

职业选择、职业内在价值与福利的代际传递¹

王博贤² 李力行³ 聂卓⁴

摘 要 职业的非货币特质,或称为职业的内在价值,是反映就业质量的重要因素,与个人福利水平密切相关。本文使用中国家庭追踪调查和中国综合社会调查数据,构建了从社会、体力、智力、自主控制和安全等五个层面衡量职业内在价值的指标,并发现父辈收入越高,子辈选择职业的内在价值越高。进一步分析显示,只有当父辈收入高于某一门槛值时,才会对子辈选择职业的内在价值水平产生显著的正向影响。这些发现表明,父辈除去通过影响子辈的收入和教育等显性特征并进而影响可用货币度量的福利外,还会影响子辈以舒适性、安全性、受尊重程度等职业内在价值为代表的非货币福利。因此,传统的收入代际流动系数可能会高估社会流动性,将职业的内在价值纳入代际传递的研究视野,对全面理解社会流动性问题有重要价值。

关键词 职业选择;内在价值;代际传递;就业质量

0 引言

阶层固化和社会流动性长期以来都是社会舆论的重要议题。经济学家常通过“父辈-子辈收入弹性”等代际流动性指标,衡量收入、教育、财富、职业等经济社会特征在不同代际之间的相关性,并作为反映社会流动性的重要依据。在流动性高的社会中,家庭社会经济状况较低的个人,通过天资和努力,也有较大可能达到较高的经济社会状况,从而在代际之间实现阶层的流动。保持一定程度的社会流动性是维持社会稳定的基石,这已经成为大众的共识。

除了收入和财富这样的显性指标,个人所从事的职业的内在特质也是个人福利的重要组成部分。许多经济学、心理学和社会学文献表明,职业包含诸多

1 本研究获得国家社科基金重点项目“数字经济发展、企业组织结构变革与劳动就业研究”(批准号22AJY002)的资助。作者感谢第六届“中国劳动经济学者论坛”年会评论人的宝贵意见,文责自负。

2 王博贤,北京大学国家发展研究院博士研究生,E-mail:bxwang2019@nsd.pku.edu.cn。

3 李力行(通讯作者),北京大学国家发展研究院教授,E-mail:lilixing@nsd.pku.edu.cn。

4 聂卓,对外经济贸易大学国际经济贸易学院讲师,E-mail:niezhao@uibe.edu.cn。

非货币特质(non-pecuniary aspects),如受尊重程度、自我掌控性、成长性、安全性等,这些“内在价值”与个人的福利水平密切相关(Karasek, 1979; Katz and Autor, 1999; Ros et al., 1999; Green, 2006; Kalleberg, 2016; 许龙等, 2017)。一份工作的非货币特质的质量越高,也即职业的内在价值越高,则人们越是愿意接受相对更低的工资水平来从事这份工作,因为职业的非货币特质对货币收入进行了补偿(Rosen, 1986)。有证据表明,家庭背景越好的子辈,会从事那些收入相对不高但内在价值更高的职业,如艺术家等(Bui, 2017; Sussman, 2017)。Morgan et al. (2022)和Schultz and Stansbury(2022)则发现,学术工作者的“精英家庭”出身十分普遍。其原因在于,尽管学者的收入并不是最高的,但其带来的成就感和社会尊重度远非其他职业可比,也因此吸引了许多家境殷实之人的青睐。根据Becker and Tomes(1986)的经典代际流动理论模型,父辈会将子辈包括收入在内的综合福利状况纳入其效用函数进行选择。给定职业内在价值的重要意义,在研究社会流动时,有必要将其纳入考量范围,从综合福利的角度进行分析,才能对阶层固化等问题做出完整的回答。遗憾的是,现有文献对福利代际传递方面的研究严重缺乏,尤其是中文文献还处于空白。本文旨在考察父辈收入如何影响子辈职业的内在价值,填补文献的空缺。

近年来,随着信息技术的进步和数字经济的发展,劳动力市场迎来了结构性变革,工作性质出现了从人力到机器、从线下到线上、从固定到灵活等方面的变化(Spreitzer et al., 2017; 世界银行, 2019; 莫怡青和李力行, 2022)。关于替代性工作安排(Alternative Working Arrangement)的文献方兴未艾,启发了我们对职业的非货币特质的更多思考。Mas and Pallais(2017)发现,平均而言,美国工人愿意为工作任务的灵活设定而放弃约20%的工资收入,愿意为居家工作而放弃约8%的工资收入。He et al. (2021)也发现中国工人对灵活工作有较强的支付意愿。这些研究说明,工作的灵活性和办公地点等特征对工人的福利有重要的影响。在当前的中国,数字经济的发展与持续增长的就业压力叠加,使得灵活就业、零工就业变得愈发普遍。考察职业的非货币特质和内在价值,是理解各种新就业形态劳动者福利状况的必需步骤,其现实意义不言而喻。

本文的实证研究使用“中国家庭追踪调查”(以下简称CFPS)和“中国综合社会调查”(以下简称CGSS)两个有全国代表性的微观调查数据库。我们将文献中衡量职业非货币价值的方法与CFPS中关于工作主观满意度的信息以及CGSS中职业与劳动模块的相关信息结合,在社会层面、体力层面、智力层面、自主控制层面和安全层面等五个方面构建了衡量职业内在价值的指标体系,并通过主成分分析法提取出一个综合指标作为职业内在价值的度量。本文进而使用CFPS数据库中14596个父子配对观测值衡量了父辈收入对子辈职业内在价值的影响。分析表明,父辈收入与子辈职业内在价值高度正相关——父辈收入

越高,子辈选择职业的内在价值越高。这一结论在考虑一系列替代假说和混杂因素的情况下依然成立。本文还发现,父辈收入与子辈职业内在价值之间并非简单的线性关系。只有当父辈收入高于某一门槛值时,才会对子辈选择职业的内在价值水平产生显著的正向影响。

本文与研究职业的补偿性差异(compensating differentials)或非货币特征的文献密切相关。这类文献度量工人由于较差的工作条件而获得的除边际生产率外的额外工资回报,解释人力资本水平以外的其他因素导致的工资差异(Rosen,1986;Sorkin,2018;Taber and Vejlín,2020)。度量工人对替代性工作安排支付的意愿的研究也属于这一类文献(如Mas and Pallais(2017))。国内学者大多通过职业的非货币特征解释性别、城乡间工资差距的来源。例如,卿石松(2011)发现职业的非货币特征约解释了中国性别工资差距的6%。邓曲恒和王亚柯(2013)的研究表明,农民工在城乡劳动力市场面临恶劣生产条件时,并未获得相应的补偿性收益。钱雪亚和肖青青(2015)的研究在验证该结论的同时,进一步发现若去除工资补偿性差异的部分,城乡居民收入差距将会进一步扩大。方福前和武文琪(2015)发现,非国有部门的蓝领劳动力由于补偿性差异的存在而使其工资得到一定提升。李红阳和邵敏(2018)指出,临时工与正式工之间的工资差异,可以部分通过临时工得到了更少的补偿性工资被解释。此外,也有部分文献依据职业的死亡风险对应的工资补偿来衡量生命价值(Viscusi and Aldy,2003;秦雪征等,2010;张国胜等,2018)。就这类文献而言,本文的边际贡献在于从代际角度衡量了父辈收入对子辈从事职业非货币特征的影响,强调了职业非货币特征是个人福利的关键组成部分。

本文的研究也丰富了关于代际流动的相关文献。在Becker and Tomes(1979,1986)理论文章的基础上,国内外学者对收入、教育和职业三类代际流动性进行了系统的探索。Solon(1999)和Black and Devereux(2011)等对这方面的国际文献进行了系统性总结,陈雅坤等(2022)着重对最近10年的文献进展进行了梳理。针对中国的相关研究发现,新中国成立以来,中国的收入和教育代际流动性经历了先上升后下降的历程(李力行和周广肃,2014;王学龙和袁易明,2015;李任玉等,2017;Fan et al.,2021)。具体就职业的代际流动而言,文献发现中国有较强的“子承父业”的趋势(周兴和张鹏,2015;纪珽和张国峰,2021),并探索了诸如贸易开放、社会资本、教育机会、风险偏好等变量对职业代际流动性的影响(卢盛峰等,2015;邵宜航和张朝阳,2016;赵颖,2017;纪珽等,2020)。总的来说,现有研究集中于职业流动性的测量及其影响因素的探索,但未关注到职业对个人主观福利的影响。相对而言,本文拓展了关于中国代际流动的文献,将职业福利纳入代际流动的分析范围。

此外,本文也与社会经济背景如何影响个人选择的文献相关。Bell et al.

(2019)发现,来自收入上1%家庭的孩子成为发明家的概率,是中位数以下家庭孩子的10倍。Luo and Mongey(2019)的研究表明,背负学生贷的个体更有可能选择高工资但舒适度较低的工作。Morgan et al.(2022)和Schultz and Stansbury(2022)两项研究均指出,在理工科、人类学、社会学等学科从事科研工作的人员,其家庭背景的“精英程度”均远好于同年龄段的其他人员。陈斌开和陈思宇(2018)指出,宗族文化显著提高了移民进入低端服务业的概率,但对高端服务业就业没有影响。卢盛峰等(2012)则发现,家庭背景较好的居民在获得更高工资性收入的同时,也有更大概率获得更高的非工资性收入。Boar and Lashkari(2021)发现,在美国,富有家庭的孩子有更大的可能性选择富有价值感的工作。本文与该文的研究问题接近,但不同之处在于,本文所考察的中国场景与该文所考察的美国场景在作用机制和影响效果方面可能有明显的差异。一方面,中国作为转型期发展中国家,与发达国家的经验证据可能存在出入。依据马斯洛需求层次理论,人在满足生理(如食物和衣服)需求的基础之上,才会考虑价值需求(Maslow,1943,1954)。因此,在中国,对于那些父辈收入较低的子辈而言,其在选择职业时更有可能优先考虑收入而非职业内在价值,这可能呈现出与美国截然不同的结论。另一方面,在不同文化背景下,个人对职业带来的收入及价值感需求存在差异。例如,Tay and Diener(2011)在一项针对123个国家的跨国研究中发现,不同国家受访者的工作收入及职业非货币特质与个人主观福利的相关性存在较大差异。后文的分析也印证了这一点。门槛回归结果表明,父辈收入对子辈职业内在价值的影响是非线性的。当父辈收入低于门槛值时,父辈收入对子辈职业内在价值并无统计意义上显著的影响;当父辈收入在门槛值之上时,父辈收入对子辈职业的内在价值产生了显著的正向影响。这表明,由于不同国别的发展阶段、文化内涵不同,福利的代际传递也呈现出不同的特点。

本文的安排如下。第1节介绍父辈收入影响子辈职业选择的理论机制和待检验的实证假说。第2节介绍文章使用的数据以及核心变量的估算。第3节报告本文的主要研究发现,也就是子辈职业内在价值与父辈收入之间的正相关关系。第4节简要总结。

1 理论分析和研究假说

本节通过一个简要的概念模型来导出待验证的研究假说。

考虑一个经典的两期代际流动模型(Becker and Tomes,1979,1986)。第一期为父辈的效用最大化问题,假设父辈会关心子辈的福利,也即父辈效用由本人消费和子辈效用两部分组成。此外,父辈可以通过向子辈转移财富或对子辈

进行人力资本投资等方式影响子辈的效用。显然,父辈面临的问题是在自身消费和对子辈的投资及财富转移之间做权衡取舍,其预算约束则是自身消费与转移给子辈的资源(包括财富转移和用于人力资本投资的部分)之和不能超过其工资收入和来自其父辈(爷辈)的财富转移之和。

第二期为子辈的效用最大化问题。假设子辈效用由两部分组成,第一部分来自其父辈转移的财富,第二部分来自其基于自身人力资本水平选择的职业,而职业带来的效用进一步分为两个来源,一是收入,二是非货币特质(即内在价值)。因此,子辈的效用由货币收入(包括父辈的转移和自身职业收入)和职业的非货币特质两部分组成,并赋予货币和非货币特质相应的权重。假设这两类特质对子辈效用的影响都满足边际效用递减的规律。显然,子辈的职业选择由效用最大化的一阶条件决定,将使得一单位货币带来的边际效用和一单位内在价值带来的边际效用相等。

在这个高度简化的模型中,由于更富有的父辈能转移给子辈的财富更多,对于其子辈而言,一单位货币收入带给他们的边际效用会更低。因此,在其他条件相同时,他们子辈将会选择那些内在价值更高的职业,这也正是本文第一个假说。

假说1: 父辈收入越高,其子辈选择职业的内在价值更高。

此外,值得注意的是,家庭的社会经济地位会影响人的具体偏好。例如,Lawrance(1991)的研究表明,不同收入水平的家庭,其跨期时间偏好存在差异。Banker et al. (2020)指出,贫穷家庭的孩子会更厌恶从事有挑战性的工作。根据马斯洛需求层次理论,人在满足生理(如食物和衣服)需求的基础之上,才会考虑价值需求(Maslow, 1943, 1954)。贫穷家庭的子辈,其效用函数中职业的非货币特质所占的权重会较低。在极端情况下,尚未能满足生理需求的人,非货币特质所占的权重甚至可能为零;而当收入水平迈过一定的门槛后,人们赋予职业非货币特质的权重会逐渐增加。根据这一逻辑,父辈收入对子辈所选择的职业的内在价值的影响是非线性的,可能存在某一门槛,这是本文的第二个假说。

假说2: 只有当父辈收入越过某一门槛值时,随着父辈收入的提高,子辈选择工作的内在价值才会更高。

2 职业内在价值的估算

本节介绍本文使用的数据来源、关键变量的构建,其中重点是职业内在价值的估算。

本文使用的数据主要来自CFPS和CGSS。CFPS是由北京大学社会调查中心开展的一项全国性、综合性的社会追踪调查项目,旨在通过对全国样本家庭

及其成员的调查,收集个体、家庭和村居层次的多时点信息,为社会提供有效的信息来源。CFPS使用PPS抽样方式,在2010年基线调查中共获得25个省份14960户家庭的信息,此后每两年追踪样本一次。这一样本具有全国代表性,与人口普查数据的人口学、社会经济信息相关性极高。本文使用的是CFPS 2010—2018年共五轮调查的样本。经匹配后,保留子辈职业未缺失的样本,共得到14596个父子配对观测值(父辈-子辈对),包含子辈职业、受教育程度和父辈收入、职业等信息。本文的实证分析主要将使用CFPS数据。

CGSS也是一个全国性调查项目,由中国人民大学调查与数据中心执行,全面收集了社会、社区、家庭、个人等多个层次的数据,其2006年问卷中的职业与劳动模块详细询问了与受访者职业有关的各类信息,如工作性质、时间、工作环境和工作中的具体安排等。本文将这一模块中的相关问题与CFPS问卷中有关职业主观满意度的问题相结合,构建了职业内在价值的指标。下面详细介绍相关变量的构建过程。

2.1 职业分类方式

CFPS在2010年基线调查中,询问了受访者的主要职业,本文将这一变量定义为受访者的职业,并依据ISCO—88职业代码将受访者职业分为23类^①,包括官员和经理人、专业人员、技术人员、职员、服务人员或销售员、农业和渔业从业者、手工行业工人、工厂或机器操作和组装工人、基础工作从业者、军人等10个大类。ISCO—88共包含4位代码,随着代码位数的增加而将职业分类不断细化。本文根据ISCO—88职业代码前两位将职业进行分类^②。

2.2 收入变量的构建

使用父辈和子辈收入测量代际流动性,需要解决两个问题。第一个问题是生命周期偏差(Jenkins,1987)。测量代际流动性,需要使用父辈和子辈的终生收入进行回归。研究者通常只能获得某几个年份的调查收入,但该变量会随受访者年龄不同而不断发生变化,且极易受到外生冲击影响(Mazumder,2005; Solon,1989),与全生命周期收入并不等同。这就是代际流动测量中的生命周期偏差。例如,Haider and Solon(2006)使用美国社会保障数据记录的个人全职业周期收入发现,调查收入与终生收入之间存在系统性偏差。Nyblom and Stuhler

^① ISCO—88是国际劳工组织1988年正式发布的国际职业分类标准,主要依据完成工作任务所需技能的相似程度对职业进行分类。详见<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>。

^② 如果根据ISCO—88前三位代码进行职业分类,会出现部分职业类型对应的样本过少,这会导致在计算职业内在价值及职业选择弹性时出现较大误差。

(2016)使用瑞典的长时段收入数据发现,在使用中年时的调查收入衡量代际流动性时,所引起的误差最小。综上,本文在匹配得到父辈-子辈对之后,删除了在 2010 年接受 CFPS 基线调查时子辈年龄小于 22 岁或父辈年龄大于 64 岁的样本。本文的子辈样本在不同年代之间的分布如表 1 所示。同时,本文将受访者在不同轮次调查得到的收入以 2010 年基础价格进行折算,并根据同一个体在 2010—2018 年的五轮调查中至少两轮调查的收入,计算其平均值,并作为其终生收入的代理变量。

表 1 样本在不同年代的分布情况

出生年代	样本数	占比/%
1960	553	3.79
1970	6571	45.02
1980	7472	51.19
总数	14596	100

第二个常见的问题是样本选择偏误。一般而言,当使用调查数据计算代际流动性时,只有父辈和子辈同住,才能同时获得二者的收入信息。对于那些父辈和子辈已经分开居住或是有家庭成员外出的样本,往往只能获得父辈或子辈一方面的收入信息,无法纳入测算代际流动性所使用的样本中。Chetty et al. (2014)通过使用税收行政数据解决了样本选择偏误的问题,这一方法对数据的要求较高。CFPS 数据的一大特点,是其包含了受访家庭所有人全部直系亲属的出生年份、受教育年限、职业等丰富信息。利用这些信息,本文借鉴 Fan et al. (2021)的做法^①,使用 Heckman 两步法对缺失的父辈和子辈收入变量进行插补,一定程度上解决了样本选择偏误的问题。

具体来说,本文使用的收入变量为受访者个人总收入,包括工资性收入、雇佣型收入、资产性收入(如以个人名义租赁获得的租金、股票分红等)、转移收入(如从各种渠道获得的补偿金等)、其他收入(如接受的各种赠予等)。本文将父辈收入变量定义为父亲和母亲的收入之和。在对父辈收入进行插补后,其密度分布如图 1 所示,接近正态分布。

2.3 职业内在价值的估算

在心理学与管理学文献中,有较为丰富的针对职业如何影响个人福利的测

^① 首先使用全部子辈样本,估计如下 Probit 模型: $I_i = \alpha_0 + \alpha_1 z_i + X_i \alpha_X + \varepsilon_i$ 。其中,若子辈 i 有收入信息,则 I_i 取 1,否则取 0。 z_i 是子辈兄弟姐妹的个数。 X_i 为一系列关于教育、性别、年龄、户口、区域的协变量。通过对该式的估计,计算逆米尔斯比率 λ_i ,并使用有收入信息的全部样本,估计方程: $\ln y_i = \beta_0 + X_i \beta_X + \beta_\lambda \lambda_i + \delta_i$,得到该式的各个系数。接着利用计算得到的系数为每一个子辈计算收入的估计值。在计算子辈收入后,使用同样的方法估计父辈收入。详见(Fan et al., 2021)。

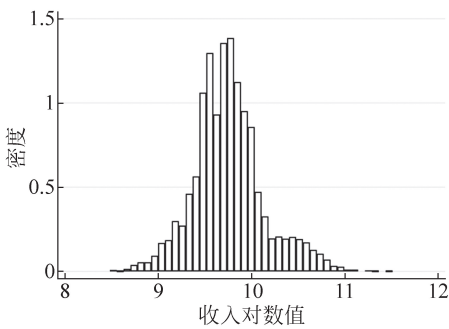


图 1 Heckman 两步法插补后父辈收入分布密度图

量方案(Ros et al. ,1999; Green,2006; Kalleberg,2016; 许龙等,2017)^①。例如, Green(2006)从工作需要使用的技能、努力程度、自由裁量程度、风险及安全程度、主观满意度等五个层面对工作质量进行了逐一分析。Kalleberg(2016)在对多篇文献进行总结的基础上指出,工作的安全程度、成长机会、对工作任务的自我控制程度、主观的快乐程度、是否有时间陪同家人等是衡量工作质量的重要维度。此外,国际劳工组织等机构还提供了测量职业质量并进行跨国比对的方案(ILO,2013)。本文将文献中衡量职业非货币价值的方法与 CFPS 2010 年问卷中关于工作特质主观评价的问题、CGSS 2006 年问卷“职业与劳动”模块中有关职业特质的问题相结合,使用主成分分析法建立对职业内在价值的估计。具体而言,我们分 5 个方面衡量职业的内在价值,包括社会层面(能对主管表达不同意见)、体力层面(繁重的体力劳动、弄脏身体、需要频繁快速移动、工作环境)、智力层面(需要专门训练、快速反应的脑力劳动)、自主控制层面(遵循标准程序、重复做同样事情)、安全层面等,使用的 10 个问题如表 2 所示。

表 2 职业内在价值指标体系

问题	度量方式	问题来源
社会层面		
您是否能够自由地对直接主管表达不同意见呢?	1~5,完全自由~一点也不自由	CGSS
体力层面		
在工作过程中,是否经常遇到繁重的体力劳动	1~5,总是~从不	CGSS
您的工作是否会让您弄得很脏呢?	1~4,非常脏~一点也不脏	CGSS
在工作过程中,是否经常遇到快速而频繁地移动身体的位置	1~5,总是~从不	CGSS
您对目前的工作环境有多满意?	1~5,非常不满意~非常满意	CFPS

^① 本文关注职业的内在价值,需要尽量排除个人的收入、教育等因素的影响,这与基于收入水平和受教育水平构建的国际社会经济地位指标(ISEI)有显著区别。

续表		
问题	度量方式	问题来源
智力层面		
在您看来,要做好这个工作,是否需要接受专门的训练或培训?	需要、不需要	CGSS
在工作过程中,是否经常遇到:需要快速反应的思考或脑力劳动	1~5,总是~从不	CGSS
自主控制层面		
工作模式是否符合您工作的实际情况:我的工作必须正确地遵循标准程序做	1~4,非常符合~完全不符合	CGSS
工作模式是否符合您工作的实际情况:我每天重复做同样的事情	1~4,非常符合~完全不符合	CGSS
安全层面		
您对目前的工作安全性有多满意?	1~5,非常不满意~非常满意	CFPS

我们将各问题答案的度量方式进行重新排序,使得更大的数字代表更高的价值,然后再进行标准化。以上问题的回答通常与受访者的货币收入、工作时长、从事该工作的时间等个人因素相关。例如,货币收入更高的工作,其工作安全性也通常更高。又如,在同一职业工作的时间越长,劳动者越能自由地向主管表达意见。为了排除以上个人层面的混杂因素对职业内在价值的潜在影响,我们进行了如下的回归分析,以求得每种职业在剔除个人影响后相对稳定的内在价值:

$$\nu_{ij}^x = \alpha^x X_{ij} + \delta_j^x + \varepsilon_{ij}^x \tag{1}$$

式中, x 取值为1至10,代表表2中提及的10个问题。 i 代表受访者, j 代表该受访者的职业。 ν_{ij}^x 指职业 j 中的受访者 i 对问题 x 的回答。 X_{ij} 为一系列控制变量,包括受访者的货币收入、每周工作的小时数、在该职业工作的年限(分类变量,包括小于1年、2~5年、6~10年、11~20年和超过20年等5类)。 δ_j^x 为职业固定效应, ε_{ij}^x 为残差项。

通过式(1)的回归分析,可以为每个职业估计得到10个固定效应,分别反映上述10个问题所体现出来的职业的内在价值。需要说明的是,本文之所以同时选用了来自CFPS和CGSS两个调查的问题,主要是因为单个调查无法覆盖职业内在价值的全部维度。由于这两个调查均在全国层面具有代表性,通过各个调查分别估计得到的固定效应值也在全国层面具有代表性。在此基础上,本文对每一个职业估计得到的10个固定效应值通过主成分分析做进一步提取,并得到职业内在价值的估计值。

结果显示,第一主成分共解释了10个指标中高达55.7%的方差。表3展示了主成分分析中这10个方面特性各自的权重,以及未被第一主成分解释的

方差占比。可以看出,对绝大多数的特征而言,大部分的方差均能被第一主成分所解释,说明采用第一个主成分作为职业内在价值的估计量是合理的。因此,我们选择第一主成分作为对职业内在价值的估计值。

表 3 职业内在价值主成分分析结果

职业特质	权重	未解释的方差
社会		
自由表达意见	0.33	0.40
体力		
轻体力劳动	0.39	0.13
不会弄脏	0.40	0.13
不频繁移动	0.34	0.36
工作环境好	0.35	0.33
智力		
需要专门培训	0.27	0.60
需要思考	0.39	0.17
自主控制		
不必遵循标准程序	-0.04	0.99
不重复做事	0.18	0.82
安全		
工作安全	0.30	0.49

表 4 按照从高到低的顺序展示了各职业的内在价值,并列出了从事该职业的受访子辈样本数量和平均收入。可以看出,不同职业的内在价值存在较大的差异。其中,内在价值较高的职业包括其他专家(商业、法律等)、物理、数学和工程科学专家、公司管理者、高级官员等。其他专家(商业、法律等)为 ISCO—88 中的分类,包括经济学等社会科学家、律师、法官、作家、导演、图书管理员等。内在价值较低的职业包括冶炼和建筑工人、采矿、建筑、制造、运输业劳力、固定设备操作人员等。

表 4 职业内在价值及平均收入情况

排序	职业名称	职业内在价值	平均收入/(元/年)	样本量
1	其他专家(商业、法律等)	3.68	28549	294
2	物理、数学和工程科学专家	3.12	35163	170
3	公司管理者	3.07	29911	287
4	高级官员	2.96	29680	39
5	其他技术人员(金融、商业等)	2.92	30066	390
6	教师	2.74	28429	530
7	办公职员	1.54	28616	509

续表

排序	职业名称	职业内在价值	平均收入/(元/年)	样本量
8	消费者服务职员	1.01	27961	37
9	生命科学和健康专家	0.80	27177	232
10	物理和工程科学技术人员	0.80	27623	69
11	模特、销售员和讲解员	0.57	23260	1061
12	生命科学和健康技术人员	-0.12	28559	96
13	司机	-0.36	25541	785
14	个人服务类工作人员	-0.94	24447	881
15	机器操作和组装工人	-1.32	24187	498
16	其他手工行业工人(食品加工、家具、纺织等)	-1.44	20766	476
17	金属、机械行业工人	-1.68	25610	791
18	精密、手工和印刷行业工人	-1.94	23703	114
19	农林牧渔业从业人员	-2.40	17775	6436
20	销售和服务业基础工作	-2.85	21815	44
21	固定设备操作人员	-2.90	27163	174
22	采矿、建筑、制造、运输业劳力	-3.60	24156	48
23	冶炼和建筑业工人	-3.66	23651	635

为了验证职业内在价值度量指标的稳健性,本文还进行了如下分析。CFPS 问卷询问了受访者对工作的主观满意度^①,本文将该问题按式(1)中的设定进行回归,得到了每种职业在主观满意度得分方面的固定效应,并与表 4 中的内在价值指标进行对比。图 2 的散点图显示,这两个指标存在显著的正相关关系,相关系数达 0.53,并在 1%水平上显著。由于受访者对工作满意度的回答是一个包括了职业内在价值和收入等各方面特质的综合指标,与本文所希望衡量的“职业带给人的货币收入外的其他福利”存在差别,本文在后续的分析中将使用职业内在价值指标作为核心变量。

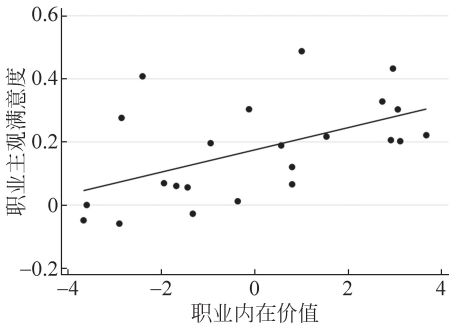


图 2 受访者对工作的主观满意度与职业内在价值间关系

① 问题为,您对目前工作的整体有多满意?选项为 1~5 的量表,非常不满意-非常满意。

2.4 其他变量的描述性统计

后文分析中用到的其他变量的描述性统计结果如表 5 所示。其中,父辈受教育水平从 1~5 分别代表文盲/半文盲、小学、初中、高中、本专科及以上。子辈性别为男性取 1,否则取 0。子辈受教育年限定义为子辈取得的最高学历对应的标准教育年限。如果父辈和子辈按照 ISCO—88 两位代码的职业分类相同,则父辈子辈是否同一职业的变量取 1,否则取 0。受访家户所在省份为北京市、天津市、河北省、辽宁省、上海市、江苏省、浙江省、福建省、山东省、广东省、海南省时,沿海省份取 1,否则取 0。父母一方为农业户口时,农业户口取 1,否则取 0。

表 5 变量的描述性统计

变量名	观测值	均值	方差	最小值	中位数	最大值
父辈收入对数值	14596	9.754	0.379	8.480	9.732	11.51
父辈受教育水平	14596	2.403	1.084	1	2	5
子辈性别	14596	0.499	0.500	0	0	1
子辈是否独生子女	14596	0.0837	0.277	0	0	1
子辈受教育年限	14596	8.675	4.438	0	9	22
父辈子辈是否同一职业	14596	0.428	0.495	0	0	1
沿海省份	14596	0.367	0.482	0	0	1
农业户口	14596	0.856	0.351	0	1	1

3 研究发现

3.1 基本发现

本小节通过散点图和回归分析验证假说 1。图 3 首先通过分仓散点图 (Binned Scatterplot) 展示了父辈收入与子辈职业内在价值间的关系,可以看出二者存在高度的正相关。

接下来,我们通过如下的回归方程考察个体职业的内在价值与其父辈收入的关系:

$$IQ_i = \beta_0 + \beta_1 \ln IC_i + \varepsilon_i \tag{2}$$

式中, IQ_i 为个体 i 所从事职业的内在价值, IC_i 为其父辈收入。在全样本回归中,估计系数为 1.86,且在 1%置信水平下显著。这些结果证实了父辈收入越高,则其子辈选择职业的内在价值也将越高的猜想,与假说 1 吻合。

为了确认假说 1 的主要发现并非被具有某一人口学特征的样本所驱动,我

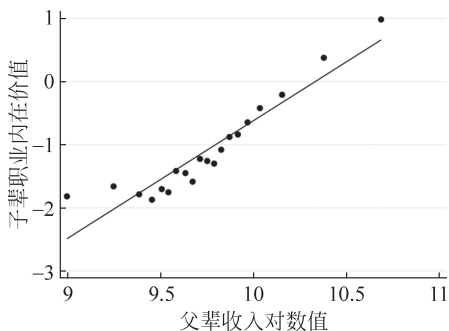


图 3 子辈职业内在价值与父辈收入的关系

们按照子辈性别、子辈数量、家户所在省份、家户户口类型及父辈最高受教育水平等人口学特征对样本进行分类,并将在每一个类别内子辈职业内在价值对父辈收入对数值的回归系数和置信区间展示在图 4 中。可以看出,尽管子辈职业内在价值与父辈收入之间的关系在各组之间存在一定程度的异质性,但全部回归系数均在 1% 水平上显著,这进一步说明了假说 1 存在的普遍性。

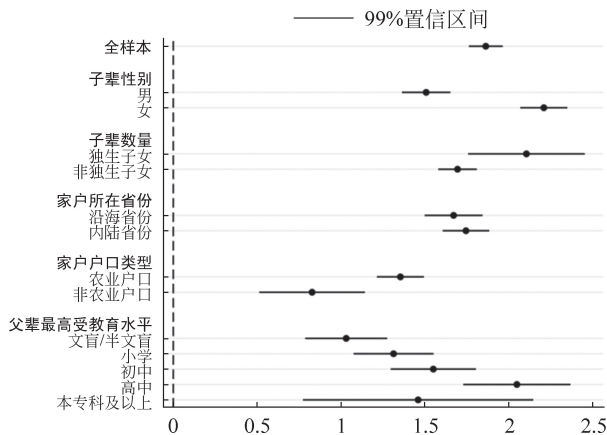


图 4 子辈职业内在价值对父辈收入回归系数——按人口学特征分类展示

3.2 稳健性检验和机制说明

本小节通过一系列的检验说明父辈收入对子辈所选择职业内在价值的正向影响是稳健的,且这一影响主要通过本文理论分析部分所阐述的渠道发挥作用。

3.2.1 排除收入代际传递的影响

上文表 4 中数据显示,整体而言,内在价值更高的职业,平均收入也更高。它们的具体关系如图 5(a) 所示。可以看到,二者呈显著的正相关关系(相关系

数 0.76, 1% 水平显著)。因此, 本文基准回归得到的父辈收入对子辈职业内在价值的正向影响, 可能只是由于职业内在价值与收入高度正相关, 而基准回归的结果仅仅度量了传统的收入代际传递性。

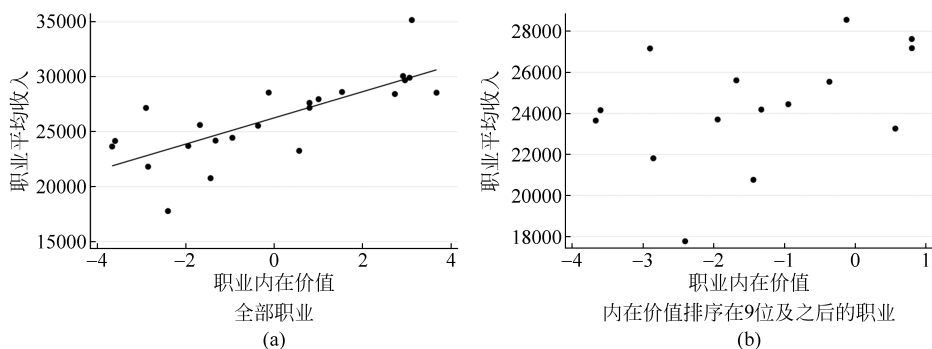


图5 职业平均收入与内在价值间关系

仔细观察图 5(a) 可以发现, 各种职业其内在价值与收入之间的正相关关系主要是由内在价值排序较高的那些职业所驱动的。图 5(b) 截取了内在价值排序在第 9 位及之后的职业, 重新展示其平均收入和内在价值。可以看出, 两者的正相关性基本消失(相关关系的统计显著性大于 0.1)。在这部分样本中, 通过收入的代际传递所产生的影响较小。

接下来, 我们使用子辈在内在价值排序第 9 位及之后职业的样本, 对主回归分析的结果进行稳健性检验。如表 6 第(1)列所示, 子辈职业内在价值对父辈收入对数值的回归系数有所下降, 为 0.873, 但仍然在 1% 统计水平下显著, 这说明在尽可能排除收入代际传递的影响后, 依然存在父辈收入越高, 则子辈选择职业内在价值越高的现象。换言之, 职业内在价值确实是区别于职业收入的独立变量, 度量了职业特质的不同侧面。

3.2.2 排除国有部门的影响

一般而言, 父辈收入越高, 则其社会经济地位相对越高, 而这意味着其拥有更多的权力和资源, 并有能力为子女安排工作。若父辈通过为子辈安排工作的方式影响其职业选择, 且父辈为子辈安排的工作又恰好是内在价值较高的工作, 那么基准回归的结果将受到较大影响。此外, 由于 CFPS 问卷未询问受访者获得该工作的方式, 本文无法通过直接在计算职业选择弹性时控制相关变量的方式排除该渠道的影响。Jia et al. (2021) 指出, 政府工作人员的子女更容易成为企业家。韩雷等(2016)的研究发现, 中国国有部门存在明显的代际传递现象, 父辈为国有部门雇员的子女更有可能获得体制内就业机会。考虑到非国有部门一般面临较强的市场竞争, 招收的“关系户”比例相对较低, 本文使用子辈

表 6 稳健性检验

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	排除收入代际 传递	排除国有部门	20 世纪 80 年代样本	20 世纪 70 年代样本	20 世纪 60 年代	控制子辈 教育	控制父辈 职业	控制子辈 可能收入	工具变量	父辈收入 排序
父辈收入对数值	0.873 ^{***} (0.028)	1.692 ^{***} (0.122)	2.146 ^{***} (0.058)	1.668 ^{***} (0.058)	0.975 ^{***} (0.173)	0.645 ^{***} (0.039)	0.427 ^{***} (0.037)	0.622 ^{***} (0.038)	2.444 ^{***} (0.057)	
子辈受教育年限						0.217 ^{***} (0.003)	0.160 ^{***} (0.003)	0.301 ^{***} (0.009)		
父辈子辈是否同一 职业							-1.370 ^{***} (0.027)	-1.408 ^{***} (0.027)		0.024 ^{***} (0.001)
父辈收入排序分位数										
子辈在各职业潜在收入								是		
调整 R ² 值	0.074	0.117	0.154	0.111	0.053	0.325	0.425	0.446	0.121	0.124
样本量	12340	1446	7472	6571	553	14596	14596	14596	14596	14596

注：括号内为标准误，* 代表 $p<0.10$ ，** 代表 $p<0.05$ ，*** 代表 $p<0.01$ 。

在非国有部门工作的样本进行回归^①。表6第(2)列结果显示,对于全部非国有样本而言,将子辈职业内在价值对父辈收入对数值回归后得到的系数基本保持不变。这一证据在一定程度上削弱了父辈为子辈直接安排工作这一渠道的影响。

此外,在衡量内在价值时,我们只排除了受访者汇报的个人收入的影响,但未排除职业可能存在的灰色收入的影响。由于CFPS问卷中并没有对灰色收入变量的直接度量,我们将受访者工作单位是否为国有部门作为存在灰色收入的代理变量,在式(1)中控制这一变量后进行回归中。结果显示,新得到的一组职业内在价值与之前相比几乎没有变化。

3.2.3 排除“包分配”政策的影响

本文样本的子辈出生年代覆盖了自20世纪60年代至20世纪80年代的区间。值得注意的是,在计划经济及改革开放初期,由于大学毕业生“包分配”等政策的影响,个体选择职业的自由是受限的。由于本文约70%的样本为初中及以下学历,受“包分配”政策的影响应该并不严重。

此外,对相关政策的回顾可以发现1985年公布的《中共中央关于教育体制改革的决定》宣布了“包分配”制度改革的开始。同时,1999年公布的《面向21世纪教育振兴行动计划》要求从2000年开始,结束计划、分配、派遣,转向以市场导向为原则的就业目标。因此,分年代来看,1980年及之后出生的个体大部分于2000年之后就业,此时“包分配”政策已完全取消。因此,本文按照子辈出生年份为20世纪80年代、20世纪70年代、20世纪60年代将样本分为三类,分别将子辈职业内在价值对父辈收入对数值的回归结果汇报在表6第(3)至(5)列中。可以发现,三个回归系数均在1%水平上显著。在排除“包分配”政策影响后,20世纪80年代出生的人群中依然存在父辈收入越高,子辈选择职业的内在于价值越高的现象,且回归系数更大。这一结果说明,“包分配”政策对基准回归结果稳健性的影响有限。

3.2.4 控制子辈受教育程度

有关代际流动的理论文献指出,父辈可以通过对子辈进行人力资本投资从而而影响其受教育程度(Becker and Tomes, 1979, 1986),而不同的教育程度对应的职业选择范围也存在很大差异。换句话说,父辈对子辈职业选择的影响,可能来源于子辈的教育水平这一渠道。为了控制这一渠道的影响,我们在基准回归中增加了子辈教育水平作为控制变量。表6第(6)列的回归结果显示,尽管

^① CFPS 问卷中询问,您现在主要工作的机构属于以下哪一类? 本文将政府部门/党政机关/人民团体/军队/国有/集体事业单位/院/科研院所/国有企业/国有控股企业定义为国有部门,其余机构定义为非国有部门。

系数有所下降,但仍在1%统计水平下显著。这说明即便是控制了子辈教育水平,也存在父辈收入越高、子辈所从事职业内在价值越高的现象。

3.2.5 控制父辈与子辈是否为同一职业

有文献指出,父辈可以通过影响、塑造子辈的偏好并进而影响其职业选择(Doepke and Zilibotti, 2008, 2017; Lo Bello and Morchio, 2022)。由于子辈的偏好难以被直接度量,本文将父辈和子辈是否从事同一职业作为父辈影响子辈职业偏好的代理变量,在基准回归中加以控制(同时也控制了子辈的受教育水平)。表6第(7)列的回归结果显示,在控制子辈受教育程度和子辈是否与父辈为同一职业之后,父辈收入影响子辈职业内在价值的回归系数依然显著。

3.2.6 控制子辈在各职业的可能收入

另一个可能的担忧是,父辈可能通过影响子辈在不同职业的可能收入,进而影响其职业选择。例如,有文献表明,来自社会经济地位更高家庭的子辈,拥有更广泛且层级更高的社交网络(Kramarz and Skans, 2014),或是有机会发展出更好的社交技巧,并进而帮助其在劳动力市场获得更好的表现(Deming, 2017)。对一个人而言,如果从事不同的职业,会具有不同的收入水平。如果富有家庭的孩子,由于其拥有更好的教育和社交网络,并因此而刚好在那些内在价值更高的职业有更高的可能收入,那么他们的职业选择就并非出于对内在价值的考量,而仅仅是出于获得更高收入的动机。换句话说,一个人在各个职业的“可能收入”成为遗漏变量,将影响我们估计结果。

为了尽可能控制这一影响,本文采取的方法是先估计一个收入决定方程,得到“可能收入”的预测值,然后在基准回归中控制这一预测收入。收入决定方程如下:

$$\ln e_{ij} = \alpha_j \ln IC_i + \alpha_j X_i + \delta_j + \varepsilon_{ij} \quad (3)$$

式中, i 表示个体, j 表示职业,被解释变量 e_{ij} 为个体 i 在职业 j 的可能收入。控制变量中, IC_i 为 i 父辈的收入, X_i 为一系列协变量,包括受教育年限、年龄、性别和户口类型, δ_j 为职业固定效应, ε_{ij} 为残差项。在为23个职业均估计出相应系数后,我们可以对个体在从事不同职业时可能得到的收入进行预测。随后,我们在式(2)的基准回归中控制可能收入的预测值,结果如表6第(8)列所示。可以看出,父辈收入提高,子辈选择高内在价值职业的现象依然存在。这说明即便排除子辈在不同职业可能收入的影响,基准回归结果仍然稳健。

3.2.7 减弱父辈收入所受生命周期偏差的影响

由于文中所用的父辈收入为调查收入,并非全生命周期收入,因此其受到

生命周期偏误的影响(Jenkins, 1987)。在收入变量构建的部分,本文基于Nyblom and Stuhler(2016)的研究,删除了在2010年接受CFPS基线调查时子辈年龄小于22岁或父辈年龄大于64岁的样本,基准回归使用的是父辈收入处于相对稳定阶段的样本。

依据Gong et al. (2012)所述,使用教育水平作为收入的工具变量并考察代际流动性是文献解决生命周期偏误的惯常做法。因此,本文还尝试使用父辈的平均受教育年限作为父辈收入的工具变量,考察父辈收入对子辈职业内在价值的影响。如表6第(9)列所示,工具变量回归的结果依然正向显著。此外,工具变量一阶段回归的F值为13000,不存在弱工具变量问题。

此外,Nyblom and Stuhler(2017)指出,当使用父辈和子辈的收入排序分位数进行回归时,得到的代际收入弹性受全生命周期收入偏差影响最小。因此,本文将父辈收入分为0至100的100个分位,将此排序作为父辈终生收入的代理变量,并探究其对子辈职业内在价值的影响。如表6第(10)列所示,父辈收入排序的系数仍正向显著。

3.2.8 估算职业选择弹性

考虑到本文研究的对象是个体的职业选择,接下来我们通过Mlogit (Multinomial Logit)模型估算父辈收入对子辈选择某个职业的影响——也就是职业选择对父辈收入的弹性,然后再通过不同职业的内在价值和该弹性的结合来呈现支持假说1的证据。换句话说,我们将前面的子辈职业内在价值对父辈收入的回归分析分解成两个步骤来呈现,以便更好地理解职业选择的影响因素。

具体而言,在Mlogit回归中,被解释变量为子辈所选择的职业,核心解释变量为其父辈的收入。根据Mlogit回归结果,我们可以进一步计算出当父辈收入每提高1%时,子辈选择某个职业的概率所提高的百分比,也就是职业选择弹性,其数学表达式为 $\partial \ln P(\text{Occupation}_i = j) / \partial \ln \text{Income_Parents}$ 。式中, $P(\text{Occupation}_i = j)$ 为子辈*i*选择职业*j*的无条件概率, Income_Parents 为父辈的收入。

表7展示了23个职业选择弹性的估计值,分布在-1.49至2.91之间。弹性最低的职业为农林牧渔业从业人员,弹性最高的为物理、数学和工程科学专家。可以看出,对于那些出生在富有家庭的孩子来说,他们更有可能选择物理、数学和工程科学专家、其他技术人员(金融、商业等)、其他专家(商业、法律等)等职业,更不可能选择农林牧渔业从业人员、冶炼和建筑业工人等职业,这些发现符合常识。

表 7 职业选择弹性的估算结果

排序	职业名称	职业选择弹性
1	物理、数学和工程科学专家	2.91
2	其他技术人员(金融、商业等)	2.45
3	其他专家(商业、法律等)	2.31
4	办公职员	2.31
5	物理和工程科学技术人员	2.15
6	生命科学和健康专家	1.90
7	公司管理者	1.75
8	生命科学和健康技术人员	1.72
9	高级官员	1.62
10	教师	1.61
11	固定设备操作人员	1.50
12	采矿、建筑、制造、运输业劳力	1.46
13	模特、销售员和讲解员	1.23
14	消费者服务职员	1.16
15	个人服务类工作人员	1.05
16	金属、机械行业工人	0.86
17	精密、手工和印刷行业工人	0.81
18	机器操作和组装工人	0.61
19	司机	0.57
20	其他手工行业工人(食品加工、家具、纺织等)	0.03
21	销售和服务业基础工作	0.02
22	冶炼和建筑业工人	-0.12
23	农林牧渔业从业人员	-1.49

在估算出职业选择弹性的基础上,图 6 展示了职业内在价值指标与职业选

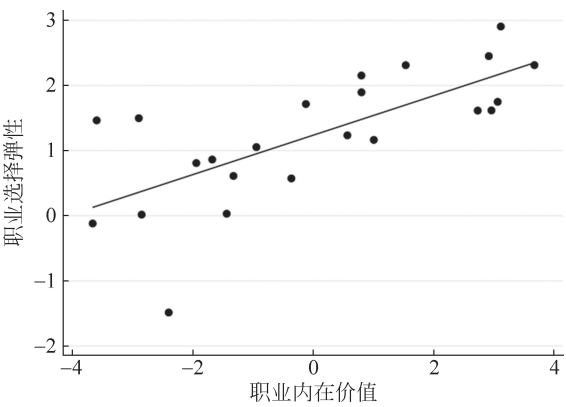


图 6 职业选择弹性与内在价值间关系

择弹性的散点图。可以看出,这两个变量之间呈现正相关关系。其相关系数高达 0.71,且在 1%水平下显著。简单 OLS 回归的结果表明,职业内在价值可以解释职业选择弹性方差的 50.7%。这些结果说明,那些更富有家庭的孩子有更大概率选择的职业,也恰好是那些内在价值更高的职业。换句话说,更富有家庭的孩子,有更大可能性选择高内在价值的职业。

3.3 异质性分析

理论分析表明,贫穷家庭的子辈效用函数中职业内在价值所占的权重会较低。在极端情况下,尚能满足基本需求的人,职业内在价值所占的权重甚至可能为零;当收入水平满足人的基本需求后,人们赋予职业内在价值的权重会逐渐增加。根据这一逻辑,父辈收入对子辈所选择的职业的内在价值的影响将会是非线性的,可能存在着门槛效应。从上文中图 3 的分仓散点图中也可以看出,在父辈收入较低的阶段,父辈收入与子辈职业内在价值不相关。在父辈收入超过某一值后,其与子辈职业内在价值的正相关关系开始显现。在本小节中,我们通过门槛回归对父辈收入与子辈职业内在价值之间的非线性关系进行检验。

我们使用的门槛回归模型如下:

$$IQ_i = \beta_0 + \beta_1 \ln IC_i \times I(\ln IC_i \leq \gamma) + \beta_2 \ln IC_i \times I(\ln IC_i > \gamma) + \varepsilon_i \quad (4)$$

式中, IQ_i 为个体 i 所从事职业的内在价值, IC_i 为其父辈收入, γ 为门槛值。 β_1 和 β_2 分别代表父辈收入处于门槛值以下和处于门槛值以上时所对应的父辈收入的回归系数。

回归的结果显示,门槛 γ 的估计值为 9.538,其 95%的置信区间为 9.508 ~ 9.559。在门槛值以下,父辈收入回归系数 β_1 的估计值为 0.181,统计上不显著 ($p > 0.1$);在门槛值以上,父辈收入回归系数 β_2 的估计值为 2.385,在 1%统计水平上显著。门槛回归结果对数据的拟合情况如图 7 所示。我们还构造 LR 统计量对门槛效应进行了检验,其零假设为不存在门槛值。检验得到的 LR 统计

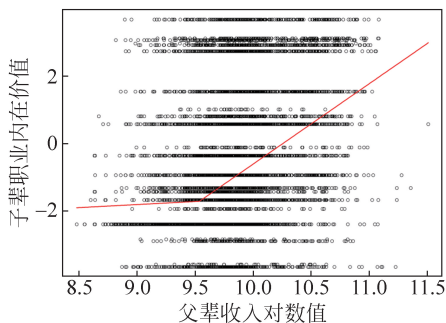


图 7 门槛回归拟合曲线

量为 239.72, 在 1% 水平上拒绝原假设, 证实了门槛效应的存在。这些结果支持假说 2, 即只有当父辈收入越过某一门槛值时, 才会对子辈选择职业的内在工作产生正向影响。

本文还参照稳健性检验中估算职业选择弹性的方式, 将样本按照父辈收入的中位数分为高收入和低收入两组, 分别计算其子辈的职业选择弹性, 并通过散点图考察弹性与职业内在价值间的关系, 结果展示在图 8 中。可以看出, 父辈收入提高导致子辈更可能选择高内在价值工作的现象只存在于高收入群体中, 在低收入群体中则不成立。根据前文的分析, 对于父辈收入较低的个体而言, 其效用函数中赋予职业内在价值的权重较低, 赋予收入的权重则较高, 这可能是导致右图结论不显著的原因。换言之, 在父辈收入越过某一门槛后, 子辈将赋予职业内在价值更高的权重, 并随着父辈收入的提高而选择内在价值更高的工作。

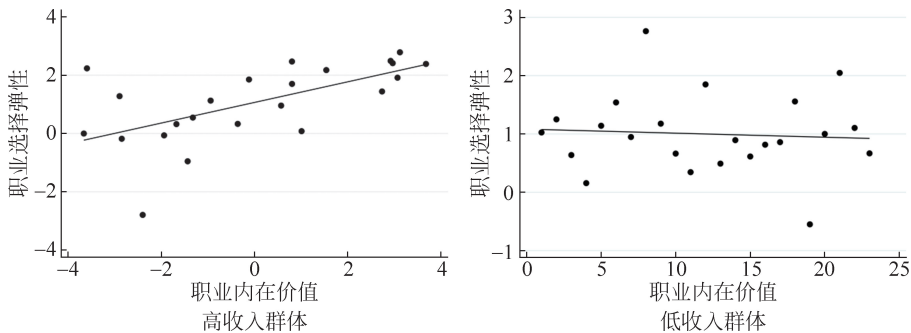


图 8 不同收入群体职业选择弹性与内在价值间关系

4 结论

本文使用 CFPS 和 CGSS 数据, 从职业内在价值的角度考察了职业选择现象中的社会流动性问题。本文首先利用数据中关于工作性质的问题, 从社会、体力、层面、自主控制和安全等 5 个层面, 通过主成分分析法构建了职业的内在工作价值指标, 然后通过实证分析证实了“父辈收入越高, 子辈选择职业的内在工作价值更高”的假说, 且发现这一现象只有当父辈收入越过某一门槛值时才显著存在。

社会流动是经济学中备受关注的话题。关于代际之间经济社会特征的传递, 前沿文献主要集中于对传导机制(如基因等禀赋的继承、人力资本投资、就业机会、迁移、家庭和社会网络等)和传递渠道(如收入、财富、教育、职业、身份地位等)的探讨, 以及对影响代际传递的相关政策(如社会保障、户籍制度、再分

配制度、金融发展、平权行动(affirmative action)进行考察。从传导机制来说,本文的研究属于父辈收入影响子辈职业选择的范畴。从传递渠道来说,大部分研究关注收入和教育,从职业的角度考察社会流动的研究相对较少,关注到职业非货币价值的研究则更为罕见。本文的研究说明,不同职业所具有的内在价值大不相同,其代表了从业者福利水平的巨大差异。父辈除去通过影响子辈的收入和教育等显性特征并进而影响子辈可用货币度量的福利外,还会影响子辈以舒适性、安全性、受尊重程度等职业内在价值为代表的非货币福利。只有将这些特征纳入研究视野,才能更全面地理解代际间经济社会地位的传递。

从影响代际传递的政策来看,现有的研究指出,改革开放以来中国以收入和教育为代表的社会流动性有下降的趋势,这与户籍分割、公共服务不均等因素有关(王学龙和袁易明,2015;Fan et al.,2021)。本文的研究指出,在提供公平的经济活动机会和均等化公共服务赋能弱势群体,并通过再分配等手段直接提高他们收入的同时,政策制订者也应关注其在货币收入以外的其他维度的福利。例如,提升内在价值较低的职业的劳动环境舒适度、凸显其社会价值也是潜在促进社会流动的政策选项。在当前中国经济面临的就业压力巨大、灵活就业群体持续增加的状况下,调整劳动法律制度,对包括劳动保障和社会保险在内的公共服务体系进行相应改革,扩大其覆盖范围,将是提升新就业形态劳动者就业质量的必要举措(李力行和周广肃,2022)。

参考文献

- 陈斌开,陈思宇. 2018. 流动的社会资本——传统宗族文化是否影响移民就业? [J]. 经济研究, 53(3): 35-49.
- Chen B K, Chen S Y. 2018. Flowing social capital: Can traditional clan culture affect migrants' employment in modern society? [J]. *Economic Research Journal*, 53(3): 35-49. (in Chinese)
- 陈雅坤,张皓辰,杨汝岱,等. 2022. 经济机会、代际流动性和共同富裕: 一个文献综述[R]. 北京大学中国经济研究中心讨论稿, No. C2022005.
- Chen Y K, Zhang H C, Yang R D, et al. 2022. Economic opportunity, intergenerational mobility, and common prosperity: A survey[R]. CCER Working Paper Series, No. C2022005. (in Chinese)
- 邓曲恒,王亚柯. 2013. 农民工的工作条件与工资收入: 以补偿性工资差异为视角[J]. 南开经济研究, (6): 134-147.
- Deng Q H, Wang Y K. 2013. Job disamenities and wage of rural migrants in

- China—Based on the analysis of compensating wage differentials [J]. *Nankai Economic Studies*, (6): 134-147. (in Chinese)
- 方福前, 武文琪. 2015. 中国国有与非国有部门职业间工资差异及影响因素的实证研究[J]. *中国工业经济*, (9): 53-68.
- Fang F Q, Wu W Q. 2015. An empirical study on wage differentials and its fluctuations between different occupations in state and non-state departments [J]. *China Industrial Economics*, (9): 53-68. (in Chinese)
- 韩雷, 陈华帅, 刘长庚. 2016. “铁饭碗”可以代代相传吗? ——中国体制内单位就业代际传递的实证研究[J]. *经济学动态*, (8): 61-70.
- Han L, Chen H S, Liu C G. 2016. Can the “Iron Rice Bowl” be passed from generation to generation? —An empirical study on intergenerational transmission of employment within the Chinese state-owned sector [J]. *Economic Perspectives*, (8): 61-70. (in Chinese)
- 纪珽, 潘煜, 林发勤. 2020. 贸易开放对代际间职业流动性的影响——基于中国加入 WTO 的分析[J]. *国际贸易问题*, (9): 1-16.
- Ji T, Pan Y, Lin F Q. 2020. Trade openness and intergenerational occupational mobility—Evidence from China’s WTO accession [J]. *Journal of International Trade*, (9): 1-16. (in Chinese)
- 纪珽, 张国峰. 2021. 代际间职业流动、劳动力配置与中国的劳动生产率[J]. *世界经济*, 44(5): 105-129.
- Ji T, Zhang G F. 2021. Intergenerational occupational mobility, misallocation of talent and labour productivity in China [J]. *The Journal of World Economy*, 44(5): 105-129. (in Chinese)
- 李红阳, 邵敏. 2018. 临时性就业对劳动者工资收入的影响[J]. *财经研究*, 44(1): 113-127.
- Li H Y, Shao M. 2018. The effect of temporary employment on labor wages [J]. *Journal of Finance and Economics*, 44(1): 113-127. (in Chinese)
- 李力行, 周广肃. 2014. 代际传递、社会流动性及其变化趋势——来自收入、职业、教育、政治身份的多角度分析[J]. *浙江社会科学*, (5): 11-22.
- Li L X, Zhou G S. 2014. Intergenerational Transmission and Social Mobility in China: An Analysis of Income, Occupation, Education and Political Status [J]. *Zhejiang Social Sciences*, (5): 11-22. (in Chinese)
- 李力行, 周广肃. 2022. 平台经济下的劳动就业和收入分配: 变化趋势与政策应对[J]. *国际经济评论*, (2): 46-59.
- Li L X, Zhou G S. 2022. Employment and income distribution under the platform

- economy: Trends and policies [J]. *International Economic Review*, (2): 46-59.
(in Chinese)
- 李任玉, 陈悉榕, 甘犁. 2017. 代际流动性趋势及其分解: 增长、排序与离散效应 [J]. *经济研究*, 52(9): 165-181.
- Li R Y, Chen X R, Gan L. 2017. Intergenerational mobility and its decomposition: Growth and structural effects [J]. *Economic Research Journal*, 52(9): 165-181.
(in Chinese)
- 卢盛峰, 陈思霞, 卢洪友. 2012. 家庭背景、职业特征与非工资性收入差距 [J]. *世界经济文汇*, (6): 92-110.
- Lu S F, Chen S X, Lu H Y. 2012. Family backgrounds, occupational characteristics, and non-wage income gaps [J]. *World Economic Papers*, (6): 92-110. (in Chinese)
- 卢盛峰, 陈思霞, 张东杰. 2015. 教育机会、人力资本积累与代际职业流动——基于岳父母/女婿配对数据的实证分析 [J]. *经济学动态*, (2): 19-32.
- Lu S F, Chen S X, Zhang D J. 2015. Educational opportunities, human capital accumulation and intergenerational occupational mobility: An empirical analysis based on the data of parents in law/son-in-law pairs [J]. *Economic Perspectives*, (2): 19-32. (in Chinese)
- 莫怡青, 李力行. 2022. 零工经济对创业的影响——以外卖平台的兴起为例 [J]. *管理世界*, 38(2): 31-45.
- Mo Y Q, Li L X. 2022. Gig economy and entrepreneurship: Evidence from the entry of food delivery platforms [J]. *Journal of Management World*, 38(2): 31-45.
(in Chinese)
- 钱雪亚, 肖青青. 2015. 工作条件、工资补偿与劳动力市场城乡分割测量 [J]. *统计研究*, 32(8): 37-45.
- Qian X Y, Xiao Q Q. 2015. Working condition, compensation and estimation of urban-rural segmentation in labor market [J]. *Statistical Research*, 32(8): 37-45.
(in Chinese)
- 秦雪征, 刘阳阳, 李力行. 2010. 生命的价值及其地区差异: 基于全国人口抽样调查的估计 [J]. *中国工业经济*, (10): 33-43.
- Qin X Z, Liu Y Y, Li L X. 2010. The value of life and its regional difference: Evidence from China inter-census population survey [J]. *China Industrial Economics*, (10): 33-43. (in Chinese)
- 卿石松. 2011. 工作特征对性别工资差距的作用 [J]. *经济评论*, (6): 72-80.
- Qing S S. 2011. The role of job characters on gender wage differentials in urban

- China[J]. *Economic Review*, (6): 72-80. (in Chinese)
- 邵宜航, 张朝阳. 2016. 关系社会资本与代际职业流动[J]. *经济学动态*, (6): 37-49.
- Shao Y H, Zhang C Y. 2016. Relationship social capital and intergenerational career mobility[J]. *Economic Perspectives*, (6): 37-49. (in Chinese)
- 世界银行. 2019. 世界发展报告 2019: 工作性质的变革[R].
- World Bank. 2019. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work [R]. (in Chinese)
- 王学龙, 袁易明. 2015. 中国社会代际流动性之变迁: 趋势与原因[J]. *经济研究*, 50(9): 58-71.
- Wang X L, Yuan Y M. 2015. The social mobility of Chinese society: Trends and causes[J]. *Economic Research Journal*, 50(9): 58-71. (in Chinese)
- 许龙, 高素英, 刘宏波, 等. 2017. 中国情境下员工幸福感的多层面模型[J]. *心理科学进展*, 25(12): 2179-2191.
- Xu L, Gao S Y, Liu H B, et al. 2017. Employee well-being in Chinese context: A multilevel model[J]. *Advances in Psychological Science*, 25(12): 2179-2191. (in Chinese)
- 张国胜, 陈瑛, 徐琛, 等. 2018. 生命价值、职业伤害成本低估与安全事故[J]. *经济研究*, 53(9): 182-198.
- Zhang G S, Chen Y, Xu C, et al. 2018. Value of statistical life, undervalued cost of occupational injuries and production accidents[J]. *Economic Research Journal*, 53(9): 182-198. (in Chinese)
- 赵颖. 2017. 中国劳动者的风险偏好与职业选择[J]. *经济学动态*, (1): 62-76.
- Zhao Y. 2017. The risk preferences and career choices of Chinese workers[J]. *Economic Perspectives*, (1): 62-76. (in Chinese)
- 周兴, 张鹏. 2015. 代际间的职业流动与收入流动——来自中国城乡家庭的经验研究[J]. *经济学(季刊)*, 14(1): 351-372.
- Zhou X, Zhang P. 2015. Intergenerational occupational mobility and intergenerational income mobility: An empirical research about urban and rural families in China[J]. *China Economic Quarterly*, 14(1): 351-372. (in Chinese)
- Banker S, Bhanot S P, Deshpande A. 2020. Poverty identity and preference for challenge: Evidence from the U. S. and India[J]. *Journal of Economic Psychology*, 76: 102214.
- Becker G S, Tomes N. 1979. An equilibrium theory of the distribution of income and intergenerational mobility[J]. *Journal of Political Economy*, 87(6): 1153-1189.

- Becker G S, Tomes N. 1986. Human capital and the rise and fall of families [J]. *Journal of Labor Economics*, 4(3, Part 2): S1-S39.
- Bell A, Chetty R, Jaravel X, et al. 2019. Who becomes an inventor in America? The importance of exposure to innovation[J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(2): 647-713.
- Black S E, Devereux P J. 2011. Recent developments in intergenerational mobility [M]//Card D, Ashenfelter O. *Handbook of labor economics*. North Holland: Elsevier, 4: 1487-1541.
- Boar C, Lashkari D. 2021. Occupational choice and the intergenerational mobility of welfare[R]. NBER Working Paper, No. 29381.
- Bui Q. 2017-02-09. A secret of many urban 20-somethings: Their parents help with the rent[N]. The New York Times.
- Chetty R, Hendren N, Kline P, et al. 2014. Where is the land of opportunity? The geography of intergenerational mobility in the United States[J]. *Quarterly Journal of Economics*, 129(4): 1553-1623.
- Deming D J. 2017. The growing importance of social skills in the labor market[J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(4): 1593-1640.
- Doepke M, Zilibotti F. 2008. Occupational choice and the spirit of capitalism[J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 123(2): 747-793.
- Doepke M, Zilibotti F. 2017. Parenting with style: Altruism and paternalism in intergenerational preference transmission[J]. *Econometrica*, 85(5): 1331-1371.
- Fan Y, Yi J J, Zhang J S. 2021. Rising intergenerational income persistence in China [J]. *American Economic Journal: Economic Policy*, 13(1): 202-230.
- Gong H, Leigh A, Meng X. 2012. Intergenerational income mobility in urban China[J]. *Review of Income and Wealth*, 58(3): 481-503.
- Green F. 2006. *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy* [M]. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Haider S, Solon G. 2006. Life-cycle variation in the association between current and lifetime earnings[J]. *American Economic Review*, 96(4): 1308-1320.
- He H R, Neumark D, Weng Q. 2021. Do workers value flexible jobs? A field experiment [J]. *Journal of Labor Economics*, 39(3): 709-738.
- Jenkins S. 1987. Snapshots versus movies: 'Lifecycle biases' and the estimation of intergenerational earnings inheritance [J]. *European Economic Review*, 31(5): 1149-1158.
- Jia R X, Lan X H, Padró I Miquel G. 2021. Doing business in China: Parental

- background and government intervention determine who owns business[J]. *Journal of Development Economics*, 151: 102670.
- Kalleberg A L. 2016. Good jobs, bad jobs[M]//Edgell S, Gottfried H, Granter E. The Sage handbook of the sociology of work and employment. London: Sage Publications: 129-147.
- Karasek R A Jr. 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign [J]. *Administrative Science Quarterly*, 24 (2): 285-308.
- Katz L F, Autor D H. 1999. Changes in the wage structure and earnings inequality [M]//Ashenfelter O C, Card D. Handbook of Labor Economics. North Holland: Elsevier, 3: 1463-1555.
- Kramarz F, Skans O N. 2014. When strong ties are strong: Networks and youth labour market entry[J]. *The Review of Economic Studies*, 81(3): 1164-1200.
- Lawrance E C. 1991. Poverty and the rate of time preference: Evidence from panel data [J]. *Journal of Political Economy*, 99(1): 54-77.
- Lo Bello S, Morchio I. 2022. Like father, like son: Occupational choice, intergenerational persistence and misallocation[J]. *Quantitative Economics*, 13(2): 629-679.
- Luo M, Mongey S. 2019. Assets and job choice: Student debt, wages and amenities [R]. NBER Working Paper, No. 25801.
- Mas A, Pallais A. 2017. Valuing alternative work arrangements[J]. *American Economic Review*, 107(12): 3722-3759.
- Maslow A H. 1943. A theory of human motivation[J]. *Psychological Review*, 50(4): 370-396.
- Maslow A H. 1954. The instinctoid nature of basic needs[J]. *Journal of Personality*, 22(3): 326-347.
- Mazumder B. 2005. Fortunate sons: New estimates of intergenerational mobility in the United States using social security earnings data[J]. *The Review of Economics and Statistics*, 87(2): 235-255.
- Morgan A C, Laberge N, Larremore D B, et al. 2022. Socioeconomic roots of academic faculty[J]. *Nature Human Behaviour*, 6: 1625-1633.
- Nyblom M, Stuhler J. 2016. Heterogeneous income profiles and lifecycle bias in intergenerational mobility estimation[J]. *Journal of Human Resources*, 51(1): 239-268.
- Nyblom M, Stuhler J. 2017. Biases in standard measures of intergenerational income

- dependence[J]. *Journal of Human Resources*, 52(3): 800-825.
- Ros M, Schwartz S H, Surkiss S. 1999. Basic individual values, work values, and the meaning of work[J]. *Applied Psychology*, 48(1): 49-71.
- Rosen S. 1986. The theory of equalizing differences[M]//Ashenfelter O C, Layard R. *Handbook of labor economics*. North Holland: Elsevier, 1: 641-692.
- Schultz R, Stansbury A. 2022. Socioeconomic diversity of economics PhDs [R]. Working Paper Series WP22-4.
- Solon G. 1989. Biases in the estimation of intergenerational earnings correlations[J]. *Review of Economics and Statistics*, 71(1): 172-174.
- Solon G. 1999. Intergenerational mobility in the labor market[M]//Ashenfelter O C, Card D. *Handbook of labor economics*. North Holland: Elsevier, 3: 1761-1800.
- Sorkin I. 2018. Ranking firms using revealed preference[J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(3): 1331-1393.
- Spreitzer G M, Cameron L, Garrett L. 2017. Alternative work arrangements: Two images of the new world of work [J]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1): 473-499.
- Sussman A L. 2017. Can only rich kids afford to work in the art world? [Z]. Artsy.
- Taber C, Vejlin R. 2020. Estimation of a roy/search/compensating differential model of the labor market[J]. *Econometrica*, 88(3): 1031-1069.
- Tay L, Diener E. 2011. Needs and subjective well-being around the world[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2): 354-365.
- Viscusi W K, Aldy J E. 2003. The value of a statistical life: A critical review of market estimates throughout the world[J]. *Journal of Risk and Uncertainty*, 27(1): 5-76.

Occupational Choice, Occupational Intrinsic Qualities and the Intergenerational Mobility of Welfare

Boxian Wang¹ Lixing Li¹ Zhuo Nie²

(1. National School of Development, Peking University;

2. School of International Trade and Economics, University of International Business and Economics)

Abstract Non-pecuniary aspects, also known as intrinsic qualities of occupations, are important factors reflecting job qualities and are closely related to individual welfare. This paper uses data from the China Family Panel Studies and Chinese General Social Survey to construct indicators that measure the intrinsic qualities of occupations from five

aspects: society, physics, intelligence, autonomy, and safety. It is found that the higher the parental income is, the higher the intrinsic qualities of their children's occupations are. Further analysis shows that there is a significant positive impact on the children's occupations' intrinsic qualities only when the parental income is above a certain threshold. These findings indicate that, in addition to influencing the explicit characteristics such as income and education of the children and thus affecting the welfare measured in monetary terms, parents also affect their children's non-monetary welfare, represented by the intrinsic qualities of occupations such as comfort, safety, and respect. Hence, traditional intergenerational mobility coefficients of income may overestimate social mobility. Incorporating the intrinsic qualities of occupations into the research scope of intergenerational mobility is of great importance for a comprehensive understanding of social mobility issues.

JEL Classification J24, J62, P46