

**PROGRAM MED  
SOCIALA KUPONGER:  
EN SKRÄDDARSYDD  
VÄGLEDNING**

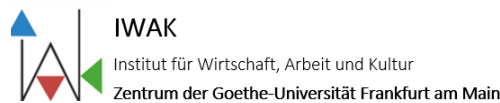
---

**ALPHS**  
Advancing Personal and Household Services



# Partner

---



Detta dokument återspeglar endast författarnas åsikter och därför kan Europeiska kommissionen inte hållas ansvarig för någon typ av användning av informationen i denna publikation.



Detta projekt har finansierats av Europeiska unionen.  
(Ad-PHS - VS/2018/0344)

Under de senaste 50 åren har sociala kuponger utvecklats i mer än 19 EU-medlemsstater för att underlätta implementeringen av socialpolitiken, inklusive de som riktar in sig på personliga tjänster och hushållstjänster (PHS) och som har som syfte att formalisera sektorn. Kupongernas effektivitet vad gäller att nå sociala mål är nu erkänd och följaktligen har de blivit ett mycket viktigt instrument inom PHS-sektorn. Olika intressenter är involverade i implementeringen av mekanismer med sociala kuponger, från offentliga myndigheter till fackföreningar, arbetsgivarorganisationer och kupongutgivare. Alla delar en gemensam målsättning: utformningen av ett balanserat och mångsidigt instrument som kommer att gynna alla medborgare.



# VAD ÄR SOCIALA KUPONGER?

## DEFINITIONER

### 1 – Kuponger

Generellt sett kan kuponger definieras som ett instrument som ger en person rätt att ta emot vissa varor eller tjänster, eller att få rabatt vid köp av dessa varor eller tjänster. Kupongerna kan också ge rätt till återbetalning vid tidpunkten för inlösandet. Denna rättighet kan uttryckas i form av monetärt värde, ett procenttal (rabatt), i enheter eller i mängd/antal.

### 2 – Sociala kuponger

**Sociala kuponger**, oavsett om rör sig om **papperskuponger** eller **digitala sådana**, är **sociala förmåner** tillskrivs **arbetstagarna** på ett kollektivt sätt av deras **arbetsgivare**, både offentliga och privata. De sociala kupongerna **ger rättigheter, som tillgång till vissa varor eller tjänster** som **förbättrar dessa personers arbetsförhållanden** och **ger dem en bättre balans mellan arbete och privatliv** (som tillgång till livsmedel, kultur, transport, barnomsorg, semestrar osv.). **Offentliga myndigheter kan också anpassa de sociala kupongerna för att distribuera förmåner och välbefinnande till sina medborgare**, som ett alternativ till ersättning i kontanter eller som naturaförmån.

Sådana varor eller tjänster är tillgängliga inom ett **dedikerat nätverk av handlare och leverantörer**. Detta nätverk bygger på ett **avtalsbaserat förhållande** mellan varje handlare/leverantör och de företag som utfärdar de sociala kupongerna, för att se att de används på **rätt sätt**. I synnerhet vill man **undvika att kupongerna omvandlas till kontanter**.

Sociala kuponger, som vanligtvis stöds av offentlig politik och upprätthålls via en **nationell skatt och/eller ett socialt ramverk**, förstärker en **god social och ekonomisk modell samtidigt som de stimulerar den lokala och nationella ekonomin** att uppfylla ett **särskilt socialt syfte**. Sådana egenskaper skiljer dem från vissa andra ersättningsmekanismer för säsongsbetonade/tillfälliga aktiviteter som kan föreslås till ett fåtal arbetsgivare som en lösning för att förenkla den administrativa bördan vid anlitande av tillfälligt anställda.

Inom området för personliga tjänster och hushållstjänster (PHS) kallas sociala kuponger ofta för service- eller barnomsorgskuponger, beroende vad de täcker.

## SÅ HÄR FUNGERAR DE SOCIALA KUPONGERNA

Program med sociala kuponger har **specifika, gemensamma egenskaper** som ramar in deras implementering och gör kupongerna till ett effektivt verktyg för att uppnå specifika, offentliga mål:

- 1. BEGRÄNSAD GEOGRAFISK OMFATTNING:** Endast giltiga inom ett begränsat territorium (stat, region, län eller kommun)
- 2. REGLERAT RAMVERK:** Regleras av ett specifikt socialt ramverk eller skatteramverk som har som syfte att implementera en social policy och/eller sysselsättningspolitik
- 3. FÖR JURIDISKA PERSONER:** Tillhandahålls på begäran av ett företag eller ett offentligt organ
- 4. TILLGÅNG TILL TJÄNSTER/VAROR:** Ger en enskild person rätt att erhålla varor eller tjänster
- 5. DEDIKERAT NÄTVERK:** Tillgång till tjänsteleverantörer som har ett kommersiellt avtal med utfärdaren
- 6. INGA KONTANTER:** Kan inte bytas mot kontanter
- 7. ENKLA ATT ANVÄNDA:** De administrativa formaliteterna förenklas för brukarna eftersom de snabbt kan identifiera vilka tjänster de har rätt till, hur de ska få tillgång till dessa tjänster och hur mycket de kommer att kosta

## SKILLNADEN MELLAN SOCIALA KUPONGER OCH VERKTYG FÖR FÖRENKLAD ADMINISTRATION

Man bör påpeka att sociala kuponger inte är samma sak som ”deklarativa system med ersättningar” som ofta felaktigt kallas för ”kuponger”. Vi har till exempel *Dienstleistungsscheckgesetz* i Österrike, *CESU déclaratif*<sup>1</sup> i Frankrike, *Libretto Famiglia* i Italien eller *Alphacheque* i Nederländerna. Även om alladessa instrument har samma syfte som de sociala kupongerna, nämligen att underlätta hushållsarbetarnas formella anställning, skiljer de sig åt genom att de inte ger en individ rätt att erhålla tjänster och kombineras inte nödvändigtvis med:

- garantier gällande arbete och sociala rättigheter för PHS-arbetare som liknar dem som vanliga arbetstagare har;
- tillgång till specifika sociala och skattemässiga incitament. När användare beviljas sociala och skattemässiga stimulanser – till exempel skatteavdrag – för att köpa PHS-tjänster på den formella marknaden, är tillgången till dessa stimulanser inte nödvändigtvis knuten till användningen av ett specifikt instrument för deklaration av PHS-arbetare. Sociala kuponger faller däremot in under och bör användas i enlighet med ett specifikt nationellt ramverk vad gäller skatter och sociala förmåner.

Dessutom används ”deklarativa system med ersättningar” endast av slutanvändare som direktanställer en hushållsarbetare. Detta för att de enkelt ska kunna deklarerera dem och uppfylla sina skyldigheter gentemot socialförsäkringsinstitutioner.

Därför tar man endast upp program med sociala kuponger i detta dokument. Effektiva ”deklarativa system med ersättningar”, såsom det franska *CESU déclaratif* presenteras i den skräddarsydda vägledningen för att utveckla arbetsgivares och arbetstagares rättigheter och skyldigheter.

---

1. Det är viktigt att skilja mellan den deklarativa varianten av CESU och förbetald CESU som har implementerats i Frankrike. Även om de bär samma akronym så är det två vitt skilda verktyg. Deklarativ CESU är ett deklarativt system med ersättningar medan förbetald CESU är ett program med sociala kuponger. Därför kommer vi endast att behandla förbetald CESU i detta dokument.

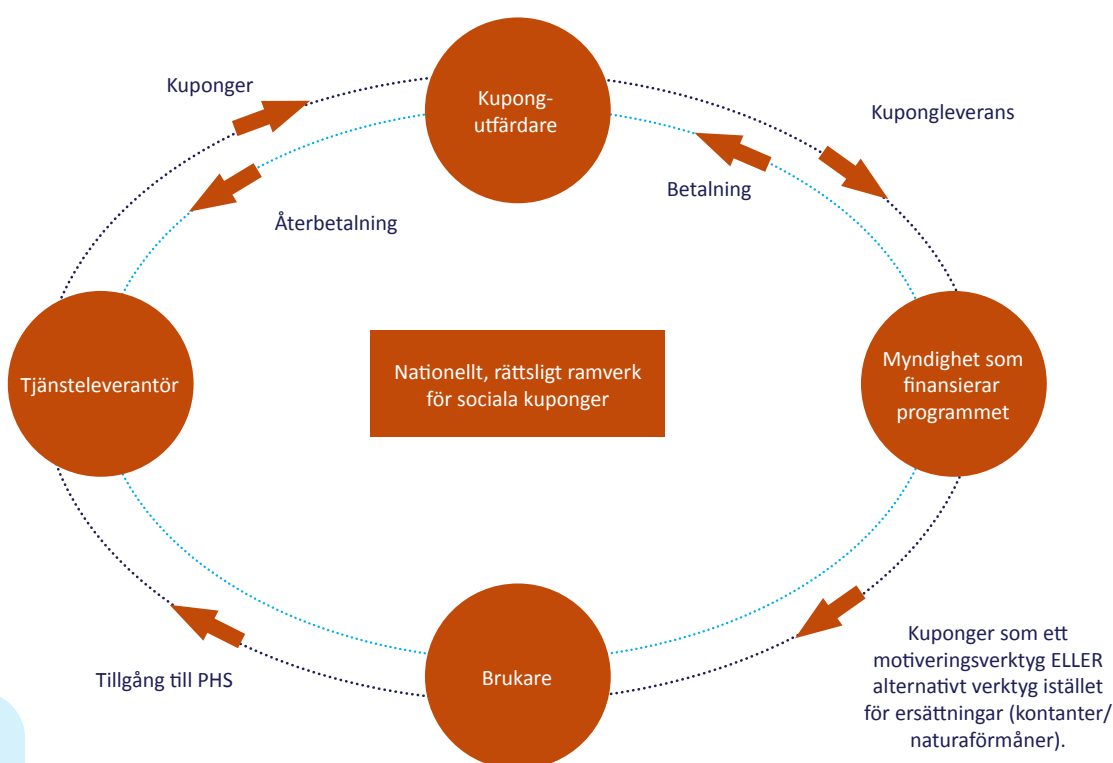


**HUR FUNGERAR  
ARBETET  
MED SOCIALA  
KUPONGER?**

Sociala kuponger utfärdas enligt ett **specifikt, rättsligt ramverk som identifierar vilka användare som har rätt att ta emot dem, hur hela mekanismen hanteras och hur den finansieras**. Inom ramen för detta kan sociala kuponger distribueras, antingen av arbetsgivare eller av offentliga myndigheter. I det senare fallet kan rätten att få dem vara kopplade till en registreringsprocess (dvs. öppen för alla medborgare) eller att man gör en behovsprövning (dvs. endast öppen för en specifik målgrupp). I de flesta fall ansvarar de företag som utfärdar kupongerna för hanteringen av det sociala kupongprogrammet.

Brukarna av sociala kuponger växlar därefter in dem hos **utsedda tjänsteleverantörer**, som senare följer en enkel process för att få ersättning. Tjänsteleverantörer kan bara ansluta sig till nätverket om de uppfyller specifika kvalitetskrav. I det här fallet blir de en del av ett avtalsförhållande eller en medlemskapsprocess med programförvaltaren. Kvalitetskraven definieras antingen av de offentliga myndigheterna eller av kupongutfärdarna själva. Kraven varierar mellan länderna men de är vanligtvis kopplade till: a) efterlevnad av sociallagstiftningen och arbetsrätten, kollektivavtal och personalens kvalifikationer (särskilt när det handlar om tjänster som är inriktade på anhörigvård och vård av utsatta personer); b) särskild utbildning; c) ett åtagande om att uteslutande tillhandahålla personliga tjänster och hushållstjänster (PHS) eller d) en säkerhetsdeposition. Leverantörernas efterlevnad av kvalitetskraven utvärderas regelbundet och deras deltagande i nätverket kan återkallas om reglerna inte efterlevs. I vissa länder inrättas en licensnämnd som består av representanter från fackföreningar, arbetsgivare och offentliga myndigheter. Deras uppgift är att övervaka PHS-leverantörer.

Offentliga myndigheter som använder sociala kuponger som ett alternativ till kontantersättningar eller naturaförmåner (oavsett om det är på lokal, regional eller nationell nivå) bedriver ofta ett samarbete med arbetsmarknadsdepartementet, socialdepartementet eller näringsdepartementet (eller något annat ansvarigt departement) för att övervaka hela processen. Dessutom är det mycket viktigt att involvera arbetsmarknadens parter i ett tidigt skede av utformningen och hanteringen av sociala kupongprogram eftersom programmet bör baseras på starka industriella relationer för att garantera anständiga arbetsförhållanden för arbetstagare som arbetar i systemet, samt även för att garantera tjänster av hög kvalitet för användarna. Det är värt att betona att mycket få program med sociala kuponger övervakas regelbundet, även om detta är avgörande för att bedöma om de politiska mål har uppnåtts och vilka resultat dessa åtgärder har gett.







---

# FALLSTUDIEN

**BELGIEN – Kuponger för hushållsnära tjänster.** Programmet Titres-services/Dienstencheques, som lanserades 2004, stöder det formella köpet av tjänster som inte är kopplade till vård (städning, tvätt, strykning, sömnad osv.). Följaktligen kan varje belgisk medborgare – eller utländsk medborgare som bor i Belgien – köpa upp till 500 kuponger per år (1 000 stycken för familjer). De första 400 kupongerna (800 för familjer) kostar 9 euro per styck och ytterligare 100 kuponger (200 för familjer) kostar 10 euro. En kupong motsvarar en timmes arbete. Användare måste kontakta en registrerad leverantör som väljer ut den hushållsarbetare som ska utföra tjänsten. Tjänsteleverantörerna lämnar in de mottagna kupongerna till utfärdarna för att få ersättning (mellan 23,02 euro och 23,39 euro per kupong).

*”Jag var tvungen att hoppa av skolan och tog aldrig någon examen. När jag fick möjlighet att sluta städa hem på den svarta marknaden, för att istället utföra deklarerat arbete, så tog jag chansen. Det här programmet gör att jag kan hålla mig flytande”.*

*En arbetare som drar nytta av systemet med tjänstekuponger.<sup>2</sup>*

---

2 Från IDEA CONSULT (2018), Travail faisable et maniable dans le secteur des titres-services : étude sur le bien-être des travailleurs titres-services. Rapport utarbetad på begäran av utbildningsfonden för tjänstekupongsektorn (Fonds de Formation Sectoriel Titres-Services), maj 2018.

**FRANKRIKE – Förbetalld CESU.<sup>3</sup>** Från och med 2006 gör programmet Chèque Emploi Service (CESU) préfinancé det möjligt för tredjepart att förfinansiera köpet av PHS-tjänster. Det används antingen av företag för att ge deras anställda en bättre balans mellan arbete och privatliv eller av lokala och sociala myndigheter för att fördela sociala bidrag. Varje förmånstagare får personliga kuponger med ett fördefinierat belopp. Dessa kan användas för att betala en hushållsarbetare som är direkt anställd av användaren, en barnvårdare, en registrerad PHS-leverantör eller en barnomsorgsorganisation utanför hushållet. Om den förbetalda CESU-kupongen inte täcker hela beloppet för tjänsten, kan användaren behöva fylla på det med ytterligare betalningar.

---

3. Förbetalld CESU är ett politiskt verktyg som måste skiljas från deklarativ CESU. Den sistnämnda tas upp i riktlinjerna för intressenternas rättigheter och skyldigheter.

**ITALIEN – Välfärdskuponger från företag.** Aziendale-välfärd lanserades 2016 och gör det möjligt för företag att tillhandahålla icke-monetära ersättningar till sina anställda. Företag kan erbjuda ett brett utbud av tjänster – som kompletterande hälso- och sjukvård, utbildning och fortbildning och tjänster relaterade till familje- eller långtidsvård. Dessa tjänster – vars kostnad helt betalas av arbetsgivaren – görs tillgängliga via en onlineplattform och kan endast användas av den person som de har utfärdats till. Välfärdskuponger från företag kan vara delvis avdragsgilla (när de tillhandahålls frivilligt) eller helt avdragsgilla (när de utfärdas i enlighet med gällande regler).

*”Detta projekt sätter den anställda i centrum av Hera-koncernens utveckling {...}. Hittills har återkopplingen varit extremt positiv: över 98,5 % av våra anställda har anmält sig till projektet, med ett totalt nöjdhetsindex på 91 %.”*

*Ett allmännyttigt företag som tillhandahåller el, vatten och miljötjänster.*



# SEX FAKTA OCH SIFFROR



1. **SKAPANDE AV ARBETSTILLFÄLLEN:** I Belgien har man skapat 140 171 arbetstillfällen tack vare **programmet med servicekuponger** (eller 79 002 heltidsjobb). Det utgör 3,1 % av den totala arbetskraften (2016). Endast cirka 5 % av dessa jobb fanns officiellt innan programmet lanserades.
2. **ODEKLARERAT ARBETE:** I Belgien gör man ett generellt antagande om att införandet av **programmet med servicekuponger** drastiskt har minskat andelen svart arbete inom sektorn för hushållsnära tjänster. Cirka 25 % av användarna erkände att de skulle använda svart arbete om det inte fanns några kuponger.
3. **ANVÄNDARE:** I Belgien ökar antalet användare av **servicekuponger** stadigt och under 2016 nådde antalet förmånstagare en miljon. Det motsvarar 22 % av de belgiska hushållen. 64 % av dem var aktiva, 37 % var biaktiva hushåll, 24 % var förmånstagare i åldern 65 år eller äldre och 38 % hade barn. De köpte i genomsnitt 2,3 timmar tjänster per vecka.

I Italien har mellan 2–2,5 miljoner arbetstagare tillgång till **välfärdskuponger från företag**. Relaterade, icke-monetära förmåner uppgår i genomsnitt till mellan 600 och 700 euro per år. I Frankrike beviljade arbetsgivarna 298 miljoner euro till 750 000 arbetstagare via **förbetalda CESUkuponger** under 2014.

4. **BALANS MELLAN ARBETE OCH FRITID:** I Belgien visade en undersökning från 2011 att 17,8 % av brukarna av **servicekuponger** använder sig av detta instrument för att bättre kunna kombinera sitt privata liv och yrkeslivet. 23 % av dem kunde tillbringa mer tid med sina familjer, 22 % av dem lyckades integrera andra sysslor i sina dagliga rutiner och 20 % av dem ägnade sin fritid åt andra fritidsaktiviteter.

I Frankrike använde 71 % av de anställda som fick **förbetalda CESU-kuponger** från sina arbetsgivare detta instrument för barnomsorg. Brukarna är faktiskt mestadels kvinnor (68 %), mellan 30 och 49 år (79 %). De hade en månadsinkomst mellan 1 200 och 2 200 euro (60 %).

5. **LOKAL UTVECKLING:** I Belgien har **programmet med servicekuponger** bidragit till skapandet av 1 810 företag på ett direkt sätt.
6. **POSITIVA EKONOMISKA RESULTAT:** Inom ramen för det belgiska **programmet med servicekuponger**, kostar ett heltidsjobb i genomsnitt 25 354 euro för den belgiska staten på årsbasis. Men det ger tillbaka 24 151 euro om man tar med de kvantifierbara, återvunna kostnaderna i beräkningarna.

I Frankrike visar en ekonomisk utvärdering av alla PHS-system (det vill säga, inte begränsat till förbetald CESU) att den ekonomiska balansen vad gäller stöd för hushållsnära tjänster i stort sett är i jämvikt. Detta medan statens nettokostnad för stöd till vårdtjänster uppgick till 2,6 miljarder euro. 2013 fick de 26 lokala myndigheterna som använde **förbetalda CESU-kuponger** tillbaka 42,3 miljoner euro i förmåner som inte hade utnyttjats av sociala förmånstagare.



**POSITIVA  
RESULTAT AV  
ANVÄNDNINGEN  
AV SOCIALA  
KUPONGER**

## Minskat svartarbete och skapande av arbetstillfällen

Genom att säkerställa en bättre kvalitet och öka transparensen (dvs. bättre identifiering av leverantörer och slutpriset för varje tjänst) utan att öka den administrativa bördan (t.ex. hantering av direkt formell anställning), **gör programmen med sociala kuponger att medborgarna uppmuntras att använda vitt arbete inom PHS istället för svart**. Det är viktigt att notera att programmets effektivitet mot odeklarerat arbete är beroende av den behöriga myndighetens förmåga att säkerställa att de ekonomiska incitamenten är tillräckliga för att uppmuntra en övergång till deklarerat arbete, eller en vit ekonomi. Dessutom **gör sociala kupongprogram den svarta marknaden mindre attraktiv för PHSarbetare** (se nedan) och främjar därmed skapandet av arbetstillfällen inom sektorn. Enskild, privata arbetsgivare kan många gånger begå misstag när de ska deklarerar arbetare, på grund av bristande erfarenheter med detta administrativa arbete. I detta fall garanterar programmen med sociala kuponger att arbetstagare deklarerar, eftersom risken för administrativa fel elimineras.

## Mer prisvärda PHS-tjänster

Sociala kupongprogram är lätta att gå med i och att använda för brukare, tjänsteleverantörer och finansieringsorgan. **Administrativa formaliteter förenklas för brukarna som tydligt kan identifiera vilka tjänster de har rätt till, hur de får tillgång till dessa tjänster och hur mycket de kommer att kosta**. Rättsliga ramar som reglerar mekanismen anger tydligt hur brukarna av sociala kuponger kan få tillgång till både redan befintliga sociala och skattemässiga incitament såväl som mer programspecifika sådana, de som endast är tillgängliga för användare av sociala kuponger. Nationella rättsliga ramar kan också göra det möjligt för tredjeparter (t.ex. arbetsgivare, offentliga myndigheter, beredskapsfonder) att bidra till finansieringen av PHS-relaterade utgifter. Alla dessa element bidrar till att minska kostnaden för användarna när det kommer till formell vård och hushållsnära tjänster.

## Förbättrade arbetsförhållanden och professionalisering av PHS-arbetare

Alla leverantörer som arbetar inom ramen för sociala kupongprogram måste vara registrerade och uppfylla ett antal kvalitetskrav (se sidan 3 ovan). Denna registreringsprocess – som anges i ramverket för nationell lagstiftning – garanterar att leverantörer respekterar de rättigheter och skyldigheter som de har, inklusive efterlevnad av sociallagstiftning och arbetslagstiftning. Därför finns det **en garanti för att PHS-arbetstagare åtminstone erhåller den lagliga minimilönen och har tillgång till sociala trygghetsförmåner** (pensioner, sjukförsäkring, olycksfallsförsäkring osv.). Om det uppstår problem i anställningsförhållandet eller om det finns frågeställningar om gällande lagstiftning, kan både arbetstagare och arbetsgivare söka riktad rådgivning. Detta gäller alla PHS-arbetstagare, vare sig de är anställda av en mellanhand, en tjänsteleverantör eller av ett privat hushåll.

Skapandet av ett särskilt nätverk av leverantörer som arbetar med **sociala kupongprogram bidrar till att institutionalisera och reglera PHS-sektorn**. Det är ett starkt incitament för arbetsgivare och arbetstagare att organisera sig och att effektivt reglera hushållsnära tjänster genom kollektivavtal. Därför är upprättandet eller förstärkningen av industriella relationer inom sektorn det bästa sättet att garantera anständiga arbetsförhållanden för de arbetstagare som arbetar i systemet och för de tjänster som levereras till användarna ska vara av hög kvalitet.

Faktum är att kupongerna gör det möjligt för användare att välja – inom nätverket – den PHS-leverantör som bäst uppfyller deras behov. Detta leder förhoppningsvis till högre nivåer av tillfredsställelse samt förbättrad servicekvalitet och högre kostnadseffektivitet. Servicekvaliteten har en nära koppling till anständiga arbetsförhållanden och arbetstagarnas kvalifikationer (t.ex. när det gäller mellanmänniska relationer till användare, organisationer, förvaltningen samt tillhandahållande av tjänster och eliminering av risker på arbetsplatsen). Följaktligen har **programmen med sociala kuponger bidragit, även om det är på ett indirekt sätt, till utvecklingen av grundutbildningar och fortbildning av PHS-arbetstagare**. PHS-arbetstagarnas professionalisering kan göras obligatorisk via kollektivavtal eller anges som ett krav under registreringsprocessen för PHS-leverantörer (se även riktlinjer för utveckling av yrkesprofiler).

## Garantier för en effektiv och transparent investering

De sociala kuponger kan endast användas av en förmånstagare (de är personliga), hos utsedda tjänsteleverantörer och för specifika tjänster. Följaktligen garanterar **sociala kuponger att de ekonomiska medel som tilldelats av offentliga myndigheter eller privata arbetsgivare används för avsedda ändamål. Och de gör det dessutom möjligt för dem att utvärdera vilka effekter sådana investeringar** har på stödmottagarnas beteende. Dessutom underlättar användningen av **sociala kuponger datainsamling, övervakning och utvärderingar** genom att göra det möjligt för de finansierande myndigheterna att noggrant följa programmets implementering. De får därför möjlighet att göra nödvändiga justeringar för att uppnå den ursprungliga målsättningen.

## Högre jämställdhet och bättre balans mellan arbete och privatliv

Genom att bevilja sociala kuponger för PHS-tjänster till sina anställda, kan arbetsgivarna öka och underlätta tillgången till en hel rad tjänster som hjälper dem att hantera arbetsuppgifter i det dagliga livet. I EU-28 (dvs., EU:s 28 medlemsstater) är kvinnorna fortfarande till en oproportionerligt stor del engagerade i obetalt, dagligt vårdarbete (38 % av kvinnorna jämfört med 25 % av männen) liksom i daglig matlagning och dagligt hushållsarbete (79 % av kvinnorna jämfört med 34 % av männen).<sup>4</sup> Personliga arbetsuppgifter eller familjerelaterade uppgifter är fortfarande den främsta anledningen till att kvinnor utesluts från arbetsmarknaden. Därför bidrar användningen av **sociala kuponger för PHS-tjänster till att bekämpa denna ojämlika uppdelning av vårdrelaterat arbete mellan män och kvinnor**, vilket är ett av de mest utmärkande dragen i klyftan mellan könen. Generellt sett används sociala kuponger som distribueras av arbetsgivare för att underlätta balansen mellan arbete och privatliv främst av kvinnor i åldrarna 30–49 år. Det görs för att de ska kunna fortsätta att vara en del av arbetsmarknaden. Slutligen bör nämnas att arbetskraften inom sektorn för personliga tjänster och hushållstjänster huvudsakligen utgörs av kvinnor (91 % av arbetskraften i EU-24 under 2016),<sup>5</sup> därför är alla program som bidrar till att förbättra arbetsförhållandena i sektorer eller yrken som har en mycket stark kvinnodominans gynnsamma ur ett jämställdhetsperspektiv.

---

4 EIGE. (2017). Jämställdhetsindex 2017: Mätning av jämställdheten mellan könen 2005–2015. Hämtat från <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

5 Inga uppskattningar kan göras för Bulgarien, Estland, Grekland eller Lettland. För mer information, se Decker, Aurélie/Lebrun, JeanFrançois (2018): Övervakning av PHS-branschen: Statistisk översikt över sektorn för personliga tjänster och hushållstjänster i Europeiska unionen. (EFSI). URL: [http://www.efsi.europa.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2018/PHS\\_Industry\\_monitor\\_April\\_2018.pdf](http://www.efsi.europa.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2018/PHS_Industry_monitor_April_2018.pdf)



# VIKTIGA REKOMMENDATIONER FÖR UTFORMNING OCH IMPLEMENTERING AV PROGRAM MED SOCIALA KUPONGER

Vid utformning och implementering av ett program med sociala kuponger bör offentliga myndigheter:

1. **DRA NYTTA AV ETT STARKT POLITISKT SAMFÖRSTÅND:** En stark politisk vilja vad gäller implementering av ett socialt kupongprogram är nyckeln för att garantera framgångar för reformen och att den ska fungera på lång sikt;
2. **ETT TYDLIGT ANGIVANDE AV MÅLGRUPPEN OCH VILKA TJÄNSTER SOM OMFATTAS:** Denna utvärdering bör genomföras långt i förväg och bör involvera alla intressenter, särskilt genom social dialog;
3. **INFÖRANDE AV SKATTEMÄSSIGA INCITAMENT:** Hemligheten för att sociala kupongprogram ska bli effektiva, ligger i skatteramverk som gör formella tjänster överkomliga för användarna och gör att de krävs mindre offentliga ekonomiska stöd;
4. **SE TILL ATT PROGRAMMEN FÖRVALTAS PÅ ETT PROFESSIONELLT SÄTT, ANTINGEN AV STATEN ELLER AV SPECIALISERADE KUPONGUTFÄRDARE:** De kommer att garantera att programmet fungerar väl och se till att det finns tillräckligt många leverantörer i nätverket för att tillgodose efterfrågan på PHS-tjänster;
5. **GARANTERA EN EFFEKTIV MARKNADSFÖRING AV PROGRAMMET:** Effektiv kommunikation om programmet, dess aktiviteter och fördelarna med det, måste genomföras för att se till att alla intressenter känner till och kan utnyttja det;
6. **INFÖRA ETT ÖVERVAKNINGSSYSTEM:** Redan från första början från början måste man införa ett utvärderings- och övervakningssystem. Detta kommer att säkerställa att programmet når sina mål på lång sikt. Uppgifter om användare och arbetstagare bör samlas in och man bör utvärdera vilka kostnader man får tillbaka tack vare programmet.





Detta projekt har finansierats  
av Europeiska unionen.  
(Ad-PHS - VS/2018/0344)