业难、中年人失业率高等问题日益凸显，就业市场的结构性矛盾不断加剧。然而，在社会整体就业压力攀升的宏观背景下，女性群体往往面临着更为隐蔽却更为坚固的就业屏障。

基于数据显示，男性的平均小时工资为 20.009 元，而女性平均小时工资为 16.174 元，只相当于男性平均小时工资的 80.83% [7]，甚至高等教育女性生育后的工资惩罚效应更为突出[8]，她们原本处于收入分布的较高位置，生育导致的中断使其失去的不仅是当前收入，更是收入增长的持续动能。那些生育前处于管理岗、专业技术岗的女性，在重返职场后往往发现，原有的职位已被替代，晋升通道被阻断，不得不接受职业层级下移的职业安排。

高等教育女性所从事的职业知识更新快，技能迭代更为迅速。信息技术、金融、科研等领域对从业者的前沿知识储备要求极高，一年乃至数年的职业中断，足以使原有的专业知识部分过时。当她们试图重返职场时，面对的是已经更新的知识体系和更年轻的竞争者。

## 4. 生育后女性职场排斥与家庭牵引的双重作用

生育女性的劳动参与受到劳动力市场排斥与家庭责任牵引的双重作用。面临着招聘歧视、晋升壁垒与工时刚性，后者源于照护分工的性别化与托育服务短缺。两种力量相互强化，形成“影响-牵引”闭环，导致女性就业中断或职业下沉。

### 4.1. 社会影响：职场中断的渐进过程

#### 4.1.1. 职场中的“职业边界”

职业边界的构建，往往始于女性孕期。这一时期，原本属于女性的核心工作事务开始被逐步剥离，而这一过程常以照顾、保护等温和名义进行。女性怀孕后，常被以减轻负担为由调整工作内容，将重要项目被转交他人。客户资源被重新分配，从而给予女性辅助性边缘化的工作，表面上是关怀，实则是将孕妇从核心业务中抽离。使女性慢慢无法参与重要项目导致业绩积累中断，能力展示机会减少，晋升资本流失。

当女性休完产假返回职场，往往发现自己已被排除在核心业务圈之外，曾经负责的工作已有他人接手，自己成了团队中的局外人。企业也会借着孕期养护为由，将孕期女性的工作调至为更为轻松且边缘化，看似充满人文关怀，实则构成一种隐形的职业发展阻断。

#### 4.1.2. 信息隔绝与关系疏远

孕期女性由于身体特殊性导致部分时间段的不在场，导致逐渐与核心业务隔离，企业项目的推进及日常的工作要求往往会出现在日常的同事交流等日常非正式沟通中，当女性因孕期身体原因减少加班时间，不得不提前离岗，继而进入产假期，她们便从这些信息网络中自然脱落。

即便在岗期间，同事间的信息分享也会发生微妙变化，人们会下意识地认为一些事情对孕期女性关系不大，亦或是认为应减少孕妇对企业的操劳程度，于是不再主动告知重要信息。但这种善意的忽略使得孕期女性陷入信息真空的环境，她们不知道部门正在筹备的新项目与即将开放的重要岗位，更不了解组织内部的权力变动。

### 4.2. 家庭牵引：母职责任的承担

#### 4.2.1. 时间的持续占用与碎片化

与普遍认知不同，育儿并非一项可以在固定时段完成的任务，而是一种随时待命的状态。婴儿的喂养需要夜间的反复醒来，幼儿的照料意味着下班后的无缝衔接，学龄儿童的辅导则是每日的固定功课。育儿是连续性而非间断性的，育儿责任无法通过集中处理完成，而是日复一日年复一年的持续投入。

实证研究显示，女性在劳动参与方面面对的生育影响主要集中在生育后 0~3 年<sup>[9]</sup>。这一时期的育儿负担具有不可外包性，即便有祖辈协助，母亲仍承担着主要的照护协调责任。时间的持续占用使女性难以维持职业发展的连续性投入。

#### 4.2.2. 精力的深层消耗

育儿不仅是体力的付出，更是情感劳动和认知负荷的持续投入。母亲往往承担着家庭中的项目经理角色，应对孩子的各种问题。这种持续的认知负荷，即便在职场工作时也难以完全放下。

长期处于这种状态之下，女性的职场表现往往呈现出一种“隐性损耗”。她们或许能够完成工作任

务，却难以在关键时刻承担额外的工作量，难以在非工作时间参与那些真正有助于职业晋升的社交与学习活动。

## 5. 职业中断后的社会适应困境

职业中断并非一个孤立的事件，而是一个持续展开的社会过程[10]。当女性因生育暂时退出劳动力市场后，她们面临的不仅是就业状态的改变，更是一系列连锁性的社会适应困境。

### 5.1. 经济适应困境：从独立到依附的地位滑落

经济适应是孕后母亲所面临的最直接困境，是一种可以直接感知的维度，职业中断意味着女性缺少独立的经济来源不得不依附外界，从独立的劳动者成为被迫的依赖者。经济的断崖式下跌使全职母亲被迫重新规划过去习以为常的消费，将自身消费转换成与孩子的共同消费，反复衡量消费的必要性而非自身的享受性。这种消费紧缩不仅是生活质量的下降，更是一种身份地位的转变。

当女性重返职场时，她们面临的不仅仅是简单的技术对接，而是一系列结构性的障碍。“时间贴现”效应使雇主对职业空窗期的女性持负面评价，认为其技能已经过时。而“母职预设”则使雇主担忧已育女性无法全身心投入工作。这些偏见共同构成重返职场的隐性壁垒，导致许多女性不得不接受职位与收入的显著下沉。没有独立收入，意味着在家庭重大决策中缺乏实质的发言权。经济依附性增强直接削弱了女性在家庭中的议价能力，这种权力关系的微妙变化虽不易察觉，却深刻影响着女性的心理状态与家庭地位。

### 5.2. 关系适应困境：从多元到封闭的网络退化

人是社会关系的总和，当职业中断切断了女性与职场的连接，她们的关系网络也会发生深刻的重构。这种重构并非平等的置换，而是一种从多元走向单一、从开放走向封闭的退化过程。职场不仅是一个工作场所，更是一个重要的社交场域。在这里，人们建立起基于专业认同、协作默契、利益关联的复杂关系网络。这些关系既是职业发展的资源，也是社会支持的来源。然而，职业中断意味着女性从这一网络中退出，不再参与每一项活动或团建，淡出企业视线，使同事之间的交流逐渐减少直至断联。

从本质上看，职业中断对女性社会关系网络的破坏，不只是个人生活选择的结果，更是社会支持体系不足、家庭与职场性别分工失衡所带来的结构性困境。当女性的社交圈从“同事-同行-朋友”的多元结构退化为“妈妈群-邻居-亲戚”的单一结构，其获取信息的渠道、社会支持的来源都随之收窄，这种关系网络的退化进一步加剧了社会适应的困难。

### 5.3. 身份认同危机：前台与后台的失衡

#### 5.3.1. 戈夫曼拟剧论视角下的角色冲突

戈夫曼的拟剧论认为，我们在和别人打交道的时候，就像舞台上的演员，会根据不同的场合来调整自己的言行，努力展现出别人希望看到的样子[11]。生活犹如一场戏剧，孕后母亲在人生的“前台”与“后台”扮演者不同的角色，“前台”是表演发生的场所，个体按照社会期待展示自己，“后台”则是放松休整的区域，个体可以卸下面具，回归本真。

对于职业女性而言，职场是重要的“前台”，家庭则是主要的“后台”。职业中断前，女性通常能够在社会角色的“前台”与“后台”之间维持相对动态的平衡。前台与后台的有序切换，既保障了社会互动与职业交往的有序开展，也为女性在多重身份之间提供了必要的缓冲与过渡空间。然而，职业中断从根本上打破了这一动态平衡。当女性因家庭照料等原因退出职场，意味着其失去了社会身份展演的核心“前台”场域，进而长期滞留于家庭这一私人“后台”空间。

后台的原本功能是为前台的社会表演提供休整的私密场域，然而当后台由阶段性缓冲空间演变为永久性生存场域时，其原有意义便彻底消解。女性逐渐陷入长期居家、社会交往缩减、与职场及公共生活疏离的状态。这种表演焦虑的核心，源于角色练习不足与社会期待不变之间的巨大落差，当表演者难以胜任既定角色时，身份焦虑便随之产生[12]。

### 5.3.2. 完美母职与理想自我的冲突

社会文化对好母亲的期待，与女性对理想自我的追求之间，存在着难以调和的张力，完美母职构成了当代社会对女性严格的规训体系。这一理想化标准要求女性以孩子为中心，主动让位个人需求，投入充足时间提供高质量陪伴，具备专业育儿能力与稳定情绪供给能力。尽管这一标准难以真正实现，却始终作为道德评判尺度，持续对女性形成外在评价与内在约束。

与此同时，女性内心还存在另一重理想自我，拥有独立事业、实现社会价值、不依附于他人的职业个体[13]。完美母职与理想自我的持续冲突，最终外化为身份焦虑。女性在陪伴子女时易对前途感到焦虑，在重返职场时又易产生愧疚感，在母亲身份与职业身份之间反复摇摆难以获得稳定的自我接纳。这种焦虑并非单纯的个体心理问题，而是结构性矛盾在个体层面的投射。只有当社会弱化对完美母职的过度绑定、职场建立更包容的性别友好制度、育儿责任实现社会化共担，女性内在的身份冲突才可能得到根本性缓解[14]。

## 6. 优化路径与政策建议：迈向生育友好型社会

### 6.1. 超越“工作-家庭”的二元对立

“工作-家庭”的二元对立并非自然形成，而是公共领域的物质生产与私人领域的人口生产进行二元分割的结果。若想超越这一二元框架，需要确立“社会共同养育”的理论范式，承认人口生产的公共价值，推动照顾责任从私人事务走向社会议程，使工作场所能够包容照顾责任，实现家庭内部责任共担。唯有打破“公”“私”两分的思维桎梏，才能从根源上消解生育惩罚，为女性职业中断后的社会适应困境提供真正的出路。

### 6.2. 完善制度保障与公共服务

#### 6.2.1. 推动父亲育儿责任制度化

借鉴国际成熟经验，推行父亲专属假期制度，是推动育儿责任性别共担、缓解女性生育就业冲突的有效路径。日本立法规定，男性可在子女出生后8周内分2次休陪产假，单次最长不超过4周，从法律层面保障男性育儿休假权利；瑞典则设立不可转让的专属“父亲假”，强制且鼓励父亲深度参与育儿，打破传统育儿性别分工。

结合我国实际，先试点育儿假共享机制，明确夫妻可协商分配育儿假，同时设定硬性要求，男性休假天数不得低于总时长的1/3，并通过税收优惠、社保补贴等政策激励企业落实，保障政策落地。研究证实，父亲积极参与育儿，既能有效减轻母亲的家庭与职场双重负担，缓解生育惩罚，又能助力儿童全面成长，更能推动家庭内部性别平等，为构建生育友好型社会提供有力支撑。

#### 6.2.2. 构建普惠型托育服务体系

在婴幼儿核心照护阶段时期家庭照料需求最为集中，也极易造成女性职业中断、人力资本积累放缓以及职场竞争力下降。为此，建议政府进一步加大财政投入，持续扩大公立托育机构供给，重点完善面向0~3岁婴幼儿的普惠性托育服务体系，切实降低家庭育儿负担。可借鉴韩国相关政策经验，通过年度规划稳步增加公立托育资源供给，并对社会力量兴办的托育机构给予场地租金补贴、运营经费补助等支

持,引导多元主体参与托育服务供给。我国将于2025年制定出台《托育服务法》,明确将普惠托育服务逐步纳入基本公共服务范围[15],这一立法举措标志着婴幼儿照护正从传统家庭责任向国家、社会与家庭共同分担的公共责任转变,为缓解女性生育与就业冲突、构建生育友好型就业环境提供了重要制度保障。

### 6.2.3. 优化生育保险与就业保护制度

拓宽生育保险覆盖面,将灵活就业女性、非正规就业女性纳入保障范围。2025年,国家医保局推进生育津贴直接发放至个人,由“单位代发”向“直接发放至个人”转变[16],这一改革有效解决了部分单位截留、延迟发放等问题,让政策红利直达快享。同时,应规范招聘行为,严禁用人单位询问女性婚育状况,对就业歧视行为建立投诉和惩罚机制。

### 6.3. 重塑职场文化与性别观念

动企业建立性别友好的职场文化,消除对育龄女性的隐性歧视。鼓励企业实施弹性工作制、远程办公等灵活工作安排,为已育女性提供职业重返培训。同时,应通过公共宣传与教育,弱化“完美母职”的社会期待,倡导父母共担育儿责任的新型家庭文化。

## 7. 结论

本文系统揭示了生育代价从经济后果向社会适应层面延伸的生成机制。研究发现,女性职业中断是制度性排斥的产物,职场通过“职业边界”构建形成边缘化影响,家庭在密集母职意识形态下形成责任牵引,双重力量使女性陷入生育与职业发展的结构性困境。职业中断后的社会适应困境呈现多维累积特征,经济层面表现为收入中断与依附性增强,关系层面表现为职场网络断裂与社交圈封闭,身份层面表现为前台后台失衡与自我认同危机。

生育代价的有效消解依赖结构性变革,2024~2025年我国生育支持政策密集落地,政策方向日益清晰。但仅有政策供给不足够,唯有打破公私领域二元分割、推动照料责任社会化、完善性别平等制度保障,才能根本缓解女性困境,实现生育友好型社会。本研究局限在于主要采用理论分析,未来可开展大样本量化研究验证分析框架,并追踪政策实施效果。

## 参考文献

- [1] 陈启航,李艳,严谋春.生育与养育:女性农民工子女随迁的工资惩罚——基于核心家庭样本的分析[J].中国劳动关系学院学报,2024,38(1):111-124.
- [2] 杨凡,何雨辰.中国女性劳动供给中的“母职惩罚”[J].社会科学文摘,2022(11):106-108.
- [3] 廖敬仪,周涛.女性职业发展中的生育惩罚[J].电子科技大学学报,2020,49(1):139-154.
- [4] 陈会昌.中国学前教育百科全书心理发展卷[M].沈阳:沈阳出版社,1995:245-246.
- [5] 林桂莲,石俊娜,王雅乔,赵迪,李月.新时代的半边天:中国职场性别平等现状与展望[EB/OL].  
<https://www.fxbaogao.com/detail/3839270>,2026-03-06.
- [6] 屈小博,王寻喻.生育对女性就业和职业转换的动态影响——基于事件研究法的分析[J].中国人口科学,2024,38(6):59-77.
- [7] 韩雷,侯新望.女性高学历就能降低性别工资差距吗?[J].劳动经济研究,2020,8(5):47-69.
- [8] 甘春华.“生育工资惩罚”的表现及作用机理:研究现状梳理[J].劳动经济研究,2017,5(3):120-134.
- [9] 邹文文,梅晓红.南京市女性劳动参与率对生育水平的影响研究[J].社会科学前沿,2023,12(9):5269-5275.
- [10] 李芬.二孩政策背景下工作母亲的职业历程研究[D]:[博士学位论文].南京:南京大学社会学,2016.
- [11] 王晴峰.戈夫曼拟剧论的内涵、误释与道德性[J].西北民族大学学报(哲学社会科学版),2019(4):182-188.
- [12] 刘柳.浅析戈夫曼拟剧论中的“表演”[J].新闻传播,2019(2):25-26.
- [13] 张樾樾,孙法芝.城镇女性人力资本贬损的生育效应研究[J].山东大学学报(哲学社会科学版),2020(2):132-143.

- [14] 高景德, 王祥珩. 交流电机的多回路理论[J]. 清华大学学报, 1987, 27(1): 1-8.
- [15] 新华网. 新华网视评|建设生育友好型社会的重要一步[EB/OL].  
<https://www.news.cn/comments/20260307/67ebc3911ca94363904dca9fdbd8c399/c.html>, 2026-03-07.
- [16] 国家医疗保障局. 中国医保惠民生积跬步、至长远(九): 生育津贴直接发放至个人[EB/OL].  
[https://www.nhsa.gov.cn/art/2026/1/5/art\\_14\\_19230.html](https://www.nhsa.gov.cn/art/2026/1/5/art_14_19230.html), 2026-0-105.