

# 隔代抚养对于劳动力收入的影响效应

——基于“中国企业—劳动力匹配调查”(CEES)的经验证据

邓悦, 鄧若平, 王俊苏

(武汉大学 质量发展战略研究院, 武汉 430072)

[摘要] 隔代抚养通常是劳动者为了增加家庭经济收入而进行的理性选择。然而在劳动力市场中, 隔代抚养对劳动力收入增加的因果关系以及微观机制尚有待证实。基于“中国企业—劳动力匹配调查”(CEES)的数据所进行的实证研究发现: 第一, 基准回归的结果表明, 相对于无隔代抚养的样本, 有隔代抚养样本中的劳动力收入显著更高; 第二, 使用短期工作时间延长(加班)与长期人力资本积累(晋升)等工具变量分析隔代抚养对收入增加的作用机制, 结果发现长期人力资本积累(晋升)的渠道作用更强; 第三, 隔代抚养对非农户口和较高教育水平(大专及以上学历)的劳动力收入影响更为显著。这表明, 隔代抚养的确起到了帮助劳动者缓解育儿压力, 使其有机会获得更高劳动力收入的作用, 从家庭决策目标的效用最大化和代际支持的角度看, 隔代抚养现象的存在具有一定合理性, 这也体现出中国传统的家庭内部代际支持文化的现代沿袭。但另一方面, 也应清醒认识到隔代抚养会产生一系列社会问题。解决这些社会问题的可行方案, 是使用稳定的社会政策与充分的市场服务供给, 来替代不稳定的祖辈隔代抚养。从社会政策方面看, 重点是要制定育儿友好型的家庭政策, 其关键是制定弹性的劳动就业政策, 适当延长产假, 实行男性陪产假制度的全覆盖, 鼓励父母积极参与对子女的照料; 从市场服务供给方面看, 可以鼓励社区联合社会服务机构, 开展面向隔代抚养家庭的适合祖辈与孙辈共同参与的社区活动, 在优化儿童抚养环境的同时更好地满足老年人对美好生活的向往。

[关键词] 隔代抚养; 劳动力收入; 人力资本积累; 中介效应

[中图分类号] C924.2 [文献标识码] A [文章编号] 1002-0209(2021)02-0144-15

## 一、问题的提出

改革开放以来, 由于人口流动的自由度提升, 尤其是农村进城务工者的急剧增加, 隔代抚养这种由祖辈替代父辈的职责来培养第三代的抚育形式, 在我国变得越来越常见。隔代抚养对祖辈和孙辈都会造成负面影响: 隔代抚养有可能促使祖辈提早退休, 减少甚至放弃休闲活动(何圆, 2015), 而且隔代抚养会使祖辈的身体状况变坏, 同时会增加祖辈患抑郁症的可能(Chen and Liu, 2012); 父母的外出务工会造成家庭抚养构架的更

替, 由此产生的隔代抚养现象会对留守儿童学习、身体和心理健康产生消极影响(胡枫和李善同, 2009; Schmeer, 2009; Lee, 2011; 谭深, 2011)。

虽然隔代抚养的负面影响始终存在, 但近年来我国隔代抚养家庭的比例仍在不断升高。随着对劳动力的需求不断增加, 大量农村劳动力向城市迁移, 隔代抚育这种逆反哺的代际模式也越来越多: 改革开放以来, 完全由祖辈照顾儿童的家庭户占全部家庭户的比重, 从1982年0.7%上升到2010年2.26%。中国健康与养老追踪调查的数据表明, 帮助照看孙辈的中老年人比例在不断升高,

[作者简介] 邓悦, 管理学博士, 武汉大学质量发展战略研究院副教授。

[基金项目] 国家社会科学基金青年项目“社会保险费率下调对企业生产力的影响研究”(17CGL036); 武汉大学人文社会科学青年学术团队“中国特色社会主义政治经济学话语体系研究”(413000075)。

在2011年这一比例为49%，而到2015年已经上升到了53%。中国老龄中心2015年的调查显示，在我国0—2岁婴儿之中，主要由祖辈抚育的比例达到了60%—70%，而且在这之中有30%的婴儿完完全全交由祖辈来照顾。从国际上看，在西方发达国家中，劳动力的迁移常伴随着原生家庭结构的分裂或是新家庭的组建(Bramley et al., 2006)，而我国城乡劳动力迁移并不必然会造成家庭结构的变化(Zhang et al., 2016)。由此可见，虽然隔代抚养产生的消极影响显而易见，但在我国这种抚育模式已然成为了很多家庭无法避免的生活选择。

之所以选择隔代抚养是由于外出打工能够使收入水平相对提高，让多数家庭的经济和福利状况得到改善(Vullnetari and King, 2010)。随着我国经济社会的加速发展，少子与独子结构的家庭不断增加(胡安宁, 2012)。较为典型的例子是“80后”的劳动者，作为家庭的支柱，在追求高质量生活的同时还要赡养父母、照顾子女，因此需要付出更多时间在工作上以期有足够的收入保持生活质量(李静等, 2020)。在加倍工作的同时，抽出足够的时间来陪伴子女就变得愈发困难，因而不得不寻求父母的帮助，隔代抚养成为很多年轻人的无奈之举。基于这些现实情况，许多家庭选择这种孩子由祖父母或外祖父母抚养的行为，这种抚养方式有利于忙于工作的父母亲可以在工作中付出更多的劳动，获得更好的工作机会，得到更高的收入，同时也能给予祖辈更多物质上的回馈(Cox, 1987)，以及给儿童成长(包含生理健康)提供更好的物质支持。既然隔代抚养的抚育模式大量存在，那么隔代抚养对家庭成员的收入会带来什么影响？又是通过何种途径产生影响的呢？这正是本文重点关注的问题。

隔代抚养通常是劳动者为了增加家庭经济收入而进行的理性选择，然而在劳动力市场中，隔代抚养促使收入增加的微观机制尚有待证实，隔代抚养给劳动者带来额外的工作时间和精力，是如何通过短期工作时间延长以及长期人力资本积累影响工作收入提高，这一问题需要进一步探讨。与以往研究相比，本文可能存在以下两个方面的拓展：第一，现有文献多选取家庭层面的调查数据，这些研究多囿于收入数据的收集难度较大，未能从微观层面实证分析隔代抚养与劳动力收入回

报之间的关系。本文选用了企业数据，从收入层面实证分析隔代抚养对劳动力收入回报的影响程度，解决了数据限制的问题；第二，在现有文献对隔代抚养影响劳动者的工作时长或晋升机会的研究基础上，本文以短期工作时长和长期人力资本积累作为工具变量，就隔代抚养对劳动力收入回报的内在作用机制进行了较为全面的分析。

本文其余部分结构安排如下：第二部分为隔代抚养与劳动力收入的理论分析与研究假设；第三部分为隔代抚养对劳动力收入影响的研究设计与基本事实；第四部分是隔代抚养如何影响劳动力收入的实证检验；第五部分为隔代抚养对劳动力收入的影响机制与异质性分析；最后是结论与启示。

## 二、隔代抚养与劳动力收入： 理论分析与研究假设

隔代抚养的家庭抚养模式在世界范围内普遍存在，尽管国内外对隔代抚养的研究卷帙浩繁、不胜枚举，但多是从代际交换、影响隔代抚养的因素、隔代抚养对孩子的影响以及对老年人的影响等方面展开(Chen et al., 2011; Ko and Hank, 2014; Spieker and Bensley, 1994; Ettner, 1996)。一方面，一些研究关注了隔代抚养对儿童的影响。曾迪洋和洪岩璧(2020)利用2013—2014年中国教育追踪调查(CEPS)基线调查样本分析发现，虽然早期隔代抚养对学业成绩和认知能力无显著影响，但对儿童的心理健康和自评健康存在消极效应。姚植夫和刘奥龙(2019)基于中国家庭追踪调查(CFPS)2014年和2016年的数据，发现隔代抚养对儿童的学业成绩存在明显的消极影响，且不同时间段隔代抚养类型对学业成绩的影响存在差异，“全天候”由祖辈抚养对儿童成绩的负面影响最强。另一方面，隔代抚养对祖辈的生活质量及心理健康的影响也是研究关注的重点。王伟同和陈琳(2019)利用中国健康与养老追踪调查(CHARLS)2011年、2013年和2015年三期调查数据分析发现隔代抚养行为有利于提高中老年人生活质量，但这种影响会随着抚养强度和中老年群体年龄的增长而减弱，65岁以上老年群体并没有通过隔代抚养获得更高的生活质量，且隔代抚养留守儿童不利于改善中老年人生活质量。朱涛(2020)依托“角色转换”理论分析框架，提出应通

过祖辈个人身份适应、家庭支持和社会政策促进三个方面共同作用,消除祖辈生活困境。

现有研究认为,隔代抚养可以影响劳动者的工作行为从而提升家庭收入。祖辈协助子女照顾孙辈的这种隔代抚养模式,一方面减轻了外出劳动者抚养孩子的负担,使得其有更多的时间参与到工作中(Compton,2013),另一方面使外出劳动者出于利他动机或是交换动机而给予老人更多的物质回馈(Cox,1987)。Zuniga和Hernandez(1994)通过对墨西哥留守中老年人的调查发现,子女外出后可以给予父母更多的金钱回报,这些回报不仅能够负担农业生产成本,还可以使中老年人的疾病得到治疗后另有剩余。Knodel(2010)等通过对泰国四个村庄的调研发现,子女外出工作后,大多数留守老人的生活水平都得到了提升。孙娟鹃(2006)等认为,外出的子女往往会通过对老人的经济支持来弥补照料缺失。叶敬忠(2009)考察了农村劳动力外出务工对农村留守老人经济供养的影响,研究发现绝大多数留守老人存在对外出子女的经济依赖,外出子女是留守老人收入的供给主体。可以看出,隔代抚养对家庭的劳动决策和经济收入影响显著,这种抚养模式给劳动力带来的工资回报会影响劳动力在工作中的行为选择,进而影响整个社会家庭结构的变化以及劳动力市场的发展。尤其是在现阶段,经济发展水平的不断提高和社会观念的加速演变使隔代抚养带来的机会成本日益增大。

隔代抚养可能通过以下两个途径影响劳动力收入:一是隔代抚养可以通过增加短期工作时长提升劳动供给,带来更多的经济回报。年轻父母可能由于照顾小孩无法通过加班获取更高的工资回报,而在隔代抚养的家庭中,可以避免作出类似的劳动决策。Cardia等(2003)通过建立代际交叠模型(OLG)发现,由隔代抚养产生的代际转移对于劳动供给和资本存量影响显著。Fanti和Gori(2011)在OLG模型中发现隔代抚养的行为会影响年轻父母的劳动供给。Ribar(1992)基于1985年美国收入调查与项目参与(SIPP)数据,通过构建抚养小孩和劳动力参与的一般模型,实证研究发现孩子的抚养成本和已婚女性的劳动参与之间存在很强的负相关关系。Compton和Pollak(2014)等的研究也实证发现隔代抚养会显著影响

父母的劳动决策。Carmichael等(2003)利用英国1990年综合家庭调查(GHS)的数据,发现随着老龄化的加剧,家庭的主要劳动力都会承受更大的工作损失。李代和张春泥(2016)的研究发现隔代抚养可以使劳动者将更多的时间和精力投入到工作中,通过工资收入的增加来支付留守家庭成员在农村的教育及养老成本。

二是隔代抚养家庭中的劳动者还可以通过提高劳动参与率来进行人力资本积累,从而获取就业和晋升机会。劳动者出于照顾家庭的责任,可能会舍弃通过人力资本积累得到晋升的路径,这不仅会导致其当下的收入下降,还会对以后的职业发展产生负面影响;隔代抚养可以使劳动者获得更大的时间灵活性,通过长期人力资本积累,从而带来长期工资回报。Shen等(2012)运用2002年中国老年健康影响因素调查(CLHLS)数据,探究了家庭结构对女性和男性劳动参与率的影响,发现隔代抚养的家庭通过父母的帮助减轻了女性家务负担,从而提高了她们的劳动生产率。Ettner(1996)使用1987年美国收入调查与项目参与数据,发现照顾老人会显著减少不与老人住在一起的女性的工作时间,并且照顾老人对女性劳动参与率的影响要大于男性。Maurer-Fazio(2011)基于中国人口普查数据的实证研究发现,照顾孩子会降低女性加入劳动力市场的可能性。蒋承和赵晓军(2009)采用工具变量和两部模型方法证实了照顾家庭对劳动参与率的负向作用。Sando(1986)通过对20世纪80年代中国台湾地区农村的调查发现,由于当地劳动力的短缺,以及农场经济的不稳定,导致祖父母和外祖父母不得不承担起照顾孙子女的工作,而外出务工的成年子女在收入上相较于在农场工作时更具优势。

综上所述,照顾家庭会降低劳动力的时间灵活性,进而导致工作时长下降和晋升机会的减少。相较于需要照顾孩子的家庭,隔代抚养可以减少劳动者抚养孩子的负担,可以增加年轻父母的劳动参与,通过短期工作时长增加和长期人力资本积累两种机制影响工资回报。因此,我们提出本文的研究假设:

假设一,隔代抚养可以提高劳动力收入。

假设二,隔代抚养通过短期工作时间延长(加班)与长期人力资本积累(晋升)两个渠道提高劳

动力收入。

### 三、隔代抚养对劳动力收入的影响： 研究设计与基本事实

#### (一) 样本选择与数据来源

本文使用的是否隔代抚养和劳动力收入的数据来自武汉大学质量发展战略研究院牵头,香港科技大学、清华大学、中国社科院三家机构联合参与的2016年“中国企业-劳动力匹配调查”(China Employer-Employee Survey,下文简称CEES)。值得说明的是,本次CEES调查首次大规模搜集了我国企业员工中隔代抚养的情况,从而为隔代抚养对于劳动力收入影响效应的实证研究提供一手的微观数据经验支持。

CEES调查从共计26个地市中随机抽取不同规模、不同类型企业作为受访样本。选取中国东南沿海经济发展最具代表性的省份——广东省,从21个地级市中抽样13个(包括19个区县)进行调查,这些地级市占广东省制造业总产值的82%,劳动力总数的85%。选取中国中部代表省份——湖北省从17个地级市中抽样13个(包括20个区县)调查,占湖北制造业总产值的92%,劳动力总数的89%。两省共回收有效的企业问卷1121份、有效的员工问卷10887份(含广东的追踪样本)。员工问卷是根据30%中高层、70%基层员工的分层抽样原则,在每家企业抽取了6—10名员工作为问卷调查的样本。在员工问卷的问项中不仅包括员工的工资收入、奖金收入等本文所研究的关键被解释变量,同时也涵盖了员工受教育程度、性

别、生育状况、工作经验、健康状况等关键人力资本控制变量,为本文研究提供了充足的个人人力资本特征数据。

#### (二) 模型设计和变量定义

本文的研究重点在于分析隔代抚养对于收入的影响效应。基于上述基本假设,在现有研究的基础上,构建了关于隔代抚养与劳动力收入之间影响效应的基准OLS计量模型。公式(1)计量模型的选取是基于Mincer半对数收入方程,被解释变量采用的是月均收入(月均工资与月均奖金收入)的自然对数,下标代表第*d*个地区、第*l*个行业(二维行业代码)、第*j*个企业、第*i*名员工的月均收入,公式(1)中的核心解释变量为隔代抚养(*skip\_generation\_raising*),是通过CEES企业问卷中“父亲、母亲(岳父、岳母)是否帮忙抚养小孩”进行测度,以此考察隔代抚养对劳动力收入的影响。

$$\ln income_{ijld} = \alpha_0 + \alpha_1 skip\_generation\_raising_{ijld} + \gamma Z' + D_l + D_d + \varepsilon_{ijld} \quad (1)$$

$Z'$ 为一系列控制变量,根据劳动经济学研究相关文献的一般做法,首先加入Mincer工资决定方程中的基本控制变量,包括性别、工作经验及其平方项、受教育程度等人口学基本特征常用控制变量。其次控制了所属行业以及所在地区的固定效应, $D_l$ 、 $D_d$ 分别为所属行业、地区的固定效应,行业按制造业行业分类标准分为八个细分行业,将调查企业所在的城市进行编码,作为地区固定效应使用, $\varepsilon_{ijld}$ 为随机误差项,对于式(1)的回归能够直接检验假设1成立与否。各变量的具体统计定义如表1所示。

表1 变量的定义

变量名	变量名	统计定义
<i>income</i>	员工月均收入	2015年员工在所在单位月均收入
<i>skip_generation_raising_dummy</i>	是否隔代抚养	父亲、母亲(岳父、岳母)是否帮忙抚养孩子
<i>overtime_dummy</i>	是否加班	2015年在所在单位是否加班
<i>promotion_dummy</i>	是否晋升	截至2015年在所在单位是否获得职位晋升
<i>female</i>	性别	是否为女性
<i>working_year</i>	工作经验	截至2015年在所在单位工作年限
<i>education</i>	受教育年限	截至2015年员工受教育年限(根据其全日制学历换算)
<i>hukou</i>	户口	截至2015年员工户口是否农业户口
<i>SOE_dummy</i>	是否为国有企业	员工所在企业是否为国有控股
<i>older_dependency</i>	老年人抚养比	员工户籍所在城市中60岁以上老年人抚养比例

### (三)描述性统计

进入实证检验之前,本部分运用“中国企业-劳动力匹配调查”数据,就隔代抚养与劳动力收入之间的关系以及两者之间逻辑机制进行初步的统计分析。

首先,运用“中国企业-劳动力匹配调查”数据,在不考虑其他因素的前提下,将员工家庭是否存在隔代抚养作为分组依据,就隔代抚养对于劳动力收入的影响效应进行初步的统计分析。图1给出了基于隔代抚养分组的员工收入的比较结果。我们发现,与不存在隔代抚养分组的员工收入相比,隔代抚养分组的员工收入平均高出8%左右,这初步表明隔代抚养对于劳动力收入具有显著的促进作用。

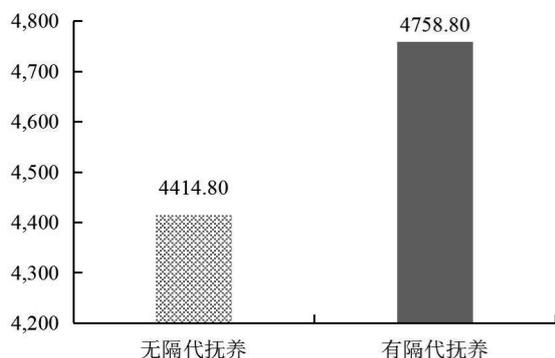


图1 是否隔代抚养对员工月均收入(元)的影响效应  
数据来源:“中国企业-劳动力匹配调查”(CEES)

其次,按照同样的思路,如图2所示,我们发现加班和晋升会对员工的收入产生影响。在“有加班”分组和“有晋升”分组的员工中,其月均收入分别为4694.88元和5681.22元,较“无加班”分组和“无晋升”分组的月均收入分别高出6.3%和44.3%。这表明加班和晋升对员工收入影响显著,通过晋升带来的工资回报高于加班带来的工资回报。综上,隔代抚养很有可能是通过加班和晋升的传递机制来影响劳动力收入。

为了进一步分析隔代抚养对于劳动力收入的影响效应,本文从“是否加班”和“是否晋升”这两个具体层面分析作用机制。表2给出了基于隔代抚养分组的员工在加班和晋升这两个方面的比较情况。其中在有隔代抚养分组的员工中加班和晋升的比例分别为68.3%和40.2%,较无隔代抚养分组的员工分别高出7.4%和15.9%,这初步说明

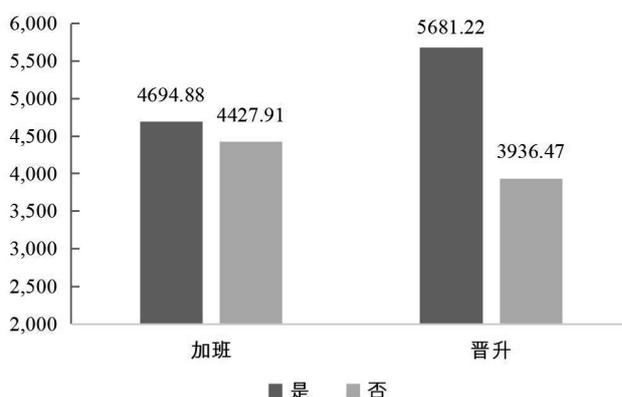


图2 传递机制对与员工月均收入(元)的作用  
数据来源:“中国企业-劳动力匹配调查”(CEES)

在其他因素不变的情况下,由于工作时间的延长可以增加其劳动收入,存在隔代抚养的员工更倾向于加班(更多的空闲时间让其可以选择加班)。此外,存在隔代抚养的员工可以通过在工作中投入更多的精力,增加人力资本积累,其晋升的机会也相对较多。为了检验隔代抚养对加班或晋升的影响程度,本文对隔代抚养的加班员工均值与未隔代抚养的加班员工均值差,以及隔代抚养的晋升员工均值和未隔代抚养的晋升员工均值差作独立样本t检验,从而进一步识别隔代抚养对加班和晋升有无决定性影响。

结果表明,隔代抚养对加班影响t统计量的观测值为4.017,对应的双尾概率P值接近于0,由于概率P值小于显著性水平0.05,表明隔代抚养的加班员工均值与未隔代抚养的加班员工均值之间存在显著差异,并且前者大于后者。同理,隔代抚养的晋升员工均值和未隔代抚养的晋升员工均值之间存在显著性差异,并且前者大于后者(参见表3)。

以上统计分析表明:隔代抚养对于现阶段中国劳动力收入可能具有重要的促进效应,选择工作时间延长产生的加班,或是人力资本积累带来的晋升是隔代抚养促进劳动力收入增长的重要影响渠道。最后,从设定的基准计量模型出发,在表4中给出了本文主要变量的描述性统计结果。

## 四、隔代抚养如何影响劳动力收入:实证检验

### (一)主回归结果分析

运用“中国企业-劳动力匹配调查”数据,本文首先采用简单OLS基准回归模型,根据待估方程(1),就隔代抚养对于劳动力收入的影响效应进行

表2 是否隔代抚养对员工加班和晋升状况的影响效应

变量名	无隔代抚养组		有隔代抚养组	
	样本量	均值	样本量	均值
2015年是否加班(0-1)	2760	0.636	3190	0.683
在此单位是否获得晋升(0-1)	2760	0.347	3190	0.402

数据来源:“中国企业-劳动力匹配调查”(CEES)

表3 独立样本检验结果

	方差方程的 Levene 检验			均值方程的 t 检验				
	F	Sig.	t	df	Sig. (双侧)	均差	标准误	
加班	假设方差相等	2.063	0.003	4.017	5948	0.000	0.047	0.0533
	假设方差不相等			4.017	5935.997	0.000	0.047	0.0533
晋升	假设方差相等	1.1189	0.278	2.114	5948	0.000	0.055	0.512
	假设方差不相等			2.114	5928.265	0.000	0.055	0.512

表4 变量的描述性统计结果

变量名	样本量	均值	标准差
员工月均收入	5950	4596.43	2635.69
是否隔代抚养	5950	0.536	0.499
是否加班	5950	0.661	0.473
是否晋升	5950	0.376	0.485
性别	5950	0.552	0.497
工作经验	5950	6.70	6.41
受教育年限	5950	11.26	2.91
户口	5950	0.569	0.495
是否为国有企业	5950	0.135	0.342
老年人抚养比	5950	0.110	0.046

注:以上变量均基于“中国企业-劳动力匹配调查”(CEES)数据进行整理。

相关性检验。在表5中显示了两之间影响效应的实证检验结果。一方面,研究发现:以员工家庭是否存在隔代抚养作为核心解释变量,其对于员工月均收入(包括月均工资和奖金)具有显著的正向效应,估计结果至少在1%显著性水平上统计显著。这表明,隔代抚养对于劳动力收入具有稳健的促进作用。相关性检验显示,员工为了预期更高的收入回报,隔代抚养或是其获得更多时间和精力投入工作的选择。另一方面,参数估计结果表明,在充分

引入性别、工作经验及其平方项、受教育年限、户口等因素之后,隔代抚养对员工收入的影响系数在经济上具有显著性。其他变量充分控制后,两者之间的影响系数处于0.061—0.093之间,半对数回归的点估计结果表明,在其他因素不变的前提下,员工选择隔代抚养(隔代抚养从0到1),其月均收入水平将提高6.3%—9.7%( $=e^{\beta}-1$ )。这表明,隔代抚养是现阶段企业劳动力增加其收入的重要选择。因此,假设1得到了验证。

表5 是否隔代抚养与员工月均收入的 OLS 回归结果

变量名	(1) 月均收入对数值	(2) 月均收入对数值	(3) 月均收入对数值	(4) 月均收入对数值
是否隔代抚养	0.093*** (6.87)	0.073*** (5.92)	0.070*** (5.61)	0.061*** (4.96)
性别		0.234*** (19.03)	0.234*** (19.03)	0.229*** (18.61)
工作经验		0.029*** (9.98)	0.030*** (10.04)	0.029*** (9.80)
工作经验(平方项)		-0.117*** (-8.59)	-0.115*** (-8.42)	-0.104*** (-7.23)
受教育年限		0.059*** (27.89)	0.062*** (26.71)	0.060*** (24.99)
户口			0.038*** (2.76)	0.024* (1.71)
是否为国企				-0.064*** (-3.25)
行业	No	No	No	Yes
城市	No	No	No	Yes
样本量	5950	5950	5950	5950
R-squared	0.008	0.217	0.218	0.232

注:括号内数值是基于稳健标准误计算的 T 统计量,\* 指代 10% 的显著性水平,\*\* 指代 5% 的显著性水平,\*\*\* 指代 1% 的显著性水平。

## (二)稳健性检验

### 1. 工具变量法

通过 OLS 基准回归,我们可以初步作出判断:隔代抚养能显著提升收入水平。尽管在文中我们较为客观、准确地测度了劳动力隔代抚养的情况,也尽量对影响隔代抚养的因素进行了控制,但是,以 OLS 基准回归的方式,我们只能针对两者之间的影响效应进行一般的相关性分析,隔代抚养对劳动力收入的作用可能被低估或者是高估。因此,基于大样本和稳健地对两者之间的因果关系进行推断的情形下,简单 OLS 回归的识别方式存在很多的限制。主要有两个方面的原因导致内生性的产生:其一是反向因果的情况,一个家庭中不仅是老年人承担的隔代抚养会对子女的收入存在影响,同样,子女的收入状况也会影响家庭是否需要隔代抚养的决策;其二则是遗漏变量的问题,在 OLS 进行估计的过程中,其前提是在加入有限的

控制变量后,解释变量与随机误差项不相关,这就需要我们的计量模型中需要穷尽所有影响隔代抚养的变量,但是遗漏变量的情况在很大程度上难以避免,因此会导致对解释变量与被解释变量之间的系数产生低估或是高估。

由于在判定隔代抚养样本的过程中,可能存在因反向因果和遗漏变量而造成的内生性问题,从而导致最后构建的模型只可以解释隔代抚养与劳动力收入之间存在的相关性,但并不能描述出它们之间的因果效应,因此,为了减少遗漏变量对参数估计的干扰以及避免两者之间的反向因果关系等内生性问题,本文采用工具变量法,通过选择工具变量的方式解决隔代抚养与劳动力收入之间的内生性以及选择性偏误的问题,进而识别两者之间的因果效应。根据选取的工具变量要求,即选择的工具变量需要与内生变量之间存在相关性,并且在模型中的第二阶段与随机误差项不相

关。因此,结合 CEES 问卷的问项设计,本文通过引入劳动力所在城市“60 岁以上老年人抚养比”(older\_dependency)作为本文隔代抚养的工具变量。从某种程度上来看,劳动力所在城市“60 岁以上老年人抚养比”是一个家庭中形成隔代抚养的先决条件,在老年人抚养比高的城市中,更有可能形成隔代抚养的情况,并且这与劳动力收入的关联较小。因此本文从大样本和稳健的角度出发,引入该变量作为工具变量,通过工具变量法部分剥离隔代抚养与劳动力收入之间的内生性,进一步对隔代抚养与劳动力收入之间的因果效应进行验证。在公式(1)的基础上,本文对表 5 中的四个模型分别进行了 IV 估计。

表 6 给出了隔代抚养对劳动力收入的工具变量相应估计结果。可以看出,隔代抚养对于劳动力收入有显著的正向促进效应,在规避了内生性

影响的基础上,结果表明:在充分引入性别、人力资本特征和固定效应后,隔代抚养对于劳动力收入的影响效应均在至少 1%显著性水平上统计为正。参数估计的结果表明,相对于“未隔代抚养”组,“隔代抚养”组员工的月均收入平均要高出 2.2%—3.2%。进一步地,在表 6 引入所有控制变量后,F 统计量大于 10,拒绝“弱工具变量的原假设”,Hansen J 统计的 p 值小于 0.01,即对于本文选择的二阶段最小二乘估计而言,模型满足可识别的因果推断要求。这表明,本文选取的工具变量(城市 60 岁以上老年人抚养比)基本满足计量模型设定要求。考虑到简单 OLS 单方程回归估计可能由于未能去除内生性而导致参数低估问题,引入工具变量法的回归结果表明:隔代抚养对于劳动力收入具有正向因果效应。

表 6 是否隔代抚养与员工月均收入的 2SLS 回归结果

变量名	(1) 月均收入对数值	(2) 月均收入对数值	(3) 月均收入对数值	(4) 月均收入对数值
是否隔代抚养	0.022*** (6.33)	0.024*** (5.72)	0.027*** (4.98)	0.032*** (3.91)
一般控制变量	No	Yes	Yes	Yes
城市	No	No	No	Yes
行业	No	No	No	Yes
Cragg-Donald Wald F statistic	45.808	36.348	27.067	16.539
Hansen J statistic	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
样本量	5950	5950	5950	5950
Uncentered R <sup>2</sup>	0.980	0.979	0.973	0.964

注:括号内数值是基于稳健标准误计算的 T 统计量,在“一般控制变量”中包括性别、工作经验及其平方项、受教育年限等变量,\* 指代 10%的显著性水平,\*\*\* 指代 1%的显著性水平。

## 2. 变量替代法

为进一步检验主回归结果的稳健性,本文选择小时工资作为收入的替代变量,运用 OLS 基准回归模型对是否隔代抚养与劳动力小时工资之间的影响效应进行了检验。如表 7 所示,是否隔代抚养与员工小时工资之间呈现正相关关系,估计结果在 1%显著性水平上显著。在模型中逐步加入

性别、工作经验及其平方项、受教育年限、户口、是否为国有企业等控制变量后,回归结果依然显著为正。与不选择隔代抚养的员工相比,有隔代抚养的员工其小时工资将提高 6.2%,这一结果与表 5 中模型(4)的回归结果基本一致,主回归结果的稳健性得到了进一步验证。

表7 是否隔代抚养与员工小时工资的 OLS 回归结果

变量名	(1) 小时工资对数值	(2) 小时工资对数值	(3) 小时工资对数值	(4) 小时工资对数值
是否隔代抚养	0.056*** (2.93)	0.078*** (3.83)	0.080*** (3.90)	0.060*** (2.82)
性别		0.261*** (15.15)	0.260*** (15.03)	0.256*** (14.28)
工作经验		0.024*** (6.19)	0.025*** (6.35)	0.026*** (6.64)
工作经验(平方项)		-0.001*** (-5.22)	-0.001*** (-5.27)	-0.001*** (-5.66)
受教育年限		0.049*** (16.60)	0.050*** (15.54)	0.046*** (13.67)
户口			-0.020 (-1.01)	0.015 (0.70)
是否为国企				0.060* (1.74)
行业	No	No	No	Yes
城市	No	No	No	Yes
样本量	5950	5950	5950	5950
R-squared	0.002	0.205	0.204	0.251

注:括号内数值是基于稳健标准误计算的 T 统计量,\* 指代 10% 的显著性水平,\*\* 指代 1% 的显著性水平。

## 五、隔代抚养对劳动力收入的影响机制与异质性分析

### (一)作用机制检验

在前文的回归中我们已经能判断隔代抚养与劳动力收入之间存在显著的因果效应,但是我们对两者之间作用的原理仍不清晰。参照温忠麟和叶宝娟(2014)的观点,本文通过构建两阶段的中介效应模型来进一步分析隔代抚养对于劳动力收入的影响机制。在第一阶段对隔代抚养与相关渠道之间的影响进行检验,通过检验后进入第二阶段,验证相关渠道对隔代抚养与劳动力收入之间作用的影响。在前文分析中我们已提及,隔代抚养使得劳动者有更多的时间富余去选择加班进而提升其收入;隔代抚养使得劳动者有更多的精力投入到工作中,进而有更多的机会实现职位的晋升以提升工资水平。按照这个思路,构建了本文

关于隔代抚养对劳动力收入影响渠道的两阶段模型:

$$M_{ijdt} = \gamma_0 + \gamma_1 skip\_generation\_raising_{ijdt} + \gamma_2 Z'_{ijdt} + \epsilon_{ijdt} \quad (2)$$

$$\ln income_{ijdt} = \eta_0 + \eta_1 skip\_generation\_raising_{ijdt} + \eta_2 M_{ijdt} + \eta_3 Z'_{ijdt} + D_l + D_d + \epsilon_{ijdt} \quad (3)$$

其中,公式(2)、(3)中的  $M$  为隔代抚养对于劳动力收入产生作用的影响渠道,在本文中包括是否加班(overtime\_dummy)和是否晋升(promotion\_dummy)。上述两式中的控制变量与式(1)中的均一致。

根据式(2),本文构建了关于隔代抚养对“是否加班”和“是否晋升”之间关系的 OLS 回归模型。在表 8 的列 1—4 中,显示了隔代抚养对这两个具体传递机制的估计结果。回归发现:以隔代抚养作为核心解释变量,模型估计结果均至少在 1% 的显著性水平上显著,并且其影响系数为正。这说明,隔代抚养对于劳动者的加班和晋升状况具有

显著的正向作用。充分引入人力资本相关的变量和固定效应后,在列 2 和列 4 中参数估计的结果中可进一步看出:隔代抚养对于“是否加班”和“是否晋升”的影响系数分别为 0.046 和 0.070,这说明在其他因素不变的前提下,相对于“未隔代抚养”

的样本,“隔代抚养”样本中整体加班和晋升的比例将分别高出 4.6% 和 7.0%。综上初步表明,隔代抚养会促进劳动力的工作时间(加班)和人力资本(晋升)的增加。

表 8 是否隔代抚养对传递机制的影响效应(第一阶段)

变量名	(1)	(2)	(3)	(4)
	是否加班	是否加班	是否晋升	是否晋升
是否隔代抚养(OLS)	0.048*** (3.90)	0.046*** (3.65)	0.055*** (4.36)	0.070*** (5.88)
一般控制变量	No	Yes	No	Yes
城市	No	Yes	No	Yes
行业	No	Yes	No	Yes
样本量	5950	5950	5950	5950
R-squared	0.003	0.021	0.003	0.179

注:括号内数值是基于稳健标准误计算的 T 统计量,在“一般控制变量”中包括性别、工作经验、受教育年限、户口、是否在省会城市等变量,\*\*\* 指代 1% 的显著性水平。

进一步,在表 9 中显示了隔代抚养与劳动力收入传递机制检验的第二阶段模型,即在两者之间基准回归的模型上分别加入上述两个机制的影响。表 9 的列 1—2 为对“是否加班”的传递机制检验结果,在充分引入固定效应等一系列控制变量后,回归发现:隔代抚养、“是否加班”对员工收入均至少在 1% 的显著性水平上显著,且影响系数为正;在列 2 的参数估计的结果中,我们发现隔代抚养与员工收入通过“是否加班”传递的效应为两者

总效应的 5.2% ( $= 0.046 * 0.069 / 0.061$ )。按照同样的思路,在列 3—4 中测算出由“是否晋升”传导的效应为两者总效应的 24.6% ( $= 1 - 0.046 / 0.061$ )。因此,假设 2 和假设 3 得到了进一步支持。这表明,上述两个因素对隔代抚养与劳动力收入之间影响产生的传递效应较为明显,并且通过晋升(人力资本积累)传递的效应明显高于通过加班(工作时间延长)传递的效应。

表 9 是否隔代抚养影响员工月均收入的传递机制(第二阶段)

变量名	(1)	(2)	(3)	(4)
	员工工资	员工工资	员工工资	员工工资
是否隔代抚养	0.090*** (6.65)	0.058*** (4.70)	0.073*** (5.75)	0.046*** (3.78)
是否加班	0.060*** (4.25)	0.069*** (5.34)		
是否晋升			0.351*** (26.69)	0.222*** (16.43)
一般控制变量	No	Yes	No	Yes
城市	No	Yes	No	Yes
行业	No	Yes	No	Yes
样本量	5950	5950	5950	5950
R-squared	0.011	0.236	0.114	0.267

注:括号内数值是基于稳健标准误计算的 T 统计量,在“一般控制变量”中包括性别、工作经验、受教育年限、户口、是否在省会城市等变量,\*\*\* 指代 1% 的显著性水平。

### (二)城乡户籍的差异性分析

现有文献研究表明,中国的劳动力市场呈现出典型的二元分割结构,主要表现为地区分割、行业分割、部门分割、城乡分割等(Sylvie et al., 2008;陈钊等,2009;余向华,2011;蔡昉等,2001)。而这些分割方式大多与中国的户籍制度有着密切的关系,李骏和顾燕峰(2011)认为户籍分割是分析中国劳动力市场多元结构的关键因素。因此,本文按照劳动力的户口类型,将样本进一步划分为非农业户口和农业户口。回归结果显示(见表10),对于非农业户口的员工来说,隔代抚养能够使其工资提高7.8%,对于农业户口的员工而言这种影响并不显著。可能的原因是,非农和农业户口的劳动力在两方面存在差异:①是否与孩子同住;②照顾孩子的能力。一方面,农业户口劳动力一般属于外来务工人员,孩子大多同在农村的长辈一起居住,因此他们照顾孩子的压力较小;而对于非农业户口劳动力来说,孩子基本上是与自己同住的,因此具有较大的照顾孩子的压力,所以隔代抚养对于非农业户口劳动力收入的边际影响效应更大。另一方面,由于生活环境和生活经历的差异,与非农业户口劳动力相比,农业户口劳动力更能够

适应边工作边照顾孩子的方式,照顾孩子的时间成本较小,而非农业户口劳动力则需要付出更多原本用于工作的时间和精力,因此隔代抚养对于非农业户口劳动力收入能够产生更大的积极效应。

### (三)教育程度的差异性分析

进一步,本文根据劳动力学历的差异将样本划分为大专以下(包括没上过学、小学、初中、高中)和大专及以上学历(包括大专、本科、硕士、博士)两部分,探究在不同受教育水平下,隔代抚养对于劳动力收入影响的差异。回归结果显示(见表10),对于大专以下学历的员工,隔代抚养对于收入的正向影响在10%显著性水平上显著,而对于大专及以上学历员工在1%显著性水平上显著,即隔代抚养对于受教育程度高的劳动力来说影响更大。人力资本理论认为,受教育水平高的个体具有更高的劳动生产率,因此收入也较高。与大专以下学历的劳动力相比,大专及以上学历的劳动力由于受教育程度更高,其单位时间内的工资回报更大,这意味着劳动力通过隔代抚养可以节省出额外时间用于工作和学习,并转变为更多的工资回报,同时,也实现了更多的人力资本积累。

表10 是否隔代抚养影响员工月均收入的差异性分析

变量名	(1)	(2)	(3)	(4)
	非农业户口	农业户口	大专以下	大专及以上学历
是否隔代抚养	0.076** (2.37)	0.044 (1.53)	0.045* (1.77)	0.134*** (3.09)
性别	0.249*** (8.58)	0.262*** (11.62)	0.263*** (12.94)	0.264*** (7.07)
工作经验	0.023*** (3.75)	0.029*** (5.17)	0.023*** (5.24)	0.032*** (3.44)
工作经验(平方项)	-0.001*** (-3.32)	-0.001*** (-3.74)	-0.001*** (-4.25)	-0.001*** (-2.81)
受教育年限	0.060*** (11.48)	0.034*** (7.55)		
户口			-0.001 (-0.05)	0.099** (2.39)
是否为国企	0.045 (1.09)	0.029 (0.45)	0.017 (0.40)	0.072 (1.30)
行业	Yes	Yes	Yes	Yes

续表

变量名	(1) 非农业户口	(2) 农业户口	(3) 大专以下	(4) 大专及以上
城市	Yes	Yes	Yes	Yes
样本量	2343	3607	4344	1606
R-squared	0.272	0.222	0.160	0.215

注:括号内数值是基于稳健标准误计算的 T 统计量,\* 指代 10% 的显著性水平,\*\* 指代 5% 的显著性水平,\*\*\* 指代 1% 的显著性水平。

## 六、结论与启示

### (一) 结论

本文研究了隔代抚养对劳动力收入回报的作用及其机制。基于独特的“中国企业-劳动力匹配调查”(CEES)数据,运用 OLS 估计、工具变量法等识别策略,从实证的角度就隔代抚养对于企业劳动力收入的促进效应进行了稳健地因果推断,结果表明,隔代抚养对于劳动力收入具有显著的正向作用,存在隔代抚养情况的劳动力收入较不存在隔代抚养情况的劳动力收入高出 6.3%—9.7%。进一步,从工作数量(时长)与工作质量(晋升)等维度分析两者之间的作用机制。通过分别选择“加班”与“晋升”作为中介变量进行中介效应检验模型检验,结果发现:

第一,参与调查的 5950 个劳动力样本中,有 3190 个样本家庭存在隔代抚养现象,占比超过 50%;分组统计发现,隔代抚养组比非隔代抚养组的劳动力收入平均高出 8% 左右。

第二,对于存在隔代抚养的劳动力样本而言,“加班”、“晋升”等现象也较为普遍,增加工作时长(即加班)与提升工作效果(即晋升)是隔代抚养促进劳动力收入增长的重要作用机制。

第三,“加班”和“晋升”传递的中介效应分别为 5.2% 和 24.6%,这表明隔代抚养通过“晋升”传递的中介效应显著高于通过“加班”传递的中介效应。由此可见,若家庭通过隔代抚养使劳动力获得工作质量维度的提升(即晋升),能更多地增加劳动力的收入回报。本文的研究进一步揭示了隔代抚养促进劳动力收入回报提升的作用机制。

第四,从户籍的异质性分析来看,隔代抚养对于非农业户口劳动力的收入能够产生更大的影响,对农业户口的劳动力产生的影响较弱,即是否

隔代抚养对农民工的影响并不显著;从受教育水平的异质性分析来看,隔代抚养对于大专及以上学历劳动力收入的积极影响更大,对低技能劳动力的影响较弱。

### (二) 启示

隔代抚养之所以被看作是一种独特的“中国式”抚养方式,因其与西方不干涉代际关系的传统相比,受到了儒家文化中注重家族传承的思想影响,所以在中国更具有普遍性。改革开放 40 多年来,受经济全球化和科技变革的影响,人民的生活方式和价值观也随之发生了变化,即使家族纽带传统有所弱化,但随着人口老龄化和“人口红利”消失的双重冲击,今天的中国以 80 后为代表的劳动力“主力军”,承担着较为沉重的养老压力和抚育压力,为使年轻的父母把更多的时间和精力放在竞争日益激烈的工作上,祖辈不得不有限的、甚至是“全天候”的隔代抚育儿童,隔代抚养仍然是当下多数家庭的普遍选择。

正如前文所述,隔代抚养的确起到了帮助劳动者缓解育儿压力,使其有机会获得更高劳动收入的作用,从家庭决策目标的效用最大化和代际支持的角度考虑,隔代抚养现象是具有合理性的。研究表明,加班和晋升在隔代抚养家庭收入增加方面具有中介效应,并且隔代抚养能更多促使劳动力通过晋升机制获得工资收入的提升。对劳动力个人(即父母)而言,一方面,应该将隔代抚养节省下来的时间用于学习和培训,提高人力资本质量,以此获得更高的工资回报;另一方面,劳动力个人除了考虑对家庭经济上的补偿之外,还应该重视精神上的补偿。尤其在儿童的身心健康与教育问题上,不能一味的要求祖辈扮演“补位”的角色,作为父母应保持工作与生活的平衡,合理安排工作加班时间,尝试“错峰交替”参与育儿活动,避

免父母在育儿过程中的“双向家庭脱离”，以培养儿童健全的心智和人格。

对于劳动力所在企业而言，需要其在现行的法律体制下，一方面保护劳动者的合法劳动权利，制定加班补贴实施办法，统筹合理安排加班时间。另一方面，企业需建立科学的晋升机制，确保合理畅通的人才晋升通道。企业在加速自身转型升级的过程中，除了对技术研发、机器设备的硬投入之外，还应关注高技能人力资本的培养与储备。一是组织和引导劳动力(尤其是农民工)参与企业内部的专业技能培训；二是设立专项基金，支持和鼓励低教育水平劳动力参与当地的继续教育项目，使其逐步完成低技能劳动力向高技能人才的转变，达到晋升要求；此外，企业还可以给予适当的员工激励，如补充商业保险等(邓悦等, 2018)，完善企业福利制度。以上措施有助于增强员工的企业认同感和归属感，降低员工离职率，形成良好的人力资本积累效应。同时，还能使劳动力从低水平的超时劳动换取抚养资本的泥潭中解脱出来，以期改善由于父母抚养缺位造成的困境。

值得注意的是，隔代抚养也会产生一系列问题。虽然祖辈对于抚养孙辈，往往视为自己的义务，有条件的话，一般会义不容辞，但是，许多因素会使隔代抚养变得不确定，这些因素包括了祖辈的健康状况和生活态度、祖辈的不可及性、有无其他隔代抚养优先选择、代际关系等。第一个因素表

明，隔代抚养需要祖辈保持一定的健康状况，且祖辈愿意全身心或以协助方式投入；第二个因素表明，隔代抚养需要祖辈的帮助具有空间上的可及性，这意味着需要各种条件的协调；第三个因素表明，祖辈可能需要在多子女中选择优先进行隔代抚养的对象，名额有限；第四个因素表明，一代二代关系或一代三代关系的稳定性，会影响祖辈隔代抚养的决定和机会。可以看到，隔代抚养是否能成功，取决于许多因素，因此具有极大的不确定性。这种不确定性会对劳动者的收入提升造成影响，进而可能对劳动者的“二胎”意愿造成影响。解决的方案是，使用稳定的社会政策与充分的市场服务供给，替代不稳定的祖辈隔代抚养。从社会政策方面看，可以制定适合育儿的家庭政策(徐友龙等, 2019)，促进社区和社会组织提供相关的服务。一是为随迁老人提供更加便捷的养老和医疗保险制度转移接续及异地使用等政策(郑佳然, 2019)，实施老年人最低生活保障等救助制度的转移接续政策；二是制定弹性的劳动就业政策，适当延长产假，尤其是男性陪产假，鼓励父母积极参与对子女的照料。从市场供给方面看，可以推进相关行业的发展，并通过强有力的监管，推动行业的有序发展。比如鼓励社区联合社会服务机构，开展面向隔代抚养家庭的适合祖辈与孙辈共同参与的社区活动，在优化儿童抚养环境的同时更好地满足老年人对美好生活的向往。

#### [参考文献]

蔡昉、都阳、王美艳, 2001:《户籍制度与劳动力市场保护》,《经济研究》第12期。

陈钊、陆铭、佐藤宏, 2009:《谁进入了高收入行业?——关系、户籍与生产率的作用》,《经济研究》第10期。

杜鹃、丁志宏、李全棉, 2004:《农村子女外出务工对留守老人的影响》,《人口研究》第6期。

邓悦、王泽宇、宁璐, 2018:《企业社保投入提升了全要素生产率吗——来自中国的新证据》,《江西财经大学学报》第6期。

何圆、王伊攀, 2015:《隔代抚育与子女养老会提前父母的退休年龄吗?——基于CHARLS数据的实证分析》,《人口研究》第2期。

胡安宁, 2015:《倾向值匹配与因果推论:方法论述评》,《社会学研究》第1期。

胡枫、李善同, 2009:《父母外出务工对农村留守儿童教育的影响——基于5城市农民工调查的实证分析》,《管理世界》第2期。

蒋承、赵晓军, 2009:《中国老年照料的机会成本研究》,《管理世界》第10期。

李代、张春泥, 2016:《外出还是留守?——农村夫妻外出安排的经验研究》,《社会学研究》第5期。

李骏、顾燕峰, 2011:《中国城市劳动力市场中的户籍分层》,《社会学研究》第2期。

李静、吴美玲, 2020:《中国城乡人口老龄化发展质量:差异和预测》,《宏观质量研究》第5期。

孙鹃娟, 2006:《劳动力迁移过程中的农村留守老人照料问题研究》,《人口学刊》第4期。

Sylvie Démurger 等, 2008:《中国经济改革与城镇劳动力市场分割——不同地区职工工资收入差距的分析》,《中

国人口科学》第2期。

谭深,2011:《中国农村留守儿童研究述评》,《中国社会科学》第1期。

王伟同、陈琳,2019:《隔代抚养与中老年人生活质量》,《经济学动态》第10期。

王亚章,2016:《人口老龄化对宏观经济的影响——基于隔代抚养机制的考察》,《人口与发展》第3期。

温忠麟、叶宝娟,2014:《有调节的中介模型检验方法:竞争还是替补?》,《心理学报》第5期。

徐友龙、周佳松、凌雁,2019:《“中国式隔代抚育”现象论析》,《浙江社会科学》第10期。

余向华、陈雪娟、孙蚌珠,2011:《中国所有制结构变迁与部门工资差距问题——基于中国微观家计调查数据的实证分析》,《中国软科学》第7期。

姚植夫、刘奥龙,2019:《隔代抚养对儿童学业成绩的影响研究》,《人口学刊》第6期。

叶敬忠、贺聪志,2009:《农村劳动力外出务工对留守老人经济供养的影响研究》,《人口研究》第4期。

曾迪洋、洪岩璧,2020:《早期隔代抚养对初中生教育和健康状况的影响》,《南京师大学报(社会科学版)》第1期。

郑佳然,2019:《代际交换:隔代抚养的实质与挑战》,《吉首大学学报(社会科学版)》第1期。

朱涛,2020:《“角色转换”:隔代抚养中进城祖辈的角色困境及消解路径研究》,《西安建筑科技大学学报(社会科学版)》第4期。

Bramley, G., T. Champion and T. Fisher, 2006, “Exploring the Household Impacts of Migration in Britain Using Panel Survey Data”, *Regional Studies*, 40(8): 907-926.

Cardia, E. and S. Ng, 2003, “Intergenerational Time Transfers and Childcare”, *Review of Economic Dynamics*, 6(2): 431-454.

Carmichael, F. and S. Charles, 2003, “The Opportunity Costs of Informal Care: Does Gender Matter?”, *Journal of Health Economics*, 22(5): 781-803.

Chen, F., G. Liu and C. A. Mair, 2011, “Intergenerational Ties in Context: Grandparents Caring for Grandchildren in China”, *Social Forces*, 90(2): 571-594.

Chen, F. and G. Liu, 2012, “The Health Implications of Grandparents Caring for Grandchildren in China”, *Journals of Gerontology*, 67(1): 99-112.

Compton, J., 2013, “Family Proximity and the Labor Force Status of Women in Canada”, *Review of Economics of the Household*, 13(2): 323-358.

Compton, J. and R. A. Pollak, 2014, “Family Proximity, Childcare and Women’s Labor Force

Attachment”, *Journal of Urban Economics*, 79: 72-90.

Cox, D., 1987, “Motives for Private Income Transfers”, *Journal of Political Economy*, 95(3): 508-546.

Ettner, S. L., 1996, “The Opportunity Costs of Elder Care”, *Journal of Human Resources*, 31(1): 189-205.

Heitmueller, A., 2007, “The Chicken or the Egg? Endogeneity in Labour Market Participation of Informal Carers in England”, *Journal of Health Economics*, 26(3): 536-559.

Knodel, J. and C. Saengtienchai, 2010, “Rural Parents with Urban Children: Social and Economic Implications of Migration for the Rural Elderly in Thailand”, *Population Space & Place*, 13(3): 193-210.

Ko, P. C. and K. Hank, 2014, “Grandparents Caring for Grandchildren in China and Korea: Findings from CHARLS and KLOSA”, *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 69(4): 646-651.

Lee, M. H., 2011, “Migration and Children’s Welfare in China: The Schooling and Health of Children Left Behind”, *The Journal of Developing Areas*, 44(2): 165-182.

Maurer-Fazio, M., et al., 2011, “Childcare, Eldercare and Labor Force Participation of Married Women in Urban China, 1982-2000”, *Journal of Human Resources*, 46(2): 261-294.

Ribar, D. C., 1992, “Child Care and the Labor Supply of Married Women: Reduced Form Evidence”, *Journal of Human Resources*, 27(1): 134-165.

Sando, R. A., 1986, “Doing the Work of Two Generations: The Impact of Out-migration on the Elderly in Rural Taiwan”, *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 1(2): 163-175.

Schmeer, K., 2009, “Father Absence Due to Migration and Child Illness in Rural Mexico”, *Social Science & Medicine*, 69(8): 1281-1286.

Shen, K., Y. Zhang and P. Yan, 2012, “Family Structure and Female Labor Force Participation in China”, *Population Research*, 36(5): 15-27.

Spieker, S. J. and L. Bensley, 1994, “Roles of Living Arrangements and Grandmother Support in Adolescent Mothering and Infant Attachment”, *Developmental Psychology*, 30(1): 102-111.

Vullnetari, J. and R. King, 2008, “Does Your Granny Eat Grass? On Mass Migration, Care Drain and the Fate of

Older People in Rural Albania”, *Global Networks*, 8(2): 139—171.

Zhang, N., et al., 2016, “Parental Migration,

Intergenerational Obligations and the Paradox for Left-Behind Boys in Rural China”, *Asian Population Studies*, 12

(1):68—87.

(责任编辑 孟大虎 责任校对 孟大虎 武晓阳)

## **The Effect of Intergenerational Raising on Labors’ Wages: An Empirical Evidence Based on the “China Employer–Employee Survey” (CEES)**

DENG Yue, ZHI Ruoping, WANG Junsu

(The Institute of Quality Development Strategy, Wuhan University, Wuhan 430072, China)

**Abstract:** Intergenerational raising is usually a rational choice for workers to increase their family income. However, in the labor market, the causal relationship and micro-mechanism of income increase through intergenerational raising has yet to be confirmed. Findings of empirical research based on “China Employer–Employee Survey” (CEES) are as follows. First, results of the benchmark regression show that the wages of labors in the sample with intergenerational raising are significantly higher than that of the sample without it. Second, using instrumental variables such as short-term extended working hours (overtime work) and long-term human capital accumulation (promotion) to analyze the effect mechanism of intergenerational raising on income increase, we find the latter is stronger. Third, intergenerational raising has a more significant impact on the labor income of non-agricultural households and those with higher education levels (college degree or above). It is suggested that intergenerational raising does help workers relieve the pressure of parenting and give them the opportunity to obtain higher income. From the perspective of maximizing the effectiveness of family’s goal through decision making and intergenerational support, the existence of intergenerational raising is reasonable, which also reflects the modern inheritance of traditional culture of intergenerational support in Chinese families. On the other hand, we should also be aware of a series of social problems. The feasible solution to these problems is using stable social policies and sufficient market service supply to replace the unstable grandparents’ intergenerational support. As for social policy, it is essential to formulate a child friendly family policy whose key is to formulate a flexible labor employment policy, extend the maternity leave appropriately, implement the full coverage of male accompanying childbirth, and encourage parents to actively participate in the care of their children. As for market service supply, the community can be encouraged to unite with social service institutions to carry out community activities for both grandparents and grandchildren in families with intergenerational raising, which can optimize the child rearing environment and better meet the aspirations of the elderly for a better life.

**Keywords:** intergenerational raising; labor wage; human capital accumulation; mediating effect