

Beleidsondersteunende paper

HET MOBILITEITSBUDGET: EEN VERKENNING

Juni 2014

Toon Zijlstra, Thomas Vanoutrive, Ann Verhetsel

Wettelijk depotnummer: D/2014/11.528/1

Steunpunt Goederen- en personenvervoer (MOBILO)

Prinsstraat 13

B-2000 Antwerpen

Tel.: -32-3-265 41 50

Fax: -32-3-265 47 99

steunpunt.goederenstromen@uantwerpen.be

<http://www.steunpuntmobilo.be>

HET MOBILITEITSBUDGET: EEN VERKENNING

Het Steunpunt Goederen- en personenvervoer doet beleidsrelevant onderzoek in het domein van transport en logistiek. Het is een samenwerkingsverband van het Departement Transport en Ruimtelijke Economie van de Universiteit Antwerpen en het Departement MOSI – Transport en Logistiek van de Vrije Universiteit Brussel. Het Steunpunt Goederen- en personenvervoer wordt financieel ondersteund door de coördinerende minister Ingrid Lieten, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Innovatie en Overheidsinvesteringen, Media en Armoedebestrijding en Hilde Crevits, Vlaams minister van Mobiliteit en Openbare Werken, de functioneel aansturende en functioneel bevoegde minister.



Inhoudsopgave

LIJST VAN FIGUREN	2
1 INLEIDING	3
2 CONTEXT	3
2.1 TRANSPORTGERELATEERDE SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN	3
2.2 MOBILITEITSEFFECTEN VAN COMPENSATIE	5
3 HET MOBILITEITSBUDGET	14
3.1 WAT IS HET MOBILITEITSBUDGET?	14
3.2 HERKOMST VAN HET MOBILITEITSBUDGET	14
3.3 WAAROM ZOU HET MOBILITEITSBUDGET WERKEN?	17
3.4 SOORTEN MOBILITEITSBUDGET	20
4 AANDACHTSPUNTEN VOOR HET MOBILITEITSBUDGET	24
4.1 FREQUENTIE, TIMING EN OVERDRAAGBAARHEID	24
4.2 SCHAALVOORDELEN	25
4.3 VOORKEUR VOOR DE STANDAARD	26
5 ERVARINGEN	28
5.1 HET CAFETARIA PLAN IN NEDERLAND	28
5.2 SLIM WERKEN, SLIM REIZEN	32
5.3 KOPLOPERS IN BELGIË	33
5.4 HET MOBILITEITSBUDGET WERKT!	35
5.5 CONCLUSIES TEN AANZIEN VAN DE ERVARINGEN	37
6 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	39
6.1 CONCLUSIES	39
6.2 AANBEVELINGEN	40
7 BIBLIOGRAFIE	41

Lijst van figuren

FIGUUR 1: VOORBEELD VAN 'BREAK EVEN POINT' BIJ AANBIEDEN VAN EEN VERHUISVERGOEDING	10
FIGUUR 2: BEDRIJVEN ZIJN EEN ZOGENOEMDE 'LEVEL-2 OPERATOR' TUSSEN DE FYSIEKE NETWERKEN EN DE MOBILITEITS-PATRONEN VAN MENSEN (DUPUY, 2008)	15
FIGUUR 3: HET PRINCIPAL-AGENT PROBLEEM. ONTLEEND UIT IEA (2007: 34)	19
FIGUUR 4: KOSTPRIJS PER MAAND VOOR DE VIJF MEEST POPULAIRE BEDRIJFSWAGEN VAN 2013.....	25
FIGUUR 5: JAAR VAN ADAPTATIE VAN HET CP DOOR WERKGEVERS IN STEEKPROEF VAN 118 WERKGEVERS IN NEDERLAND. BRON: HILLEBRINK (2006)	29
FIGUUR 6: VAN CONCEPT MOBILITEITSBUDGET NAAR DUURZAAM MOBILITEITSGEDRAG	37

1 Inleiding

De voorliggende beleidsondersteunende paper handelt over **het mobiliteitsbudget** (MB). Het MB wordt de laatste jaren prominent naar voren geschoven als een van de antwoorden op het verduurzamen van het woon-werkverkeer of de bredere mobiliteitsproblematiek. Meer specifiek wordt het MB gezien als alternatief of aanvulling op de bedrijfswagen. In deze paper gaan we dieper in op de problemen die geassocieerd worden met het huidige stelsel van vergoedingen en bedrijfswagen. We snijden enkele onderwerpen aan die in onze optiek ontbreken in de discussies. Voorts behandelen we de ontwerpaspecten van het MB en enkele ervaringen met vormen van het MB. We doen dit aan de hand van internationale literatuur. Dit alles met als doel de huidige discussie te voeden en uiteindelijk te komen tot een optimaal ontwerp van het mobiliteitsbudget.

2 Context

2.1 Transportgerelateerde secundaire arbeidsvoorwaarden

In België wordt de verplaatsing tussen woning en werkplek beschouwd als een last die gezamenlijk gedragen moet worden door de werkgevers, werknemers en de overheid. Ook in andere West-Europese landen zien we dit fenomeen (Potter et al., 2006). Dit vertrekpunt vertaalt zich onder meer naar gunstige fiscale regelingen voor reiskostenvergoedingen, het aanbieden van bedrijfswagens, het vanuit de overheid bijdragen aan de kosten voor het openbaar vervoer en voorzieningen die worden aangeboden door de werkgever op de werkplek. Dat alles neemt niet weg dat er nog altijd een beroep gedaan wordt op de werknemer zelf in de vorm van geld en/of tijd. Tegenover de gunstige praktijken voor de werknemer bestaat een cultuur waarbij meer van de werknemer gevraagd wordt en minder van andere partijen verwacht mag worden. Dat regime kennen we in veel opkomende economieën, maar ook in landen als de Verenigde Staten en Canada (Potter et al., 2006).

De transportgerelateerde secundaire arbeidsvoorwaarden nemen in België een prominente plek in binnen het pakket van alle secundaire arbeidsvoorwaarden. In sommige gevallen zijn ‘de benefits’ van dusdanige omvang dat deze ook een prominente plek kennen binnen het totale loonpakket. Bij dit laatste geval kan gedacht worden aan de bedrijfswagen, waarvan de jaarlijkse kosten voor de werkgever al snel in de duizenden euro’s loopt. Naast erkende voordelen voor de werknemer zijn er ook niet-erkende voordelen. Meest evidente voorbeeld op dit gebied is het gratis parkeren op de werkplek (Segelhorst & Kirkus, 1973; Shoup, 2005; van Ommeren & Wentink, 2012). Op een ‘normale’ werkdag reizen circa 1.8 tot 2 miljoen Vlamingen met de wagen naar het werk (Verhetsel et al., 2014).

Al deze voertuigen moeten worden gestald. In veel gevallen biedt de werkgever parkeergelegenheid aan op eigen terrein, zonder daar kosten voor in rekening te brengen. Slechts een fractie van de werkenden betaalt parkeerkosten, voornamelijk in de dichte stedelijke omgeving. Er is zodoende veelal sprake van een onbelaste vorm van voordeel in natura.

Het belang van de secundaire arbeidsvoorwaarden binnen de compensatie voor de werknemer is in de laatste decennia sterk toegenomen (van Ommeren et al., 2002). Hiervoor zijn een aantal oorzaken aan te wijzen. De vaak meer gunstige fiscale regimes voor de secundaire arbeidsvoorwaarden bieden een voordeel voor werkgevers en werknemers. In België zijn uitgebreide handboeken te vinden voor loonoptimalisatie, met tips om binnen de bestaande mogelijkheden het maximale te bereiken (Moeskops, 2012; Wellemans, 2011). Bij achterblijvende loonontwikkeling bieden de aanvullende voorwaarden ook een mogelijkheid om toch iets extra's te bieden aan de werknemers (Benders et al., 2006). Tot slot zien we veranderingen in de relatie werkgever – werknemer. Er is sprake van toenemende aandacht voor de 'zachtere' elementen in deze relatie, voorbij de handelstransactie van loon voor arbeid. Met HRM en strategisch bedrijfsmanagement wordt invulling gegeven aan goed werkgeverschap. De secundaire arbeidsvoorwaarden nemen daarbinnen een belangrijke positie in.

Wanneer het gaat om transportgerelateerde arbeidsvoorwaarden kan het aanbieden of het uitbreiden van deze voordelen een manier zijn om de (potentiele) werknemer over de streep te trekken. De pendel wordt gezien als een last en de werkgever kan mogelijk iets doen om deze last te verlichten (Renes et al., 1992; van Ommeren et al., 2002). Wanneer er geen algemeen geldende regels zijn, zien we dan ook dat grotere reisafstanden of langere reistijden de kans vergroten op het verstrekken van compensatie door de werkgever (van Ommeren et al., 2002). Bovendien verkleint een toename in inkomsten voor de werknemer de kans dat deze stopt op zijn werkplek en een andere baan zal zoeken (KPMG, 2012; Russo et al., 2012). Door de toegenomen suburbanisatie, opkomst van tweeverdieners, overbelasting van het transportsysteem en andere zaken is een tegemoetkoming in belang toegenomen. Vooral de bedrijfswagen wordt eigenlijk beschouwd als een primaire arbeidsvoorwaarde, het is onderdeel van de contractonderhandelingen. Het idee dat ruime transportvergoedingen gerelateerd zijn aan knelpuntberoepen, waarbij de werkgever moeite heeft met het aantrekken van gekwalificeerd personeel, wordt ontkracht in onderzoek op basis van data uit de UK (van Ommeren et al., 2002), zij zien zelfs een significant negatief verband. Een passende verklaring hiervoor ontbreekt echter.

2.2 Mobiliteitseffecten van compensatie

Het systeem van onkostenvergoedingen, bedrijfswagens en fiscaal gunstige regimes hebben duidelijke en soms vergaande gevolgen op het mobiliteitsgedrag. In dit deel behandelen we vier vormen van compensatie: onkostenvergoeding, bedrijfswagen, verhuisvergoeding en 'gratis' parkeren.

2.2.1 Onkostenvergoeding of compensatie via de belasting

Het systeem van onkostenvergoeding of compensatie via de (inkomsten)belasting varieert van land tot land en veelal van modus tot modus. In België zien we een combinatie van compensatiemogelijkheden vanuit de werkgever en het verhalen van de kosten op de fiscus. Per vervoersmiddel gelden er andere regels. Ook zien we een onderscheid tussen woon-werk en zakelijke verplaatsingen. Al met al is het vooral een complex geheel met meer uitzonderingen dan regels. Een degelijke analyse van de effecten op de mobiliteit van het huidige stelsel in België is ons niet bekend.

In Nederland zien we dat mensen met een onkostenvergoeding voor het woon-werkverkeer gemiddeld verder weg wonen. Wanneer gecontroleerd wordt voor andere mogelijke oorzaken, komt het verschil in Nederland neer op een toename van 12.3 kilometer enkele richting (Renes et al., 1992). Het één volgt echter niet rechtstreeks uit het ander. Eerder vernoemden we al het effect dat de kans op het aanbieden van een vergoeding door de werkgever toeneemt bij een grotere reisafstand. Wel zien we dat het aanbieden van een vergoeding een negatief effect heeft op de kans dat een werknemer dicht bij het werk zal komen wonen (van Ommeren et al., 2006). Bovendien heeft het verruimen van de fiscaalaantrekkelijke compensatiemogelijkheden, tot boven de 30 km in het Nederlandse belastingplan van 2004, geleid tot aantoonbaar meer autokilometers. Het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid schat bovendien dat hierdoor 5% extra reistijdverlies is ontstaan (KiM, 2011). Renes et al. (1992) verwachten dan ook dat in de hypothetische situatie van het afschaffen van de vergoedingen in Nederland op termijn er een reductie van de gemiddelde woon-werkafstand zou optreden van circa 15%. Verder zien we grote ongelijkheid in de verdeling van de secundaire arbeidsvoorwaarden. Het zijn vooral de mensen met een hogere opleiding en een hoger salaris die profiteren van de belastingvrijstellingen.

Het systeem van belastingsvriendelijke regelingen voor de pendelkosten heeft er in Duitsland toe geleid dat er meer mensen voor de wagen kiezen en er meer kilometers worden gemaakt, aldus Smith (1995). Dat mensen vaker voor de wagen kiezen, komt doordat dit vervoermiddel jarenlang vriendelijker is behandeld in de belastingregels. Zelfs mensen die eigenlijk met het openbaar vervoer

reisden, gaven aan de auto te gebruiken om het voordeel te kunnen incasseren (Potter et al., 2006). Wat volgens Smith (1995) overigens ook meeweegt, is dat men voornamelijk naar de variabele kosten van het wagengebruik kijkt. De vaste lasten, zoals afschrijving of verzekeringen, worden niet meegenomen in de afweging.

In Landen als Ierland, het VK en de Verenigde Staten zien we dat vergoedingen voor het woon-werkverkeer minder gebruikelijk zijn (Potter et al., 2006). Daarentegen zijn de inkomens voor mensen met soortgelijke jobs doorgaans iets hoger. Met andere woorden, men wordt via het normale loon gecompenseerd. Moeilijk bereikbare jobs kennen vaak een hoger salaris. Wanneer vergoedingen in landen als België en Nederland wegvallen, mogen we verwachten dat dit deels via het primaire inkomen gecompenseerd moet worden. Het onderscheid op basis van de individuele reisafstand verdwijnt dan wel. Werknemers op korte reisafstand zullen dus meer profiteren.

2.2.2 Bedrijfswagen

De voornaamste redenen voor het aanbieden van bedrijfswagen aan werknemers in België zijn volgens de werkgevers zelf (n=155): het motiveren van werknemers, de kenmerken van de job en financieel afwegingen (Castaigne et al., 2009). Door een bedrijfswagen aan te bieden hoopt men **werknemers aan het bedrijf te binden**. Dit ligt in lijn met eerdere bevindingen dat secundaire arbeidsvoorwaarden actief worden ingezet voor de gunsten van de werknemers. Circa een kwart van de werkenden (totaal: n=1000) met een bedrijfswagen zegt ook een andere job te overwegen wanneer men niet langer de beschikking zou hebben over de bedrijfswagen (en niet op een andere wijze gecompenseerd zou worden) (KPMG, 2012). In sommige gevallen vraagt **de uitvoering van de job** om een bedrijfswagen omdat men bijvoorbeeld meerdere zakelijke afspraken heeft per dag op verschillende locaties door de regio. Van de bevroagde Belgen met bedrijfswagen zegt 30% tot 44% deze dagelijks nodig te hebben voor de zakelijke verplaatsingen (Castaigne et al., 2009). De vraag is wel in hoeverre dit cijfer correct is, daar minder dan 10% van de trips met de bedrijfswagen een zakelijke verplaatsing is en slechts 20% van de kilometers gemaakt wordt voor zakelijke verplaatsingen (De Borger & Wuyts, 2011). Ook onderzoek in Nederland wijst op een beperkte rol van de bedrijfswagen in het zakelijk verkeer. Uit een steekproef bleek dat 78% van de bedrijfswagenrijders deze de laatste 3 maanden niet één keer gebruikt hadden voor een zakelijke afspraak (Gutiérrez-i-Puigarnau & Van Ommeren, 2011). **Financiële redenen** voor de werkgever hebben betrekking op vormen van loonoptimalisatie. De bedrijfswagen wordt veelal minder zwaar belast dan gewoon inkomen (Copenhagen Economics, 2010). De adviseurs van KPMG (2012) berekenden voor België het verschil tussen een salarisverhoging van €6.000 (van €50.000 naar €56.000) of voor een bedrijfswagen op basis van de fiscale regelgeving anno 2011. De werkelijke

extra kosten voor de werkgever zouden in het geval van de salarisverhoging €9.235 zijn, terwijl deze in het geval van de bedrijfswagen slechts €7.031 zijn, een verschil van €2.204 op jaarbasis.

Bedrijfswagens leggen (aanzienlijk) meer kilometers af dan private wagens. In Israël variëren de cijfers van 24 tot 130% meer kilometers afhankelijk van welke studie men hanteert (Shiftan et al., 2012). In Nederland vormden bedrijfswagens anno 2000 slechts 11% van de vloot, toch waren deze voertuigen goed voor 22% van de gereden kilometers. De wagen wordt vooral meer gebruikt voor zakelijke reizen en woon-werkverplaatsingen (Graus & Worrell, 2008). Enkele jaren later in 2005 vormden de bedrijfswagens 17% van de markt en waren goed voor 28% van de gereden kilometers (Korver, 2007). Zwerts en Nuyts (2004) schatten het aantal afgelegde kilometers voor bedrijfswagens in Vlaanderen op 30.000, terwijl ze voor private wagens uitkomen op 'slechts' 16.500 km. Castaigne et al. (2009) komen voor België uit op 33.000 km voor bedrijfswagens en 20.000 km voor private wagens per jaar. In een eigen analyse op basis van data uit de BELDAM enquête (Cornelis et al., 2012) komen we uit op een gemiddelde van 16.400 km per jaar voor nieuw gekochte wagens en 30.400 km voor firmawagens.

Het gegeven dat bedrijfswagens meer gebruikt worden is nog geen bewijs voor bovengemiddelde verspilling. Het kan zijn dat bedrijfswagens gewoon meer gebruikt worden omdat de bestuurders altijd meer kilometers moeten maken. In dat geval vergelijken we appels met peren. Bovendien zien we grote verschillen tussen de beperkingen die bedrijfswagenrijders krijgen opgelegd. De ene moet zelf bijbetalen om met een bedrijfswagen te kunnen rijden, de ander krijgt een tankkaart voor binnen- en buitenland, gratis parkeren en zelfs de verkeersboetes vergoed.

Shiftan et al. (2012) vergelijken het reisgedrag, socio-economische kenmerken en transportgerelateerde benefits van werknemers in de hightech industrie in Israël. Een deel van de respondenten heeft geen bedrijfswagen tot zijn of haar beschikking (n=230), het ander deel juist wel (n=400). Het regressie model van Shiftan et al. (2012) wijst uit dat onder gelijke omstandigheden het bezit van een bedrijfswagen (zonder tankkaart) gemiddeld al tot 3.000 extra kilometers op jaarbasis leidt. Wanneer de werkgever ook nog eens de volledige parkeerkosten betaalt, loopt het aantal extra kilometers op tot 10.230. Daarmee rijdt deze groep het dubbele aantal kilometers ten opzichte van de referentiecategorie. De vergoeding voor de brandstof heeft ook een significant en sterk positief effect op het aantal gereden kilometers, maar omdat deze variabele sterk correleert met de vergoeding voor parkeerkosten, is deze uit het model verwijderd. Een soortgelijke oefening is uitgevoerd door Castaigne et al. (2009) voor de situatie in België. Ze corrigeren voor woon-werkafstanden en de frequentie van zakelijke trips en nog blijkt de rijder van de bedrijfswagen (met tankkaart) meer dan 9.000 kilometer extra af te leggen. Zodoende concludeert men dan 'het bezit

van de bedrijfswagen een aanzienlijke invloed heeft op de jaarlijkse kilometrage' (p.71, eigen vertaling).

Naast de aanzienlijke toename in het aantal gereden kilometers zien we ook andere effecten van het systeem van bedrijfswagens op het vlak van mobiliteit. Het aanbieden van een bedrijfswagen heeft een negatief effect op de kans dat men dichterbij de werkplek zal komen wonen, zo concluderen van Ommeren et al. (2006) op basis van data uit het Verenigde Koninkrijk. Mensen die in de gelegenheid worden gesteld een bedrijfswagen uit te kiezen, gaan veelal voor een grotere en zwaardere wagen dan men zou hebben gekozen met eigen geld, zo blijkt uit onderzoek uit Nederland. Deze wagens zijn doorgaans meer vervuילend en hebben een negatieve invloed op de verkeersveiligheid van anderen (Graus & Worrell, 2008). Op basis van data uit het Belgische verplaatsingsonderzoek (de BELDAM enquête) (Cornelis et al., 2012) zien we middels eigen analyse dat firmawagens gemiddeld een cilinderinhoud hebben van 1906 cc (n=567), terwijl dit voor nieuwe private wagens 1634 cc is (n=4519). Verder groeit het totale wagenpark door het veelvuldig verstrekken van bedrijfswagens. Bij circa 20% van de huishoudens in Nederland is er sprake van een toename in het wagenbezit omdat men geen afstand doet van de private wagen (Gutiérrez-i-Puigarnau & Van Ommeren, 2011). Dit heeft gevolgen op de parkeerdruk en een negatief effect op de speelruimte voor kinderen, verkeersveiligheid en de kwaliteit van het straatbeeld (Carver et al., 2008; Gehl, 1987; Jacobs, 1961). Tot slot zijn bedrijfswagens in België en andere landen veel vaker dieselloertuigen, deze voertuigen zijn doorgaans meer vervuילend (PM_{2,5}) dan lpg of benzine wagens (Castaigne et al., 2009; Cornelis et al., 2012; Graus & Worrell, 2008).

Dat het fiscale beleid een sterke invloed heeft op de populariteit van de bedrijfswagen zien we goed terug in de veranderde situatie in het Verenigde Koninkrijk (Le Vine et al., 2013). Daar is het beleid ten aanzien van de bedrijfswagen en bijhorende brandstof behoorlijk aangescherpt in de afgelopen twee decennia, in het bijzonder vanaf 2002, onder andere door het voordeel alle aard te verhogen en gratis brandstof te belasten (Le Vine et al., 2013; Potter et al., 2006). Er is een transitie zichtbaar van het belasten van het bezit van een bedrijfswagen naar het gebruik van de bedrijfswagen. Over een periode van slechts 10 jaar ('96 – '06) daalde het aantal kilometers met de bedrijfswagen met 37%, terwijl over diezelfde periode de totale afgelegde kilometers van de private wagen groeide met slechts 10%. Een deel van de autokilometers lijkt daarmee te zijn verdwenen. Ook het bezit van de bedrijfswagen is afgenomen van 1.650.000 in 1996 naar 970.000 wagens in 2010, dat staat gelijk aan een reductie van 41% (Le Vine et al., 2013). Circa 20% van de zakelijke verplaatsingen is verdwenen. Deze waargenomen daling in de zakelijke kilometers roept vragen op over het nut en de noodzakelijkheid van de zakelijke verplaatsingen. Men kan in sommige gevallen zonder. Ook in België

zien we pril bewijs voor veranderingen in de samenstelling van de vloot als gevolg van verandering in de taxatie, zoals doorgevoerd door de regering onder Di Rupo. Het Instituut voor Duurzame Mobiliteit stelt dat men eerder kiest voor kleinere voertuigen, met minder uitstoot en vermogen, als gevolg van de overheidsmaatregelen (De Mol et al., 2013).

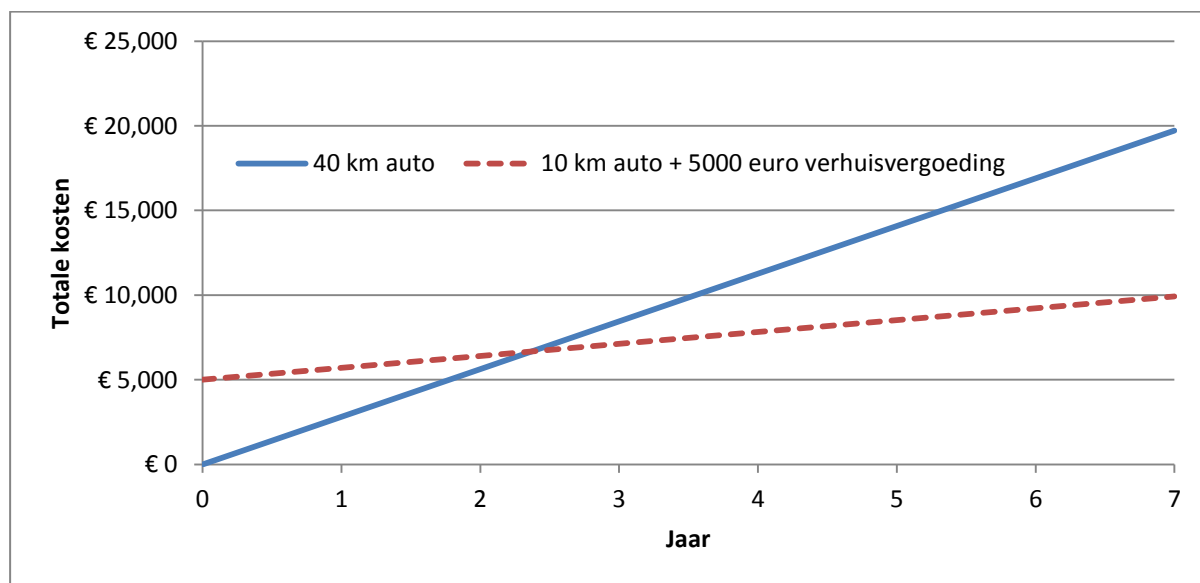
Effecten van het 'wegnemen' van de bedrijfswagen op de mobiliteit in België kunnen we deels ontlenen aan hypothetische situaties die worden voorgelegd aan mensen met een bedrijfswagen. Dit soort cijfers zijn echter minder betrouwbaar, omdat men mogelijk 'strategische' antwoorden geeft en dus niet antwoordt wat hun werkelijk gedrag zal zijn. Uit een steekproef met 1000 rijders (KPMG, 2012) stelt 14% werk te zoeken dichterbij huis wanneer men niet langer de beschikking zou hebben over een bedrijfswagen vanuit de huidige werkgever. Andersom zou slechts 2% dichterbij de huidige job gaan wonen. Er zijn ook mogelijke veranderingen in de vervoersmodi. 21% zou met de fiets of het openbaar vervoer naar het werk gaan. Nog eens 2% zou te voet naar het werk gaan. Het overgrote deel geeft echter aan mogelijkheden te zoeken om met de wagen te blijven rijden door de aanschaf van een voertuig of het gebruik van de huidige private wagen (KPMG, 2012). Tevens moeten we aantekenen dat men meerdere mogelijkheden kan kiezen. Het kan dus best zijn dat diegenen die willen verhuizen ook voortaan te voet naar het werk willen. Wanneer geen enkele werkgever een bedrijfswagen zou aanbieden blijft het accent op het autoverkeer liggen. 61% zegt met de eigen of met een nieuwe wagen te zullen reizen (KPMG, 2012). Een andere steekproef onder Vlamingen met een bedrijfswagen (n=695) laat soortgelijke trends zien. Circa 73% van de mensen zou met een wagen blijven rijden wanneer men geen bedrijfswagen ter beschikking had. De overige kiezen voor het reizen met het openbaar vervoer, moto, de fiets of te voet (Castaigne et al., 2009). Hierbij moet echter wel aangetekend worden dat sommigen van de bevroegden al geen bedrijfswagen gebruikte op de referentiedag: 8,6% gaf aan dat iemand anders de wagen in gebruik had op dag van bevraging (Castaigne et al., 2009). Een laatste vermeldenswaardig effect voor de overheidsbegroting van het 'wegnemen' van de bedrijfswagen zijn de mogelijk verminderde inkomsten uit BTW en accijnzen uit de verkoop van brandstoffen. Immers, minder gereden kilometers zijn ook minder verkochte liters aan de pomp. Dit effect wordt minimaal wanneer de bedrijfswagen niet door duurzame alternatieven wordt vervangen, maar men met een eigen wagen gaat reizen.

In relatie tot de uitstoot van broeikasgassen en andere schadelijke stoffen wordt vaak door de industrie en de leasemaatschappijen geclaimd dat de jonge vloot aan bedrijfswagens een positieve bijdrage heeft op het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen (KPMG, 2012). Een dergelijke claim lijkt op basis van de bovenstaande cijfers onwaarschijnlijk. De bedrijfswagenregelingen zetten aan tot de aanschaf van een grotere wagen, vaker reizen met de wagen en het rijden van meer

kilometers. Een minder prominente positie van de bedrijfswagen in de markt zou ook tot meer dynamiek leiden in de markt voor particuliere wagens. Bovendien gaat de lobby voorbij aan de volledige levensloop van de wagen. De productie van een voertuig gaat gepaard circa 8 ton aan CO₂ equivalenten (Burnham et al., 2006). Dat is evenveel als een wagen gemiddeld in 2 jaar normaal gebruik uitstoot. Bij het einde van het leasecontract verdwijnt de auto ook niet in het niets. Veel van de wagens in particulier eigendom, de wagens die worden afgespiegeld als vervuilend, zijn voormalige bedrijfswagens.

2.2.3 Verhuisvergoeding

Verhuisvergoedingen worden bij een verlies van regionale werkgelegenheid soms ingezet om de onfortuinlijke werknemers te helpen om in een meer kansrijke omgeving terecht te komen (Black et al., 1975; Millen, 1979), al kennen we geen voorbeeld uit België zelf. Met een verhuisvergoeding kan een werkgever echter ook de kosten voor het pendelen 'afkopen' (Van Ommeren & Rietveld, 2002). Het is dan een eenmalige uitkering om de kosten van een verhuizing te verzachten. Dit kan een prikkel vormen voor de werknemer om dichterbij het werk te wonen. Wanneer men eenmaal nabij de werkplek woont, zijn de lasten op alle werkdagen die volgen lager. Dit principe wordt toegelicht a.d.h.v. de onderstaande figuur, waarbij de werknemer eenmalig 5000 euro geboden krijgt om dichterbij het werk te komen wonen.



Figuur 1: Voorbeeld van 'Break even point' bij aanbieden van een verhuisvergoeding

In beide gevallen wordt uitgegaan van de kosten voor de werkgever bij 16 cent per kilometer voor de heen- en terugreis en 220 werkdagen per jaar. Het 'break even' punt ligt op 28,4 maanden.

Primair gaat het daarbij om de financiële lasten zoals de onkostenvergoedingen of de kosten voor een bedrijfswagen. Er zijn ook andere voordelen, de productiviteit van de werknemer stijgt. Men is minder tijd kwijt aan het reizen, naar verwachting minder vaak afwezig en gelukkiger (van Ommeren & Gutiérrez-i-Puigarnau, 2011; Zijlstra, Vanoutrive, & Verhetsel, 2014).

Hoewel de verhuisvergoeding financieel gezien positief kan uitpakken voor de werkgever is het de vraag of dit ook zo is voor de werknemer. Hij of zij krijgt een eenmalige uitkering maar wordt mogelijk wel geconfronteerd met hogere maandlasten voor de woning, wanneer hij of zij verhuist naar een duurdere regio. Om dit probleem aan te pakken kent men in het VK het principe van toelages in de publieke sector (Morrison & Monk, 2006). De salarissen voor verpleegsters, politie en leraren zijn landelijk gestandaardiseerd. Echter, dit zorgt voor problemen in gebieden met een oververhitte arbeids- en woningmarkt. Met het basissalaris zijn de meeste geschikt bevonden woningen onbetaalbaar. Om voldoende personeel te garanderen wordt bovenop het basissalaris een toelage verstrekt welke in London kan oplopen tot 10 tot 15% bovenop het inkomen voor beginners (Morrison & Monk, 2006). In de private sector worden de hogere woonlasten gecompenseerd via het gewone inkomen. De gemiddelde lonen liggen in de economische centra zoals London, Parijs, de Randstad en de Vlaamse ruit doorgaans hoger.

Het aanbieden van een verhuisvergoeding heeft vooral een meerwaarde wanneer de kandidaat of werknemer op aanzienlijke reisafstand of –tijd van het werk woont. Zodoende zien we dat het vooral van toepassing is wanneer men meer dan een uur (enkele reis) onderweg zou zijn (Van Ommeren et al., 2006). Het populaire idee dat verhuisvergoedingen voornamelijk worden aangeboden bij lastig te vullen vacatures wordt niet aangetoond in het onderzoek door van Ommeren et al. (2006). Wel zien we dat het meer gebruikelijk is bij de grotere werkgevers, de kans dat iemand daadwerkelijk verhuist wanneer er een vergoeding wordt geboden is significant groter dan wanneer men geen vergoeding krijgt aangeboden (Van Ommeren et al., 2006).

2.2.4 Gratis parkeren

Gratis parkeren bij de werkplek is internationaal gezien het voorbeeld van een niet erkend voordeel voor de werkenden (De Borger & Wuyts, 2009; Shoup, 2005; Jos Van Ommeren & Wentink, 2012). Twee dominante opvattingen liggen hieraan ten grondslag. Ten eerste beschouwen we de wagen als vervoermiddel van deur-tot-deur. Voortdurend wordt alles in het werk gesteld om dit waar te maken. Ten tweede is gratis parkeren de norm. Slechts een fractie van de parkeerplaatsen bij de werkplek is betaald parkeren.

De kosten die de werkgever maakt om te voorzien in 'gratis' parkeergelegenheid zijn voor België onbekend. In sommige gevallen zijn deze kosten te achterhalen, wanneer men parkeergelegenheid huurt. Chalthrop e.a. (2000) schatten in dat de kosten voor parkeren in Brussel overeenkomen met de gebruikskosten en de vaste kosten voor de trip. Hetgeen neerkomt op 14 à 15 euro per dag, volgens cijfers van De Borger en Wuyts (2009). Onderzoek in Nederland op basis van vastgoedtransacties wijst uit dat de impliciete subsidie neerkwam op 758 euro op jaarbasis per autopedelaar, maar deze liep op tot gemiddeld €1600 in Amsterdam en €3000 in Amsterdam-Centrum (Van Ommeren & Wentink, 2012).

Het effect van gratis parkeren bij de werkplek op de reiswijze van werknemers is aanzienlijk. Betaald parkeren is een zeer geschikte manier voor mobiliteitsmanagement. Hess (2001) bestudeert het effect van gratis parkeren op het reisgedrag van werknemers in het zakencentrum van Portland (VS). Wanneer de werkgever gratis parkeren aanbiedt, reist circa 62% alleen met de wagen, nog eens 16% deelt de wagen met collega's. Wanneer men moet betalen voor het parkeren (tegen 6 dollar per dag) daalt het aantal autopedelaars naar 41% en carpoolen naar 4%. Betaald parkeren zorgt zodoende voor een reductie van 33 voertuigen op 100 werknemers. In een overzichtswerk sommen Willson en Shoup (1990) de resultaten op van vergelijkbare studies naar het effect van gratis parkeren op de vervoerswijze in de Verenigde Staten. Bij de situaties waarbij de werkgever betaald parkeren invoert, neemt het aandeel autosolisten af met 20 tot 81%. Bij vergelijkingen tussen werkgevers in hetzelfde gebied zien we 19 tot 44% minder autosolisten bij werkgevers met betaald parkeren. Daarbij moet wel aangetekend worden dat het aandeel autosolisten in sommige gevallen ook wel erg hoog lag, tot boven de 90 procent van de werkenden.

2.2.5 Besluit

Tot slot is het in deze context relevant om op te merken dat het idee van kostencompensatie voor pendelaars vanuit de klassieke economische theorie 'zinloos' is (Muth, 1970; Verhetsel et al., 2010). Deze theorie die uitgaat van een evenwichtsmodel stelt namelijk dat de pendelaars reeds gecompenseerd worden. De hogere kosten voor het reizen kan men wegstrepen tegen de lagere woonlasten en een aantrekkelijkere woonomgeving. Werknemers in de stad betalen relatief meer voor de woonplek en minder voor het reizen. Werknemers in de stedelijke periferie betalen minder voor de woonplek en meer voor het reizen.

Dit model is echter wel op veel fronten te bekritisieren. Ten eerste gaat het uit van een monocentrische stad, waarbij de werkgelegenheid gebundeld is in het stadshart. Dit verhoudt zich lastig met de complexe ruimtelijke structuur van België (Verhetsel et al., 2014). Ten tweede blijkt het idee

van compensatie in de praktijk niet altijd volledig opgaat. We zien dat de financiële compensatie via goedkopere woonkosten veelal niet opweegt tegenover de financiële kosten voor het pendelen (Bartus, 2011; Hamilton, 1989; Small & Song, 1992). Bovendien onderschat men veelal de stress, het ongenoegen en de druk op de sociale relaties als gevolg van een langere pendeltijd (Office for National Statistics, 2014; Sandow, 2014; Stutzer & Frey, 2008; Zijlstra et al., 2014). Ten derde zien we in de hedendaagse pendelpraktijken zeer complexe patronen van wonen, werken en pendelen. Tweeverdieners, zelfstandigen, kort lopende contracten en jobhoppers zorgen voor een groeiend belang van woonplekken met een strategische bereikbaarheid. Het idee om ervan uit te gaan dat de werkende man des huizes de woonplaats kan bepalen op basis van de ligging van zijn vaste job is achterhaald.

3 Het mobiliteitsbudget

3.1 Wat is het mobiliteitsbudget?

Het idee van het mobiliteitsbudget (MB) gaat uit van meer mogelijkheden en verantwoordelijkheden voor de individuele werknemer ten aanzien van de werkgerelateerde mobiliteit (woon-werk en zakelijke verplaatsingen) en aanverwante zaken, zoals thuiswerken of verhuispremies. De uitbreiding qua mogelijkheden bestaan uit: [1] de vervoersmodi die in aanmerking komen voor compensatie door de werkgever, [2] het werkelijke aanbod van modi voor de werknemer en [3] het gemak waarmee de werknemer kan afwisselen tussen vervoersmodi. De toename in verantwoordelijkheden voor de werknemer komt voornamelijk voort uit het idee van een begreind budget dat de werknemer naar eigen inzicht moet inzetten, zij het binnen de kaders zoals gegeven door werkgever en wetgeving. Het MB houdt minder sterk vast aan het principe van onkostenvergoedingen. Niet langer staat een gereisde kilometer gelijk aan een bepaalde compensatie.

3.2 Herkomst van het mobiliteitsbudget

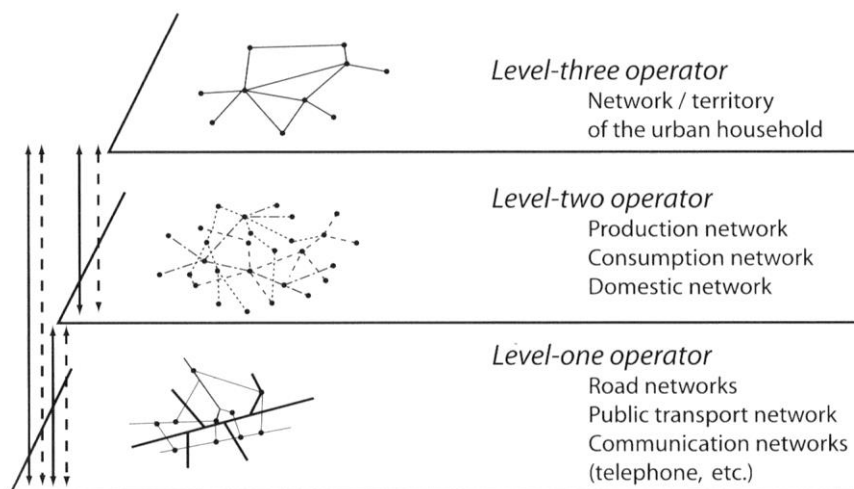
Het idee van een mobiliteitsbudget komt voort uit de ontmoeting van twee trends. Aan de ene kant zien we een toenemende aandacht voor *maatschappelijk verantwoord ondernemen*, aan de andere kant zien we een *decollectivisering* van de arbeidsrelaties. Hieronder bespreken we kort deze trends. Ze zijn vooral relevant omdat er verwachtingen geschept worden richting het MB. Aan de ene kant zien we dat het MB expliciet gepositioneerd wordt als maatregel ter **bevordering van meer duurzame mobiliteit**. Aan de andere kant geldt het mobiliteitsbudget als maatregel om **de individuele keuzemogelijkheden te verbeteren**. Dit op het gebied van de werkgerelateerde verplaatsingen, maar ook ten aanzien van type wagen of fiets, tele- en thuiswerken of de compacte werkweek. Of beide doelstellingen met elkaar te verenigen zijn, blijft veelal buiten beschouwing. We zien meestal impliciete aannames welke vooronderstellen dat de meer individuele keuzemogelijkheden zullen bijdragen aan meer duurzame mobiliteit.

3.2.1 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Veel bedrijven en andere werkgevers ervaren een zekere prikkel om meer werk te maken van duurzaamheid. Deze prikkel komt van twee kanten. Enerzijds zien we druk van algemene trends als het schaarser worden van grondstoffen, hogere energieprijzen en klimaatverandering. Anderzijds zijn de klanten, consumenten of werknemers kritischer geworden de laatste jaren. Diverse misstanden in

de voedselindustrie, kledingproductie of bankensector hebben geleid tot een verhoogde scepisis bij de mensen. Maatschappelijke verantwoord ondernemen (MVO) kan worden beschouwd als de reactie op de sociale, economische en ecologische druk die via de consument, burger of overheid wordt gevoeld. Eén van de gebieden waarop veel werkgevers zich actief inzetten en profileren is op het gebied van verkeer en vervoer. In het goederentransport zien we bijvoorbeeld initiatieven tot schonere transportmodi of het verduurzamen van de vloot. In het woon-werkverkeer zien we een nieuw bewustzijn van werkgevers, in de zin dat men zich in toenemende mate realiseert een (grote) invloed te hebben op dat woon-werkverkeer (Aerts et al., 2013; Enoch, 2012).

Een actieve rol van werkgevers bij het realiseren van meer duurzame werkgerelateerde verplaatsingen is wenselijk. Immers, werkgevers kunnen een belangrijke bijdrage leveren (Vanoutrive, 2010). Ze fungeren als intermediair tussen de bestaande fysieke netwerken en het daadwerkelijke mobiliteitsgedrag van mensen. In het vorige hoofdstuk behandelden we reeds de effecten van transportgerelateerde benefits. Verder is te denken aan: de locatiekeuze van de werkplek, de werktijden (flexibele werktijden en de compacte werkweek), de mogelijkheden voor thuiswerk en telewerk en de aangeboden voorzieningen (parkeren, fietsstallingen, douches, poolwagens, ...).



Figuur 2: Bedrijven zijn een zogenoemde 'level-2 operator' tussen de fysieke netwerken en de mobiliteits-patternen van mensen (Dupuy, 2008)

3.2.2 Decollectivisering

De relatie tussen werkgever en werknemer is altijd al een samenspel geweest tussen collectieve en individuele overeenkomsten. Vanaf de industriële revolutie neemt het belang van collectieve overeenkomsten geleidelijk toe. Om grove misstanden in de fabrieken te matigen, worden algemeen

geldende wetten doorgevoerd die werknemers moeten beschermen. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om de beperkingen van de arbeidsduur, minimale arbeidleeftijd (minderen van kinderarbeid) en de maximale arbeidleeftijd (de pensioenleeftijd). Geleidelijk aan organiseren de werknemers zich ook beter en ontstaan er vakbonden die zich inzetten voor de collectieve belangen van de werknemers. Vanaf de jaren zeventig en tachtig in de vorige eeuw zien we een ommezwaai naar de individuele aspecten. Het accent komt meer en meer te liggen op de verschillen en de individuele behoeften van de werknemer. Dit proces wordt decollectivering genoemd (Furåker, 2005).

Voorbeelden van meer aandacht voor het individu zien we bij *Cafetariaplannen* en *het Nieuwe Werken*. Beide zijn in onze optiek sterk verbonden met het mobiliteitsbudget. **Cafetariaplannen** bieden de mogelijkheid van het uitruilen van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden op individueel niveau (Barringer & Milkovich, 1998; Hillebrink, 2006; Lee et al., 2008). Dit biedt mogelijkheden voor de werkenden om tot een beter balans te komen tussen werk en thuis. Een werknemer kan bepaalde bronnen inzetten, zoals loon of verlof, in ruil voor bepaalde doelen, zoals verlof, loon of voorzieningen. Werknemers met een hoog inkomen en weinig verlof kunnen er dus voor kiezen om loon in te leveren om zodoende meer vrije tijd te hebben. Werknemers met een lager inkomen kunnen juist meer inkomen vergaren met extra uren. Hoe het cafetariaplan in de praktijk werkt, verschilt tussen landen, sectoren en zelfs op het niveau van de werkgever. In theorie is het cafetariaplan altijd een gesloten systeem, men verruilt tijd of geld voor respectievelijk geld of tijd. In de praktijk zien we wel mogelijkheden voor 'loonoptimalisatie'. In België zien we bijvoorbeeld loonverlaging of bevrozing in ruil voor een bedrijfswagen. In Nederland waren er bijvoorbeeld gunstige regelingen voor de aanschaf van een fiets of thuiscomputer. Men kon het bruto salaris netto besteden (Benders et al., 2006; Sjoers, 2008). Het concept van het cafetariaplan is eigenlijk direct overgenomen in het mobiliteitsbudget, met daarbij de beperking dat mobiliteitsbudget zich veelal beperkt tot zaken die direct gerelateerd zijn aan mobiliteit. Vanwege deze nauwe band komen we uitgebreid terug op cafetariaplanning in het hoofdstuk 'Ervaringen'.

Het Nieuwe Werken is een populaire benaming van nieuwe werkvormen die sterk in opkomst zijn in de diensteneconomie en mogelijk gemaakt worden door de ICT. In principe gaat het om 'tijd en plaats onafhankelijk werken'. Werknemers zijn vrij om binnen bepaalde kaders hun werkweek zelf in te richten. Het idee van 9 tot 5 wordt verruild voor 'werken wanneer (en waar) het jou uitkomt', mits je de contractuele uren maakt. Qua werkplek kan men kiezen voor thuis, onderweg, in een speciaal daarvoor ingerichte hub of op de werkplek. De kantoorvloer zelf is vaak ontdaan van muren en vaste werkplekken. Men kan de laptop op iedere gewenste plek openvouwen. De relatie tussen het Nieuwe Werken en duurzamere mobiliteit is evident. Onafhankelijkheid van de plaats biedt

mogelijkheden om de frequentie en lengte van de verplaatsing te reduceren. Onafhankelijkheid van de tijden biedt mogelijkheden om bijvoorbeeld buiten de spits te reizen en op die wijze de capaciteit van het openbaar vervoer beter te benutten of minder bij te dragen aan filevorming op de weg. Dankzij de evidentie van de relatie tussen werken en reizen werd in Nederland de slogan al snel 'slim werken, slim reizen' (B50 werkgroep Mobiliteitsbudget, 2012).

De positieve lezing van de decollectivisering is dat de arbeidsvoorwaarden beter aansluiten bij de wensen van het individu en zijn of haar situatie. Mensen in verschillende levensfasen, woonomgevingen en gezinssituaties hebben nu eenmaal verschillende wensen en uiteenlopende prioriteiten (Lee et al., 2008). De negatieve lezing beschouwt de trend als een moedwillige poging om de macht van de vakbonden of verenigde werknemers te breken, de collectieve belangen worden ondermijnd door de individuele belangen voorop te stellen. Medewerkers worden als het ware uit elkaar gespeeld (Furåker, 2005; Hillebrink, 2006).

3.3 Waarom zou het mobiliteitsbudget werken?

3.3.1 Verbeteren van de keuzemogelijkheden

Multimodaal verplaatsen is momenteel één van de populairste doelstellingen vanuit beleidsmakers op diverse bestuurlijke niveaus (Givoni & Banister, 2010; Shaw & Walton, 2001; Verhetsel et al., 2014). Men hoopt dat het gebruik van de wagen wordt afgewisseld met andere modi, of dat een deel van de verplaatsing met een ander vervoersmiddel gemaakt wordt. Momenteel zijn er nog barrières voor het gebruik van meerdere modi in een verplaatsing of verschillende modi per verplaatsing. We onderscheiden vier types barrières: [1] fiscaal-juridische, [2] administratieve, [3] psychologische en [4] financiële barrières. Fiscaal-juridische barrières worden opgeworpen door het huidige fiscale stelsel. 'Werkgevers die een multimodaal woon-werkverkeerconcept wensen te ontwikkelen, moeten zich een weg banen tussen een kluwen van fiscale en sociale regels voor het openbaar vervoer, het door de werkgever georganiseerd gemeenschappelijk vervoer, de bedrijfswagen, de privéwage, de (brom)fiets, carpooling enzovoort. Voor ieder vervoermiddel gelden er specifieke fiscale regels, uitzonderingen en vrijstellingen en dus moeten deze werkgevers hiervan op de hoogte zijn' (Pans, 2010, p. 6). Bovendien geldt binnen de wetgeving vaak het principe van 'het ene of het andere', hetgeen combineren moeilijk maakt (Christiaens et al., 2013). [2] Administratieve barrières verwijzen naar de (on)mogelijkheden om meerdere modi op te voeren in een kostendeclaratie of de noodzaak voor een nauwkeurige kilometer registratie. In Nederland faalde een bedrijf het MB in te voeren omdat de onderliggende software onvoldoende werkte (B50 werkgroep Mobiliteitsbudget, 2012, p.

50). In verband met de administratieve complexiteit loopt er momenteel een project bij het Vlaams Instituut voor Mobiliteit naar de ontwikkeling van ondersteunende tools. [3] Psychologische barrières komen voort uit onbekendheid aan de ene zijde en gewenning aan de andere zijde. Bezitters van een bedrijfswagen voelen mogelijk druk om deze te gebruiken als blijk van waardering richting de werkgever. [4] Financiële barrières bestaan door dat de verstrekte vergoedingen vanuit de werkgever onvoldoende zijn om alternatieve transportwijzen te financieren. Te denken is aan een werknemer die dagelijks te voet van en naar het werk reist. Hij of zij ontvangt waarschijnlijk geen enkele vergoeding. Bij een budget zou men zelf de afweging kunnen maken tussen het kopen van nieuwe wandelschoenen, een nieuwe fiets of een abonnement op de Lijn.

3.3.2 Stimuleren duurzaam verplaatsingsgedrag

Het mobiliteitsbudget heeft in theorie de potentie om het '*principal-agent*' (PA) probleem te overbruggen. Het PA probleem is ook gekend als het probleem van de 'split incentives'. Beide verwijzen naar een economisch principe waarbij prikkels en feedback mechanismes onvoldoende werken doordat gebruik en eigendom van elkaar zijn gescheiden (IEA, 2007). Wanneer de werknemer een bedrijfswagen mag kiezen en de werkgever staat in voor de volledige kosten ontbreekt iedere financiële prikkel om een zuinig voertuig te kiezen. Eenmaal in gebruik kan het probleem voortduren, immers wanneer de kosten voor gebruik gedragen worden door de werkgever ontbreken prikkels voor gematigd gebruik en een verantwoorde rijstijl. Ook andersom kan het PA probleem optreden, wanneer de werkgever het type en model selecteert en de werknemer in moet staan voor de gebruikskosten.

Het PA probleem kan geabstraheerd worden tot een eenvoudig schema (Figuur 3). In het schema zien we twee soorten problemen terug: problemen met gebruik en problemen met efficiëntie. Het hiervoor gegeven voorbeeld van de voertuigkeuze is een probleem met de efficiëntie: het treedt op wanneer de keuzemogelijkheid voor de technologie en het dragen van de gebruikskosten niet bij dezelfde partij zijn ondergebracht. Wanneer men niet verantwoordelijk is voor de gebruikskosten, maar wel gebruik mag maken van de technologie is er mogelijk een probleem met het gebruik, d.w.z. overconsumptie.

	Kiest de technologie	Kiest niet de technologie
Betaalt de gebruikskosten	1: geen PA probleem	2: probleem met efficiëntie
Betaalt niet de gebruikskosten	3: probleem met gebruik en efficiëntie	4: probleem met gebruik

Figuur 3: Het Principal-Agent probleem. Ontleend uit IEA (2007: 34)

De regelingen rondom bedrijfswagens passen in de praktijk binnen het schema in veel gevallen in de onderste rij: de werknemer hoeft niet te betalen voor het gebruik. Uit Castaigne et al. (2009) kunnen we de volgende cijfers ontleen. 86,7% van de Vlamingen met bedrijfswagen krijgt de volledige brandstofkosten voor het woon-werkverkeer vergoed en 71,0% krijgt alle privéverplaatsingen binnen België vergoed. Bovendien zijn veel van de andere gebruikskosten, zoals periodieke keuringen, onderhoud en afschrijving van de wagen kosten voor de werkgever. Een minderheid (44%) heeft geen enkele vrijheid bij de keuze van het merk of model. Bij de werknemers met enige keuzevrijheid zijn er beperkingen ten aanzien van de kost of leaseprijs, het type automerk of het model. Kortom, in veel gevallen mogen we problemen met het gebruik verwachten en in de krappe meerderheid zijn ook efficiëntieproblemen te verwachten. Slechts een fractie van de bedrijfswagenrijders (5 – 10%) kan ingedeeld worden in categorie 1 (geen PA probleem). Exacte cijfers zijn helaas niet te geven. We kunnen niet de gehele bedrijfswagenproblematiek afdoen als PA probleem. Er spelen ook andere zaken mee. Mensen die een bedrijfswagen krijgen aangeboden voelen zich mogelijk verplicht deze te gebruiken, ook al is de situatie er niet naar.

De manier om (in theorie) af te rekenen met het PA probleem is het afschaffen van alle transportgerelateerde benefits voor werknemers. De kosten voor privéverplaatsingen en woon-werkverplaatsingen zijn dan volledig voor rekening van de werkenden. De werkenden zijn bovendien vrij om naar eigen inzicht en mogelijkheden de benodigde technologieën te kiezen. Een dergelijke oplossing sluit echter helemaal niet aan bij de huidige Belgische context. Werknemers en vakbonden zullen het niet accepteren wanneer de vergoedingen en bedrijfswagen compleet verdwijnen, zonder enige compensatie. Werkgevers zullen negatief staan ten opzichte van het verlies van de fiscaal aantrekkelijke regelingen. Bovendien zullen er weinig politieke partijen zijn die dit willen verdedigen. De sensitiviteit van het onderwerp werd goed gedemonstreerd in Nederland toen een gelegenheidscoalitie van 5 politieke partijen een pakket van bezuinigingsmaatregelen voorstelde om

te voldoen aan de Europese begrotingsregels, het zogenoemde 'Lenteakkoord' uit 2012 (Ministerie van Financiën, 2012). In dit pakket waren forse inperkingen opgenomen ten aanzien van de regelingen in het woon-werkverkeer. De voornaamste daarvan was het volledig afschaffen van de onbelaste reiskostenvergoeding, hetgeen 1,3 miljard euro moest opleveren. Verder was er voorzien in een aanscherping van de regels rondom de bedrijfswagen (Ministerie van Financiën, 2012). Direct na publicatie stormde het kritiek. Vooral de voorstellen rondom de reiskosten moesten het ontgelden. Eén voor één keerde de betrokken partijen zich af van de eigen plannen. Geen van de voorgestelde maatregelen ten aanzien van de reiskosten is uiteindelijk doorgevoerd (NRC Handelsblad, 2012).

Het mobiliteitsbudget kan een haalbare tussenweg vormen tussen de traditionele regelingen en de 'ideale situatie'. Dit wanneer er voldoende pikkels zijn om 'verstandige' keuzes te maken en mogelijk ook de juiste beperkingen om 'onverstandige' keuzes te vermijden. Voor de bedrijfswagen kan men bijvoorbeeld kiezen welke wagen men neemt en of men überhaupt nog een bedrijfswagen wenst. Doordat ook de gebruikskosten betaald moeten worden vanuit het mobiliteitsbudget vergroot men de kans dat het verbruik en gebruik onderdeel wordt van het afwegingskader.

Een belangrijke kanttekening bij het PA probleem is dat het uitgaat van de rationele keuzetheorie. Een theorie die in de praktijk geen stand houdt (Kahneman, 2011). Ook al is volgens het gepresenteerde schema 'geen probleem', dan nog kan men 'irrationele' keuzes maken. Vooral het idee dat men bij gelijke omstandigheden automatisch voor het meest zuinige voertuig zou kiezen is onzinnig. Zelfs wanneer er duidelijke economische voordelen zijn voor de vervuiler om over te stappen op een zuiniger systeem, dan nog kan men deze winst over het hoofd zien (Thaler & Sunstein, 2008).

3.4 Soorten mobiliteitsbudget

Hoewel we tot dusver uitgebreid het mobiliteitsbudget hebben besproken, moeten we eigenlijk vaststellen dat hét mobiliteitsbudget (nog) niet bestaat. We observeren dat er gemeenschappelijke delers zijn in de vorm van meer keuzemogelijkheden en het streven naar meer duurzame mobiliteit. Hoe echter daadwerkelijk invulling gegeven wordt aan het mobiliteitsbudget blijft een groot vraagteken. Deze onduidelijkheid is veelzijdig en bestaat uit: de doelgroep, doelstellingen, omvang van het budget, de frequentie waarin men kan of moet kiezen en de doelen waar het budget aan mag worden besteed.

Qua **doelgroep** kunnen we twee metatypes van het MB onderscheiden: een MB voor werknemers met bedrijfswagen en een MB voor werknemers zonder bedrijfswagen. Deze indeling komt vooral voort uit de verschillende behandeling in de arbeidscontracten en het verschil in kosten voor de werkgever. Bij veel werkgevers hebben functies met een bepaald profiel automatisch aanspraak op een bedrijfswagen. Verder moeten we concluderen dat bedrijfswagens snel in de kosten lopen. Een eerste klas treinkaart is veelal nog stukken goedkoper dan de gemiddelde leasewagen.

Op het gebied van **doelstellingen** zien we verschillende optimalisatie-richtingen. Het MB voor werknemers met een bedrijfswagen kan bijvoorbeeld geoptimaliseerd worden voor (minimaal) vier doelstellingen: [1] verkleinen van de bedrijfswagenvloot, [2] vergroenen van de bedrijfswagenvloot en [3] verminderen van de autokilometers [4] vergroten van de keuzevrijheid. De eerste drie opties hebben duidelijk doelstellingen op het gebied van duurzaamheid. In het eerste geval is het systeem erop gericht om de werknemers met aanspraak op een bedrijfswagen af te laten zien van de wagen. In ruil hiervoor krijgen ze andere vervoersmogelijkheden geboden of het volledige bedrag van het meerjarige leasecontract uitbetaald. Optie 2 richt zich op het bevorderen van ‘verstandige keuzes’ ten aanzien van het type bedrijfswagen. Er kunnen financiële prikkels ingebouwd worden om keuze voor kleinere en veelal zuinigere wagens te bevorderen. Of er kan juist extra geld beschikbaar komen voor een duurdere elektrische of waterstofwagen, om vervolgens te kunnen besparen op de brandstofkosten. Voor het verminderen van de autokilometers (optie 3) zal er vooral een prikkel moeten zijn om het gebruik van de wagen te beteugelen. Verminderde dekking van de brandstof- en parkeerkosten behoren tot de opties, maar ook het bevorderen van telewerken. Voor dit laatste kunnen er mogelijkheden worden opgenomen binnen het MB voor het inrichten van een thuiswerkplek of de aanschaf van laptop of smartphone. De vierde optie vraagt voornamelijk om het verrijken van de vervoersmogelijkheden en mogelijk andere doelen waarvoor men het budget mag inzetten. Nu zien we bijvoorbeeld dat het woon-werkverkeer met de wagen (beperkt) gecompenseerd kan worden, terwijl het gebruik van de motor niet in aanmerking komt. Bovendien kan er meer ruimte komen voor een eigen bijdrage en het verruilen van andere benefits of inkomensonderdelen bij de werkgever of in de wetgeving. Het mag duidelijk zijn dat keuzevrijheid en duurzaamheidsdoelstellingen op gespannen voet met elkaar kunnen staan.

De hoogte van een mobiliteitsbudget is momenteel nog één van de grotere vraagtekens (Pans, 2010). Een populair uitgangspunt is dat het MB budgetneutraal moet zijn voor de betrokken partijen, of beter gezegd ‘men mag er niet op achteruit gaan’. Dit uitgangspunt lijkt vooral gebaseerd te zijn op het draagvlak voor het MB bij alle betrokken partijen. Voorts zien we dat de werkgever gebonden is aan de arbeidsovereenkomst met haar werknemers. ‘Eenzijdige pogingen om het loon aan te

tasten worden door de rechtspraak snel beschouwd als een ernstige inbreuk op de contractuele voorwaarden, [...]. Dat geldt ook voor de voorwaarden in natura, wijzigingen aan de verplaatsingskosten [en] wijzigingen aan het privégebruik van een bedrijfswagen' (Magerman, 2010, p. 139). Het is echter zeer de vraag of het vertrekpunt van gelijkblijvende kosten de meest wenselijke is wanneer we de duurzame ambities in ogenschouw nemen. We observeren immers dat er veel sprake is van verspilling. Er is ruimte voor kostenbesparing voor de werkgever en het gelijktijdig verwezenlijken van milieudoelstellingen, zonder dat de functionele mobiliteit geschaad wordt. De omvang van het budget heeft een grote invloed op de keuzemogelijkheden van de werknemer. Het aantal combinatiemogelijkheden stijgt exponentieel met het beschikbare budget. We zien dan ook grote verschillen in de 'keuzevrijheid' van mensen met bedrijfswagen en mensen zonder bedrijfswagen. Kortweg kunnen mensen met een wagen veelal opteren voor openbaar vervoer of fiets. Terwijl mensen met fietsvergoeding of treinkaart niet in de gelegenheid zijn om voor de wagen te kiezen. De hoogte van het mobiliteitsbudget is een van de onderzoeksonderwerpen in het lopende onderzoek door het steunpunt Goederen- en Personenstromen. De resultaten van dit onderzoek worden eind 2014 verwacht.

Over **frequentie**, of de periode waarvoor het budget van toepassing is, bestaat tot op heden weinig discussie. Dat betekent echter niet dat dit onderwerp onbelangrijk is. Het maakt een behoorlijk verschil of mensen moeten budgetteren voor het komende jaar of voor de volgende maand. Ülkümen et al. (2008) laten op basis van een studie in de VS zien dat wanneer men de huishoudgelden moet budgetteren voor de komende maand er significant minder gelden gereserveerd worden dan bij de reservering voor het komende jaar (op maandbasis), namelijk 1700,- versus 2600,- dollar per maand. Dit is voornamelijk een gevolg van de onzekerheid (Ülkümen et al., 2008). Bij sterk fluctuerende kosten, zoals brandstofprijzen, en lange termijnen mogen we verwachten dat men veel reserves aanhoudt, welke niet kunnen worden gebruikt voor investeringen in treinkaarten of een nieuwe fiets.

Tot slot is er onduidelijkheid over **de doelen** van het mobiliteitsbudget. Waaraan mag men het geld besteden? De algemene opvatting lijkt te zijn dat deze doelen zich moeten beperken tot transportgerelateerde uitgaven, zoals treinkaarten en fietsen (Christiaens et al., 2013; Pans, 2010). In veel gevallen zien we ook een mogelijkheid tot uitbetalen ('cash-out'). Het niet geconsumeerde budget wordt dan (bruto of netto) uitgekeerd aan de werknemer waardoor er een sterkere prikkel bestaat zuinig aan te doen. Dit kan daarom ook als doel worden beschouwd. Diegene die geld willen zien, zullen zuinig zijn. Andere benefits voor de werknemer, zoals verlofdagen, laptop of kleding zijn veelal afwezig bij de opties. Er is echter een goed argument te maken voor het toevoegen van deze

opties met het oog op duurzame mobiliteit. Immers alles dat wordt uitgegeven aan zaken die niet gerelateerd zijn aan mobiliteit, gaat binnen een begreind budget ten koste van het geld dat overblijft voor mobiliteit. In het wetvoorstel voor het mobiliteitsbudget zien we wel een tegenovergestelde beweging (Van den Bergh, 2013). Werknemers mogen andere benefits inleveren, zoals de eindejaarspremie, om het MB te vergroten. Hoe dit bijdraagt aan minder of duurzamere mobiliteit is onduidelijk.

4 Aandachtspunten voor het mobiliteitsbudget

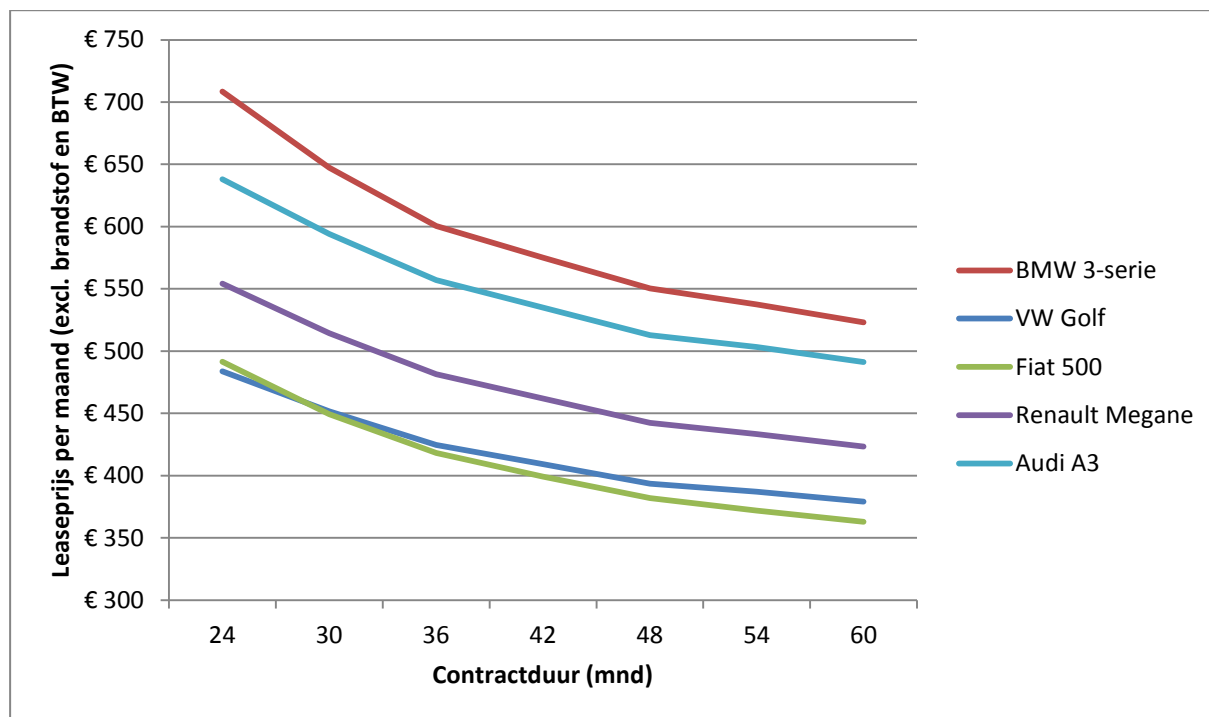
Zoals we bespraken in het vorige hoofdstuk zijn er nog veel onduidelijkheden over het ontwerp van het mobiliteitsbudget. Zodoende behandelen we in dit hoofdstuk enkele relevante aspecten die ter overweging genomen moeten worden bij het ontwerpen van een MB. Wat de absolute voorkeur geniet is sterk afhankelijk van de doelstellingen en voorwaarden van een MB. Dat is dan ook een politieke en organisatorische afweging.

4.1 Frequentie, timing en overdraagbaarheid

De frequentie waarop mensen moeten aangeven wat ze willen doen met het MB en het moment waarop dit gebeurt (zomer of winter), heeft waarschijnlijk duidelijke gevolgen voor de gemaakte keuzes. Anderzijds zijn er omwille van praktische organisatie ook beperkingen ten aanzien van de frequentie waarop de inrichting van het MB kan wijzigen. In het beperkte aantal voorstellen en praktijkvoorbeelden (zie hoofdstuk 'Ervaringen') lijkt de frequentie waarin men kan heroverwegen een jaar te zijn. Ieder jaar wordt dan een nieuwe ronde georganiseerd. Er zijn echter mogelijk beslissingen die een impact hebben die langer duurt dan een jaar, of juist zaken waarvoor de duur van een jaar eigenlijk te lang is. Een voorbeeld van de eerste optie is 'het afziebudget' zoals dit genoemd wordt in de praktijkvoorbeelden (B50 werkgroep Mobiliteitsbudget, 2012). Mensen die afzien van de bedrijfswagen krijgen in één keer het volledige leasebedrag over de contractduur van vijf jaar uitbetaald. Dat vormt een sterkere psychologische prikkel dan vijf keer 1/5 deel. Het zal daardoor eerder aanslaan. Een soortgelijk meerjarig fenomeen zou de aanschaf van een dure fiets kunnen zijn of het krijgen van een verhuisvergoeding. Een voorbeeld van een kortere looptijd zijn de mooi-weer fietsers: mensen die in de winter de wagen nemen of met het openbaar vervoer reizen en gedurende de zomerperiode op de fiets naar het werk komen (Böcker et al., 2013).

De frequentie waarop er gewijzigd zou kunnen worden is afhankelijk van de mogelijkheden binnen het arbeidscontract, de fiscaal-juridische beperkingen en de contracten met vervoersdiensten of vlootintermediairs. Een relevante beperking binnen het arbeidscontract is de looptijd van dit contract. In het wetvoorstel door Van den Bergh wordt gesproken over een minimale frequentie van eens in de vijf jaar (Van den Bergh, 2013). Bedrijfswagens zijn bij gebruik van een intermediair gebonden aan de looptijd van het leasecontract. Wanneer men een wagen 'slechts' 2 jaar wil leasen in plaats van 5 jaar is men gemiddeld 32% duurder uit per maand. Dat slaat een behoorlijk gat in het mobiliteitsbudget. Tenminste, dit kunnen we concluderen uit een eigen analyse met beperkte steekproef onder de 5 meest populaire bedrijfswagens van 2013 bij Direct Lease (Figuur 4). Daarbij

zien we tevens een niet lineaire kostprijs. De minimale contractduur bij dit bedrijf is 24 maanden. Het probleem van de contractduur bij bedrijfswagens kan mogelijk worden opgevangen door binnen het bedrijf te kijken of er andere werknemers zijn die de wagen kunnen overnemen. Wanneer mensen massaal in de winter pendelen met de wagen en in de zomer fietsen, is dit lastig op te vangen.



Figuur 4: Kostprijs per maand voor de vijf meest populaire bedrijfswagen van 2013.

Kale leaseprijs (exclusief brandstofkosten, btw en regelingen als carwash, winterbanden, enz.). Data: directlease.be (03/03/14). Bij Direct Lease geldt 24 maanden als minimale termijn en 60 maanden als maximale termijn.

4.2 Schaalvoordelen

Naast frequentie zijn schaalvoordelen een aandachtspunt. Schaalvoordelen zijn alom aanwezig in de wereld van verkeer en vervoer, ook wanneer het gaat om de pendel. Schaalvoordelen zetten aan tot verhoogde consumptie van één specifiek product, hetgeen ten koste gaat van alternatieve producten. Of met andere woorden: multimodaliteit is duurder.

Bij voertuigen als de wagen en de fiets spelen de vaste lasten ten opzichte van de variabelen kosten een rol. Een auto kost iedere dag geld. Er is de afschrijving op de wagen en er zijn parkeerkosten (woningen met een garage zijn duurder, bewonersparkeerkaart), verzekeringen en belastingen. Beperkt gebruik van de wagen maakt het relatief duurder (Tabel 1). Bovendien wordt men vooral

geconfronteerd met de variabele kosten welke slechts een beperkt deel zijn van de totale kosten, dit beïnvloedt het keuzegedrag (Sherman, 1967; Thaler & Sunstein, 2008, p. 98).

Tabel 1: Door de combinatie van vaste en variabele kosten worden extra autokilometers relatief goedkoper

	Fiat 500		Audi A4 Avant	
Km p. jaar	<i>p.m.</i>	<i>p. km.</i>	<i>p.m.</i>	<i>p.km.</i>
5000	€ 351.03	€ 0.84	€ 666.53	€ 1.60
10000	€ 388.98	€ 0.47	€ 713.84	€ 0.86
15000	€ 426.92	€ 0.34	€ 761.15	€ 0.61
20000	€ 464.87	€ 0.28	€ 808.46	€ 0.49
25000	€ 502.82	€ 0.24	€ 855.77	€ 0.41
30000	€ 540.77	€ 0.22	€ 903.08	€ 0.36

Berekening op basis van autogids.be/kostprijs-auto.cfm (04/04/14) met 4 jaar gebruik, dieselprijs van €1,433 en benzineprijs van €1,600, BA-verzekering. De Fiat 500 is een benzinewagen van het type 1.2 8V Cult. De Audi A4 Avant is een dieselwagen van het type 2.0 TDI 143 Quattro. Brandstofverbruik is gebaseerd op de opgave van de fabrikant, niet het daadwerkelijke gebruik.

Ook bij treinreizen zien we het effect van ‘schaalvoordelen’. Ter illustratie berekenden we de kosten voor pendelen tussen Brugge en Gent Sint-Pieters, via de NMBS website op 03/02/2014 (Tabel 2). Een enkele keer met de trein naar het werk is al snel twee keer zo duur als met een jaarabonnement dagelijks reizen met de trein. Dan zijn er ook praktische verschillen. Wanneer men onregelmatig de trein pakt moeten er tickets worden gekocht of de Railpass worden ingevuld. De frequente reiziger met abonnement stapt direct op de trein.

Tabel 2: relatie tussen het type vervoersbewijs en de kosten per rit. Bron: NMBS.be (03-02-2014)

Type vervoersbewijs	Kosten	Kosten per rit	Aantal ritten
Retourticket	13,-	6,50	2
Halftijds traject abonnement	42,50	4,25	10
Traject treinkaart (7 dagen)	37,-	3,70	10
Traject treinkaart (1 maand)	124,-	3,10	40
Traject treinkaart (3 maanden)	348,-	2,90	120
Traject treinkaart (12 maanden)	1241,-	2,59	479

4.3 Voorkeur voor de standaard

De standaard optie (default) heeft grote invloed op de ‘keuze’ van mensen (Johnson & Goldstein, 2003; Kaenzig et al., 2013; Thaler & Sunstein, 2008). Met de default bedoelen we de uitkomst die van kracht is wanneer men niet actief een keuze maakt, maar waarbij men wel in gelegenheid is tot het maken van een keuze (Kaenzig et al., 2013). Dit inzicht staat op gespannen voet met de rationele

keuzetheorie, welke stelt dat mensen altijd een overwogen keuze maken los van de standaard optie (Schwartz, 2004; Thaler & Sunstein, 2008).

Verklaringen voor het 'default-effect' kunnen gevonden worden in onoplettendheid, desinteresse, de perceptie van de default als de aangeraden keuze ('tip van de expert') en het idee van verlies-aversie ofwel het endowment-effect. Dit laatste wijst naar het fenomeen waarbij verlies emotioneel zwaarder weegt dan winst van gelijke omvang (Kahneman et al., 1991; Tversky & Kahneman, 1991).

De standaard optie is om meerdere redenen relevant voor (het welslagen van) het mobiliteitsbudget. Ten eerste is er de bedrijfsvoering bij de werkgever. Men mag aannemen in dit prille stadium dat – zeker bij grotere werkplekken – het systeem van bedrijfswagens professioneel aangepakt wordt, terwijl men voor de werkgever nog zoekende is, of zelfs nog moet beginnen. Wanneer een werknemer aanspraak maakt op een bedrijfswagen is het niet de vraag of deze een wagen kiest, maar welke wagen men kiest. Om te kunnen profiteren van het mobiliteitsbudget moet vaak een extra inspanning worden geleverd. Ten tweede - in het verlengde daarvan – zijn er de officiële regelingen. De statuten moeten worden herzien. 'Recht op een bedrijfswagen met mogelijkheid tot mobiliteitsbudget' is aanzienlijk minder wenselijk dan: 'recht op een mobiliteitsbudget (met daarbinnen de mogelijkheid voor een bedrijfswagen)'. Ten derde is er de periodieke herziening van de samenstelling van het mobiliteitsbudget. Wat gebeurt er wanneer de werknemer niet tijdig zijn voorkeuren kenbaar maakt?

Het MB wordt nu voortdurend geprofileerd als het alternatief op de bedrijfswagen. Dat gebeurt in publicaties, presentaties en interviews, maar ook in het huidige wetsvoorstel (Van den Bergh, 2013). Door het actief profileren van het MB als het alternatief maakt men de bedrijfswagen tot standaard, bovendien schept het een afhankelijkheid. Het MB budget is goed, omdat de bedrijfswagen slecht is. De hoogte van het MB wordt gebaseerd op de hoogte van de kosten voor de bedrijfswagen. Het wetsvoorstel borduurt verder op de bestaande regelingen en neemt de bedrijfswagen als vertrekpunt (Van den Bergh, 2013): 'het mobiliteitsbudget [moet] een sociaal en fiscaal statuut krijgen dat concurrentieel is met dat van de bedrijfswagen' (p.3). Deze profilering van het MB als het alternatief maakt het idee kwetsbaar.

5 Ervaringen

In dit hoofdstuk behandelen we ervaringen met het MB of voorlopers daarvan. Het eerste deel handelt over het cafetariaplan in Nederland. Vanaf begin jaren 90 heeft men hier al ervaring opgedaan met flexibele geïndividualiseerde arbeidsvoorwaarden. Deel 2 handelt over ervaringen met verschillende varianten van het MB in Nederland. Het derde deel gaat in op het MB in België.

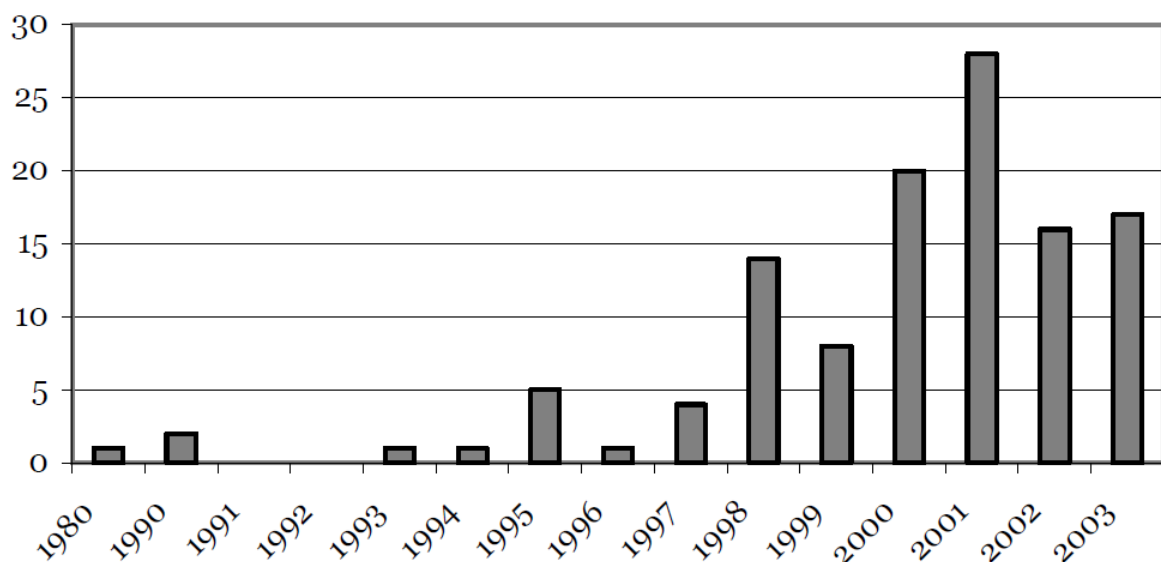
5.1 Het cafeteria plan in Nederland

Het cafetariaplan (CP) verschilt in twee belangrijke opzichten van het mobiliteitsbudget. Inhoudelijk is het cafetariaplan breder, er zijn meer keuzemogelijkheden, de focus ligt minder sterk op mobiliteit. We mogen daarom verwachten dat het cafetariaplan bredere steun kan genieten, daar er gemakkelijker voordelen te behalen zijn voor werkgevers en werknemers. Anderzijds is het CP minder beladen met duurzame ambities. Het wordt gepresenteerd als aanvulling op het arbeidsvoorwaardenpakket of als vorm van modern werkgeverschap. Dat neemt niet weg dat beide een mogelijkheid bieden voor de werkgever om zich te profileren.

In Nederland zien we vanaf de jaren tachtig de eerste cafetariaplannen ontstaan. Bij enkele bedrijven krijgen de werknemers meer keuzemogelijkheden in het pakket van secundaire arbeidsvoorwaarden. Vanaf de jaren negentig wordt het principe breder uitgerold en krijgt het actieve steun van de nationale overheid en de vakbonden (Benders et al., 2006; Hillebrink, 2006). Na 2002 verliest de 'CAO a la carte' echter aan populariteit in Nederland, door veranderingen in de fiscale wetgeving, onzekerheden over nieuwe regelingen en de economische recessie in de jaren '02 en '03, wat leidde tot verschuiving van de prioriteiten en minder krapte op de arbeidsmarkt (Hillebrink, 2006). Vanaf 2007 onderneemt de Nederlandse overheid verdere pogingen om het systeem van secundaire arbeidsvoorwaarden verder te vereenvoudigen en te flexibiliseren. Dit gebeurt via de werkkostenregeling. Daarbij kunnen werkgevers 1,4% van de totale loonsom belastingvrij uitkeren aan benefits, zoals uitstapjes, kerstpakketten en bonussen (Harteveld, Lahije, & De Graaf, 2013).

Eén van de voorwaarden voor deelname aan een cafetariaplan door de werknemer is dat het wordt aangeboden door de werkgever. Het aanbieden van een CP door de werkgever kan ingegeven zijn door eigenbelang, altruïsme of het gevolg zijn van een verplichting uit een sectorale CAO (Barringer & Milkovich, 1998). Van dergelijke verplichting zijn er redelijk betrouwbare cijfers. Anno 2002 hebben 182 van de 1078 collectieve arbeidsovereenkomsten het CP opgenomen als verplichting voor

de werkgever. Dat zijn voornamelijk sectorale overeenkomsten, daarmee dus goed voor een groot deel van de werknemers in Nederland. Naar schatting gaat het om meer dan 30% van de mensen in loondienst (Benders et al., 2006). Verplichting betekent echter niet uitvoering. Niet alle werkgevers met verplichting implementeren daadwerkelijk het CP (Hillebrink, 2006), wat mogelijk bleek door een gebrek aan toezicht en prioriteiten. Bovendien zien we 'passive compliance': de maatregelen worden doorgevoerd met minimale inspanning en zonder hierover te communiceren of het ter beschikking stellen van een toegankelijk systeem voor de werknemer. Het CP bestaat dan alleen op papier. De werknemer is niet bekend met het bestaan ervan. Bekendheid met het aanbieden van keuzemogelijkheden binnen de arbeidsvoorwaarden is daarmee een meer nuttige maatstaf. In 2002 zegt 21,6% van de werknemers binnen bepaalde grenzen te kunnen kiezen uit secundaire arbeidsvoorwaarden (van Sloten et al., 2005).



Figuur 5: Jaar van adaptatie van het CP door werkgevers in steekproef van 118 werkgevers in Nederland. Bron: Hillebrink (2006)

Wanneer het gaat om de motieven van werkgevers om mee te doen met het CP lijkt kostenbesparing geen zwaarwegend argument te zijn in de Nederlandse situatie (Hillebrink, 2006). Men associeert het CP eerder met administratieve rompslomp en extra kosten. Wel speelt de adoptie van CP door soortgelijke werkgevers binnen de sector een rol. Des te meer bedrijven met CP werken binnen een bepaalde bedrijfstak, des te groter de kans op adoptie (Delsen, Benders, & Smits, 2006; Hillebrink, 2006). De verschillen per sector kunnen dan ook groot zijn. In 2004 zagen we de adoptie van CP bij 62% van de financiële instellingen en bij 60% van de overheden, tegenover 29% van de industrie of 31% in de logistieke sector (van Sloten et al., 2005). Het groepsgedrag staat overigens haaks op de opvattingen van de bedrijven zelf, slechts 3% geeft aan dat het gedrag van de concurrenten een

beweegreden was voor het invoeren van het CP (Hillebrink, 2006). Een andere reden voor implementatie van het CF kan een verplichting zijn. Wanneer het CP wordt opgelegd aan een bedrijf via een sectorale CAO is dit niet bevorderlijk voor de kwaliteit van de implementatie. Onderzoek bij 12 bedrijven in een dergelijke situatie laat zien dat men niet goed kan toelichten waarom en waarvoor het systeem geïmplementeerd is. Bovendien heeft men weinig zicht op mogelijke voordelen of kosten van het systeem of de wensen van de gebruikers. De primaire reden voor adoptie van het CP is de verplichting vanuit de CAO (Benders et al., 2006).

De mogelijkheid om deel te nemen aan een CP betekent nog geen actieve deelname door de werknemer. In de literatuur troffen we 6 steekproeven aan waarbij de participatiegraad wordt gemeten. Drie steekproeven zijn uitgevoerd door Hillebrink (2006) bij verschillende organisaties. Van deze drie steekproeven zegt gemiddeld 45% van de mensen met toegang tot een CP effectief te participeren in het CP. Dit percentage is ongeveer gelijk voor alle drie de steekproeven. Het lijkt een overschatting te zijn van de daadwerkelijke deelname (Hillebrink, 2006). Op de universiteit – één van de drie organisaties - deed 32% daadwerkelijk mee. Het verschil kan worden verklaard op basis van zelfselectie. Mensen met affiniteit met het onderwerp waren waarschijnlijk meer geneigd mee te doen met het onderzoek. In de tweejaarlijkse arbeidsmonitor (AVON) treffen we drie keer cijfers over daadwerkelijke participatie binnen organisaties met het CP. Deze participatie lijkt toe te nemen van 13% in 2002, naar 19% in 2004 en 23% in 2007. Daarbij gaat het steeds om het deel van de mensen dat de mogelijkheid heeft om mee te doen. Die stijgende lijn wijst mogelijk op het feit dat het tijd kost voordat men bekend is met het systeem en er daadwerkelijk gebruik van gaat maken. Uit de cijfers blijkt ook dat het totale aantal mensen dat daadwerkelijk gebruik maakt van het CP beperkt is. Over de periode 2002-'07 gaat het om 2.8% tot 7.3% van de werkende bevolking. Daarbij kan wel aangetekend worden dat de steekproef per jaar met 2.500 werkenden niet bijzonder groot is. Een tweede kanttekening wordt ingegeven door het feit dat de sectoren, zoals de financiële sector en zakelijke dienstverlening, waarbij de bedrijfswagen momenteel goed vertegenwoordigd is in Vlaanderen ook relatief goed scoren wanneer het gaat om het aanbieden van een cafetariaplan (in Nederland) (Castaigne et al., 2009; ten Have et al., 2007). Een derde kanttekening komt voort uit de verouderde data. Een nieuwe steekproef onder 117 grote en kleine werkgevers in Nederland toont aan dat 48% haar medewerkers een vorm van keuzemogelijkheden in de (secundaire) arbeidsvoorwaarden aanbood (Harteveld et al., 2013).

Tabel 3: aanbod en deelname cafetariaplannen bij Nederlandse werkgevers en werknemers

Jaar	Aanbod van CP bij WG	Waarvan deelname WN	Totale deelname alle WN*
2002	21.60%	13%	2.80%
2004	38.60%	19%	7.30%
2007	25.20%	23%	5.80%

Eigen bewerking van ten Have et al. (2007) en van Sloten et al. (2005). (*) Totale deelname alle werknemers betreft een schatting op basis van de twee voorgaande kolommen. De daadwerkelijke deelname kan afwijken, omdat er mogelijk verschillen bestaan in de participatiegraad bij grote of kleinere werkgevers.

De voornaamste redenen om niet mee te doen met een CP zijn: tevredenheid met de standaard (32%), tevredenheid met de reeds beschikbare flexibiliteit (22%), nooit over nagedacht (10%) en te ingewikkeld (18%) (Hillebrink, 2006). Een andere reden om niet mee te doen aan een CP heeft te maken met het ontwerp van het systeem. Voor veel Nederlanders was bijvoorbeeld de mogelijkheid voor een gesubsidieerde PC of fiets bijzonder populair. Een beperking daarbij was wel dat men slechts één keer in de drie jaar voor deze optie kon kiezen.

Ten aanzien van de deelname door werknemers concludeert Hillebrink (2006) dat de werk- en thuissituatie grote invloed uitoefenen. Mensen met thuiswonende kinderen kiezen vaker voor deelname aan de CP. Voor hen is er vaak ook meer te kiezen, zoals een bijdrage voor de kosten van kinderopvang. Ook mensen met veel werkuren zijn eerder geneigd te participeren. Ook voor hen geldt dat er meer te kiezen is, omdat de ruilmogelijkheden simpelweg groter zijn. Deelname voor deeltijds werkenden en mensen in de lagere loonschalen blijkt minder vanzelfsprekend te zijn. Het cafetariaplan blijkt 'vooral voor de goed verdienende voltijders een leuk middel te zijn om hun inkomen verder te verhogen, wat vragen oproept over de 'fairness' van het plan' (Hillebrink, 2006: 202).

Wanneer we kijken naar het keuzegedrag van de deelnemers van het cafetariaplan is er vaak een belangrijke rol weggelegd voor mobiliteit in de doelen. In het onderzoek van Hillebrink (2006) zien we dat de deelnemers vooral verlofdagen en inkomen gebruiken als bronnen. Meest populaire doelen zijn de thuiscomputer, de fiets en extra inkomen (de mensen die inkomen inzetten als middel gaan niet voor inkomen als doel). Er zijn verschillen tussen de groepen waar te nemen. De respondenten die benaderd zijn via de vakbond kiezen opvallend vaak voor de PC, terwijl de medewerkers bij de universiteit juist minder vaak de PC kiezen en eerder voor aanvullende reiskostenvergoeding. Dit houdt waarschijnlijk verband met vertreksituatie. De laatste groep wordt geconfronteerd met langere reistijden, terwijl men reeds een (goede) PC in het bezit heeft. Onderzoek bij de gemeente Zwolle wijst uit dat de fiets veruit het meest populaire doel binnen het CP is. De tweede en derde positie worden ingenomen door een aanvullende reiskostenvergoeding en

sparen voor pensioen / vervroegd pensioen (Sjoers, 2008). De meest populaire bron zijn verlofuren. Waarschijnlijk omdat ambtenaren redelijk ruim zitten in het aantal verlofuren. Verder zien we nog een opvallend verschil tussen de populariteit van de vakantietoelage en de eindejaarstoelage. Beide bronnen zijn gelijksoortig en kennen gelijke frequentie, ieder jaar in mei en december. Ze worden ook wel de 13^{de} en 14^{de} maand genoemd. Toch wil vrijwel niemand vakantiegeld inleveren, terwijl de eindejaarsuitkering bijzonder populair is als middel (Sjoers, 2008). Deze bevinding ligt in lijn met academische studies die uitwijzen dat geld niet zomaar geld is. Het bijhorende label is van invloed op het keuzegedrag (Epley, Mak, & Idson, 2006; Henderson & Peterson, 1992).

5.2 Slim werken, slim reizen

In 2012 verschenen op het platform 'slim werken, slim reizen' de ervaringen van een tiental Nederlandse bedrijven met een vorm van mobiliteitsbudget (B50 werkgroep Mobiliteitsbudget, 2012). Het document kan worden gezien als een testament, want na de publicatie hield het platform op te bestaan, als gevolg van bezuinigingen. Het rapport is geen verslag van wetenschappelijk onderzoek, het is eerder een persuasieve tekst in het voordeel van het mobiliteitsbudget. Alle hieronder beschreven bevinden zijn afkomstig uit dit rapport.

De tien werkgevers in de praktijkstudies zijn divers; we zien verschillen in bedrijfsomvang, aandeel leaserijders, locatie, sub-sector. De voornaamste motieven voor het invoeren van het MB waren kostenbeheersing, de ontwikkeling tot aantrekkelijke werkgever en duurzaamheid. Bij alle tien bedrijven richt het veranderde beleid zich op de leaserijder. Dit sluit aan bij het idee dat het MB primair gericht is op gebruikers van een bedrijfswagen. Echter in vier gevallen is er ook een speciaal beleid voor niet-leaserijders. Op het moment van publicatie behoorde het mobiliteitsbudget in 7 gevallen al tot het algemene beleid van de werkgever. Bij drie werkgevers verkeerde het budget nog in de pilootfase.

Het rapport maakt onderscheid tussen 4 soorten mobiliteitsbudget, maar tekent daarbij aan dat het belangrijk is 'te constateren dat iedere case uniek is' (p.52).

1. Een budget voor niet-lease rijders
2. 'Ik zie af van mijn bedrijfswagen' - budget
3. Verstandige wagenkeuzebudget
4. Verstandig gebruiksbudget

De verschillende vormen van mobiliteitsbudget in combinatie met de beschrijving van de cases in de publicatie 'slim werken, slim reizen' onderstreept nogmaals het eerder uiteengezette idee dat het MB geoptimaliseerd kan worden om bepaalde doelen te dienen. Een budget dat gericht is op het inleveren van de bedrijfswagen vraagt een andere organisatie dan een budget dat gericht is op zuinig gebruik van brandstoffen.

Wat opvalt in de behandeling van de 10 cases is dat vrijwel alle werkgevers meerdere mobiliteitsmaatregelen doorvoeren. Vodafone biedt niet langer parkeerplaatsen aan voor haar werknemers. Andere werkgevers (Hevo, MN services) hebben te kampen met schaarste in de parkeercapaciteit als gevolg van een verhuizing. Vodafone en Hevo verhuisden beide naar een locatie die beter toegankelijk is met het openbaar vervoer. Capgemini verzorgt natransport vanaf de P+R, biedt poolwagens aan en heeft alle medewerkers een NS-business card versterkt. Een gunstige regeling voor het aanschaffen van een fiets wordt aangeboden door minimaal vier van de werkgevers. De effecten op het mobiliteitsgedrag van de werknemers kunnen zodoende niet eenzijdig toegeschreven worden aan 'het mobiliteitsbudget'. Er is eerder sprake van een breder (duurzaam) mobiliteitsbeleid vanuit de werkgever.

Voor verdere ervaringen met vormen van een mobiliteitsbudget verwijzen we u graag door naar:

- De publicatie Slim Reisbeleid in de praktijk (B50 werkgroep Mobiliteitsbudget, 2012)
- De website van slim reizen: <http://www.slimreizen.nl/>
- Het kenniscentrum werk en vervoer: <http://www.werkenvervoer.nl/publicaties/>
- Bijlage 4 bij het eindrapport 'Mobiliteitsbudget werkt!' (Christiaens et al., 2013)

5.3 Koplopers in België

De praktijkervaringen op het gebied van het mobiliteitsbudget in België zijn schaars en bovendien slecht gedocumenteerd. Ook hier zien we dat 'het' mobiliteitsbudget niet bestaat. Iedere actieve partij op dit gebied geeft er zijn eigen invulling aan, zoals ook al uit de vorige paragraaf bleek. De partijen die actief zijn, zijn voornamelijk enkele grote werkgevers. Concreet vonden we informatie over Belgacom en Siemens.

De Belgacom Group¹ is het moederbedrijf van onder andere Proximus, Scarlet en Skynet. In het totaal biedt de groep werkgelegenheid voor 16.000 mensen in België. Meer dan 5.300 personen werken op het hoofdkantoor in Brussel. De vloot bestaat uit 3.800 personenvoertuigen en nog eens 3.500 bedrijfsvoertuigen. De overstap naar een vorm van mobiliteitsbudget werd bij Belgacom ingegeven door een groeiende wagenvloot, de wens voor (nog) meer wagens en toename van de parkeerproblemen. Anderszijds zag men budgetoverschrijdingen en voelde men de wens voor een milieuvriendelijker beleid. Ook lag er de wens om te bewegen naar een beleid dat meer aansluit op de individuele verplaatsingsbehoeften.

Belgacom heeft – net als de eerder gegeven Nederlandse voorbeelden - gekozen voor een integraal mobiliteitsbeleid, waarbinnen een vorm van MB slechts één van de maatregelen is. Iedere werknemer heeft bijvoorbeeld een GSM of SmartPhone gekregen met bijhorend tegoed. Het thuiswerken wordt actief gepromoot, maar wel gemaximaliseerd tot 2 dagen per week. Ook is het aantal telewerkplekken op satelliet locaties uitgebreid, met eenvoudiger reserveringssysteem. Verder is men overgestapt op volledige vergoeding van al het openbaar vervoer. Rondom de bedrijfswagens worden cursussen aangeboden om zuiniger te rijden en men tracht de CO₂-uitstoot van het wagenpark te verlagen via de aanschaf van zuinigere wagens. Voor het mobiliteitsbudget zelf kan men geld vrijspelen door te kiezen voor geen of een goedkopere wagen. Door te kiezen voor een goedkopere wagen maakt men geld vrij voor alternatieve mobiliteitsopties. Bij de keuze voor geen wagen krijgt men een salarisverhoging, maar ook nog een mobiliteitsbudget op basis van de kosten voor de tankkaart. Wanneer men opteert voor het mobiliteitsbudget ziet men af van toegang tot de parking bij het hoofdkantoor. Men kan eventuele parkeerkosten betalen uit het extra budget van 900 euro per jaar, een bonus voor het vrijmaken van een parkeerplaats.

Op basis van de resultaten noemt Belgacom het MB bij het bedrijf een succes. Van de doelgroep van 1.519 personen maken 527 personeelsleden gebruik van de nieuwe regeling. Zij combineren de bedrijfswagen met het openbaar vervoer. Het verbod op toegang tot de parking ligt gevoelig. Ook blijkt de afhandeling van de verschillende OV kaarten bij verschillende maatschappijen geen eenvoudige job. Daar tegenover staat dat de tevredenheid onder medewerkers groot is.

¹ Alle informatie over Belgacom is afkomstig uit een presentatie van Serge Peeters, medewerker van Belgacom. De presentatie is van 1 april 2010, te vinden op <http://www.mobimix.be/thema/mobiliteitsbudget>, gezien 17/07/2014

Bij Siemens² wordt vanaf september 2012 voorzien in een keuzemoment voor gebruikers van een bedrijfswagen tegen het einde van het contract voor de wagen. Voordat het nieuwe leasecontract ingaat, kan de werknemer in kwestie aangeven of hij of zij mogelijk wil overstappen naar een goedkopere wagen. Het uitgespaarde geld kan worden ingezet voor alternatieve mobiliteitsopties, zoals een (elektrische) leasefiets, een trein- of busabonnement of een elektrische poolwagen. Als extra prikkel voorziet de werkgever in een bonus van 20 euro per maand, wanneer men opteert voor een goedkopere wagen. Voor dit keuzemoment is software ontwikkeld waarmee de werknemer zijn of haar mogelijkheden met elkaar kan vergelijken. Daarbij zijn zowel de opties als de financiële gevolgen meegenomen. De praktijk leert dat de kandidaten wel de software gebruiken en de mogelijkheden met elkaar vergelijkt, maar uiteindelijk kiest slechts een kleine minderheid voor de alternatieve mobiliteitsopties. Waarschijnlijk omdat men niet wenst in te leveren op de wagen. Van de 250 personen die tot op heden voor het keuzemoment kwamen te staan kozen er circa 10 voor de alternatieve vervoersmogelijkheden en de goedkopere wagen. Daarmee houdt ongeveer 95% de situatie gelijk. Zij die voor alternatieve opties kozen kwamen veelal uit het hogere segment van wagens en beschikte daarmee over meer uitruilmogelijkheden.

5.4 Het mobiliteitsbudget werkt!

Het project 'Het mobiliteitsbudget werkt!' werd geïnitieerd door de Vlaamse Minister van Mobiliteit en Openbare Werken en uitgevoerd door een samenwerking van de Bond Beter Leefmilieu, Mobiel 21, de Kamer van Koophandel Halle-Vilvoorde en Mobimix. Begin 2013 werden de resultaten gepresenteerd (Christiaens et al., 2013). Het proefproject diende ter verkenning van de mogelijkheden en onmogelijkheden van het mobiliteitsbudget in België binnen de bestaande juridische, fiscale en overige kaders. In de verslaglegging ligt het accent primair op het behalen van mogelijke veranderingen in het verplaatsingsgedrag (Christiaens et al., 2013).

Bij het experiment waren 5 bedrijven betrokken en circa 55 werknemers in het totaal. Over de periode van 3 tot 6 maanden kregen zij de gelegenheid om gebruik te maken van 'alternatieve vervoerswijzen': fiets of openbaar vervoer. Om de effecten op het verplaatsingsgedrag te monitoren werd gebruik gemaakt van metingen voor, tijdens en na de proefperiode.

² Alle informatie over Siemens is verkregen via een interview met de heer Rob Custers, fleetmanager bij Siemens in België

De resultaten lijken veelbelovend. Voor het project was voor 80% van de deelnemers de wagen het hoofdvervoersmiddel in het woon-werkverkeer. Tijdens en na het project is dit slechts 50%. Met name verplaatsingen met de fiets en met de trein profiteren hiervan. Buiten de werkgerelateerde verplaatsingen om meten de onderzoekers ook effecten op het algemene verplaatsingsgedrag. Het aandeel deelnemers dat zegt de wagen dagelijks te gebruiken daalde van 70% voor de proef tot 39% na de proef. Verder nemen de onderzoekers ook aan dat de attitudes ten opzichte van 'alternatieve vervoerswijzen' verbeterd is. Er is bijvoorbeeld sprake van een meer positieve houding ten opzichte van de fiets. Deze resultaten werden met veel enthousiasme ontvangen door de media en de politiek.

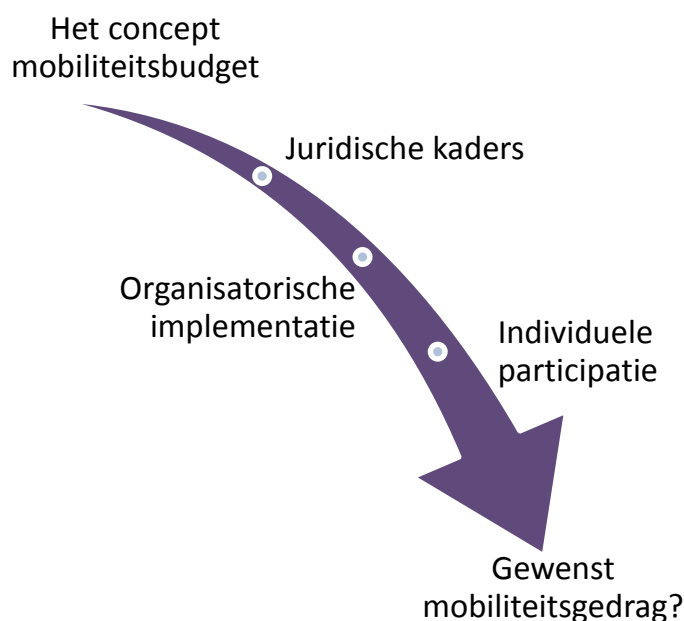
Er zijn wel enkele kritische bedenkingen te plaatsen bij de resultaten van het onderzoek. Bedenkingen die overigens ook door de projectmedewerkers zelf in meer of mindere mate worden uitgesproken. Het voornaamste kritiekpunt is de vraag of de resultaten kunnen worden gegeneraliseerd.

- Het aantal deelnemers is erg klein voor een discrete keuze (auto, trein of fiets) onderzoek.
- De deelnemers moesten vervolgens niets inleveren, maar kregen bovenop het bestaande pakket van mobiliteitsvoorwaarden extra mogelijkheden ter waarde van 150 euro per maand, zoals een treinkaart of leasefiets. Er is geen sprake van uitruil.
- De proef liep grotendeel tijdens de zomerperiode. Wat vooral fietsen aangenamer maakt.
- Er is geen controlegroep gebruikt. De bijdrage van 'het mobiliteitsbudget' blijft zodoende ongekend.
- De bedrijven zijn niet willekeurig geselecteerd, maar moest zich aanmelden.
- Niet alle bedrijven mochten vervolgens mee doen.
- Selectiecriteria voor deelname omvatten filegevoeligheid van de vestigingsplaats en parkeerproblemen bij de werkgever (p.16)
- Er werd binnen het bedrijf geen aselechte steekproef genomen, in plaats daarvan moesten werknemers actief aangeven dat zij geïnteresseerd waren in het mobiliteitsbudget.
- Potentiele deelnemers zijn beïnvloed tijdens de informatiesessie. *'De vraag om toch minstens één dag per week de (bedrijfs)wagen aan de kant te laten staan, bleek voor de meesten te hoog gegrepen'* (p.17).
- Tijdens de proef moesten deelnemers wekelijks een uitvoerige vragenlijst invullen waardoor er mogelijk ook een bepaalde sociaalpsychologische druk ontstond om gedrag te wijzigen.
- Voor- en nameting volgen een andere meetwijze dan die gedurende het experiment.
- In de voormeting werd expliciet gevraagd naar de intenties van de deelnemer ten aanzien van duurzamer reisgedrag, dit kan mogelijks verdere druk genereren.
- Het aantal deelnemers aan de wekelijkse peiling schommelt. Het verplaatsingsgedrag van de niet-deelnemers aan de wekelijkse peiling is ongekend. Mogelijk heeft 'ongewenst' gedrag hiermee mee te maken.

Al met al verwachten we dat de gepresenteerde resultaten een sterke overschatting zijn ten opzichte van de effecten zoals ze zich in de praktijk manifesteren. De meerwaarde van deze praktijkoefening moet vooral in andere zaken gezocht worden, zoals communicatiestrategie, blootleggen van fiscale en juridische barrières en het motiveren van deelnemers. Bovendien heeft het proefproject de nodige aandacht weten te genereren voor het concept 'Mobiliteitsbudget'.

5.5 Conclusies ten aanzien van de ervaringen

Voor het invoeren van het MB zien we drie lastige obstakels die overwonnen moeten worden. Ten eerste blijkt het huidige fiscaal-juridische stelsel onvoldoende uitgerust voor het principe van het MB. Ten tweede moeten werkgevers actief aan de slag met het uitwerken, invullen en aanbieden van het MB. Ten derde moeten werknemers de mogelijkheden zien en het principe omarmen. Uiteindelijk kan dat dus gaan over een klein deel van de beroepsbevolking, zoals we ook in Nederland zagen ten aanzien van het CP (3 tot 7%). Van deze – mogelijk bescheiden – groep is het bovendien allerminst zeker dat men het gewenste duurzame mobiliteitsgedrag zal vertonen.



Figuur 6: Van concept mobiliteitsbudget naar duurzaam mobiliteitsgedrag

Bewustwording lijkt het sleutelwoord te zijn in de beschrijvingen van de praktijkervaringen. Werkgevers realiseren zelf dat ze worden geconfronteerd met één of meerdere mobiliteitskwesties. Men erkent geleidelijk aan de eigen verantwoordelijkheid en mogelijkheden hierbinnen. Ook de enquêtes die worden gehouden onder het personeel om het mobiliteitsgedrag in kaart te brengen, fungeren mogelijk als een aansporing. Al deze stappen staan nog los van ‘het mobiliteitsbudget’ als oplossing voor de situatie.

Op basis van de praktijkervaringen is het moeilijk, zo niet onmogelijk, om de bijdrage van het mobiliteitsbudget aan meer duurzame mobiliteit op waarde te schatten. Een constante factor bij vrijwel alle pilootprojecten en praktijkervaringen is de aanwezigheid van één of meerdere uitdagingen waarmee de werkgever geconfronteerd wordt. Daarnaast gaat men veelal over tot een pakket van maatregelen om de mobiliteitsproblematiek te beteugelen. En al kon het effect van het MB in beeld worden gebracht, dan is er nog altijd sprake van een grote rijkdom aan varianten op het MB. Hét MB bestaat niet. De bijdrage van het mobiliteitsbudget moet waarschijnlijk vooral gezocht worden in de verbeterde mogelijkheden voor verandering.

6 Conclusies en Aanbevelingen

6.1 Conclusies

België kent een systeem waarbij werknemers worden gecompenseerd voor de kosten van het woon-werkverkeer en de zakelijke verplaatsingen. Een belangrijk deel – circa 20% - van de werkende bevolking is bovendien uitgerust met een bedrijfswagen die vele van hen ook mogen gebruiken voor niet-zakelijke verplaatsingen. Het fiscale regime is in veel gevallen voordelig voor dergelijke regelingen. Bovendien blijven bepaalde benefits zoals gratis parkeren onder de radar.

Onze analyse naar de effecten van het huidige systeem laat duidelijk zien dat deze regelingen een negatieve invloed hebben op ‘duurzame’ mobiliteit. Verschillende studies wijzen op een hoger wagenbezit, frequenter autogebruik, langere woon-werkafstanden, verminderde verhuisbereidheid en meer zakelijke kilometers. Daartegenover staan wel bepaalde voordelen. De onkostenvervoeringen en bedrijfswagen kunnen als smeermiddel dienen op de arbeidsmarkt.

Het mobiliteitsbudget wordt gepresenteerd als oplossing voor de gesignaleerde problematiek. Het principe van het MB gaat uit van meer verantwoordelijkheden en meer keuzevrijheid voor de werknemer. Daarbij wordt ook gedacht aan een financiële prikkel voor de werknemer, waardoor zuinig gedrag beloond wordt. De exacte invulling van het MB is echter nog onduidelijk.

Praktijkervaringen met het MB en aanverwante concepten laten zien dat de adaptatie van bedrijven en de participatie van werknemers geen vanzelfsprekendheid is. Ook moeten we concluderen dat we op basis van de behandelde cases geen uitspraken kunnen doen over de effectiviteit op duurzaam gedrag van het MB op zich. We zien dat het MB wordt aangegrepen als oplossing door werkgevers omdat men geconfronteerd wordt met verkeergerelateerde problematiek.

6.2 Aanbevelingen

Over de implementatie van het mobiliteitsbudget in Vlaanderen:

- **Hervormingen zijn gewenst.** De resultaten uit het eerste inhoudelijke hoofdstuk laten zien dat het huidige systeem weinig duurzaam is. Veranderingen zijn zodoende gewenst.
- **Specificeer de doelstelling(en) van het MB.** Omdat er vele verschillende vormen of types van MB mogelijk zijn, is het noodzakelijk om de doelstellingen bij de implementatie en juridische verankering te expliciteren, concreet te maken en de bijhorende regelingen te optimaliseren. Het maakt nogal uit of het doel is minder bedrijfswagens, kleinere bedrijfswagen of minder kilometer met bedrijfswagens.
- **Nader onderzoek ten aanzien van de omvang van het MB is gewenst.** Daarbij gaat het niet alleen over de hoogte van het beschikbare bedrag, maar zeker ook over de elementen waarop dit budget is gebaseerd en de bijhorende rekensom.
- **Het MB vraagt zelf om een hervorming van het huidige systeem,** niet om het toevoegen van een zoveelste regeling bovenop de bestaande regelingen. Het is opvallend om te observeren dat men massaal afgeeft op het huidige systeem en ondertussen enkel nieuwe regelingen wil toevoegen. De uitgesproken en repeterende wens om het mobiliteitspatroon in België te veranderen verhoudt zich ook lastig tot het ‘budget neutrale’ karakter van het MB. Juist de loonoptimalisatie via de bedrijfswagen is voor velen een doorn in het oog. Dit moet niet opgevolgd worden door loonoptimalisatie via het MB.
- **Vertrek vanuit het MB zelf.** Het MB moet een op zichzelf staand concept zijn en in geen geval afhankelijk worden van de bestaande regelingen. De kwaliteit van het MB moet blijken uit de aantrekkelijkheid van dit nieuwe systeem en niet uit de onvrede met de huidige regelingen.
- **De hoogte van het MB moet niet gebaseerd zijn op de woon-werkafstand.** Deze afstand zou niet of slechts deels van invloed moeten zijn op de omvang van het budget.
- **Maak het MB tot de standaard bij werkgevers.** Het afwijken van de standaard moet een extra inspanning kosten en niet andersom. Dit met het oog op de mogelijkheid om op termijn afstand te doen van oude regelingen.

Over de keuzevrijheid binnen het mobiliteitsbudget:

- **Voeg niet-mobiliteit gerelateerde opties toe aan het MB.** Het is onduidelijk waarom men in sommige versies van het MB per definitie het geld uit het budget aan mobiliteit zou moeten besteden. Wanneer mensen een kleinere en veelal zuinigere wagen in combinatie met het inrichten van een thuiswerkplek of extra verlofdagen verkiest boven de huidige wagen is dat niet ongewenst. Het beantwoordt deels aan de duurzame beloften van het MB. Bovendien biedt dit echte vrijheid voor de werknemers.
- **Extra prikkels.** Voeg naast financiële prikkels ook andere prikkels toe of vang andersoortige prikkels in financiële prikkels. Het is de vraag in hoeverre financiële prikkels zullen zorgen voor de gewenste verandering. Het huidige fiscale stelsel rondom de bedrijfswagen vertaalt al een indicatieve uitstoot van broeikasgassen bij het gebruik van de wagen naar een financiële prikkel bij de inkomstenbelasting.
- **Sluit opties uit.** Duidelijke ongewenste keuze mogen geen onderdeel te zijn van het optiepakket. Dit voorkomt ongewenst gedrag en maakt zaken meer overzichtelijk voor de werknemer. Met het oog op keuzestress is een kritische voorselectie sowieso gewenst.
- **Betrek parkeerkosten en verhuisvergoedingen bij het MB.**

7 Bibliografie

- Aerts, S., Goossens, Y., Desmedt, B., Vanderbeuren, R., Klynen, E., Denys, T., ... De Koninck, K. (2013). *Op weg naar een duurzame mobiliteit praktijkboek voor bedrijven en organisaties*. Mechelen, Kluwer.
- B50 werkgroep Mobiliteitsbudget. (2012). *Slim reisbeleid in de praktijk*. Den Haag: Platform Slim Werken Slim Reizen.
- Barringer, M. W., & Milkovich, G. T. (1998). A Theoretical Exploration of the Adoption and Design of Flexible Benefit Plans: A Case of Human Resource Innovation. *Academy of Management Review*, 23(2), 305–324. doi:10.5465/AMR.1998.533228
- Bartus, T. (2011). Commuting time, wages and reimbursement of travel costs. Evidence from Hungary. *REVIEW OF SOCIOLOGY*, 4, 72–94.
- Benders, J., Delsen, L., & Smits, J. (2006). Bikes versus lease cars: the adoption, design and use of cafeteria systems in the Netherlands. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(6), 1115–1128. doi:10.1080/09585190600697422
- Black, H. T., Scott, L. C., Smith, L. H., & Sirmon, W. A. (1975). On Moving the Poor: Subsidizing Relocation. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 14(1), 63–77. doi:10.1111/j.1468-232X.1975.tb00072.x
- Böcker, L., Dijst, M., & Prillwitz, J. (2013). Impact of Everyday Weather on Individual Daily Travel Behaviours in Perspective: A Literature Review. *Transport Reviews*, 33(1), 71–91. doi:10.1080/01441647.2012.747114
- Burnham, A., Wang, M., & Wu, Y. (2006). *Development and applications of GREET 2.7 - The transportation vehicle-cycle model* (No. ANL/ESD/06-5). Chicago / Washington: Argonne national laboratory.

- Calthrop, E., Proost, S., & Dender, K. van. (2000). Parking Policies and Road Pricing. *Urban Studies*, 37(1), 63–76. doi:10.1080/0042098002294
- Carver, A., Timperio, A., & Crawford, D. (2008). Playing it safe: The influence of neighbourhood safety on children's physical activity—A review. *Health & Place*, 14(2), 217–227. doi:10.1016/j.healthplace.2007.06.004
- Castaigne, M., Cornelis, E., De Witte, A., Macharis, C., Pauly, X., Ramaekers, K., ... Wets, G. (2009). *Professional mobility and company car ownership, "PROMOCO"* (No. SD/TM/06). Brussel: Belgian Science Policy.
- Christiaens, J., De Witte, F., & Vanderbeuren, R. (2013). *Mobiliteitsbudget werkt! Eindrapport*. Brussel: Bond Beter Leefmilieu, Mobiel21, VOKA, Mobimix.
- Copenhagen Economics. (2010). *Company car taxation: subsidies, welfare and environment* (Working Paper No. 22). Luxembourg: Office for official publications of the European Communities.
- Cornelis, E., Hubert, M., Creemers, L., & Castaigne, M. (2012). *Mobiliteit in België in 2010: resultaten van de Beldam-enquête*. Brussel / Namen: Universiteit Namen, Universiteit Hasselt, Saint-Louis Universiteit Brussel.
- De Borger, B., & Wuyts, B. (2009). Commuting, Transport Tax Reform and the Labour Market: Employer-paid Parking and the Relative Efficiency of Revenue Recycling Instruments. *Urban Studies*, 46(1), 213–233. doi:10.1177/0042098008098643
- De Borger, B., & Wuyts, B. (2011). The tax treatment of company cars, commuting and optimal congestion taxes. *Transportation Research Part B: Methodological*, 45(10), 1527–1544. doi:10.1016/j.trb.2011.06.002
- De Mol, J., Vlassenroot, S., Lauwers, D., & Allaert, G. (2013). Fiscaal beleid stuurt autokeuze. *Verkeerspecialist*, 2013(193), 22–25.

- Delsen, L., Benders, J., & Smits, J. (2006). Choices Within Collective Labour Agreements à la Carte in the Netherlands. *British Journal of Industrial Relations*, 44(1), 51–72. doi:10.1111/j.1467-8543.2006.00487.x
- Dupuy, G., Schaick, J. van, Klaasen, I. T, Technische Universiteit Delft, & Faculteit der Bouwkunde. (2008). *Urban networks: network urbanism*. Amsterdam, The Netherlands: Techne Press.
- Enoch, M. (2012). *Sustainable transport, mobility management and travel plans*. Farnham, Surrey, England: Ashgate Publishing.
- Epley, N., Mak, D., & Idson, L. C. (2006). Bonus of rebate?: The impact of income framing on spending and saving. *Journal of Behavioral Decision Making*, 19(3), 213–227.
- Furåker, B. (2005). *Sociological perspectives on labor markets*. Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Gehl, J. (1987). *Life between buildings: using public space*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Givoni, M., & Banister, D. (2010). The need for integration in transport policy and practice. In M. Givoni & D. Banister (Eds.), *Integrated transport* (pp. 1–12). Abingdon, Oxon; New York: Routledge.
- Graus, W., & Worrell, E. (2008). The principal–agent problem and transport energy use: Case study of company lease cars in the Netherlands. *Energy Policy*, 36(10), 3745–3753. doi:10.1016/j.enpol.2008.07.005
- Gutiérrez-i-Puigarnau, E., & Van Ommeren, J. N. (2011). Welfare Effects of Distortionary Fringe Benefits Taxation: The Case of Employer-Provided Cars*. *International Economic Review*, 52(4), 1105–1122. doi:10.1111/j.1468-2354.2011.00661.x
- Hamilton, B. W. (1989). Wasteful Commuting Again. *Journal of Political Economy*, 97(6), 1497–1504.
- Harteveld, L., Lahije, A., & De Graaf, J. (2013). Van cao-a-la-carte naar het persoonlijke keuzebudget anno 2013. In *Handboek OR strategie en beleid* (pp. 61–71). Alphen a/d Rijn: Vakmedianet.

- Henderson, P. W., & Peterson, R. A. (1992). Mental accounting and categorization. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 92–117.
- Hess, D. B. (2001). The Effects of Free Parking on Commuter Mode Choice: Evidence from Travel Diary Data. *The Ralph and Goldy Lewis Center for Regional Policy Studies*. Retrieved from <http://escholarship.org/uc/item/12s4j6zr>
- Hillebrink, C. (2006). *Flexible benefit plans in Dutch organisations*. Universiteit Utrecht, Utrecht.
- IEA. (2007). Mind the gap: quantifying principal-agent problems in energy efficiency. *Paris, International Energy Agency and the Organization for Economic Cooperation and Development*.
- Jacobs, J. (1961). *The death and life of great American cities*. New York: Random House.
- Johnson, E. J., & Goldstein, D. (2003). Do defaults save lives? *Science*, (302), 1338–1339.
- Kaenzig, J., Heinzle, S. L., & Wüstenhagen, R. (2013). Whatever the customer wants, the customer gets? Exploring the gap between consumer preferences and default electricity products in Germany. *Energy Policy*, 53, 311–322. doi:10.1016/j.enpol.2012.10.061
- Kahneman, D. (2011). *Ons feilbare denken*. (P. van Huizen, Trans.). Amsterdam [etc.]: Business Contact.
- Kahneman, D., Knetsch, J. L., & Thaler, R. H. (1991). Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion, and Status Quo Bias. *The Journal of Economic Perspectives*, 5(1), 193–206.
- KiM. (2011). *Mobiliteitsbalans 2010*. Den Haag: Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM).
- Korver, W. (2007). Zicht op de zakenautorijder. Presented at the Colloquium Vervoersplanologisch Speurwerk, 22-23 nov, Antwerpen.
- KPMG. (2012). *Studierapport company vehicles, een vlag die vele ladingen dekt*. Brussel: KPMG.

- Le Vine, S., Jones, P., & Polak, J. (2013). The Contribution of Benefit-in-Kind Taxation Policy in Britain to the “Peak Car” Phenomenon. *Transport Reviews*, 33(5), 526.
- Lee, S.-H., Singhapakdi, A., & Too, L.-L. (2008). Advantages of flexible over traditional benefits: A procedural justice explanation. *Applied Research in Quality of Life*, 3(2), 107–125.
- Magerman, K. (2010). *Loonvoorwaarden wijzigen; flexibiliteit in loon en loonvoordelen*. Brugge: Die Keure.
- Millen, B. H. (1979). Providing assistance to displaced workers. *Monthly Labor Review*, 102(5), 17–22.
- Ministerie van Financiën. (2012). Voorjaarsnota 2012.
- Moeskops, C. (2012). *Alternatieve beloning en fiscus hoe houdt u netto meer over?* Mechelen: Wolters Kluwer Belgium.
- Morrison, N., & Monk, S. (2006). Job-housing mismatch: affordability crisis in Surrey, South East England. *Environment and Planning A*, 38(6), 1115.
- Muth, R. F. (1970). *Cities and housing the spatial pattern of urban residential land use*. Chicago, Ill., University of Chicago Press.
- NRC Handelsblad. (2012, August 25). D66 buigt als laatste van de Kunduz-coalitie en wil compensatie forenzentaks. Rotterdam.
- Office for National Statistics. (2014). *Commuting and personal well-being, 2014*. London: ONS.
- Pans, M. (2010, April). Van auto-matisme naar multimodaliteit. *Sociaal-Economische Nieuwsbrief*, 3–12.
- Potter, S., Enoch, M., Rye, T., Black, C., & Ubbels, B. (2006). Tax Treatment of Employer Commuting Support: An International Review. *Transport Reviews*, 26(2), 221–237.
doi:10.1080/01441640500184385

- Renes, G., Meurs, H., & Klooster, J. (1992). Reiskostenvergoedingen en woon-werkverkeer. Presented at the Colloquium Vervoersplanologisch Speurwerk, 26-27 november 1992, Rotterdam.
- Russo, G., Ommeren, J. van, & Rietveld, P. (2012). The university workers' willingness to pay for commuting. *Transportation*, 39(6), 1121–1132. doi:10.1007/s11116-012-9414-9
- Sandow, E. (2014). Til Work Do Us Part: The Social Fallacy of Long-distance Commuting. *Urban Studies*, 51(3), 526–543. doi:10.1177/0042098013498280
- Schwartz, B. (2004). *The paradox of choice : why more is less*. New York: Ecco.
- Segelhorst, E. W., & Kirkus, L. D. (1973). Parking Bias in Transit Choice. *Journal of Transport Economics and Policy*, 7(1), 58–70.
- Shaw, J., & Walton, W. (2001). Labour's new trunk-roads policy for England: an emerging pragmatic multimodalism? *Environment and Planning A*, 33(6), 1031–1056.
- Sherman, R. (1967). A private ownership bias in transit choice. *The American Economic Review*, 57(5), 1211–1217.
- Shiftan, Y., Albert, G., & Keinan, T. (2012). The impact of company-car taxation policy on travel behavior. *Transport Policy*, 19(1), 139–146. doi:10.1016/j.tranpol.2011.09.001
- Shoup, D. C. (2005). *The high cost of free parking*. Chicago: Planners Press, American Planning Association.
- Sjoers, F. (2008). *Het vernieuwen van het Zwolse cafetariamodel* (MSc-thesis). Enschede / Zwolle: Saxion Hogeschool / Gemeente Zwolle.
- Small, K. A., & Song, S. (1992). "Wasteful" Commuting: A Resolution. *University of California Transportation Center*. Retrieved from <https://escholarship.org/uc/item/5142n2ts>
- Stutzer, A., & Frey, B. S. (2008). Stress that Doesn't Pay: The Commuting Paradox*. *Scandinavian Journal of Economics*, 110(2), 339–366. doi:10.1111/j.1467-9442.2008.00542.x

- Ten Have, C., Oeij, P., & Kraan, K. (2007). *Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau, AVON Monitor 2007*. Den Haag: TNO / Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. (2008). *Nudge: improving decisions about health, wealth, and happiness*. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1991). Loss Aversion in Riskless Choice: A Reference-Dependent Model. *The Quarterly Journal of Economics*, 106(4), 1039–1061. doi:10.2307/2937956
- Ülkümen, G., Thomas, M., & Morwitz, V. G. (2008). Will I Spend More in 12 Months or a Year? The Effect of Ease of Estimation and Confidence on Budget Estimates. *Journal of Consumer Research*, 35(2), 245–256.
- Van den Bergh, J. (2013, November). Wetsvoorstel betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget en het bepalen van het sociaal en fiscaal statuut. Toelichting bij het wetsvoorstel. CD&V.
- Van Ommeren, J. N., & Gutiérrez-i-Puigarnau, E. (2011). Are workers with a long commute less productive? An empirical analysis of absenteeism. *Regional Science and Urban Economics*, 41(1), 1–8. doi:10.1016/j.regsciurbeco.2010.07.005
- Van Ommeren, J. N., van der Vlist, A., & Nijkamp, P. (2002). *Transport-related fringe benefits: implications for commuting and relocation*. Amsterdam: Vrije Universiteit / Tinbergen Institute.
- Van Ommeren, J., & Rietveld, P. (2002). *Why do firms reimburse job applicants' relocation costs?* (No. 02-065/3). Amsterdam: Tinbergen Institute.
- Van Ommeren, J., Van Der Vlist, A., & Nijkamp, P. (2006). Transport-Related Fringe Benefits: Implications for Moving and the Journey to Work. *Journal of Regional Science*, 46(3), 493–506. doi:10.1111/j.1467-9787.2006.00448.x

- Van Ommeren, J., & Wentink, D. (2012). The (hidden) Cost of Employer Parking Policies. *International Economic Review*, 53(3), 965–978. doi:10.1111/j.1468-2354.2012.00707.x
- Van Sloten, G., Nauta, A., & Oeij, P. (2005). *Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau, AVON Monitor 2004*. Den Haag: TNO / Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Vanoutrive, T. (2010). *From mobility management and multilevel modelling towards modelling mobility and multilevel management*. Antwerp University / Ghent University, Antwerp / Ghent.
- Verhetsel, A., Thomas, I., & Beelen, M. (2010). Commuting in Belgian metropolitan areas: The power of the Alonso-Muth model. *Journal of Transport and Land Use*, 2(3). doi:10.5198/jtlu.v2i3.19
- Verhetsel, A., Vanoutrive, T., & Zijlstra, T. (2014). *Het woon-werkverkeer in Vlaanderen. Een zoektocht naar indicatoren*. Antwerpen: Steunpunt Goederen en Personenvervoer.
- Wellemans, N. (2011). *Alternatieve verloning hoe het loon van uw werknemers optimaliseren?* Louvain-la-Neuve, Anthemis.
- Willson, R. W., & Shoup, D. C. (1990). Parking Subsidies and Travel Choices: Assessing the Evidence. *University of California Transportation Center*. Retrieved from <https://escholarship.org/uc/item/3256f490>
- Zijlstra, T., Vanoutrive, T., & Verhetsel, A. (2014). Pendelpijn. Presented at the Dag van de Sociologie, 28 mei 2014, Antwerpen.
- Zwerts, E., & Nuyts, E. (2004). *Onderzoek Verplaatsingsgedrag Vlaanderen 2*. Diepenbeek / Brussel: Provinciale hogeschool Limburg.

Steunpunt Goederen- en personenvervoer

Prinsstraat 13

B-2000 Antwerpen

Tel.: -32-3-265 41 50

Fax: -32-3-265 47 99

steunpunt.goederenstromen@uantwerpen.be

<http://www.steunpuntmobilo.be>