

「現在跟疫情之前不一樣啦。」

「缺工喔？」我回。「疫情後，當然缺工呀。疫情時你們沒有生意就裁員，要不留職停薪。那時，誰要留在這產業，沒錢賺等死喔。」

我失言了，還在懊悔幹嘛教訓阿維時，「知道了啦。」他回。

沒有人調查過在疫情期間，廚助跑 **Uber eat**、**Foodpanda** 的有多高比例。  
至少四成。

也一定沒有人調查過這四成的人，有多少還回到餐飲業。

只有一半。

一場疫情，台灣的高端餐飲廚房少了兩成的基礎人力。

都是疫情害的，如果原因這麼簡單就好了。

在疫情時，阿維的餐廳遷址，剛好躲過疫情最艱困的時刻，他沒有裁員也沒有留職停薪。剛裝潢好的新店，得面對的是疫情慢慢趨緩，客人尚未回流，他囉嗦幾次沒有客人。新的店面空間更大，沒有客人看起來更冷清，舊店面的廚房只有三坪大，擠進三名內場也十分壅擠，新店面的廚房大上兩倍，依舊三名內場卻看來十分孤單。他在臉書上放徵人廣告，內外場都要，但沒有客人如何撐起人事成本。

成本成本成本，很重要沒錯，錢都砸下去了，這一點點人力成本算什麼。不能害怕輸得難看，只怕有領先契機時沒有打者。每間餐廳徵人的時候都這麼想。還有個想法是每個老闆都這麼想，用最低廉的薪水請到最好的人才，用最低廉的薪水請到能用的人才，在低廉薪水前面最好與可用的等級差異只有一些些。有些餐廳開出時薪，有些餐廳開出月薪，餐廳的工作往往是兩頭班合計十小時工時，在餐廳待十二個小時，只有十小時的薪水。時薪開得高，但算起來跟麥當勞差不多，月薪開得高，算起來也是個超商店員的薪水罷了。這裡我先不講餐飲業從業人員的夢，我很常跟廚師說他們的薪水與他們的技術不成比例，其實這錯了，麥當勞、超商店員的技術都與他們的薪水不成比例，沒有一個人的時間與勞力是貴於另一個人，我們都被計算的一群人。但，我們如何理性選擇工作，我們都以為我們是理性選擇，但，大多數的人，都跟我一樣做得順順的幹嘛換。

所以，疫情時跑去接外賣單的廚助、廚師們，跑車跑得好好的幹嘛換，薪水也沒差多少呀。也有更努力賺錢的廚師，機車後座就放著外送箱。就因為廚師的薪水並沒有高到可以留人下來，轉職率高到嚇人，在後疫情時期，餐飲業復甦超快，畢竟台灣人愛吃也愛排隊。後疫情時期大家還在遲疑觀望，有一段時間不用排隊，我狂吃，後來發現大家察覺了，排隊搶訂如同餓鬼，更像是蒼蠅搶生肉。剛從留職停薪回鍋的廚師，或是習慣閒散時光的廚師們，開始思考自己的薪水到底值不值得，在台灣的初階廚師興起一波人生思索的課程，這課程的

結束便是離職。

原本不回來的就佔兩成了，離職的又佔一成。從餐飲科畢業的學生呢？喔，拜託現在流行先創業好不好，創什麼業，在家煮餐當外送業的供應商。

缺工，所以開始加薪。我聽過有間餐廳晚一個月就職的廚師起薪多三千還外加獎金。缺工，所以更有人權，雙頭班變成可以協商，假期不強迫加班，不會強硬要求將正常休假變成特休，再將特休換錢。

「唉喲，又不是沒當過廚助，我都搞不懂這些主廚怎都不會對底下的人好一點，我們當廚助也是整天罵以前的老頭腦啊。」阿華說。

「換了位置換了腦袋咩。」我在旁邊一起罵，但我沒當過有員工的老闆，我當也一定是薪水精算師。

餐飲業的薪資環境似乎變好了許多，但只是變回正常化而已。

幾個月過去了，缺工依舊。

許多餐廳的粉絲專頁，放上自己的料理圖片不是為了招攬客人，而是徵才。寫了自己的餐廳有什麼優點，全都是職場文化的說詞。「我們很挑，我們挑你。」講得好像有選擇空間一樣，其實很少空間可以選擇，能用的人不就那些，不能用也得用。

阿華沒受這波缺工影響，他說疫情放假薪水照發，疫情緩和還加薪，順帶還多放寒暑假。我差點投履歷過去，但他說我連刀都拿不穩了，還求什麼職，我求的職是在他身旁聊天。在屏東的 **Akame Alex**，也沒受影響，他說他本來就很照顧員工與族人，疫情最重要的是照顧這群家人。我腦中自己開了地圖炮，幻想這些沒受影響的都是體貼他人的餐廳。

然而，後疫情開張的阿維，求職放了好久好久，甚至還拉了幾次臉書的廣告。真的是求人來，卻沒人來。每一季放上換新菜單的貼文，過幾天後又是徵才。不知是我曾按掉取消這類廣告，還是臉書自動幫我這刀拿不穩的魚販屏蔽，我很少看到那則廣告。

缺工依舊，那些餐廳的徵才文不曾停歇，他們何時才意會到已無人可徵，哪裡出了困境，沒有人不懂。

困境只是困住。當我看到阿維的餐廳周休三日，我便知道他不會缺人。我不知道他是不是因為英國 4 Day Week Global 周休三日的實驗受到啟發。當老闆的他將員工的工時打了八折，但薪水沒打折，怎麼看都像傻子，而且怎可能像是英國的研究一般提高工作效率。「賺錢才是效率，員工哪算資產。」這點在以人為主要勞力的餐飲業卻像是準則。沒人像是阿維一樣，周休三天。英國的研究顯示，企業的營收會因為周休三日而增高，我問阿維，他說最好咧少做就少賺。離職率會降低，這點倒是真的，最近他臉書的貼文不常出現徵才了，周休三天也讓他把徵才的廣告撤下。

我跟他說他可能是業界前幾個，他逆風，逆著加薪卻工時不變或是工作量更多的風潮，像是先將橘子灌水再更大力壓榨的風潮。老一輩的廚師或是自認為老的廚師還說著自己以前多操，現在年輕人多爽，講得像是我受苦你也得受苦的老鼠迴圈。吃的苦中苦，方為人上人，那成為人上人的人呢？就不能跟新來的人們說怎樣才能繞過苦嗎？當然不能說出那些成功的捷徑，還得笑不讓人吃苦的前輩們敗壞風氣。

「時代變了啦。」阿維說。

「吼唷，現在什麼時代？」阿華說。

隔幾個月，阿維的女兒出生了，我問他周休三日是不是受兒女影響，他笑笑沒有說。他反而說起，會改成如此是既然都要上班十小時，既然我的員工都是可信任的專業，我們壓縮一天也無妨。以前阿維周休二日時的餐期為一周五天供應晚餐，周六日才供應午餐，現在改成四天都供應午晚餐。雖然員工上班的時間變少了，但可以供應的餐期卻變多了，我不得不拍手這太會算了吧。

餐期變多，員工並不會變累。廚房最累的是備料，一周五天的晚餐餐期，依舊是早上來備料，少一天備料多一天爽，阿維講出這點時，我便懂了他為何周休三天。

「理想的休假。」他說。

我依舊拿出無聊且不可能實現的求職笑話，我說周休四天我就去應徵，他則說他得開 All day dining。

餐廳依舊是血汗餐廳，擠壓血汗也是有血有汗，休假是補滿血汗的紅藍水，有理想的休假，那理想的工作也近了些。

時代變了嗎？變了，變成什麼樣時代了呢？

我不知道會不會更好，我想，會吧。