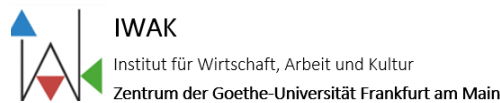


PROGRAMMA'S VOOR SOCIALE VOUCHERS - BEGELEIDING OP MAAT

ALPHS
Advancing Personal and Household Services




Partners



Dit document geeft uitsluitend de mening van de auteurs weer en de Europese Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de informatie die het bevat.



Dit project wordt gefinancierd door de Europese Unie.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



Gedurende de afgelopen 50 jaar zijn er in meer dan 19 EU-lidstaten zogenaamde sociale vouchers ontwikkeld om de implementatie van sociale beleidsvormen te faciliteren, inclusief beleid dat is gericht op toegang tot PHD en op zoek is naar formalisering van de sector.

Hun efficiëntie bij het bereiken van sociale doelstellingen is nu erkend, en de vormen inmiddels dan ook een cruciaal instrument in de sector voor persoonlijke en huishoudelijke diensten. Er zijn verschillende belanghebbenden betrokken bij de implementatie van mechanismes voor sociale vouchers, van overheidsinstanties tot vakverenigingen, werknemersorganisaties en uitgevers van vouchers, en die delen allemaal één gemeenschappelijk doel: het ontwerp van een evenwichtig en uitgebreid instrument waar alle burgers van profiteren.



**WAT ZIJN
SOCIALE
VOUCHERS?**

DEFINITIES

1- Vouchers

Vouchers kunnen over het algemeen worden gedefinieerd als een instrument dat recht geeft op het ontvangen van bepaalde goederen of diensten, of om een korting te krijgen bij aanschaf van die goederen of diensten, of om een terugbetaling te krijgen ten tijde van aflossing. Dat recht kan worden uitgedrukt in monetaire waarde, als een percentage (korting), in eenheden of in hoeveelheid.

2 - Sociale vouchers

Social vouchers, of die nu van **papier of digitaal** zijn, zijn **sociale voordelen** die collectief aan **werknemers** worden toegewezen door hun **werkgevers**, zowel in de publieke als particuliere sector, en geven het **recht op toegang tot specifieke goederen of diensten** die hun **arbeidsomstandigheden en het evenwicht tussen werk en privé verbeteren** (zoals toegang tot voedsel, cultuur, transport, kinderopvang, vakanties, enz.) **Overheidsinstanties kunnen sociale vouchers ook aanpassen om uitkeringen en welzijn onder de bevolking te distribueren**, als alternatief voor geldelijke uitkeringen of uitkeringen in natura.

Zulke goederen of diensten zijn beschikbaar binnen een **speciaal netwerk aan handelaars en aanbieder**. Dit netwerk is op een verhouding **op basis van een contract** gebouwd tussen elke handelaar/aanbieder en de bedrijven die sociale vouchers uitgeven en het **juiste gebruik** ervan waarborgen, vooral het **voorkomen dat ze worden ingewisseld voor geld**.

Sociale vouchers, normaal gesproken ondersteund door overheidsbeleid en in stand gehouden door **nationale belastingen en/of een maatschappelijk kader**, verbeteren een **deugzaam maatschappelijk en economisch model en stimuleren de lokale en nationale economie** om een speciaal maatschappelijk doel te halen. Zulke kenmerken onderscheiden ze van sommige vergoedingsmechanismes voor seizoensgebonden/informele activiteiten die voorgesteld kunnen worden aan incidentele werkgevers als manier om de administratieve last van het aannemen van informele arbeidskrachten eenvoudiger te maken.

Op het gebied van persoonlijke en huishoudelijke diensten (PHD), worden sociale vouchers vaak, afhankelijk van hun bereik, dienstencheques of cheques voor de kinderopvang genoemd.

KENMERKEN VAN SOCIALE VOUCHERS

Programma's voor sociale vouchers hebben **specifieke gemeenschappelijke kenmerken** die hun implementatie binnen een kader plaatsen en vouchers efficiënt maken voor het bereiken van specifieke publieke doelen:

- 1. BEPERKT GEOGRAFISCHE BEREIK:** alleen geldig binnen een beperkt landgebied (staat, regio, subregionaal district of gemeente)
- 2. REGELGEVEND KADER:** gereguleerd door een specifiek maatschappelijk of belastingkader dat bedoeld is voor de implementatie van een maatschappelijk en/of werkgelegenheidsbeleid
- 3. VOOR RECHTSPERSONEN:** verstrekt op verzoek van een onderneming of overheidsinstantie
- 4. TOEGANG TOT DIENSTEN/GOEDEREN:** geven een individu recht op het verkrijgen van goederen of diensten
- 5. SPECIAAL NETWERK:** toegang tot dienstverleners die een commerciële overeenkomst met de uitgever hebben
- 6. GEEN GELD:** kunnen niet worden ingewisseld voor geld
- 7. EENVOUDIG IN GEBRUIK:** administratieve formaliteiten zijn vereenvoudigd voor de begunstigden die duidelijk kunnen identificeren op welke diensten ze recht hebben, hoe ze hier toegang tot krijgen en hoeveel ze zullen kosten.

VERSCHIL TUSSEN SOCIALE VOUCHERS EN ADMINISTRatieve VEREENVOUDIGINGSTOOLS

Er moet worden opgemerkt dat sociale vouchers moeten worden onderscheiden van “declaratieve en vergoedingssystemen” die vaak foutief de term “vouchers” krijgen, zoals de *Dienstleistungsscheckgesetz* in Oostenrijk, de *CESU déclaratif*¹ in Frankrijk, de *Libretto Famiglia* in Italië of de *Alfacheque* in Nederland. Hoewel al deze instrumenten net als sociale vouchers als doel hebben om de formele indiensttreding voor huishoudelijke werknemers te versoepelen, verschillen ze wel degelijk omdat ze een individu geen recht geven op het ontvangen van diensten en niet noodzakelijkerwijs worden gecombineerd met:

- de garantie op arbeid en sociale rechten voor PHD-werknemers die vergelijkbaar zijn met die van reguliere werknemers;
- toegang tot specifieke sociale en fiscale voordelen. Als gebruikers sociale en fiscale voordelen krijgen – zoals belastingkrediet – voor het aanschaffen van PHD op de formele markt, is toegang tot deze voordelen niet noodzakelijkerwijs gebonden aan het gebruik van een specifiek instrument voor de declaratie van PHD-werknemers. Sociale vouchers daarentegen vallen onder een specifiek nationaal fiscaal en/of maatschappelijk kader, en zouden ook in naleving daarvan moeten worden gebruikt.

Bovendien worden “declaratieve en vergoedingssystemen” alleen gebruikt door eindgebruikers die hun huishoudelijke werknemer rechtstreeks in dienst nemen, waardoor ze eenvoudig kunnen declareren en kunnen voldoen aan hun verplichtingen wat betreft zorgverzekeringsinstellingen.

Daarom richt dit document zich enkel op programma's voor sociale vouchers. Efficiënte “declaratieve en vergoedingssystemen” zoals het Franse *CESU déclaratif* worden gepresenteerd in de begeleiding op maat over de ontwikkeling van rechten en verplichtingen van werkgevers en werknemers.

¹ Het is belangrijk om onderscheid te maken tussen declaratieve CESU en prepaid CESU die in Frankrijk is geïmplementeerd. Hoewel ze hetzelfde acroniem delen, zijn het twee verschillende instrumenten. Declaratieve CESU is declaratief en vergoedingssysteem, terwijl prepaid CESU een sociaal voucherprogramma is. Daarom focust dit document enkel op prepaid CESU.

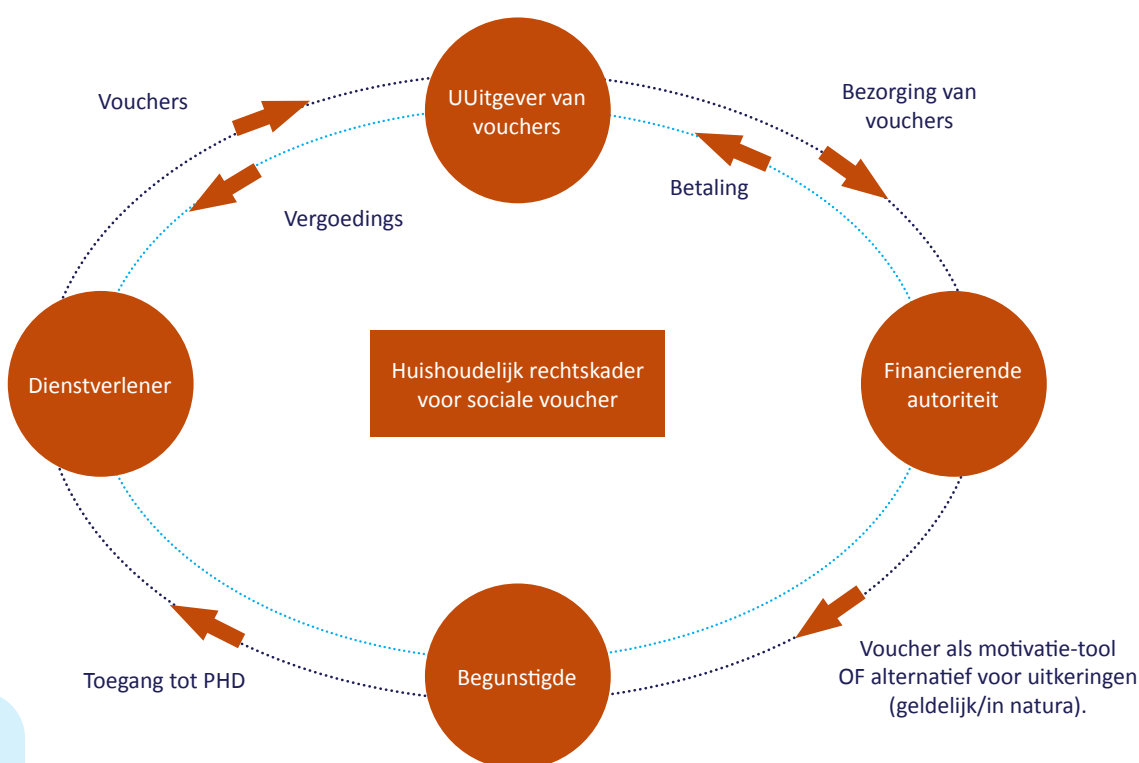


HOE WERKEN SOCIALE VUCHERS?

Sociale vouchers worden uitgegeven onder **een specifiek rechtskader dat bepaalt welke gebruikers er recht op hebben, hoe het hele mechanisme wordt beheerd en hoe het wordt gefinancierd**. Binnen dit kader kunnen sociale vouchers ofwel door werkgevers of door overheidsinstanties worden uitgegeven. In het laatste geval kan toegang onderworpen zijn aan een registratieproces (d.w.z. open voor alle burgers) of afhankelijk van inkomen en/of behoeften zijn (d.w.z. beschikbaar voor een specifieke doelgroep). In de meeste gevallen zijn de uitgevende instanties van vouchers verantwoordelijk voor het beheer van de programma's voor sociale vouchers.

De begunstigden van sociale vouchers wisselen ze in bij **aangewezen dienstverleners**, die vervolgens een simpel proces volgen om vergoed te worden. Dienstverleners kunnen zich alleen bij het netwerk aansluiten als ze aan specifieke kwaliteitsnormen voldoen. In dit geval worden ze onderdeel van een contractuele overeenkomst of een lidmaatschapsproces met de programmabeheerder. Kwaliteitsvereisten worden ofwel gedefinieerd door overheidsinstanties of door de uitgevers van de vouchers zelf. De vereisten variëren per land, maar zijn normaal gesproken gerelateerd aan: (a) naleving van sociale en arbeidswetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en personeelskwalificaties (in het bijzonder als het om diensten gaat die zijn gericht op afhankelijke en kwetsbare mensen); (b) specifieke training; (c) een toezegging tot het exclusief verlenen van PHD; of (d) een borgsom. De naleving van kwaliteitsvereisten van aanbieders wordt regelmatig beoordeeld en hun netwerkaffiliatie kan worden ingetrokken in het geval van niet-naleving. In sommige landen is er een licentieraad opgericht die bestaat uit vertegenwoordigers van vakverenigingen, werknemers- en overheidsautoriteiten om toezicht te houden op de PHD-aanbieders.

Overheidsinstanties die social vouchers gebruiken als alternatief voor geldelijke uitkeringen of uitkeringen in natura (of dat nu op lokaal, regionaal of nationaal niveau is) werken vaak samen met de ministeries van werkgelegenheid, sociale zaken en financiën die verantwoordelijk zijn voor toezicht op het hele proces. Verder is de betrokkenheid van sociale partners in een vroeg stadium van het ontwerp en beheer van programma's voor sociale vouchers cruciaal, aangezien het programma een fundament moet hebben in sterke arbeidsverhoudingen om fatsoenlijke arbeidsomstandigheden voor werknemers in het systeem en kwalitatieve diensten voor gebruikers te waarborgen. Het is de moeite waard om te onderstrepen dat erg weinig programma's voor sociale vouchers regelmatig worden gecontroleerd, hoewel dit cruciaal is om te beoordelen of de beleidsdoelstellingen worden behaald en welke effecten deze maatregelen tot gevolg hebben gehad.





CASESTUDIES



BELGIË - Huishoudelijke dienstencheques. Het Titres-services/Dienstencheques-programma dat in 2004 werd gestart ondersteunt de formele aanschaf van niet-zorgdiensten (schoonmaken, de was doen, strijken, naaien, enz.). Elke Belgische staatsburger of buitenlandse burger die in België woonachtig is kan tot 500 dienstencheques per jaar aanschaffen (1.000 voor gezinnen). De eerste 400 vouchers (800 voor gezinnen) kosten € 9 per stuk, en 100 aanvullende vouchers (200 voor gezinnen) kosten € 10. Eén voucher komt overeen met één uur arbeid. Gebruikers moeten contact opnemen met een geregistreerde aanbieder die een huishoudelijke arbeidskracht selecteert om de dienst te verlenen. Dienstverleners dienen de ontvangen vouchers weer in bij de uitgever om vergoed te worden (tussen € 23,02 en €23,39 per voucher).

“Ik moest met school stoppen en ik heb geen diploma. Toen ik de kans kreeg om niet langer als zwartwerk huizen schoon te maken en dit werk te declareren, greep ik mijn kans. Dit programma helpt me om rond te komen.”

Een werknemer met dienstencheques.²

² Verkregen van IDEA CONSULT (2018), Travail faisable et maniable dans le secteur des titres-services : étude sur le bien-être des travailleurs titres-services. Verslag in opdracht van het Fonds de Formation Sectoriel Titres-Services, mei 2018.

Frankrijk - Prepaid CESU.³ Sinds 2006 maakt het programma *Chèque Emploi Service (CESU) préfinancé* het mogelijk voor een derde partij om de aanschaf van PHD vooraf te financieren. Het wordt ofwel door bedrijven gebruikt om het evenwicht tussen werk en privé van hun werknemers te verbeteren of door lokale autoriteiten en sociale instanties om sociale uitkeringen te distribueren. Elke begunstigde ontvangt deze vouchers met een vooraf bepaalde waarde, die gebruikt kunnen worden om een door de gebruiker rechtstreeks in dienst genomen huishoudelijke arbeidskracht, een geregistreerde PHD-verlener of kindzorginstelling buiten het huishouden om te betalen. Als de prepaid CESU de volledige kosten van een dienst niet dekken, kunnen gebruikers deze aanvullen met aanvullende betalingen.

³ Prepaid CESU is een beleidsinstrument dat onderscheiden moet worden van declaratieve CESU. Deze laatste is besproken in de richtlijnen voor de rechten en verplichtingen van belanghebbenden.

ITALIË - Bedrijfswelzijnsvoucher. De Welfare Aziendale, gestart in 2016, stelt bedrijven in staat om niet-geldelijke voordelen aan hun werknemers te bieden. Bedrijven kunnen een breed aanbod aan diensten aanbieden, zoals aanvullende zorg, onderwijs en training, familie- of langdurige zorgdiensten. Deze diensten – die volledig worden betaald door de werkgever – zijn beschikbaar gemaakt op een online platform en kunnen alleen worden gebruikt door het individu die ze toegewezen heeft gekregen. De bedrijfswelzijnsvoucher kan gedeeltelijk (indien vrijwillig verstrekt) of volledig (indien uitgegeven in overeenstemming met bestaande wetgeving) fiscaal aftrekbaar zijn.

“Dit project plaatst de werknemer in het hart van Hera Group’s ontwikkeling {...}. Tot dusver is de feedback extreem positief geweest: meer dan 98,5% van onze werknemers heeft zich voor het project aangemeld, met een algehele tevredenheidsindex van 91%”.

Een nutsbedrijf dat elektriciteits-, water- en milieudiensten verstrekt.



**ZES FEITEN
EN CIJFERS**

1. **SCHEPPEN VAN BANEN:** In België zijn er 140.171 banen gecreëerd dankzij het *dienstenchequeprogramma* (of 79.002 voltijdsbanen), wat goed is voor 3,1% van de beroepsbevolking (2016). Slechts 5% van deze banen bestond voor de lancering van het programma officieel.
2. **ZWARTWERK:** In België wordt over het algemeen aangenomen dat de introductie van het *dienstencheque-programma* het aandeel van zwartwerk in de huishoudelijke sector drastisch heeft doen zakken. Zo'n 25% van de gebruikers gaf aan dat ze zwartwerk zouden gebruiken als dit soort vouchers niet bestonden.
3. **GEbruikers:** In België groeit het aantal gebruikers van *dienstencheques* gestaag en bereikte het programma meer dan een miljoen begunstigden in 2016, goed voor 22% van de Belgische huishoudens. 64% daarvan was actief, 37% waren bi-actieve huishoudens, 24% waren begunstigden van 65 jaar of ouder en 38% had kinderen. Ze kochten gemiddeld gezien 2,3 uur aan dienstverlening per week.

In Italië hebben tussen de 2 en 2,5 miljoen arbeidskrachten toegang tot *bedrijfswelzijnsvouchers*. Gerelateerde niet-geldelijke voordelen liepen gemiddeld op tot tussen de € 600 en € 700 per jaar.

In Frankrijk gaven werknemers in 2014 € 298 miljoen uit aan 750.000 werknemers via de *prepaid CESU-vouchers*.

4. **EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉ** In België liet een enquête in 2011 zien dat 17,8 van de begunstigden van *dienstencheques* gebruikmaken van dit instrument om hun werk- en privéleven beter te combineren. 23% kon hierdoor meer tijd met hun gezin doorbrengen, 22% slaagde erin om andere klusjes in hun dagelijkse routines te integreren en 20% besteedde hun vrijetijd aan andere recreatieve activiteiten.

In Frankrijk gebruikte 71% van de werknemers die *prepaid CESU-vouchers* van hun werkgever ontvingen deze voor kinderopvang. Het klopt dat de meeste begunstigden vrouw zijn (68%), tussen de 30 en 49 jaar oud zijn (79%), met een maandelijks inkomen dat varieert tussen de € 1.200 en € 2.200 (60%).

5. **LOKALE ONTWIKKELING:** In België heeft het *dienstencheque-programma* rechtstreeks bijgedragen aan de creatie van 1.810 bedrijven.
6. **POSITIEVE FINANCIËLE RESULTATEN:** binnen het Belgische *dienstencheque-programma* kost een fulltimebaan de overheid gemiddeld € 25.354 op jaarbasis, maar levert het € 24.151 op als rekening wordt gehouden met de meetbare terugverdieneffecten.

In Frankrijk toont een financiële beoordeling van alle PHD-programma's (niet beperkt tot prepaid CESU) aan dat de fiscale balans voor huishoudelijke ondersteunende diensten over het geheel genomen in evenwicht is, terwijl de netto kosten voor de staat van de ondersteuning voor zorgdiensten € 2,6 miljard bereikten. In 2013 werden de 26 lokale autoriteiten die gebruikmaakten van *prepaid CESU-vouchers* voor € 42,3 miljoen vergoed voor uitkeringen die niet waren gebruikt door de bijstandsontvangers.



**POSITIEVE
RESULTATEN
VAN HET GEBRUIK
VAN SOCIALE VOUCHERS**

Vermindering van zwartwerk en creatie van banen

Door kwaliteit en groeiende transparantie te garanderen (d.w.z. betere identificatie van aanbieders en de uiteindelijk prijs van elke dienst) zonder de administratieve lasten te laten toenemen (bijv. beheer van rechtstreekse formele werkgelegenheid), moedigen programma's voor sociale vouchers burgers aan om reguliere PHD-diensten aan te schaffen in plaats van zwartwerk. Het is belangrijk om op te merken dat de efficiëntie van het programma tegen zwartwerk vooral ligt in het vermogen van overheidsinstanties om te garanderen dat de financiële stimulansen voldoende zijn om de overstap naar de reguliere economie aan te moedigen. Daarnaast **maken programma's voor sociale vouchers zwartwerk minder aantrekkelijk voor PHD-werknemers** (zie hieronder) en stimuleert dit dus de creatie van banen in de sector. In dit laatste geval garanderen programma's voor sociale vouchers dat werknemers legaal werken terwijl het risico op administratieve fouten wegens gebrek aan ervaring van een individuele particuliere werkgever wordt geëlimineerd.

Verbeterde betaalbaarheid van PHD

Programma's voor sociale vouchers zijn makkelijk om voor te registreren en te gebruiken, voor begunstigden, dienstverleners en financierende instanties. **Administratieve formaliteiten zijn vereenvoudigd voor de begunstigden die duidelijk kunnen identificeren op welke diensten ze recht hebben, hoe ze hier toegang tot krijgen en hoeveel ze zullen kosten.** Rechtskaders die het mechanisme op duidelijke wijze reguleren geven aan hoe begunstigden van sociale vouchers toegang kunnen krijgen tot zowel vooraf bestaande sociale en fiscale voordelen, als de meer programma-specifieke voordelen, alleen beschikbaar voor gebruikers van sociale vouchers. De nationale rechtskaders kunnen ook derden (bijv. werkgevers, overheidsinstanties, reserves voor onvoorziene uitgaven) toestaan om bij te dragen aan de financiering van PHD-gerelateerde uitgaven. Al deze elementen dragen bij aan het reduceren van de kosten van formele zorg en huishoudelijke diensten voor de gebruiker.

Verbeterde arbeidsomstandigheden en professionalisering van PHD-werknemers

Alle aanbieders die betrokken zijn bij programma's voor sociale vouchers moeten geregistreerd zijn en een reeks kwaliteitsvereisten naleven (zie hierboven op pagina 3). Dit registratieproces – zoals is uiteengezet in het nationale wetgevende kader – waarborgt dat aanbieders hun recht en verplichtingen respecteren en de sociale en arbeidswetgeving naleven. Hierdoor **hebben PHD-werknemers op zijn minst garantie op het wettelijke minimumloon en krijgen ze toegang tot sociale uitkeringen** (pensioenen, zorgverzekering, ongevallenverzekering, enz.). In het geval van problemen in de arbeidsverhouding of vragen over de vigerende wetgeving, kunnen zowel de werknemer als de werkgever gericht advies zoeken. Dit is van toepassing op alle PHD-werknemers, of ze nu in dienst zijn van een intermediair, dienstverlener of een privéhuishouden.

De creatie van een toegewijd netwerk aan aanbieders die actief zijn in **de programma's voor sociale vouchers draagt bij aan de institutionalisering en regulatie van de PHD-sector.** Het moedigt werkgevers en werknemers aan om zich te organiseren en huishoudelijk werk op efficiënte wijze te reguleren via collectieve arbeidsovereenkomsten. Daarom is het vaststellen of versterken van arbeidsverhoudingen in de sector de beste manier om fatsoenlijke arbeidsomstandigheden voor werknemers die in het systeem actief zijn en kwalitatieve diensten voor gebruikers te waarborgen.

Voucher stellen gebruikers inderdaad in staat om – binnen het netwerk – de PHD-verlener te kiezen die het beste aan hun behoeften voldoet, wat hopelijk zal leiden tot hogere tevredenheidsniveaus evenals verbeterde kwaliteit van diensten en kosteneffectiviteit. De dienstkwaliteit hangt nauw samen met fatsoenlijke arbeidsomstandigheden en werknemerskwalificaties (bijv. wat betreft interpersoonlijke verhouding met gebruikers, organisatie, beheer en verstrekking van diensten en het wegnemen van beroepsrisico's). **Programma's voor sociale vouchers hebben dus bijgedragen, al zij het indirect, aan de ontwikkeling van initiële en het voortzetten van training van PHD-werknemers.** De professionalisering van PHD-werknemers kan verplicht worden gesteld in collectieve arbeidsovereenkomsten of een vereiste worden bij het registratieproces van PHD-verleners (zie ook de richtlijnen voor de ontwikkeling van professionele profielen).

De garantie op een effectieve en transparantie investering

Elke sociale voucher kan door slechts één begunstigde worden gebruikt, bij aangewezen dienstverleners en voor specifieke diensten. Dienovereenkomstig **garanderen sociale vouchers dat door overheidsinstanties of particuliere werkgevers toegewezen financiën gebruikt worden voor de beoogde doeleinden en stellen ze deze zo in staat om de impact van zo'n investering op het gedrag van de begunstigde te beoordelen.** Verder **faciliteren sociale vouchers gegevensverzameling, controle en beoordeling** door de financierende instanties in staat te stellen om de implementatie van het programma nauwgezet te volgen en om noodzakelijke aanpassingen door te voeren om de oorspronkelijke doelstelling te verwezenlijken.

Verbeterde gendergelijkheid en evenwicht tussen werk en privé

Door sociale PHD-vouchers aan werknemers te geven, verhogen en faciliteren werknemers toegang tot een reeks diensten die ze kunnen helpen omgaan met dagelijkse taken. In e EU28 zijn vrouwen nog altijd oververtegenwoordigd als het gaat om onbetaalde dagelijkse zorgarbeid (38% van de vrouwen in vergelijking met 25% van de mannen), evenals in dagelijkse taken zoals koken en huishoudelijk werk (79% van de vrouwen in vergelijking met 34% van de mannen)⁴ Persoonlijke of familieverplichtingen blijven inderdaad de belangrijkste redenen waarom vrouwen buitengesloten worden van de arbeidsmarkt. Daarom draagt het gebruik van **sociale vouchers voor PHD bij aan het bestrijden van deze onevenwichtige verdeling van zorg-gerelateerd werk onder mannen en vrouwen**, wat een van de meest belangrijke kenmerken van genderongelijkheid is. Over het algemeen worden sociale vouchers die door werknemers worden gedistribueerd met het oog op evenwicht tussen werk en privé vooral door vrouwen in de leeftijdsgroep 30-49 gebruikt als manier om hun participatie op de arbeidsmarkt te handhaven. Ten slotte wordt de PHD-beroepsbevolking vooral vertegenwoordigd door vrouwen (91% van de beroepsbevolking van de EU-24 in 2016),⁵ en daarom is elk programma dat bijdraagt aan de verbetering van arbeidsomstandigheden in zeer gefeminiseerde sectoren of beroepsgroepen gunstig vanuit het perspectief van gendergelijkheid.

4 EIGE. (2017). Gendergelijkheidsindex 2017: Het meten van gendergelijkheid in de Europese Unie 2005-2015. Verkregen van <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

5 Er kunnen geen schattingen worden gedaan voor Bulgarije, Estland, Griekenland en Letland. Zie voor meer informatie Decker, Aurélie/Lebrun, Jean-François(2018): PHS Industry Monitor: Statistisch overzicht van de sector van persoonlijke en huishoudelijke diensten in de Europese Unie. Europese Federatie van Diensten aan Particulieren (EFSI). URL: http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2018/PHS_Industry_monitor_April_2018.pdf



BELANGRIJKSTE AANBEVELINGEN VOOR HET ONTWERP EN DE IMPLEMENTATIE VAN PROGRAMMA'S VOOR SOCIALE VOUCHERS

Bij het ontwerpen en implementeren van een programma voor sociale vouchers zouden overheidsinstanties:

1. **PROFITEREN VAN EEN STERKE POLITIEKE CONSENSUS:** een sterke politieke bereidheid ten gunste van de implementatie van een programma voor sociale vouchers is essentieel om het succes en de duurzaamheid van de hervorming te waarborgen;
2. **DE DOELGROEP EN IN AANMERKING KOMENDE DIENSTEN DUIDELIJK SPECIFICEREN:** deze evaluatie moet ruim van tevoren worden gedaan en hierbij moeten alle belanghebbenden worden betrokken, in het bijzonder via sociale dialoog;
3. **FISCALE VOORDELEN AANNEMEN:** de effectiviteit van een programma voor sociale vouchers ligt in de fiscale kaders die formel diensten betaalbaar maken voor gebruikers en de lasten van financiële overheidssteun beperken;
4. **HET PROFESSIONELE BEHEER VAN HET PROGRAMMA WAARBORGEN VIA DE OVERHEID OF PROFESSIONELE UITGEVERS VAN VOUCHERS:** dit garandeert het goede functioneren van het programma en zorgt ervoor dat er een adequaat netwerk van aanbieders is om te voldoen aan de vraag naar PHD;
5. **EEN BREDE PROMOTIE GARANDEREN:** er moet sprake zijn van efficiënte communicatie over het programma, de operaties en de voordelen om de invoering ervan door alle relevant belanghebbende te garanderen;
6. **EEN CONTROLESYSTEEM INSTELLEN:** een beoordelings- en controlesysteem vanaf het allereerste begin zal ervoor zorgen dat het programma op de lange termijn de doelstellingen verwezenlijkt. Er moeten gegevens over gebruikers en werknemers worden verzameld en de terugverdieneffecten moeten worden beoordeeld.



Dit project wordt gefinancierd
door de Europese Unie.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)