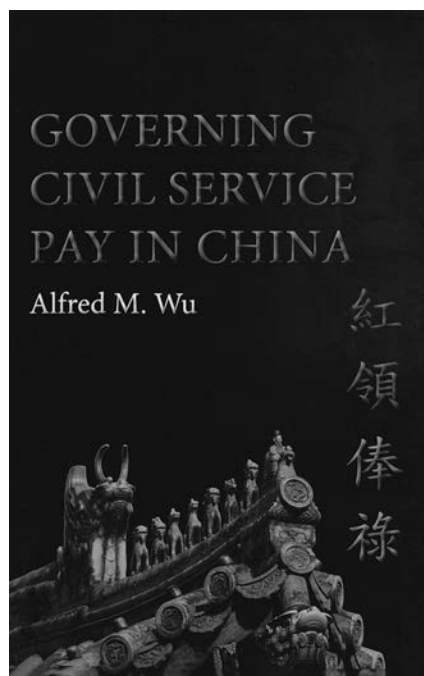


如何管控中國的「紅領俸祿」？

——評 Alfred M. Wu, *Governing Civil Service Pay in China*

● 游 宇

對處於急劇轉型期的中國而言，由於經歷快速發展後形成的各階層貧富差距，再加上公務員工資本身的政治敏感度，圍繞公務員工資的話題常常引起巨大的爭論。



Alfred M. Wu, *Governing Civil Service Pay in China* (Copenhagen: NIAS Press, 2014).

在許多發達經濟體，公共部門工資 (public-sector pay) 或公務員工資 (civil service pay) 都是一個很有爭議的話題。一方面，公共部門工資往往是財政經常開支的最主要

部分，對宏觀經濟和收入分配都有重要的政策啟示；另一方面，公共部門工資也是政治家和公共政策制訂者需要小心處理的議題。如果處理得當，公共部門僱員和公共服務的消費者都會滿意。透過給公務員提供合適的激勵機制，運作良好的公共部門工資管理也會促進公共服務的改善和當地的經濟增長；如果處理不當，公共部門的收入分配可能影響公共部門運作、財政政策的實施，甚至宏觀經濟的管理。

在發展中國家，公共部門的薪酬問題常常會有公平與效率、公開與不透明之間的糾纏^①。對處於急劇轉型期的中國而言，由於經歷快速發展後形成的各階層貧富差距，再加上公務員工資本身的政治敏感度，圍繞公務員工資的話題常常引起巨大的爭論。在近年來的「兩會」(全國人民代表大會和中國人民政治協商會議)期間，關於公務員是否漲工資就常常引發委員和代表的激烈辯論^②。而在平時，關於公務員工資高低、提高公務員工資待遇與反腐敗的關係也經常引發爭論。一些

官方媒體雖然盡量避談此話題，然而新興媒體（特別是網絡媒體）卻存在大量的討論，並延伸到人們的日常公共辯論中。公務員和普通民眾在此辯論中觀點往往針鋒相對，形成共識的空間相當狹窄。

然而，與備受社會各界關注不同的是，學術界卻並未對這一重要的公共行政問題給予足夠的重視。正如李應芳所言：儘管中國的公共部門工資在定性與定量研究中均具有無可爭議的重要性，但是，對於中國工資政策、實踐以及向市場經濟轉型而導致的變遷等相關研究，卻仍然不足^③。

在這一背景下，香港教育學院亞洲及政策研究學系學者吳木鑾在2014年出版了專著《中國的公務員工資管理》（*Governing Civil Service Pay in China*，引用只註頁碼），旨在探究中國的公務員工資管理與工資制度改革問題。該研究的主要實證材料來自作者在2008至2010年間對從中央到鄉鎮等五級政府的人事與財政部門官員的實地訪談。為了探究公共部門薪酬的具體實施，作者將重點聚焦於兩省四縣的深度訪談，分別是福建的連江縣和閩清縣，以及湖北大冶（縣級市）和南漳縣（頁5-6）。此外，作者還利用了大量的財政統計資料以及與公共財政、組織人事等相關政府文件——其作用除了提供說明與支持作者相關論點外，還可用於對相關訪談敘事的交叉驗證。因此，無論從研究議題的重要性還是實證材料的系統性上，吳木鑾的這部專著都是一部極具分量的開創性研究。

全書分別由九章組成：第一章為導論，主要介紹了相關概念、理

論以及方法論；第二與第三章則考察了中國公務員工資制度的演變，重點解讀了1993與2006年的薪酬體制改革；第四與第五章則主要論述了政府間關係（分權與集權）與工資政策的具體執行；第六至第八章分別聚焦於績效工資制度、工資水平以及「高薪養廉」等三個問題；在最後一章，作者對於主要發現與理論啟示作總結，並提出相關的政策建議。該研究不僅有助於我們理解中國公共部門薪酬改革的動態與複雜性，同時也對其他發展中國家的公共部門改革與收入分配具有借鑒作用。本文主要從中國公務員工資制度的縱向演變、公務員工資水平的橫向比較、工資政策的具體執行以及「高薪養廉」等四個方面對該書作出評介。

一 縱向演變：中國公務員的工資制度變遷

建國以來，中國主要經歷了四次公共部門工資改革，包括：一、1956年薪酬體制改革：將政府工作人員的工資分為30級，同時，為了反映各地不同的生活成本，全國被分為11個工資區；二、1985年薪酬體制改革：開始由以級別定工資的職務等級工資制轉為以職務工資為主要內容的結構工資制，而結構工資分為基礎工資、職務工資、工齡工資和獎勵工資四個部分；三、1993年薪酬體制改革：《國家公務員暫行條例》正式實施，公務員工資分為四個部分：職務工資、級別工資、基礎工資、工齡工資，同時確定機關與企業、事業單位實行

吳木鑾的《中國的公務員工資管理》旨在探究中國的公務員工資管理與公務員工資制度改革問題，不僅有助於理解中國公共部門薪酬改革的動態與複雜性，也對其他發展中國家的公共部門改革與收入分配具有借鑒作用。

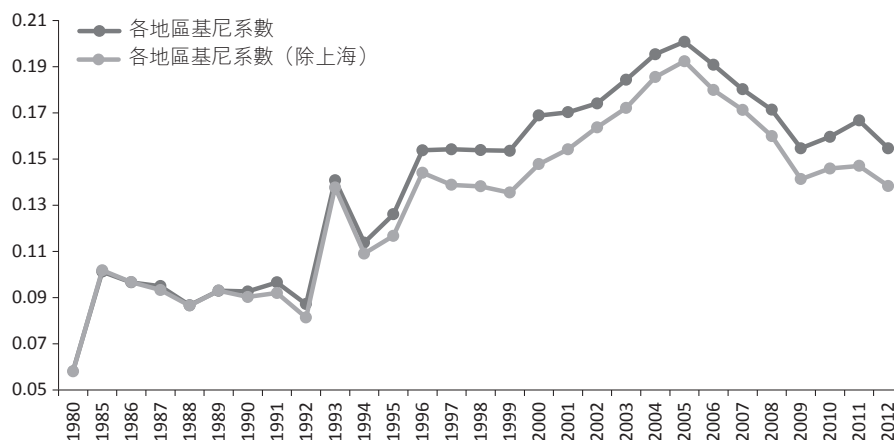
吳木鑾認為，公務員薪酬制度的變遷反映了中國社會經濟與意識形態的轉變。在市場經濟體制背景下，中央政府在公共部門人力資源管理中逐漸引入了一些「績效」元素，例如1985年的獎勵工資改革以及1993年地區津補貼等制度改革。

不同的工資制度；機關工作人員的平均工資水平與企業相當人員的平均工資水平大體持平；四、2006年薪酬體制改革：不再保留基礎工資和工齡工資，級別工資的權重有所加大，同時，公務員的工資級別從1993年開始實施的15級調整為27級^④。吳木鑾認為，公務員薪酬制度的變遷反映了中國社會經濟與意識形態的轉變（頁25）。改革開放（尤其是1990年代）以來，中國基本引入了市場經濟體制，在此背景之下，中央政府在公共部門人力資源管理中逐漸引入了一些「績效」元素。這反映在薪酬制度之上，便是1985年的獎勵工資改革以及1993年地區津補貼等制度改革。此外，需要注意的是，公務員系統在1993年的薪酬體制改革中才得以正式建立（之前為幹部系統）。

為了更好地理解工資制度的變遷與工資政策的實施，作者在書中還歸納了中國公務員工資制度的基本原則。改革開放之後，在社會主義意識形態與中國傳統基礎上，四條公務員工資原則逐漸確立：一、按勞分配原則；二、基本工資（base pay）與可變工資（variable pay）並存原則；三、薪酬對等（pay parity）原則（比如公務員工資水平與教師工資水平掛鉤等）；四、工資設定取決於行政部門等原則（頁26-30）。不難看出，上述原則的主要目標在於，政策制訂者試圖在公平與績效之間取得平衡，即在各地區各部門公務員之間合理分配「績效薪酬」與「基本工資」。

然而，就地方而言，當與績效相關的薪酬制度在1980年代中期引入後，這一部分工資佔總工資的

圖1 各地區公務員平均工資基尼系數（1980-2012）



資料來源：1987年之前的數據來源於國家統計局社會統計司編：《中國勞動工資統計資料，1978-1987》（北京：中國統計出版社，1989）；1988年及之後的數據來源於國家統計局編：《中國統計年鑒》（北京：中國統計出版社，1989-2013）。

說明：（1）1980至2008年根據公務員職工平均工資計算，2008年之後根據公務員就業人員平均工資計算，這不影響地區之間公務員收入差距的比較。（2）由於海南省與重慶市沒有成為省級行政單位，1980至1987年的分組為29組；1988至1996年則未包括重慶，故相應分為30組，其中1993年雲南的數據缺失；1997年及之後的數據均分為31組。（3）基尼系數愈大，說明各地區公務員工資收入之間的差距愈大。

比重便不斷攀升。尤其是1993年的地區津補貼改革，雖然一方面使得地方政府可以運用地區附加津補貼來調整本地區或本單位的工資，並在人事管理方面有所創新，但是地區附加津補貼也可以成為個別機構或個人「自肥」的工具。因此，地區津補貼與當地生活成本、工資差距關係不大，完全取決於政府部門的汲取能力^⑤。從1990年代初期到2005年，中國各地區公務員工資的基尼系數持續上升（圖1），由此可見，1993年薪酬體制改革實際使得公務員工資進入了地區差異不斷擴張的時代，這直接導致了2006年公平工資政策（equal pay policy，也有媒體稱為「陽光工資」）的引入^⑥。

二 橫向比較：公務員的工資水平到底是高還是低？

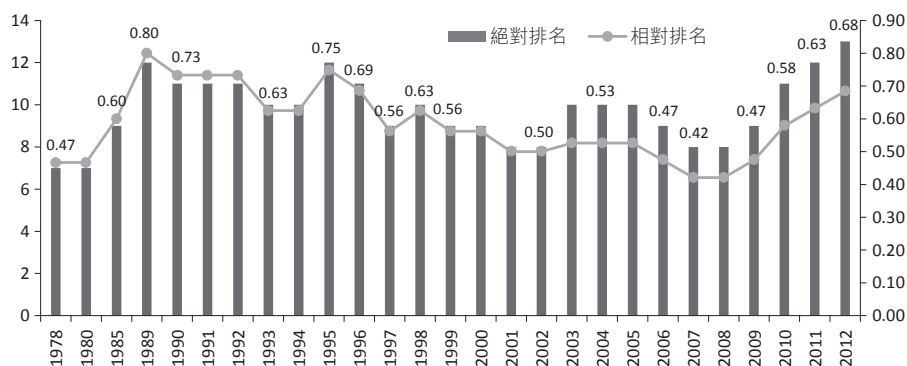
公務員的工資水平到底是高還是低？這是中國公務員工資研究中

的重要問題，也是社會上關於公共部門工資辯論的核心問題。在計劃經濟時代，部門或行業間的平均工資差異較小，而幹部的工資也主要用於滿足基本生活需要。作者指出，從1957年到1990年代初期，公共部門薪酬制度的主要表現就是「合理的低工資政策」（頁153）。而從改革開放以來，與其他行業相比（圖2），公務員的正式工資整體上處於中等偏下的水平^⑦。

當市場化浪潮席捲中國的多數部門與行業時，中國的公務員工資始終處於略帶傳統觀念的嚴密規制之下。作為最具「計劃」色彩的政府部門僱員，公務員的工資水平與政府的工資政策調整息息相關。改革開放伊始，公務員平均工資整體上處於中等水平（圖2）。但是隨着市場化浪潮席捲農業及其他相關行業，公務員工資水平在1980年代中後期以及整個1990年代均處於中低水平。尤其是到了1980年代末期，甚至出現了「造導彈不如賣茶葉蛋、拿手術刀不如拿剃頭刀」

當市場化浪潮席捲中國的多數部門與行業時，中國的公務員工資始終處於略帶傳統觀念的嚴密規制之下。作為最具「計劃」色彩的政府部門僱員，公務員工資水平與政府的工資政策調整息息相關。

圖2 公務員工資水平排名 (1978-2012)



資料來源：同圖1。

說明：(1) 1978至1992年，中國統計機構匯報了國內15組職業工資情況（沒有匯報「其他」）；1993至2002年，分為16組職業匯報各自工資情況；2003年之後，則劃分為更細緻的19組職業匯報工資情況。(2) 絕對排名指的是公務員工資水平在相應年份的所有組別中的收入排名，而相對排名則是絕對排名與分組數量的比值：數值愈小則排名愈高。

各地縣鄉政府不斷出現公務員工資被拖欠（未按照要求標準發放）的問題。根據作者的實地調研，即使在財政資源較為充裕的福建省的一些縣級政府機構，這一現象依然存在。

的局面^⑧。這也直接促成1989年國務院決定給國家機關和事業單位工作人員普調一級工資，並在此基礎上重點解決專業技術人員工資體制中的一些突出矛盾。

隨着1990年代末實物分房制度終結，在市場經濟環境下民營行業收入顯著提高的大背景之下，公務員群體高福利、低風險的優勢對於低工資所起的「對沖」作用急劇減弱。除了應對金融危機、擴大內需之外，這也是二十世紀末國家多次提升公務員工資的重要原因。時任總理朱鎔基在1999年兩會等諸多場合公開表示，政府將給公務員加薪以「提高公務員尊嚴」與「工作積極性」，並「有必要做到『以薪養廉』」^⑨。如前所述，2006年的薪酬體制改革大大「拓寬」了公務員的工資級別（由15級增加至27級），這實際上變相提高了多數公務員的工資收入；其工資相對水平也有明顯上升，甚至2007年的相對水平（0.42）比1978年（0.47）還要高（圖2）。然而2008年之後，隨着其他行業平均工資較為快速的增長，公務員的工資水平又被急劇「拉低」。

總體而言，相對於金融業、製造業工資更多地受到「市場調控」，公務員工資的增長則更多地體現了「行政干預」的一面。具體來看，這種行政干預包括對於工資漲幅程度的控制、國家工資調控政策對於「老少邊窮」地區的明顯傾斜，以及公務員編制體系對於公務人員規模的管控等等^⑩。

此外，更為關鍵的是，有研究者指出，一般公務員工資並非其收入的全部。在正式工資之外，

大量未報告或非官方的非工資收入（福利）並未體現在公開的「賬面」之上^⑪。吳木鑾指出，通常這些額外收入都是以獎金或津貼的形式發放，且款額在各層級政府間差異較大——在富裕的沿海省份，這一部分收入通常是正式工資的100至200%，而在欠發達的中西部省份，該部分收入則為正式工資的30至40%。因此，作者按照最低的標準（額外福利為正式工資的30%）估算，在2003至2010年間，公務員在十九組職業中的收入排名從第十上升到第四（頁170-71）。這也間接解釋了中國持續多年的「公務員熱」現象。

三 數據之外：公務員工資政策的具體執行

從1997年7月到2006年7月，中央政府總共實施了六次全國公務員調薪政策。雖然中央專門建立了公務員工資專項轉移支付，但這些政策依然給地方財政帶來了較大困難。根據作者對於基層公務員工資單資訊的測算，其賬單中的60至80%來自地方政府（頁20）。因此，在此期間，各地縣鄉政府不斷出現公務員工資被拖欠的問題——「拖欠」是指地方在執行中央工資政策時未按照要求標準發放（頁67）。根據作者的實地調研，即使在財政資源較為充裕的福建省的一些縣級政府機構，這一現象依然存在。

究其原因，筆者認為，一方面，地方政府在財政支出結構上通常重投資、輕消費，重基建支出、輕人力資本建設，因此，用於公務

員普調工資的財政收入也可能被挪用於其他支出(如投資建設);另一方面,工資發放與政策制訂涉及到多個部門(如財政、人事與編制辦等),而這些部門間的協調不力與權責模糊,也會使得地方在執行政策時要麼陷入困境、要麼存在漏洞。

與公共部門薪酬管理息息相關的是薪酬制訂模式,而該模式又與政府間財政關係緊密相關。作者認為,按照集權與工資高低來劃分,改革開放以來,1985年薪酬體制改革至1993年薪酬體制改革初期(1993-1996)是「高分權—低工資」時代,1993年薪酬體制改革後期(1997-2005)為「高分權—高工資」時代,而2006年薪酬體制則與改革開放前集權程度相似,是「高集權—高工資」時代(頁123)。因此,2006年的薪酬體制改革實際上是中央試圖通過集權化管理縮小公務員收入的地區與部門差異,以「公平」取代「績效」成為工資政策的主要目標。這從國務院工資改革文件開篇的目標陳述便可看出:「努力解決當前公務員收入分配領域存在的突出矛盾,逐步縮小地區間收入差……」^②2006年前後,各地公務員工資收入的基尼系數到達頂峰(圖1)。而且,公務員之間的收入差距在省內可能更大。比如,2001年廣東有關部門進行了官方的工資水平調查,發現深圳市的科員或東莞市的科長的工資水平比大多數其他地方的處長還高^③。

而2006年工資調整政策的主要方式則是,通過調整工資結構(如細化級別工資、實施地區附加津補貼等)、調控工資漲幅程度等,從而「有效調控地區工資差距」,並

「逐步將地區工資差距控制在合理的範圍內」;中央政府的收權,則主要是通過工資審批權限進行的,即地方的津補貼標準需要根據「下管一級」的辦法報請上級政府審批^④。顯然,這一系列旨在縮小地區間公務員工資收入差距的調整基本達到預期目標:2006年之後,各地區公務員工資收入的基尼系數穩步下降到1997年的水平(圖1)。

四 「高薪」是否可以「養廉」?

公務員的收入與腐敗之間的關係,是一個頗受學界關注的熱點問題。諸多研究如經濟學視角的效率工資(efficiency wage)假說^⑤、妥協工資(capitulation wage)理論^⑥,以及社會學視角的公平工資(fair wage)理論^⑦等認為,較高水平的工資與較低程度的腐敗之間存在着邊際相關性。為了補充公平工資理論,作者在之前的研究中也提出了「相對剝奪」的假說^⑧:與公私部門之間的工資不平等相比,政府內部的工資不平等將產生更嚴重的負面影響;當公務員與其他部門同事比較(特別是一些「清水衙門」與「油水部門」的公務員之間的比較),發現自己的工資嚴重偏低時,往往會產生極度的「相對剝奪感」,並有可能通過貪腐獲得心理補償(頁175-76)。

在這些研究基礎之上,一些學者提出「高薪養廉」或「以薪養廉」的政策建議^⑨。其實,作者在書中一筆帶過的清朝特有的「養廉銀」制度(頁175)便是現在一般所說的「高薪養廉」的制度模板^⑩。然而,

與公共部門薪酬管理息息相關的是薪酬制訂模式,而該模式又與政府間財政關係緊密相關。2006年的薪酬體制改革實際上是中央試圖通過集權化管理縮小公務員收入的地區與部門差異,以「公平」取代「績效」成為工資政策的主要目標。

中國公務員薪酬高低和腐敗沒有直接的線性關係。腐敗發生與發展的勢頭並沒有隨公務員工資上升而減弱。腐敗是一個複雜的社會問題，而公務員低工資僅僅是腐敗嚴重的重要原因之一。

由於清朝「高薪養廉」的背後實際上是將地方行政費用歸於地方首長所有，從而導致清朝地方貪腐情況為史上最。這也說明，「高薪」能否「養廉」，還與相關的配套制度設計與監管體系密切相關，即「高薪養廉」的背後實際是對一個國家整體的財政制度、監察制度以及公務員薪酬制度的綜合考驗。這也是作者在書中第八章「工資與腐敗」想要表述的核心觀點。

根據作者的實證研究，就中國的個案而言，公務員薪酬高低和腐敗沒有直接的線性關係。根據最高人民檢察院的公開數據，作者發現「大案」與「要案」在1998至2008年的上升趨勢均十分明顯（頁190-91），這也說明，腐敗發生與發展的勢頭並沒有隨公務員工資上升而減弱。這是因為，腐敗是一個複雜的社會問題，而公務員低工資僅僅是腐敗嚴重的重要原因之一（頁193）。與此同時，腐敗被揭發往往存在一定的潛伏期，對於貪腐的懲處與法律不健全等因素也進一步使「高薪養廉」的收效大減。相對於從公務員收入方面解決官員腐敗與廉政建設而言，如何將公眾參與和社會監督制度化才是遏制腐敗勢頭的有效手段。此外，更為重要的是，從實證主義的科學研究而言，「高薪」與「廉潔」之間很可能並非因果關係，即「高薪」可能源於持續的經濟增長，而「廉潔」則可能得力於嚴密的反腐制度建設，而並非是高薪「養出」了廉潔。因此，從諸多國家的經驗表明，廣泛、有效的公眾建言、舉報和監督機制，是大大地提高反腐效果的必要制度建設。

五 餘論

公務員的薪酬改革至關重要，其成效往往會直接影響到其他重大的政府改革（如財政管理和預算制度改革、政府組織改革等），也會直接關係到公共部門績效，並衍生種種社會問題。總體來看，本書的諸多發現——尤其是作者對兩省四縣實地調研資料的分析與發現——具有重要意義。作者在書中想要向讀者展示這樣一幅圖景：公務員工資的治理過程基本是多方參與和多輪博弈的結果。然而，由於中國正處於巨大轉型過程之中，而其政府間與部門間關係又極為錯綜複雜，試圖完全展現公務員工資管理過程的全貌顯然是極為困難的。因此，從某種程度上來講，本書也存在一定的不足。

首先，本書各章節雖然緊緊圍繞「中國公務員工資管理」這一主題展開討論，但從整體而言，全書的結構還不夠緊密。從第二到第八章，其中的一或兩章分別對公務員工資的某個方面進行了探討，比如工資制度變遷、工資政策具體執行、公務員收入比較，以及公務員收入與腐敗等，但這些主題之間的邏輯性似乎並未得到充分且嚴密的論述。例如，作者在第三章介紹了公平工資制度，然後在第六章論述了公務員薪酬制度如何「退出」績效工資制度；而這兩個章節本應是在邏輯與論證上緊密相承，從而加強有關公務員工資制度「公平」與「績效」之爭的論述，但作者卻將兩個主題分散在前後互不銜接的兩章。再如，第二章關於建國以來中國公務員薪酬體制的四次改革回顧

和第五章關於中國公務員薪酬管理體制的集權與分權設置，後者的論證是建立在四次薪酬體制改革之上，但同樣也被放在兩個看起來不太緊密連繫的章節之下。

其次，由於本書主要使用的是定性訪談資料以及相關的財政資料，所以對於部分問題論證的充分性顯然有所不足。比如，對於公務員收入與腐敗等問題的分析，僅僅使用描述性數據似乎難以進行嚴格的論證。在第八章中，作者分別單獨觀察了中國腐敗指數與公務員工資的增長趨勢，並提出了「更好的薪酬為何並未降低中國腐敗程度」這一問題（頁193）。作者雖指出低工資是腐敗的原因之一，但公務員薪酬與腐敗程度之間的因果關係複雜，無疑需要在充分考慮更多其他變量的情況下，方能作出更為全面的分析，並進而提出更具說服力的假說。因此，如果作者能進行更為全面的統計分析，無疑將使得本書對於部分問題的解釋更為充分。

儘管尚存一些不足，但是本書所提供的信息與分析依然意義重大，可以在較大程度上幫助相關研究人員和政策制訂者了解中國公務員的工資管理及其問題所在。作者在本書結論部分所提出的政策建議——將工資管理權下放到地方政府以因地制宜、加強人事與財政部門的合作，以及在嚴格控制非正式工資收入的情況下適當擴大正式工資的差異等等（頁204-207），也為下一步的薪酬制度及收入分配改革提供了方向。

除此之外，筆者以為至少還有兩點政策建議是值得討論的：第一，如何將公務員薪酬改革整合為一系

列配套改革的重要組成部分，以增強改革之間的「組合效應」。比如，國務院於2014年7月正式公布了「公務用車制度改革」方案，與之相配套的是，如何制度化地將「車補」納入公務員薪酬管理體系之中，使之成為公務員合理、透明的收入來源。

第二，無論是集權抑或是分權的公務員薪酬管理體制，均沒有解決其中最為核心的關鍵問題，即公務員薪酬調整的合法性來源。目前為止，無論是調整工資結構或是增加工資總額，幾乎都是由行政機關（國務院）一手制訂並通知實施。這也是作者在書中多次提到的，以行政機構人員為主要組成部分的公務員，其薪酬管理主導權卻掌握在最高行政機構手中。這不僅可能削弱公務員薪酬管理改革的績效，而且更為嚴重的是難以獲取民眾對公務員薪酬改革的認同。這也是為甚麼在兩會期間「公務員漲薪」等提案一經公開便會遭受巨大輿論壓力的根本原因所在。因此，如何保障立法機關（各級人大）對公務員薪酬改革方案的事前調研、公開討論與審查，並與相關的公眾聽證制度相配合，將是未來公務員薪酬管理體制改革的重中之重。

本書各章節雖然緊緊圍繞「中國公務員工資管理」這一主題展開討論，但從整體而言，全書的結構還不夠緊密。此外，本書主要使用定性訪談資料以及相關的財政資料，如能進行更為全面的統計分析，對於部分問題的解釋將更為充分。

註釋

①②③ Fang Lee Cooke, "Public-sector Pay in China: 1949-2001", *The International Journal of Human Resource Management* 15, issue 4/5 (2004): 895-916; 895; 911.

② 在中國，政治敏感性還可能因為傳統的意識形態特徵被加強，比如新中國計劃經濟體制內長期存在的重生產、輕分配的傾向，

「不患寡而患不均」的傳統思想等。2014年兩會期間，兩會代表關於「給公務員漲工資」等提案一經公開，便遭受到巨大的輿論壓力。參見John Child, “Changes in the Structure and Prediction of Earnings in Chinese State Enterprises during the Economic Reform”, *International Journal of Human Resource Management* 6, issue 1 (1995): 1-30; Fang Lee Cooke, “Public-sector Pay in China: 1949-2001”, 895-916。

④ 由於各種原因，1956年薪酬體制的工資分級與分區的規定並未嚴格執行。關於歷次薪酬體制改革的歸納總結，參見Alfred M. Wu, *Governing Civil Service Pay in China*, 31-37；吳木鑾：〈我國政策執行中的目標扭曲研究——對我國四次公務員工資改革的考察〉，《公共管理學報》，2009年第3期，頁32-39。

⑤⑬⑭ 參見吳木鑾：〈60年來，中國公務員怎樣發工資〉，《南方周末》，2014年8月29日，www.infzm.com/content/103619。

⑥ 關於公平工資政策的研究，參見Alfred M. Wu, “The Equal Pay Policy in China: A Preliminary Assessment”, *Journal of Comparative Asian Development* 11, issue 2 (2012): 248-70。

⑦ 需要注意的是，除了正式工資，一些部門還給員工變相發放各種福利，參見Hon. S. Chan and Jun Ma, “How are They Paid? A Study of Civil Service Pay in China”, *International Review of Administrative Sciences* 77, issue 2 (2011): 294-321。

⑧ 參見〈朱鎔基總理：2003年政府將實施公務員加薪計劃〉（2003年1月10日），搜狐財經頻道，<http://business.sohu.com/57/54/article205635457.shtml>。

⑩ 參見游宇、張光：〈中國公務人員工資水平地區差異的政治經濟學〉，載敬又嘉主編：《復旦公共行政評論》，第十四輯（上海：上海人民出版社，2015），頁1-25。

⑪ 參見Hon. S. Chan and Jun Ma, “How are They Paid?”, 294-321。

⑫ 參見〈國務院關於改革公務員工資制度的通知〉（國發〔2006〕22號），夷陵區人力資源和社會保障局網，http://rs.10.gov.cn/art/2013/11/14/art_5633_333509.html。

⑬ Gary S. Becker and George J. Stigler, “Law Enforcement, Malfeasance, and Compensation of Enforcers”, *The Journal of Legal Studies* 3, no. 1 (1974): 1-18.

⑭ Caroline Van Rijckeghem and Beatrice Weder, “Bureaucratic Corruption and the Rate of Temptation: Do Wages in the Civil Service Affect Corruption, and by How Much?”, *Journal of Development Economics* 65, issue 2 (2001): 307-31.

⑮ Mabroor Mahmood, “Corruption in Civil Administration: Causes and Cures”, *Humanomics* 21, issue 3/4 (2005): 62-84.

⑯ 參見公婷、吳木鑾：〈關於以薪養廉有效性的探討：基於中國的經驗〉，《經濟社會體制比較》，2012年第5期，頁117-29。

⑰ 參見鄭永蘭、潘晨光：〈由「高薪養廉」談我國公務員物質激勵的必要性〉，《南京理工大學學報》（社會科學版），2007年第1期，頁31-35；蔣碩亮：〈中國公務員制度研究的回顧與展望〉，《政治學研究》，2008年第6期，頁106-14。

⑱ 參見陳光焱：〈清代火耗歸公和養廉銀制度的啟示〉，《地方財政研究》，2009年第3期，頁76-80；薛瑞錄：〈清代養廉銀制度簡論〉，載中國社會科學院歷史研究所清史研究室編：《清史論叢》，第五輯（北京：中華書局，1984），頁139-57。