

拟议的洛杉矶快餐条例的影响

2025年6月

执行摘要

为当地餐厅委托牛津经济公司计算与一项拟议的城市条例相关的高级成本估算，该条例将对洛杉矶的快餐餐厅经营者提出新的要求。我们的分析发现，拟议的条例将使一家拥有25名员工的餐厅的成本为**每年48,312美元**，总计**1,610家洛杉矶快餐店达54.7亿美元**，相当于劳动力成本增长了7.1%。这些预计成本出现在广泛新闻报道显示出快餐业已经正面临**大规模裁员，减少工时，食品价格上涨，永久性关闭**——**这项拟议的条例可能会加剧的负担。**

图1：新规每个组成部分的年度影响

	人均成本 每年	每家餐厅成本 每年 (25名员工)	每家餐厅成本 每年 (50名员工) ¹	成本增加 跨越所有餐厅 在洛杉矶
新培训的影响 需求	每人420美元	每家餐厅10,490元	每家餐厅20,980元	每年 1470 万美元
调度的影响 需求	每位员工1,513元	每家餐厅37,822元	每家餐厅75,644元	399万元/年
总影响	每名员工1,932元 每年	\$48,312每 每年每家餐厅	每96,624 每年每家餐厅	每年5470万美元

¹ 虽然洛杉矶快餐店的平均规模较小，但我们知道一些Save Local Restaurants的成员规模较大，因此本报告也以每家50名员工为基准，模拟了每家餐厅的平均成本。

潜在影响分析

洛杉矶条例要求

我们理解拟议的条例有两个主要要素：

训练。 要求快餐店经营者为其员工支付参加至少六小时的新强制性脱产培训的费用，并承担政府为管理培训相关记录而行政的成本。



调度需求。 要求快餐店经营者至少提前两周安排所有员工班次，并对班次变更支付罚款，包括变更班次时间、日期和地点，工作时长增加或减少超过15分钟，以及未经通知员工即安排值班班次。



我们讨论以下每一项要求，并对其潜在的成本影响进行初步估算。最终成本将取决于最终法规和实施细节。

新培训要求的影响

为了评估强制年度培训要求带来的成本，我们确定了四个主要成本组成部分：



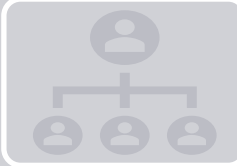
训练时间 每小时工资(20美元 + 6.2%工资税 + 7.5%雇主为FICA分摊部分乘以培训小时数(六小时))



员工差旅 : 估计约为24美元
每个员工—基于平均通勤时间在洛杉矶工作——保险增加6%成本。^a



训练成本本身 约为每小时23美元——根据加州就业培训委员会 (CETP) 的标准，这是面授培训的规范费率。^b



管理费用 : 估计为 10 分钟的管理层的时间每个员工。^c 约等于 \$6 每位员工的现行管理小时费率 (36 每小时)。

a. 十八英里，通过将美国人口普查局估计的通勤平均时间为31分钟转换为工作通勤时间，假设以35英里/小时的速度行驶，乘以美国国税局每英里0.67美元的里程报销率，再乘以2进行往返计算得出。可在 <https://fred.stlouisfed.org/series/B080AC006037> 和 <https://www.irs.gov/newsroom/irs-issues-standard-mileage-rates-for-2024-mileage-rate-increases-to-67-cents-a-mile-up-1-point-5-cents-from-2023>。保险费用估计为旅行成本的6%，如下：<https://www.bankrate.com/credit-cards/business/what-is-business-travel-insurance/#:~:text=The%20average%20cost%20of%20business,%2C%20deductible%20and%20additional%20expenses.%E2%80%9D>

b. 参见就业培训小组，“固定费用报销率”，可在 https://etp.ca.gov/wp-content/uploads/sites/70/2019/08/Fixed_Fee_Reimbursement_Rates042823.pdf

c. 联邦注册 / 卷. 88, 第173期, 第62201页 (关于与超时规则变更相关的调度管理时间)

总而言之，我们估计提供培训的成本大约是 **每人每年420元 或 每年10,490元，适用于25名员工的餐厅。**

国家统计数据表明，住宿和餐饮业的人员流动率高，我们的计算表明， **大约83%的年度新员工对这家公司是新的，并且需要培训。**² 结合洛杉矶市目前26,404名快餐店工人³ 在全年的企业注册中，约有21,885名新进入者导致额外的业务成本 **147万美元。**⁴

调度要求的影响

我们理解，拟议的条例包含了借鉴本市现有零售企业公平工作周条例而制定的调度要求。其中一项规定要求雇主在预定班次前至少14天提供员工工作调度表，并在该时间段内雇主自行发起调度时处以罚款。这项要求包含四个要素：

- 改变轮班日期、时间或地点（不改变小时）会导致等于 **员工的小时工资率** ；• 超过15分钟的增加工时将带来等同于 **员工的小时工资率** ；• 减少工作时间超过15分钟需要补偿已安排但未工作的时间 **员工工资的一半** ；• 对于值班班次，如果员工无需从事任何工作，则必须获得报酬 **员工工资的一半** 为了他们的值班时间。⁵

餐厅成本

根据这些要求，我们估计合规将 **为一个拥有25名员工的餐厅每年花费37,822美元** 其中转化为 **在全洛杉矶餐厅的年度成本为3990万美元。** 这项要求产生的成本可能需要一段时间才能完全实现，因为公司和工人在时间推移中可能会改变行为。

² 住宿和餐饮业的人员流动率始终保持高位，尤其是随着餐馆从疫情持续影响中恢复过来。我们估计，83%的工作岗位是由新员工在机构层面填补的，计算方法为2022-2024年住宿和餐饮业机构层面的总离职率（75%）加上由于就业增长而创造的新快餐岗位（年增长率8%）。这两个估计都来自BLS。See <https://www.bls.gov/iag/tgs/iag72.htm> 和看 <https://www.bls.gov/careeroutlook/2023/data-on-display/occupations-in-food-drink.htm>

³ 我们估计在洛杉矶有26,404名快餐工作者。这是洛杉矶快餐店数量（1,610家）乘以加利福尼亚州每家快餐店平均员工数量（16.4人）计算得出的。加利福尼亚州每家快餐店平均员工数量是根据快餐员工数量（1,058,478人）除以快餐店数量（北美行业分类标准代码722513）（64,500家）计算得出的。这些数据来自《县商业模式》。参见 <https://www.census.gov/data/datasets/2021/econ/cbp/2021-cbp.html> 。

⁴ 我们了解到，根据拟议中的条例，快餐店将需要为每位员工每年提供六小时的培训。

⁵ 这项分析保守地仅对要求提前14天通知相关的成本进行了建模。我们理解，所提议的条例还包括其他与时间安排相关的条款——例如，偏离预期工时的估计而受到的处罚，以及在招聘新员工之前未向现有员工提供额外工时的处罚——这些并未反映在这些估计中。

图2：调度需求成本影响分析

分析基础	每家餐厅成本 每年 (25名员工)	每家餐厅成本 每年 (50名员工)	在洛杉矶的总成本 安吉利斯
迟延提供的处罚 日程	每年37,822元	每年75,644美元	399万元/年

我们的分析计算了未经行为改变的预期处罚成本——作为评估法规可能造成的直接财务风险的基础。附录提供了详细的方法论。我们使用BLS数据，计算雇主提前少于两周提供排班时，因大多数变化导致相当于员工一小时工资的处罚而产生的预期处罚。

这种方法提出了规则的隐性成本，其中一些成本可能会以以下形式转嫁给管理者、员工或消费者：

- 管理者工作量和责任增加；
- 消费者食品价格更高；以及
- 员工工时和灵活性减少。

虽然如果政策显著改变排班实践，实际支付的罚款可能较低，但其他城市引入的类似政策表明 **仅有限行为改变** 例如，在类似的时间表条例实施一年后，对西雅图工人的调查发现，收到不到两周通知的工人数量仅下降了9.3个百分点（从54.3%下降到45.2%）。⁶ 这 modest 变化凸显了消除调度的挑战，该行业由需求波动、不可预测的客户流量和高员工流动率驱动。监管复杂性以及缺乏清晰度进一步限制了合规性改进。⁷

在此之外，该法规 **侵蚀员工灵活性** —快速服务餐厅运营的核心特征。由于当地事件、顾客需求和季节及天气变化，餐厅将不太能够灵活调整员工以满足需求波动。⁸

⁶ 西海岸贫困中心。“对西雅图安全调度条例的评估：第一年发现”，2019年12月20日，可获取 https://www.seattle.gov/Documents/Departments/CityAuditor/auditreports/SSO_EvaluationYear1Report_122019.pdf .

⁷ 参见余祺平，“如何设计既能使工人大受益又能提升公司利润的可预测调度法则？”，布鲁金斯学会，2023年8月10日，可访问 <https://www.brookings.edu/articles/how-to-design-predictable-scheduling-laws-that-not-only-benefit-workers-but-also-firms-bottom-line/>

⁸ 这种“准时调度”可以是一种管理“客户需求 and 员工缺席”不确定性的工具。参见邱萍，《如何设计既能使工人受益又能使公司利润增长的可预测调度规则？》布鲁金斯学会，2023年8月10日，可在 <https://www.brookings.edu/articles/how-to-design-predictable-scheduling-laws-that-not-only-benefit-workers-but-also-firms-bottom-line/> 余认为她的发现表明，“政策制定者可以考虑将提前通知要求从两周放宽到几天”。

未量化成本

调度过程中的更改只能由 **承担巨额的行政成本，投资于软件，并减少员工的灵活性。** 管理费用可能包括：

- 软件和系统升级以记录排班，跟踪轮班变更，并维护合规记录；
- 需要增加管理或行政人员以监控排班实践，确认员工同意，并计算加班费；
- 因责任增加和执行风险加大而产生的法律和合规成本；以及
- 用于教育员工和管理层了解新法规和内部程序的培训成本。⁹

在nyc，由于类似的立法已经通过，餐厅已经转向雇佣额外的行政人员以应对日益增加的记录保存负担。其他司法区的特许经营业主也报告了与解释和遵守这些规则相关的巨大法律费用。在与餐厅业主的讨论中，我们听到了一致的描述，即管理方面监督和确保合规的负担大幅增加。

可预测调度对工人的影响

也要考虑对工人的影响。尽管一项关于西雅图经验的研究报告称，一年后，由于雇主发起的轮班变更而获得补偿的工人比例仅 modestly 上升了 7 个百分点，¹⁰ 在严格的调度规则和惩罚下，负面影响可能包括：

- 员工管理日程、与同事调班以及处理冲突义务（如上大学、就医或照顾孩子）的灵活性丧失；
- 即使有空闲，员工加班的灵活性丧失；¹¹
- 每班安排更少的员工，导致员工每周工作时间减少；以及
- 非自愿兼职员工的比例更高。

叶洛维茨（2022）提供了证据，表明可预测的排班法律可能会增加兼职员工的比例，其中大多数报告称他们是被迫兼职的。¹² 经常会有

⁹ 关于预测性调度的合规成本，相关文献有限。其他现有研究估计了与可预测调度相关的罚款成本，但未估算合规成本。参见Tamra Ryan和Chris Brown所著的《理解在不稳定业务中强制调度可预测性的影响》，2023年，可在以下地址获取 https://commonsenseinstitute.org/wp-content/uploads/2023/02/CSI-HB1118_BRIEF_FEB2023.pdf。

¹⁰ 西海岸贫困中心。2019年12月20日。“西雅图安全调度条例的评估：第一年发现”，可在 https://www.seattle.gov/Documents/Departments/CityAuditor/auditreports/SSO_EvaluationYear1Report_122019.pdf

在第8页。

¹¹ 隆·哈塔米亚，《旧金山市关于公式零售员工预测性排班和公平待遇条例的实用分析》，可在 <https://www.oregonlegislature.gov/dembrow/WGitemsscheduling/6-23%20Cal%20Retailers%20Assn%20analysis%20of%20SF%20FRERO.pdf>。

¹² 亚伦·耶洛维茨，“预测性调度法律不会促进全工作”，2022年，可在

<https://isfe.uky.edu/sites/ISFE/files/research-pdfs/Predictive%20Scheduling%20Laws%20Do%20Not%20Promote%20Full-Time%20Work.pdf>。

若额外小时数提前不到两周才可用，这意味着员工获得额外小时数的机会可能会完全消失。¹³

最后，我们了解到餐厅经营者认为，这些规则对管理人员提出了更高的要求，即监督员工，这也可能对工人产生负面影响。¹⁴ 来自在纽约公平工作周法案下运营的雇主的反馈表明，这种灵活性的丧失导致了员工流动率的提高和入职成本的增加。

¹³ 隆·哈塔米亚，《旧金山市关于公式零售员工预测性排班和公平待遇条例的实用分析》，可在 <https://www.oregonlegislature.gov/dembrow/WGitemsscheduling/6-23%20Cal%20Retailers%20Assn%20analysis%20of%20SF%20FRERO.pdf>。

¹⁴ 西雅图两年期SSO条例评估报告显示，2019年该条例实施后，工人对其工作的“非常满意”比例略有下降（从34.4%降至31.1%），更多工人报告为“比较满意”。总体而言，该研究的适用性有限，因为西雅图受访者的构成在时间推移和与“对比城市”比较时存在巨大差异。以一个例子来说，2017年西雅图的调查样本中快餐工人占12.8%，而在其选择的对比城市中占34.6%（表1）。其在2019年样本中的比例分别是15.5%和25.4%。参见Harknett, Kristen, Daniel Schneider, 和 Veronique Irwin. 2021. “西雅图的安安排班条例。第二年对工人的影响”，可在 <https://www.seattle.gov/Documents/Departments/CityAuditor/auditreports/SecureSchedulingYearTwoReport.pdf>

附录：调度需求成本计算方法

下表展示了平均餐馆的计算摘要

A	平均每周工作时间	24.5	
B	加利福尼亚州每家快餐店平均员工人数	16.4	
C	每家餐馆每年的工时数	20,894	$C=A*B*52$
D	每家餐厅每年的班次数量（假设为八小时班次）	2,612	$D=C/8$
E	提前少于两周安排的班次百分比 ¹⁵	47.5%	
F	预计提前两周内排班的轮次数量 每年每家餐厅	1,241	$F=E*D$
G	提前少于两周的安排罚金	\$20	
H	提前少于两周安排的处罚 每年平均餐馆数量	\$24,811	$H=F*G$

¹⁵ <https://www.bls.gov/news.release/flex2.t06.htm>.

2025年6月

表格和图表中所示的所有数据均为牛津经济学的自有数据，除非另有说明并在脚注中注明，并且受牛津经济学有限公司版权所有 © Oxford Economics Ltd。

这份报告仅限于机密 **保存本地餐厅** 未经其事先书面许可，不得发布或分发。

这里展示的建模和结果基于第三方提供的信息，牛津经济学在善意地编制其报告和预测时依赖了这些信息。这些数据的任何后续修订或更新都将影响所显示的评估和预测。

为了进一步讨论报告，请联系：

牛津经济学

5汉诺威广场，8th 纽
约，纽约10004新楼

电话：+1 646-786-1879