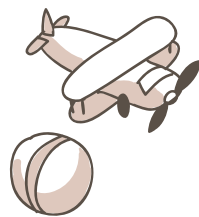




保姆何以成痛点



员工制，在张宝霞看来，是保姆这份职业走向职业化的一个方向。“如果是通过中介找到保姆，那么雇主一般都是直接向保姆支付工资。保姆之间进行攀比，也会造成保姆经常向雇主要求涨薪。”张宝霞向记者分析，“如果说采取员工制，那么，雇主向家政公司支付费用，家政公司向员工支付工资。这样一来，保姆经常向雇主要求涨薪，或者提出其他非分要求的可能，就会大大降低。”

当然，由于管理成本的提高，包括家政公司与员工建立正规的劳动合同关系后需要缴社保，使得雇主付出有可能会有所提升。但这一问题并非无解。

张宝霞向记者透露的数据是——目前上海家政机构的数量大大增加，与十多年前会员单位资产普遍三五万元不同，近几年新开的家政机构，成为上海市家庭服务业行业协会会员单位的，其公司资产动辄上百万上千万。“无论是投资者或者看好这一行业而创业者的素质，还是企业规模、管理模式，都与早年有很大不同。现在进入这一行业的大学毕业生、研究生甚至海归，都不在少数。”张宝霞说。

在香港，由于佣人因为大部分来自菲律宾，因此菲佣成为外国佣人的统称。

由于投资模式和管理方式的改变，未来随着行业规模的扩大而消化掉员工制带来的成本增加，这种可能性是存在的。目前来说，按照上海最新出台的行业标准，实行员工制管理的家政服务机构按服务内容和服务费标的收取一次性服务费，不宜超过 20%；按服务内容和服务费标的每月收取管理费和基本社会保险费，管理费不宜超过 5%，基本社会保险费由家政服务机构承担 40%，保姆和客户各承担 30%。实行准员工制管理的家政服务机构按服务内容和服务费标的收取一次性服务费，不宜超过 20%；按服务内容和服务费标的每月收取相应的管理费，不宜超过 5%。几种模式比较下来，在费用上的差别并没有一些人想象中的那般大。

“员工制，会催生出从业者的职业感、自豪感。”张宝霞说。

从上海市家庭服务行业协会、上海市质量协会负责牵头编制的上海首个家政服务行业地方标准中，首次明确，家政服务机构管理模式分为员工制管理模式、准员工制管理模式和中介制管理模式，以及 3 种模式中家政公司和家政员各自所需承担的权利和义务。无疑，分门别类地对家政服务行业进行管理，

