

中国公众能容忍的职业间收入差距有多大？

刘欣 田芊^{*1}

【内容提要】：本文据 2008 年上海家庭生活调查资料，通过对不同职业的实际收入、从业者所期望的公平收入、公众所估计的实际收入和所认可的公平收入的比较分析，呈现了公众对职业间收入差距的容忍度，揭示了职业公平收入的合法性基础。研究表明，收入不公平感是不同职业的从业者所共有的感受，它除了与客观收入差距有关外，还与公众对不同职业实际收入的认知偏差有关。公众所能容忍的最低职业收入与最高职业收入的比大约为 1:10 到 1:13 之间，大体上反映了城市职业间公平收入的最大差距。以人力资本、专业技术为基础的职业，其从业者获得更高收入的期望具有合法性；而以公共权力和经济资产为基础的职业，其从业者获得更高收入的期望，则缺乏社会共识的支持。

【关键词】：职业 收入差距 分配公平感 公平原则 合法性

当前中国的收入差距与收入公平，引起了公众和管理者的高度关注。据中国社会科学院发布的《社会蓝皮书：2014 年中国社会形势分析与预测》，2000 年以来，在城市居民最关注的社会问题中，贫富分化、社会公平的受关注程度逐年上升，至 2013 年首次升至第一位，关注率达 38.6%。因此，收入公平问题，无疑是当前中国社会最重要的民生问题之一。

在现代社会里，职业既是人们的主要社会身份，也是人们籍以获得收入的主要途径。职业间收入差距是个人间收入差距的主要构成部分。因此，职业间收入差距是否公平是收入分配公平状况的主要衡量维度。尽管学界关于分配公平感的研究不断涌现；然而，对职业间收入差距公平性的探讨，在国内已有的研究中却不多见。

一些学者对公众所能容忍的职业间收入差距进行了估计。比如，吴晓刚、李骏对 2005 年“中国综合社会调查”资料的分析发现，在农民、农民工、工厂一般工人、大学教授、省部级以上官员、大型企业董事长总经理这七类职业中，公众认为农民的应得收入最低，为 778 元/月，而大型企业董事长总经理的应得收入最高，为 22894 元/月；据此推算出公众所能容忍的最高收入是最低收入的大约 30 倍^[1]。李路路等（2012）据 2005、2006、2008 年度的“中国综合社会调查”资料则发现，2005 年，公众所能容忍的最高收入（大型企业董事长总经理的收入）为最低收入（工厂一般工人的收入）的 11.4 倍，而 2008 年，这一倍数为 9.5^[2]。这些研究发现为我们的进一步研究提供了基础。

然而，已有的关于职业间收入差距公平性的研究，尚未涉及对不同职业的实际收入、如从业者所期望的公平收入、公众所估计的实际收入和所认可的公平收入的比较分析。我们认为，通过这样的比较分析，不但能更深入的了解公众对职业间收入差距的容忍度，还能进一步揭示职业公平收入的合法性基础。本研究试图据 2008 年上海家庭生活调查资料，对两个方面的问题进行初步探索：其一，公众对职业间收入差距的容忍度有多大；其二，职业公平收入的合法性基础是什么。在此基础上，我们还将简要讨论研究发现的政策含义。

¹ 刘欣，复旦大学社会学系教授 200433

田芊，复旦大学心理学系教师 200433

本文为国家社会科学基金重大项目“现代社会信任模式与机制的研究”（项目号：11&ZD149）阶段性成果。

² [1] 怀默霆：《中国民众如何看待当前的社会不平等》，（北京）《社会学研究》2009 年第 1 期；李骏、吴晓刚：《收入不平等与公平分配：对转型时期中国城镇居民公平观的一项实证分析》，（北京）《中国社会科学》2012 年第 3 期。

³ [2] 李路路、唐丽娜、秦广强：《“患不均，更患不公”——转型期的“公平感”与“冲突感”》，（北京）《中国人民大学学报》2012 年第 4 期。

一、收入差距与收入公平

“收入差距”所描述的是社会主体间收入不均等分配的客观状况。收入主体既可以是宏观层次上的，比如职业、阶层等，也可以是微观个体层次上的。本研究关注的是职业收入。“收入公平”指的是一定社会的成员据作为该社会共识的正义原则，对收入分配状况的正当性所作出的判断，它体现为社会成员对自我、他人、社会整体的收入分配状况的公平感。作为既定社会共识的正义原则，常常是建立在该社会的历史文化传统、价值观念基础之上的，因而是广为认可并具有合法性的^[3]⁴。社会成员所评判的对象，同样可以在宏观和微观层次上加以区分，比如可以评判某种职业的收入是否公平，也可以评判一个人在从事某种职业时的所得是否公平。值得注意的是，同一种职业，因从业者不同，社会所给予的公平收入的期望也会有所不同。但这种不同，并不是职业本身所导致的，而是因从业者的年资、教育水平等因素所导致的。职业本身的因素和从业者个体的因素所导致的社会对其公平收入期望的差异，是可通过适当的方法分解开来的^[4]⁵。

由于收入公平所指的是一定社会的成员据该社会所共享的公正原则对收入差距正当性的评判，因此，收入差距本身并不意味着收入不公平。一些职业间的收入差距可能比较大，但只要这种差距与既定社会的基本共识相一致，它就具有合法性而获容忍；相反，它就有可能是不公平的。从这个意义上讲，据收入基尼系数来判断收入分配是否公平，忽视了社会成员所共享的正义原则和自身的感受，它不是对收入公平状况的直接测量。

既然评判收入差距是否公平的原则与既定社会的历史文化传统、价值观念相联系，那么，在不同的社会里，衡量收入差距是否公平的标准就有可能不同。然而，一个社会的居于主导地位的公正原则是什么，并不能从先验观念中推导而来，而是要从社会成员的现实观念中归纳而来。本研究通过对调查资料的归纳分析，探讨公众所能容忍的职业间收入差距有多大。

二、资料与方法

本研究所使用的数据来自上海社会科学院社会学研究所与复旦大学社会学系于2008年开展的“上海居民生活状况调查”。调查采用多阶段PPS随机抽样，入户面访，样本量1604。调查收集了农民工、体力工人、技术工人等10种职业的月实际收入、从业者自我期望的公平收入、公众所估计的实际收入和所认可的公平收入。由于样本没有抽中10种职业中的区县长，我们无法据调查资料获得区县长的实际收入和自我期望的公平收入，因此，本文只对其中的9种职业的资料进行分析。

调查询问了每位被访人上个月个人的总收入是多少，应得的公平收入是多少。我们把1604位受调查者中属于上述9种职业的，分别挑选出来，再根据他们报告的个人月总收入、应得公平收入，计算了每种职业的实际收入的中位值、从业者自我期望的公平收入的中位值。调查还询问了每位被访人所估计的上述职业的从业者的月实际收入和应得公平收入。我们以全部样本对每类职业所估计的实际收入的中位值，作为公众估计的实际收入；以全部样本对每类职业所认可的应得收入的中位值，作为该职业的具有合法性的公平收入。

我们借鉴Headey^[5]⁶（1991）所使用的方法来分析资料。他比较了实际收入、公众估计的实际收入、合法性收入，但未考

⁴ [3]Wegener, Bernd and Stefan Liebig. 1995. “Dominant Ideologies and the Variation of Distributive Justice Norms.” in James R. Kluegel and David S. Mason, eds., *Social Justice and Political Change*. New York: Walter de Gruyter, S., pp. 239-259; Wegener, Bernd. 1991. “Relative Deprivation and Social Mobility: Structural Constraints on Distributive Justice Judgments,” *European Sociological Review*, vol. 7, no. 1, pp. 3-18; 刘欣、胡安宁：《中国公众的收入公平感：一种新制度主义的解释》，（上海）《社会》2016年第4期。

⁵ [4]可使用多层次模型分解职业本身的因素和从业者个体的因素所导致的社会认可的公平收入的差异，而这种方法，在数据资料上要求有一定数量的职业种类，同时每一职业种类有足够的从业者个体。但本研究所使用的数据无法满足。

⁶ [5]Headey, Bruce. 1991 “. Distributive Justice and Occupational Incomes: Perspective of Justice Determine Perceptions of Fact.” *The British Journal of Sociology*, Vol. 42, No. 4: 581-596.

考虑从业者自己所期望的公平收入。此外，我们据职业地位的资源基础，把9种职业分成了以人力资本为基础的职业（农民工、体力工人、技术工人）、以专业技术为基础的职业（工程师、大学教授）、以公共权力为基础的职业（一般公务员、国企老总）和以私有经济资产为基础的职业（私企老板、外企总经理）。通过比较这四类职业间的收入差距，我们可以对公平收入的合法性基础有更深入的认识。

**表1 不同职业的实际收入、自我期望的公平收入、
公众估计的实际收入以及公众认可的公平收入
(中位值,单位为人民币元)**

职业种类及其资源基础	实际收入	自我期望的公平收入	公众估计的实际收入	公众认可的公平收入
	A	B	C	D
人力资本:				
农民工	1600.0	2071.4	1200.0	1500.0
体力工人	1315.0	2014.3	1500.0	2000.0
技术工人	1466.7	2158.3	2500.0	3000.0
专业技术:				
工程师	5333.3	6750.0	6000.0	6000.0
大学教授	4500.0	5000.0	7000.0	7000.0
公共权力:				
一般公务员	4625.0	5133.3	5000.0	3500.0
国企老总	6000.0	10000.0	18000.0	10000.0
私有经济资本:				
私企老板	8333.3	9500.0	15000.0	10000.0
外企总经理	9000.0	10000.0	25000.0	20000.0

为简明起见，我们用A代表职业的实际收入，B代表该职业从业者自我期望的公平收入，C代表公众估计的实际收入，D代表公众认可的公平收入。表1报告了9种职业的这些收入。

三、实际收入与公平收入的差距及其所隐含的分配公平原则

由表1中的A列数据可知，实际收入最低的是体力工人，为每月1315.0元；最高的是外企总经理，每月9000.0元。我们可以据实际收入的高低，将9种职业分成三个显著差异的收入群体，低收入群体由农民工、技术工人、非技术工人构成，中等收入群体由工程师、大学教授、一般公务人员构成，高收入群体由国企老总、私企老板、外企总经理构成。这三个群体大体对应于当前中国的三个主要社会阶层，即劳工阶层、中产阶层、社会上层。观察A列数据还可以发现，农民工的收入并不象我们想象的那样，其收入并不是最低的。这是因为，农民工是一个“身份”群体概念，在城市务工的人员因持外地农业户籍而被称为农民工；但是，这种称呼并没有区分农民工的职业身份，其构成虽以体力工人为主，并不排除技术工人和其他职业成分。

表2报告了不同职业的实际收入与从业者自我期望的公平收入之间的差距。我们以实际收入(A)偏离自我期望的公平收入(B)的百分比，即 $100 \times (B-A)/B$ 来衡量这一差距的大小，它反映了职业整体的收入公平感。一种职业的这个百分比越大，整体上而言，该职业从业者的收入不公平感越强；而这个百分比越小，整体上而言，其从业者的收入公平感就越强。

表2 实际收入与自我期望的公平收入、
公众估计的实际收入的差距

职业种类及其 资源基础	自我期望的公平收入 与实际收入的差距		公众估计的实际收入 与实际收入的差距	
	B-A	%	C-A	%
人力资本：				
农民工	471.4	22.8	-400.0	-33.3
体力工人	699.3	34.7	185.0	12.3
技术工人	691.6	32.0	1033.3	41.3
专业技术：				
工程师	1416.7	21.0	666.7	11.1
大学教授	500.0	10.0	2500.0	35.7
公共权力：				
一般公务员	508.3	9.9	375.0	7.5
国企老总	4000.0	40.0	12000.0	66.7
私有经济资本：				
私企老板	1166.7	12.3	6666.7	44.4
外企总经理	1000.0	10.0	16000.0	64.0

表2中(B-A)的结果显示,不同职业的从业者自我期望的公平收入均高于实际收入,表明收入不公平感是不同职业从业者的普遍感受。从(B-A)/B的大小来看,收入不公平感的强弱也可以分三个层次,较强的是国企老总,较弱的一般公务员、大学教授、外企总经理和私企老板,而体力工人、非体力工人、农民工、工程师则位居其中。

我们认为,这种普遍的收入不公平感可能与公众对不同职业实际收入的认知偏差有关。在表2中,我们进一步比较职业实际收入(A)与公众所估计的职业实际收入(C)的差距。结果显示,公众倾向于高估那些有较高地位的行业的收入,比如国企老总、外企总经理、大学教授等;而对那些较低地位的行业的收入,比如农民工、体力工人,则给予相对较低的收入估计,对农民工的收入估计甚至低于其实际收入。显然,公众过分高估了国企老总的收入,过分低估了农民工的收入。这些发现,是与公平感的地位价值理论(status value theory)相一致的。该理论认为,人们在判断一个人的社会地位高低时,具有认知一致性倾向。人们若已知了某个人的一些地位信息,便倾向于对这个人的未知地位信息作出与已知信息一致性的判断;因此,人们会倾向于认为职业地位较高的人,其收入也较高^[1]。因此,职业地位越高,公众越倾向于高估其实际收入;相反,对低地位的职位,人们则有低估其实际收入的倾向。表2中的结果显示,公众对国企老总、外企总经理这样的高地位行业的收入的估计,分别高出其实际收入66.7%和64.0%,而对农民工这样的低地位行业的收入,则给出了低于其实际收入33.3%的估计。

这种过分高估和过分低估所造成的社会认知偏差,可能会带来两方面的后果。一方面,增强了低地位职业从业者的相对剥

⁷ [1]Blau, Peter M. 1964. Exchange and power in social life. New York: Wiley; Berger, Joseph, Morris Zelditch, Jr., Bo Anderson, and Bernard P. Cohen. 1972. "Structural Aspects of Distributive Justice: A Status-Value Formulation." pp.119-246 in Joseph Berger, Morris Zelditch, and Bo Anderson (eds.), Sociological Theories in Progress, Volume 2. Boston: Houghton Mifflin.

夺感,进而增强了其收入不公平感。另一方面,提高了被高估职业从业者的收入期望,也增强了其收入不公平感。这就是说,在当前中国社会里,收入不公平感之所以是一种普遍感受,既有客观收入差距本身的原因,也有社会认知偏差的原因。而社会对不同职业收入的认知偏差,可能是因一些职业尤其是高地位职业收入不透明、媒体对典型高收入或低收入个案的报道、部分职业借助职业权力获得职业外收入等因素所导致的。

分析这些数据,我们还推测认为,在当前中国社会里,不同职业的从业者在分配公平原则上虽有一定的共识,但却因职业地位的资源基础不同,而倾向于不同的分配公平原则。在公众收入公平感的背后,隐含着多元化的分配公平原则。如相比于国企老总,私企老板的收入不公平感较弱,可能与他们的职业地位以私有经济资产为基础、其收入得益于市场规则有关。样本所抽中的私企老板主要是非垄断行业的小业主。普遍主义的市场规则对他们的投资收益起着决定性的作用。在市场竞争过程中,他们最有可能树立起应得原则的公平观——以投资与回报是否相当来判断收入是否公平的观念^{[1]8}。相反,国企老总的收入不公平感相对较强,则可能与公有部门内缺乏严格意义上的企业家市场有关。在国有(控股)部门,资产的委托-代理经营模式没有摆脱国家行政干预,不是市场而是行政权力在很大程度上决定着企业经营者的人力资本定价。在这种情形下,国有(控股)部门经营者的收入,并不完全取决于经营者所具有的企业家能力,而是取决于行政权力。因此,如果国企管理者期望自己的所得能够反映企业家能力的市场价格,从而获取应得的市场回报,那么,他们也与私营企业主一样,倾向于持应得公平原则,并以私企老板或外企总经理的收入为参照而有着所期望的公平收入水平。

不同职业自我期望的公平收入均高于实际收入还意味着,从业者在判断自己的收入是否公平时,自利原则均有一定的作用。自利原则的公平观以理性经济人为前提假定,指的是人们在评判自己的收入是否公平时,依据自己的收益是否达到了最大化而做出判断^{[2] 9}。

但是,观察表1中的实际收入(A)与自我期望的公平收入(B)却不难发现,不同职业的从业者所期望的公平收入虽都高于自己的实际收入,但他们所期望的公平收入都与自己的实际收入高度相关。这意味着人们评价自己的收入是否公平时,也并非完全遵循理性经济人的自利原则。我们据此认为,社会成员在评价自己的收入是否公平时,经济理性是有限理性的^{[3] 10},其行为和利益偏好是受制于既有分配制度安排、社会认知结构、社会规范约束的^{[4] 11}。因此,收入公平问题,并不是一个简单的经济分配问题,它涉及既定社会的基本共识(primary ideology)所提供的合法性支持^{[5] 12}。在一既定的社会中,由社会成员所共享的文化传统、价值观念、规范习俗所构成的基本共识,使人们在什么样的分配是公平的问题上达成了一致,从而使不平等的收入分配具有了合法性。

对表1中A、B两列数做简单的演算还可以发现,若以最低的自我期望的公平收入(体力工人所期望的公平收入)为参照,农民工、技术工人、工程师、大学教授、一般公务人员、国企老总、私企老板、外企总经理所期望的公平收入分别是参照收入

⁸ [1]Homans, George C.1961. *Social Behaviour: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt Brace; Adams, John S. 1965. In- equity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp.267-299). New York: Academic Press.

⁹ [2]Alves, Wayne and Peter Fossi. 1978. "Who Should Get What? Fairness Judgments of the Distribution of Earnings." *American Journal of Sociology*, vol. 84, no. 3, pp. 541-564.

¹⁰ [3]Simon, Herbert A. 1982. *Models of Bounded Rationality*. Cambridge, MA: The MIT Press.

¹¹ [4]Meyer, John W. and W. Richard Scott. 1983. *Organizational Environments: Ritual and Rationality*. CA: Sage Publications; White, Harrison. 1995. "Social Networks can Resolve Actor Paradoxes in Economics and in Psychology." *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, vol.151, pp. 58-74; Douglas, Mary. 1986. *How Institutions Think*. Syracuse: Syracuse University Press.

¹² [5]Wegener, Bernd and Stefan Liebig. 1995. "Dominant Ideologies and the Variation of Distributive Justice Norms." in James R. Kluegel and David S. Mason, eds., *Social Justice and Political Change*. New York: Walter de Gruyter, S., pp. 239-259; Wegener, Bernd. 1991. "Relative Deprivation and Social Mobility: Structural Constraints on Distributive Justice Judgments," *European Sociological Review*, vol. 7, no.1, pp. 3-18.

的 1.03、1.07、3.35、2.48、2.55、4.96、4.72、4.96 倍，除国企老总外，均小于相应的实际收入的比值（1.22、1.12、4.06、3.42、3.52、4.56、6.34、6.84）。参考（B-A）的大小，还可以发现，最大比值的缩小，主要可以归因于农民工、体力工人、技术工人的自我期望的公平收入与实际收入的差距相对较大（分别高于实际收入 22.8%、34.7%和 32.0%）。这些结果表明，不同职业的从业者所期望的公平收入之间的差距，要小于实际收入的差距；农民工、体力工人、非技术工人在收入分配上，倾向于平均主义的公平原则。所谓平均主义的分配公平原则，指的是收入及其他资源在社会成员间按均等方式进行分配的原则^[1]¹³。而工程师、大学教授获得更高收入的期望，则反映了他们可能是以基于能力的应得公平原则为取向的。

结合前面所归纳的几点结论（不同职业的成员均具有有限理性的自利原则取向，国企老总、私企老板可能持应得原则，农民工、体力工人、非技术工人有平均主义的公平原则的取向，工程师、大学教授可能以基于能力的应得公平原则为取向），我们推测认为，在当前中国社会里，不同职业的从业者在分配公平原则上虽有一定的共识，但因职业地位的资源基础不同，而对不同的分配公平原则有所侧重；多元化的分配公平原则共同影响着人们的收入公平感；因此，公平收入分配的合法性基础也可能是多元化的。

四、公众对职业间收入差距的容忍度

据表 1 中的 A 列数据可知，最低实际收入（体力工人的 1315.0 元）与最高实际收入（外企总经理的 9000.0 元）的比大约为 1: 6.84。这一比值有可能因人们对自己实际收入的瞒报而产生偏差。但其实际收入，应该不会高于从业者自我期望的公平收入，即表 1 中 B 列相应的收入。体力工人与外企总经理自我期望的公平收入分别为 2014.3 元和 10000.0 元，二者的比大约为 1: 4.96。这些比值反映了不同职业间现实收入差距的状况。

考察表 1 中的 D 列数据可以发现，在公众所认可的公平收入中，最低的是农民工，为 1500.0 元，最高的是外企总经理，为 20000.0 元，两类职业收入的比大约为 1: 13。若以公众对农民工所认可的公平收入为基数 1，则公众所认可的体力工人、技术工人、工程师、大学教授、一般公务员、国企老总、私企老板、外企总经理的公平收入与它的比依次为 1.33、2.00、4.00、4.67、2.33、6.67、6.67、13.33。这些比值，除了公务员的以外，都高于自我期望的公平收入的相应比值（0.97、1.04、3.26、2.41、2.48、4.83、4.59、4.83）。而若以公众对体力工人所认可的公平收入为基数 1，则公众所认可的技术工人、工程师、大学教授、一般公务员、国企老总、私企老板、外企总经理的公平收入与它的比依次为 1.50、3.00、3.50、1.75、5.00、5.00、10.00。这些比值也大都高于自我期望的公平收入的比值（1.07、3.35、2.48、2.55、4.96、4.72、4.96）。这是否意味着现实的职业间收入差距并没有超出公众所能容忍的差距范围呢？

我们认为，做出公众对职业间收入差距的容忍度高于实际存在的差距的判断，应该十分谨慎。这是因为，公众所认可的职业间公平收入比值较高，仍是由公众对职业实际收入的认知偏差所导致的。表 3 中的数据，分别比较公众所认可的职业公平收入（D）与实际收入（A），公众所认可的职业公平收入（D）与公众所估计的职业实际收入（C）。可以发现，用百分比呈现的 D 与 C 的差异 $[100 * (D - C) / C]$ 的绝对值，除了农民工和一般公务员外，都小于 D 与 A 的差异 $[100 * (D - A) / A]$ 的绝对值。表明公众所认可的职业公平收入，更大程度上是以其所估计的实际收入为参照的；这种估计的实际收入包含了对职业收入的认知偏差（低估了农民工的收入，又高估了外企总经理的收入）。

¹³ [1]DiMaggio, Paul. 1998. "The New Institutionalisms: Avenues of Collaboration," Journal of Institutional and Theoretical Economics, vol. 154, no. 4, pp. 696-705.

表3 公众认可的公平收入与实际收入、自我期望的公平收入、公众估计的实际收入之间的差异

职业种类 及其 资源基础	公众认可的公平收入与实际收入的差距		公众认可的公平收入与公众估计的实际收入的差距		公众认可的公平收入与自我期望的公平收入的差距	
	D-A	%	D-C	%	D-B	%
人力资本：						
农民工	-100.0	-6.3	-571.4	-27.6	300.0	25.0
体力工人	685.0	52.1	-14.3	-0.7	500.0	33.3
技术工人	1533.3	104.5	841.7	39.0	500.0	20.0
专业技术：						
工程师	666.7	12.5	-750.0	-11.1	0.0	0.0
大学教师	2500.0	55.6	2000.0	40.0	0.0	0.0
公共权力：						
一般公务员	-1125.0	-24.3	-1633.3	-31.8	-1500.0	-30.0
国企老总	4000.0	66.7	0.0	0.0	-8000.0	-44.4
经济资本：						
私营老板	1666.7	20.0	500.0	5.3	-5000.0	-33.3
外企总经理	11000.0	122.2	10000.0	100.0	-5000.0	-20.0

分析表3中的资料，我们还发现，职业地位越高，公众越倾向于高估其实际收入。对职业地位较高的职业，甚至对其实际收入会做出过高的估计；基于这种估计，公众又给予了这些职业高于从业者自身所期望的公平收入。对低地位的职业，公众则有低估其实际收入的倾向，基于这种估计，公众给予了相对较低的公平收入；这进而约束着低职业地位从业者自我期望的公平收入。而当从业者以社会期望的公平收入为参照来判断自己的收入是否公平时，就会受到这种有偏差的社会认知的影响。

五、职业公平收入的合法性基础

据表3中D与B的差距显示，如果以从自我期望的公平收入为参照，公众所认可的农民工、体力工人、技术工人的公平收入要比其自己所期望的，分别高出25.0%、33.3%和20.0%；对一般公务员、国企老总、私企老板和外企总经理所认可的公平收入要比其自己所期望的，分别低30.0%、44.4%、33.3%和20.0%；而对工程师、大学教授所认可的公平收入与其自己所期望的公平收入之间完全没有差别。这些结果表明，公众在适当增加农民工、体力工人、技术工人的收入上，不但有共识，甚至容许提高的收入幅度要高于从业者自身所期望的幅度。对一般公务员、国企老总、私企老板和外企总经理，公众则持相反的态度；公众虽容忍国企老总、私营老板、外企总经理在一定限度内提高其收入（参见D-A的百分比），但公众所认可的这些职业的公平收入，却与从业者自我期望的公平收入相去甚远。公众对工程师、大学教授所认可的公平收入，与其自己所期望的公平收入是完全一致的。可见，公众在适当提高低地位职业的收入、降低高地位职业的收入以及稳定中间地位职业的收入上，都是有共识的。

若把上述结果与职业地位的资源基础联系起来考察，可以发现，对基于人力资本的职业（农民工、体力工人、技术工人），公众所认可的公平收入高出从业者自我期望的公平收入，因而这些职业获得更高的收入具有合法性。对于以专业技术为基础的职业（工程师和大学教授），按照从业者的期望获得更高的收入，与公众所认可的公平收入是完全一致的，同样具有合法性。但是，无论对于以公共权力为基础的职业，还是以经济资产为基础的职业，从业者获得更高收入的自我期望，都超出了公众认可的公平收入，其自我期望无法与公众的认可达成一致，因而，缺乏合法性的支持。

六、总结与讨论

在当前中国社会里，收入不公平感是不同职业从业者所共有的感受；收入不公平感较强的是国企老总，较弱的是一般公务员、大学教授、外企总经理和私企老板，而体力工人、非体力工人、农民工、工程师则位居其中。中国公众的收入不公平感除了与客观收入差距有关外，还可能与公众对不同职业实际收入的认知偏差有关。公众倾向于高估高地位职业的收入，低估低地位职业的收入，这种认知偏差增强了低地位职业从业者的相对剥夺感，增强了其收入不公平感；提高了高地位职业从业者获得更高收入的期望，也增加了其收入不公平感。社会对不同职业收入的认知偏差有多种原因导致，一些职业尤其是高地位职业收入不透明、媒体对典型高收入或低收入个案的报道、部分职业借助职业权力获得职业外收入，都是不容忽视的因素。

不同职业的从业者因职业地位的资源基础不同，而倾向于不同的分配公平原则。通过对资料的分析，我们归纳认为，不同职业的成员都有有限理性的自利公平原则倾向；农民工、体力工人、非技术工人表现出平均主义的分配公平原则倾向；工程师、大学教授有基于能力的应得公平原则倾向，国企老总、私企老板有基于贡献的应得原则倾向。在当前中国社会里，隐含于公众收入公平感背后的，是多元化的分配公平原则。

若以公众给予农民工的公平收入为基数1，公众所认可的体力工人、技术工人、工程师、大学教授、一般公务员、国企老总、私企老板、外企总经理的公平收入与它的比依次为1.33、2.00、4.00、4.67、2.33、6.67、6.67、13.33，而若以公众对体力工人所认可的公平收入为基数1，则公众所认可的技术工人、工程师、大学教授、一般公务员、国企老总、私企老板、外企总经理的公平收入与它的比依次为1.50、3.00、3.50、1.75、5.00、5.00、10.00；这些比值大体反映了公众所能容忍的职业间收入差距。公众所能容忍的最低职业收入（体力工人或农民工的收入）与最高职业收入（外企总经理的收入）的比大约为1:10到1:13之间，这些比值大体上反映了城市职业间公平收入的最大差距。但是，由于公众所认可的职业间公平收入差距，是受公众对职业实际收入的认知偏差影响的；因此，我们要做出公众对职业间收入差距的容忍度高于实际存在的收入差距的判断，应持十分谨慎的态度。

基于人力资本、专业技术为基础的职业获得更高的收入，得到了公众的认可，具有较高程度的合法性；而以公共权力和经济资本为基础的职业，其从业者获得更高收入的自我期望，则缺乏社会共识的支持，甚至其现有的高收入，在合法性上也受到了一定程度的质疑。

此外，本研究的一些发现具有以下几个方面的政策含义：其一，对不同职业的工资制度改革、调节不同职业间的收入差距，可以参考我们所报告的公众对不同职业间收入差距的容忍度、所认可的应获得更高收入的职业以及获得更高收入缺乏社会共识支持的职业。以此为参照所形成的工资改革方案，与社会共识相一致，具合法性，易于被公众接受。其二，由于公众对职业收入是否公平的感知，既与职业客观收入有关又受其对职业实际收入认知偏差的影响，因此，通过及时发布具体的职业收入报告，增加不同职业收入状况的透明度，让公众对不同职业的收入认知建立在可靠的事实基础上，会消除其认知偏差，从而提高公众的职业收入公平感。其三，媒体对典型高收入或低收入个案的报道，应适当交代这些个案所属职业的普遍情况，避免以偏概全，从而减少公众对一些职业的认知偏差。其四，与市场经济体制相适应的分配公平原则，主要是应得原则。比如，为增强国有（控股）企业的活力，应适当考虑到与企业家市场相适应的应得原则。然而，这样的应得原则，与低地位职业的从业者所侧重的平均主义原则并不一致。因此，在调整职业间收入分配上，应兼顾现实中多元共存的分配公平原则。一方面，要发挥社会主义再分配体制的优越性，通过健全社会福利和社会保障制度满足低职业地位者的合理诉求；另一方面，也要防止走向平均主义的

分配模式，使社会丧失发展的活力。