意大利餐饮酒店招聘中长期合同岗位占比翻倍以上，升至12.4%

Restworld抽样分析6,872则招聘信息发现，雇主正努力留住员工，但利润空间有限，岗位任职时间中位数仅为190天

2026年11月16日星期一



2026年7月至9月，意大利餐厅和酒店餐饮业招聘信息样本中提供长期合同的岗位占比翻了一倍以上。这一变化表明，尽管整个行业的薪酬、生产率和利润率仍承受压力，企业正加大力度留住员工。

这一发现来自Restworld Observatory的一份报告，Ristoranti Web对此进行了报道。报告分析了2024年4月至2026年9月期间由2,007家公司在Restworld平台发布的6,872则招聘信息，并将其与意大利国家统计局（Istat）和欧盟统计局（Eurostat）的经济数据进行比较。2026年第三季度，提供长期合同的招聘信息占12.4%，高于2025年同期的5.5%。

报告指出，这一增幅在该平台自身的数据中具有显著意义，但无法证明整个意大利餐饮服务业都经历

了同样的结构性变化。样本仅包括选择在Restworld发布招聘信息、公开薪酬，并在招聘条件中达到合同最低工资要求的企业，因此不能代表整个劳动力市场的统计情况。

对于餐厅及相关餐饮服务企业，报告认为劳动力市场状况与经营环境趋紧有关。根据Restworld对官方经济数据的分析，在意大利餐饮服务业——包括酒吧、餐厅、食堂和餐饮服务——员工人工成本平均占营收的26.3%，而营业毛利率为11.2%。

报告称，平均值掩盖了不同规模企业和不同业态之间的巨大差异。在员工人数少于10人的企业中，约有四成劳动者是业主或其家庭成员。Restworld计算得出，这类企业的人均营业毛利约为每年17,000欧元，尚未扣除折旧、利息、税费和社保缴款。报告指出，这一数字并非业主实际获得的收入，而是可用经济资源的一项指标。

不同规模企业的生产率也存在差异。Restworld表示，小型企业的人均增加值为17,700欧元，中型企业则为31,400欧元。中型企业营收中用于员工的比例也更高，为31.5%，小型企业为21.3%；与此同时，中型企业用于原材料的营收占比更低。报告称，这些差异不能仅用组织管理方式解释，因为被比较企业的业务构成和成本结构也各不相同。

在与其他欧洲国家的比较中，报告发现，意大利餐饮服务业的年度生产率仍低于法国和德国。根据Restworld处理的Eurostat数据，意大利餐饮服务业员工人均年增加值为21,900欧元，法国为35,000欧元，德国为26,300欧元，西班牙为21,400欧元。

Restworld表示，与法国的部分差距源于工作时长，而不只是生产率差异。数据显示，意大利员工年均工作1,181小时，法国为1,561小时。按小时计算，差距缩小至约17%：意大利每小时增加值为18.5欧元，法国为22.4欧元。报告称，这意味着员工年度生产率不仅反映效率，也受到兼职工作、季节性就业和就业间断的影响。

报告中的薪酬数据也有一定局限。在Restworld发布的招聘信息中，拟议税后月薪中位数为1,700欧元，其中已将第13个月和第14个月薪酬摊入12个月计算。全职岗位的薪酬中位数升至1,750欧元。不同职位的薪酬差异显著：厨房经理月薪约为2,400欧元，炉台厨师为2,000欧元，服务员为1,580欧元，吧台工作人员为1,490欧元，均为税后金额。

报告称，全职岗位中，29%提供的年税前薪酬超过30,000欧元，9%超过40,000欧元。Restworld表示，不能将这些数字视为整个行业的实际平均工资，因为样本仅涵盖在该平台发布、且雇主公开薪酬的招聘信息。

报告还指出，岗位不稳定现象持续存在。报告审查了Restworld用户提交的超过301,000段已结束的工作经历，发现任职时长中位数为190天，即略高于六个月。这表明，即使平台样本中长期合同岗位有所增加，劳动力市场仍以任职时间较短为特征。

报告数据显示，酒店业的表现与更广泛的餐厅行业有所不同。在对791则来自酒店、酒店餐厅和豪华酒店物业的招聘信息进行单独分析后，报告发现，拟议税后月薪中位数为1,800欧元，而研究涵盖的其他企业为1,692欧元。在酒店全职岗位中，40%提供的年税前薪酬超过30,000欧元，其他样本企业的这一比例为26%。

具体职位的薪酬差异也有所体现。Restworld称，酒店相关招聘信息中的炉台厨师月均税后薪酬为2,158欧元，比其他场所的同类职位高181欧元。在生产率方面，酒店业也比餐厅行业更接近法国水

平。Restworld分析显示，意大利酒店业员工人均年增加值为52,100欧元，法国为54,100欧元，差距约为4%。

住房也成为招聘中的一个重要因素。Restworld表示，单间租金约占米兰所提供工资的40%、罗马的38%和都灵的30%。在这种情况下，提供住宿的招聘信息吸引的求职者兴趣要高得多。

报告称，在控制职位、季度和地区因素后，提供住宿的招聘信息收到的申请量比条件相近但不提供住房的招聘信息多53%。相比之下，提供高于该职位薪酬中位数的工资与申请量增加11%相关。报告将这些发现描述为统计关联，并未证明某一因素单独导致了申请量上升。

酒店招聘中提供住宿的情况尤其普遍。Restworld称，其样本中69%的酒店招聘信息包含住宿，而其他企业的这一比例为20%。酒店招聘中的季节性工作也常见得多，占酒店招聘信息的62%，其余样本为16%。

除市场数据外，Restworld还借这份报告倡议建立其所称的雇主与员工生产率协议。该提议着眼于衡量每工时创造的价值，并跟踪营收、人工成本和每班次接待的餐位数等指标，旨在改善运营，并将部分收益用于提高工资，且可能享受优惠税收待遇。Restworld首席执行官兼联合创始人Luca Lotterio表示，意大利的企业已经证明，提高薪酬与提升收益可以并行不悖。