

第三章

結論

(一) 經濟前景

3.1 受著由雷曼事件於 2008 年 9 月開始引發的環球金融海嘯的影響，香港本來正逐步上揚的經濟於 2009 年明顯放緩，09 年首三季的本地生產總值均錄得負增長，至第四季才稍為回升。

3.2 歐美市場在次按問題及金融危機的陰影下表現疲弱，連帶香港的出口及轉口收益亦被受影響。唯香港市場並未受到次按的直接衝擊，再加上估計逾千億的熱錢仍然留駐香港，故香港整體經濟至今大致穩定。至 2010 年第一季度為止，本地生產總值更錄得 9.2% 的增長，較去年同期實質上升 8.2%。其中內部需求包括私人消費開支有 7.1% 的增長及政府消費開支 2.6% 的增長，本地固定資本增長更達 22.7%。受內部增長的驅使，勞工市場表現平穩，失業率維持在低位(2010 年首季 4.4%)。

3.3 然而，美元貶值，人民幣連翻升值，刺激香港通漲上升，2010 年首季綜合消費物價指數較去年同期上升 2.1%；再加上信貸利率長時間處於低水平，樓市在熱錢帶動下屢創新高，商戶及寫字樓的租金亦未受金融海嘯影響下而作出下調，而近期物業價格亦直迫 1997 年的高峰水平，令各業界依然面對頗大幅度的加租壓力，當中個人服務業及相關類業者的營運壓力就更見嚴重。

3.4 為應付租金上漲的壓力，利潤空間狹窄的中小型企業在收入下跌期間，必須減省其他成本開支以維持經營。另外，本地僱員的薪酬水平相對較其地方為高，令整體經營成本進一步增加。在種種不利營商的因素下，尤其中小型公司的發展受到不少限制；加上面對行業之間的強勁競爭，本港的營商優勢會相對減弱。隨著最低工資問題進入立法程序，高度依賴密集勞動力的美容及美髮市場，將無可避免面對另一難關。

(二) 行業前景及對人力需求的影響

3.5 雖然金融海嘯對本地經濟活動的衝擊並未如預期中長，惟期間在租金未見下調及消費力下跌的關係影響下，美容、美髮及化妝品行業的經營成本，行業發展及其人力需求亦相應出現變化及調整。

3.6 在美容護理服務方面，提供醫學美容服務的機構發展迅速，採用各種光學、聲學、物理學、微電流和注射式等技術的美容儀器及相關美容療程漸漸成為市場主流，不斷吸納更多從事其他專業的專才(例如醫生、其他醫療護理人員及治療師等)加入美容行業，形成各種打著醫學美容中心／集團、美容院等稱號及以醫療人員運作的美容機構於近年大量湧現。這種以中型規模為主的新興美容機構的產生，令美容從業人員的結構愈趨多元化。

3.7 在美容零售方面，受惠於中央政府對內地市民來港自由行的政策持續開放，令來港的內地旅客數目節節上升。而美容護膚及化妝產品是內地旅客來港旅遊時的主要選購商品之一，帶動了美容零售業發

展不斷增長，所聘用的僱員數目亦有顯著增加。為配合有關發展，僱主亦認為僱員應接受更多與顧客服務及語言能力有關的培訓。

3.8 此外，隨著美容零售商店近年提供多元化的產品及種類供消費者選擇，本地消費者亦漸漸改變以往主要在美容院選購護膚用品的習慣，部份亦轉移光顧美容零售商店選購。長遠來說，此變化亦會對美容院產品銷售的情況及提供美容院產品的批發／供應商之業務有所影響，而其人力需求同樣面對發展空間收窄的壓力。

3.9 近年一些大型美容品牌在產品零售業務之外，亦大幅增加不同美容護理服務的業務比例。此類品牌的形象普遍予人較專業及更有質量保證的感覺，其業務擴展誠然為中小型美容院帶來一定的競爭壓力。為保持競爭力，中小型美容院必須為僱員提供更專業和更具質素保證的培訓及資格認定渠道，以提升消費者的信心。

3.10 而美甲業的發展，仍是方興未艾及持續增長的新行業。不論是服務提供者及享用美甲服務的消費者均與日俱增，消費者將指甲及手足護理項目變成個人儀容及衛生的基本要求。就該行業的業務發展來看，其特色是店舖規模的要求一般較小，相對較容易自行創業，而在職的從業員或新入行人士以女性為主，年齡亦普遍較年青，故行業亦存在較大發展空間。該現象亦於是次人力調查的數據中作出反映，由於僱員總數的基數較小，雖只錄得 400 多人的增長，但增幅已接近 100%。

3.11 在美髮業方面，行業面對的問題與美容護理及化妝品業略有不同。近年，本地髮廊不論屬大型連鎖企業或中小型商店的規模，均遇

到人手不足的情況，主要原因是現時青少年認為這行業學藝年期較長，工作性質相對較其他行業辛苦，而收入並不算吸引，故大多數的新血不願意加入此行業或不願留在業內作長遠發展。隨著資深的髮廊從業員自然流失，而新入行者人數不足，髮廊人手緊張情況將越趨嚴重，即使本地美髮業並未受金融危機直接影響，亦出現僱員人數萎縮的局面。

(三) 調查結果

3.12 為了累積數據以提升業內長線人力調查分析的準確性，統計處是次主要沿用 2007 年調查的抽樣方案，並參考 2009 年 11 月更新的業內註冊機構名單加以改善。訓練委員會審閱過調查結果後，認為數據所得大致能反映調查期間整個美容、美髮及化妝品業的人力情況。

人力結構及增長

3.13 調查顯示，2010 年 1 月時，美容、美髮及化妝品業共僱用 47 591 位技術僱員(包括直接僱員、自由職人士及兼職人士)。在六個行業類別中，佔最多僱員人數於美容院／健康中心及水療中心，其次類別依次序為髮廊。

3.14 值得關注的是，與 2007 年調查相比，於美甲中心的技術僱員數目均顯著上升(+92%)；相反髮廊的僱員數目則顯著下降(-7%)。

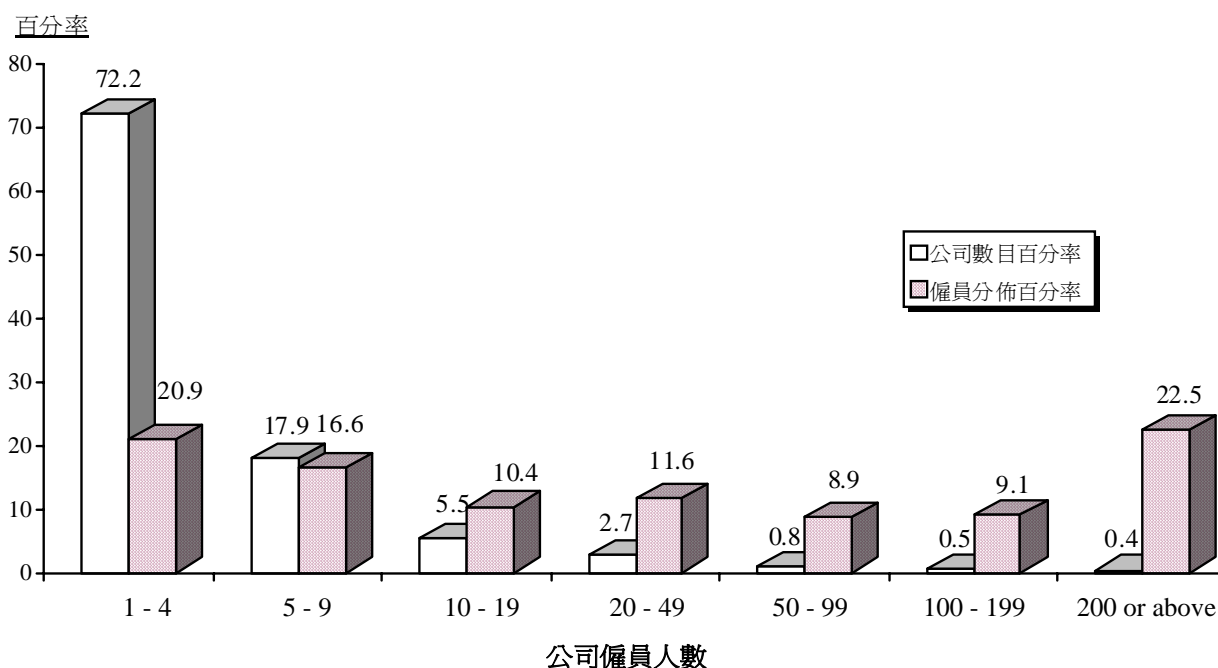
3.15 在學校方面，2010 年的技術僱員數目比 2007 年有 46% 的升幅，其原因是於是屆調查中，有關此類別的調查對象有所增加(除私人營辦

培訓機構／學校，調查對象亦包括了非牟利培訓機構)，令有關人數亦相對增長；此外，由於在其他五個行業類別中的機構亦設有導師職位，因而影響到調查結果顯示業內整體教學人員的數目有上升趨勢，而未能反映近年私人營辦培訓機構／學校逐漸萎縮的情況。

3.16 就自由職人士及兼職人士的情況中，與 2007 年相比人數相近，分別減少 152 人(-10.6%)及增加 27 人(+2%)。

3.17 圖十一顯示直接僱員人數在公司數目及僱員分佈百分率，以便評估出業內的結構。

圖十一：按直接僱員人數的公司數目及僱員分佈百分率



3.18 調查結果反映美容、美髮及化妝品業以僱員數目少於 10 人的小型公司為主。事實上，90.1% 的公司 在 1-9 人範圍。但值得注意的是，從僱員角度，37.5% 的僱員任職於 1-9 人公司；而僱員數目超過 100 人以上亦佔整體企業的 31.6%，與 2007 年的 20.5% 比較，大型公司的增

長十分明顯，尤其在美容院／健康中心及水療中心及零售產品公司之兩個行業範疇中。

3.19 美容、美髮及化妝品業的技術僱員整體空缺率約 4%，較 2007 年 6.5% 為低。人手不足的情況以髮廊內髮型助理的職務最為嚴重，空缺有 399 個；其次為美容院／健康中心及水療中心內美容師的職務，空缺有 332 個。原因與上一次調查情況相近，政府推出的多項教育政策及市場上提供不同類型的培訓課程以供選擇，減低青少年或新入行者投身美容、美髮及化妝品業的意欲。

3.20 上述兩個行業類別的空缺數字明顯亦較 2007 年為少(分別為 931 及 757 個)，但在減幅背後的原因兩者則有不同。是次調查顯示，髮廊的業內競爭加劇，50 人以下的公司技術僱員人數顯著下降，相反，50 人以上的公司技術僱員人數卻飆升，市場上有汰弱留強的趨勢，在人手緊縮的情況下空缺數字亦會相對降低。

3.21 至於美容院／健康中心及水療中心卻在近兩年間發展迅速，尤其是在大型公司，讓僱員可期望在業內有更佳的工作發展空間，同時亦大大吸引其他行業的人才加入美容服務行列，令業內空缺大幅減少。

僱主預測 2011 年 1 月時的人力需求

3.22 僱主預測，2011 年 1 月時在美容、美髮及化妝品業共有 46 763 個職位(不包括自由職及兼職人士)，減幅不足 0.1%，較 2010 年同期相若，反映業內的人力應維持現有水平。此外，受本港營商成本持續高企及人手短缺等問題影響，整個行業在人力需求的擴充抱着審慎的

態度。在各職務中，佔較多的新增職位只有：

	<u>職位增／減數目</u>
(i) 髮型師	+68
(ii) 營業／市場主任	+65
(iii) 美容師	+30

採用「調節過濾」人力預測方法推算 2010 至 2015 年的人力需求

3.23 考慮各種因素，本會採用「調節過濾」人力預測方法(Adaptive Filtering Method)，推算出 2010 至 2015 年間每年平均僱員數目的增長情況。此方法是利用電腦分析，將過去的調查數據資料權重(數據愈新，所得的權重愈大)，加入調整的加權因數(A= 0 至 1)，選取合適的推算數字進行出推算。訓練委員會亦會考慮影響行業人力需求的各種因素，例如市場趨勢、科技發展、經濟狀況等，從而作出適當的預測。按此方法推算，個別行業類別的於未來五年的平均增長之詳情請見表四。

3.24 除人力需求預測外，本會亦必須考慮顧員流失率的狀況。按上一章的調查指出，流失率的計算方式是指各行業類別的僱員離職人數及具相關經驗的新聘僱員人數的差別。根據以上資料，美容、美髮及化妝品業的每年平均額外培訓的僱員數目如下：

**表四：2010至2015年間
各行業類別每年平均額外培訓的僱員數目**

行業類別	2010年 流失率	每年平均 增長	每年額外 培訓人數
1. 學校(美容／美髮及美甲／化妝)	0%	5.2%	41
2. 美容院／健康中心及水療中心	4.4%	1.0%	988
3. 髮廊	17.3%	-2.2%	2 246
4. 零售產品公司	5.2%	0.7%	286
5. 批發及出入口產品公司	4.5%	4.8%	979
6. 美甲中心	0.2%	13.5%	190
總數：			4 730

3.25 表四的資料顯示，未來五年所需的額外培訓人數大部份屬髮廊為主(佔整體數目的 47.5%)。由於時下青少年大都認為美髮業的學藝年期較長，工作性質較其他行業辛苦，導致流失率偏高，業內長期新血不足，更出現僱員人數萎縮的情況，即使增加培訓資源，亦未必能夠徹底解決人手不足的問題。為鼓勵青少年入行並願意留於業內作長遠發展，業界需要研究清晰的培訓制度及晉升階梯，令裝備充足的新入行人士願意留在業內作長遠發展，建立長遠的事業發展方向，方可更全面處理業界的人力需求問題，填補流失率。

3.26 另外，需增加培訓人數的類別為美容院／健康中心及水療中心(20.9%)、批發及出入口產品公司(20.7%)等。此預測亦與現時行業發展情況相近。

3.27 不過，在考慮培訓資源分配時，亦需同時考慮教育政策的改變，例如「三三四」學制的施行，不但會推遲青少年的入行年齡，亦

有可能影響其職業取向，進一步影響行業吸納青少年入行。

僱員宜有及現有教育程度

3.28 綜觀整體環境，在業內人力需求大增的情況下，僱主對直接僱員的教育程度要求有放寬的趨勢。以分層作分析，在中五或以下程度的層面上，僱主認為宜有中四及中五程度的直接僱員人數由 2007 年的 68.5% 下降至 2010 年的 45.3%，中三或以下程度則由 11.3% 上升至 20.6%。在另一層面，中六或以上學歷的分層中，宜有副學士、高級文憑以至大學學位的人數亦由 7.9% 下降至 5.4%，只需有中六、中七、文憑、高級證書及證書的程度的卻由 10.3% 上升至 19.1%。

3.29 有關現有教育程度，據調查顯示大學學位、副學士學位／高級文憑或同等學歷及中三或以下這兩大程度分類佔整體直接僱員人數的百份比均與 2007 年相若，唯中四至中五由 65.5% 下降至 48.5%，中六至中七、證書／高級證書或同等學歷及文憑或同等學歷的百份比則由 6.4% 大幅上升至 17.5%。

3.30 此情況是由於近兩年美容業的迅速發展，吸引大量具中五以上學歷的人士入行，尤其擔任美容師、營業代表及美容顧問(櫃位)等職位，致令有關現有教育程度的分佈有所變化，但礙於業界對前景不明朗因素及人力需求問題的顧慮，僱主對員工學歷的要求卻有持續放寬的傾向。

宜有及現有工作經驗

3.31 除教育程度外，僱主亦認為其技能及工作經驗是一項首要條件。是次調查指出，僱主期望僱員工作經驗的宜有年資與現有年資相若。調查亦顯示，各年資分類所佔的百份比與 2007 年相若，唯擁有十年以上的現有相關工作經驗的直接僱員數目有較明顯的滑落，尤其在一些技工級的工種，如美容師及髮型師等。部份僱主為避免人才流失，鼓勵年資較深的員工修讀管理課程額外培訓，例如針對行業日新月異的各種新技術／科技範疇；亦為其他不同年資及工作範疇的員工提供在職培訓。

宜有及現有職業資格

3.32 有關僱員的職業資格，大部份僱主都認為僱員應持有國際性課程證書的職業資格，而逾半數僱員現時亦持有國際性課程證書的職業資格。與 2007 年比較，上述證書在業內的認受性更為明顯，同時亦反映持有上述證書對技工級／半熟練技工級僱員越來越重要。

僱員須接受的技能培訓範疇

3.33 跟 2007 年情況相似，大部份僱主較重視前線員工(包括技術員級及技工級僱員)在「顧客服務、銷售及市場推廣」及「語文能力」等範疇的培訓，反映僱主持續希望提升美容、美髮及化妝品業整體服務水準。

3.34 由於業內有不少為中小型企業，難以就上述範疇安排內部培訓，因此大都倚靠僱員於工餘時間自行到外間報讀相關進修課程。但僱員於工餘自費進修，多傾向選擇技術性的科目，以增值提升自己在市場上的競爭力，較少選擇顧客服務及語文類別科目，故未必能夠滿足個別公司的培訓需求。

招聘困難

3.35 按上一章的調查指出，共有 2 897 間機構進行招聘。當中 1 483 間(51.2%)機構表示在招聘人事方面遇上困難。一如 2007 年的情況，招聘困難多集中於技工級／半熟練技工級的職位，即業內最前線／新入行者的崗位。

3.36 情況在髮廊中最為嚴重，有 23.4%的髮廊面對招聘困難。究其原因，不少人認為工作時間過長，另有一些求職者對服務條件／薪酬要求過高，甚至行內缺乏具相關經驗求職者，情形與 2007 年調查近似，此亦反映本地青年人多認為美髮業工作較辛苦及薪酬不夠吸引，故多不願長時間投身業內，導致業內長期面對新入行人士不足的境況。

3.37 在美容院／健康中心及水療中心的範疇中，亦出現同樣狀況，有 11.8%公司表示有招聘困難，按僱主的意見，業內缺乏具相關經驗求職者，亦欠缺具相關訓練／資歷的人力資源。

僱員流失率

3.38 按上一章調查結果顯示，調查期間共有 8 616 名僱員離職，當

中新聘用而具備相關行業經驗的僱員則有 4 435 人。按各行業類別劃分中，以髮廊流失率最高(17.3%)，其次為批發及出入口產品公司(5.2%)。而零售產品公司及美容院／健康中心及水療中心之流失率則相若，分別為(4.5%)及(4.4%)。事實上，近年美髮業面對嚴重招聘困難，大部份新入職的僱員／青少年(如髮型助理等職務)有關情況亦同樣反映於招聘困難上，顯示現時髮廊較難聘請具相關經驗的新入職僱員。