

孕哺与女性职业发展

魏国英 周云 主编 ●



YUNBU YU
NÜXING ZHIYE FAZHAN



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

孕哺与女性职业发展

魏国英 周 云 主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

孕哺与女性职业发展/魏国英,周云主编. —北京:北京大学出版社,2015.2
ISBN 978-7-301-25402-8

I. ①孕… II. ①魏… ②周… III. ①女性—科学工作者—生育—关系—职业—发展—研究—中国 IV. ①G316

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 018018 号

书 名 孕哺与女性职业发展
著作责任者 魏国英 周 云 主编
责任编辑 卢旖旎
标准书号 ISBN 978-7-301-25402-8
出版发行 北京大学出版社
地 址 北京市海淀区成府路 205 号 100871
网 址 <http://www.pup.cn>
电子信箱 zpup@pup.cn
新浪微博 @北京大学出版社
电 话 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752032
印 刷 者 三河市博文印刷有限公司
经 销 者 新华书店
965 毫米 × 1300 毫米 16 开本 27 印张 340 千字
2015 年 2 月第 1 版 2015 年 2 月第 1 次印刷
定 价 60.00 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子信箱: fd@pup.pku.edu.cn

图书如有印装质量问题,请与出版部联系,电话:010-62756370

上 编

第一章 生活与工作:寻找最佳平衡点	周 云 (27)
第一节 生活与工作平衡的概念问题	(28)
第二节 生活与工作难以平衡的原因	(31)
第三节 生活与工作平衡的现状	(32)
第四节 我们能够做什么	(45)
第二章 女科技工作者孕哺期职业发展研究述评	孙鲁香 (46)
第一节 核心概念与研究方法	(46)
第二节 已有研究回顾	(48)
第三节 评价与展望	(51)
第三章 女科技工作者孕哺期职业发展定量研究报告	李汪洋 (55)
第一节 研究框架与路径	(55)
第二节 数据收集与受访者基本状况	(57)
第三节 主要发现	(58)

第四节 对策建议	(109)
第四章 女科技工作者孕哺期职业发展定性研究报告	
——基于36份个案访谈资料的分析..... 王君莉	(111)
第一节 研究内容与主要思路	(111)
第二节 调研过程	(112)
第三节 主要调研结果	(114)
第四节 结论、讨论与政策建议	(138)
第五章 社会转型背景下女科技工作者对孕哺的选择与应对	
..... 吴青阳	(149)
第一节 问题的提出	(149)
第二节 新旧并存:社会结构和科研体制的转型	(152)
第三节 成为母亲与超越母亲:孕哺期间的个体认同 ...	(165)
第四节 结语	(176)
第六章 个案访谈	杨善华(178)
高龄孕哺改变了我的人生道路	(180)
水到渠成,自然顺畅	(188)
贵在自我调节	(192)
“一孩难求”	(198)
孕哺顺则工作顺	(205)
自力更生兼顾生育与工作	(211)
以孩子为中心重新规划人生	(217)
要知进退:我的家庭与事业平衡术	(226)
生命如水,顺其自然	(232)
工作生活两不误	(239)
生养孩子对我的心态和能力有正向影响	(244)
有计划地安排人生的每个阶段	(249)
事业家庭双丰收	(253)
有父母做后盾,事业与家庭可以兼顾	(258)
凡事预则立——谋划助我成功	(263)
外力支持我顺利度过了孕哺关	(267)

下 编

第七章 孕哺期对女性心理状态的影响	苏彦捷(275)
第一节 孕哺期女性的生理变化	(275)
第二节 孕哺期对女性认知的影响	(276)
第三节 孕哺期对女性情绪状态的影响	(281)
第四节 孕哺期对女性职业发展的影响	(294)
第五节 我国对孕哺期女性心理状态的研究现状	(300)
第六节 小结	(302)
第八章 我国针对孕产哺期的法律法规与政策变迁	马忆南 李代军(303)
第一节 国家有关孕产哺期的法律与政策概况	(303)
第二节 国家法律及政策对孕产哺期的具体规定	(304)
第三节 有关孕产哺期的地方性法规与政策概况	(312)
第四节 检讨与建议	(313)
第九章 祖国大陆与港澳台地区孕哺期相关法律之比较	张 源(315)
第一节 女性享受带薪产假的条件	(316)
第二节 带薪产假的时间与休假实施方式	(317)
第三节 额外带薪假期与非常规生育假期	(318)
第四节 产假期间薪酬	(320)
第五节 配偶福利	(321)
第六节 违规处罚	(322)
第七节 反思与建议	(323)
第十章 日本针对孕哺期的国家特殊政策	周 云(327)
第一节 监督孕哺期政策落实的政府部门	(328)
第二节 从工作单位的角度看政策	(329)
第三节 2010 年贯彻孕哺期有关国家政策的现状	(333)
第四节 小结	(335)
第十一章 美国职业妇女孕哺期状况调查分析	苑莉均(338)
第一节 调查方法论	(339)

第二节	“家庭医疗假期法令 FMLA 1993”简要介绍	(339)
第三节	访谈结果与分析	(340)
第四节	总结与思考	(349)
第十二章	研究型大学男女科学家的工作与家庭冲突及其预测因素分析	
	[美] Mary Frank Fox, Carolyn Fonseca, Jinghui Bao	
	 周 云 译	(354)
第一节	研究目标	(354)
第二节	研究方法	(364)
第三节	研究结果	(368)
第四节	讨论与总结	(373)
第十三章	性别平等:在生物科技与纳米科技领域	
	 [美] Laurel Smith-Doerr 朱逸杉 译	(380)
第一节	引言	(381)
第二节	性别平等的理论角度	(382)
第三节	不同理论视角的汇合	(392)
第四节	讨论与总结	(399)
附录	女科技工作者孕哺两期对职业发展的影响研究	
	调查问卷	(403)
参考文献		(419)

绪论：调研缘起、设计与收获

魏国英*

生育是女性特有的生命活动。女性在怀孕和生产哺乳期间,有着特殊的心理需求与生理状态,有着独特的社会实践和社会关系,这是女性形成有别于男性本质特征的重要因素。在不同的社会形态下,在不同的女性群体中,这一因素的作用也是存在差异的。21世纪,人类社会进入了人才资源竞争时代。充分开发并利用女性人才资源,是国家获得人才资源比较优势、实现经济社会可持续发展的重要途径。2010年6月,我国颁布了《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》,确立了从人才资源大国向人才强国迈进的战略目标。促进高层次女性科技人才成长,是实现这一目标不可或缺的举措。随着上世纪末以来我国高等院校招生规模的扩大,接受高等教育的人数迅速增多,科技行业人才招聘的学历要求提高,年轻一代女科技工作者职业生涯的起步期和孕哺期出现重叠。为了全面了解孕哺对于女科技工作者职业发展的影响,中国女科技工作者协会委托北京大学中外妇女问题研究中心会同中国科协发展研究中心,于2011年至2013年进行了“女科技工作者‘孕哺’两期对职业发展的影响”调研。本书汇集了此次调研的研究成果,上编收入了定量和定性研究报告,基于调研数据和访谈资料的专题研究论文,以及对已有研究文献的述评和对部分原始访谈录音资料的整理;下编收入了对海

* 魏国英,北京大学中外妇女问题研究中心常务副主任、编审。

峡两岸暨香港、澳门,以及日本、美国孕哺政策法规变迁的综述;国内外关于孕哺对女性心理状态影响研究的述评;有关美国理工科大学男女学者平衡工作与家庭冲突、在生物科技与纳米科技领域的性别平等状况等研究成果的译文。本文综合了问卷调查、深度访谈和文献研究组的研究成果,并就此次调研的背景、目标、意义、基本概念、总体框架、研究方法以及主要发现与启示作一简述。

一、研究背景与意义

(一) 研究背景

1. 人口生产与女性人力资源开发受到国际社会普遍关注

人类自身的再生产是贯穿于人类历史始终的基础性活动,和直接物质生活资料的生产一起,共同促进人类社会的发展。恩格斯在《家庭、私有制和国家的起源》中指出:“根据历史唯物主义的观点,历史中的决定因素,归根到底是直接生活的生产和再生产。但是,生产本身又有两种。一方面是生活资料即食物、衣服、住房以及为此所必需的的工具的生产;另一方面是人类自身的生产,即种的蕃衍。”^①纵观人类历史,在不同制度形态下,社会对于物质生产和人口生产的价值评判并不相同。在高度肯定人口生产社会价值的原始母系社会,怀孕是一件神圣的事情,女性在生育中的特殊贡献得到社会性的肯定。而在贬低人口生产社会价值的私有制社会,社会运用一整套制度强制生育行为,并通过舆论控制和观念灌输,将生育变成了一种制度性义务,生育被看做是一种本能和责任。女性作为人口生产主要承担者的贡献得不到社会性认同,甚至会因为不能生育或没能生育男孩而受到歧视或惩罚。其实,生育从来不是个人责任,它关系到人类和社会发展的大局。而就女性个体而言,生育是一件“损己利人”的事情,如果要“彻底为自己利益打算的,就得设法避免生殖”了。^② 20世纪末以来,许多发达国家因出生率下降而面临劳动力短缺,直接影响

① 马克思恩格斯列宁斯大林论妇女[M].北京:人民出版社,1978:90.

② 费孝通.乡土中国:生育制度[M].北京:北京大学出版社,1998:111.

了经济社会的可持续发展,引起国际社会广泛关注。研究发现,不生育或者延迟生育是突破了“玻璃天花板”的少数女性应对角色冲突的一种有效策略;在美国的一项报告中显示,高层管理者或者年薪高于10万美元的女性中,几乎一半没有生育孩子。^①据日本政府2014年年初公布的一份报告显示,日本人口总数自2007年以来持续减少,2013年减少24.4万人。日本少子化担当相森雅子指出:以往,有关女性的政策归入人权和社会问题范畴,但我们现在视它为经济政策的一部分。^②

与此同时,女性人力资源的开发与利用也受到国际社会广泛重视。当今世界,以促进人力资源开发和人才发展求得经济社会又快又好发展,已成为各国应对竞争与挑战的重要举措。相对于男性而言,女性整体上还处于人力资源的中低端和末尾,女性人力资源提升的空间比男性更大一些。高盛集团2014年5月发布的一份名为《女性经济学》的报告显示,2013年,日本男性就业率为80.6%,而女性就业率仅为62.5%;如果同期日本女性就业率与男性相当,日本的GDP便能提升12.5%。^③

“妇女权利即人权”的呼声也在不断高涨。1993年维也纳世界人权大会明确提出:妇女的人权是普遍人权不可分割的部分。^④生育权利是妇女人权的基本组成部分,保障妇女的生育权利是保障妇女人权、实现性别平等的重要环节。生育权利不仅包括女性可以自主地选择生育或不生育,也包括社会对女性生育价值的充分认同、全面评价与合理补偿。但长期以来,女性因对生育的身心投入而形成两性在物质生产上投入产出的差异,导致了两性收入的差距,以及经济、政治、社会和家庭地位的差距,但这一现实问题并没有得到社会高度重视。近年来,维护妇女的生育权益,不断缩小并消除因妇女生育而

① Dye, J. L. Fertility of American Women: June 2004[J]. *Current Population Reports*, 2005, 20: 555; Hewlett, S. A. Executive Women and the Myth of Having It All[J]. *Harvard Business Review*, 2002, 80(4): 66—73.

② 日本:GDP呼唤女性不再“隐形”[N]. 中国妇女报,2014-07-25(A3).

③ 同上注。

④ 参见世界人权会议. 1993 维也纳宣言和行动纲领(<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G93/142/32/IMG/G9314232.pdf?OpenElement>).

造成的两性发展的差异,成为国际社会的普遍共识。世界银行在其《2012年世界发展报告:性别平等与发展》中强调,推进社会发展和人民福祉,要将减少人力资本方面的性别差距,缩小经济社会、收入和生产率方面的性别差异作为未来政策的优先领域。^①

2. 高层次女性人才成长受到国家高度重视

进入21世纪的第二个10年,我国颁布了《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》,明确提出在全面建设小康社会、实现中华民族伟大复兴的进程中,要加快形成我国人才竞争的比较优势,“逐步实现由人才资源大国向人才强国的转变”的战略目标,到2020年实现“人才的分布和层次、类型、性别等结构趋于合理”。人才,是指具有一定的专业知识或专门技能、进行创造性劳动并对社会做出贡献的人,是指人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。^②女性人才是人才的重要组成部分。但从总体上讲,当前我国女性人才数量相对偏少,层次偏低,影响偏弱。据测算,截止到2007年底,我国科技人力资源中,女性达到1970余万人,占科技人力资源总量的38%。^③但与女科技工作者总量规模相比较,质量优势相对较弱。2011年,在具有初级、中级、高级专业技术职称人员中,女性比例分别为48.4%、45.8%和35.4%,正高职称中女性仅有29.7%。^④2012年,中国科学院和工程院两院院士中女性比例占5.6%,^⑤低于1978年第一届全国科学大会时女院士占6.2%的比例;^⑥在“973”计划选聘的首席科学家中,女性占4.6%;“长江学者”中,女性占3.9%;中国青年科技奖获奖者中,女性占8.4%。^⑦高层次科技人才性别结构不合理是当前我国面临的实际问题。因此,大力

① 世界银行. 2012年世界发展报告:性别平等与发展[M]. 胡光宇、赵冰译,北京:清华大学出版社,2012年.

② 国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年),北京:人民出版社,2010.

③ 女科技工作者队伍质量优势相对较弱[N]. 中国妇女报,2009年9月11日A3版.

④ 国家统计局社会科技和文化产业统计局. 中国社会中的女人和男人——事实和数据(2012),101.

⑤ 同上书,第100页.

⑥ 杨纯. 科技领域女性高端人才缺位严重[N]. 科技日报,2010-02-01.

⑦ 女科技工作者队伍质量优势相对较弱[N]. 中国妇女报,2009-09-11(A3).

促进女科技工作者成长与成才,是国家实现人才发展战略的重要任务,已引起社会广泛重视。

3. 中青年女科技工作者职业发展面临困难

中青年女科技工作者是女科技工作者的主体。据中国科学技术协会(简称科协)的“第二次全国科技工作者状况调查”显示,截止到2007年末,从事基础研究的女性中,35岁及以下的青年女性占41.4%,36岁至49岁的中年女性占33%。^①中青年女科技工作者职业发展顺畅,既为其自身成长和成才奠定基础,也为高层次女性科技人才队伍不断壮大提供后备力量。1999年我国实施了高等院校扩大招生政策,高等教育由精英教育迅速实现了大众化,^②科技行业入职门槛随之提升,从事研发工作一般需要硕士研究生及以上学历。这就意味着,进入科技行业的女博士和女硕士们,工作的起步期与孕哺期,是相互重叠的。因此,从一定意义上说,女科技工作者的孕哺期职业发展状况,决定着她们成长的速度和高度。

但从当前高校高层次女性人才成长来看,中青年女科技工作者职业发展状况不容乐观。据统计,全国高校女教师约占专任教师总数的47.28%,女教授仅占教授总数的28.42%。^③且有数据显示,层次越高的学校,高层次女性人才比例越低。2010年武汉某重点高校女教师占专任教师总数的33.96%,女教授仅占教授总数的17.96%。^④截止到2014年6月,北京某著名高校女教职工占教职工总数的40.3%,女教师占专任教师总数的26.7%,女教授仅占教授总数的15.4%;而退休女教授的占比则明显高于在岗女教授的占比,退

① 中国科学技术协会调研宣传部. 2008年中国科技工作者状况调查[N]. 科技日报, 2009-07:19—26.

② 1970年代美国著名高等教育政策专家马丁·特罗教授提出的高等教育发展的三个阶段理论。如果用数字表示,就是当一个国家高等教育的毛入学率水平在15%以下时为精英教育,在15%~50%之间时为大众教育,达到或超过50%为普及高等教育。参见马万华. 中国大陆教育政策变革与女性教育[M]//魏国英,王春梅. 教育:性别维度的审视. 上海:学林出版社,2007:1.

③ 中华人民共和国国家教育委员会计划建设司. 中国教育统计年鉴(2012),人民教育出版社,2013.

④ 罗萍、崔应令、黄锦琳. 我国高校女性高层人才发展现状研究[J]. 山东女子学院学报,2010,6:34—40.

休女教授约占退休教授总数的 25%，与女教师在教师中 26.7% 的占比基本持平。^①虽然不排除学校在教师退休前对其职称晋升给以适当照顾，但以上数据还是反映出了高校女性高层次人才成长艰难，她们在中青年时段的发展更为缓慢，这同孕哺给女性带来的影响不无关系。

4. 国内外对科技领域女性人才成长规律研究不断深入

近年来，科技工作者的工作与家庭冲突问题和生育对女科技工作者影响问题，在国内外受到广泛关注和讨论。有学者认为，科学工作者面临工作与家庭的冲突来自三个方面：第一，科学（包括工程）工作对人的要求高，容易形成给非工作领域带来潜在冲突的环境；第二，对科学界的专业人士来说，工作角色对个人身份十分重要；第三，科学界的回报与评估标准增加着工作的强度，刺激着人们对成功的渴望。研究表明，即便女性已有很高的事业成就，她们还是要比男性花更多的时间承担家庭事务和责任，因此会经历更多的工作和家庭冲突。^②有学者认为，妇女的婚姻和生育作为妇女生命周期中无法躲避的生活，直接影响妇女的职业发展。^③女性生育高峰是就业率的低谷，孕哺期是一段持续一年到两年的时期，它会破坏女性职业生涯的连贯性，对职业发展造成阻断。^④女科技工作者在 31 岁至 40 岁期间会经历职业攀升逆流期，在这一阶段女性由于生育而产生多重社会角色冲突，工作投入度陷入职业生涯低谷。^⑤照顾家庭分散了女性的时间，导致了女性两种角色的冲突和压力。^⑥生育和抚养孩子客观上导致高知女性无法有充足的时间和精力投入工作，也导致她们

① 笔者调研统计。

② Fox, Frank Fox, Carolyn Fonseca and Jinghui Bao, *Social Studies of Science*, 41(5): 715—735. Copyright 2011 (sagepub.). Reprinted by Permission of SAGE.

③ 佟新, 濮亚新. 研究城市妇女职业发展的理论框架[J]. 妇女研究论丛, 2001, 3.

④ Whittington, L., Averett, S., Anderson, D. Choosing children over career? Changes in the postpartum labor force behavior of professional women[J]. *Population Research and Policy Review*, 2000, 19(4): 339—355.

⑤ 张廷君, 张再生. 女性科技工作者职业生涯发展模式与对策研究——基于天津的调查[J]. 妇女研究论丛, 2009, 95(5): 11—16, 47.

⑥ Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. Sources of conflict between work and family roles [J]. *Academy of Management Review*, 1985, (10).

从主观上逐步放弃对事业理想的追求,降低对职业的期望。^①近几年,我国有关部门也注意到了女性生育对其科研工作可能产生的影响,采取了一些特殊的应对措施。例如,中国青年女科学家、中国青年科技奖中女性获奖年龄,由40岁放宽至45岁;国家自然科学基金也正在研究相关政策,在申请者条件相同的情况下,对30岁左右的女性给予一定倾斜,并将女性生育期间的课题结项时间顺延。^②欧莱雅中国女青年科学家奖将年龄限制推迟到45岁。^③

国内外已有的对女科技工作者的孕哺期工作与家庭冲突的研究和关注,多运用定性研究方法,从宏观和理论层面上进行应然性的探讨,少有聚焦于女科技工作者孕哺期工作与生活状况的实证研究。为此,在中国女科技工作者协会支持下,“女科技工作者‘孕哺’两期对职业发展的影响”调研便应运而生。

(二) 研究目标与意义

1. 研究目标

女科技工作者同男科技工作者一样接受了为期多年的系统教育,不仅具有聪慧的头脑和专业知识的储备,还具有事业上自我价值实现的理想追求。她们理应像男科技工作者一样,在为科技事业贡献力量的同时实现自身的职业发展。但受性别与性别分工的制约,女科技工作者一旦选择了结婚和生育,与男性不同的显著特征是,除了承担社会责任,还要承担人口再生产并更多地承担照顾家庭的责任。^④从女科技工作者孕哺期应对工作与家庭双重负担的实际出发,探讨孕哺对她们职业发展的影响,提出有针对性的政策建议,这对于更好发挥女科技工作者在科技创新中的贡献和落实人才发展规划无疑具有重要作用。这也正是本次调研的目标和重点所在,即描述当

① 国云丹. 高知女性、生育与职业发展——以上海市21位女性为例[J]. 妇女研究论丛, 2003, 92(2): 26—31.

② 贾婧, 刘莉. 女科技工作者中为啥拔尖的少[N]. 科技日报, 2010-03-21(001).

③ 王春霞. 女性社团为高层次人才成长建言献策[N]. 中国妇女报, 2009-11-27(A2).

④ 全国妇联女性高层次人才成长状况研究与政策推动项目课题组. 科技领域女性高层次人才成长状况与发展对策——基于五省市定性调查研究报告[J]. 妇女研究论丛, 2001, 3: 31—38.

前女科技工作者生育状况,分析孕哺对她们工作和生活的普遍影响;比较不同年龄、学历、职称、工作单位的女科技工作者孕哺期工作变化状况,探讨孕哺对女科技工作者职业发展影响的群际和代际差异;评估现有的女职工劳动保护相关政策和社会保障体系,提出扶助女科技工作者孕哺期职业发展的政策法规与规章制度建议。

2. 研究意义

在我国经济社会改革不断推进之际,对于高学历、高稳定职业、高社会期待的女科技工作者群体孕哺期职业发展状况进行调研,具有多重价值。一是可以获得孕哺对女科技工作者职业发展影响的相关数据和信息,弥补此前这方面调研不足的缺憾,为日后进一步研究做铺垫。二是可以为党和国家贯彻落实人才发展战略和男女平等基本国策,进一步完善职业女性孕哺期劳动保护的法律政策,分群体制定和实施相关细则提供参考。三是可以为政府和相关部门出台对孕哺期女科技工作者独特的关注措施和支持手段,为解决她们生育期间最关心、最直接、最现实的需求提供服务。四是可以了解社会环境、工作单位、家庭状况和个人应对差异对于女科技工作者孕哺期职业发展的显性与隐性影响,科学解释社会结构、职业领域、性别平等与个体发展的交互作用。五是可以客观、准确地展示我国女科技工作者孕哺期职业状况,回应国际社会对我国女性人才成长的关注,进行不同国家间相关问题的比较研究。

二、总体框架与研究方法

(一) 总体框架

1. 基本概念

科技工作者:科技工作者是科学技术工作者的简称。一般认为,“科技工作者是指现代社会中,以相应的科技工作为职业,实际从事系统性科学和技术知识的生产、发展、传播和应用活动的人员”。^①依

^① 科技工作者的界定和内涵,科学网,2009.11, <http://blog.sciencenet.cn/home.php?mod=space&uid=336909&do=blog&id=268924>。

据科技工作一般分为研究探索、开发创新、传播普及、应用维护、管理决策等类别,科技工作者也可相应分为从事基础科学、应用科学等方面研究的科学家或科研人员;从事研究开发或发明新产品、新工艺、新创意的研究开发人员或发明家、工程师等;承担模仿创新工作的科技工作者;从事科学技术类教育的教师、专职科普工作者及从事科技管理决策的科技工作者。^①女科技工作者就是从事这些工作的女性。

孕哺期:孕哺期是指女性怀孕、生产与哺乳的时期。孕期,又称妊娠过程,是胚胎和胎儿在母体内发育成长期。哺乳期是指婴儿出生后,母乳为孩子最主要食物的时期。从目前大多数幼儿园招收3岁以上幼儿入园的实际出发,依据调研目的在于了解孕哺对女科技工作者职业发展的影响,此次调研将孕哺期定义为从女性怀孕直至孩子3岁这一时段。

职业发展:个人职业发展,一般以个体工作能力的增强、效率的提高、成果的增多,进而担负起更为重要的职责、晋升到更高的岗位、获得更多的报酬来衡量。个人职业发展通常被认为是由各个阶段组合而成的连续发展的过程。^②不同年龄阶段有不同的发展任务。依据这一认识,此次调研要考察女科技工作者孕哺期间在工作效率、工作成果、承担的职责与任务等方面的变化情况。

严格地讲,探讨孕哺对女科技工作者的职业影响问题,要进行三个方面的比较:一是女科技工作者自身孕哺前后的比较,二是有孕哺经历和没有孕哺经历的女科技工作者的比较,三是孕哺女性与男性科技工作者的比较。但要进行这样逻辑严谨的对比是很困难的。要找到各方面条件相当的生育与非生育的女性、生育女性与男性,需要投入很多的人力和物力。而且,没有边界规范的工作成果对比是否可以说明生育影响,还是有争议的问题。20世纪80年代,美国社会学家科尔(Jonathan R. Cole)提出了科学领域中的“产出之谜”(the productivity puzzle),他发现女科学家的研究成果明显少于男科学家,

① 科技工作者的界定和内涵,科学网,2009.11, <http://blog.sciencenet.cn/home.php?mod=space&uid=336909&do=blog&id=268924>。

② Greenhaus, J. H., Collins, K. M. Shaw J D. The relation between work - family balance and quality of life[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2003, (63).

男女科学家的科研成果无论是出版的数量,还是出版的频率,权威性和影响力(被引证数)都存在明显差异。科尔和朱克曼还发现,有孩子的女性往往比单身女性的科研产出更多,所以仅从女性的婚姻状况和家长身份并不能完全说明问题。^①我们认为,生育给女性带来的影响是多方面的,因人而异的。孕哺的主体是女性,探讨孕哺对女科技工作者职业发展影响问题,最有发言权的是女科技工作者本人,是她们对自身孕哺前后工作的主观感受和客观情况的比较。受限于资源和能力,此次调研将考察孕哺对女科技工作者职业发展的影响,确定为女科技工作者自身孕哺前后的比较。

2. 理论认识

依据“历史过程中的决定性因素归根到底是现实生活的生产和再生产”^②,以及事物总是对立统一并普遍联系、不断发展的观点,借鉴生命周期理论、社会分层理论、妇女发展理论和社会性别理论,女科技工作者孕哺期的职业发展研究基于以下基本认识:

其一,相对于男性而言,孕哺对女科技工作者的职业发展有多方面影响。性别比较和分析,是认识女科技工作者孕哺与工作双重负担的重要视角。其二,孕哺对女科技工作者职业发展影响,既有同一性也有差异性,不同工作单位、不同岗位、不同年龄生育、不同层次的个体,受影响的方位和程度是有所不同或大不相同的。其三,孕哺虽是女性的生命事件,但也深嵌在社会结构中。考察孕哺发生的时代背景,对于深刻认识孕哺对女科技工作者职业发展的影响,也是一个重要维度。

(二) 研究方法

调研主要采取定量分析与定性分析相结合,即问卷调查与深度访谈相结合的研究方法。定量分析具有普遍性和代表性的长处,定性分析具有材料鲜活和丰富的长处,把二者融合在一起,可以提升研究结论的准确性和深刻性。此外,我们还采用了文献梳理和比较的

^① 宋琳. 女性科技人员的科研产出与投入的计量分析——以中国电子显微学为例[J]. 山东女子学院学报, 2010, 6: 41—46.

^② 马克思恩格斯选集(第四卷), 北京: 人民出版社, 1972: 447.