

第4章 勞力與分工



勞力與分工

4.1 勞力的量度

4.2 勞工流動性

4.3 工資制度

4.4 分工



4.1 勞力的量度

一. 勞力供應

1. 勞力供應的量度

- 一個經濟的勞力供應是某段時期內，該經濟的 勞力數量。
- 勞力供應一般以該段時期內所有工人的 工作時數 的 總和 計算。

$$\text{勞力數量} = \text{工人數目} \times \text{工人平均工作時數}$$

2. 影響勞力供應的因素

(a) 人口數目及結構

- 首先，人口愈多，勞動人口及勞力供應愈多。
- 此外，性別及年齡分布亦會影響勞力供應。



2. 影響勞力供應的因素

(b) 工作報酬

- 工作報酬如工資、交通及房屋津貼等都是鼓勵人們 工作的誘因。
- 提高 工作報酬可以增加勞力供應。



2. 影響勞力供應的因素

(c) 政府政策

增加勞力供應	減少勞力供應
<ul style="list-style-type: none">1. 降低工作的年齡下限或提高退休年齡2. 減少外勞政策的限制	<ul style="list-style-type: none">1. 薪俸稅2. 政府提供的社會福利3. 人口政策如生育控制、家庭計劃等。

2. 影響勞力供應的因素

d) 社會習俗及慣例

- 公眾假期、節日，以及女性參與工作的比率等與社會習俗及慣例有關的因素，也會影響勞力供應。
- 例如，一些伊斯蘭國家傳統上並不鼓勵婦女出外工作。

快問快答

1. 以下各項如何影響勞力供應？在正確的方格加✓。

	增加	減少
(a) 政府提高失業援助金。	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
(b) 政府免費向市民提供日間托兒服務。	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(c) 政府增加大學學額。	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
(d) 政府放寬輸入外地勞工的限制。	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(e) 政府減少法定假日的數目。	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二. 勞工生產力

1. 勞工平均生產力

- 勞工平均生產力是某段時期的勞力平均產出 (AP_L)。
- 勞工的平均產出以總工時計算。

$$\text{勞工平均生產力} = \frac{\text{總產出}}{\text{總勞力數量}} = \frac{\text{總產出}}{\text{總工時}}$$

2. 影響勞工生產力的因素

(a) 教育及培訓

- 教育增進工人的 知識，而培訓則提升工人的 技術。
- 因此，教育及培訓可以提升勞工生產力。



2. 影響勞工生產力的因素

(b) 生產設備

- 較多更高質素的 生產設備 可以提升勞工生產力。

(c) 生產方法及科技

- 改良生產方法或採用先進的生產技術可以提升勞工生產力。

2. 影響勞工生產力的因素

(d) 工作報酬




- 較高 的工作報酬能夠激勵員工更勤奮地工作。
- 此外，與 工作表現 掛鉤的工資制度能夠提升勞工生產力。









(e) 其他因素

改善工作環境及公共衛生也有助提升勞工的生產力。

快問快答



2. 以下各項如何影響勞力供應或勞工生產力？

- 若該項有正面影響，在方格上加「」；若有負面影響，在方格上加「」
- 若「沒有影響」或「影響不確定」，在方格內加「」。

	勞力供應	勞力生產力
(a) 增加公眾假期的數目		
(b) 每天的閒暇時間減少		
(c) 加強工人的培訓		
(d) 提高退休年齡		

快問快答

2. 以下各項如何影響勞力供應或勞工生產力？

- 若該項有正面影響，在方格上加「」；若有負面影響，在方格上加「」
- 若「沒有影響」或「影響不確定」，在方格內加「**O**」。

	勞力供應	勞力生產力
(e) 提高最低工作年齡的法例生效		O
(f) 增加失業援助		O
(g) 更多機會接受專上教育		

4.2 勞工流動性

一. 勞工流動性的種類

1. 勞工的 地域 流動性

- 勞工遷移至另一個地方工作的意願及能力。

2. 勞工的 職業 流動性

- 勞工轉換至另一種職業的意願及能力。

二．影響地域流動性的因素

1. 工資或工作機會的差異

- 工人會傾向遷往收入較高或工作前景較佳的地區工作。
- 不同地區的工資或工作機會的差異較大，地域流動性會 **較高**。



圖 4.2 內地很多工人都由鄉村遷往收入較高及工作前景較佳的城市工作。

二．影響地域流動性的因素

2. 政治及社會因素

- 當政治或社會不穩定，地域流動性會上升。
- 因為人們會遷往其他**前景較佳**的地區。
- 例如，香港回歸前，不少香港人都因政治及經濟前景不明朗移民外地。

二．影響地域流動性的因素

3. 交通

- 交通改善或交通費下降可以 提高 地域流動性。
- 例如，廣深港高速鐵路通車後，中港兩地勞工的地域流動性會上升。



二. 影響地域流動性的因素

4. 文化因素

- 文化差異較大的地區之間的地域流動性 較低。

5. 政府的入境政策

- 嚴格的 入境政策會妨礙人們遷往其他地區工作。
- 這樣令地域流動性 下降。

三. 影響職業流動性的因素

1. 工資差異

- 不同行業的工資差異擴大會 **增加** 職業流動性。



圖 4.3 清潔工人較老師傾向轉換職業。

三．影響職業流動性的因素

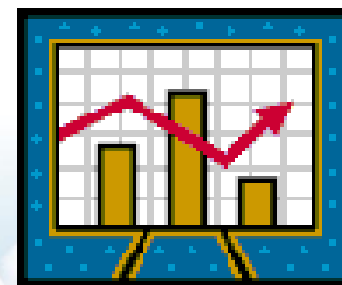
1. 工資差異

- 從事 低薪行業 的人轉換職業的機會成本（須放棄的工資）較低，所以他們轉行的機會較大。

三．影響職業流動性的因素

2. 經濟結構轉型

- 正處於結構轉型的經濟會有 較高 的職業流動性。
- 經濟結構轉型會影響不同行業對勞工的 需求 及工資。



三．影響職業流動性的因素

3．專業技能

- 需要專業技能的職業如醫生、律師、工程師及會計師等的職業流動性通常 較低。
- 學習專業技能的成本高昂。
- 入職後轉行的機會成本也較高。

三．影響職業流動性的因素

4．入職限制

- 政府、專業團體及商會對部分行業設有嚴格的人職資格限制，令有關行業的職業流動性下降。



**Hong Kong's
CPA Qualification**
香港會計師專業資格

圖 4.5 要成為會計師必須先獲取專業資格。

三. 影響職業流動性的因素

5. 年齡及資歷

- 與資深工人比較，資歷 較淺 的 年輕人 較多轉換職業，因為他們轉行的機會成本較低。

快問快答

3. 以下哪一類勞工的職業流動性最高？

- A. 法官
- B. 消防員
- C. 大學教授
- ☒ D. 推銷員



4.3 工資制度

一. 計件工資及計時工資

1. 計件工資

- 在計件工資下，廠商與工人訂下一個件工價，按照工人的 產量 計算他們的工資。

\$5 / 每份問卷



圖 4.6 問卷員以計件工資受薪。

4.3 工資制度

2. 計時工資

- 在計時工資下，廠商與工人訂定一個以時間計算的付酬方式，按照工人的 工作時間 來計算他們的工資。



圖 4.7 秘書以計時工資受薪。

3. 計件工資或計時工資的選擇

(a) 計算工資的成本

- 計件工資通常有 較高 的計算工資的成本，計時工資則較低。

3. 計件工資或計時工資的選擇

(b) 工作意慾及監管成本

- 計件工資可以提高工作意慾，但計時工資不能。
- 在計件工資下，由於多勞多得，工人會努力工作去增加收入。
- 所以監管員工的成本會較低。

3. 計件工資或計時工資的選擇

(c) 品質控制

- 與 計時工資 比較，在 計件工資 下，品質控制更為重要。
- 因為工人會有 犧牲 產品 質素 來增加產量及收入的誘因。



3. 計件工資或計時工資的選擇

(d) 發放工資的靈活性

□ 計件工資能夠自動按工人的 貢獻 調整工資，但計時工資不能。

□ 計件工資 可節省評核工人表現及調整工資的成本。



3. 計件工資或計時工資的選擇

(e) 員工團隊的穩定性

□ 在 計時工資 下：

□ 員工團隊的穩定性較高。

□ 員工的收入通常較 計件工資 穩定。

3. 計件工資或計時工資的選擇

總結

	計時工資		計件工資	
1. 計算工資的成本	較低	😊	較高	😞
2. (a) 工人的工作意慾	較低	😞	較高	😊
(b) 監管員工的成本	較高	😞	較低	😊
3. 品質控制	重要	😞	更重要	😞😞😞
4. 發放工資的靈活性	欠彈性	😞	具彈性	😊
5. (a) 收入穩定性	較穩定	😊	較不穩定	😞
(b) 員工團隊的穩定性	較穩定	😊	較不穩定	😞

圖 4.2 計時工資及計件工資的優點及缺點

快問快答

4. 指出在以下情況，採用計件工資還是計時工資會較適合。在適當的空格加 ☒ 。

	計時工資	計件工資
(a) 工人以團隊合作方式生產。	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(b) 產品規格劃一。	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
(c) 工人工作範圍廣泛。	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(d) 注重工作質素的服務行業。	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二. 利潤及收入分享

1. 佣金

- 佣金通常以 總銷售收入 的某個百分比計算。

二. 利潤及收入分享

2. 花紅

- 花紅是 利潤分享計劃。
- 通常以 公司 當年的 利潤 某個百分比計算，並於財政年度完結時支付。

3. 佣金及花紅的優點

(a) 提高工作意慾

- 佣金及花紅有助提升工人的工作意慾及表現，降低 監管員工 的成本。

3. 佣金及花紅的優點

(b) 靈活發放工資

- 工資會按照工人表現自動調整。
- 節省 調整工資 的成本。

3. 佣金及花紅的優點

(c) 與員工共同分擔經營風險

- 當業務欠佳時，薪酬支出會減少，降低東主承擔的風險。



4.4 分工

一. 分工的種類

- 分工是 勞工的專門化。
- 各人專責不同的工作或工序。

一. 分工的種類

1. 簡單分工

- 簡單分工是指各人專責生產不同的 商品 或 服務。

一. 分工的種類

2. 複雜分工

- 複雜分工是指各人專責某種產品或服務的某個生產工序。

2. 複雜分工

例子：

在麥當勞買一個漢堡包

步驟 1：收銀員會將客人的要求傳送到廚房。

步驟 2：第一個員工會先烘麵包。

步驟 3：負責製作的員工會在漢堡包內加不同材料。

步驟 4：傳遞員會收集已完成的漢堡包並帶到顧客面前。



一. 分工的種類

3. 地區分工

- 地區分工是指某個 國家 或 地區 專門生產某種產品。
- 以香港為例：中環是主要提供商業服務，尖沙咀則發展為觀光旅遊景點。

3. 地區分工

例子

尖沙咀發展為觀光旅遊熱點，星光大道是近十年新落成的景點，希望可以吸引更多旅客，帶旺整個油尖旺區。



圖 4.10 位於尖沙咀的星光大道是香港著名的旅遊景點。

二. 分工提升生產力

1. 選賢任能，各展所長

- 各人專責做自己 專長 的工作，可以提高總產出。

2. 熟能生巧

- 工人不斷重複相同工作，工多藝熟，令生產力上升。

二. 分工提升生產力

3. 促成生產機械化

- 把複雜的工序分為多個較簡單的工序，方便設計機器。
- 因此，廠商較易設計或採用專門的生產設備。



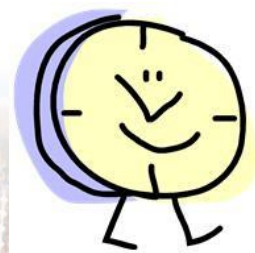
二. 分工提升生產力

4. 節省轉換工序的時間

- ❑ 工人毋須轉換工作崗位，節省了更換工具或轉換工作地點的時間。

5. 節省訓練時間

- ❑ 工人只須接受所分配的工序的培訓，節省了訓練工人的時間及成本。



三. 分工的優點

1. 提升勞工生產力

- 勞工生產力上升意味同一物品需要 較少 的勞力投入或 較低 的成本。

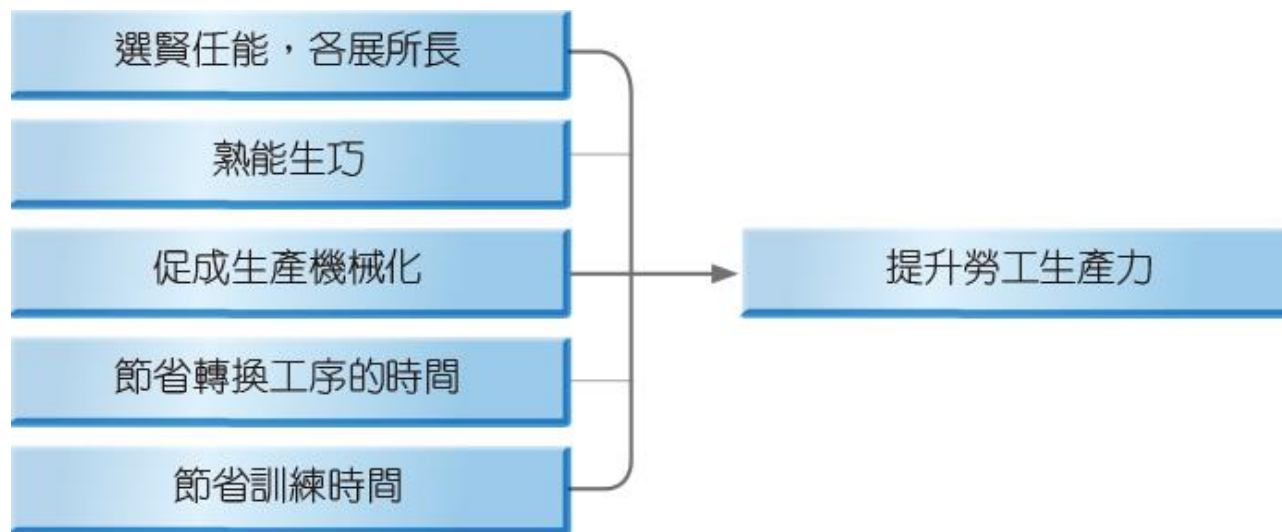


圖 4.11 分工透過不同途徑提升勞工生產力。

三. 分工的優點

2. 節省工具設備

- 分工後，工人可以共用同一套工具。
- 分工可以節省資源去製造 工具設備，亦可以令生產 成本 下降，而節省下來的資源亦可以用來生產更多其他物品。



三. 分工的優點

3. 促進技術改進

□ 分工後，部分人可以專責 研究 和 發展。

4. 提升生活水平

□ 分工可以 節省 生產成本，令我們可以以較低的價格，消費更多物品。

四. 分工的缺點

1. 工作單調沉悶

- 分工後，工人不斷重複某工序，工作變得單調 沉悶。
- 這樣會降低工人的創造力 及工作 意慾。

四. 分工的缺點

2. 增加失業的機會

- 若工人只有某種專門技能，失業的機會較高。

3. 生產過程容易中斷

- 各項工序互相 依賴，若任何一項工序因事故停頓，生產都會受延誤，甚至中斷。

四. 分工的缺點

4. 傳統工藝失傳

- 分工促成了機械化及大量生產。
- 導致 傳統工藝 逐漸 失傳 及 產品 過分 標準化。

五. 分工的限制

1. 交易的可能性

□ 若沒有 交易機會，分工便不可能出現。



圖 4.15 貿易障礙會妨礙交易。

五. 分工的限制

2. 市場及生產規模

- 當市場或生產規模細小，分工可能不具成本效益。



五. 分工的限制

3. 產品性質

- ❑ 分工令產品變得 標準化。
- ❑ 因此，講求 獨特性 及 個人風格 的工作，通常都不適宜分工。

第4單元

