

ABVV



MOBILITEIT

Enquête woon-werkverkeer
als syndicaal instrument

WWW.ABVV2020.BE

SAMEN VOORUIT



MOBILITEIT

Enquête woon-werkverkeer
als syndicaal instrument



Vrouwen-Mannen

Alle verwijzingen naar personen of functies (bijv. werknemer) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel mannen als vrouwen.

FR-NL

Cette brochure est également disponible en français sur www.fgtb.be.

Voorwoord

De verplaatsing tussen de woonplaats en de werkplek wordt wettelijk niet als arbeidstijd beschouwd en wordt dus niet bezoldigd. Is dit woon-werkverkeer dat werknemers afleggen, dus louter privé en hoort het niet thuis in het sociaal overleg van de organisatie? Natuurlijk niet!

Denk maar aan de stress en de vermoeidheid die ontstaat wanneer werknemers verplicht zijn om er (te) veel tijd aan te besteden, de gevolgen van deze (lange) verplaatsingen op het beroeps- en privéleven, de verplaatsingskosten en de risico's onderweg. Ook de wetgever heeft dat begrepen. Daarom moet er om de drie jaar een nauwkeurige diagnostiek gemaakt worden, aangevuld met sociaal overleg over het onderwerp. We grijpen deze diagnostiek aan als syndicaal instrument. Deze brochure legt uit hoe je dat doet.

Vlot en duurzaam woon-werkverkeer belangt ons rechtstreeks aan. Er zijn meer dan voldoende argumenten om mobiliteit te integreren in ons vakbondswerk en een plaats te geven in onze vakbondsactie. Het verbeteren van onze levenskwaliteit is daarbij de belangrijkste doelstelling.

Deze brochure zet delegees op weg met tips, suggesties voor concrete acties en syndicale hefboomen in de openbare en privésector.

Mobiliteit verbeteren begint bij het woon-werkverkeer

In het kort

Wat?	Federale enquête over het woon-werkverkeer
Wie?	Alle ondernemingen en openbare diensten met meer dan 100 werknemers
Wanneer?	Om de drie jaar. Enquête 2020: 1 juli 2020 tot 31 januari 2021
Waarom?	Stand van zaken over toegankelijkheid/verplaatsingen/werkroosters/-maatregelen/problemen Situatie op 30 juni 2020
Rol OR/overlegorgaan	<ul style="list-style-type: none">• Informatie: informaticatool om de werknemers te bevragen + gepersonaliseerd verslag meegedeeld door de FOD Mobiliteit aan de werkgevers• Raadpleging en advies: termijn van 2 maanden om het ontwerp van antwoord te bestuderen en advies te geven
Syndicaal aandachtspunt	<ul style="list-style-type: none">• Erover waken dat de federale mobiliteitsdiagnostiek uiterlijk in november 2020 op de agenda van de vergadering wordt geplaatst• Antwoorden nakijken• Het thema mobiliteit aanpakken of uitdiepen

De federale diagnostiek van woon-werkverkeer is een niet te missen kans.

Elke 3 jaar zijn werkgevers die meer dan 100 werknemers in dienst hebben, wettelijk verplicht om een gestandaardiseerde federale enquête van de FOD Mobiliteit en Vervoer in te vullen.

Deze enquête heeft uitsluitend betrekking op het 'woon-werkverkeer'. In de praktijk verplicht de FOD iedere werkgever om een gedetailleerde stand van zaken op te stellen van de trajecten die de werknemers afleggen.

De overlegorganen van de ondernemingen (ondernemingsraad OR, of de vakbondsafvaardiging als er geen OR is, of het bevoegd overlegcomité in de openbare sector) moeten bij deze diagnostiek betrokken worden. De werkgever moet de enquête immers voor advies voorleggen aan de werknemersvertegenwoordigers en het thema op de agenda van de overlegorganen of de vakbondsafvaardiging zetten. Het is de bedoeling om aan te zetten tot een reflectie en een debat over mobiliteit, en de ondernemingen aan te moedigen maatregelen te treffen voor een duurzamere en efficiëntere mobiliteit. Het is voor de afgevaardigden de kans bij uitstek om dit thema aan te kaarten of uit te diepen.

De federale diagnostiek woon-werkverkeer: praktisch

De werkgevers zullen de werknemers moeten ondervragen om de gegevens in te zamelen ter voorbereiding en aanvulling van de antwoorden van de federale diagnostiek. De FOD stelt een informaticatool ter beschikking die hen in staat stelt hun werknemers te bevragen.

Voor wie?

Zowel de privéwerkgevers (onderneming, vzw ...) als de openbare diensten (FOD, gewest, provincie, gemeente, OCMW, school, politiezone ...) die gemiddeld meer dan 100 werknemers in dienst hebben, moeten de enquête invullen. Dit is een wettelijke verplichting.

Hoe deze drempel berekenen?

- In de ondernemingen gaat het om een berekend gemiddelde, zoals voor de sociale verkiezingen, van vier kwartalen. Het laatste kwartaal loopt af op 30 juni 2020. De uitzendkrachten worden meegerekend, maar enkel voor het laatste kwartaal dat afloopt op 30 juni 2020.
- In de openbare diensten houdt de berekening rekening met de statutairen en de contractuelen met een arbeidsovereenkomst van ten minste een jaar in dienst op 30 juni 2020.

De werkgevers moeten ook de vragenlijst invullen voor elk van hun sites/ vestigingen met gemiddeld ten minste 30 werknemers. Voor de berekening van dit gemiddelde wordt ook rekening gehouden met de uitzendkrachten en de externen (bijvoorbeeld consultants) die zich geregeld op de site begeven, d.w.z. die ten minste de helft van hun werkdagen op deze site beginnen of eindigen.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is de diagnostiek een deel van het vervoersplan dat ondernemingen met meer dan 100 werknemers om de drie jaar moeten opstellen.

Wanneer? Hoe?

1. De FOD stuurt de enquête op 1 juli 2020 naar de werkgevers.
2. De werkgever verzamelt de gegevens en vult de enquête in (maar stuurt ze niet door).
3. Uiterlijk twee maanden vóór de einddatum, 31 januari 2021, legt de werkgever de enquête voor aan de OR (of indien er geen OR is, de vakbondsafvaardiging, het overlegcomité).
4. De instantie bestudeert, bespreekt en geeft haar advies over de enquête.
5. De werkgever valideert de enquête en stuurt ze naar de FOD mobiliteit via de elektronische applicatie (uiterlijk op 31 januari 2021).



Waarover?

De diagnostiek heeft exclusief betrekking op het woon-werkverkeer van de werknemers op 30 juni 2020. De werkgever moet de situatie op die datum voor ogen houden bij het invullen van de enquête. De enquête geldt niet voor andere verplaatsingen die de werknemers voor rekening van de onderneming doen, zoals bijvoorbeeld het vervoer van producten of bezoeken aan klanten.

Welke werknemers?

De enquête gaat over het woon-werkverkeer van alle werknemers onder arbeids- of leercontract (zelfs zij die in het buitenland wonen), alsook over de externen (onder contract bij een andere werkgever), de uitzendkrachten of gedetacheerden die ten minste de helft van hun arbeidstijd in de onderneming presteren. Bij de openbare diensten gaat het zowel over het statutaire als over het contractuele personeel.

Welke mobiliteitsaspecten?

De vragen van de enquête draaien grosso modo rond vijf thema's:

- organisatie van de arbeidstijd: nauwkeurige opsplitsing van de werknemers met vast, flexibel arbeidsrooster, in ploegenstelsel, met onregelmatige werkuren;
- belangrijkste verplaatsingswijze;
- toegankelijkheid: parkeerplaatsen, problemen die het gebruik van de fiets, het openbaar vervoer, de wagen verhinderen en problemen van bereikbaarheid;
- mobiliteitsbeleid van de werkgever: de genomen of geplande maatregelen (inclusief vergoedingen) meer bepaald voor fietsen, carpoolen, openbaar vervoer, het vervoersplan, de mobiliteitscoördinatoren, de kilometervergoeding voor het gebruik van de privéwagens, het aantal bedrijfswagens, de bijkomende voordelen voor de bezitters van een bedrijfsvoertuig (tankkaart);
- telewerk.

De vragenlijst, waarvan de inhoud om de drie jaar ter advies wordt voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, geeft dus een duidelijk beeld van de mobiliteitssituatie.

Wat is de rol van delegees?

**Delegees moeten worden ingelicht en geraadpleegd.
Bovendien moeten ze hun advies geven.**

De federale diagnostiek over mobiliteit is geen louter administratieve formaliteit. Door de enquête in het sociaal overleg op te nemen, heeft de wetgever deze een belangrijke rol toebedeeld. De programmawet van 8 april 2003 bepaalt immers dat de diagnostiek verplicht moet worden voorgelegd en het voorwerp moet zijn van een voorlichting, een consultatie en een advies van de OR, of de vakbondsafvaardiging wanneer er geen OR is. Indien er geen overlegorgaan is, moeten de werknemers zelf worden ingelicht over de resultaten van de enquête. In de openbare diensten wordt het bevoegde overlegorgaan ingelicht. In de praktijk werden de bevoegdheden van deze organen uitgebreid. Het regelgevende kader voorziet dat onze afgevaardigden concreet betrokken moeten worden bij het verloop van de enquête en wel op drie manieren.

1. Ze moeten worden ingelicht wanneer de werkgever zich tot de werknemers individueel richt om zelf bepaalde vragen te beantwoorden, via de informatietool die de FOD Mobiliteit en Vervoer ter beschikking gesteld heeft van de werkgever. Met deze tool kunnen de werknemers bevroegd worden, in het bijzonder voor vragen over de verplaatsingswijze per postnummer.
2. Ze moeten worden geraadpleegd zodra de werkgever de gegevens heeft ingezameld en de antwoorden op de enquête heeft voorbereid. De werkgever moet de OR, de vakbondsafvaardiging, of het bevoegde overlegcomité raadplegen voor hij de finale versie van de diagnostiek naar de FOD Mobiliteit en Vervoer stuurt.

De werkgever moet het ontwerp van antwoord ter advies voorleggen. Op vraag en initiatief van het ABVV bevat de enquête een opsplitsing van:

- het aantal werknemers 'vrouwen-mannen' om de belangrijkste verplaatsingswijze van het woon-werktraject te bepalen;
- de verplaatsingswijze in een voor- en natraject (bijvoorbeeld een persoon die zijn fiets gebruikt na een treinrit).

Belangrijk! Controleer als ABVV-delegee dat de werkgever deze informatie daadwerkelijk vermeldt.

3. Ze moeten hun advies geven. De OR of het bevoegde overlegorgaan van de openbare diensten heeft een termijn van twee maanden om de antwoorden te bestuderen die de werkgever voor de diagnostiek heeft voorbereid en een advies te geven. Dit betekent dat de werkgever dit punt ten laatste twee maanden vóór 31 januari 2021, de uiterste datum om de enquête naar de FOD Mobiliteit terug te sturen, op de agenda van de OR of van het overlegorgaan moet plaatsen. Dus ten laatste op de vergadering van de maand november 2020. De werkgever moet trouwens absoluut op dit advies wachten omdat hij in het eerste kader van de vragenlijst moet vermelden wanneer het advies gegeven werd en in welk referentiedocument het wordt vermeld.
4. De afgevaardigden moeten het verslag op maat ontvangen dat de FOD op zijn website www.mobienquete.be/nl/login ter beschikking stelt van de werkgevers om de discussie over mobiliteit te vergemakkelijken en te verrijken. Toegang aanvragen kan via mail enquetewww@mobiliteit.fgov.be

Wat staat er in het gepersonaliseerd verslag?

- Het ondernemingsprofiel: de evolutie en de vergelijking van de hoofdverplaatsingswijzen en een vergelijking (benchmark) met soortgelijke vestigingen, eenheden in dezelfde regio, het nationale gemiddelde.

- De maatregelen die in de onderneming zijn genomen om duurzame mobiliteit aan te moedigen.
- De *'quick wins'*: suggesties van de FOD, specifieke maatregelen met onmiddellijk effect om de situatie op korte, middellange en lange termijn te verbeteren
- De evolutie van de werkroosters, parkeerplaatsen, van diagnostiek tot diagnostiek

Vakbondsactie rond mobiliteit in de onderneming

Mobiliteit is meer dan een kwestie van verplaatsingstijd en heeft raakpunten met veel van onze syndicale prioriteiten. Daarom verdient dit thema de aandacht van onze delegees.

Mobiliteit beperkt zich niet enkel tot de tijd die de werknemers nodig hebben om naar het werk en naar huis te gaan. Dit heeft enorme gevolgen op het leven van de werknemers. Er is immers een verband met:

- het inkomen van werknemers: de kostprijs die ze betalen om zich te verplaatsen (verplaatsingskosten vormen een aanzienlijk deel van het huishoudbudget en niet enkel omwille van de brandstofkosten) de tussenkomst van de werkgever in deze kostprijs of het gebrek eraan (gratis abonnement, parking, bedrijfswagen, premies ...);
- hun gezondheid en hun veiligheid: (lange) verplaatsingen zijn een bron van tijdverlies, vermoeidheid, stress, ongevallen;
- de organisatie van de arbeidstijd: de arbeidsroosters hebben een impact op de keuze van het vervoermiddel;
- de verzoening privéleven en beroepsleven en dus de levenskwaliteit van de werknemers: de 'ochtend- en 'avondrush', problemen m.b.t. de taakverdeling (boodschappen, kinderen naar school brengen, vrijetijdsbestedingen ...);
- het verplichte bezit van een voertuig, soms onvermijdelijk om naar het werk te gaan of als heus werkinstrument, bron van ongelijkheid die aanwervingen kan afremmen of kan leiden tot discriminatie bij de aanwerving, in het bijzonder voor werklozen;
- de externe kosten inzake leefmilieu, volksgezondheid in verband met vervuiling, de uitstoot van broeikasgassen of van infrastructuur en onderhoud van de wegen, die de samenleving moet dragen;
- de mogelijkheid of niet om het openbaar vervoer te gebruiken ...

Duurzame mobiliteit: een syndicale doelstelling op alle overlegniveaus

Het ABVV kiest resoluut voor een duurzaam, geïntegreerd en coherent mobiliteitsbeleid. We maken dit concreet door bijvoorbeeld in de Nationale Arbeidsraad te onderhandelen over het terugbetalingspercentage van de verplaatsingskosten, door sectorale en ondernemings-cao's te onderhandelen die de tussenkomst van de werkgevers in deze kosten verhogen. Maar het zijn de afgevaardigden op het terrein, de ABVV-delegees, die worden geconfronteerd met de uitdagingen inzake mobiliteit, de vervoersopties en gewoonten van werknemers en de moeilijkheden die ze ondervinden.

Hoe de situatie in organisaties verbeteren?

Analyse

Het uitgangspunt van een eventueel syndicaal initiatief inzake mobiliteit vereist een betere kennis van deze problematiek in de onderneming.

Start met een overzicht te maken volgens 4 pijlers:

Toegankelijkheid van de onderneming	Problemen van de werknemers
<ul style="list-style-type: none">• Wat weten we over de vervoersmiddelen die de werknemers van de organisatie gebruiken om naar het werk te komen en zich te verplaatsen in het kader van het werk?• Is er nauwkeurige informatie beschikbaar?• Zijn de werknemers ingelicht over de mogelijkheden om zich anders dan met de wagen te verplaatsen?	<ul style="list-style-type: none">• Wat weten we van de problemen inzake mobiliteit die de werknemers ondervinden?• Werden de werknemers bevestigd over deze eventuele problemen?• Is er een evolutie van deze problemen?• Zijn er oplossingen mogelijk?• Werden deze al op de agenda van de overlegorganen geplaatst?
Beheer van de mobiliteit	Sociaal overleg
<ul style="list-style-type: none">• Heeft de onderneming een mobiliteitsbeleid voor woon-werkverkeer, voor de beroepsverplaatsingen?• Werden er maatregelen ingevoerd om de werknemers aan te moedigen om andere vervoersmiddelen te gebruiken dan de wagen?• Werden er praktische of financiële maatregelen genomen voor werknemers die andere vervoersmiddelen dan de wagen gebruiken of die te voet komen?• Wie heeft deze maatregelen voorgesteld?• Hoe evalueer je deze maatregelen?	<ul style="list-style-type: none">• Is mobiliteit een thema dat reeds op de agenda van OR/CPBW/overlegcomité werd geplaatst?• Worden de organen door de werkgever ingelicht/geraadpleegd over deze problematiek of pas wanneer er maatregelen worden getroffen?• Werd de federale diagnostiek van de mobiliteit besproken in de OR, het overlegcomité of de vakbondsafvaardiging, zoals wettelijk vereist?

De diagnostiek uitdiepen en gebruiken

De federale diagnostiek van de mobiliteit, aangevuld met het gepersonaliseerde verslag dat de FOD ter beschikking stelt van de werkgever, is een zaak waarover de OR of het bevoegde overlegorgaan in de openbare instelling zich zal moeten uitspreken. Het vormt een neutrale en betrouwbare hefboom die kan worden gebruikt om volledige en bijgewerkte informatie te krijgen, om ruimere besprekingen met de werkgever te starten of om het thema mobiliteit uit te diepen.

Het is aan te raden om de tijd te nemen (maximum 2 maanden) om de antwoorden op de federale diagnostiek te analyseren voor je een advies uitbrengt. Dit advies zal des te relevanter zijn wanneer je als afgevaardigde de werknemers parallel hiermee bevraagt over de problemen die ze ondervinden op het vlak van de mobiliteit. Door hen tijdig in te lichten over de enquête en de mogelijkheden om de mobiliteit te verbeteren, sla je als afgevaardigde twee vliegen in een klap: werknemers worden gesensibiliseerd en je kan achterhalen welke initiatieven werknemers wensen, in het bijzonder deze met tastbare resultaten op korte termijn die het best inspelen op de realiteit op het terrein.

Bevoegdheden van OR/CPBW/vakbondsafvaardiging

De bevoegdheid van de OR op het vlak van mobiliteit is duidelijk gedefinieerd in het kader van de federale diagnostiek van de mobiliteit. Maar de rol van de OR beperkt zich niet tot de tussenkomst bij deze diagnostiek.

De OR is immers ook expliciet bevoegd voor veranderingen inzake mobiliteit tijdens de periode van drie jaar tussen de federale mobiliteitsdiagnostieken. De wet van 1948 voorziet een recht op informatie indien er grote wijzigingen zouden zijn na aanvaarding van de antwoorden op de diagnostiek door de OR (wet van 1948, artikel 15,1,2).

Inzake mobiliteit is de OR ook bevoegd voor:

- aanpassingen van de arbeidsroosters (ingeschreven in het arbeidsreglement) om bijvoorbeeld de toegang tot het openbaar vervoer te verbeteren, om aanpassingen te vragen;
- wijzigingen van het arbeidsreglement om de organisatie van carpoolen te verbeteren, gebruiksreglement van de fiets, mogelijkheid om een beroep te doen op een gedeelde wagen ...;
- veranderingen in de arbeidsorganisatie zoals de mogelijkheid om te telewerken;
- financiële compensaties voor de mobiliteitsoptie die werknemers gekozen hebben,

- investeringen in infrastructuur, bijvoorbeeld douches, beveiligde fietsparings, dienstfietsen, abonnement op collectieve fietsen, de (kostprijs van de) bedrijfswagens;
- de eventuele aanduiding van een mobiliteitscoördinator en de definitie van zijn taak.

Maar mobiliteit is ook de bevoegdheid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Logisch, aangezien mobiliteit een impact heeft op het welzijn van werknemers. Het thema heeft zijn plaats in het globaal preventieplan, de risicoanalyse en het jaaractieplan. Denk aan de stress en de vermoeidheid waarmee werknemers kampen, de analyse van ongevallen, zowel op de weg naar en van het werk als bij gebruik van een voertuig voor rekening van de onderneming. De invoering en de keuze van uitrusting zoals douches, vestiaires, parkings, veiligheidskleding (fietshelmen, fluohesjes ...) behoren zeker tot de bevoegdheden van het CPBW. Deze materie wordt trouwens gereguleerd door het KB van 10 oktober 2012 over de algemene basiseisen waaraan werkplaatsen moeten beantwoorden (MB 5.11.2012).

Ook de vakbondsafvaardiging of syndicale delegatie is een fundamentele speler omdat ze bevoegd is voor de onderhandeling van de cao's. Sowieso is er zeker nog een onderhandelingsmarge om verder te gaan dan de sectorale cao's inzake mobiliteit. We denken hierbij meer bepaald aan de schrapping van de minimale afstand van vijf kilometer voor de tussenkomst van de werkgever in het openbaar vervoer, aan het mobiliteitsbudget, aan telewerk, aan fietsvergoedingen, aan de derdebetalersovereenkomst, aan de vergoeding van carpooling ...

Syndicale doelstellingen vastleggen

Na de analyse van de situatie op basis van de beschikbare informatie, moet bekeken worden welke mogelijkheden er op collectief niveau bestaan en moeten doelstellingen geformuleerd worden. Er bestaan trouwens geen sleutel-op-de-deuroplossingen. Bovendien houden de problemen niet enkel verband met het woon-werkverkeer, maar ook met de verplaatsingen binnen vestigingen of naar andere vestigingen, ondernemingen of bedrijfssites. Vaak gebruiken werknemers meer dan één vervoermiddel, wat de problematiek niet vereenvoudigt.

Ons advies? Begin simpel ... met een concreet probleem, een acute situatie. Grijp in, en benut daarna dit probleem aan om naar duurzame oplossingen te streven.

Hierna overlopen we een reeks actiemogelijkheden waar je syndicale doelen aan kan koppelen, en zaken die je op de agenda kan zetten van de overlegorganen binnen de onderneming. Bespreek dit alles telkens met je collega-delegees van de OR, het CPBW en de vakbondsafvaardiging zodat die laatste bijvoorbeeld op hun beurt eisen uitwerken in het kader van de onderhandelingen voor een collectieve arbeidsovereenkomst. Via je secretaris kan je in contact komen met afvaardigingen van ondernemingen in de buurt om samenwerkingsvoordelen te ontdekken en te leren van mekaar.

Waar beginnen?

We raden aan om het opstellen van een toegankelijkheidsfiche op de agenda te zetten van het overlegorgaan waarin je zetelt. Dit gaat om het verzamelen en bundelen van alle informatie over de uurroosters van het openbaar vervoer, de ligging en de afstand tot haltes van openbaar vervoer, de trajecten voor voetgangers, fietsers, wagens, info over de (bedrijfs)parking(s) in een enkel document (een of twee A4-pagina's), en een plan om al deze informatie te visualiseren. Zowel in Vlaanderen, Wallonië als in Brussel biedt de overheid modellen, hulp, bijstand om deze fiche te realiseren. Check dit bij je secretaris, centrale of gewest.

Actiedomeinen: doelstellingen en mogelijkheden

Gebruik van openbaar vervoer

Doelstellingen

- inlichten over de mogelijkheden
- kostprijs voor werknemers verlagen (de terugbetaling verbeteren)
- toegankelijkheid verhogen
- gebruikers van wagens stimuleren naar gedeeltelijke/volledige openbare verplaatsingswijzen
- aanbod verbeteren

Voorbeelden

- gedetailleerde en bijgewerkte informatie over de mobiliteitsmogelijkheden ter beschikking stellen van werknemers (bijv. haltes, lijnen, uurroosters, trajecten, trajecttijd, tarieven, vergelijking van de financiële tussenkomsten van de werkgever voor het gebruik van trein, tram, bus, metro of een combinatie)
- acties om te sensibiliseren, zonder uit het oog te verliezen dat de toekenning van bepaalde voordelen inzake mobiliteit eventuele gevolgen kan hebben in termen van fiscaliteit en sociale bijdragen. Bijv. informatiesessies om het gebruik van het openbaar vervoer te stimuleren, acties ter ondersteuning van maatregelen van de OR/het CPBW, acties om werknemers te laten participeren zoals aanbieden van gratis tickets, kortlopende abonnementen om alternatieven uit te proberen ...
- verminderen van de kostprijs voor werknemers, via een verhoging van de tussenkomst (terugbetaling) van de werkgever in de abonnementen, via een tussenkomst onder de wettelijke afstand van vijf kilometer bijv. vanaf de eerste kilometer
- gratis abonnementen voor werknemers

- werkgeverstussenkomst in de kosten voor de verplaatsing van de woonplaats naar het openbaar vervoer (station/halte): voetgangerspremie, fietspremie, parking van station ...
- gebruik maken van vervoerbewijzen, combikaarten of anonieme abonnementen voor dienstverplaatsingen
- voetgangerspremie voor de werknemers die rechtstreeks van hun woonplaats naar de werkplek gaan
- organiseren van een pendeldienst naar het station
- bedrijfsfietsen om naar een halte/station te gaan of een abonnement op collectieve deelfietsen
- onderhandelen met de mobiliteitscel van de gemeente/stad en/of de openbare vervoersmaatschappij om bijv. het traject/de uurroosters van een buslijn aan te passen, een bijkomende halte of een halte dichterbij de onderneming te vragen, een betere bediening en afstemming met de werkuren te bekomen, een betere inrichting te vragen van een halte (bescherming tegen slecht weer, stoelen, verlichting ...) of de toegang (voetgangerstoegang, voetpad, verkeersdrempel ...) een co-financiering op te zetten voor een bediening op maat voor de organisatie en de bedrijvenszone
- aanpassen van de uurroosters om verplaatsingen te groeperen en af te stemmen

Een privépendeldienst

Doelstellingen

- Een alternatief op maat voor het openbaar vervoer.
- Het gebruik van het openbaar vervoer behouden en promoten met de privépendeldienst als aanvulling.

Voorbeelden

- Een pendeldienst woonplaats-werkplaats (inclusief werven), met name voor werknemers met dezelfde arbeidsuren of dezelfde (tijdelijke) werkplek, voor ondernemingen die weinig of helemaal niet bediend worden door openbaar vervoer.
- Een pendeldienst op vaste uren naar een halte, station of parking ver van de werkplek/vestiging.

Carpoolen

Doelstellingen

- Een alternatief organiseren wanneer de ligging van het bedrijf, de arbeidsroosters van de betrokken werknemers geen collectieve oplossingen toelaten.
- Het aantal wagens in en rond de onderneming verminderen.
- Carpoolen voor beroepsverplaatsingen organiseren.

Voorbeelden

- oprichten van een 'contactpunt' waar de trajectpartners elkaar kunnen vinden (ze wonen in dezelfde zone of op een punt van het traject), aanduiden van een persoon die deze informatie coördineert en in omloop brengt
- het gebruik van bestaande carpoolparkings
- gereserveerde parkeerplaatsen toewijzen aan carpoolers (stimulans voor anderen)
- arbeidsroosters aanpassen op basis van carpooling
- inzetten als instrument bij onvoorziene omstandigheden en gewaarborgde terugkeer (ziekte ...)
- een duidelijk systeem om de kosten te delen tussen passagiers of een alternerend systeem
- informatie verschaffen over het fiscale voordeel (verschil tussen carpooling die al dan niet wordt georganiseerd door de werkgever)
- toekennen van een bijkomende tussenkomst (premies, vergoedingen voor bestuurders, passagiers ...)
- autodelen voor vergaderingen, seminaries, opleidingen ... tijdens de werkuren

Fiets

Doelstellingen

- werknemers (die binnen een straal van ongeveer tien kilometer wonen) informeren en sensibiliseren
- de interne en externe infrastructuur en het aanbod verbeteren
- financiële tussenkomst van de werkgever verkrijgen of verbeteren

Voorbeelden

- gedetailleerde en actuele informatie verschaffen over mogelijke of aanbevolen fietsroutes met aanwijzingen over de duur van het traject

- fietsvergoeding door de werkgever (info over fiscale vrijstelling voor de werknemer, vrijstelling sociale bijdrage voor de werkgever, inclusief bij cumul met openbaar vervoer)
- financiële tussenkomst (of terbeschikkingstelling) van de werkgever in de kosten van de werknemer-fiets (aankoop fiets, onderhoud, helm, spatbord, fluoohesje, regenkledij, fietstas ...)
- bedrijfsfietsen (ondernemingsvloot gekocht of gehuurd door de werkgever) of fietsen voor de middagpauze
- gratis abonnement voor bestaande systemen van deelfietsen
- elektrische fietsen aanbieden (wat langere verplaatsingen vergemakkelijkt)
- fietsuitrusting, herstellingsmateriaal, sloten of fietsonderhoud verschaffen
- een lokaal voorzien voor onderhoud
- organisatie van training over onderhoud, herstellen of veiligheid en verkeer
- fietsersverenigingen uitnodigen om te helpen sensibiliseren, raad te geven
- een interne gebruikersgroep oprichten om informatie te delen, nieuwe gebruikers te steunen
- infrastructuur installeren of de bestaande infrastructuur verbeteren (fietsenrekken, beveiligde en tegen slecht weer beschermende standplaatsen, vestiaire met lockers en douche ...) Goed om weten: de werkgever kan beroep doen op een verhoogde aftrek tot 120% bij deze investeringen.
- onderhoud, markering, verlichting van interne 'fietspaden' (op grote vestigingen met meerdere gebouwen)
- actie bij de overheid voor de aanleg/het onderhoud van fietspaden

Te voet

Doelstellingen

Sensibiliseren, motiveren en steunen van werknemers die op een wandelafstand van minder dan 20 minuten (2 kilometer) wonen, werknemers die tijdens de pauzes wandelen, werknemers die moeten stappen naar een halte van het openbaar vervoer.

Voorbeelden

- gedetailleerde en bijgewerkte informatie geven over mogelijke of aanbevolen voetgangersroutes met aanwijzingen over de duur van het traject
- sensibiliseringscampagne (aspect gezondheid, impact op milieu, afstand tot bushalte/station ...)

- nadenken over en maatregelen nemen voor de inrichting en de toegankelijkheid van de onderneming voor personen met beperkte mobiliteit
- financiële stimulans: premie voor werknemers die te voet komen
- terugbetaling van een paar schoenen per jaar

Auto

Doelstellingen

Sensibiliseren en ondersteunen van een rationeler gebruik van de wagen, carpoolen (zie hoger), autodelen, gebruik van minder vervuilende voertuigen ...

Voorbeelden

- ter beschikking stellen van dienstwagens voor beroepsverplaatsingen
- abonnement op autodelen
- elektrische voertuigen voor de verplaatsingen in de onderneming op het bedrijventerrein
- voor de vloot dienstvoertuigen of bedrijfswagens voorrang geven aan de aankoop of de leasing van propere voertuigen (elektrische/minder vervuilende)
- informatie geven over transitparkings (in het bijzonder in de grote steden)
- het gebruik van de wagen met andere vervoermiddelen combineren (inclusief voor de bedrijfswagens)
- opleiding voor een meer ecologische rijstijl (minder verbruiken en vervuilen)

Algemene transversale maatregelen

- werkgroep oprichten die van de verschillende overlegorganen de opdracht krijgt om mobiliteitsinitiatieven voor te bereiden en op te volgen (meer bepaald naar aanleiding van het advies over de federale diagnostiek)
- redactie en verspreiding van een toegankelijkheidsfiche (praktische informatie)
- studie en invoering van een mobiliteitsplan 'op maat'
- systematisch voorlichten van werknemers tijdens de eerste werkdagen (onthaal nieuwe werknemers)
- rekening houden met de mobiliteit bij de definitie van de arbeidsroosters
- aanduiden/aanwerven van een persoon die de mobiliteitsproblematiek in de organisatie coördineert;
- uitwisseling van informatie tussen werknemers stimuleren (bijv. op de syndicale ad valvas, op het intranet van de organisatie)

- sensibiliseringsacties voeren tijdens de *'week van de mobiliteit'* in september
- rekening houden met mobiliteitsvraagstukken bij de arbeidsuren, betere afstemming tussen arbeidsuren en openbaar vervoer
- participeren aan projecten van bedrijventerreinen, zonings (neem contact op met de specialisten van het Vlaams, Waals of Brussels ABVV)
- belonen van werknemers die op duurzame wijze komen werken

Het bedrijfsvervoersplan: een doelstelling en in Brussel een verplichting

De studie en de invoering van een bedrijfsvervoersplan vormt de meest ambitieuze syndicale doelstelling. Dit is de meest volledige aanpak. Een bedrijfsvervoersplan is voordelig voor de werknemers, het bedrijf en het milieu.

Er bestaat geen kant-en-klaar plan. Overleg is dus nodig om te definiëren en te bepalen welke mobiliteitsmaatregelen kunnen worden ingevoerd in functie van de behoeften en de situatie van elk van de werknemers. De doelstelling is dus duidelijk een gecoördineerde aanpak, op maat, om alternatieven voor de wagen zoveel mogelijk te bevorderen.

Dit plan voorziet in het algemeen aanpassingsmaatregelen (hetzij bemoedigende, hetzij dwingende) en plant de veranderingen (inrichting, terbeschikkingstelling van pendeldiensten, fietsen, akkoorden met openbare vervoersmaatschappijen ...), de financiële voordelen en het engagement van de werkgever om de nodige middelen in te zetten. De vakbondsafvaardiging raadpleegt de werknemers over de pistes die in het toekomstige plan worden opgenomen en beslist op een vergadering.

In Brussel moeten ondernemingen en openbare instellingen met meer dan 100 werknemers op eenzelfde site reeds een mobiliteitsplan opstellen voor het woon-werkverkeer, de beroepsverplaatsingen en deze van de bezoekers. Het heeft ook betrekking op de aankoop van propere voertuigen. Dit actieplan moet worden voorgelegd aan het Brussels Instituut voor Milieubeheer dat een audit van de toepassing kan doen.

Voordelen werkgever en werknemer

Wat met de fiscale en sociale zekerheidsbehandeling van tussenkomsten of initiatieven op het vlak van mobiliteit? Deze tabellen structureren de fiscale en parafiscale informatie zodat je die als argument kan gebruiken wanneer je een mobiliteitsinitiatief neemt.

FISCAAL KADER

Vervoermiddelen	Voor de werknemer - personenbelasting (in geval van forfaitaire aftrek van beroepskosten)	Voor de werkgever - vennootschapsbelasting
Trein-Tram-Bus-Metro	Fiscale vrijstelling van het bedrag van de werkgeverstussenkomst	Aftrek van het bedrag van de werkgeverstussenkomst
'Andere' vervoersmodi (zoals privéwagens en te voet)	Fiscale vrijstelling van het bedrag van de werkgeverstussenkomst (voor een maximumbedrag van €410/jaar)	Aftrek van het bedrag van de werkgeverstussenkomst
Bedrijfswagen	Belasting voordelen alle aard met vermindering van de persoonlijke bijdrage	Belasting met 17% of 40% (indien tankkaart) van de voordelen van alle aard via VU (Verworpen Uitgaven)
	Fiscale vrijstelling zoals voor 'andere' vervoersmodi, indien gebruikt voor het woon-werkverkeer (max. €410/jaar)	65% van de niet-aftrekbare btw op de bedrijfswagen en de tankkaart VU op de tankkaart (25%) en de leasing (hangt af van CO2-uitstoot)
Fiets (1)	Fiscale vrijstelling van het bedrag van de werkgeverstussenkomst (indien max. €0,24/km)	Aftrek van het bedrag van de werkgeverstussenkomst Aftrek met 120% van de kosten om het gebruik van de fiets aan te moedigen (investeringen in infrastructuur zoals berging, kleedkamers en sanitair)

Bedrijfsfiets (2)	Fiscale vrijstelling van het bedrag van de werkgeverstussenkomst (indien max. €0,24/km)	Aftrek met 120% van de kosten om het gebruik van de fiets aan te moedigen (investeringen in een berging, kleedkamers en sanitair)
	Vrijstelling van de voordelen alle aard	Aftrek met 120% van de aankoopkosten
	Vrijstelling van het bedrag van de werkgeverstussenkomst in de kosten voor toebehoren, onderhoud en berging	Aftrek met 120% van de kosten voor onderhoud, toebehoren en herstellingen
Gemeenschappelijk vervoer georganiseerd door de werkgever	Fiscale vrijstelling van het bedrag van de werkgeverstussenkomst (voor het maximumbedrag van een treinabonnement eerste klasse voor dezelfde afstand)	Aftrek met 120% van de kosten gelinkt aan het georganiseerd gemeenschappelijk vervoer
		Aftrek van het bedrag van de werkgeverstussenkomst
Carpooling georganiseerd door de werkgever	Indien bedrijfswagen: vrijstelling voordelen alle aard voor bestuurder en passagier volgens bijkomende voorwaarden	Aftrek van het bedrag van de werkgeverstussenkomst
	Indien privéwagen: fiscale vrijstelling van de werkgeverstussenkomst voor de bestuurder en de passagier (voor het maximumbedrag van een treinabonnement eerste klasse voor dezelfde afstand)	
Carpooling niet georganiseerd door de werkgever met een privéwagen	Fiscale vrijstelling van het bedrag van de werkgeverstussenkomst (voor een maximumbedrag van €410/jaar) voor de bestuurder en de passagier	Aftrek van het bedrag van de werkgeverstussenkomst

VU = verworpen uitgaven (verworpen als beroepskosten)

VAA = voordeel alle aard

PARAFISCAAL KADER

Trein- Tram-Bus-Metro	Geen sociale bijdragen te betalen op het bedrag van de werkgeverstussenkomst
'Andere' vervoersmodi (waaronder privéwagen)	Geen sociale bijdragen te betalen op het bedrag van de werkgeverstussenkomst (als max. €0,3653/km)
Bedrijfswagen	Solidariteitsbijdrage te betalen door de werkgever
Fiets (1)	Geen sociale bijdragen te betalen op het bedrag van de werkgeverstussenkomst (als max. €0,24/km)
Bedrijfsfiets (2)	VAA van de bedrijfsfiets in rekening gebracht voor de strikt persoonlijke verplaatsingen (hangt af van de prijs van de fiets en van het % strikt persoonlijke verplaatsingen) maar niet voor de beroepsmatige verplaatsingen of het woon-werkverkeer
Gemeenschappelijk vervoer georganiseerd door de werkgever	Als de werkgever een vergoeding geeft, wordt deze beschouwd als een bezoldiging (aangezien de loontrekkende geen kosten draagt van het gemeenschappelijk georganiseerd vervoer)
Carpooling georganiseerd door de werkgever	Indien bedrijfswagen: geen solidariteitsbijdragen te betalen mits drie tegelijkertijd na te leven voorwaarden, zie tabel fiscaal kader. Indien privéwagen: geen sociale bijdragen te betalen op het bedrag van de werkgeverstussenkomst (als max. €0,3653/km)
Carpooling niet georganiseerd door de werkgever	Indien privéwagen: geen sociale bijdragen te betalen op het bedrag van de werkgeverstussenkomst (als max. €0,3653/km)

(1) De term 'fiets' verwijst naar alle fietsen (de elektrische fiets inbegrepen). De elektrische fiets mag een maximumsnelheid halen van 25km/u, een maximumvermogen van 250 watt en de motor kan maar aangedreven worden wanneer de bestuurder actief trapt.

(2) De bedrijfsfiets kan een elektrische (volgens bovenstaande voorwaarden), klassieke of hybride fiets zijn. Mountainbikes en koersfietsen vallen niet onder deze term en vormen dus een belastbaar voordeel van alle aard.

Verplaatsingskosten: fiscaliteit en sociale zekerheid

Het 'woon-werkverkeer' wordt beschouwd als een privéverplaatsing. Dit betekent in principe dat deze verplaatsingskosten eigen zijn aan de werknemer. Desgevallend kan de werknemer deze kosten van de belastingen aftrekken à rato van een bepaald forfaitair bedrag per afgelegde kilometer. De werkgever komt echter soms tussen om deze verplaatsingskosten te dekken.

Cao 19/9

De interprofessionele cao 19/9 legt het minimum vast voor een verplichte tussenkomst van de werkgever in de kosten van het openbaar vervoer.

De bedragen en percentages in deze cao vormen het verplichte minimum voor de tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten die werknemers maken voor het gebruik van het openbaar vervoer voor het 'woon-werkverkeer'.

Indien de werknemer het openbaar vervoer niet gebruikt, voorziet cao 19/9 geen verplichte tussenkomst van de werkgever in de kosten voor het woon-werkverkeer.

Tussenkomst werkgever in NMBS-treinkaarten

Basisprincipe: gemiddeld 75%

Het werkelijke percentage van de tussenkomst van de werkgever ligt vast op gemiddeld 75%. In realiteit ligt de tussenkomst voor de kortere afstanden op 71,8% en voor de langere afstanden op 78,5 %.

Bedrag vastgelegd in cao 19/9

Cao 19/9 zet vanaf 1 juli 2019 een maatregel uit het ontwerp interprofessioneel akkoord 2019-2020 in werking waarbij de werkgeverstussenkomst voor woon-werkverkeer met de trein verhoogd wordt. De bedragen variëren in functie van de afgelegde afstand en kunnen geraadpleegd worden op de website van de Nationale Arbeidsraad: www.cnt-nar.be (rubriek 'Documenten', Cao nr. 19/9 van 23 april 2019 of www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-019-09.pdf).

Het derde-betalersysteem

Het derde-betalersysteem werd ingevoerd ten voordele van personeelsleden van privéondernemingen die een overeenkomst 'Derde betaler van de privésector' hebben afgesloten met de NMBS.

Via deze overeenkomst is de treinkaart gratis voor de werknemer. In feite sluit de werkgever een 'derde-betalersovereenkomst' af met de NMBS en betaalt 80% van de kosten. De overblijvende 20% wordt door de overheid betaald. Dit geldt enkel voor de trein in 2de klasse en de MIVB.

Let op: voor de trajecten met de TEC of De Lijn in combinatie met een treinkaart is er geen tussenkomst van de staat voorzien.

- ▶ Goed om weten: het systeem van het NMBS-abonnement via een derde-betalersovereenkomst laat de werkgever toe om de btw van 6% op de factuur die de NMBS hem stuurt, af te trekken. Dit betekent dat de werkelijke tussenkomst van de werkgever in deze situatie geen 80% bedraagt, maar wel degelijk 75,2% (80% min 4,8% btw die wordt afgetrokken, dat wil zeggen 6% btw op 80% van de prijs van het abonnement).

Tussenkomst werkgever in ander openbaar vervoer dan NMBS (artikel 4 cao 19)

Wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, is de tussenkomst van de werkgever gelijk aan de tussenkomst van de werkgever in de prijs van de treinkaart voor een overeenstemmende afstand, zonder evenwel 75% van de werkelijke vervoerprijs te overschrijden.

Wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt 71,8% van de effectief door de werknemer betaalde prijs. Deze tussenkomst mag echter het bedrag van de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart voor een afstand van 7 km niet overschrijden, met name €34 sinds 1 juli 2019.

Let op! De werkgever is niet verplicht om tussen te komen in de prijs van het sociaal abonnement wanneer het woon-werkverkeer minder dan 5 km bedraagt, een situatie die het vaakst voorkomt bij werknemers die in een stedelijk milieu wonen (Brussel, Antwerpen, Luik ...).

Tussenkomst werkgever in woon-werkverkeer met een privévervoermiddel

Bepaalde sectorale (of ondernemings-) cao's voorzien een tussenkomst in het woon-werkverkeer met een privévervoermiddel. Naargelang wat er onderhandeld en afgesproken is, kan de werkgeverstussenkomst het bedrag van de treinkaart omvatten zoals voorzien door cao19/9 of kan het gaan om gemiddeld 60% van de prijs van een treinkaart.

Tussenkomst voor verplaatsingen per fiets – fiscale en sociale vrijstelling

Zowel de fiscus (artikel 38, 14° van het WIB 1992) als de sociale zekerheid (artikel 19, §2, 4° van het KB van 28 november 1969) voorzien een vrijstelling voor de kilometervergoedingen die worden uitgekeerd aan werknemers voor het woon-werkverkeer dat ze daadwerkelijk per fiets afleggen.

Deze vrijstelling is beperkt tot een maximumbedrag van €0,24 (inkomsten 2019) per afgelegde kilometer. De kilometervergoeding voor de verplaatsingen per fiets mag in principe niet worden gecumuleerd met de vrijstelling van de vergoeding die de werkgever onder het algemeen stelsel betaalt.

Meer weten?

Vraag het verslag op maat (met meer cijfers, vergelijkingen met soortgelijke vestigingen of bedrijven in dezelfde regio en suggesties voor quick wins) dat de FOD op zijn website www.mobienquete.be/nl/login ter beschikking stelt van de werkgevers om naar aanleiding van de diagnostiek de discussie over mobiliteit te vergemakkelijken en te verrijken. Aanvragen kan via mail enquetewww@mobiliteit.fgov.be

De FOD Mobiliteit publiceert een rapport met de resultaten van de aflopen diagnostiek (2017). Lezen en downloaden doe je via de website van de FOD:

<http://mobiliteit.belgium.be/nl>, 'Mobiliteit en multimodaliteit', 'Woon-werkverkeer', 'Rapport 2017'. Rechtstreekse link: https://mobiliteit.belgium.be/nl/mobiliteit/woon_werkverkeer/rapport_2017

De FOD Mobiliteit voorziet ook analyses en resultaten per gewest, gemeente, sector. Raadplegen en downloaden via de website <http://mobiliteit.belgium.be/nl>, 'Mobiliteit en multimodaliteit', 'Mobiliteit in cijfers', 'Enquête Woon-werkverkeer'. Rechtstreekse link: https://mobiliteit.belgium.be/nl/mobiliteit/mobiliteit_cijfers/enquete_woon_werkverkeer

Inspiratie doe je op via de goede praktijken en concrete voorbeelden die de FOD sinds 2008 bundelt. Lezen en downloaden via de site van de FOD

<http://mobiliteit.belgium.be/nl>, 'Mobiliteit en multimodaliteit', 'Woon-werkverkeer', 'Goede voorbeelden'. Rechtstreekse link: https://mobiliteit.belgium.be/nl/mobiliteit/woon_werkverkeer/goede_voorbeelden

Ondersteuning of inspiratie nodig bij het uitdiepen van mobiliteit als syndicaal thema, bij het sociaal overleg hierover, bij het aanpakken van mobiliteitsproblemen van werknemers? Hulp nodig bij het opstellen van een bedrijfsvervoerplan, een mobiliteitsdiagnose ...? Aarzel niet om contact op te nemen met je centrale (www.abvv.be/vakcentrales), je gewest (www.abvv.be/gewestelijken) en/of specialisten inzake mobiliteit van het Vlaams (www.vlaamsabvv.be), Brussels (www.abvvbrussel.be) of Waals ABVV (www.fgtb-wallonne.be).



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

info@abvv.be | www.abvv.be

  vakbondABVV

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Robert Vertenuell © septembre 2019