

## B.5. 生產要素

- “生產要素” 即係生產過程中所使用嘅投入。
- “生產要素” 可以分成三類：
  - 人力資源
  - 天然資源
  - 人造資源

### B.5.1. 人力資源

- “人力資源” 包括兩部份：
  - 勞力
    - ◆ 勞力係指工人喺生產過程中所提供嘅體力及腦力。
      - 唔好忘記有“腦力”！好多人返工都係靠“食腦”嘅。
  - 企業家職能
    - ◆ “企業家職能” 係指企業家喺生產過程中提供嘅服務。當中主要包括：
      - 為企業作出經營嘅決策（例如生產咩物品）。
      - 承擔經營嘅風險。
- ◇ 可能你會問：CEO 都要食腦。咁佢係 “企業家”（即提供企業家職能嘅人）定 “工人”（即提供勞力嘅人）？
  - 其實最簡單嘅分法就係睇佢駛唔駛“承擔經營嘅風險”（例如承擔經營嘅損失）。
    - ◆ 留意，我哋唔可以話因為“如果受薪員工做得唔好而令企業回報受損，最終都會影響佢哋嘅收入、甚至失業”，所以員工都要“承擔經營嘅風險”。
    - ◆ 相反，就算企業嘅股東有參與企業嘅日常管理，但因為佢哋要“承擔經營嘅風險”（因為股東向企業提供資金），所以股東係有提供企業家職能嘅。

#### 勞力

- 講多次：勞力係指工人喺生產過程中所提供嘅體力及腦力。
- 而根據課程，我哋要對勞工、勞力有以下幾方面嘅認識：
  - 供應
  - 生產力
  - 流動性
  - 各種工資制度
- ◇ 我哋第一樣要學嘅就係“勞力嘅供應”。
  - 提到供應，我哋首先要“將勞力數量化”（如果唔係又點知有幾多）。
    - 數量化後，勞力係指所有工人嘅總工作時數。
    - 用公式表達就係： $\text{勞力} = \text{受聘工人嘅數目} \times \text{每位工人嘅工作時數}$

- 基於以上“勞力嘅計算方法”，我哋可以見到一個國家嘅勞力供應會受到“人口結構”、“社會環境”、“政府政策”等素影響：
  - 勞動人口嘅數目
    - ◆ 勞動人口係指 15 歲或以上、非全職家庭主婦、非全日制學生、非永久傷殘人士及非退休嘅人口數目。
      - 留意我哋並唔理依 D 人有冇就業（睇埋下面嘅勞動人口參與率）。
  - 勞動人口參與率（即  $\frac{\text{勞動人口}}{\text{15 歲或以上人口}} \times 100\%$ ）
    - ◆ 如國家人口不變，較高嘅勞動人口參與率自然可以供應較多嘅勞力。
  - 男性佔勞動人口嘅比例
    - ◆ 依度假設咗男性嘅受聘率或工作時數較女性高。
  - 移民人口嘅數目
    - ◆ 移民會直接影響勞動人口嘅數目。
    - ◆ 一般當遷入移民多過遷出移民嘅時候，勞力供應會相對增加。
      - 當然都會有例外，例如新遷入移民可能因為搵唔到工而拉低勞動人口參與率。
  - 工人嘅工作時數
  - 全日制學位嘅數目
    - ◆ 少 D 全日制學位，自然就多咗人因“失學”而返工！勞動人口參與率自然會高。
  - 日間託兒服務嘅數目及質素
    - ◆ 日間託兒服務嘅數目及質素會影響有子女嘅女性返工嘅比率。
  - 社會風氣、傳統習俗
    - ◆ 社會風氣會影響勞動人口參與率。例如女性結婚生仔後仲會唔會返工、或家庭主婦會否僱主菲僱而自己去返工。
  - 社會經濟環境
    - ◆ 社會經濟環境唔好，工人嘅工作時數可能會提升（加班、返兩份工）。而家庭主婦亦可能被逼返工。而大學畢業嘅學生可能會怕搵唔到好工而繼續進修。
  - 最低合法工作年齡
    - ◆ 勞動人口係由 15 歲開始計，但如果政府另外定立合法工作年齡，咁就會直接影響勞力嘅供應。
  - 工人嘅退休年齡
  - 公眾假期嘅數目
  - 最高每周工作時限
    - ◆ 香港就有依類法例。但歐美（例如法國）就有。
  - 薪俸稅制
    - ◆ 較低嘅薪俸稅率會導致勞力供應上升。
  - 失業保障、社會福利
    - ◆ 歐美好多國家就因為薪俸率高、社會福利好而令一 D 人唔返工。

☆ 雖然以上嘅 list 好似好長，不過大家只要明白咩嘢可以影響“勞力”，要作都唔太難。

- ◇ 我哋第二樣要學嘅就係“勞力嘅生產力”。
- 勞力生產力係指每單位勞力嘅平均產出。
  - 簡單嚟講即係計算勞力嘅“質素”。
    - ◆ 舉個例，老闆出高 D 錢請一個勤力、醒目嘅工人，可能好過請兩個成日 hea、又做錯嘢嘅人。
  - 計數例子：一間工廠請咗 100 工人，每天工作 8 小時。工廠一天可以生產 1600 貨。  
工人嘅總勞力 =  $100 \times 8 = 800$  小時  
所以，工人嘅生產力 =  $1600 / 800 = 2$  件貨/小時。
- 基於“勞力生產力”同勞力嘅質素有關，我哋可以理解到生產力受以下嘅因素影響：
  - 培訓及教育
    - ◆ 在職培訓、教育等可以提升工人嘅工作能力，生產力因而提升
  - 工作環境、勞資關係
    - ◆ 合適嘅工作環境、好嘅勞資關係有助提升生產力。
  - 資本物品嘅質素
    - ◆ 透過提供更好嘅資本物品俾工人（例如更快嘅電腦、合適嘅工具），勞力嘅生產力可以得到提升。
  - 工資制度
    - ◆ 一般嚟講，將工資由“計時”變成“計件”或“佣金”形式能提高勞力生產工。
  - 工作前景、晉升機會、花紅及工作表現評核等制度
    - ◆ 企業可以透過適當嘅制度嚟鼓勵工人更勤力地作出好表現。
  - 生產方式
    - ◆ 企業可以透過分工或改善生產方式、技術嚟提升生產力。

- ◇ 我哋第三樣要學嘅就係“勞工嘅流動性”。
- “勞工流動性”可以分成兩種：“職業流動性”同“地域流動性”
  - 職業流動性
    - ◆ 職業流動性係指勞工從某種職業轉換到另一種職業嘅容易程度。
      - 而容易程度就包括意願同能力
    - ◆ 例子：王小姐由文員轉行做模特兒。
  - 地域流動性
    - ◆ 地域流動性係指勞工從某一個地方遷移移到另一個地方工作嘅容易程度。
    - ◆ 例子：菲律賓人嚟香港做菲傭。
- 勞工嘅職業流動性會受到以下嘅因素影響：
  - 金錢收入
    - ◆ 若現有嘅職業所帶嚟嘅金錢收入較低，人們較願意轉職到其他職業。
    - ◆ 相對地，如果某一職業帶嚟嘅金錢收入較高，咁亦會吸引人轉業至該行業。
  - 非金錢收入
    - ◆ 除咗金錢收入外，勞工往往亦會因為其它非金錢收入而轉業。
    - ◆ 例如工作時間、環境、晉升機會、社會地位。
  - 行業興衰
    - ◆ 隨住社會發展，某些行業可能會萎縮或消失、某些行業可能會興起或擴展。勞力因此“被逼”轉業。
  - 勞工年齡
    - ◆ 隨著年齡及有關現有職業經驗嘅增長，勞工會失去轉職嘅意願。
    - ◆ 另一方面，想轉職嘅勞工亦不易被聘用。
  - 專業智識及技術水平
    - ◆ 要求專業知識或技術水平嘅職業往往比較難入職（例如醫生、工程師）。
    - ◆ 同樣也，專業人士亦較少轉職（因為金錢、社會地位等因素）。
- 而勞工嘅地域流動性就會受到以下嘅因素影響：
  - 交通
    - ◆ 相地域之間嘅交通網絡越發達（包括來往兩地嘅時間、金錢），勞工嘅地域流動性就會越高。
  - 政治因素
    - ◆ 當某國家嘅政治環境唔穩定嘅時候，地域流動性會提升。
  - 政府政策
    - ◆ 國家可以透過訂立條例嚟限制或鼓勵輸入或輸出勞工。
  - 經濟環境
    - ◆ 當兩地嘅經濟環境差距大（或某地嘅經濟差）嘅時候，地域流動性會提升。
  - 社會因素
    - ◆ 不同嘅文化、語言、種族會減低勞工嘅地域流動性。

- ◇ 最後一樣有關勞力要我哋學嘅就係“各種工資制度”。
- 工資制度即係“計算要支付給勞工嘅款項的方法”。
- 工資制度主要有以下幾種：
  - 計時工資
    - ◆ 我哋講嘅“月薪”、“日薪”同“時薪”其實就係“計時工資”制度。
  - 計件工資
    - ◆ 勞工嘅工資係按勞工嘅實際生產量嚟計算。
  - 底薪加佣金
    - ◆ 依個工資制度可以講係“計時工資”同“計件工資”嘅混合體。
    - ◆ 勞工可以按計時工資得到一個基本薪金(底薪),然後再按工作表現(即計件工資)收取佣金。
  - 底薪加利潤分享
    - ◆ 依個制度同“底薪加佣金”差唔多。
    - ◆ 不過勞工唔係按工作表現收佣金,而係分享廠商嘅利潤。
      - 例如財政年度結束時,廠商把某一個百分比嘅利潤擺出嚟,以花紅嘅利式分俾員工(實際每位勞工嘅花紅極有可數會因勞工嘅階級及工作表現而有分別)。
  - 分賬制
    - ◆ 分賬制同“分花紅”差唔多。但勞工分享嘅唔係廠商嘅整體利潤,而係直接按某產出、某個百分比嘅銷售收益作為工資。
    - ◆ “分賬”同“利潤分享”唔同。
      - 例如歌星出嘅兩張 CD,一張有錢賺、一張有虧損、而廠商整體利潤係負數。
      - 因廠商整體利潤係負,所以按“利潤分享”計數,歌星係唔會有錢收嘅。
      - 但喺分賬制入面,因為第一張 CD 有銷售收益,所以歌星會有錢收。
- ◇ 每種工資制度都會有佢嘅好處同壞處。而所謂嘅“好處同壞處”又可以分成“對廠商(即僱主)嚟講”同“對勞工(即僱員)嚟講”兩方面。
  - 要每個制度列晒出嚟或者背晒佢可能會好花時間。但其實只要係明白依 D 制度嘅意思,大家可以當吹水咁吹返出嚟。
  - 而某一種制度嘅好處好多時都會係同另一種制度嘅壞處有關。
  - 試吓當自己係老細或者員工咁係,你就會好容易作到 D 好處同壞處出嚟。

✧ 例如對“計時工資”嚟講：

- 對廠商嘅好處包括：
  - ◆ 容易計數要支付給勞工嘅工資金額。亦因此較容易預算數係勞工工資上嘅營運支出。
  - ◆ 因為勞工嘅收入唔會因產出數量提升而增加，所以工人唔會重質而唔重量。因此廠商會較容易監控產出嘅品質。
  - ◆ 因為員工收入穩定，所以勞資相方嘅關係亦會較為平穩。
  - ◆ 廠商可以獨享所有利潤。
- 對廠商嘅壞處包括：
  - ◆ 因為員工嘅收入唔會受到產出嘅數量同品質所影響，所以勞工可能會傾向躲懶。勞工生產力因而下降（正所謂做又三十六、唔做又三十六）。
  - ◆ 因為工人傾向躲懶，廠商要想方法去鼓勵勞工生產、亦可能要加強對勞工工作表現嘅監控。
  - ◆ 當產品銷售欠佳或有虧損時，廠商仍然要向勞工支付工資。
- 對勞工嘅好處包括：
  - ◆ 可以明確地計算到收入。
  - ◆ 收入唔會因為受到廠商嘅銷售或利潤影響，所以比其他工資制度較為穩定（但唔一定會多D）。
- 對勞工嘅壞處包括：
  - ◆ 當勞工工作表現突出時，工資亦不會因而增加。
  - ◆ 相對於其他工作表現欠佳或怠慢嘅勞工，這制度顯得不公平。
  - ◆ 當廠商賺取到巨額利潤時，勞工不會得到額外收入。

### 企業家職能

- 講咗咁耐勞工，我哋終於可以講第二樣人力資源：企業家職能。
  - 重溫：“企業家職能”係指企業家喺生產過程中提供嘅服務。當中主要包括：
    - ◆ 為企業作出經營嘅決策
    - ◆ 承擔經營嘅風險
- 為企業作出經營決策所以話係包括所有嘢嘅決定，包括：
  - 生產嘅產品同生產幾多。
  - 使用咩生產嘅方式（點樣生產、點分工、用嘅機械、僱用幾多勞工）。
  - 點樣推銷產品，包括方法、售價等等。
- 至於“承擔經營嘅風險”，我哋最主要要明白嘅係：
  - 企業家已對廠商作出資本上投資。
  - 因此當廠商有利潤時，佢哋嘅投資先會有回報。相反佢哋就要承擔損失。
  - 相對地，
    - ◆ 勞工係冇向廠商作出資本上嘅投資。勞工提供勞力後便可以根據工資制度而得到收入。