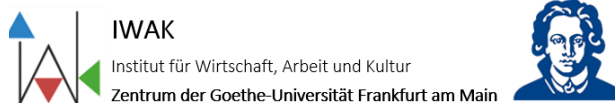


**SZOCIÁLIS
UTALVÁNYOZÁSI
PROGRAMOK:
CÉLZOTT
ÚTMUTATÁS**

ALPHS
Advancing Personal and Household Services



Partnerek



Jelen kiadvány kizárólag a szerzők véleményét tükrözi. A Bizottság a benne foglalt információk semmilyen jellegű felhasználásáért nem vonható felelősségre.



A projektet az
Európai Unió támogatja.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)

Az elmúlt 50 év során a szociálpolitikák - beleértve a PHS-hez való hozzáférést célzó és az ágazat formalizálására törekvő politikákat is - végrehajtásának megkönnyítése érdekében több mint 19 EU-Tagállamban szociális utalványokat dolgoztak ki. Ezek hatékonyságát a társadalmi célok elérése terén mára már felismerték, és ennek megfelelően kulcsfontosságú eszközzé váltak a személyes és háztartási szolgáltatási ágazatban.

A szociális utalványozási mechanizmusok megvalósításában a hatóságoktól kezdve a szakszervezetekig, a munkáltatói szervezetekig és az utalványkibocsátókig különböző érdekelt felek vesznek részt, akik egy közös célon osztoznak: egy minden állampolgár számára előnyös, kiegyensúlyozott és átfogó eszköz megtervezése.



MIK AZOK A SZOCIÁLISUTALV ÁNYOK?

DEFINÍCIÓK

1- Utalványok

Általános értelemben véve az utalványokat egy olyan eszközként határozhatjuk meg, amely beváltásakor bizonyos termékek vagy szolgáltatások átvételére, illetve ezen termékek vagy szolgáltatások beszerzése során kedvezményre, illetve visszatérítésekre jogosít fel. Ez a jogosultság kifejezhető pénzbeli értékben, százalékban (kedvezmény), egységekben vagy mennyiségben.

2 - Szociális utalványok

A **szociális utalványok**, akár **papíralapúak**, akár **digitálisak**, olyan **társadalmi juttatások**, amelyeket a **munkáltatók** közösen nyújtanak a **munkavállalóknak**, mind az állami, mind a magánszféra részéről, és amelyek **jogot biztosítanak olyan termékekhez vagy szolgáltatásokhoz való hozzáféréshez, amelyek javítják a munkavállalók munkakörülményeit és megkönnyítik a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését** (például az élelmiszerhez, a kultúrához, a közlekedéshez, a gyermekgondozáshoz, a vakációhoz stb. való hozzáférés). **Az állami szervek** a pénzbeli vagy természetbeni juttatások alternatívájaként **szociális utalványokat is adhatnak állampolgáraik számára a juttatások és a jóllét biztosítása érdekében.**

Ezek a termékek vagy szolgáltatások **a kereskedők és beszállítók egy erre kijelölt hálózatán belül** érhetők el. Ez a hálózat az egyes kereskedők/szolgáltatók és a szociális utalványokat kibocsátó vállalatok közötti **szerződéses kapcsolatra** épül, és biztosítja azok **megfelelő használatát**, különösképpen azáltal, hogy **elkerüli az utalványok készpénzre történő átváltást.**

A szociális utalványok, amelyeket általában a közpolitika támogat, és amelyeket **nemzeti adó- és/vagy szociális keretrendszer tart fent**, megerősítik az **erényes társadalmi és gazdasági modellt, miközben ösztönzik a helyi és a nemzeti gazdaságot egy meghatározott társadalmi cél** elérésére. Ezek a jellemzők megkülönböztetik őket a szezonális/alkalmi tevékenységek egyes javadalmazási mechanizmusaitól, amelyek az alkalmi munkáltatók számára szolgálhatnak megoldási javaslatokként az alkalmi munkavállalók alkalmazásával járó adminisztratív terhek egyszerűsítése érdekében.

A személyes és háztartási szolgáltatások (PHS) területén a szociális utalványokat hatókörüktől függően általában szolgáltatási vagy gyermekgondozási utalványoknak nevezik.

A SZOCIÁLIS UTALVÁNYOK JELLEMZŐI

A szociális utalványprogramok **sajátos közös jellemzőkkel** rendelkeznek, amelyek keretbe foglalják megvalósításukat és hatékonyabbá teszik az utalványokat a meghatározott közcélok elérése érdekében:

- 1. KORLÁTOZOTT FÖLDRAJZI HATÓKÖR:** kizárólag egy korlátozott földrajzi területen érvényes (állam, régió, kistérségi körzet vagy település)
- 2. SZABÁLYOZOTT KERET:** a szociális és/vagy foglalkoztatási politika végrehajtását szolgáló meghatározott társadalmi vagy adókeret szabályozza
- 3. JOGI SZEMÉLYEKNEK:** vállalkozás vagy közintézmény kérésére nyújtják
- 4. SZOLGÁLTATÁSOKHOZ/TERMÉKEKHEZ VALÓ HOZZÁFÉRÉS:** feljogosítja az egyént termékek vagy szolgáltatások beszerzésére
- 5. KIJELELT HÁLÓZAT:** hozzáférés azokhoz a szolgáltatókhoz, amelyek a kibocsátóval kereskedelmi megállapodásban állnak
- 6. KÉSZPÉNZMENTESSÉG:** nem váltható át készpénzre
- 7. KÖNNYŰ KEZELHETŐSÉG:** egyszerűsített adminisztratív formaságok a kedvezményezettek számára, akik egyértelműen beazonosíthatják, milyen szolgáltatásokra jogosultak, hogyan férhetnek azokhoz hozzá és mennyit kell azokért fizetniük.

A SZOCIÁLIS UTALVÁNYOK ÉS AZ ADMINISZTRATÍV EGYSZERŰSÍTÉSI ESZKÖZÖK KÖZÖTTI KÜLÖNBSÉG

Meg kell jegyezni, hogy a szociális utalványokat meg kell különböztetni a „deklaratív és javadalmazási rendszerektől”, amelyeket gyakran tévesen „utalványoknak” neveznek. Ezekre példa a *Dienstleistungsscheckgesetz* Ausztriában, a CESU¹ *déclaratif* Franciaországban, a *Libretto Famiglia* Olaszországban vagy az *Alphacheque* Hollandiában. Noha ezek az eszközök megegyeznek a szociális utalványokkal abban, hogy céljuk a háztartási munkavállalók formális foglalkoztatásának megkönnyítése, abban különböznek, hogy nem ruházzák fel az egyént a szolgáltatás igénybevételének jogával, és nem feltétlenül kombinálják őket az alábbiakkal:

- a PHS-munkavállalók munkajogi és szociális jogainak garantálása, hasonlóan a rendszeres munkavégzéssel járó tevékenységet végző munkavállalóékhöz;
- hozzáférés konkrét társadalmi és adózási ösztönzőkhöz. Amikor a felhasználóknak szociális és adózási ösztönzőket - például adójóváírást - biztosítanak a PHS hivatalos beszerzéséhez, az ezekhez az ösztönzőkhöz való hozzáférés nem feltétlenül kapcsolódik a PHS-munkavállalók bejelentésére szolgáló külön eszköz használatához. Ezzel ellentétben a szociális utalványok egy meghatározott nemzeti adózási- és/ vagy szociális keret alá tartoznak és azokat annak megfelelően kell felhasználni.

Ezenkívül a „deklaratív és javadalmazási rendszereket” csak azok a végfelhasználók használják, akik közvetlenül alkalmazzák háztartási alkalmazottjukat, mivel azok lehetővé teszik számukra az alkalmazott könnyebb bejelentését és a társadalombiztosítási szervekkel szemben fennálló kötelezettségeik teljesítését.

Ezért ez a dokumentum csak a szociális utalványprogramokat tárgyalja. A munkáltatók és munkavállalók jogainak és kötelezettségeinek fejlesztésére vonatkozó célzott útmutatóban olyan hatékony „deklaratív és javadalmazási rendszerek” kerülnek ismertetésre, mint a francia CESU *déclaratif*.

1. Fontos különbséget tenni a Franciaországban bevezetett deklaratív CESU és az előre fizetett CESU között. Bár a rövidítés ugyanaz, két külön eszközzel van szó. A deklaratív CESU egy deklaratív és javadalmazási rendszer, míg az előre fizetett CESU egy szociális utalványprogram. Ebből adódóan a jelenlegi dokumentum csak az előre fizetett CESU-ra összpontosít.

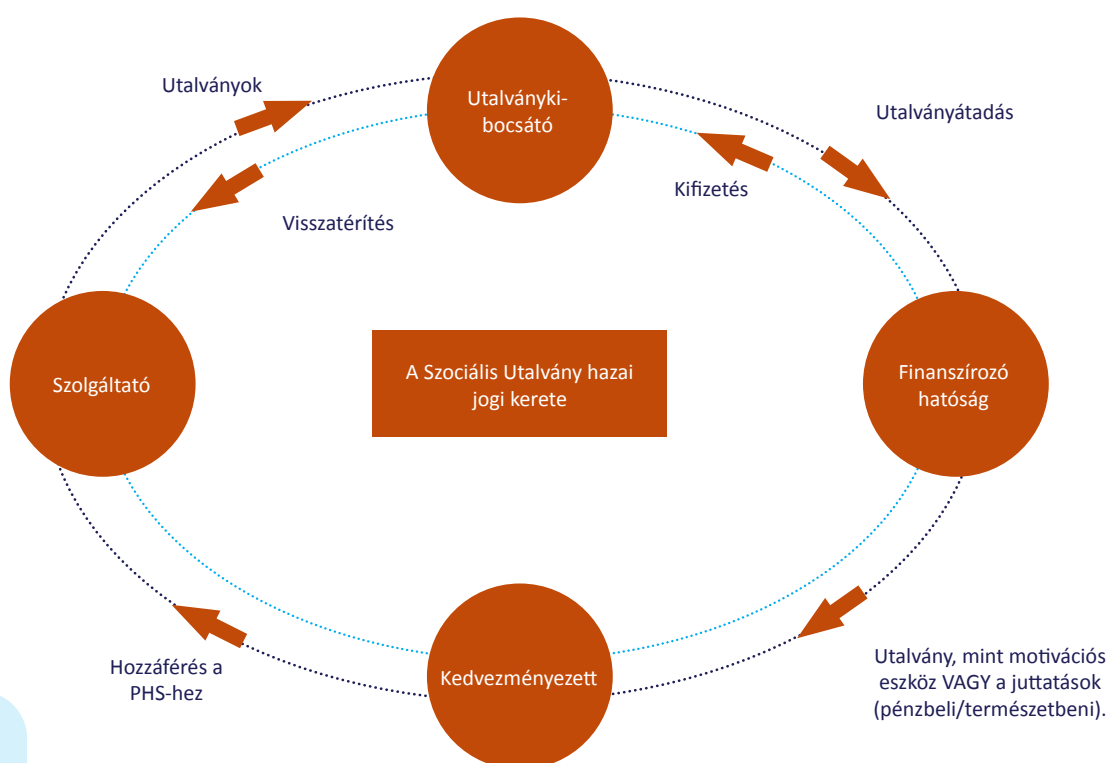


HOGY MŰKÖDNEK A SZOCIÁLIS UTALVÁNYOK?

A szociális utalványokat egy meghatározott jogi kereten belül bocsátják ki, amely meghatározza az azok átvételére jogosult felhasználókat, a teljes mechanizmus kezelését és finanszírozását. Ebben az összefüggésben a szociális utalványokat akár a munkáltatók, akár a hatóságok is kiadhatják. Ez utóbbi esetben a hozzáférés regisztrációs folyamat függvénye (azaz minden állampolgár számára nyitott), vagy ellenőrzött eszközöktől és/vagy szükségletektől függ (azaz - mondjuk csak egy meghatározott célcsoport számára nyitott). A legtöbb esetben a szociális utalványprogram irányításáért az utalványokat kibocsátó vállalatok felelnek.

A kedvezményezettek a szociális utalványokat **kijelölt szolgáltatóknál** válthatják be, akik ezt követően egy egyszerű folyamatot követve pénzüket visszakapják. A szolgáltatók csak akkor csatlakozhatnak a hálózathoz, ha megfelelnek a meghatározott minőségi követelményeknek. Ebben az esetben a programvezetővel fennálló szerződéses kapcsolat vagy tagsági folyamat részeseivé válnak. A minőségi követelményeket vagy a hatóságok, vagy maguk az utalványkibocsátók határozzák meg. A követelmények országonként változnak, de általában a következőkhöz kapcsolódnak: (a) a szociális és munkajognak, a kollektív szerződéseknek és a személyzet képzésének (különösen akkor, ha azok az eltartottak és a kiszolgáltatók számára nyújtott szolgáltatásokra vonatkoznak) való megfelelés; b) speciális képzés; c) kötelezettségvállalás a kizárólagos PHS nyújtásra; vagy (d) biztonsági letét. A szolgáltatók minőségi követelményeknek való megfelelését rendszeresen felméri, és ennek nem teljesülése esetén visszavonhatják a hálózathoz való tartozásukat. Egyes országokban a PHS-szolgáltatók felügyeletére akkreditációs testület jön létre, amely szakszervezetek, munkaadók és hatóságok képviselőiből áll.

Azok az állami hatóságok, amelyek a szociális utalványokat a pénzbeli vagy természetbeni juttatások alternatívájaként használják (akár helyi, regionális vagy országos szinten), gyakran együttműködnek az egész folyamat felügyeletéért felelős foglalkoztatási, szociális és költségvetési minisztériumokkal. Ezenfelül a szociális partnerek korai szakaszban történő bevonása a szociális utalványprogramok megtervezésébe és irányításába döntő fontosságú, mivel a programnak erős munkakapcsolatokon kell alapulnia a rendszerben dolgozó munkavállalók tisztességes munkakörülményeinek és a felhasználók számára magas színvonalú szolgáltatások garantálása érdekében. Meg kell jegyezni, hogy nagyon kevés szociális utalványprogramot felügyelnek rendszeresen, noha ez döntő jelentőségű lenne annak felmérésére, hogy a politikai célkitűzéseket elérték-e és hogy vajon milyen hatásokat váltottak ki ezek az intézkedések.





ESETTANULMÁNYOK



BELGIUM - Háztartási szolgáltatási utalványok. A 2004-ben elindított Titres-services/Dienstencheques program a nem közvetlen gondozási szolgáltatások hivatalos beszerzését (otthoni takarítás, mosás, vasalás, varrás stb.) támogatja. Ennek köszönhetően minden Belgiumban lakó belga vagy külföldi állampolgár évente legfeljebb 500 utalványt megvásárolhat (családonként 1000). Az első 400 utalvány (családonként 800) egyenként 9 euróba, további 100 utalvány (családonként 200) pedig egyenként 10 euróba kerül. Egy utalvány egy órányi munkának felel meg. A felhasználóknak egy bejegyzett szolgáltatóval kell kapcsolatba lépniük, aki kiválaszt egy háztartási alkalmazottat a szolgáltatás elvégzéséhez. A szolgáltatók a kapott utalványokat átadják a kibocsátóknak, hogy azokért visszatérítést kapjanak (utalványonként 23,02 és 23,39 euró között).

„Abba kellett hagynom az iskolát, és nincs képesítemem. Amikor lehetőségem nyílt arra, hogy tovább ne a feketepiacon vállaljak takarítási munkákat, hanem bejelentettként dolgozzam, megragadtam az alkalmat. Ennek a programnak köszönhetően most képes vagyok boldogulni.”

Szolgáltatási utalvány munkavállaló.²

² Forrás: IDEA CONSULT (2018), Travail faisable et maniable dans le secteur des titres-services : étude sur le bien-être des travailleurs titres-services. A jelentés a Szolgáltatási Utalványok Ágazati Képzési Alap megbízásából készült, 2018. májusban.

FRANCIAORSZÁG - Előfinanszírozott CESU.³ A *Chèque Emploi Service (CESU) préfinancé* előfinanszírozási program 2006-tól lehetővé teszi harmadik felek számára a PHS beszerzésének előfinanszírozását. Vagy a vállalatok használják az alkalmazottaik munka és magánélet közötti egyensúlymegteremtésének megkönnyítésére, vagy a helyi hatóságok és a szociális ügynökségek a szociális juttatások szétosztására. Minden egyes kedvezményezett egy előre meghatározott összegű utalványban részesül, amely felhasználható a felhasználó által közvetlenül alkalmazott háztartási alkalmazott, gyermekgondozó, bejegyzett PHS-szolgáltató vagy háztartáson kívüli gyermekgondozási szervezet díjának kifizetésére. Ha az előfinanszírozott CESU nem fedezi a szolgáltatás teljes árát, esetlegesen azt a felhasználónak további összegek kifizetésével kell kiegészítenie.

³ Az előfinanszírozott CESU egy szakpolitikai eszköz, amely megkülönböztetendő a deklaratív CESU -tól. Ez utóbbival az érdekelt felek jogairól és kötelezettségeiről szóló iránymutatás foglalkozik.

Olaszország - Vállalati jólléti utalvány. A 2016-ban elindított Welfare Aziendale lehetővé teszi a vállalatok számára, hogy azok alkalmazottaiknak nem pénzbeli juttatásokat nyújtsanak. A vállalatok a szolgáltatások széles skáláját kínálhatják fel, mint például a kiegészítő egészségügyi ellátás, az oktatás és képzés, a családi vagy a tartós közvetlen gondozási szolgáltatások. Ezeket a szolgáltatásokat - amelyek költségét teljes mértékben a munkáltató fizeti - egy online platformon teszik elérhetővé, és csak az a személy veheti őket igénybe, akihez azokat kirendelték. A vállalati jólléti utalvány részben (ha önként adják), vagy teljes egészében (ha a hatályos szabályozásnak megfelelően adják ki) levonható az adóból.

„Ez a projekt az alkalmazottat helyezi a Hera Group fejlesztésének középpontjába \ ... }. Eddig a visszajelzések rendkívül pozitívak voltak: Alkalmazottaink több mint 98,5% -a csatlakozott a projekthez, az általános elégedettségi index 91%”.

Villamosenergia-, víz- és környezetvédelmi szolgáltatásokat nyújtó közüzemi társaság.



**HAT
TÉNY ÉS ADAT**



- 1. MUNKAHELYTEREMTÉS:** Belgiumban 140 171 munkahely jött létre a *szolgáltatási utalványprogram* (vagy 79 002 teljes munkaidős egyenértékű munka) révén, amelyek a munkaerő 3,1%-át teszik ki (2016). Ezeknek a munkahelyeknek csak mintegy 5%-a létezett hivatalosan a program elindítását megelőzően.
- 2. NEM BEJELENTETT MUNKA:** Belgiumban általánosan feltételezhető, hogy a *szolgáltatási utalványprogram* bevezetése jelentősen csökkentette a nem bejelentett munka arányát a hazai szektorban. A felhasználók mintegy 25% -a elismerte, hogy az utalványok hiányában nem bejelentett munkavállalókat alkalmazna.
- 3. FELHASZNÁLÓK:** Belgiumban a *szolgáltatási utalványok* felhasználói száma folyamatosan növekszik, és ez a szám 2016-ban több mint egymillió kedvezményezettet jelentett, ami a belga háztartások 22%-át teszi ki. Ezeknek a felhasználóknak a 64%-a egy aktív, 37%-a két aktív felnőttet kitevő háztartás, 24%-uk 65 éves vagy annál idősebb kedvezményezett volt, 38%-uk pedig gyermekes. Hetente átlagosan 2,3 óra szolgáltatást vásároltak.

Olaszországban 2-2,5 millió munkavállaló rendelkezik hozzáféréssel a *vállalati jólléti utalványokhoz*. A kapcsolódó nem vagyoni juttatások összege évente átlagosan 600 és 700 euró között mozog. Franciaországban 2014-ben a munkáltatók 298 millió eurót osztottak szét 750 000 munkavállaló között az *előfinanszírozott CESU utalványokon* keresztül.

- 4. MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY:** Belgiumban egy 2011-es felmérésből kiderült, hogy a *szolgáltatási utalvány* kedvezményezettjeinek 17,8%-a él ezzel az eszközzel a magán- és a szakmai élet jobb összeegyeztethetősége érdekében. A kedvezményezettek 23%-a tudott több időt tölteni a családjával, 22%-ának sikerült más egyéb házimunkákat beépítenie a napi rutinba, 20%-a pedig szabadidejét más szabadidős tevékenységeknek szentelte.

Franciaországban azon alkalmazottak 71%-a, aki munkáltatójától *előfinanszírozott CESU utalványt* kapott, ezt az eszközt gyermekgondozási szolgáltatásra használta fel. A kedvezményezettek valójában többnyire 30 és 49 év (79%) közötti nők (68%), akiknek a havi jövedelme 1200 és 2200 euró (60%) között mozog.

- 5. HELYI FEJLESZTÉS:** Belgiumban a *szolgáltatási utalványprogram* közvetlenül 1810 vállalkozás létrehozásához járult hozzá.
- 6. POZITÍV PÉNZÜGYI EREDMÉNYEK:** A belga *szolgáltatási utalványprogramban* a teljes munkaidős állomány évente átlagosan 25 354 euróba kerül a kormánynak, de a számszerűsíthető megtérülési hatásokat figyelembe véve 24 151 eurót hoz.

Franciaországban a PHS-rendszer egészének pénzügyi értékelése azt mutatja, hogy a háztartások támogatási szolgáltatásainak költségvetési egyenlege összességében egyensúlyban van, miközben az állami közvetlen gondozási szolgáltatások támogatásának nettó költsége elérte a 2,6 milliárd eurót. 2013-ban az *előfinanszírozott CESU utalványokat* használó 26 helyi önkormányzat 42,3 milliárd euró összegű visszatérítést kapott a szociális kedvezményezettek által fel nem használt juttatásokból.



**A SZOCIÁLIS
UTALVÁNYOK
HASZNÁLATÁNAK
POZITÍV
EREDMÉNYEI**

A nem bejelentett munka csökkenése és munkahelyteremtés

A minőségbiztosítással és az átláthatóság növelésével (azaz a szolgáltatók és az egyes szolgáltatások végső árának jobb azonosíthatóságával) az adminisztratív terhek növelése nélkül (például a közvetlen formális foglalkoztatás irányítása) **a szociális utalványprogramok arra ösztönzik az állampolgárokat, hogy a hivatalos PHS-szolgáltatásokat vegyék igénybe a nem bejelentett PHS helyett.** Fontos megjegyezni, hogy a program hatékonysága a nem bejelentett munkavégzés elleni küzdelem terén abban rejlik, hogy az illetékes állami hatóság képes legyen biztosítani a pénzügyi ösztönzők megfelelő mennyiségét a bejelentett gazdaságra való áttérés támogatásához. **A szociális utalványprogramokhoz viszonyítva a feketepiac egy kevésbé vonzó lehetőség a PHSmunkavállalói szemében** (lásd alább), elősegítve ezáltal az ágazaton belüli munkahelyteremtést. Ez utóbbi esetben a szociális utalványprogramok biztosítják a munkavállalók bejelentését, mivel megszűnik az egyéni magánmunkáltatók tapasztalatlansága miatti adminisztratív hibák kockázata.

A PHS jobb megfizethetősége

A szociális utalványprogramokhoz könnyű csatlakozni, használatuk egyszerű mind a kedvezményezettek, a szolgáltatók és a finanszírozó szervezetek számára. **Egyszerűsített adminisztratív formák a kedvezményezettek számára, akik egyértelműen beazonosíthatják, milyen szolgáltatásokra jogosultak, hogyan férhetnek ezekhez hozzá és mennyibe kerülnek.** A mechanizmust szabályozó jogi keretek egyértelművé teszik, hogy a szociális utalványok kedvezményezettjei miként férhetnek hozzá a már meglévő szociális és adózási ösztönzőkhöz, valamint a program-specifikusabb ösztönzőkhöz, amelyek kizárólag a szociális utalványok felhasználói számára állnak rendelkezésre. Ezenkívül a nemzeti jogi keretek lehetővé tehetik harmadik felek (pl. munkáltatók, hatóságok, vészhelyzeti alapok) számára a PHS-hez kapcsolódó kiadások finanszírozásához való hozzájárulást. Mindezek az elemek hozzájárulnak a felhasználók hivatalos gondozásra és háztartási szolgáltatásokra kiadott költségeinek csökkentéséhez.

A PHS-munkavállalók munkakörülményeinek javítása és professzionalizáció

A szociális utalványprogramban működő összes szolgáltatónak regisztrálnia kell magát, és egy sor minőségi követelménynek (lásd fent, a 3. oldalon) kell megfelelnie. Ez a nemzeti jogszabályi keretben meghatározott regisztrációs folyamat biztosítja, hogy a szolgáltatók élhessenek jogaikkal és betartsák kötelezettségeiket, beleértve a szociális és munkaügyi jogszabályoknak való megfelelést is. Ennélfogva **a PHS-munkavállalóknak legalább a törvényes minimálbér garantált, és hozzájuthatnak a társadalombiztosítási juttatásokhoz** (nyugdíjak, egészségbiztosítás, baleseti fedezet stb.) is. A munkaviszony kapcsán felmerülő problémák vagy a hatályos jogszabályokkal kapcsolatos kérdések esetén mind a munkavállaló, mind a munkáltató célzott tanácsot kérhet. Ez minden PHSmunkavállalóra érvényes, függetlenül attól, hogy közvetítő, szolgáltató vagy magánháztartás foglalkoztatja őket.

A szociális utalványprogramokban működő szolgáltatók kijelölt hálózatának létrehozása **elősegíti a PHS-ágazat intézményesítését és szabályozását.** Erőteljesen ösztönzi a munkáltatókat és a munkavállalókat a szervezetté válásra és a házimunka hatékony szabályozására kollektív szerződések révén. Ebből következően az ipari kapcsolatok kialakítása vagy megerősítése az ágazatban a legjobb módszer a rendszerben működő munkavállalók tisztességes munkakörülményeinek és a felhasználók számára kínált szolgáltatások magas színvonalának biztosítására.

Az utalványok ugyanis lehetővé teszik a felhasználók számára, hogy a hálózaton belül kiválasszák az igényeiknek leginkább megfelelő PHS-szolgáltatót, ami remélhetőleg magasabb szintű elégedettséghez, valamint jobb szolgáltatásminőséghez és költséghatékonysághoz vezet. A szolgáltatás minősége szorosan kapcsolódik a tisztességes munkakörülményekhez és a munkavállalók képesítéséhez (pl. a felhasználókkal való személyes kapcsolatok, a szolgáltatások szervezése, irányítása és nyújtása, valamint a foglalkozással járó veszélyek kiküszöbölése szempontjából). Ennélfogva **a szociális utalványprogramok közvetett módon ugyan, de hozzájárultak a PHS munkavállalóinak alap- és továbbképzésének fejlesztéséhez.** A PHS-munkavállalók professzionalizációját kötelezővé lehet tenni a kollektív szerződésekben, vagy követelmény lehet a PHS-szolgáltatók regisztrációs folyamatában (lásd még a szakmai profilok kidolgozására vonatkozó irányelveket).

A hatékony és átlátható befektetés garanciája

Minden egyes szociális utalványt csak egyetlen kedvezményezett használhat fel, a kijelölt szolgáltatóknál és meghatározott szolgáltatásokra. Ennek megfelelően **a szociális utalványok garantálják, hogy a hatóságok vagy a magánmunkáltatók által elkülönített forrásokat rendeltetésszerűen használják fel, lehetővé téve számukra, hogy felmérjék az ilyen jellegű befektetések kedvezményezett magatartására gyakorolt hatását.** A **szociális utalványok megkönnyítik az adatgyűjtést, az ellenőrzést és az értékelést** azáltal, hogy lehetővé teszik a finanszírozó hatóságok számára a program végrehajtásának szoros nyomon követését és a szükséges kiigazítások megtételét az eredeti cél elérése érdekében.

Továbbfejlesztett nemek közötti egyenlőség és munka-magánélet egyensúly

A munkáltatók azáltal, hogy alkalmazottaiknak szociális utalványokat biztosítanak, kibővítik a szolgáltatások széles skáláját és megkönnyítik az azokhoz való hozzáférést, segítve ezzel őket a mindennapi élet nehézségeivel való megbirkózásban. Az EU-28-ban a nők továbbra is aránytalanul sokkal többet foglalkoznak a fizetetlen napi gondozási feladatokkal (a nők 38%-a, szemben a férfiak 25%-ával), valamint a napi főzési és háztartási feladatokkal (a nők 79%-a, szemben a férfiak 34%-ával).⁴ A személyes vagy családi kötelezettségek továbbra is a nők munkaerőpiacról való kizárásának fő oka. Így **a szociális utalványok PHS-re való felhasználása hozzájárul a gondozással kapcsolatos feladatok férfiak és nők közötti kiegyensúlyozatlan megosztás** - a nemek közötti egyenlőtlenség egyik legjellemzőbb vonása - **elleni küzdelemhez.** Általánosságban megállapítható, hogy a munkáltatók által a munka és a magánélet egyensúlyának összehangolására kiosztott szociális utalványokat főleg a 30-49 év közötti nők használják fel a munkaerőpiaci részvételük fenntartása érdekében. Végül pedig elmondható, hogy a PHS-munkaerőt főleg nők képviselik (az EU-24 aktív lakosságának 91%-a 2016-ban),⁵ így minden program, amely az erősen feminizált ágazatokban vagy szakmákban hozzájárul a munkakörülmények javításához, a nemek közötti egyenlőség előnyét szolgálja.

4 EIGE. (2017). Nemek közötti egyenlőségi index 2017: A nemek közötti egyenlőség mérése az Európai Unióban 2005-2015. Lekérve innen: <https://eige.euro-pa.eu/rdc/eigepublications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

5 Bulgária, Észtország, Görögország és Lettország esetében nem lehet becslést készíteni. További információért lásd Decker, Aurélie/Lebrun, Jean-François (2018): PHS Industry Monitor: Statisztikai áttekintés a személyes és háztartási szolgáltatási szektorról az Európai Unióban. Magánszemélyeknek Nyújtott Szolgáltatások Európai Szövetsége. URL: http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2018/PHS_Industry_monitor_April_2018.pdf



KULCSFONTOSÁGÚ JAVASLATOK A SZOCIÁLIS UTALVÁNYPROGRAMOK MEGTERVEZÉSÉHEZ ÉS MEGVALÓSÍTÁSÁHOZ

A szociális utalványprogram megtervezésekor és megvalósításakor az állami hatóságoknak:

1. **EGY ERŐS POLITIKAI KONSZENZUST KELL BIZTOSÍTANI:** a reform sikerének és fenntarthatóságának biztosításához elengedhetetlen a társadalmi utalványprogram megvalósításához szükséges erős politikai akarat;
2. **EGYÉRTELMIEN MEG KELL HATÁROZNIUK A CÉLCSOPORTOT ÉS A TÁMOGATHATÓ SZOLGÁLTATÁSOKAT:** ezt a felmérést jó előre el kell végezni, és ebbe valamennyi érdekelt felet be kell vonni, elsősorban a szociális párbeszéd révén;
3. **KÖLTSÉGVETÉSI ÖSZTÖNZŐK ELFOGADÁSA:** bármely szociális utalványprogram hatékonysága az adókeretekben rejlik, amelyek a hivatalos szolgáltatásokat megfizethetővé teszik a felhasználók számára, és csökkentik az állami pénzügyi támogatás terheit;
4. **A PROGRAM SZAKMAI IRÁNYÍTÁSA AZ ÁLLAM VAGY A SZAKMAI ÚTALVÁNYKIBOCSÁTÓK ÁLTAL:** ez biztosítja majd a program zavartalan működését és azt, hogy a PHS iránti igényt egy megfelelő szolgáltatói hálózat elégítse ki;
5. **SZÉLES KÖRŰ NÉPSZERŰSÍTÉS:** hatékony kommunikációt kell biztosítani a programról, annak működéséről és előnyeiről annak érdekében, hogy az az összes érintett érdekelt félhez eljusson;
6. **FELÜGYELETI RENDSZER FELÁLLÍTÁSA:** egy értékelési és nyomonkövetési rendszernek a kezdetektől fogva biztosítania kell, hogy a program hosszú távon elérje céljait. Össze kell gyűjteni a felhasználókra és a munkavállalókra vonatkozó adatokat, és értékelni kell a befektetési megtérülés hatásait.



A projektet az
Európai Unió támogatja.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)