

EFFECTIVITEIT REISKOSTEN-
REGELING IN PRIMAIR ONDERWIJS,
VOORTGEZET ONDERWIJS EN
BVE-SECTOR

- eindrapport -

Drs. C.T.A. van Bergen
Dr. B. Dekker
Dr. S.W. van der Ploeg
Mr. G.A. Deuning

Amsterdam, april 2002
Regioplan Ref. nr. OA-274

Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt
Leidsegracht 105-a
1017 ND Amsterdam
Tel.: 020 - 6253377
Fax: 020 - 6236191

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Onderwijs en Arbeidsmarkt B.V. in opdracht
van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschappen.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting	I
1 Inleiding	1
1.1 Reiskostenvergoeding in het onderwijs	1
1.2 Onderzoeksvragen	5
1.3 Opzet van het onderzoek.....	5
1.4 Leeswijzer	7
2 Woon-werkverkeer in het onderwijs	9
2.1 Inleiding	9
2.2 Schriftelijke enquête	9
2.3 Woon-werksituatie.....	11
2.4 Reiskosten en reiskostenvergoeding	14
2.5 Mobiliteit	18
3 Bereikbaarheid per openbaar vervoer	25
3.1 Inleiding	25
3.2 Gebruikte gegevens.....	25
3.3 Resultaten	26
4 CAO-Vergelijking.....	31
4.1 Inleiding	31
4.2 Beschrijving CAO's.....	32
4.3 Voorbeeldberekeningen	43
5 Oplossingsrichtingen.....	45
5.1 Inleiding	45
5.2 Samenvatting van de belangrijkste bevindingen.....	46
5.3 Algemene keuzes	47
5.4 Verbetermogelijkheden.....	49
Literatuur	55

Bijlagen	57
Bijlage 1 Schriftelijke enquête	59
Bijlage 2 Criteria voor verhuisplicht	65
Bijlage 3 Schematische vergelijking CAO's	67
Bijlage 4 Tarieven NS en reiskostenvergoeding onderwijs	71
Bijlage 5 Voorbeeldberekeningen	73
Bijlage 6 Fiscale aspecten	79

VOORWOORD

Het onderwijs wordt de afgelopen jaren steeds sterker geconfronteerd met problemen op de arbeidsmarkt. Inmiddels is er een breed scala aan maatregelen voorgesteld om de dreigende tekorten aan personeel tegen te gaan en de arbeidsmarktpositie van de sector Onderwijs te versterken. In het licht van de arbeidsmarktproblematiek zijn de sociale partners in de zomer van 2001 overeengekomen om een studie te verrichten naar de effectiviteit van de reiskostenvergoeding in de sector.

Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt heeft in dit kader in opdracht van het Ministerie van OCenW in de eerste maanden van 2002 een onderzoek uitgevoerd naar de regeling voor de reiskostenvergoeding woon-werk in het primair en voortgezet onderwijs en in de BVE-sector. In dit rapport wordt verslag gedaan van de resultaten van de verschillende onderdelen van het onderzoek en worden oplossingsrichtingen aangegeven voor geconstateerde knelpunten.

Regioplan heeft zich bij het onderzoek laten ondersteunen door G.A. Deuning en H.J. Maas van Ernst & Young Human Resource Services BV. Zij hebben de reiskostenregeling in het onderwijs vergeleken met regelingen in andere sectoren en geadviseerd bij het opstellen van een advies over oplossingsrichtingen. We danken hen voor de wijze waarop zij hun deskundigheid hebben ingezet. Verder bedanken we de heer H. van Amsterdam van de Rijksplanningologische Dienst (RPD) voor het mogen gebruiken van een door de RPD geconstrueerd bestand met OV-haltes, ritfrequenties en postcodegebieden.

Daarnaast bedanken we mevrouw M. van Meijel en mevrouw H.J. Hulzebos van de directie AB van het Ministerie van OCenW voor de prettige samenwerking. De tripartiete begeleidingscommissie bestond buiten hen uit S. Heemskerk, Y. Jonker, M.A. Westhoff (OCenW), A. Rolvink (ACOP), P. Hassing (CCOOP), A. Mullink (CMHF), W. van Dalen (BVE-Raad) en R. van Ruijven (VBKO). We bedanken hen allen voor hun tussentijdse commentaar. Ten slotte willen we onze dank uitspreken aan alle respondenten voor hun deelname aan het onderzoek.

Kees van Bergen (projectleider)

SAMENVATTING

In september 2001 is een akkoord bereikt tussen werknemersorganisaties en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCenW) over een verlenging van de CAO sector onderwijs 2000-2002 en de uitwerking van de maatregelen naar aanleiding van het rapport van de werkgroep Van Rijn. In dat akkoord is onder andere overeengekomen om in het licht van de arbeidsmarktproblematiek van de sector Onderwijs een studie te verrichten naar de effectiviteit van de reiskostenvergoeding. Het achterliggende idee is dat het toekennen van premies, toelagen en goede voorzieningen voor onkostenvergoedingen een belangrijke rol kunnen spelen bij het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van onderwijsinstellingen. In dat kader is ook de regeling voor de vergoeding van reiskosten in verband met het woon-werkverkeer belangrijk.

Het doel van de studie is het inventariseren van mogelijke knelpunten van de reiskostenregeling in de sector Onderwijs. De conclusies uit de inventarisatie zouden gepaard moeten gaan met het doen van voorstellen voor oplossingen voor deze knelpunten. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCenW) heeft Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt opdracht gegeven deze studie uit te voeren.

Op basis van de onderzoeksaanvraag en de doelstelling van het onderzoek werden de volgende onderzoeksvragen opgesteld.

1. *Hoe is de huidige regeling voor reiskostenvergoeding in het onderwijs ingericht?*
2. *Hoe verhoudt de reiskostenregeling in het onderwijs zich tot regelingen in andere overheidssectoren, in de zorgsector en in de marktsector?*
3. *Hoe verhoudt de reiskostenvergoeding zich tot de werkelijke kosten van het reizen naar school per openbaar vervoer en per auto? Hoe verhouden de reiskosten zich, na aftrek van de reiskostenvergoeding, tot het salaris?*
4. *In hoeverre wordt er door scholen een aanvulling gegeven op de reiskostenvergoeding? Wat zegt dit over eventuele knelpunten in de huidige reiskostenvergoeding?*
5. *Welke concrete belemmeringen ondervinden werknemers in het onderwijs om dichterbij het werk te gaan wonen?*
6. *In hoeverre speelt een reiskostenvergoeding een rol bij de keuze voor een baan in het onderwijs? Wat voor rol spelen het hebben van een deeltijdbaai, het hebben van betrekkingen op meer dan één school of het werken op verschillende locaties hierbij?*
7. *Hoe is de bereikbaarheid van scholen per openbaar vervoer? Vormt de bereikbaarheid per openbaar vervoer een belemmering voor het aanvaarden van een baan in het onderwijs? Zijn daarbij verschillen naar regio te ontdekken?*
8. *Welke oplossingsrichtingen kunnen worden geformuleerd ten aanzien van de knelpunten in de reiskostenregeling?*

De reiskostenvergoeding in het onderwijs

De sector onderwijs kent een tegemoetkoming in de reiskosten voor personeel dat meer dan twee zones moet reizen tussen de woning en het gebouw of de gebouwen van de school. De tegemoetkoming wordt per betrekking en voor elk gebouw binnen de betrekking afzonderlijk vastgesteld, afhankelijk van de reisafstand en van het aantal dagen per week (met een maximum van vier dagen) dat er wordt gereisd.

De hoogte van het bedrag dat aan tegemoetkoming in de reiskosten wordt ontvangen, loopt in het eerste jaar van de aanstelling op met het aantal zones en met het aantal dagen per week dat er gereisd wordt van de woning naar het gebouw of de gebouwen van de school. Vanaf het tweede jaar van de aanstelling bedraagt het bedrag per betrekking maximaal de vergoeding voor een reisafstand van vijf zones en blijft de hoogte afhankelijk van het aantal dagen dat wordt gewerkt. Personeel dat verder dan vijf zones (ongeveer twintig kilometer¹) van het gebouw of de gebouwen van de school woont, krijgt dan één en hetzelfde bedrag uitgekeerd, ongeacht de vraag of en hoeveel men meer reist dan de genoemde afstand.

Schriftelijke enquête

Opzet

Er is een schriftelijke enquête onder personeelsleden gehouden om de onderzoeksvragen te beantwoorden met betrekking tot de rol die reisafstand en reiskostenvergoeding spelen bij de keuze van onderwijspersoneel voor een school, de verhouding tussen vergoeding en werkelijke reiskosten en tussen vergoeding en salaris en vragen over belemmeringen voor verhuizen.

In zowel het PO als het VO zijn 1300 personeelsleden benaderd voor deelname aan het onderzoek. Daarvan kregen er 1000 een vragenlijst op naam toegestuurd via de school waar ze werkzaam zijn. Aanvullend zijn per sector 300 vragenlijsten verspreid via directeuren of personeelsafdelingen van scholen. Voor de BVE-sector is gebruik gemaakt van een panel van ruim 300 personeelsleden, die hebben toegezegd met enige regelmaat aan onderzoeken te willen deelnemen. Daarnaast zijn ook in de BVE-sector 300 extra vragenlijsten via de instellingen verspreid onder personeelsleden.

De respons op het onderzoek lag op ongeveer 39 procent, maar was in de sector VO iets lager dan in de andere sectoren. In het PO en het VO was de respons naar geslacht, functie en aanstellingsomvang representatief voor de populatie. In het PO bleken de respondenten die op een school in het Westen werkten echter enigszins te zijn ondervertegenwoordigd terwijl dit in het VO gold voor degenen die in het Noorden werkten. In de BVE-sector hadden naar

1 Voor de omrekening van het aantal kilometers reisafstand naar het aantal zones wordt in de regeling gebruik gemaakt van een gemiddelde van 4 kilometer per zone.

verhouding meer personeelsleden met een voltijdsaanstelling gerespondeerd dan met een deeltijdsaanstelling. Bij de uitgevoerde analyses is daarom via weging van de gegevens een correctie toegepast voor de geconstateerde verschillen.

Resultaten

De gemiddelde reisafstand van de personeelsleden in het onderwijs (17,2 kilometer) is vergelijkbaar met de gemiddelde reisafstand van de Nederlandse bevolking (16,7 kilometer). De gemiddelde reisafstand voor alle onderwijssectoren bij elkaar is echter niet de meest informatieve maat omdat er grote verschillen bestaan tussen de verschillende onderwijssectoren. De gemiddelde reisafstand per sector lijkt sterk gerelateerd aan het aantal scholen in die sector en de verspreiding ervan. Zo is de gemiddelde reisafstand voor het PO het laagst (12,6 kilometer), voor VO ongeveer gemiddeld (18,5 kilometer) en voor de BVE-sector het hoogst (24,6 kilometer). Wanneer binnen het primair onderwijs gekeken wordt naar het onderscheid basis-onderwijs en het speciaal onderwijs² is de reisafstand respectievelijk 10,6 en 14,8 kilometer. Vrouwen reizen gemiddeld 4,6 kilometer minder dan mannen. Ook reizen respondenten die langer dan een jaar in dienst zijn gemiddeld 6 kilometer minder dan de respondenten die een jaar of korter in dienst zijn.

Er zijn ook verschillen naar mate van verstedelijking. Naar scholen in de zeer sterk stedelijke gebieden wordt langer gereisd dan naar scholen in de niet stedelijke gebieden (gemiddeld 7,7 kilometer meer). De gemiddelde reisafstand naar de vier grote steden is 21,7 kilometer.

Het merendeel van personeelsleden (42%) blijkt met de auto naar het werk te reizen. Een kleiner deel (21%) reist met de (brom)fiets. Het aantal respondenten dat gebruik maakt van het openbaar vervoer is opvallend klein (7%). De overige respondenten (30%) maken gebruik van andere soorten vervoer, wandelen naar het werk of maken gebruik van een combinatie van verschillende vervoermiddelen.

Van de respondenten ontvangt 52 procent een reiskostenvergoeding. Van degenen met een reiskostenvergoeding krijgt zes procent naast de reguliere vergoeding een extra vergoeding van de werkgever.

Met de verhoging van de decentrale budgetten per 1 augustus 2001 hebben scholen de mogelijkheid gekregen om extra vergoedingen voor reiskosten toe te kennen. Uit recent onderzoek naar de besteding van de decentrale budgetten is gebleken dat 13 procent van de PO-scholen, 23 procent van de VO-scholen en 19 procent van de instellingen in de BVE-sector het budget onder andere gebruikt om extra reiskostenvergoedingen toe te kennen. De scholen in de grote steden doen dit vaker dan scholen in andere steden of gemeenten. Door het verbeteren van

2 Speciaal onderwijs omvat hier ook het svo.

de secundaire arbeidsvoorwaarden hopen zij waarschijnlijk aantrekkelijker te worden en te blijven voor leerkrachten die verder weg wonen.

Wanneer naar het verschil tussen reiskosten en reiskostenvergoeding wordt gekeken is er slechts één conclusie mogelijk. De reiskostenvergoeding is niet kostendekkend en dat geldt voor alle vervoerscategorieën. Gemiddeld dekt de reiskostenvergoeding 34% van de gemaakte kosten. Voor degenen die met de auto of met het openbaar vervoer reizen is de eigen bijdrage aan de reiskosten gemiddeld respectievelijk € 50 en € 62 per maand. De analyse van de kosten en vergoedingen bevestigt de vele opmerkingen dat de reiskostenvergoeding ontoereikend is. De uitgaven aan reiskosten, na aftrek van de vergoeding, is voor onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel gemiddeld 1,7 procent van het brutoloon. Voor organisatie- en beheerspersoneel ligt het gemiddelde iets hoger.

Driekwart van de respondenten is in principe niet bereid te verhuizen voor het werk. 24 procent van de respondenten, veelal in de jongere leeftijdscategorieën, geeft aan hiertoe wel bereid te zijn. Wat betreft de reistijd blijkt ongeveer 70 procent bereid te zijn maximaal tussen de 30 en 45 minuten naar het werk te reizen. De maximale afstand die de respondenten willen afleggen varieert sterk. Een kwart van de respondenten is bereid meer dan 30 kilometer te reizen. Ruim een derde is bereid om tussen de 15 tot 30 kilometer te reizen. De rest wil hooguit tussen de 5 en 15 kilometer reizen. De maximale afstand en tijd varieert iets over de verschillende sectoren en hangt samen met de gemiddelde afstand die in de betreffende sector wordt gereisd. Dat wil zeggen dat maximale afstand en tijd die men bereid is te reizen het laagste ligt in het primair onderwijs en het hoogst in de BVE-sector.

Ongeveer 15 procent van de respondenten is of wil dichterbij het werk gaan wonen. Circa 10 procent is of wil juist verder weg van het werk gaan wonen. De rest (75%) is niet verhuisd en heeft daar ook geen plannen toe.

In de enquête is ook gevraagd naar de belangrijkste overwegingen die ten grondslag liggen aan de keuze om wel of niet te verhuizen. Belangrijke overwegingen om dichterbij het werk te gaan wonen zijn reistijd (66%) en in mindere mate de reiskosten. Voor de respondenten die niet verhuisd zijn en die dat ook niet willen, geldt veelal dat zij al dichtbij het werk wonen (56,3%) of dat zij vanwege het sociale netwerk, het werk van de partner of schoolgaande kinderen aan de huidige woonplaats gebonden zijn. Een belangrijke motivatie om te verhuizen naar een plek die verder van de school afligt is de aantrekkelijkheid van de nieuwe woonplaats (bijvoorbeeld mooie woonomgeving) en/of de onaantrekkelijkheid van de oude (bijvoorbeeld stadsdrukke). De verhuiskostenregeling wordt slechts zelden genoemd en speelt nauwelijks een rol bij de beslissing om dicht naar het werk te verhuizen.

Uit de opmerkingen die aan het einde van de vragenlijst zijn gemaakt blijkt dat er veel onvrede is met huidige reiskostenregeling. De reiskostenregeling wordt door veel respondenten beschreven in termen als “belachelijk laag” of “een fooi”.

Bereikbaarheid per openbaar vervoer

De huidige onkostenregeling voor woon-werkverkeer is gebaseerd op de kosten voor het openbaar vervoer. Deze normeringsgrondslag is gekozen tegen de achtergrond van het kabinetsbeleid dat gericht is op het terugdringen van mobiliteit per auto. Het is echter enerzijds de vraag of het een reëel uitgangspunt betreft wanneer de locaties van scholen in ogenschouw worden genomen en anderzijds of er regio's aanwijsbaar zijn waar de bereikbaarheid per openbaar vervoer een belemmering is voor het aanvaarden van een baan in het onderwijs. Om de vraag te kunnen beantwoorden hoe scholen bereikbaar zijn met het openbaar vervoer en wat de eventuele regionale verschillen daartussen zijn, zijn bestandsanalyses uitgevoerd. Hiervoor is gebruik gemaakt van gegevens over openbaar vervoer die afkomstig zijn van de Rijksplanologische Dienst (RPD). De bron van deze gegevens is OV-Reisinformatie. Met behulp van dat bestand kon voor alle postcodes (zes posities) bepaald worden in hoeverre deze met het openbaar vervoer bereikbaar zijn. Door het bestand te koppelen aan de vestigingspostcodes van scholen is een beeld ontstaan van de OV-bereikbaarheid van scholen. Daarvoor is het criterium gehanteerd dat bij de haltes in de buurt van school minimaal gemiddeld viermaal per uur een bus, tram en dergelijke zou moeten stoppen (of tweemaal per uur een trein). Onderwijsinstellingen zijn ten opzichte van andere OV-vormen over het geheel genomen het best met de bus bereikbaar (stad- én streekvervoer). Personeelsleden zijn voornamelijk op deze vorm van openbaar vervoer aangewezen wanneer ze van het openbaar vervoer gebruik zouden willen maken.

Kijken we naar de bereikbaarheid van scholen ongeacht de OV-vorm dan blijkt dat scholen voor basisonderwijs in de regio noord relatief het slechtst bereikbaar zijn met openbaar vervoer. In de regio west is de bereikbaarheid van scholen per openbaar vervoer het best. Scholen in zeer sterk verstedelijkte gemeenten zijn in de regel goed bereikbaar, maar met name basisscholen in plattelandsgemeenten zijn veelal slecht bereikbaar met openbaar vervoer. Dit laatste heeft uiteraard te maken met de zeer hoge verspreidingsgraad van scholen voor basisonderwijs.

Op scholen (in de grote steden en de regio West) waar in de regel de problemen in de vacaturevervulling het grootst zijn, is de bereikbaarheid per openbaar vervoer het best. Het is daarom ook twijfelachtig of een aanpassing in reiskostenvergoedingsregeling die wordt gebaseerd op automobilititeit erg effectief is als het gaat om tekorten in het onderwijs terug te dringen. Als er problemen te constateren vallen in de OV-bereikbaarheid van scholen dan moeten

die gezocht worden op plaatsen waar momenteel de tekorten aan leraren zich het minst sterk doen voelen.

CAO-vergelijking

In het onderzoek is ook een vergelijking gemaakt van de regeling voor de Onderwijssector met die in andere sectoren. Dit onderzoeksdeel is uitbesteed aan Ernst en Young Human Resources Services. Via het bestuderen van tien verschillende CAO's zijn andere mogelijkheden voor een regeling geïnventariseerd. Daarbij is zowel gekeken naar de arbeidsovereenkomsten die gelden voor een sector als naar regelingen die gelden voor specifieke ondernemingen. Gekozen is voor de volgende CAO's: Ziekenhuizen, Welzijn, Jeugdhulpverlening, Politie, HBO, Bankwezen, Metaal-elektro, Bouw, Rijksambtenaren en TNT Postgroep (TPG). De verschillende regelingen zijn vergeleken op de manier waarop ze zijn ingericht en op de voorwaarden die zijn geformuleerd voor toekenning van de tegemoetkoming. Daarnaast zijn ze vergeleken op de hoogte van de vergoeding, de duur van de toekenning en op eventuele combinaties met verhuisverplichtingen.

Eén van de CAO's die in de vergelijking is opgenomen (voor de metaal- en elektronische industrie) kent geen specifieke reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Werknemers in deze sector komen slechts voor vergoeding in aanmerking wanneer hun reiskosten boven de normale kosten (van vergelijkbare werknemers in de onderneming) uitkomen. De andere CAO's kennen wel specifieke regelingen.

Anders dan in het onderwijs wordt in de helft van de vergeleken regelingen onderscheid gemaakt tussen een vergoeding voor verhuisplichtige werknemers en voor niet-verhuisplichtige werknemers. Verhuisplichtige werknemers hebben in de betreffende regelingen veelal recht op een vergoeding als zij er, ondanks redelijke en aantoonbare pogingen, niet in slagen om passende woongelegenheid te vinden. Alleen de regeling voor rijksambtenaren stelt een grens van twee jaar voor de vergoeding aan verhuisplichtigen. De niet-verhuisplichtige werknemers hebben in de betreffende regelingen recht op een tegemoetkoming in de reiskosten, behalve in de sector Welzijn. In die laatste sector is een vergoeding afhankelijk van afspraken tussen de werkgever en de Ondernemingsraad, of van de vraag of er een veiligheidsrisico verbonden is aan het reizen tussen woning en werk.

De regeling voor het onderwijs kent een minimumafstand van twee zones (circa 8 kilometer) waarboven werknemers in aanmerking kunnen komen voor een reiskostenvergoeding. Er zijn twee andere regelingen die ook een minimumafstand kennen: de CAO Politie (10 kilometer) en de CAO Bouwbedrijf (15 kilometer). De andere regelingen kennen geen minimumafstand.

Bij de reiskostenvergoeding in het onderwijs is er een verschil tussen het toegekende bedrag in het eerste en in de daaropvolgende jaren. Vanaf het tweede jaar van de aanstelling bedraagt het bedrag maximaal de vergoeding voor een reisafstand van vijf zones (circa 20 kilometer). In geen van de onderzochte regelingen wordt een zelfde onderscheid tussen dienstjaren gemaakt.

Ook kent het onderwijs in verband met de onderwijsvakanties een beperking ten aanzien van het aantal maanden dat de vergoeding wordt toegekend (voor onderwijzend personeel tien maanden en voor onderwijsondersteunend personeel elf maanden). De andere regelingen kennen deze beperking niet.

De huidige onkostenregeling voor woon-werkverkeer in het onderwijs is gebaseerd op de kosten voor het openbaar vervoer. Er worden vaste bedragen toegekend op basis van het aantal zones dat gereisd moet worden. Ook de vergoedingen in de andere regelingen zijn gebaseerd op de tarieven van het openbaar vervoer. Daarbij wordt dan uitgegaan van het tarief voor de laagste klasse, met inachtneming van het aantal kilometers dat moet worden afgelegd. Vier regelingen (Welzijn, Algemene Bank, Bouwbedrijf, TPG) bieden de mogelijkheid om na overleg met de werkgever eventueel een kilometervergoeding voor autogebruik toe te kennen.

Zoals gezegd, bedraagt de vergoeding in het onderwijs vanaf het tweede jaar van de aanstelling de vergoeding voor een reisafstand van maximaal vijf zones (circa 20 kilometer). De meeste regelingen kennen eveneens een maximumvergoeding. Dat kan een vast bedrag zijn of een bedrag dat wordt gerelateerd aan een bepaald aantal kilometers. Dat aantal ligt in de verschillende regelingen vaak hoger dan in het onderwijs. In enkele regelingen wordt ook een eigen bijdrage van de betrokkene verwacht. Die eigen bijdrage ligt dan op ongeveer € 45.

Doorberekening van een aantal voorbeeldsituaties maakt duidelijk dat de reiskostenvergoeding in het onderwijs in het eerste jaar van de aanstelling relatief gunstig is ten opzichte van andere regelingen, mits er ver (meer dan circa 50 kilometer) wordt gereisd. Wordt er echter minder dan 25 kilometer gereisd, dan blijft de vergoeding achter bij die in de meeste andere regelingen. Alleen de vergoedingen in het HBO en die voor rijksambtenaren zijn dan ongeveer even hoog. De andere vergoedingen zijn hoger. Na het tweede jaar van de aanstelling blijft de vergoeding in alle gevallen achter bij die in de andere sectoren. Vooral als er over langere afstanden wordt gereisd, kunnen de verschillen groot zijn. Om tot een verbetering van de reiskostenregeling voor het woon-werkverkeer in het onderwijs te komen, zal vooral naar de hoogte van de vergoeding moeten worden gekeken.

Oplossingsrichtingen

Op basis van de knelpunten met de reiskostenvergoeding heeft Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt een aantal oplossingsrichtingen geformuleerd, die eventueel kunnen worden meegenomen bij verder overleg over een verbetering van de regeling. Daarbij moet het voorbehoud gemaakt worden, dat het relatieve gewicht van de reiskostenvergoeding bij de keuze voor een baan in het onderwijs niet is onderzocht in relatie met de overige arbeidsvoorwaarden of met de arbeidsomstandigheden. Over effecten van veranderingen van de reiskostenregeling op de positie van het onderwijs op de arbeidsmarkt en op de oplossing van arbeidsmarktknelpunten kunnen dan ook geen conclusies worden getrokken.

Algemene keuze

Aan een verandering van de reiskostenvergoeding in de sector onderwijs gaat een algemene keuze vooraf. Die algemene keuze is ook afhankelijk van het doel dat wordt nagestreefd. De reiskostenregeling kan namelijk worden ‘gerepareerd’ om de ontevredenheid erover te verminderen en te voorkomen dat een lange reisafstand een belemmering wordt bij de keuze voor een aanstelling. Er kan echter ook een regeling worden gemaakt die een factor kan zijn bij het oplossen van arbeidsmarktknelpunten en bij het aantrekken van nieuw personeel. Dat vraagt verdergaande aanpassingen dan een reparatie alleen.

Gezien de algemene ontevredenheid met de huidige reiskostenvergoeding van de personeelsleden die binnen de regeling vallen, kan het in de eerste plaats een oplossing zijn om de regeling via één uniforme maatregel per sector (PO, VO en BVE) te repareren en op punten te verbeteren. Daarbij kunnen net als tot januari 2002 het geval was gelijke regelingen worden geformuleerd, maar er kan, gezien de verschillen in reisgedrag, ook per sector worden gedifferentieerd.

Het in de tweede plaats mogelijk om niet voor een uniforme regeling per sector te kiezen, maar voor een regeling die rekening houdt met de specifieke situatie van onderwijsinstellingen en het reisgedrag van personeel in gebieden met veel of met weinig arbeidsmarktknelpunten. Gezien de verschillen in aanstellingsomvang die zich in het onderwijs voordoen, verdient het sterke aanbeveling om bij de aanpassing van de regeling ook rekening te houden met de effecten voor specifieke groepen personeelsleden (voltijders, deeltijders, personeelsleden met meer werkgevers).

Aangezien de manier waarop onderwijsinstellingen met arbeidsmarktknelpunten geconfronteerd worden verschilt, is er op de derde plaats ook een keuze mogelijk voor decentrale regelingen van de reiskostenvergoeding, waarbij de verantwoordelijkheid voor de vergoeding bij de besturen van de scholen en instellingen komt. Via de toekenning van decentrale budgetten wordt daar nu al een mogelijkheid voor gegeven. Een verdergaande decentralisatie van de reiskostenvergoeding vereist evenwel dat er voldoende budget voor de onderwijsinstellingen beschikbaar is om eigen aanpassingen door te voeren. Een probleem van een decentrale

aanpak is echter dat arbeidsvoorwaarden tot onderhandelingsonderwerp tussen individuele werknemers en de werkgever gemaakt worden.

Op de vierde plaats bestaat er ook de mogelijkheid van een centrale regeling per subsector die rekening houdt met de individuele situatie van personeelsleden (woonvoorkeuren, acceptabele reisafstand, reisgedrag, vervoerswijzen). Een dergelijke regeling zou maatwerk mogelijk kunnen maken door personeelsleden keuzemogelijkheden te bieden (binnen de reiskostenregeling of binnen het totale pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden) voor tegemoetkomingen die het beste bij hun eigen situatie passen. Een aanpassing van het systeem naar een dergelijk model van individueel maatwerk sluit waarschijnlijk beter aan bij de doelstelling om de arbeidsmarktpositie van de sector te versterken dan een algemene reparatie van de regeling alleen.

Verbetermogelijkheden

Ongeacht de vraag of er een verschil gemaakt zou moeten worden naar de duur van de aanstelling is het een verbetering als de vergoeding wordt verhoogd. Zeker voor personeelsleden die langer dan een jaar in dienst zijn is het verschil tussen kosten en vergoeding nu groot en is het weinig aantrekkelijk om voor langere tijd een baan te aanvaarden die ver van de woonplaats ligt.

De huidige reiskostenregeling gaat uit van de kosten van het openbaar vervoer. Vanuit het oogpunt van arbeidsmarkttekorten en openbaar vervoerbereikbaarheid lijkt er geen dringende reden te zijn de vergoedingsgrondslag anders vast te stellen. Met een vergoeding gebaseerd op kosten van openbaar vervoer wijkt het onderwijs ook niet af van regelingen in andere sectoren. De afwijking zit hem vooral in de hoogte van de vastgestelde standaardbedragen per zone. Die zijn relatief laag. Voor een nieuwe regeling kan gedacht worden aan een vergoeding die sterker gerelateerd is aan de werkelijke kosten van het reizen van woning naar werk met openbaar vervoer.

De hoogte van het bedrag dat aan reiskostenvergoeding wordt ontvangen, loopt in het huidige systeem in het eerste jaar van de aanstelling op met het aantal zones dat er gereisd wordt. Vanaf het tweede jaar van de aanstelling wordt maximaal een reisafstand van vijf zones vergoed. Gezien de bevindingen uit het onderzoek kunnen er twijfels geplaatst worden bij deze in de regeling ingebouwde impuls tot verhuizen. Ook vanuit het oogpunt van arbeidsmarkttekorten is het twijfelachtig om te veronderstellen dat de verlaging na het eerste jaar er toe leidt dat personeel dichterbij het werk komt wonen. Het is dan ook aan te bevelen bij de inrichting van een nieuwe regeling het verschil in de vergoeding tussen het eerste jaar van de aanstelling en de daaropvolgende jaren los te laten.

In principe is een kostendekkende vergoeding mogelijk, alhoewel met een overgang naar een geheel kostendekkende vergoeding een groot extra budget gemoeid is. Over de vraag welk budget er voor aanpassing van de regeling beschikbaar is op het moment dat deze rapportage geschreven wordt nog niets bekend. Een geheel kostendekkende vergoeding lijkt echter niet als uitgangspunt genomen te worden. Er zijn verschillende mogelijkheden om de reiskostenvergoeding te verhogen en toch beperkingen in de hoogte aan te brengen.

Het is dan in de eerste plaats mogelijk om het huidige systeem te handhaven, maar de verlaging na het eerste jaar van aanstelling teniet te doen en de standaardbedragen per zone aan te passen. Aangezien de gemiddelde reisafstanden in het onderwijs niet hoog zijn is het raadzaam om de bedragen voor de kortere afstanden op te hogen en die voor de langere afstanden aan een maximum te verbinden, zodat de vergoedingen over het algemeen hoger worden en meer in overeenstemming met bedragen die in andere sectoren worden toegekend. Het is echter ook mogelijk om een systeem te hanteren dat is gebaseerd op de werkelijke kosten op basis van het reizen per openbaar vervoer. Daarbij kan net als in het huidige systeem een minimumafstand worden gehanteerd of er kan gekozen worden voor een eigen bijdrage. Daarnaast is het een mogelijkheid om de vergoeding aan een maximum te binden. Of er nu voor een minimumafstand, een eigen bijdrage of een maximum wordt gekozen, in alle gevallen zullen de bedragen moeten worden gerelateerd aan het aantal dagen per week dat er gewerkt wordt, om de grote groep personeelsleden die parttime werkt of op meerdere instellingen is aangesteld niet te duperen.

De genoemde verbeteringen kunnen de onvrede over de regeling voor een deel wegnemen, omdat degenen die reiskosten maken een hogere vergoeding krijgen dan voorheen. Voor een reparatie van het huidige systeem kan dat voldoende zijn. Een verbeterd, maar niet volledig kostendekkend systeem met standaardbedragen, een minimumafstand, een eigen bijdrage of een maximumvergoeding zal echter altijd een bepaalde mate van ontevredenheid op blijven leveren voor bepaalde groepen personeelsleden. Er zullen altijd personeelsleden buiten de regeling vallen of de regeling zal voor sommigen beter uitpakken dan voor anderen.

Om dat te voorkomen is meer nodig dan een verbetering op aspecten van de regeling. Daarvoor is een flexibeler systeem met keuzemogelijkheden nodig, dat beter aansluit bij de individuele situatie en wensen van personeelsleden. Een dergelijk systeem voor de reiskostenregeling is echter afhankelijk van het beschikbare budget. De vragen over een maximumvergoeding en over een eigen bijdrage zullen bij een beperkt budget opnieuw voor de verschillende situaties beantwoord moeten worden. De budgettaire beperkingen kunnen wellicht beter worden opgevangen bij een model waarin de reiskostenvergoeding wordt opgenomen binnen een keuzesysteem voor het totale pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden.

1 INLEIDING

In 2001 is een akkoord bereikt tussen werkgevers- en werknemersorganisaties en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCenW) over een verlenging van de CAO sector onderwijs 2000-2002 en over de uitwerking van de maatregelen naar aanleiding van het rapport van de werkgroep Van Rijn¹. In dat akkoord is onder andere overeengekomen om in het licht van de arbeidsmarktproblematiek van de sector Onderwijs een studie te verrichten naar de effectiviteit van de reiskostenvergoeding. Het doel van de studie is in de eerste plaats het inventariseren van mogelijke knelpunten in de reiskostenregeling in de sector Onderwijs (PO, VO en BVE). In de tweede plaats zouden de conclusies uit deze inventarisatie gepaard moeten gaan met voorstellen voor oplossingen voor die knelpunten die bijdragen aan de versterking van de arbeidsmarktpositie van de sector Onderwijs. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCenW) heeft Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt opdracht gegeven deze studie uit te voeren.

1.1 Reiskostenvergoeding in het onderwijs

Het onderwijs wordt de afgelopen jaren steeds sterker geconfronteerd met problemen op de arbeidsmarkt. Er is inmiddels een breed scala aan maatregelen voorgesteld om de dreigende tekorten aan personeel tegen te gaan². Daarnaast wordt er getracht om het werken in het onderwijs aantrekkelijk te maken en de arbeidsmarktpositie van het onderwijs te versterken. Via de decentrale budgetten die zijn toegekend, hebben de scholen en instellingen meer mogelijkheden gekregen om gewenste maatregelen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid door te voeren. Het toekennen van premies en toelagen en goede voorzieningen voor onkostenvergoedingen kunnen een belangrijke rol spelen bij het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van onderwijsinstellingen. In dat kader is ook de regeling voor de vergoeding van reiskosten in verband met het woon-werkverkeer belangrijk.

Het onderwijs kent een tegemoetkoming in de reiskosten voor personeel dat verder dan twee zones moet reizen tussen de woning en het gebouw of de gebouwen van de school. De tegemoetkoming wordt per betrekking en voor elk gebouw binnen de betrekking afzonderlijk

1 De interdepartementale werkgroep Arbeidsmarktknelpunten in de Collectieve Sector heeft in februari 2001 het rapport “*De arbeidsmarkt in de collectieve sector – Investeren in mensen en kwaliteit*” uitgebracht.

2 Maatwerk 3.

vastgesteld, afhankelijk van de reisafstand en van het aantal dagen per week (met een maximum van vier dagen) dat er wordt gereisd³.

De hoogte van het bedrag dat aan tegemoetkoming in de reiskosten wordt ontvangen, is in het eerste jaar van de aanstelling afhankelijk van het aantal zones en van het aantal dagen per week dat er gereisd wordt van de woning naar het gebouw of de gebouwen van de school. Vanaf het tweede jaar van de aanstelling bedraagt het bedrag per betrekking maximaal de vergoeding voor een reisafstand van vijf zones en blijft de hoogte afhankelijk van het aantal dagen dat wordt gewerkt⁴. Personeel dat verder dan vijf zones (ongeveer twintig kilometer⁵) van het gebouw of de gebouwen van de school woont, krijgt dan één en hetzelfde bedrag uitgekeerd, ongeacht de vraag of en hoeveel men meer reist dan de genoemde afstand.

Deze maximering van het bedrag lijkt erop gericht om degenen die verder dan twintig kilometer van het gebouw of de gebouwen van de school wonen te stimuleren om de reisafstand te bekorten door dichterbij de school te gaan wonen. In de regeling is dan ook voorzien in een tegemoetkoming in de verhuiskosten voor degenen die een woning hebben betrokken binnen een afstand van vijf zones van de plaats van tewerkstelling. Personeel dat tenminste voor één jaar benoemd is in een standplaatsbetrekking, op zes zones of meer van de plaats van tewerkstelling woonde en de reisafstand door de verhuizing met tenminste vijf zones bekort, kan een beroep doen op deze regeling.

De vraag is nu of de huidige regeling met betrekking tot de reiskosten in het onderwijs een effectief middel is voor scholen om door hen gewenst personeel aan te trekken of vast te houden, of dat een verandering van de regeling hen daar beter toe in staat stelt. Na overleg tussen het Ministerie van OCenW en werkgevers- en werknemersorganisaties zijn er drie aandachtspunten aangegeven die van belang zijn bij de beantwoording van de vraag:

- de relatie van de regeling in het onderwijs tot regelingen in andere sectoren
- de rol van de reiskostenvergoeding bij de keuze voor een baan in het onderwijs
- de normering van de reiskostenvergoeding op openbaar vervoer

Die aandachtspunten zijn hierna verder uitgewerkt.

3 De precieze regeling is vastgelegd in de artikelen I-J9 tot en met I-J12 uit het RPBO. De CAO-VO en de CAO-BVE kennen overeenkomstige artikelen.

4 De hoogte van de reiskostenvergoeding is opgenomen in een bijlage van het RPBO en van de CAO's en wordt gepubliceerd in Uitleg/Gele katern. De bedragen die golden per 1-3-2001 en per 1-8-2001 zijn bekendgemaakt in Uitleg/Gele Katern nr. 29 van 2000.

5 Voor de omrekening van het aantal kilometers reisafstand naar het aantal zones wordt in de regeling gebruik gemaakt van een gemiddelde van vier kilometer per zone.

De relatie van de regeling in het onderwijs tot regelingen in andere sectoren

Het onderzoek zou een antwoord moeten geven op de vraag of de vergoedingsregeling voor reiskosten die in het onderwijs gehanteerd wordt de meest gewenste is. Het is namelijk mogelijk dat de verlaging van de reiskostenvergoeding vanaf het tweede jaar het de scholen moeilijk maakt om personeelsleden van buiten een straal van 20 kilometer van de school aan te trekken of vast te houden. Dit kan vooral een probleem zijn in de grote steden. Scholen hebben daar meer problemen om het door hen gewenste personeel te vinden, zo blijkt uit de arbeidsmarktonderzoeken die Regioplan jaarlijks in opdracht van het Ministerie van OCenW uitvoert. Nieuw aangestelde personeelsleden hebben in de grote steden ook slechtere vooruitzichten om op korte termijn een woning te vinden en naar de omgeving van hun werk te verhuizen. Het is dus de vraag of de huidige regeling voldoet en wat de alternatieven zijn. Die alternatieven kunnen gezocht worden in de vergelijking van de regeling voor de onderwijssector met die in andere overheidssectoren en niet-overheidssectoren. Daarbij kan de positie van de regeling in het onderwijs ten opzichte van op de arbeidsmarkt concurrerende sectoren worden vastgesteld.

De rol van de reiskostenvergoeding bij de keuze voor een baan in het onderwijs

In de onderzoeksaanvraag werd gesignaleerd dat aard en omvang van de aanstelling, het hebben van aanstellingen op meer dan één school of het werken op diverse locaties van invloed kunnen zijn op de reiskostenvergoeding en het salaris en daarmee op de arbeidsmarktpositie van het onderwijs. Door de specifieke situatie in het onderwijs zou de reiskostenvergoeding een rol kunnen spelen bij de keuze voor een baan in het onderwijs.

De rol die de reiskostenvergoeding speelt bij de keuze voor baan in de sector onderwijs of elders, moet echter niet overschat worden⁶. De keuze voor een baan in of buiten de sector onderwijs lijkt sterker door andere overwegingen en andere voorwaarden (klassengrootte, werkdruk, salaris) beïnvloed te worden dan door de reiskostenvergoeding.

Voor degenen die kiezen voor een baan in het onderwijs kunnen reisafstand en reiskostenvergoeding echter wel van invloed zijn op de keuze voor een aanstelling aan een specifieke school in een bepaalde stad of regio. In hoeverre zijn personeelsleden bereid om heen en weer te reizen tussen hun woning en de school van hun keuze? Welke reisafstand en reistijd worden daarbij acceptabel gevonden? Welke vergoeding verwachten de personeelsleden voor hun bereidheid tot reizen voor een baan aan een specifieke school? De beantwoording van

6 De Onderwijsmonitor laat de voorwaarden zien waaronder afgestudeerden in de sector onderwijs zouden willen (blijven) werken. Tussen de ongeveer 60 en 40 procent (afhankelijk van de vooropleiding) zegt daarbij geen eisen te stellen. Voor hen is de vergoeding voor reiskosten dus geen punt van overweging. Tussen de ongeveer 10 en 20 procent wil helemaal niet in de sector onderwijs (blijven) werken. Ook daar is de reiskostenregeling niet van invloed. Tussen de ongeveer 30 en 40 procent stelt wel voorwaarden aan het (blijven) werken in de sector. Van deze 30 à 40 procent van het totaal noemt een kleine 20 procent betere 'overige arbeidsvoorwaarden' (naast salaris) als voorwaarde. In totaal gaat het dus om ongeveer 7 procent ($35\% * 0,2$) van de (potentiële) leraren die betere secundaire arbeidsvoorwaarden als voorwaarde hanteert. De reiskostenvergoeding is slechts een onderdeel van het totale mogelijke pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden. Faraq, S. en H.F. Vaatstra. *Na(ar) de Lerarenopleiding. Onderwijsmonitor 2000*. Den Haag: SDU. (p. 25-27).

deze vragen is van belang om te bepalen in hoeverre scholen in regio's of gemeenten waar zich sterke arbeidsmarktknelpunten voordoen, kunnen putten uit het in de regel grotere aanbod van onderwijspersoneel in regio's of gemeenten waar die arbeidsmarktknelpunten zich minder sterk voordoen. Door eventueel de reiskostenvergoeding op dergelijke punten aan te passen kan het beschikbare potentieel wellicht efficiënter worden aangewend.

Het onderzoek naar de huidige reiskostenvergoeding zou dan ook gericht moeten zijn op de vraag in hoeverre personeelsleden bereid zijn of de mogelijkheid hebben om te verhuizen naar de omgeving van de school waarop ze een aanstelling hebben of willen hebben. Privé-omstandigheden als de gezinssituatie kunnen daarbij van invloed zijn (een partner al dan niet werkend, kinderen al dan niet op school, zorgtaken) evenals de subjectieve waardering van de huidige of toekomstige woonomgeving. Daarnaast kunnen externe factoren een rol spelen (de beschikbaarheid van woningen in de omgeving van het werk, de bereikbaarheid van het werk met openbaar of eigen vervoer). De verhuismogelijkheden van onderwijspersoneel en hun waardering van reisinspanningen zijn ook van deze factoren afhankelijk.

De normering van de reiskostenvergoeding op openbaar vervoer

De huidige reiskostenregeling gaat uit van de kosten van het openbaar vervoer: de vergoeding wordt per zone vastgesteld. De achtergrond daarbij vormt het kabinetsbeleid dat gericht is op het terugdringen van de automobilititeit. In het kader van het onderzoek diende te worden nagegaan in hoeverre dit een reëel uitgangspunt is. Zijn scholen bereikbaar per openbaar vervoer en zijn er regio's waar die bereikbaarheid belemmeringen oplevert voor het aanvaarden van een baan?

De bereikbaarheid van scholen per openbaar vervoer is sterk afhankelijk van de infrastructuur in de omgeving. Een goede indicator voor die bereikbaarheid is een combinatie van de afstand tot het dichtstbijzijnde NS-station en de frequentie van het treinverkeer tijdens en buiten de spits en het aantal haltes voor andere vormen van openbaar vervoer in de buurt van de school en de frequentie daarvan. Een analyse van vestigingsadressen van alle scholen op deze indicatoren, geeft inzicht in de bereikbaarheid met het openbaar vervoer. Op deze manier zouden ook de knelpuntregio's moeten kunnen worden getraceerd.

Om een volledig beeld te krijgen, zouden de betreffende gegevens verder moeten worden aangevuld met gegevens over de wijze waarop onderwijspersoneel zich verplaatst. In het onderzoek zou moeten worden nagegaan in hoeverre personeelsleden gebruik maken van het openbaar vervoer om de afstand tussen hun woning en de school, scholen of locaties waarop ze zijn aangesteld te overbruggen.

1.2 Onderzoeksvragen

Op basis van de onderzoeksaanvraag, de doelstelling van het onderzoek en de bovenstaande overwegingen zijn de onderstaande onderzoeksvragen opgesteld.

1. *Hoe is de huidige regeling voor reiskostenvergoeding in het onderwijs ingericht?*
2. *Hoe verhoudt de reiskostenregeling in het onderwijs zich tot regelingen in andere overheidssectoren, in de zorgsector en in de marktsector?*
3. *Hoe verhoudt de reiskostenvergoeding zich tot de werkelijke kosten van het reizen naar school per openbaar vervoer en per auto? Hoe verhouden de reiskosten zich, na aftrek van de reiskostenvergoeding, tot het salaris?*
4. *In hoeverre wordt er door scholen een aanvulling gegeven op de reiskostenvergoeding? Wat zegt dit over eventuele knelpunten in de huidige reiskostenvergoeding?*
5. *Welke concrete belemmeringen ondervinden werknemers in het onderwijs om dichterbij het werk te gaan wonen?*
6. *In hoeverre speelt een reiskostenvergoeding een rol bij de keuze voor een baan in het onderwijs? Wat voor rol spelen het hebben van een deeltijdbaan, het hebben van betrekkingen op meer dan één school of het werken op verschillende locaties hierbij?*
7. *Hoe is de bereikbaarheid van scholen per openbaar vervoer? Vormt de bereikbaarheid per openbaar vervoer een belemmering voor het aanvaarden van een baan in het onderwijs? Zijn daarbij verschillen naar regio te ontdekken?*
8. *Welke oplossingsrichtingen kunnen worden geformuleerd ten aanzien van de knelpunten in de reiskostenregeling?*

1.3 Opzet van het onderzoek

Om een antwoord te geven op de hiervoor genoemde onderzoeksvragen is een onderzoeksopzet gehanteerd die uit verschillende onderdelen bestaat. De onderzoeksvragen met betrekking tot de vergelijking van de reiskostenvergoeding in het onderwijs met die in andere sectoren (1 en 2) zijn beantwoord via een deskresearch. Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen over de rol die reisafstand en reiskostenvergoeding spelen bij een keuze voor

een bepaalde school, over de verhouding tussen de vergoeding en de werkelijke kosten en tussen de vergoeding en het salaris, en over de concrete belemmeringen om te verhuizen (3, 5, 6) is een schriftelijke enquête gehouden onder personeelsleden van scholen. De onderzoeksvraag over de bereikbaarheid van scholen met het openbaar vervoer (7) is beantwoord door een analyse van de adresgegevens van scholen gekoppeld aan een extern gegevensbestand over de ontsluiting van regio's en gemeenten voor openbaar vervoer. Het advies met betrekking tot de oplossingsrichtingen (vraag 8) is geformuleerd na vaststelling van de belangrijkste knelpunten in de huidige regeling. Hieronder worden deze verschillende kanten van de onderzoeksopzet nader toegelicht.

Vooraf merken we echter nog op, dat de beantwoording van onderzoeksvraag 4, die betrekking heeft op de aanvulling die vanuit de decentrale budgetten op de reiskosten gegeven is, heeft plaatsgevonden aan de hand van de resultaten uit het onderzoek dat door Regioplan in het voorjaar van 2002 is uitgevoerd naar de inzet van de decentrale budgetten.

Deskresearch

De onderzoeksvragen die betrekking hebben op de vergelijking van de huidige reiskostenregeling in het onderwijs en de regelingen die van kracht zijn in andere sectoren zijn via een deskresearch beantwoord. Daarvoor is contact gezocht met Ernst & Young Human Resources Services (EY HRS). Zij adviseren op het gebied van arbeidsvoorwaardenbeleid alsmede van instroom-, doorstroom- en uitstroombeleid van organisaties. Daarbij wordt intensief samengewerkt met de fiscalisten, juristen en actuarissen van Ernst & Young. Dit onderzoeksdeel is uitbesteed aan EY HRS.

Via het bestuderen van verschillende CAO's zijn andere mogelijkheden voor een regeling geïnterpreteerd. Daarbij is zowel gekeken naar de arbeidsovereenkomsten die gelden voor een sector als naar regelingen die gelden voor specifieke ondernemingen. In overleg met de opdrachtgever is een keuze gemaakt uit regelingen die op de arbeidsmarkt concurreren met het onderwijs. De verschillende regelingen zijn vergeleken op de manier waarop ze zijn ingericht en op de voorwaarden die zijn geformuleerd voor toekenning van de tegemoetkoming. Daarnaast zijn ze vergeleken op de hoogte van de vergoeding en de duur van de toekenning. Tevens is aandacht geschonken aan de vraag of en hoe reiskostenregelingen in de diverse regelingen gecombineerd worden met verhuisverplichtingen.

Schriftelijke enquête

Om de vragen te beantwoorden met betrekking tot de rol die reisafstand en reiskostenvergoeding spelen bij de keuze van onderwijspersoneel voor de school waar men een aanstelling heeft, de verhouding tussen vergoeding en werkelijke reiskosten en tussen vergoeding en salaris en vragen over belemmeringen voor verhuizen, is een schriftelijke enquête onder personeelsleden gehouden. Er is gekozen voor een schriftelijke enquête, omdat dat in dit geval de eenvoudigste weg was om de gewenste gegevens te verzamelen. Een telefonische enquête

bleek moeilijk te realiseren, omdat we slechts in zeer beperkte mate beschikten over telefoonnummers van onderwijspersoneel. Om de respons te maximaliseren is een, naar omvang, beperkte vragenlijst gehanteerd. Op de inhoud van de vragenlijst, de opzet van de dataverzameling, de gebruikte steekproef en de respons wordt in het desbetreffende hoofdstuk verder ingegaan.

Analyse bereikbaarheid van scholen met behulp van externe gegevensbestand

De onderzoeksvragen van het ministerie over de bereikbaarheid van scholen met behulp van het openbaar vervoer en eventuele regionale knelpunten die zich daarbij voordoen, zijn beantwoord door adresgegevens van scholen te koppelen aan gegevens over de infrastructuur van het openbaar vervoer in Nederland. De nabijheid van NS-stations en van haltes van andere vormen van openbaar vervoer vormen, aangevuld met de ritfrequenties van de diverse vervoersvormen, goede indicatoren voor de bereikbaarheid. De Rijksplanologische Dienst (RPD) beschikt via de WoonMilieuDatabase over een bestand waarin per postcodegebied de dichtstbijzijnde NS-stations en de bushaltes en busfrequenties zijn opgenomen. Regioplan heeft de beschikking over een bestand met daarin de vestigingpostcodes van (nagenoeg) alle scholen in Nederland. Koppeling van beide bestanden heeft inzicht gegeven in de bereikbaarheid van scholen per openbaar vervoer en maakte het mogelijk om specifieke knelpuntregio's te traceren. Zo is nagegaan welk deel van de scholen in Nederland moeilijk per openbaar vervoer bereikt kan worden en waarbij andere vormen van vervoer verondersteld worden.

Advies

Om het onderzoek te kunnen afronden met een advies, is er na de afronding van de analyses van de hiervoor genoemde onderzoeksonderdelen een eerste conceptrapport opgeleverd. Met opdrachtgever en begeleidingscommissie is overleg gevoerd over de in het conceptrapport geconstateerde knelpunten en over het adviesonderdeel dat nog moest volgen. Op basis van de vastgestelde knelpunten is er een advies over oplossingsrichtingen geformuleerd. Bij de formulering van de oplossingsrichtingen heeft Regioplan zich laten adviseren door Ernst & Young Human Resources Services.

1.4 Leeswijzer

In deze eindrapportage worden zowel de onderzoeksonderdelen als het advies over de oplossingsrichtingen gepresenteerd. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de schriftelijke enquête over reiskosten en reiskostenvergoeding, die onder personeelsleden in het primair en voortgezet onderwijs en in de BVE-sector is gehouden. Omdat de huidige onkostenregeling voor woon-werkverkeer is gebaseerd op de kosten voor het openbaar vervoer, gaat in hoofdstuk 3 de aandacht uit naar de bereikbaarheid van scholen en onderwijsinstellingen met het

openbaar vervoer. In hoofdstuk 4 wordt een vergelijking gemaakt van de vergoedingsregelingen van woon-werkverkeer binnen tien CAO's die voor de onderwijssector als relevant vergelijkingsmateriaal kunnen dienen. Ter afsluiting worden in hoofdstuk 5 de oplossingsrichtingen gepresenteerd.

2 WOON-WERKVERKEER IN HET ONDERWIJS

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de schriftelijke enquête over reiskosten en reiskostenvergoeding die onder personeelsleden in het primair en voortgezet onderwijs en in de BVE-sector is gehouden. Via de vragenlijst moest inzicht worden gekregen in het woon-werkverkeer in de verschillende onderwijssectoren, de daaraan verbonden kosten en vergoedingen en de overwegingen die een rol spelen om op een bepaalde afstand van het werk te wonen. We gaan hieronder eerst in op de onderzoeksopzet en de respons op de vragenlijst. In de daaropvolgende paragrafen wordt een antwoord gezocht op de onderstaande vragen.

- Welke afstanden worden er gereisd en met welk vervoermiddel? Zijn er verschillen tussen de verschillende sectoren? (paragraaf 2)
- Hoe verhoudt de reiskostenvergoeding zich tot de werkelijk gemaakte reiskosten? Hoe verhouden de reiskosten zich, na aftrek van de reiskostenvergoeding, tot het salaris? (paragraaf 3)
- Wat is de houding van onderwijspersoneel ten opzichte van het reizen? Hoe ver en hoelang zijn zij bereid te reizen? Zijn ze bereid te verhuizen voor het werk? En wat zijn de belangrijkste overwegingen om dat wel of niet te doen? (paragraaf 4)

2.2 Schriftelijke enquête

Opzet

Om de vragen te beantwoorden met betrekking tot de rol die reisafstand en reiskostenvergoeding spelen bij de keuze van onderwijspersoneel voor de school waar men een aanstelling heeft, de verhouding tussen vergoeding en werkelijke reiskosten en tussen vergoeding en salaris en vragen over belemmeringen voor verhuizen, is er een schriftelijke enquête onder personeelsleden gehouden. In die enquête werd een aantal achtergrondgegevens van de respondenten geïnventariseerd, zoals functie, aard en omvang van de aanstelling, geslacht en samenlevingsvorm. Daarnaast zijn er vragen gesteld over de reisafstand tussen de woning en het gebouw of de gebouwen waar men een aanstelling heeft, de vervoerswijzen waarvan gebruikt wordt gemaakt om die reisafstand te overbruggen en de frequentie waarmee gereisd wordt tussen de woning en de school, scholen of locaties waarop men werkt. Aan degenen die in aanmerking komen voor een reiskostenvergoeding is gevraagd naar de hoogte van die vergoeding en naar een vergelijking van die vergoeding met de werkelijke reiskosten en met het salaris. Aan alle respondenten is gevraagd wat de overwegingen en belemmeringen zijn die een rol spelen bij de keuze voor een onderwijsbaan in de omgeving van de eigen woning,

bij een keuze voor een woning in de omgeving van de onderwijsbaan of bij een keuze voor het (blijven) reizen tussen woning en onderwijsbaan.

Respons

Voor de steekproef in het PO en het VO is gebruik gemaakt van gegevens die zijn verzameld in het kader van het voormalige Scholenpanel (peildatum 1 oktober 2000). Dit panel bestond uit een selectie van scholen die representatief waren voor de gehele populatie scholen. In de bestanden zijn de namen en achtergrondgegevens (zoals functie, leeftijd, geslacht en betrekkingsomvang) van ruim 16000 personeelsleden uit het PO en ruim 27000 personeelsleden uit het VO opgenomen. In beide sectoren (PO en VO) zijn 1300 personeelsleden benaderd voor deelname aan het onderzoek. Daarvan zijn er 1000 geselecteerd uit de genoemde bestanden. Zij kregen een vragenlijst op naam toegestuurd via de school waarop ze werkzaam zijn. Aanvullend zijn per sector 300 vragenlijsten verspreid via directeuren of personeelsafdelingen van scholen, om door te geven aan personeelsleden die korter dan een jaar een betrekking op een school hebben en waarvan geen namen of achtergrondgegevens beschikbaar waren. Alle te benaderen respondenten (in totaal dus 2600) zijn via de school waarop ze werkzaam zijn aangeschreven.

Voor de BVE-sector beschikten we niet over een zelfde omvangrijk bestand van personeelsleden waaruit een steekproef kon worden getrokken als in het PO en het VO. Regioplan heeft voor de meting in de BVE-sector gebruik gemaakt van een panel van ruim 300 personeelsleden, die hebben toegezegd met enige regelmaat aan onderzoeken te willen deelnemen. Daarnaast zijn ook in de BVE-sector 300 extra vragenlijsten via de instellingen verspreid onder personeelsleden die het afgelopen jaar in dienst zijn getreden.

Tabel 2.1 toont de respons. We rekenden vooraf op ongeveer 600 respondenten in de sectoren PO en VO en ongeveer 300 respondenten in de BVE-sector. De werkelijke respons blijft daar iets bij achter. De doorlooptijd van het onderzoek was relatief kort en de dataverzameling heeft plaatsgevonden in februari 2002, de periode waarin ook de voorjaarsvakantie viel. Een na de voorjaarsvakantie gehouden schriftelijk rappel heeft wel bijgedragen tot een verhoging van de respons, maar omdat een deel van de scholen ook buiten de centraal afgesproken periode gesloten was, was de opbrengst van het rappel iets lager dan verwacht. Daarnaast is er voor het benaderen van personeelsleden van scholen in het PO en VO gebruik gemaakt van bestanden met personeelsgegevens op de peildatum 1 oktober 2000. Een deel van de aangeschreven personeelsleden werkte inmiddels niet meer op de betreffende school en was daardoor niet meer bereikbaar op het aangeschreven adres. Omdat het verloop onder personeelsleden in het VO groter is dan in het PO, zijn in die sector waarschijnlijk minder respondenten bereikt voor het onderzoek.

Tabel 2.1 Respons op de schriftelijke enquête

Sector	Benaderd	Respons
PO (BO, SO, EXP, SVO)	1300	545 (41,9%)
VO	1300	468 (36,0%)
BVE-sector	625	258 (41,3%)
Totaal	3225	1271 (39,4%)

Ter controle van de representativiteit van de deelnemende respondenten voor de totale populatie van personeelsleden in de onderzochte sectoren, zijn respons en populatie met elkaar vergeleken op de verhouding naar geslacht, functie en omvang van de aanstelling. Daarbij is gebruik gemaakt van een bestand met gegevens over alle personeelsleden in de onderzochte sectoren op 1 oktober 2000¹. In het PO en het VO bleken er geen verschillen te zijn tussen de populatie en de respons. In de BVE-sector bleken er echter naar verhouding meer personeelsleden met een voltijdsaanstelling te hebben gerepsondeerd dan met een deeltijdaanstelling. Bij de uitgevoerde analyses is daarom via weging van de gegevens een correctie toegepast.

In het PO en het VO is ook een controle uitgevoerd naar de representativiteit van de respons naar regio en urbanisatiegraad². Daarbij is het oorspronkelijke bestand waaruit de steekproef is getrokken (ongeveer 17000 personeelsleden uit het PO en 28000 personeelsleden uit het VO) als referentiebestand gebruikt³. In beide sectoren bleken er significante verschillen te zijn tussen populatie en respons. In het primair onderwijs bleken de respondenten die op een school in het Westen werkten enigszins te zijn ondervertegenwoordigd, in het voortgezet onderwijs degenen die in het Noorden werkten. Op grond van deze verschillen is in deze sectoren bij de analyse van de gegevens eveneens weging toegepast.

2.3 Woon-werksituatie

Welke afstanden worden er gereisd en met welk vervoermiddel? Zijn er verschillen tussen de sectoren? Deze vragen staan centraal in deze paragraaf. In het woon-werkdeel van de vragenlijst werd onder andere gevraagd naar reisafstand, reisduur, het aantal werkdagen en de manier van reizen. Deze gegevens konden voor meerdere locaties worden ingevuld. Van de respondenten werkt 84 procent op één locatie, 12 procent op twee locaties en 4 procent

1 Zie bijlage 1, tabel 1, 2 en 3.

2 Zie bijlage 1, tabel 4, 5 en 6.

3 In de BVE-sector was deze vergelijking niet mogelijk, omdat we daar niet over eenzelfde referentiebestand beschikten.

op drie of meer locaties. Voor de onderstaande analyses werden telkens de gegevens van de eerst ingevulde locatie gebruikt.

Om een beeld te krijgen van de woon-werkafstand in het onderwijs is de gemiddelde enkele reisafstand per sector weergegeven in tabel 2.2. De gemiddelde woon-werkafstand van de respondenten in deze enquête is 17,2 kilometer. Deze afstand is vergelijkbaar met de gemiddelde woon-werkafstand van de gehele Nederlandse bevolking die volgens gegevens van het Centraal Bureau voor Statistiek in 2000 op 16,7 kilometer lag⁴.

Tabel 2.2 Gemiddelde enkele reisafstand naar onderwijssector

	Reisafstand (km)	Standaarddeviatie	N
PO	12,6	13,9	535
VO	18,5	19,7	459
BVE-sector	24,6	22,9	252
Onbekend			25
Totaal	17,2	18,7	1271

Het is echter informatiever om de reisafstanden op te splitsen naar schooltype, omdat het verschil in gemiddelde reisafstand tussen de sectoren groot is. De gemiddelde reisafstand is het kortst in het primair onderwijs en het langst in de BVE-sector. Binnen het primair onderwijs kunnen nog het basisonderwijs en het speciaal onderwijs onderscheiden worden. Na uitsplitsing bleek de gemiddelde enkele reisafstand voor het basisonderwijs 10,6 km en voor het speciaal onderwijs 14,8 kilometer te zijn. De oplopende afstand van primair onderwijs naar de BVE-sector kan verklaard worden door het aantal scholen en de daarmee verbonden spreiding van scholen over het land. De gemiddelde reisafstand is ook vergeleken voor sekse en aanstellingsduur⁵. De mannen in deze steekproef (19,9 km) reizen gemiddeld verder dan de vrouwen (15,3 km) en respondenten die een jaar of korter in dienst zijn (21,9 km) reizen gemiddeld verder dan diegenen die langer dan een jaar in dienst zijn (15,9 km).

De gemiddelde reistijd (tabel 2.3) laat hetzelfde patroon zien als de gemiddelde reisafstand (tabel 2.2). Dit betekent dat de reistijd in het primair onderwijs het kortst is en in de BVE-sector het langst. Wanneer het primair onderwijs verder opgesplitst wordt in basisonderwijs en speciaal onderwijs, is de reistijd voor deze sectoren respectievelijk 17,9 en 25,3 minuten.

4 Mobiliteit van de Nederlandse bevolking: woon-werkverplaatsingen. CBS, Heerlen, 2001.

5 Zie bijlage 1, tabel 7 en 8.

Tabel 2.3 Gemiddelde enkele reistijd naar onderwijssector

	Reistijd (min.)	Standaarddeviatie	N
PO	21,5	16,0	540
VO	27,5	18,6	467
BVE-sector	34,3	22,2	257
Onbekend			7
Totaal	26,3	19,0	1271

Op basis van de postcodegegevens van het woon- en werkadres is ook gekeken naar verschillen in afstand per regio of mate van verstedelijking. Wanneer uitgegaan wordt van het woonadres blijkt dat respondenten in regio Noord gemiddeld 8,5 kilometer verder reizen dan in regio West. De reistijd in regio Noord verschilt overigens niet van de overige regio's, wat erop wijst dat de grotere afstand een stuk sneller wordt afgelegd in regio Noord.

Wanneer naar het werkadres gekeken wordt, blijkt dat er naar scholen in de zeer sterk stedelijke gebieden verder gereisd wordt dan naar scholen in de niet-stedelijke gebieden (gemiddeld 7,7 kilometer meer). De gemiddelde reisafstand naar de vier grote steden is 21,7 kilometer. De meest voor de hand liggende redenen voor deze grotere reisafstand is dat er in de grote steden moeilijk passende huisvesting te vinden is, of dat een deel van de personeelsleden die in de stad werken er niet willen wonen. De beweegredenen om wel of geen grote afstanden te reizen worden uitgebreider besproken in paragraaf 2.5.

De afstandsgegevens zijn nog eens op een andere wijze weergegeven in tabel 2.4. Hieruit kan worden afgeleid dat de meeste respondenten werken binnen een straal van 10 kilometer van het werk. Ruim driekwart van de respondenten werkt binnen een straal van 30 kilometer van het werk. Bijna 20 procent van de respondenten reist meer dan 30 kilometer naar het werk.

Tabel 2.4 Aantal respondenten naar afstandscategorie*

	N	%
< 10	546	43,0
10-20	287	22,6
20-30	164	12,9
>30	248	19,5
Onbekend	25	2,0
Totaal	1271	100,0

* Enkele reisafstand.

De meeste respondenten reizen met de auto naar het werk (zie tabel 2.5). Ook de groep die naar het werk fietst, is vrij groot⁶. Een opvallend laag percentage respondenten reist met het openbaar vervoer. Mogelijke oorzaken voor dit lage percentage worden besproken in paragraaf 3.3. De categorie “overig” is vrij groot. Deze categorie omvat veel verschillende vormen van vervoer. Hierin opgenomen zijn bijvoorbeeld respondenten die lopend naar het werk gaan, maar ook respondenten die afwisselend met de auto en de fiets naar het werk gaan⁷.

Tabel 2.5 Wijze van vervoer

	N	%
(Brom)Fiets	272	21,4
Auto	533	42,0
Openbaar vervoer	93	7,3
Overig	369	29,0
Onbekend	3	0,3
Totaal	1271*	100,0

2.4 Reiskosten en reiskostenvergoeding

De belangrijkste vraag in deze paragraaf is hoe de reiskostenvergoeding en de werkelijk gemaakte reiskosten zich tot elkaar verhouden. Vervolgens is ook gekeken hoe de reiskosten zich, na aftrek van de reiskostenvergoeding, tot het salaris verhouden. In het financiële gedeelte van de vragenlijst is gevraagd naar het inkomen, de uitgaven aan reiskosten en de eventuele reiskostenvergoeding (regulier en extra door werkgever uitgekeerd).

Reiskosten

De gemiddelde uitgave aan reiskosten is € 56 per respondent (zie tabel 2.6). Omdat een groot aantal respondenten geen of zeer weinig reiskosten maakt, is dit gemiddelde bedrag niet representatief voor de respondenten die daadwerkelijk reiskosten maken. Om een beter beeld te krijgen, is daarom het gemiddelde bedrag berekend voor vier afstandscategorieën afzonderlijk.

6 Omdat slechts een klein deel van de mensen in de categorie (brom)fiets met de brommer reist (2,5% van het totaal) wordt in de tekst gesproken over fietsers wanneer naar de categorie (brom)fiets verwezen wordt.

7 Zie bijlage 1, tabel 9 voor een gedetailleerder overzicht van de vervoerswijzen en de combinaties ervan.

Tabel 2.6 Reiskosten per afstandscategorie.

Enkele reisafstand (km)	Gemiddelde uitgave €	N	Standaarddeviatie €
< 10	15,1	546	29,4
10-20	51,9	287	38,0
20-30	84,6	164	59,5
>30	132,5	248	82,5
Onbekend		25	
Totaal	56,1	1271	67,4

Zoals verwacht loopt het bedrag sterk op naarmate de reisafstand toeneemt. Verder kan uit de grote standaarddeviatie worden afgeleid dat de gemaakte kosten sterk uiteenlopen. In dat verband merken we nog op dat waar mogelijk gecontroleerd is of de opgegeven kosten wel reëel waren. Bij opgegeven brandstofkosten boven de € 200 per maand werd het opgegeven bedrag vergeleken met een eigen berekening. In deze berekening werd op basis van de opgegeven afstand en het aantal werkdagen een schatting gemaakt van de brandstofkosten. Wanneer het opgegeven bedrag meer dan tweemaal zo hoog was als het geschatte bedrag, werd het opgegeven bedrag als irreëel beschouwd en verwijderd uit de analyse.

Reiskostenvergoeding

In de enquête is ook gevraagd naar de ontvangen reiskostenvergoeding(en) in januari 2002. Van de respondenten ontving 52 procent een reiskostenvergoeding. Van de respondenten met een reiskostenvergoeding kreeg 6 procent (41 respondenten) een extra vergoeding van de werkgever.

Uit recent onderzoek naar de besteding van de decentrale budgetten⁸ is gebleken dat slechts een klein deel van de scholen deze budgetten ook aanwendt voor een bijdrage in de reiskosten. Van de 148 ondervraagde PO-scholen besteedt 13 procent een deel van het decentrale budget aan extra reiskosten, van de 94 VO-scholen geldt dit voor 23 procent en voor de instellingen in de BVE-sector geldt dit voor 19 procent. Opvallend is dat een relatief groot deel van de ondervraagde scholen in de vier grote steden aangeeft decentrale budgetten voor extra reiskosten te gebruiken. Door het verbeteren van de secundaire arbeidsvoorwaarden hopen de scholen in de grote stad waarschijnlijk aantrekkelijker te worden en te blijven voor leerkrachten die verder weg wonen. Zoals uit de analyse van het woon-werkverkeer blijkt, is de gemiddelde reisafstand naar scholen in de grote steden vaak groter dan naar scholen in de minder verstedelijkte gebieden. Tegen deze achtergrond lijkt de aanwending van de decentrale budgetten voor het compenseren van de hogere reiskosten gerechtvaardigd.

8 Dekker, H.S., C.T.A. van Bergen, F.E.M. Berndsen, C.A. Crommelin (2002). *Monitor decentrale budgetten 2001/2002*. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Net als voor de reiskosten is ook de vergoeding weergegeven voor de vier afstandscategorieën afzonderlijk (zie tabel 2.7). Tabel 2.7 laat zien dat de gemiddelde vergoeding toeneemt naarmate de reisafstand groter wordt. Na uitsplitsing van de reiskostenvergoeding naar aanstellingsduur⁹, blijkt dat de teruggang in vergoeding na het eerste jaar groot is voor de groep respondenten die meer dan 30 kilometer reist (met een teruggang van gemiddeld € 45). Bij een vergelijking van de uitgaven (tabel 2.6) en vergoedingen (tabel 2.7) worden vergeleken, valt op dat de uitgaven een stuk hoger liggen dan de vergoedingen. Wanneer de reiskostenvergoeding wordt afgezet tegen de reiskosten, blijkt dat de reiskostenvergoeding gemiddeld 34 procent van de reiskosten dekt¹⁰. Voor het onderwijzend personeel ligt dit percentage op 35 procent en voor de overige functiegroepen op ongeveer 31 procent.

Tabel 2.7 Gemiddelde reiskostenvergoeding naar afstandscategorie

Enkele reisafstand	Gemiddelde vergoeding €	N	Standaarddeviatie €
< 10	4,0	546	29,0
10-20	16,4	287	27,9
20-30	35,9	164	40,9
>30	53,1	248	63,4
Onbekend		25	
Totaal	20,8	1271	43,9

Omdat de wijze van vervoer een belangrijke invloed heeft op de kosten, is het gemiddeld verschil tussen kosten en de vergoeding ook per vervoerscategorie bekeken (zie tabel 2.8)¹¹. Bij geen enkele vorm van vervoer is de reiskostenvergoeding kostendekkend. Het gemiddeld verschil tussen uitgaven en vergoeding is het grootst bij respondenten die met het openbaar vervoer reizen. Deze groep respondenten draagt gemiddeld € 62 per maand bij aan de reiskosten. Voor automobilisten is dat € 50. Omdat afschrijvingskosten en onderhoudskosten door veel respondenten niet zijn opgegeven, geeft dit bedrag waarschijnlijk een onderschatting van de werkelijk gemaakte kosten. Ook voor de respondenten die op de (brom)fiets gaan is de reiskostenvergoeding niet toereikend. Deze kosten zijn opgebouwd uit brommerbrandstof en fietskosten. Als fietskosten wordt door sommige respondenten de kosten voor onderhoud, nieuwe banden en afschrijving van de fiets opgegeven. Dezelfde tabel als 2.8, maar dan gesplitst naar aanstellingsduur, is opgenomen in bijlage 1¹². Het blijkt dat het gemiddeld verschil tussen reiskosten en vergoeding per maand na het eerste jaar ongeveer gelijk blijft

⁹ Zie bijlage 1, tabel 10.

¹⁰ Zie bijlage 1, tabel 11.

¹¹ Zie bijlage 1, tabel 12 voor uitgebreid overzicht vervoerswijzen.

¹² Zie bijlage 1, tabel 13.

voor de verschillende vervoerswijzen. Mogelijk wordt de afname in vergoeding gecompenseerd doordat een deel van de respondenten dichterbij gaat wonen en daarmee de gemiddelde reiskosten iets afnemen.

Tabel 2.8 Gemiddeld verschil tussen reiskosten en vergoeding per maand

Vervoerswijze	Vershil in €*	N	Standaarddeviatie €
(Brom)Fiets	-1,4	272	31,3
Auto	-50,0	533	74,5
Openbaar vervoer	-62,1	93	72,3
Overig	-31,6	369	51,8
Onbekend		4	
Totaal	-35,1	1271	64,0

* Negatieve getallen geven aan dat de kosten hoger zijn dan de vergoeding.

Hoe de reiskosten zich, na aftrek van de vergoedingen, verhouden tot het brutoloon in januari 2002 is weergegeven in tabel 2.9. Er is gekozen voor een onderverdeling in functie om eventuele verschillen in functies zichtbaar te maken en vanwege het verschil in inkomen. In het functieoverzicht is een onderscheid gemaakt in onderwijsondersteunend personeel dat direct betrokken is bij het onderwijsproces (bijvoorbeeld onderwijsassistent, TOA en mediathecaris) en organisatie- en beheerspersoneel dat niet direct betrokken is bij het onderwijsproces (bijvoorbeeld een conciërge en administratief personeel). Tabel 2.9 laat zien dat er gemiddeld 1,7 procent van het salaris besteed wordt aan het reizen van en naar het werk. Voor organisatie- en beheerspersoneel ligt het gemiddelde iets hoger en voor de enkele directieleden die deelnamen aan het onderzoek lager. Belangrijkste oorzaak voor de verschillende percentages is de hoogte van het salaris. In bijlage 1 is een tabel opgenomen waarin naast een onderscheid in functie ook een onderscheid naar sector is gemaakt¹³. Bij de interpretatie van de gegevens moet rekening worden gehouden met het geringe aantal waarnemingen in sommige cellen. Het percentage reiskosten ten opzicht van het brutoloon is maximaal 2,2 procent. Wanneer naar het onderwijzend personeel in de verschillende sectoren wordt gekeken, blijkt dat in het VO het percentage reiskosten het hoogst is (2,2%) en in de het PO het laagst (1,2%). De percentages voor het speciaal onderwijs (1,5%) en de BVE-sector (1,6%) liggen daartussen.

¹³ Reiskosten ten opzichte van brutoloon naar functiegroep en sector is opgenomen in bijlage 1, tabel 14.

Tabel 2.9 Percentage reiskosten* ten opzichte van het brutoloon

Personeel	% reiskosten t.o.v. brutoloon	N	Standaardafwijking
Onderwijzend personeel	1,7%	906	3,5
Onderwijsondersteunend pers.	1,7%	129	2,4
Organisatie en beheers pers.	2,0%	150	2,8
Directie	0,6%	21	2,7
Onbekend		66	
Totaal	1,7%	1271	3,3

* Na aftrek van de reiskostenvergoeding.

2.5 Mobiliteit

In het laatste deel van de vragenlijst werd gevraagd of de respondenten in principe bereid zijn te verhuizen voor het werk, wat de maximale afstand en tijd is die zij willen reizen voor het werk en welke overwegingen een rol speelden bij de keuze voor de huidige woonplaats.

Van de respondenten geeft 74 procent aan niet te willen verhuizen, 25 procent is wel bereid te verhuizen en van 1 procent is het antwoord niet bekend. Uit nadere analyses blijkt dat de bereidheid om te verhuizen niet afhankelijk is van de afstand die de respondent op dat moment aflegt naar het werk. Ook is er geen verschil in de bereidheid tot verhuizen tussen de respondenten uit verschillende sectoren¹⁴. Wel is, zoals verwacht, de bereidheid tot verhuizen in de lagere leeftijdsklassen groter dan in de hogere leeftijdsklassen.

Vervolgens werd gevraagd naar de maximale afstand en tijd die de respondenten bereid zijn te reizen naar het werk. Beide gegevens zijn weergegeven in tabel 2.10. Uit het overzicht van de maximale reistijd en reisafstand per sector kan worden afgeleid dat de bereidheid tot reizen het minst groot is in het PO en het grootst in de BVE-sector¹⁵.

¹⁴ Zie bijlage 1, tabel 15.

¹⁵ Zie bijlage 1, tabel 16 en 17.

Tabel 2.10 Maximale afstand en tijd die men bereid is te reizen naar het werk

Maximale afstand (km)	N	%	Maximale reistijd (min)	N	%
5	88	6,9	15	100	7,9
10	160	12,6	30	488	38,4
15	185	14,5	45	413	32,5
20	204	16,1	60	197	15,5
30	260	20,5	>60	52	4,1
40	176	13,9	Onbekend	20	1,5
>40	160	12,6			
Onbekend	38	3,0			
Totaal	1271	100,0	Totaal	1271	100,0

In de maximale afstand in tabel 2.10 is niet een duidelijke scheidslijn te zien. De groep die maximaal 30 kilometer wil afleggen naar het werk is het grootst. Ruim 25 procent van de respondenten is bereid om meer dan 30 kilometer naar het werk te reizen. Wanneer naar reistijd (enkele reis) gekeken wordt, blijkt dat meeste respondenten maximaal een half uur tot drie kwartier willen reizen. Slechts 19,6 procent van de respondenten is bereid meer dan drie kwartier te reizen.

De gemiddelde maximale reisafstand en reistijd verschilt voor de verschillende onderwijssectoren. De maximale gewenste reisafstand en reistijd hangen samen met de daadwerkelijk gereisde afstanden en tijden in de verschillende sectoren. In het primair onderwijs is de gemiddelde maximale afstand die men bereid is te reizen het kortst (ongeveer 14 km), in het voortgezet onderwijs is deze afstand groter (ongeveer 17 km) en in de BVE-sector is deze afstand het grootst (ongeveer 20 km)¹⁶.

Er is ook gevraagd of de respondent verhuisd is voor het huidige werk (tabel 2.11). Elf procent van de respondenten is dichterbij het werk gaan wonen. 75 procent van de respondenten geeft aan niet verhuisd te zijn en daartoe ook geen plannen te hebben.

¹⁶ De maximale afstanden zijn schattingen omdat in de vragenlijst gevraagd is de maximale afstandscategorie aan te kruisen in plaats van een precieze afstand aan te geven. De geschatte afstanden zijn gebaseerd op de gemiddelde afstandscategorieën die zijn genummerd van 1 (0-5 km) tot en met 7 (meer dan 40 km). De gemiddelde maximale reisafstandscategorie voor de diverse sectoren zijn: po 3,8 (BO 3,6; SBO 4,1); VO 4,4; BVE 5,0. Hetzelfde geldt voor de maximale reistijd (po 2,4 (BO 2,3; SBO 2,6); VO 2,8; BVE 3,12). Bij de sector indeling in drieën zijn alle verschillen significant. Bij een vierdeling zijn de verschillen tussen BO en SBO en de verschillen SBO en VO niet altijd significant.

Tabel 2.11 Dichter bij het huidige werk gaan wonen?

	N	%
Ja, dichterbij gaan wonen	143	11,2
Nee, maar wel van plan dichterbij te gaan wonen	41	3,2
Nee, verder weg gaan wonen	89	7,0
Nee, van plan verder weg te gaan wonen	26	2,1
Nee, niet verhuisd en ook niet van plan	951	74,9
Ontbrekend	20	1,6
Totaal	1271	100,0

Afhankelijk van het antwoord op de voorgaande vraag zijn de respondenten doorgeleid naar een vraag over de beweegredenen voor hun keuze. De respondenten konden meerdere overwegingen aankruisen en, wanneer van toepassing, een eigen overweging toevoegen in de categorie “anders”. De resultaten van deze vragen worden in drie tabellen weergegeven. In deze tabellen zijn de overwegingen gerangschikt (behalve de categorie “anders”) naar het aantal keer dat zij gekozen zijn. In de tweede kolom staat het percentage respondenten dat voor de optie gekozen heeft. Dit percentage is telkens berekend voor de selectie van respondenten voor wie de vraag van toepassing was.

In tabel 2.12 is de ordening weergegeven van de overwegingen die een rol spelen bij de beslissing om dichterbij te gaan of willen wonen. Veruit de belangrijkste overweging die een rol speelt bij het dichterbij gaan wonen, is het bekorten van de reistijd. De reiskosten zijn ook een belangrijke factor en wordt door 35 procent van de mensen die dichterbij het werk zijn of willen gaan wonen als belangrijke reden genoemd. Slechts 4,3 procent geeft aan dat de verhuisvergoeding een rol heeft gespeeld in de beslissing om dichterbij te gaan of te willen wonen. Het effect van de verhuisvergoeding als impuls tot verhuizen is dus zeer beperkt. De categorie “anders” blijkt bij nadere analyse uit veel verschillende overwegingen te bestaan. Wel worden bijvoorbeeld de mogelijkheid tot fietsen naar het werk en de prettige woonomgeving in de buurt van het werk meerdere malen als overweging genoemd in deze categorie.

Tabel 2.12 Overwegingen om dichterbij te komen/willen wonen

	Keren gekozen	% respondenten waarbij overweging speelt
Reistijd	116	66,0
Reiskosten	62	35,5
Werk partner	30	17,1
Sociaal netwerk	28	15,8
In stad wonen	22	12,6
Zorgtaken	18	10,0
Financiële overwegingen	11	6,2
Niet in stad wonen	11	6,0
Verhuisvergoeding	8	4,3
Anders	48	27,3
Totaal aantal antwoorden	176	

In tabel 2.13 zijn de overwegingen weergegeven voor de respondenten die niet verhuisd zijn of niet willen verhuizen. Dit is verreweg de grootste groep. Uit tabel 2.13 blijkt dat verhuizen voor meer dan de helft van deze respondenten niet nodig is, omdat zij al dicht bij het werk wonen. Andere overwegingen die veel genoemd worden door de respondenten die niet verhuizen is dat men sterk hecht aan het sociale netwerk in de woonplaats, men gebonden is aan het werk van de partner en dat de kinderen in de huidige woonplaats naar school of opvang gaan. Ook hier staat de verhuisvergoeding onder aan de lijst en speelt geen rol van belang. In de categorie “anders” wordt veelal het ideale karakter van de huidige woonplaats als overweging om niet te verhuizen gegeven. Ook de scheiding tussen werk en privé-leven wordt meerdere keren als reden genoemd.

Tabel 2.13 Overwegingen om niet te verhuizen

	Keren gekozen	% respondenten waarbij overweging een rol speelt
Woon al dichtbij	532	56,3
Sociaal netwerk	298	31,6
Werk partner	290	30,7
School/opvang kinderen	215	22,8
Niet in stad wonen	155	16,4
Financiële overwegingen	102	10,8
Reistijd	98	10,4
In stad wonen	87	9,2
Zorgtaken	58	6,1
Reiskosten	28	3,0
Parkeerproblemen	23	2,4
Verhuisvergoeding	8	0,9
Anders	181	19,2
Totaal aantal antwoorden	943	

Ruim negen procent van de respondenten geeft aan verder van het werk te zijn gaan of willen wonen (tabel 2.14). De belangrijkste redenen om verder weg te gaan wonen is dat het werk van de partner niet in de buurt is, dat men niet in de stad wil wonen of dat het sociaal netwerk zich verder van het werk bevindt. De categorie “anders” is echter de grootste categorie bij deze groep respondenten. Bij nadere beschouwing blijkt dat de overwegingen die gegeven worden bijna allemaal te maken hebben met de beschikbaarheid van de huizen en de aantrekkelijke woonomgeving verder weg.

Tabel 2.14 Overwegingen om verder weg te gaan/willen wonen

	Keren gekozen	% respondenten waarbij overweging een rol speelt
Werk partner	28	24,3
Niet in stad wonen	27	24,3
Sociaal netwerk	23	20,0
Financiële overwegingen	18	15,8
School/opvang kinderen	13	11,8
In stad wonen	10	8,6
Parkeerproblemen	4	3,7
Zorgtaken	3	2,5
Anders	56	49,7
Totaal aantal antwoorden	113	

De belangrijkste uitkomst van het mobiliteitsonderzoek is dat een groot gedeelte van de respondenten niet bereid is te verhuizen. De wensen met betrekking tot de maximale reisafstand en reistijd zijn divers, maar voor de meeste respondenten ligt de grens bij 30 kilometer en een half uur tot drie kwartier reizen. De meest genoemde overwegingen die ten grondslag liggen aan de keuze om dichterbij te gaan of willen wonen zijn het verminderen van de reisafstand en in mindere mate het besparen op de reiskosten. De belangrijkste reden om niet te verhuizen is dat de afstand tot de school al klein is. Daarnaast spelen sociale aspecten een belangrijke rol bij de keuze om in de huidige woonplaats te blijven. Onder sociale aspecten wordt hier verstaan: de aanwezigheid van familie en vrienden, het werk van de partner en de opvang of school voor de kinderen. Slechts een klein deel van respondenten is (wil) verder weg gaan wonen. Belangrijkste overwegingen voor deze groep respondenten is dat het werk van de partner verder weg ligt, dat het wonen in de stad onaantrekkelijk gevonden wordt en zoals in de “anders” categorie veel gemeld is dat de locatie verder weg juist erg aantrekkelijk is. Bij alle keuzes speelt de verhuisvergoeding geen rol van betekenis.

In de slotvraag konden respondenten opmerkingen met betrekking tot de reiskostenregeling of de enquête kenbaar maken. 41 procent van de respondenten heeft bij de slotvraag iets ingevuld. In het merendeel van de gevallen wordt beschreven dat de reiskostenvergoeding ontoereikend is. Veelal wordt de reiskostenvergoeding beschreven in termen als “een

lachtertje”, “een fooi” of “absurd laag”. Ook wordt er vaak verwezen naar de betere reiskostenregeling in het bedrijfsleven. Hoewel veel minder vaak genoemd, pleit een deel van fietsers voor een fietsvergoeding. Ze wijzen hierbij op het belang van stimulering van fietsen voor het milieu en ontlasting van het wegennet.

3 BEREIKBAARHEID PER OPENBAAR VERVOER

3.1 Inleiding

In dit deel van het onderzoek gaat de aandacht uit naar de bereikbaarheid van scholen en onderwijsinstellingen met het openbaar vervoer. De huidige onkostenregeling voor woon-werkverkeer is gebaseerd op de kosten voor het openbaar vervoer. Tegen de achtergrond van het kabinetsbeleid, dat gericht is op het terugdringen van mobiliteit per auto, is deze normeringsgrondslag begrijpelijk. Tegelijkertijd is het echter de vraag of het een reëel uitgangspunt betreft wanneer de locaties van scholen in ogenschouw worden genomen. Het is met name de vraag of er regio's zijn waar de bereikbaarheid per openbaar vervoer een reële belemmering is voor het aanvaarden van een baan in het onderwijs. Mocht blijken dat scholen per openbaar vervoer (zeer) slecht bereikbaar zijn en dat het juist ook bij deze scholen problematisch blijkt om vacatures te vervullen, dan rijst de vraag of de reiskostenregeling in deze gevallen niet zou moeten voorzien in een vergoeding die recht doet aan het feit dat leraren per auto reizen. Overigens zou dan nog steeds gelden dat de kosten van automobilititeit in de toekomst (sterk) kunnen gaan stijgen (bij een relatief hoog autogebruik). Het blijft daarmee nog de vraag of eventuele extra autovergoedingen (bij relatief hoog gebruik) voldoende dekkend zouden blijken.

We nemen bij de bereikbaarheid van scholen met het openbaar vervoer de locatie van de school als uitgangspunt. Verder is binnen de context van dit onderzoek de bereikbaarheid met name bedoeld als bereikbaarheid door werknemers (en niet zozeer leerlingen bijvoorbeeld). Uiteraard hangt de aantrekkingskracht van het openbaar vervoer (ten opzichte van bijvoorbeeld de auto) niet alleen af van de locatie van de scholen/instellingen, maar ook van de thuislocatie van de werknemers. Desondanks staat de OV-bereikbaarheid van de werklocatie (school/instelling) hier centraal. Het lijkt onverstandig en overbodig de thuissituatie van werknemers als uitgangspunt te hanteren voor een reiskostenvergoeding.

3.2 Gebruikte gegevens

Om de vraag te kunnen beantwoorden hoe goed scholen bereikbaar zijn met het openbaar vervoer en eventuele regionale verschillen daarin is een aantal bestandsanalyses uitgevoerd. In de eerste plaats is gebruik gemaakt van adresgegevens van alle scholen en instellingen, (dis)locaties, (neven)vestigingen, in het PO, het VO en de BVE-sector (inclusief AOC's). Met behulp van de viercijferige postcode zijn hieraan gemeente- en regiogegevens gekoppeld. In de tweede plaats is gebruik gemaakt van gegevens over openbaar vervoer die afkomstig zijn van de Rijksplanologische Dienst (RPD). De bron van deze gegevens is OV-Reisinformatie.

Op grond van het halte- en stationsbestand en het ritfrequentiebestand van OV-Reisinformatie heeft de RPD een aantal bestanden gemaakt waarin per postcodegebied (zes posities) bus-, tram-, metrohaltes en NS-stations in een straal van 400 meter zijn weergegeven met per halte/station het aantal ritten op de eerste dinsdag in november 1998 tussen 9.00 en 19.00 uur. Dit aantal ritten is per halte uitgesplitst naar modaliteit (openbaar vervoersvorm). Hierdoor kan voor alle postcodes (zes posities) bepaald worden in hoeverre deze met het openbaar vervoer bereikbaar zijn. Door deze te koppelen aan de vestigingspostcodes van scholen (vestigingen, locaties) ontstaat vervolgens een beeld van de OV-bereikbaarheid van scholen.

De OV-gegevens stammen van 1998 (drieëneenhalf jaar geleden). De reden voor het gebruik van gegevens van dit jaar is dat recentere gegevens (in deze vorm) eenvoudigweg niet beschikbaar zijn. Verder zijn deze gegevens nog steeds goed bruikbaar omdat niet te verwachten is dat scholen en instellingen op grote schaal naar beter of slechter bereikbare plekken verhuisd zijn, of dat bij scholen op grote schaal haltes en ritfrequenties zijn opgevoerd.

3.3 Resultaten

We hebben om een minimale OV-bereikbaarheid van een school¹ te kunnen vaststellen het criterium gehanteerd dat bij de voor de school bereikbare haltes (binnen een straal van 400 meter van het centrum van het postcodegebied) minimaal gemiddeld viermaal per uur een bus, tram en dergelijke zou moeten stoppen (of tweemaal per uur een trein). Het is daarbij voor het criterium niet van belang of het om één of meer lijnen gaat, de richting van de lijnen, enzovoorts. In werkelijkheid zijn dat uiteraard ook belangrijke elementen in de bereikbaarheid, maar voor de analyses is het ondoenlijk om naast frequentie ook richting en lijnaantal zinvol te wegen wanneer alle scholen worden meegenomen.

In tabel 3.1 geven we weer welk percentage van de scholen via welke OV-modaliteit minimaal bereikbaar is. Een en ander is daarbij uitgesplitst naar schooltype.

Tabel 3.1 Percentage van scholen dat minimaal ov-bereikbaar is (naar type)

	BO	SBO	WEC	SVO/PRO	VO	BVE
Bus	66,1%	81,6%	76,0%	87,9%	81,1%	81,5%
Tram/metro	5,9%	9,4%	11,0%	8,9%	9,8%	13,3%
Interliners	1,9%	1,4%	0,9%	3,6%	3,1%	1,9%
Buurt/belbus	1,5%	1,8%	0,3%	2,0%	2,0%	1,4%
Trein	3,0%	4,8%	2,4%	5,6%	6,7%	9,6%

¹ We zullen in dit hoofdstuk verder steeds het begrip ‘school’ aanhouden. Het gaat hier evenwel om alle (neven)vestigingen en (dis)locaties van scholen en instellingen.

De conclusie uit de tabel is dat onderwijsinstellingen over het geheel genomen het best met de bus bereikbaar zijn (stad- én streekvervoer) ten opzichte van andere OV-vormen. Werknemers zijn daarmee dus ook voornamelijk op deze vorm van openbaar vervoer aangewezen wanneer ze van het OV gebruik zouden willen maken. Dit verklaart voor een deel waarschijnlijk het hoge gebruik van de auto onder werknemers in het onderwijs. Het busvervoer heeft geen erg aantrekkelijk imago wat leraren er waarschijnlijk toe brengt om eerder voor de auto (of fiets) dan het openbaar vervoer te kiezen. Dit nog afgezien van het feit dat leerlingen in de sectoren VO en BVE op grote schaal gebruik maken van deze vorm van openbaar vervoer, hetgeen de drempel voor leraren nog groter kan maken om ook de bus te nemen. Dit is enigszins vergelijkbaar met een reden waarom leraren niet dichterbij hun werk willen wonen: de kans om herhaaldelijk leerlingen tegen het lijf te lopen. Verder blijkt uit de tabel dat het basisonderwijs slechter OV-bereikbaar is dan de rest (met name VO en BVE) van de scholen.

Wanneer we bovenstaande informatie over verschillende vormen van openbaar vervoer bundelen en geen onderscheid meer maken naar bus, trein, metro en dergelijke, dan zien we in grote lijnen hetzelfde patroon (tabel 3.2). Tegelijkertijd blijkt uit het onderscheid naar regio dat met name het basisonderwijs in de regio Noord relatief slecht scoort. Verder blijkt (zoals te verwachten valt door het uitgebreidere OV-netwerk) in de regio West de bereikbaarheid van scholen per openbaar vervoer het best.

Tabel 3.2 Percentage van scholen dat minimaal ov-bereikbaar is (naar type en regio)

	BO	SBO	WEC	SVO/PRO	VO	BVE
ov-totaal	68,5%	84,8%	77,2%	89,1,%	83,4%	84,1%
Noord	51,1%	80,1%	81,0%	90,3%	82,7%	78,5%
Oost	62,0%	81,9%	57,3%	90,3%	77,7%	77,8%
West	83,8%	91,9%	89,9%	92,4%	88,7%	90,9%
Zuid	62,9%	75,7%	72,0%	80,0%	78,6%	79,1%

Naast regio blijkt ook de mate van verstedelijking van de vestigingsgemeente van scholen van belang voor de OV-bereikbaarheid (zie tabel 3.3). Scholen in zeer sterk verstedelijkte gemeenten blijken in de regel goed bereikbaar (met percentages minimale bereikbaarheid van boven de 95%). Met name basisscholen in plattelandsgemeenten (niet verstedelijkt) zijn veelal slecht bereikbaar. Dit laatste heeft uiteraard te maken met de zeer hoge verspreidingsgraad van scholen voor basisonderwijs. Juist door de grote verspreiding van basisscholen zijn ze ook te vinden in de dunbevolkte regio's, waar er sprake is van maar een beperkt aanbod van openbaar vervoer.

Tabel 3.3 Percentage van scholen dat minimaal ov-bereikbaar is (naar type en regio)

	BO	SBO	WEC	SVO/PRO	VO	BVE
ov-totaal	68,5%	84,8%	77,2%	89,1%	83,4%	84,1%
Verstedelijking:						
Zeer sterk	96,4%	98,9%	95,6%	95,9%	98,5%	98,2%
Sterk	91,7%	91,3%	81,4%	96,8%	90,9%	89,5%
Matig	73,1%	75,9%	72,7%	80,0%	80,8%	79,9%
Weinig	55,7%	67,7%	52,8%	79,3%	65,0%	57,4%
Niet	45,0%	81,8%	56,0%	60,0%	72,5%	51,4%

De conclusie die we hieruit trekken is dat op scholen waar in de regel de problemen in de vacaturevervulling het grootst zijn², de bereikbaarheid per openbaar vervoer het best is (de grote steden en de regio West). Het is daarom ook twijfelachtig of een aanpassing in reiskostenvergoedingsregeling die wordt gebaseerd op automobilititeit erg effectief is als het gaat om de vermeende belemmeringen voor het aanvaarden van een baan in het onderwijs. Als er al problemen te constateren vallen in de OV-bereikbaarheid van scholen, dan moeten die gezocht worden op plaatsen waar momenteel de tekorten aan leraren zich het minst doen voelen.

De vraag is overigens in hoeverre de OV-bereikbaarheid van scholen en het feitelijk reisgedrag (vervoerskeuze) van werknemers met elkaar in overeenstemming zijn. Is het zo dat leraren met name de auto gebruiken wanneer hun school slecht per openbaar vervoer bereikbaar is? Hiervoor zijn de enquêtegegevens (uit hoofdstuk 2) en de bereikbaarheidsgegevens uit dit hoofdstuk met elkaar in verband gebracht.

Tabel 3.4 Gemiddelde rittfrequentie (per dag) bij scholen naar vervoerskeuze personeel

	alle gemeenten		exclusief G25	
	met auto	fiets/ov	met auto	Fiets/ov
Bus	212,5	283,3	147,8	159,8
Tram/metro	18,8	80,4	3,3	4,4
Interliners	2,4	2,0	2,9	2,2
Buurt/belbus	3,6	2,3	4,8	3,6
Trein	2,6	3,9	2,6	4,8

Uit tabel 3.4 blijkt dat er inderdaad een verband tussen OV-bereikbaarheid en autogebruik (versus fiets- en OV-gebruik bestaat). Voor leraren die hun auto gebruiken, blijkt de werklocatie in de regel slechter bereikbaar per bus, tram, metro en trein en beter bereikbaar per

² Uit diverse jaargangen van de *Arbeidsmarktbarometers PO, VO en BVE* blijkt dat de tekorten aan leraren het grootst zijn in de regio West en de grotere steden.

interliner en belbus. Hier ligt uiteraard een sterke relatie met de grotere steden. Men kiest hier eerder voor openbaar vervoer en fiets dan elders, waarschijnlijk niet zozeer vanwege de frequentere dienstregeling in de grote steden als wel vanwege parkeer- en fileproblematiek. Ook wanneer echter de grote(re) steden buiten beschouwing worden gelaten (en daarmee ook de meest pregnante parkeer- en fileproblemen) blijft de genoemde relatie tussen autogebruik en OV-bereikbaarheid zichtbaar (zie tabel 3.4).

4 CAO-VERGELIJKING

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van de vergoedingsregelingen van woon-werkverkeer binnen tien CAO's die voor de onderwijssector als relevant vergelijkingsmateriaal kunnen dienen. Hierin zijn de marktsector, de zorgsector, de overheidssector en de industriesector zo gelijkmatig mogelijk vertegenwoordigd, teneinde een goed beeld te geven van sectoren die op de arbeidsmarkt met de onderwijssector kunnen concurreren. Gekozen is voor de volgende CAO's: Ziekenhuizen, Welzijn, Jeugdhulpverlening, Politie, HBO, Bankwezen, Metaalelektro, Bouw, Rijksambtenaren en TNT Postgroep (TPG). Met betrekking tot de CAO voor Rijksambtenaren moet worden opgemerkt dat het hier geen echte CAO betreft. De overheid als werkgever kent geen CAO's, maar rijksregelingen. De inhoud van onderhavige rijksregeling is overigens vergelijkbaar met hetgeen voor de private sector in CAO's is opgenomen.

In paragraaf 4.2 worden de volgende zaken per CAO omschreven: de inrichting van de reiskostenregeling voor woon-werkverkeer, de voorwaarden voor toekenning, de hoogte en duur van de toekenning en indien van toepassing de combinatie met de verhuisverplichting. Met betrekking tot de duur van de toekenning van een reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer kan worden gezegd dat deze in beginsel geldt voor de looptijd van de CAO. Hieronder is de duur van de toezegging slechts opgenomen wanneer deze afwijkt van de looptijd van de CAO. Dit laatste speelt met name een rol bij een vergoeding voor woon-werkverkeer die gekoppeld is aan een verhuisverplichting¹.

Verder merken we op dat kostenvergoedingen in een CAO over het algemeen worden aangepast bij het sluiten van een nieuwe CAO. In de regel kent een CAO een beperkte looptijd (doorgaans zo'n 2 jaar), tussentijds wordt de hoogte van de vergoedingen zelden tot nooit aangepast. Bij het sluiten van een nieuwe CAO komen de bij het akkoord betrokken partijen een al dan niet nieuwe vergoeding overeen. Een eventuele verhoging komt stand door overeenkomst².

1 In bijlage 2 is een toelichting opgenomen over de criteria voor verhuisplicht die in enkele CAO's gehanteerd worden.

2 In de meeste hierna te bespreken regelingen zijn de tarieven van het openbaar vervoer rechtstreeks bepalend voor de hoogte van de reiskostenvergoeding. Tussentijdse verhogingen van die tarieven kunnen daardoor wel tot aanpassingen van de vergoeding leiden. In het onderwijs zijn salarismwijzigingen bepalend voor eventuele tussentijdse aanpassingen van de vergoeding.

Om de verschillen en overeenkomsten tussen de diverse beschreven CAO's wat inzichtelijker te maken, is een bijlage toegevoegd waarin de belangrijkste aspecten van de verschillende regelingen schematisch worden weergegeven³. Verder zijn in paragraaf 4.3, om de uitwerking van de verschillende regelingen te verduidelijken, de vergoedingen in drie voorbeeldsituaties berekend. Hierbij is uitgegaan van situaties die ook binnen de onderwijssector voor kunnen komen. Binnen de meeste CAO's wordt wat betreft de hoogte van de vergoeding aangesloten bij het tarief van de laagste klasse van het openbaar vervoer. In de voorbeeldberekeningen is hiervoor steeds het tarief van een kaartje tweede klas van de Nederlandse Spoorwegen gehanteerd⁴.

Ten slotte worden in paragraaf 4.4 enkele mogelijkheden aangegeven tot verbetering van de reiskostenregeling voor het woon-werkverkeer zoals deze momenteel geldt voor onderwijspersoneel.

4.2 Beschrijving CAO's

4.2.1 CAO Ziekenhuizen

Inrichting reiskostenregeling

Werknemers ontvangen een maandelijkse vergoeding voor de kosten van woon-werkverkeer, de keuze van vervoer is vrij. De vergoeding van deze kosten is gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer, en het goedkoopste tarief alsmede de kosten die voortvloeien uit gebruik van brug, tunnel of veer.

Voorwaarden voor toekenning van de tegemoetkoming

De werknemer maakt kosten in verband met het dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk. Op verzoek van de werkgever moet de werknemer bescheiden overleggen op basis waarvan het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

Inservice-leerlingen, met wie een leer-/arbeidsovereenkomst is aangegaan, hebben ook recht op een woon-werkvergoeding bij bezoek van de opleidingsschool.

Er bestaat ook recht op een vergoeding van het woon-werkverkeer wanneer er sprake is van:

- meerdere malen per dag heen en weer reizen tussen woning en werk als gevolg van een dienstonderbreking langer dan twee uren;
- een oproep in het kader van bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst;
- overwerk op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd;
- aanwezigheidsdienst die niet aansluit op de normale arbeidstijd.

3 Zie bijlage 3

4 Zie bijlage 4, tabel 1 voor de tarieven.

Hoogte en duur van de toekenning

Het bedrag van de vergoeding sluit aan bij het tarief van de laagste klasse van het openbaar vervoer. Voor de werknemer die reist met eigen vervoer, wordt de vergoeding vastgesteld aan de hand van het laagste vervoerstarief van de NS, met inachtneming van het aantal af te leggen kilometers. De vergoeding bedraagt maximaal € 95,75 per maand. Hierop wordt een eigen bijdrage van de werknemer ingehouden van € 45,54.

Bij een oproep in het kader van bereikbaarheids- of consignatiedienst of overwerk worden de werkelijk gemaakte reiskosten vergoed, zonder eigen bijdrage of maximering. Indien in dit geval met de eigen auto is gereisd, geldt een vergoeding van € 0,30 per kilometer.

De duur van de toezegging is gelijk aan het dienstverband en geldt voor de duur van de CAO. In overleg en overeenstemming met de ondernemingsraad kan de werkgever overigens afwijken van de regeling met betrekking tot het normale woon-werkverkeer.

Combinatie met verhuisverplichting

Er bestaat een verhuisverplichting in de verhuiskostenregeling; deze houdt echter geen verband met de reiskostenregeling voor woon-werkverkeer.

4.2.2 CAO Welzijn

Inrichting reiskostenregeling

Aan werknemers kan ingevolge de CAO een vergoeding worden uitgekeerd voor de reiskosten van woon-werkverkeer, zulks in overeenstemming met de ondernemingsraad. De reiskostenregeling voor woon-werkverkeer is opgesplitst in een gedeelte met en een gedeelte zonder verhuisplicht.

Voorwaarden voor toekenning van de tegemoetkoming

Verhuisplichtige werknemers hebben recht op een tegemoetkoming in reiskosten voor woon-werkverkeer, wanneer zij er ondanks redelijke pogingen niet in slagen passende woonruimte te vinden in of nabij de plaats van tewerkstelling.

Voor werknemers zonder verhuisplicht bestaat geen afdwingbaar recht op tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer. De werkgever kan zulks wel overeenkomen met de ondernemingsraad. Ook wanneer er naar oordeel van de werkgever aan het reizen tussen de woonplaats een sociaal veiligheidsrisico is verbonden, kan de werkgever een vergoeding van reiskosten geven.

Hoogte en duur van de toekenning

Aan werknemers zonder verhuisverplichting kan de werkgever een vergoeding van de reiskosten voor het woon-werkverkeer geven:

- op basis van de kosten van openbaar vervoer tegen het laagste klassetarief;

- of een vergoeding van € 0,09 per kilometer wanneer de werknemer met toestemming van de werkgever gebruik maakt van de eigen auto, terwijl ook reizen per openbaar vervoer mogelijk is;
- of een vergoeding van € 0,31 per kilometer wanneer de werknemer met toestemming van de werkgever gebruik maakt van de eigen auto, en er geen mogelijkheid tot reizen middels het openbaar vervoer is;
- of door een auto voor het woon-werkverkeer ter beschikking te stellen, wanneer werkgever en werknemer zulks overeenkomen.

Aan de werknemers met een verhuisverplichting wordt een vergoeding toegekend die gelijk is aan de noodzakelijk te maken reiskosten op basis van het laagste tarief openbaar vervoer, verminderd met een bedrag van € 43,68, met dien verstande dat wanneer het resterend bedrag € 2,27 of minder is, dit niet wordt uitbetaald.

Combinatie met verhuisverplichting

Er bestaat een verhuisverplichting. Werknemers die deze verhuisverplichting hebben, hebben recht op een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer wanneer zij ondanks redelijke pogingen er niet in slagen een passende woonruimte te vinden in of nabij de plaats van tewerkstelling.

4.2.3 CAO Jeugdhulpverlening

Inrichting reiskostenregeling

Aan werknemers die dagelijks eenmaal heen en weer reizen tussen de woning en de werkplek wordt een tegemoetkoming in de kosten verleend. De tegemoetkoming is gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer. De regeling maakt onderscheid tussen werknemers mét en werknemers zonder verhuisplicht.

Voorwaarden voor toekenning van de tegemoetkoming

De werknemer maakt kosten in verband met het dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk. De tegemoetkomingen zijn gelijk aan de noodzakelijk te maken reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer.

Werknemers met een verhuisplicht komen alleen in aanmerking wanneer zij ondanks redelijk en aantoonbare pogingen niet onmiddellijk slagen in het vinden van een passende woongelegenheid. Bijkomende voorwaarde is dat ze in dat geval ook in aanmerking zouden moeten komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.

Hoogte en duur van de toekenning

Aan werknemers zónder verhuisverplichting wordt een tegemoetkoming in de reiskosten van het dagelijks eenmaal reizen tussen woning en werk verleend, die gelijk is aan de kosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer tot een maximum van € 130,00 per maand. Dit bedrag wordt verminderd met een eigen bijdrage van € 45,54 per maand. Wanneer een aldus berekende tegemoetkoming minder bedraagt dan € 2,28 wordt deze niet uitbetaald.

Aan werknemers met een verhuisplicht – die redelijke en aantoonbare pogingen tot het vinden van een woonruimte hebben gedaan – wordt een tegemoetkoming in de reiskosten van het dagelijks eenmaal reizen tussen woning en werk verleend, die gelijk is aan de kosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer verminderd met een eigen bijdrage van € 45,54 per maand tot een maximum van de bedragen in tabel 4.1.

Tabel 4.1 CAO Jeugdhulpverlening

Enkele reisafstand meer dan	Tot en met	Bedrag per maand
0 km	10 km	€ -
10 km	15 km	€ 65,00
15 km	20 km	€ 90,98
Meer dan 20 km		€ 130,00

Combinatie met verhuisverplichting

Werknemers met een verhuisverplichting komen alleen dan in aanmerking, wanneer zij er ondanks redelijk én aantoonbare pogingen niet in slagen om passende woongelegenheid te vinden. Daarnaast wordt vereist dat ze in geval van verhuizing in aanmerking dienen te komen voor een verhuiskosten vergoeding.

Indien een werknemer naar het oordeel van de werkgever niet alles doet wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht om een passende woongelegenheid te vinden, komt deze niet langer in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten voor het woon-werkverkeer.

4.2.4 CAO Politie

Inrichting reiskostenregeling

De vergoedingsregeling voor vervoerskosten voor het woon-werkverkeer is vastgelegd in het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie. De regeling is opgesplitst in vergoedingen voor reiskosten voor woon-werkverkeer voor betrokkenen zonder, en betrokkenen mét een verhuisverplichting. In beginsel sluit de regeling aan bij de kosten van het openbaar vervoer.

Voorwaarden voor toekenning van de tegemoetkoming

De betrokkene maakt kosten in verband met het dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk, waarbij de reisafstand meer dan 10 kilometer is.

Voor betrokkenen met een verhuisplicht geldt dat zij slechts recht op een tegemoetkoming in reiskosten hebben wanneer zij redelijke pogingen ondernemen tot het vinden van een passende woonruimte. Bij een verhuizing hebben ze recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten.

Hoogte en duur van de toekenning

De hoogte is mede afhankelijk van de vraag of de betrokkene een verplichting tot verhuizen heeft of niet. Wanneer dit niet het geval is, is de tegemoetkoming gelijk aan de kosten van openbaar vervoer naar de laagste klasse, met een maximum van € 96,20 per maand. Wanneer de plaats van tewerkstelling niet per openbaar vervoer is te bereiken, dan kan het bevoegde gezag bepalen om de tegemoetkoming te stellen op € 0,15 per afgelegde kilometer, tot een maximum van € 156,55 per maand.

De tegemoetkoming voor betrokkenen met een verhuisverplichting is gelijk aan de kosten van het openbaar vervoer naar de laagste klasse tot een maximum van € 231,43 per maand. Wanneer de plaats van tewerkstelling niet per openbaar vervoer is te bereiken, kan het bevoegde gezag in afwijking hiervan aan betrokkene een vergoeding toekennen van € 0,15 per kilometer tot een maximum van de bedragen in tabel 4.2.

Tabel 4.2 CAO Politie

Enkele reisafstand meer dan	Tot en met	bedrag per maand
0 km	15 km	€ 95,63
15 km	20 km	€ 115,26
20 km	30 km	€ 163,36
30 km	40 km	€ 195,13
40 km	50 km	€ 243,53
50 km	60 km	€ 266,60
60 km	70 km	€ 291,55
70 km	80 km	€ 301,76
80 km		€ 305,73

Wanneer de betrokkene minder dan vijf dagen per week werkt, wordt de vergoeding gedifferentieerd naar het aantal dagen.

Combinatie met verhuisverplichting

De regeling kent een verhuisverplichting. De hoogte van de reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer is mede afhankelijk van de vraag of de betrokkene een dergelijke verplichting heeft.

Wanneer een betrokkene naar het oordeel van het bevoegd gezag niet alles heeft gedaan wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht om zo spoedig mogelijk te verhuizen, komt deze niet langer in aanmerking voor de tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer.

4.2.5 CAO Hoger Beroepsonderwijs

Inrichting reiskostenregeling

Aan werknemers die dagelijks eenmaal heen en weer reizen tussen de woning en de werkplek wordt een tegemoetkoming in de kosten verleend, middels een forfait dat gebaseerd is op de afstand. Een werknemer die op meerdere standplaatsen werkzaam is, krijgt een tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-werkverkeer als ware de werknemer in dienst getreden in evenzovele functies, naar rato van het aantal dagen dat hij per standplaats werkzaam is. In overleg met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad kan de werkgever overigens een openbaarvervoerplan overeenkomen.

Voorwaarden voor toekenning van de tegemoetkoming

De werknemer reist vijf dagen per week tussen de woonplaats en de standplaats. Wanneer de werknemer minder dan vijf dagen per week werkzaam is, wordt het bedrag van de tegemoetkoming naar rato van het aantal dagen vastgesteld.

Hoogte en duur van de toekenning

Indien de werknemer vijf dagen per week bij de werkgever werkzaam is, bedraagt de vergoeding het bedrag uit tabel 4.3.

Tabel 4.3 CAO Hoger Beroepsonderwijs

Enkele reisafstand meer dan	Maar niet meer dan	bedrag per maand
0 km	10 km	€ -
10 km	20 km	€ 20,87
20 km	-	€ 41,75

Combinatie met verhuisverplichting

Er bestaat een verhuisverplichting, er bestaat echter geen verband met de reiskostenregeling voor woon-werkverkeer.

4.2.6 CAO Algemene Bank

Inrichting reiskostenregeling

Werknemers ontvangen een tegemoetkoming in de reiskosten tussen woning en standplaats, waarbij van de goedkoopste tarieven van het openbaar vervoer wordt uitgegaan. De werkgever kan ook voorzien in abonnementen voor het openbaar vervoer.

Voorwaarden voor toekenning van de tegemoetkoming

De werknemer maakt kosten in verband met het dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk. De tegemoetkomingen zijn gelijk aan de noodzakelijk te maken reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer. Aan de tegemoetkoming is een maximum van 60 kilometer gesteld.

Hoogte en duur van de toekenning

Het bedrag van de vergoeding sluit aan bij het tarief van de laagste klasse van het openbaar vervoer. De afstand die voor de vergoeding in aanmerking komt, is maximaal 60 kilometer. De werkgever kan er ook voor kiezen om een abonnement voor het openbaar vervoer te verzorgen; deze abonnementen gelden dan voor de meest gebruikelijk route op basis van de goedkoopste klasse, en gaat niet verder dan een reisafstand van 60 kilometer.

De werkgever zal met de werknemer, aan wie op grond van voor het werk noodzakelijk auto-gebruik een vergoeding wordt verstrekt, een afwijkende regeling voor de vergoeding van de reiskosten in het woon-werkverkeer kunnen treffen.

Combinatie met verhuisverplichting

De CAO Algemene Bank kent geen verhuisverplichting.

4.2.7 CAO Metalektro

Inrichting reiskostenregeling

De CAO Metalektro, een CAO voor metaal- en elektronische industrie, kent geen specifieke vergoeding voor reiskosten van woon-werkverkeer. Partijen bij de CAO zijn van mening 'dat elke werknemer bepaalde reiskosten moet maken om op zijn werk te komen en dat alleen voor vergoeding in aanmerking komen die kosten, welke uitgaan boven de normale kosten van betrokkene, of van vergelijkbare werknemers in de onderneming'.

Voorwaarden voor toekenning van de tegemoetkoming

Werknemers komen slechts in aanmerking voor een vergoeding wanneer hun reiskosten uitgaan boven de normale kosten van betrokkene of van vergelijkbare werknemers in de onderneming.

Hoogte en duur van de toekenning

Wanneer de werknemer naar oordeel van de werkgever kosten voor woon-werkverkeer heeft gemaakt die boven de normale kosten uitgaan, dan worden deze vergoed op basis van of overeenkomstig de tarieven van het openbaar vervoer in de laagste klasse, over de kortst mogelijk afstand.

Combinatie met verhuisverplichting

Er bestaat geen combinatie met de verhuisverplichting.

4.2.8 CAO Bouwbedrijf

Inrichting reiskostenregeling

Werknemers die meer dan 15 kilometer van de werkplaats wonen, hebben recht op een vergoeding van de reiskosten. Er wordt nagestreefd om dit zoveel mogelijk middels groepsvervoer te doen plaatsvinden.

Voorwaarden voor toekenning van de tegemoetkoming

De werknemer komt in aanmerking voor een reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer wanneer hij op meer dan 15 kilometer van de werkplaats woont.

Hoogte en duur van de toekenning

In beginsel zullen de kosten worden vergoed die gemaakt zouden zijn, wanneer er met het openbaar vervoer tegen het laagste tarief gereisd zou zijn. Wanneer de werknemer naar oordeel van de werkgever met de eigen auto dient te reizen in plaats van met het openbaar vervoer, zal aan hem hiervoor € 0,26 per kilometer worden betaald. De vergoedingen voor vervoer middels andere vervoersmiddelen dan fiets en motor bedragen respectievelijk € 0,77 per dag en € 0,21 per kilometer.

Combinatie met verhuisverplichting

Er bestaat geen combinatie met verhuisverplichting.

4.2.9 CAO Rijksambtenaren

Inrichting reiskostenregeling

De rijksambtenaren hebben recht op een reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer wanneer zij niet verhuisplichtig zijn. De vergoeding is gebaseerd op de kosten van openbaar vervoer in de laagste klasse.

Verhuisplichtigen kunnen tot aan de verhuizing naar de standplaats een vergoeding krijgen voor de reiskosten per openbaar vervoer, tot maximaal twee jaar.

De ambtenaar die in verband met herplaatsing of plaatsing in een passende functie een grotere afstand woning-werk moet afleggen zonder dat hij of zij verhuist, krijgt gedurende de termijn van ten hoogste zes jaren een extra, aflopende tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer toegekend.

Het bevoegde gezag kan een afwijkende voorziening treffen in het kader van een vervoerplan, gericht op het verminderen van het autogebruik in het woon-werkverkeer.

Voorwaarden voor toekenning van de tegemoetkoming

De ambtenaar die niet verhuisplichtig is, heeft recht op een vergoeding voor het woon-werkverkeer. Ambtenaren met een verhuisverplichting komen ook in aanmerking voor een woon-werkvergoeding tot maximaal twee jaar.

Hoogte en duur van de toekenning

Ambtenaren zonder verhuisverplichting krijgen hun reiskosten voor woon-werkverkeer vergoed tot de kosten die ze zouden maken als ze met openbaar vervoer in de laagste klasse zouden reizen. Hier gaat een eigen bijdrage van de ambtenaar van € 45,54 af; de overblijvende vergoeding bedraagt maximaal € 50,66. De eigen bijdrage en de maximum vergoeding zijn voor de parttimer gelijk aan die voor de voltijdwerker.

Verhuisplichtige ambtenaren kunnen tot de verhuizing een vergoeding krijgen voor reiskosten per openbaar vervoer. Ook voor deze ambtenaren geldt een eigen bijdrage van € 45,54, waarna de vergoeding maximaal € 185,89 bedraagt.

Daarnaast bestaat er voor verhuisplichtigen de mogelijkheid tot vergoeding van pensionkosten in combinatie met een vergoeding voor eenmaal per week woon-werkverkeer.

Omdat niet op alle werkdagen wordt gereisd, door bijvoorbeeld vakantie, wordt de vergoeding bij de automatische uitbetaling per maand met 6 procent verlaagd.

Combinatie met verhuisverplichting

De CAO kent een verhuisverplichting. Hierop is de reiskostenregeling voor woon-werkverkeer afgestemd. Indien de ambtenaar niet binnen twee jaar aan de verhuisverplichting voldoet, heeft hij niet langer recht op een vergoeding voor woon-werkverkeer.

4.2.10 CAO TPG

Inrichting reiskostenregeling

De vergoedingsregeling van reiskosten in de CAO TPG is forfaitair vastgesteld. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van het te reizen aantal kilometers en het aantal vaste werkdagen in de week.

Voorwaarden voor toekenning van de tegemoetkoming

Werknemers die in de regel elke week op een gelijk aantal dagen reizen tussen de woning en de plaats waar de werkzaamheden in het algemeen worden verricht, hebben recht op een maandelijkse vergoeding in de kosten van woon-werkverkeer.

Hoogte en duur van de toekenning

De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de enkele reisafstand en het aantal dagen waarop wordt gewerkt. Tabel 4.4 toont de bedragen.

Tabel 4.4 CAO TPG

Enkele reisafstand in km	Aantal dagen per week werkzaam			
	1	2	3	4 of meer
1-3	€ 4,85	€ 9,70	€ 14,55	€ 15,39
4	€ 5,44	€ 10,88	€ 16,32	€ 17,26
5-6	€ 5,44	€ 10,88	€ 16,32	€ 19,13
7	€ 7,08	€ 14,16	€ 21,24	€ 23,32
8	€ 7,08	€ 14,16	€ 21,24	€ 25,66
9	€ 7,08	€ 14,16	€ 21,24	€ 27,76
10	€ 9,30	€ 18,60	€ 27,90	€ 30,32
11	€ 13,07	€ 26,14	€ 39,21	€ 48,92
12	€ 13,07	€ 26,14	€ 39,21	€ 52,68
13	€ 16,77	€ 33,54	€ 50,31	€ 56,79
14	€ 16,77	€ 33,54	€ 50,31	€ 61,23
15	€ 16,77	€ 33,54	€ 50,31	€ 65,68
16	€ 19,89	€ 39,78	€ 59,67	€ 70,13
17-18	€ 19,89	€ 39,78	€ 59,67	€ 74,23
19	€ 22,94	€ 45,88	€ 68,82	€ 78,34
20	€ 22,94	€ 45,88	€ 68,82	€ 87,23
21	€ 23,01	€ 46,02	€ 69,03	€ 91,34
22	€ 26,14	€ 52,28	€ 78,42	€ 95,44
23	€ 26,14	€ 52,28	€ 78,42	€ 99,54
24	€ 26,14	€ 52,28	€ 78,42	€ 103,31
25	€ 29,26	€ 58,52	€ 87,78	€ 107,75
26	€ 29,26	€ 58,52	€ 87,78	€ 111,52
27	€ 29,26	€ 58,52	€ 87,78	€ 115,62
28	€ 31,49	€ 62,98	€ 94,47	€ 119,73
29	€ 31,49	€ 62,98	€ 94,47	€ 124,17
30 en meer	€ 31,49	€ 62,98	€ 94,47	€ 125,95

In afwijking van de tabel bedraagt de tegemoetkoming per maand tenminste € 5,83 voor werknemers die één dag per week naar hun werk plegen te reizen. Bij het reizen tussen woning en werk op twee, drie en vier dagen is de minimumvergoeding respectievelijk € 11,66, € 17,49 en € 23,32.

Voor de werknemer die meer dan incidenteel gebruik maakt van de eigen auto voor het woon-werkverkeer, omdat hij naar oordeel van de werkgever de auto beschikbaar moet hebben, of niet op doelmatige wijze gebruik kan maken van het openbaar vervoer, is een aanvullende vergoedingsregeling van toepassing. Deze bedraagt € 0,05 per kilometer en bedraagt tezamen met de tabelvergoeding niet meer dan het reiskostenforfait zoals dat geldt voor de Wet op de Loonbelasting.

Werknemers die gebruik maken van het openbaar vervoer en voor wie de enkele reisafstand meer dan 30 kilometer bedraagt, komen in aanmerking voor de vergoedingen van tabel 4.5. De voorwaarde om voor deze hogere vergoeding in aanmerking te komen is dat deze werknemers hun vervoersbewijzen inleveren.

Tabel 4.5 CAO TPG

Enkele reisafstand in km	Aantal dagen per week werkzaam			
	1	2	3	4 of meer
31-32	€ 32,48	€ 64,95	€ 97,43	€ 128,28
33-36	€ 37,12	€ 74,24	€ 111,35	€ 139,89
37-41	€ 40,72	€ 81,44	€ 122,16	€ 153,68
42-48	€ 99,45	€ 198,90	€ 298,35	€ 175,10
49 en meer	€ 53,61	€ 107,22	€ 160,83	€ 202,23

Combinatie met verhuisverplichting

Er is een combinatie met de verhuisregeling. De werknemer die verhuisplichtig is, krijgt een tegemoetkoming in zijn reiskosten van woon-werkverkeer op basis van de kosten van het openbaar vervoer tweede klasse, met dien verstande dat de tegemoetkoming die op grond van de vergoedingsregeling woon-werk zou worden gegeven, als minimum geldt.

4.2.11 CAO Onderwijs

Inrichting reiskostenregeling

Onderwijspersoneel ontvangt een maandelijkse tegemoetkoming in de reiskosten die worden gemaakt met het éénmaal per dag reizen tussen de woning en het gebouw waar de werk-

zaamheden worden verricht⁵. De tegemoetkoming wordt toegekend indien de reisafstand meer dan twee zones bedraagt; dit komt overeen met een reisafstand boven de acht kilometer. De tegemoetkoming is gebaseerd op een tabel waarbij het bedrag van de tegemoetkoming afhankelijk is gesteld van de reisafstand (in zones) en het aantal reisdagen per week. Daarnaast wordt er een onderscheid gemaakt tussen het eerste jaar van dienstbetrekking en de jaren daarna.

Voorwaarden voor toekenning van de tegemoetkoming

De betrokkene maakt reiskosten en zijn enkele reisafstand bedraagt meer dan twee zones of wel meer dan acht kilometer. Het maakt geen verschil of de betrokkene per openbaar vervoer reist, of met eigen vervoer.

Hoogte en duur van de toekenning

De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk gesteld van de reisafstand (in zones), het aantal reisdagen per week en of de betrokkene in zijn eerste dienstjaar zit of reeds langer in dienst is⁶. Na het eerste dienstjaar gaat de tegemoetkoming aanzienlijk naar beneden; vanaf het tweede dienstjaar is de vergoeding voor vijf zones en meer gelijk. Deze opzet is gekozen om verhuizing naar de plek van arbeid te stimuleren.

Op jaarbasis wordt slechts over tien maanden een tegemoetkoming uitbetaald; de betrokkenen wordt geacht in de maanden juli en augustus geen reiskosten voor het woon-werkverkeer te hebben gemaakt.

Combinatie met verhuisverplichting

Er bestaat wel een verhuiskostenregeling; er is echter geen combinatie tussen een verhuisverplichting en de reiskostenregeling voor het woon-werkverkeer.

4.3 Voorbeeldberekeningen

Teneinde de hoogte van de vergoeding voor reiskosten tussen de geselecteerde CAO's goed te kunnen vergelijken, is in een drietal situaties voor elke CAO de hoogte van de vergoeding berekend. Hierbij wordt steeds de maandvergoeding berekend, waarbij wordt uitgegaan van 22 werkdagen per maand.

5 De regeling kent geen tegemoetkoming voor het vaker dan éénmaal per dag reizen in verband met ouderavonden, vergaderingen en dergelijke. Er is ook geen tegemoetkoming voor parttimers die vaker dan éénmaal per dag reizen of dagen waarop zij niet zijn ingeroosterd maar wel aanwezig moeten zijn voor vergaderingen, ouderavonden, en dergelijke.

6 De hoogte van de vergoeding per 1-3-2000 is weergegeven in bijlage 4, tabel 2.

- Situatie 1: De werknemer pleegt vijfmaal per week heen en weer te reizen tussen zijn woning en zijn plaats van arbeid, waarbij hij gebruik maakt van zijn eigen auto. De enkele reisafstand is 18 kilometer.
- Situatie 2: De werknemer pleegt vijfmaal per week heen en weer te reizen tussen zijn woning en zijn plaats van arbeid, waarbij hij gebruik maakt van het openbaar vervoer. De enkele reisafstand is 23 kilometer.
- Situatie 3: De werknemer pleegt vijfmaal per week heen en weer te reizen tussen zijn woning en zijn plaats van arbeid, waarbij hij gebruik maakt van zijn eigen auto. De enkele reisafstand is 73 kilometer. De werknemer heeft sinds kort een verhuisverplichting; in de voorbeeldsituatie wordt er steeds vanuit gegaan dat de werknemer ondanks redelijke pogingen er vooralsnog niet in is geslaagd om passende woonruimte te vinden.

In tabel 4.6 worden de vergoedingen voor de verschillende situaties weergegeven⁷.

Tabel 4.6 Voorbeeldberekeningen

	Situatie 1	Situatie 2	Situatie 3
CAO Ziekenhuizen	€ 50,21	€ 50,21	€ 50,21
CAO Welzijn			
zonder verhuisplicht*	-	-	-
met verhuisplicht	€ 71,16	€ 88,54	€ 335,60
CAO Jeugdhulpverlening			
zonder verhuisplicht	€ 69,30	€ 84,46	€ 84,46
met verhuisplicht	€ 69,30	€ 86,68	€ 130,00
CAO Politie			
zonder verhuisplicht	€ 96,20	€ 96,20	€ 96,20
met verhuisplicht	€ 114,84	€ 132,22	€ 231,43
CAO HBO	€ 20,87	€ 41,75	€ 41,75
CAO Algemene Bank	€ 114,84	€ 132,22	€ 309,54
CAO Metaal-elektro**	-	-	-
CAO Bouwbedrijf	€ 114,84	€ 132,22	€ 379,28
CAO Rijks-ambtenaren			
zonder verhuisplicht	€ 50,66	€ 50,66	€ 50,66
met verhuisplicht	€ 69,30	€ 86,68	€ 185,89
CAO TPG	€ 74,23	€ 99,54	€ 125,95***
CAO Onderwijs	€ 33,00	1 ^e jaar: € 47,67 na 1 ^e jaar: € 33,00	1 ^e jaar: € 179,14 na 1 ^e jaar: € 33,00

* Personeelsleden zonder verhuisplicht hebben geen afdwingbaar recht op reiskostenvergoeding.

** De CAO Metalelektro kent geen specifieke vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer.

*** Als openbaar vervoer wordt gebruikt, bedraagt de vergoeding € 202,23 (overlegging vervoersbewijzen vereist).

⁷ In bijlage 5 is weergegeven hoe de berekeningen tot stand zijn gekomen.

5 OPLOSSINGSRICHTINGEN

5.1 Inleiding

Op basis van de knelpunten met de reiskostenvergoeding die in de eerder besproken onderzoeksonderdelen naar voren zijn gekomen, heeft Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt een aantal oplossingsrichtingen voor de verbetering van de reiskostenvergoeding in de sectoren PO, VO en BVE geformuleerd. In de volgende paragrafen zullen we achtereenvolgens ingaan op de belangrijkste bevindingen uit de onderzoeksonderdelen die van belang zijn voor de gedachtevorming over een nieuwe regeling, op de keuzes die voorafgaan aan maatregelen ter verbetering van de regeling en ten slotte op de specifieke aspecten van de verbetermogelijkheden.

Voordat we ingaan op de oplossingsrichtingen is het in de eerste plaats belangrijk om de doelstellingen in herinnering te roepen die voor de studie naar de reiskostenvergoeding in het onderwijs zijn geformuleerd. Het doel van de studie is te komen tot oplossingen van knelpunten in de reiskostenregeling die bijdragen aan de versterking van de arbeidsmarktpositie van de sector Onderwijs en aan het terugdringen van arbeidsmarktknelpunten.

Op de tweede plaats is het van belang om nog een voorbehoud te maken ten aanzien van de in de volgende paragrafen voorgestelde oplossingsrichtingen. In de uitgevoerde studie wordt slechts aandacht besteed aan één onderdeel van het totale pakket van arbeidsvoorwaarden van de sector Onderwijs. De relatie van de reiskostenvergoeding met de overige primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden in het onderwijs is in deze studie niet onderzocht en we hebben geen inzicht in het relatieve gewicht van de reiskostenvergoeding bij de keuze voor een baan in het onderwijs¹. We moeten dan ook een sterk voorbehoud maken ten opzichte van de effecten van veranderingen van de reiskostenregeling op de positie van het onderwijs op de arbeidsmarkt en op de oplossing van arbeidsmarktknelpunten.

Ten slotte merken we op dat er in het navolgende vooral algemene oplossingsrichtingen voor de knelpunten worden aangegeven en geen specifieke uitwerkingen van alle financiële en fiscale aspecten van de oplossingen². Die specifieke uitwerkingen kunnen gemaakt worden

1 De meest recente Onderwijsmonitor laat de voorwaarden zien waaronder afgestudeerden in de sector onderwijs zouden willen (blijven) werken. De reiskostenvergoeding speelt daarbij slechts een geringe rol. Ongeveer 7 procent van de (potentiële) leraren hanteert betere secundaire arbeidsvoorwaarden als voorwaarde. De reiskostenvergoeding is slechts een onderdeel van het totale mogelijke pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden. Faraq, S. en H.F. Vaatstra, *Na(ar) de Lerarenopleiding. Onderwijsmonitor 2000*. Den Haag: SDU. (p. 25-27).

2 In Bijlage 6 worden wel kort de fiscale kaders aangegeven voor de reiskostenregeling.

nadat er een definitieve keuze gemaakt is voor een verandering van de regeling en er meer duidelijkheid is ontstaan over het budget dat daarvoor beschikbaar is.

5.2 Samenvatting van de belangrijkste bevindingen

In deze paragraaf vatten we de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek die van belang zijn voor de gedachtevorming over een nieuwe regeling nog een keer kort samen.

Uit de schriftelijke enquête is duidelijk geworden dat de gemiddelde woon-werkafstand van de personeelsleden in het onderwijs op circa 17 kilometer ligt en niet veel afwijkt van die van de rest van Nederlandse bevolking. Er bestaan echter grote verschillen tussen de verschillende onderwijssectoren. De gemiddelde reisafstand is het laagst in het basisonderwijs en loopt per sector (speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs en BVE-sector) verder op. Naar scholen en instellingen in de zeer sterk stedelijke gebieden (en met name in de vier grote steden) wordt verder gereisd dan naar scholen en instellingen in de niet stedelijke gebieden. Verder reizen vrouwelijke personeelsleden minder ver dan mannelijke personeelsleden en reizen personeelsleden die langer dan een jaar in dienst zijn minder ver dan degenen die korter in dienst zijn.

De auto is het meest gebruikte vervoermiddel om naar het werk te reizen. Fiets (en bromfiets) komen op de tweede plaats. In vergelijking met deze vervoermiddelen wordt er relatief weinig gebruik gemaakt van het openbaar vervoer.

Ongeveer de helft van de personeelsleden krijgt binnen de huidige regeling een vergoeding voor de reiskosten. Die vergoeding is echter verre van kostendekkend en dat geldt voor alle vervoerscategorieën. Voor degenen die met de auto of met het openbaar vervoer reizen ligt de gemiddelde eigen bijdrage aan de reiskosten tussen de € 50 en € 60 per maand. In de enquête geven veel respondenten te kennen ontevreden te zijn met de huidige vergoeding. Ongeveer driekwart van de personeelsleden is niet bereid om te verhuizen voor het werk. De rest, veelal in de jongere leeftijdscategorieën, geeft aan hiertoe in principe wel bereid te zijn. De maximale afstand die de respondenten willen afleggen varieert sterk. Een kwart van de respondenten is bereid meer dan 30 kilometer te reizen. Ruim een derde is bereid om tussen de 15 tot 30 kilometer te reizen. De rest wil minder ver reizen. De maximale afstand die men bereid is te reizen is het laagst in het basisonderwijs en het hoogst in de BVE-sector.

In hoofdstuk drie is de bereikbaarheid besproken van onderwijsinstellingen per openbaar vervoer. Ten opzichte van andere vormen van openbaar vervoer zijn onderwijsinstellingen het best per bus bereikbaar. Los van de vervoersvorm zijn scholen en instellingen in de verstedelijkte gebieden het best en die in de plattelandsgebieden het slechtst per openbaar vervoer bereikbaar. Meer specifiek valt op dat scholen en instellingen in de grote steden en in

de regio West, waar over het algemeen de arbeidsmarktknelpunten het grootst zijn, het best bereikbaar zijn per openbaar vervoer.

Uit de CAO-vergelijking wordt duidelijk dat de reiskostenvergoeding in het eerste jaar van aanstelling nog relatief gunstig is ten opzichte van andere regelingen als er meer dan 50 kilometer wordt gereisd. Is de reisafstand korter dan 25 kilometer dan blijft de vergoeding achter ten opzichte van de meeste andere regelingen. Is men langer dan een jaar in dienst dan blijft de vergoeding in alle gevallen achter bij die in de andere sectoren en kunnen er grote verschillen optreden, zeker als er over langere afstanden gereisd wordt.

5.3 Algemene keuzes

Aan een verandering van de reiskostenvergoeding in de sector onderwijs gaat een algemene keuze vooraf. Tot januari 2002 waren er in het Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel en in de CAO-VO en de CAO-BVE gelijke regelingen voor reiskostenvergoeding geformuleerd³. In alle sectoren gelden verder vergelijkbare arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Uit het onderzoek komt naar voren dat er door personeelsleden in alle sectoren wordt geklaagd over de hoogte van de reiskostenvergoeding.

Bij de keuze voor een aanpassing van de reiskostenvergoeding zijn er twee achterliggende doelstellingen mogelijk. De reiskostenregeling kan worden ‘gerepareerd’ om de ontevredenheid van de personeelsleden te verminderen en zo te voorkomen dat het reizen over langere afstand een belemmering wordt bij de keuze voor het (blijven) werken op een (specifieke) onderwijsinstelling. Er kan echter ook worden getracht de reiskostenregeling zo in te richten dat die een factor kan worden bij het oplossen van arbeidsmarkt knelpunten en bij het aantrekken van nieuw personeel. Dit laatste kan verdergaande aanpassingen vragen dan alleen een reparatie van de huidige regeling.

Gezien de algemene ontevredenheid over de huidige reiskostenvergoeding van de personeelsleden die binnen de regeling vallen, kan het in de eerste plaats een oplossing zijn om de regeling via één uniforme maatregel per sector (PO, VO en BVE) te repareren en op een aantal punten te verbeteren. Daarbij kunnen, net als tot januari 2002 het geval was, gelijke regelingen voor de verschillende sectoren worden geformuleerd. Uit de schriftelijke enquête is echter duidelijk geworden dat het reisgedrag nogal kan verschillen. Personeelsleden in de ene sector reizen verder naar hun werk dan personeelsleden in de andere sector. Gezien de verschillen in reisgedrag, kan er ook per sector worden gedifferentieerd.

3 Na het vastlopen van de CAO-onderhandelingen in het voortgezet onderwijs in december 2001, wordt er in deze sector door de onderwijsbonden met de besturen afzonderlijk onderhandeld over de arbeidsvoorwaarden. Er kunnen binnen de secundaire arbeidsvoorwaarden dus verschillende reiskostenregelingen worden afgesproken.

Een uniforme maatregel per sector houdt echter geen rekening met specifieke situaties per regio, instelling of individu. Er zijn in het onderzoek verschillen geconstateerd naar vestigingsplaats van de school of instelling. Personeelsleden van scholen en instellingen in de grote steden (waar in de regel meer problemen zijn met de vervulling van vacatures) reizen verder dan scholen in niet-verstedelijkte gebieden. De geconstateerde verschillen zouden gevolgen kunnen hebben voor de keuze van de aanpassing van de regeling. Bij die keuze kan er rekening gehouden worden met de specifieke situatie in gebieden met veel of juist weinig arbeidsmarktknelpunten. Verder kunnen zich binnen het onderwijspersoneel grote verschillen voordoen naar aanstellingsomvang. Het onderwijs is deels afhankelijk van mensen die part-time willen werken en daarbij is het voor instellingen niet altijd mogelijk om personeel een fulltime-aanstelling te geven. Vanwege die verschillen verdient het aanbeveling om bij de uitwerking van een aanpassing van de reiskostenregeling rekening te houden met de effecten voor de specifieke groepen personeelsleden (voltijders, deeltijders en personeelsleden met meerdere banen).

In de derde plaats bestaat de mogelijkheid om te kiezen voor een decentrale regeling van de reiskostenvergoeding. De knelpunten op de arbeidsmarkt verschillen naar regio en naar mate van verstedelijking. Binnen de arbeidsmarktknelpuntgebieden kunnen zich echter ook weer verschillen voordoen naar scholen: zwarte scholen hebben bijvoorbeeld meer problemen met de vacaturevervulling dan witte scholen, scholen voor speciaal onderwijs meer problemen dan scholen voor regulier onderwijs. Er kunnen zich zelfs binnen een school verschillen voordoen naar vak of onderwijsrichting. Gezien de verschillen in de wijze waarop scholen en instellingen in staat zijn geschikt personeel te vinden verdient het wellicht juist aanbeveling om geen centrale, maar juist decentrale maatregelen te nemen en de verantwoordelijkheid voor de reiskostenvergoeding bij de besturen van de scholen en instellingen te leggen. Scholen en instellingen die met grote arbeidsmarktproblemen kampen, kunnen er dan voor kiezen om via extra reiskostenvergoedingen personeelsleden aan te trekken of vast te houden die ver moeten reizen om de school te bereiken. In feite gebeurt dat nu al via de toekenning van de decentrale budgetten, waarbij de mogelijkheid is gegeven om een deel ervan in te zetten voor extra reiskostenvergoeding. Van die mogelijkheid wordt vooralsnog vooral gebruik gemaakt door scholen in de grote steden. Een aanpassing in deze richting vereist echter wel dat er voldoende budget voor de onderwijsinstellingen beschikbaar is om hun eigen aanpassingen van de reiskostenvergoeding door te voeren. Een probleem van een dergelijke decentrale aanpak is echter dat arbeidsvoorwaarden tot onderhandelingsonderwerp tussen individuele werknemers en de werkgever gemaakt worden. Dit kan tot ongelijkheid onder de personeelsleden leiden, omdat sommige personeelsleden betere voorwaarden weten te bedingen dan andere.

Er is ten slotte nog een mogelijkheid: een regeling die rekening houdt met de individuele situatie van personeelsleden, met hun woonvoorkeuren, de reisafstand en reistijd die ze

acceptabel vinden, met hun reisgedrag en hun voorkeur voor vervoerswijzen. Een dergelijke regeling zou individueel maatwerk mogelijk kunnen maken door de personeelsleden keuzemogelijkheden te bieden voor tegemoetkomingen die het beste passen bij hun eigen situatie. Op die manier kan eventueel een verbetering worden gerealiseerd voor alle personeelsleden met keuzemogelijkheden binnen de reiskostenvergoeding (OV-vergoeding, autovergoeding, parkeervergoeding, fietsvergoeding) of binnen het totale pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden (reiskostenvergoeding, verhuisvergoeding, kinderopvang, PC-privé, verlofregelingen). Een dergelijk systeem houdt rekening met de wensen van personeelsleden en geeft via een keuzesysteem invloed op hun arbeidsvoorwaarden. Een aanpassing van het systeem naar een dergelijk model van individueel maatwerk past waarschijnlijk beter bij de doelstelling om de arbeidsmarktpositie van de sector te versterken dan één uniforme reiskostenregeling die voor iedereen gelijk is.

5.4 Verbetermogelijkheden

In deze paragraaf gaan we in op de specifieke mogelijkheden voor verbetering van de reiskostenvergoeding. We gaan er daarbij in eerste instantie vanuit dat de reiskostenvergoeding per sector via een uniforme regeling wordt aangepast, zoals tot nu toe gebruikelijk is geweest. Daarbij kunnen dan per sector verschillende keuzes worden gemaakt. We zullen waar dat van toepassing is, de mogelijkheden voor specifieke aanpassingen aangeven. Tot slot zullen we de mogelijkheden voor maatwerk bespreken. Op aanpassingen van de reiskostenvergoeding op decentraal niveau gaan we verder niet in, al kunnen de genoemde verbeteringen natuurlijk ook een richting aangeven voor een verbetering op dat niveau.

Een verhoging van de bedragen

De ontevredenheid onder onderwijspersoneelsleden over de hoogte van de reiskostenvergoeding en het verschil tussen de vergoeding en de werkelijke kosten is groot. Daarnaast is uit de CAO-vergelijking duidelijk geworden dat de reiskostenvergoeding in het onderwijs in het eerste jaar van aanstelling achter blijft ten opzichte van de meeste andere regelingen bij een reisafstand die korter is dan 25 kilometer. Bij een aanstellingsduur van langer dan één jaar blijft de vergoeding in alle gevallen achter bij die in de andere sectoren en zijn de verschillen soms groot.

Ongeacht de vraag of er een verschil gemaakt zou moeten worden naar de duur van de aanstelling lijkt het in de rede te liggen om de vergoeding te verhogen. Zeker voor personeelsleden die langer dan een jaar in dienst zijn is het verschil tussen kosten en vergoeding nu groot en is het weinig aantrekkelijk om voor langere tijd een baan te aanvaarden die ver van de woonplaats ligt.

Vergoedingsgrondslag

De huidige reiskostenregeling gaat uit van de kosten van het openbaar vervoer: de vergoeding wordt per zone vastgesteld. De achtergrond daarbij vormt het kabinetsbeleid dat gericht is op het terugdringen van de automobiliteit. Vanuit het oogpunt van arbeidsmarkttekorten en de bereikbaarheid per openbaar vervoer, lijkt er geen dringende reden te zijn de vergoedingsgrondslag anders vast te stellen. Het zijn vooral de basisscholen in gebieden met weinig arbeidsmarktproblemen die minder goed bereikbaar zijn met openbaar vervoer. De scholen en instellingen in de meer verstedelijkte gebieden en in de grote steden met meer arbeidsmarktproblemen zijn het best bereikbaar met openbaar vervoer. Daar kan juist de bereikbaarheid per auto problemen opleveren (files, parkeerruimte).

Met een vergoeding gebaseerd op de kosten van het openbaar vervoer wijkt het onderwijs ook niet af van regelingen in andere sectoren. De afwijking zit hem vooral in de hoogte van de vastgestelde standaardbedragen per zone. Die standaardbedragen zijn in de huidige regeling relatief laag en zouden kunnen worden opgehoogd. Voor een nieuwe regeling kan echter ook gedacht worden aan een vergoeding die gerelateerd wordt aan de werkelijke kosten van het reizen van woning naar werk met openbaar vervoer, waarbij het systeem met standaardbedragen wordt losgelaten, maar eventueel wel eigen bijdragen of maxima gehanteerd kunnen worden.

De duur van de vergoeding

De hoogte van het bedrag dat aan reiskostenvergoeding wordt ontvangen, loopt in het huidige systeem in het eerste jaar van de aanstelling op met het aantal zones en met het aantal dagen per week dat er gereisd wordt van de woning naar het gebouw of de gebouwen van de school. Vanaf het tweede jaar van de aanstelling bedraagt het bedrag per betrekking maximaal de vergoeding voor een reisafstand van vijf zones en blijft de hoogte afhankelijk van het aantal dagen dat wordt gewerkt.

De reiskostenregeling in het onderwijs kent geen verhuisverplichting. De maximering van de vergoeding na het eerste jaar van aanstelling lijkt er echter deels op gericht om degenen die verder dan twintig kilometer van het gebouw of de gebouwen van de school wonen te stimuleren om de reisafstand te bekorten door dichterbij te gaan wonen. Gezien de bevindingen uit het onderzoek kunnen er twijfels geplaatst worden bij deze in de regeling ingebouwde impuls tot verhuizen. Het onderzoek wijst uit dat in principe slechts een kwart van het onderwijspersoneel (vooral jongere personeelsleden) bereid is om te verhuizen voor het werk. De grote meerderheid is daar dus niet toe bereid. Een klein deel van de geënquêteerden (15 procent) is of wil ook daadwerkelijk dichterbij het huidige werk gaan wonen. De rest woont al dichtbij het werk of wil om verschillende redenen (sociaal netwerk, werk partner, school kinderen, woonomgeving) waarbij reiskosten of reistijd geen rol spelen, niet dichterbij het werk wonen.

Ook vanuit het oogpunt van arbeidsmarkttekorten is het twijfelachtig om te veronderstellen dat de verlaging na het eerste jaar er toe leidt dat personeel dichterbij het werk komt wonen.

In de grote steden is niet alleen de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt gespannen, het is er vaak ook moeilijk om woonruimte te vinden. Een verlaging van de reiskostenvergoeding na het eerste jaar van aanstelling kan hier juist het averechtse effect hebben dat personeelsleden van buiten de stad eerder omzien naar een betrekking waarvoor minder ver gereisd hoeft te worden.

Op grond hiervan is het dan ook aan te bevelen om bij de inrichting van een nieuwe regeling geen verhuisverplichting op te nemen en het verschil in de vergoeding tussen het eerste jaar van de aanstelling en de daaropvolgende jaren los te laten.

Inrichting van de regeling

Hiervoor is besproken dat de hoogte van de reiskostenvergoeding en het verschil in vergoeding tussen het eerste jaar aanstelling en de volgende jaren van aanstelling de belangrijkste knelpunten van de regeling in het onderwijs zijn. Voor een verbetering van de regeling kan ertoe besloten worden de verlaging na het eerste jaar teniet te doen. De openbaarvervoersgrondslag zou gehandhaafd kunnen worden, waarbij de vergoeding meer gerelateerd wordt aan de werkelijke kosten.

In principe is een kostendekkende vergoeding mogelijk⁴, maar met een overgang naar een geheel kostendekkende vergoeding is een groot extra budget gemoeid. De extra middelen die kunnen worden ingezet voor een verbetering van de reiskostenvergoeding zijn onderwerp van begrotingsonderhandelingen voor de sector Onderwijs. Over de vraag welk budget er beschikbaar is voor aanpassing van de regeling, is op het moment dat deze rapportage geschreven wordt nog niets bekend. Een geheel kostendekkende vergoeding lijkt echter niet als uitgangspunt genomen te worden. Er zijn verschillende mogelijkheden om de reiskostenvergoeding te verhogen en toch beperkingen in de hoogte aan te brengen.

Het is dan in de eerste plaats mogelijk om het huidige systeem te handhaven, maar de verlaging na het eerste jaar van aanstelling teniet te doen en de standaardbedragen aan te passen. Aangezien de gemiddelde reisafstanden in het onderwijs niet hoog zijn lijkt het raadzaam om de bedragen voor de kortere afstanden op te hogen en die voor de langere afstanden aan een maximum te verbinden, zodat de vergoedingen over het algemeen hoger worden en meer in overeenstemming met bedragen die in andere sectoren worden gehanteerd. Voor de vaststelling van de bedragen kan dan een percentage van de werkelijke reiskosten over de tariefsafstand worden genomen⁵.

Het is echter ook mogelijk om het systeem van vergoedingen anders in te richten. De reiskostenregeling in het onderwijs kent nu een minimumafstand van 2 zones (circa 8 kilometer)

4 Zie bijlage 6 voor de fiscale beperkingen.

5 Een vergoeding van 50 procent van de kosten levert respectievelijk de volgende bedragen op voor de afstanden (18, 23 en 73 kilometer) uit de voorbeeldberekeningen van paragraaf 4.3: € 57,42, € 66,11 en € 189,64; een vergoeding van 66 procent de volgende bedragen: € 75,79, € 87,26 en € 250,32. Een maximum van bijvoorbeeld € 130 wordt bij deze percentages bereikt bij respectievelijk circa 45 en circa 35 kilometer.

waarboven werknemers in aanmerking kunnen komen voor een reiskostenvergoeding. De minimumafstand sluit de personeelsleden uit die dicht bij de school of instelling wonen en beperkt de toekenning van de reiskostenvergoeding tot degenen die verder weg wonen. Voor die laatste groep is geen expliciete eigen bijdrage geformuleerd. Die zit nu echter verdisconteerd in de hoogte van de vastgestelde vergoedingen per zone. Een minimumafstand zou in een nieuw systeem als kostenbeperking gehandhaafd kunnen blijven of kunnen worden vervangen door een eigen bijdrage. Een eigen bijdrage werkt voor elk personeelslid hetzelfde. Een bepaald basisdeel van de kosten komt voor eigen rekening. Degenen die minder kosten maken krijgen geen vergoeding, de anderen krijgen het meerdere vergoed. Een eigen bijdrage van circa € 50 per maand (5 daagse werkweek) komt volgens de tarieven van de Nederlandse Spoorwegen overeen met een afstand vanaf 5-8 kilometer⁶.

Naast een minimumafstand of een eigen bijdrage is het ook mogelijk om de vergoeding aan een maximum te binden. Voor de vaststelling van een maximum zou tabel 5.1 met de tariefsafstanden van de Nederlandse Spoorwegen als leidraad kunnen dienen. Aan de hand van de gemiddelde reisafstand kan het maximumbedrag worden bepaald. Aangezien de gemiddelde reisafstand per sector verschilt, kan het maximum per sector gedifferentieerd worden⁷.

In een nieuw systeem zou voor een minimumafstand of een eigen bijdrage gekozen kunnen worden, eventueel in combinatie met een maximumvergoeding. In alle gevallen echter zullen de bedragen moeten worden gerelateerd aan het aantal dagen per week dat er gewerkt wordt, om de grote groep personeelsleden die parttime werkt en degenen die op meerdere instellingen zijn aangesteld niet via de eigen bijdrage te duperen.

Tabel 5.1 Kosten 2^e klasse ns per maand

Afstand	Retourprijs	Per maand (22 dagen)
29-32	€ 7,60	€ 167,20
25-28	€ 6,81	€ 149,80
21-24	€ 6,01	€ 132,20
17-20	€ 5,22	€ 114,80
13-16	€ 4,22	€ 92,40

Maatwerk

Hiervoor is gesproken over een reparatie van de huidige reiskostenregeling via een uniforme maatregel per sector. De daarbij voorgestelde verbeteringen kunnen de onvrede over de

⁶ Voor de eigen bijdrage kunnen ook bedragen uit andere regelingen als richtinggevend worden gehanteerd (zie bijvoorbeeld CAO Jeugdhulpverlening met een eigen bijdrage van € 45,54).

⁷ Een regeling met een eigen bijdrage van € 50 en een maximum (voor het overige) van € 130 levert respectievelijk de volgende bedragen op voor de afstanden (18, 23 en 73 kilometer) uit de voorbeeldberekeningen van paragraaf 4.3: € 64,84, € 82,22 en € 130,00.

regeling voor een deel wegnemen, omdat degenen die reiskosten maken een hogere vergoeding krijgen dan voorheen. Een verbeterd, maar niet volledig kostendekkend systeem met standaardbedragen, een minimumafstand, een eigen bijdrage of een maximumvergoeding zal echter altijd ontevredenheid op blijven leveren voor bepaalde groepen personeelsleden. Er zullen altijd personeelsleden buiten de regeling vallen of de regeling zal voor sommigen beter uitpakken dan voor anderen. Een minimumafstand bijvoorbeeld sluit de grote groep personeelsleden in het onderwijs uit die niet ver van hun werk wonen. Een maximumvergoeding verhoogt de eigen bijdrage van degen die een grotere reisafstand moeten afleggen. Een vergoeding op basis van de kosten van openbaar vervoer houdt geen rekening met de kosten van andere vervoersvormen. Een regeling die rekening houdt met individuele situatie en wensen van personeelsleden zou die onvrede beter kunnen ondervangen. Dat zou betekenen dat er flexibeler mogelijkheden komen voor alle personeelsleden. Degenen die met de fiets naar het werk komen zouden een fietsvergoeding kunnen krijgen of er zou een fietsplan voor ontwikkeld kunnen worden. Voor degenen die met de auto reizen, zou een autovergoeding (eventueel met parkeervergoeding) of een carpoolregeling kunnen worden opgenomen. Aan reizigers met het openbaar vervoer kunnen abonnementen verstrekt worden. Een flexibeler systeem met verschillende mogelijkheden binnen de reiskostenvergoeding is echter afhankelijk van het beschikbare budget. De vragen over een maximumvergoeding en over een eigen bijdrage zullen bij een beperkt budget opnieuw voor de verschillende situaties beantwoord moeten worden. De beperkingen van het budget kunnen echter worden opgevangen binnen een systeem waarin de reiskostenvergoeding wordt opgenomen binnen een keuzesysteem voor het totale pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden

LITERATUUR

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2001)

De arbeidsmarkt in de collectieve sector – Investeren in mensen en kwaliteit

Faraq, S. en H.F. Vaatstra (2001)

Na(ar) de Lerarenopleiding. Onderwijsmonitor 2000. Den Haag: SDU.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2001)

Mobiliteit van de Nederlandse bevolking: woon-werkverplaatsingen. Heerlen, CBS

Dekker, H.S., C.T.A. van Bergen, F.E.M. Berndsen, C.A. Crommelin (2002)

Monitor decentrale budgetten 2001/2002. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

SCHRIFTELIJKE ENQUÊTE

Tabel 1 Populatie en respons naar functie

	PO		VO		BVE	
	pop.	resp.	pop.	resp.	pop.	resp.
Leraren	83,7%	80,1%	79,3%	75,8%	67,8%	73,0%
oep	16,3%	19,9%	20,7%	24,2%	32,2%	27,0%
N	152467	545	85114	468	42149	258

Tabel 2 Populatie en respons naar geslacht

	PO		VO		BVE	
	pop.	resp.	pop.	resp.	pop.	resp.
Man	22,6%	29,4%	57,6%	52,4%	48,8%	58,1%
Vrouw	77,4%	70,6%	42,4%	47,6%	51,2%	41,9%
N	152467	545	85114	468	42149	258

Tabel 3 Populatie en respons naar aanstellingsomvang

	PO		VO		BVE	
	pop.	resp.	pop.	resp.	pop.	resp.
Deeltijd	59,6%	51,5%	50,0%	51,5%	55,0%	36,5%
Voltijd	40,4%	48,5%	50,0%	48,5%	45,0%	63,5%
N	152467	545	85114	468	42149	258

Tabel 4 Respons naar regio

	PO		VO	
	ref.*	respons	ref.*	respons
Noord	11,6%	11,5%	15,6%	10,0%
Oost	20,6%	21,3%	20,5%	18,8%
West	40,2%	34,9%	41,7%	44,0%
Zuid	27,6%	32,3%	22,2%	27,2%
N	16227	539	27186	430

* Referentiebestand.

Tabel 5 Respons naar urbanisatiegraad

	PO		VO	
	ref.	respons	ref.	respons
niet stedelijk	11,7%	15,0%	3,6%	1,4%
weinig stedelijk	17,7%	17,3%	16,6%	17,9%
matig stedelijk	21,4%	22,8%	25,2%	23,0%
sterk stedelijk	31,2%	31,7%	33,8%	35,6%
zeer sterk stedelijk	18,0%	13,2%	20,6%	22,1%
N	16227	539	27186	430

* Referentiebestand.

Tabel 6 Respons naar urbanisatiegraad

	PO		VO	
	ref.	respons	ref.	respons
4 grote steden	11,9%	9,5%	12,9%	12,8%
overige 21 grote steden van het grote stedenbeleid	21,0%	20,8%	22,6%	21,2%
overige gemeenten	67,1%	69,8%	64,5%	66,0%
N	16227	539	27186	430

* Referentiebestand.

Tabel 7 Gemiddelde reisafstand naar sexe

Geslacht	Reisafstand (km)	N	Standaarddeviatie
Vrouw	15,3	716	16,4
Man	19,9	522	21,3
Onbekend		33	
Totaal	17,2	1271	18,8

Tabel 8 Gemiddelde reisafstand naar aanstellingsduur

Duur in dienst	Reisafstand (km)	N	Standaarddeviatie
Korter dan 1 jaar	21,9	239	21,7
Langer dan 1 jaar	15,9	961	17,1
Onbekend		70	
Totaal	17,1	1271	18,3

Tabel 9 Vervoerswijze gedetailleerd

	N	%
(Brom)Fiets	272	21,4
Auto	533	42,0
Tram bus metro	21	1,7
Trein	23	1,8
Anders	32	2,5
(Brom)Fiets en auto	247	19,4
(Brom)Fiets en tram bus metro	15	1,2
(Brom)Fiets en trein	22	1,8
Auto en tram bus metro	11	0,9
Auto en trein	14	1,1
Tram bus metro trein	11	0,8
Combinatie met anders	23	1,8
Vervoerstypen >2	42	3,3
Onbekend	3	0,3
Totaal	1271	100,0

* Optelling van de cellen komt niet overeen met totaal door afronding in de cellen.

Tabel 10 Gemiddelde vergoeding naar afstandscategorie en duur aanstelling

Afstand	Korter dan 1 jaar in dienst			Langer dan 1 jaar in dienst		
	Vergoeding €	Standaarddeviatie	N	Vergoeding €	Standaarddeviatie	N
< 10 km	0,7	3,9	81	4,5	32,0	445
10-20 km	15,7	23,8	54	16,6	29,1	225
20-30 km	32,1	22,4	40	38,1	46,1	119
>30 km	85,9	61,6	65	41,0	59,6	173

Tabel 11 Gemiddeld percentage kosten dat de vergoeding dekt naar functiegroep

functie	N		Standaarddeviatie
Onderwijzend	35,4	722	75,1
Onderwijsondersteunend	31,3	87	43,8
Organisatie en beheers	31,0	108	45,3
Directie	31,6	14	49,0
Totaal	34,5	931	69,4

Tabel 12 Gemiddeld verschil tussen reiskosten en vergoeding naar vervoerswijze

	Verskil in €*	N	Standaarddeviatie €
(Brom)Fiets	-1,4	272	31,3
Auto	-50,0	533	74,5
Tram/bus/metro	-43,1	21	27,4
Trein	-97,1	23	122,2
Anders	-10,7	32	30,6
(Brom)Fiets en auto	-24,4	247	34,7
(Brom)Fiets en tram bus metro	-36,1	15	28,4
(Brom)Fiets en trein	-55,1	22	48,4
Auto en tram bus metro	-67,0	11	56,2
Auto en trein	-100,9	14	101,8
Tram bus metro en trein	-74,1	11	43,8
Combinatie met anders	-50,5	23	79,2
Vervoerstypen >2	-46,2	42	74,7
Onbekend	-4,8	3	15,6
Totaal	-35,0	1271	63,9

* Negatieve getallen geven aan dat de kosten hoger zijn dan de vergoeding.

Tabel 13 Verskil kosten en vergoeding naar vervoerswijze en aanstellingsduur

Afstand	Korter dan 1 jaar in dienst			Langer dan 1 jaar in dienst		
	Verskil €	Standaarddeviatie	N	Verskil €	Standaarddeviatie	N
(Brom)Fiets	-5,9	14,0	40	-0,5	34,2	219
Auto	-54,0	69,5	114	-49,9	75,4	401
OV	-61,2	103,9	32	-63,2	46,9	55
Overig	-32,1	55,9	57	-32,3	51,5	302

Tabel 14 Percentage reiskosten t.o.v. het brutoloon naar functiegroep en sector

Personeel	Basis		Speciaal		VO		BVE-sector		Alle sectoren	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Onderwijzend	1,2	254	1,5	176	2,2	349	1,6	179	1,7	957
Onderwijsondersteunend	0,4	21	2,2	53	1,7	39	1,2	17	1,7	130
Organisatie en beheers	1,1	10	2,0	20	2,0	72	2,2	47	2,0	149
Directie*									0,6	21
	1,1	288	1,7	252	2,1	465	1,6	252	1,7	1257

* Wegens geringe vulling van de cellen voor de directie categorie is alleen het totaal weergegeven.

Tabel 15 Bereidheid te verhuizen voor het werk naar sector

	Niet verhuizen	Wel verhuizen	Totaal
Basisonderwijs	218 76,2%	68 23,8%	286 100
Speciaal onderwijs	195 78,3%	54 21,7%	249 100
Voortgezet onderwijs	336 72,9%	125 27,1%	461 100
BVE-sector	183 73,8%	65 26,2%	248 100
Totaal	932 74,9	312 25,1	1244 100

Tabel 16 Maximale reisafstand die men bereid is te reizen naar sector

Maximale reisafstand (km)	PO	VO	BVE
5	9,1%	7,9%	1,5%
10	16,0%	11,2%	10,0%
15	16,9%	15,7%	9,9%
20	21,6%	14,0%	10,9%
30	20,5%	21,2%	22,2%
40	8,4%	14,4%	26,3%
>40	7,5%	15,7%	19,3%

Tabel 17 Maximale tijd die men bereid is te reizen naar het werk per sector

Maximale reistijd (min.)	PO	VO	BVE
15	11,5%	7,4%	1,7%
30	48,0%	36,9%	23,9%
45	29,4%	32,8%	41,0%
60	8,3%	18,7%	26,0%
>60	2,7%	4,2%	7,4%

BIJLAGE 2

CRITERIA VOOR VERHUISPLICHT

Het criterium dat in de meeste van de onderstaande CAO's geldt, is of er naar het oordeel van de werkgever een noodzaak bestaat – in het belang van de organisatie – dat de werknemer in of nabij de plaats van tewerkstelling woont, en als gevolg daarvan zal moeten verhuizen. Een verhuisverplichting zal over het algemeen alleen worden opgelegd wanneer er sprake is van indiensttreding of verandering van functie.

Voor de volgende CAO's (of overheidsregelingen) kan een verhuisverplichting gelden:

- CAO Welzijn
- CAO Jeugdhulpverlening
- CAO Politie
- CAO Rijksambtenaren
- CAO TNT Postgroep (TPG)

CAO Welzijn

De werknemer dient te wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling, of in het werkgebied indien zo'n werkgebied is aangewezen. De begrippen 'in' of 'nabij de plaats van tewerkstelling' zijn verder niet gedefinieerd. Wanneer een werknemer niet in of nabij de plaats van tewerkstelling woont, dient hij te verhuizen.

Aan de werknemer kan al dan niet op eigen verzoek ontheffing worden verleend van de verplichting te wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling. Deze ontheffing dient te worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

De ontheffing kan worden ingetrokken na overleg met de werknemer en met inachtneming van een redelijke termijn, wanneer blijkt dat het belang van het werk en een goede uitoefening van de functie dat vereist.

CAO Jeugdhulpverlening:

Wanneer de werkgever het noodzakelijk acht dat de werknemer - in verband met het belang van de organisatie - woont in of nabij de plaats van tewerkstelling of in het werkgebied, dan kan de werkgever de werknemer *bij indiensttreding of bij wijziging van de functie dan wel van de omstandigheden waarbinnen de functie wordt uitgeoefend*, verplichten te verhuizen.

Besluit Algemene Rechtspositie Politie

De politieambtenaar kan worden verplicht te gaan of te blijven wonen in of nabij de gemeente waarbinnen de plaats van tewerkstelling is gelegen, indien dit naar het oordeel van het bevoegd gezag noodzakelijk is in verband met de goede vervulling van zijn functie.

De politieambtenaar aan wie de verplichting is opgelegd in of nabij de in het eerste lid bedoelde gemeente te gaan wonen, is gehouden zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk twee jaar nadat die verplichting is opgelegd, daaraan gevolg te geven.

Algemeen Reglement Rijksambtenaren

De ambtenaar kan worden verplicht te gaan wonen of te blijven wonen in de gemeente die hem als standplaats is aangewezen, of waartoe zijn standplaats behoort, wanneer dit naar het oordeel van het bevoegd gezag noodzakelijk is in verband met de goede vervulling van zijn functie.

De ambtenaar is verplicht te gaan wonen in de ambts- of dienstwoning, indien deze aan hem is toegewezen.

CAO TNT Postgroep (TPG)

Wanneer naar het oordeel van de werkgever het noodzakelijk is dat de werknemer - in verband met het bedrijfsbelang - woont in of nabij de plaats van tewerkstelling of in het werkgebied, dan kan de werkgever de werknemer bij indiensttreding of bij wijziging van de functie dan wel van de omstandigheden waarbinnen de functie wordt uitgeoefend, verplichten te verhuizen.

BIJLAGE 3

SCHEMATISCHE VERGELIJKING CAO'S

Schema 1: Inrichting Reiskostenregeling

CAO Onderwijs	- Maandelijks vergoeding, mits afstand woon-werkverkeer > 8 km. - Vergoeding afhankelijk van reisafstand (zones) en reisdagen per week. - Onderscheid tussen eerste jaar van dienstbetrekking en jaren daarna.
CAO Ziekenhuizen	- Maandelijks vergoeding - Keuze van vervoer is vrij
CAO Welzijn	- Onderscheid tussen gedeelte met en gedeelte zonder verhuisplicht.
CAO Jeugdhulpverlening	- Onderscheid tussen gedeelte met en gedeelte zonder verhuisplicht.
CAO Politie	- Onderscheid tussen gedeelte met en gedeelte zonder verhuisplicht.
CAO HBO	1) <i>Dagelijks eenmaal heen en weer reizen tussen woning en de werkplek</i> : vergoeding middels een forfait. 2) <i>Op meerdere standplaatsen werkzaam</i> : vergoeding als ware de werknemer in dienst getreden in even zoveel functies ¹ . - In overleg een openbaar-vervoerplan
CAO Algemene Bank	- Naast vergoeding ook abonnementen voor openbaar vervoer mogelijk.
CAO Metaal-elektro	- Geen specifieke regeling voor reiskosten woon- werkverkeer.
CAO Bouwbedrijf	- Meer dan 15 km woon-werkverkeer. - Men streeft naar groepsvervoer.
CAO Rijks-ambtenaren	- Onderscheid tussen gedeelte met en gedeelte zonder verhuisplicht.
CAO TPG	- Forfaitair vastgesteld.

1 Naar rato van het aantal dagen dat hij per standplaats werkzaam is.

Schema 2: Voorwaarden voor toekenning van de tegemoetkoming

CAO Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> - Meer dan 2 zones ofwel > 8 km - Openbaar vervoer of eigen vervoer
CAO Ziekenhuizen	<ul style="list-style-type: none"> - Op verzoek van werkgever bewijslast kosten woon-werkverkeer bij werknemer. - Niet aansluiten op normale arbeidstijd bij overwerk of aanwezigheidsdienst. - Ook kosten voortvloeiend uit gebruik van brug, tunnel of veer vergoed.
CAO Welzijn	<p>1) <i>Verhuisplichtige werknemers</i>: recht op vergoeding, mits redelijke poging gedaan om passende woonruimte in nabijheid werk te vinden</p> <p>2) <i>Werknemers zonder verhuisplicht</i>: geen afdwingbaar recht op vergoeding. (uitzondering: sociaal veiligheidsrisico of afspraken tussen werkgever en OR)</p> <p>N.B. indien men met eigen vervoer wenst te reizen dient men hier toestemming voor te vragen aan de werkgever.</p>
CAO Jeugdhulpverlening	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Verhuisplichtige werknemers</i> recht op vergoeding, mits redelijke poging gedaan om passende woonruimte in nabijheid werk te vinden en in aanmerking komend voor een verhuiskostenvergoeding. - <i>Werknemers zonder verhuisplicht</i>: recht op vergoeding
CAO Politie	<ul style="list-style-type: none"> - Woon-werkverkeer afstand > 10 km - <i>Verhuisplichtige werknemers</i> hebben slechts recht op een vergoeding wanneer zij naast de redelijke poging om passende woonruimte te vinden ook in aanmerking zouden komen voor een vergoeding in de verhuiskosten. - <i>Werknemers zonder verhuisplicht</i>: recht op vergoeding
CAO HBO	<ul style="list-style-type: none"> - Minimaal vijf dagen per week heen en weer reizen. - Aantal reisdagen < 5 dagen: vergoeding naar rato.
CAO Algemene Bank	Vergoeding is gelijk aan de noodzakelijk te maken reiskosten, waarbij maximaal 60 km in aanmerking wordt genomen.
CAO Metaal-elektro	<ul style="list-style-type: none"> - Werknemers komen slecht voor vergoeding in aanmerking wanneer hun reiskosten boven de normale kosten (van vergelijkbare werknemers in de onderneming) uitkomen.
CAO Bouwbedrijf	- Afstand woon-werkverkeer > 15 km
CAO Rijks-ambtenaren	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Verhuisplichtige werknemers</i>: twee jaar recht op vergoeding - <i>Werknemers zonder verhuisplicht</i>: recht op vergoeding
CAO TPG	- Werknemers die in de regel elke week op een gelijk aantal dagen reizen tussen de woning en de plaats waar de werkzaamheden worden verricht hebben recht op een reiskostenvergoeding.

Schema 3: Hoogte van de toekenning

CAO Onderwijs	- Hoogte van vergoeding afhankelijk van de reisafstand (in zones), het aantal reisdagen per week en het aantal dienstjaren.
CAO ziekenhuizen	- Tarief van de laagste klasse van het openbaar vervoer, met inachtneming van het aantal af te leggen km's. - Maximaal €95,75; Eigen bijdrage €45,54 N.B. werkelijke reiskosten én geen eigen bijdrage bij oproep in het kader van bereikbaarheids- consignatiedienst of overwerk.
CAO Welzijn	1) <i>Verhuisplichtige werknemers</i> : - Vergoeding o.b.v. laagste tarief openbaar vervoer minus €43,68. - Kosten < €2,27 worden niet vergoed. 2) <i>Werknemers zonder verhuisverplichting</i> - Openbaar vervoer: tarief laagste klasse - Eigen auto: €0,09 ¹ per km of €0,31 ² - In overleg: ter beschikking stellen van een auto door werkgever.
CAO Jeugdhulpverlening	1) <i>Verhuisplichtige werknemers</i> : - Tarief laagste klasse openbaar vervoer ³ ; Eigen bijdrage €45,54 ⁴ 2) <i>Werknemers zonder verhuisverplichting</i> : - Tarief laagste klasse openbaar vervoer. - Maximum van €130 per maand; Eigen bijdrage €45,54 per maand. - Kosten < €2,28 worden niet uitbetaald.
CAO Politie	1) <i>Verhuisplichtige werknemers</i> : - Tarief laagste klasse openbaar vervoer; Maximum €213,43 per maand ⁵ <i>Werknemers zonder verhuisverplichting</i> : - Tarief laagste klasse openbaar vervoer; Maximum €96,20 per maand ⁶
CAO HBO	- Afstand woonwerkverkeer > 10 km en < 20 km : €20,87 per maand - Afstand woonwerkverkeer > 20 km: €41,75 per maand.
CAO Algemene Bank	- Tarief laagste klasse openbaar vervoer: Maximum aantal km's is 60 km - Afwijkende regeling voor noodzakelijk gebruik autogebruik (na overleg)
CAO Metaal-elektro	- Tarief van de laagste klasse van het openbaar vervoer
CAO Bouwbedrijf	- Tarief laagste klasse openbaar vervoer - Eigen auto toegestaan na overleg met werkgever: €0,26 per km.
CAO Rijks-ambtenaren	<i>Verhuisplichtige werknemers</i> : - Tarief van de laagste klasse van het openbaar vervoer - Maximum €185,89 ⁷ ; Eigen bijdrage €45,54; <i>Niet verhuisplichtige werknemers</i> : - Maximaal: €50,66 ⁸ ; Eigen bijdrage €45,54
CAO TPG	- Afhankelijk van enkele reisafstand en aantal dagen waarop gewerkt wordt - Minimum bij 1, 2, 3, 4 dagen werken: resp. €5,83, €11,66, €17,49, €23,32 - Eigen auto toegestaan na overleg met werkgever: €0,05 per km ⁹ - Enkele reisafstand > 30 km én gebruik van openbaar vervoer (zie tabel)

1 Wanneer de werknemer met toestemming van de werkgever gebruik maakt van de eigen auto, terwijl ook vervoer per openbaar vervoer mogelijk is.

2 Wanneer de werknemer met toestemming van de werkgever gebruik maakt van de eigen auto en er geen mogelijkheid tot vervoer middels het openbaar vervoer is.

3 Mits redelijke en aantoonbare pogingen zijn gedaan tot het vinden van passende woonruimte.

4 Maximum van (zie tabel).

5 Wanneer de plaats van tewerkstelling niet per openbaar vervoer is te bereiken, dan kan het bevoegde gezag bepalen om de tegemoetkoming te stellen op €0,15 per km met een maximum per afstandsklasse.

6 Wanneer de plaats van tewerkstelling niet per openbaar vervoer is te bereiken, dan kan het bevoegde gezag bepalen om de tegemoetkoming te stellen op €0,15 per km tot een maximum van €156,55 per maand.

7 Omdat niet op alle werkdagen wordt gereisd, door bijvoorbeeld vakantie, wordt de vergoeding bij de automatische uitbetaling per maand met 6% verlaagd.

8 De eigen bijdrage en de maximum vergoeding zijn voor de parttimer gelijk aan die voor de fulltime medewerker.

9 Maximaal reiskostenforfait zoals dat geldt voor de Wet op de Loonbelasting.

Schema 4: Duur van de toekenning

CAO Onderwijs	Op jaarbasis wordt slechts over 10 maanden een vergoeding uitbetaald (juli en augustus wordt men geacht geen reiskosten voor het woon-werkverkeer te hebben gemaakt).
CAO ziekenhuizen	- De duur is gelijk aan het dienstverband en geldt voor de duur van CAO.
CAO Welzijn	- Geen beperkte duur
CAO Jeugdhulpverlening	- Geen beperkte duur
CAO Politie	- Geen beperkte duur
CAO HBO	- Geen beperkte duur
CAO Algemene Bank	- Geen beperkte duur
CAO Metaal-elektro	- Geen beperkte duur
CAO Bouwbedrijf	- Geen beperkte duur
CAO Rijks-ambtenaren	<i>Verhuisplichtige werknemers:</i> woon-werkvergoeding: maximaal 2 jaar <i>Niet verhuisplichtige werknemers:</i> geen beperkte duur
CAO TPG	- Geen beperkte duur

Schema 5: Verhuisverplichting

CAO Onderwijs	- Geen verhuisverplichting
CAO ziekenhuizen	- Er bestaat een verhuisverplichting in de verhuiskostenregeling; deze houdt echter geen verband met de reiskostenregeling voor woon-werkverkeer.
CAO Welzijn	- Er bestaat een verhuisverplichting. Kostenvergoeding woon-werkverkeer wanneer redelijke pogingen zijn gedaan om passende woonruimte te vinden.
CAO Jeugdhulpverlening	- Er bestaat een verhuisverplichting. Kostenvergoeding woon-werkverkeer wanneer redelijke pogingen zijn gedaan om passende woonruimte te vinden ¹ .
CAO Politie	- Er bestaat een verhuisverplichting. Kostenvergoeding woon-werkverkeer wanneer redelijke pogingen zijn gedaan om passende woonruimte te vinden.
CAO HBO	- Er bestaat een verhuisverplichting in de verhuiskostenregeling; deze houdt echter geen verband met de reiskostenregeling voor woon-werkverkeer.
CAO Algemene Bank	- Geen verhuisverplichting
CAO Metaal-elektro	- Er bestaat een verhuisverplichting in de verhuiskostenregeling; deze houdt echter geen verband met de reiskostenregeling voor woon-werkverkeer.
CAO Bouwbedrijf	- Er bestaat een verhuisverplichting in de verhuiskostenregeling; deze houdt echter geen verband met de reiskostenregeling voor woon-werkverkeer.
CAO Rijks-ambtenaren	- Er bestaat een verhuisverplichting. Hierop is de reiskostenregeling voor woon-werkverkeer afgestemd. - Max. 2 jaar recht op vergoeding
CAO TPG	- Er bestaat een verhuisverplichting. Vergoeding op basis van de kosten van het openbaar vervoer 2 ^e klasse ² .

1 Wanneer de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet alles doet wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht om een passende woonruimte te vinden, komt deze niet langer in aanmerking voor een vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer.

2 Met dien verstande dat de tegemoetkoming welke op grond van de vergoedingsregeling woon-werk zou worden gegeven, als minimum geldt.

BIJLAGE 4**TARIEVEN NS EN REISKOSTENVERGOEDING ONDERWIJS****Tabel 1 Tarieven 2^e klasse NS, zoals deze gelden vanaf 1 januari 2001**

Tariefafstand in kilometers	Enkele reis	Retour
0 t/m 8	€ 1,36	€ 2,27
9 t/m 12	€ 1,93	€ 3,29
13 t/m 16	€ 2,50	€ 4,20
17 t/m 20	€ 2,95	€ 5,22
21 t/m 24	€ 3,40	€ 6,01
25 t/m 28	€ 3,86	€ 6,81
29 t/m 32	€ 4,42	€ 7,60
33 t/m 36	€ 4,88	€ 8,62
37 t/m 40	€ 5,33	€ 9,53
41 t/m 48	€ 6,13	€ 10,78
49 t/m 56	€ 7,03	€ 12,48
57 t/m 64	€ 8,05	€ 14,07
65 t/m 72	€ 8,96	€ 15,66
73 t/m 80	€ 9,87	€ 17,24

Tabel 2 Reiskostenvergoeding onderwijs per 1-3-2000

Zones	Aantal reisdagen in de week							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	1 ^e jaar	volgende jaren	1 ^e jaar	volgende jaren	1 ^e jaar	volgende jaren	1 ^e jaar	volgende jaren
3	€ 2,10	€ 2,10	€ 4,71	€ 4,71	€ 6,81	€ 6,81	€ 6,81	€ 6,81
4	€ 6,28	€ 6,28	€ 12,57	€ 12,57	€ 18,86	€ 20,43	€ 20,43	€ 20,43
5	€ 9,43	€ 9,43	€ 19,38	€ 19,38	€ 28,81	€ 28,81	€ 33,00	€ 33,00
6	€ 13,62	€ 9,43	€ 27,24	€ 19,38	€ 40,86	€ 28,81	€ 47,67	€ 33,00
7	€ 17,81	€ 9,43	€ 35,10	€ 19,38	€ 52,91	€ 28,81	€ 62,86	€ 33,00
8	€ 21,48	€ 9,43	€ 42,95	€ 19,38	€ 64,43	€ 28,81	€ 77,52	€ 33,00
9	€ 25,14	€ 9,43	€ 49,76	€ 19,38	€ 74,91	€ 28,81	€ 90,10	€ 33,00
10	€ 28,81	€ 9,43	€ 57,62	€ 19,38	€ 86,95	€ 28,81	€ 105,29	€ 33,00
11-12	€ 34,57	€ 9,43	€ 69,14	€ 19,38	€ 103,72	€ 28,81	€ 126,24	€ 33,00
13-14	€ 41,38	€ 9,43	€ 82,76	€ 19,38	€ 124,15	€ 28,81	€ 151,91	€ 33,00
15-16	€ 48,71	€ 9,43	€ 97,43	€ 19,38	€ 146,14	€ 28,81	€ 179,14	€ 33,00
17-18	€ 55,52	€ 9,43	€ 111,05	€ 19,38	€ 166,57	€ 28,81	€ 204,81	€ 33,00
19-20	€ 62,86	€ 9,43	€ 125,72	€ 19,38	€ 188,57	€ 28,81	€ 232,58	€ 33,00
21-22	€ 69,67	€ 9,43	€ 139,33	€ 19,38	€ 209,00	€ 28,81	€ 245,67	€ 33,00
23-24	€ 75,43	€ 9,43	€ 150,86	€ 19,38	€ 226,29	€ 28,81	€ 245,67	€ 33,00
25-26	€ 82,24	€ 9,43	€ 164,48	€ 19,38	€ 245,67	€ 28,81	€ 245,67	€ 33,00
27-28	€ 89,05	€ 9,43	€ 178,10	€ 19,38	€ 245,67	€ 28,81	€ 245,67	€ 33,00
29-30	€ 94,81	€ 9,43	€ 189,62	€ 19,38	€ 245,67	€ 28,81	€ 245,67	€ 33,00
31-34	€ 102,67	€ 9,43	€ 205,34	€ 19,38	€ 245,67	€ 28,81	€ 245,67	€ 33,00
35-39	€ 111,57	€ 9,43	€ 223,15	€ 19,38	€ 245,67	€ 28,81	€ 245,67	€ 33,00
40-43	€ 118,38	€ 9,43	€ 236,76	€ 19,38	€ 245,67	€ 28,81	€ 245,67	€ 33,00
44-47	€ 125,19	€ 9,43	€ 245,67	€ 19,38	€ 245,67	€ 28,81	€ 245,67	€ 33,00
48 >	€ 130,95	€ 9,43	€ 245,67	€ 19,38	€ 245,67	€ 28,81	€ 245,67	€ 33,00

BIJLAGE 5

VOORBEELDBEREKENINGEN

Teneinde de hoogte van de vergoeding voor reiskosten tussen de geselecteerde CAO's goed te kunnen vergelijken, is in een drietal situaties voor elke CAO de hoogte van de vergoeding berekend. Hierbij wordt steeds de maandvergoeding berekend, waarbij wordt uitgegaan van 22 werkdagen per maand.

Situatie 1:

De werknemer pleegt vijf maal per week heen en weer te reizen tussen zijn woning en zijn plaats van arbeid, waarbij hij gebruik maakt van zijn eigen auto. De enkele reisafstand is 18 kilometer.

Situatie 2:

De werknemer pleegt vijf maal per week heen en weer te reizen tussen zijn woning en zijn plaats van arbeid, waarbij hij gebruik maakt van het openbaar vervoer. De enkele reisafstand is 23 kilometer.

Situatie 3:

De werknemer pleegt vijf maal per week heen en weer te reizen tussen zijn woning en zijn plaats van arbeid, waarbij hij gebruik maakt van zijn eigen auto. De enkele reisafstand is 73 kilometer. De werknemer heeft sinds kort een verhuisverplichting; in de voorbeeldsituatie wordt er steeds vanuit gegaan dat de werknemer ondanks redelijke pogingen er vooralsnog niet in is geslaagd om passende woonruimte te zoeken.

CAO Ziekenhuizen

Situatie 1: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 18 km per dag € 5,22. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand), tot maximaal € 95,75. Hierop wordt een eigen bijdrage van de werknemer ingehouden van € 45,54. Het resterende bedrag wordt dan vergoed.

$$€ 5,22 \times 22 = € 114,84, \text{ maar maximaal } € 95,75 - € 45,54 = € 50,21$$

Situatie 2: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 23 km per dag € 6,01. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand), tot maximaal € 95,75. Hierop wordt een eigen bijdrage van de werknemer ingehouden van € 45,54. Het resterende bedrag wordt dan vergoed.

$$€ 6,01 \times 22 = € 132,22 - \text{maar maximaal } € 95,75 - € 45,54 = € 50,21$$

Situatie 3: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 73 km € 17,24. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand), tot maximaal € 95,75. Hierop wordt een eigen bijdrage van de werknemer ingehouden van € 45,54. Het resterende bedrag wordt vergoed.

$$€ 17,24 \times 22 = € 379,28 \text{ maar maximaal } € 95,75 - € 45,54 = € 50,21$$

CAO Welzijn

Situatie 1: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 18 km per dag € 5,22. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand). Hierop wordt een eigen bijdrage van de werknemer ingehouden van € 43,68. Het resterende bedrag wordt dan vergoed.

$$€ 5,22 \times 22 = € 114,84 - € 43,68 = € 71,16$$

Situatie 2: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 23 km per dag € 6,01. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand). Hierop wordt een eigen bijdrage van de werknemer ingehouden van € 43,68. Het resterende bedrag wordt dan vergoed.

$$€ 6,01 \times 22 = € 132,22 - € 43,68 = € 88,52$$

Situatie 3: Werknemers die een verhuisverplichting hebben, hebben recht op een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer wanneer zij ondanks redelijke pogingen er niet in slagen een passende woonruimte te vinden in of nabije de plaats van tewerkstelling. De vergoeding bedraagt in deze situatie € 335,60, na aftrek van een eigen bijdrage van € 43,68.

$$€ 17,24 \times 22 = € 379,28 - € 43,68 = € 335,60$$

CAO Jeugdhulpverlening

Situatie 1: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 18 km per dag € 5,22. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand), maximaal € 130. Hierop wordt een eigen bijdrage van de werknemer ingehouden van € 45,54. Het resterende bedrag wordt dan vergoed.

$$€ 5,22 \times 22 = € 114,84 - € 45,54 = € 69,30$$

Situatie 2: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 23 km per dag € 6,01. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand), tot maximaal € 130. Hierop wordt een eigen bijdrage ingehouden van € 45,54.

$$€ 6,01 \times 22 = € 132,22 \text{ maar maximaal } € 130 - € 45,54 = € 84,46$$

Situatie 3: Werknemers die een verhuisverplichting hebben, hebben recht op een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer wanneer zij ondanks redelijke pogingen er niet in slagen een passende woonruimte te vinden in of nabije de plaats van tewerkstelling. De vergoeding bedraagt in deze situatie maximaal € 130,00 per maand

$$€ 17,24 \times 22 = € 379,28 - € 45,54 = € 333,74$$

De vergoeding bedraagt echter maximaal € 130,00 per maand

CAO Politie

Situatie 1: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 18 km per dag € 5,22. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand). De tegemoetkoming is gelijk aan de kosten van openbaar vervoer naar de laagste klasse, met een maximum van € 96,20 per maand.

$$€ 5,22 \times 22 = € 114,84$$

De vergoeding bedraagt echter maximaal € 96,20 per maand

Situatie 2: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 23 km per dag € 6,01. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand). De tegemoetkoming is gelijk aan de kosten van openbaar vervoer naar de laagste klasse, met een maximum van € 96,20 per maand.

$$€ 6,01 \times 22 = € 132,22$$

De vergoeding bedraagt echter maximaal € 96,20 per maand

Situatie 3: Werknemers die een verhuisverplichting hebben, hebben recht op een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer wanneer zij ondanks redelijke pogingen er niet in slagen een passende woonruimte te vinden in of nabije de plaats van tewerkstelling. De vergoeding voor betrokkenen met een verhuisverplichting is gelijk aan de kosten van het openbaar vervoer naar de laagste klasse tot een maximum van € 231,43 per maand.

$$€ 17,24 \times 22 = € 379,28$$

De vergoeding bedraagt echter maximaal € 231,43 per maand

CAO Hoger Beroepsonderwijs

Situatie 1: De vergoeding bedraagt volgens de CAO € 20,87 per maand

Situatie 2: De vergoeding bedraagt volgens de CAO € 41,75 per maand

Situatie 3: De vergoeding bedraagt volgens de CAO € 41,75 per maand

CAO Algemene Bank

Situatie 1: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 18 km per dag € 5,22. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand).

$$€ 5,22 \times 22 = € 114,84$$

Situatie 2: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 23 km per dag € 6,01. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand).

$$€ 6,01 \times 22 = € 132,22$$

Situatie 3: De afstand die voor de vergoeding in aanmerking komt, is maximaal 60 km. Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van maximaal 60 km per dag € 14,07. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand).

$$€ 14,07 \times 22 = € 309,54$$

CAO Metaalelektro

De CAO Metaalelektro kent geen specifieke vergoeding voor reiskosten van woon-werkverkeer. Werknemers komen slechts in aanmerking voor een vergoeding wanneer hun reiskosten uitgaan boven de normale kosten van betrokkene of van vergelijkbare werknemers in de onderneming.

CAO Bouwbedrijf

Situatie 1: In beginsel zullen de kosten worden vergoed die gemaakt zouden zijn, wanneer er met het openbaar vervoer tegen het laagste tarief gereisd zou zijn. Dan geldt er volgens het tarievenoverzicht van de NS een vergoeding van € 5,22 bij een enkele reisafstand van 18 km.

$$€ 5,22 \times 22 = € 114,84$$

Wanneer de werknemer naar oordeel van de werkgever met de eigen auto dient te reizen, geldt een vergoeding van € 0,26 per kilometer. De retourprijs bedraagt dan per dag € 9,36. Vervolgens wordt dit bedrag vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand).

$$€ 0,26 \times 36 \text{ km} = € 9,36 \times 22 = € 205,92$$

Situatie 2: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 23 km per dag € 6,01. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand).

$$€ 6,01 \times 22 = € 132,22$$

Situatie 3: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 73 km € 17,24. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand).

$$€ 17,24 \times 22 = € 379,28$$

CAO Rijksambtenaren

Situatie 1: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 18 km per dag € 5,22. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand). Hierop wordt een eigen bijdrage van de werknemer ingehouden van € 45,54. Het resterende bedrag wordt dan vergoed tot een maximum van € 50,66.

$$€ 5,22 \times 22 = € 114,84 - € 45,54 = € 69,30$$

De vergoeding bedraagt echter maximaal € 50,66

Situatie 2: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 23 km per dag € 6,01. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand). Hierop wordt een eigen bijdrage van de werknemer ingehouden van € 45,54. Het resterende bedrag wordt dan vergoed tot een maximum van € 50,66

$$€ 6,01 \times 22 = € 132,22 - € 45,54 = € 86,68$$

De vergoeding bedraagt echter maximaal € 50,66

Situatie 3: Werknemers die een verhuisverplichting hebben, hebben recht op een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer wanneer zij ondanks redelijke pogingen er niet in slagen een passende woonruimte te vinden in of nabije de plaats van tewerkstelling. De vergoeding bedraagt tot de verhuizing (maximaal 2 jaar) maximaal € 185,89. Indien de ambtenaar niet binnen twee jaar aan de verhuisverplichting voldoet, heeft hij niet langer recht op een vergoeding voor woon- werkverkeer.

$$€ 17,24 \times 22 = € 379,28 - € 45,54 = € 333,83$$

De vergoeding bedraagt echter maximaal € 185,89

CAO TPG

Situatie 1: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 18 km per dag € 5,22. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand).

$$€ 5,22 \times 22 = € 114,84$$

De vergoeding bedraagt echter maximaal € 74,23

Situatie 2: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 23 km per dag € 6,01. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand).

$$€ 6,01 \times 22 = € 132,22$$

De vergoeding bedraagt echter maximaal € 99,54

Situatie 3: Volgens het tarievenoverzicht van de NS, bedraagt de retourprijs bij een enkele reisafstand van 73 km € 17,24. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 22 werkdagen (per maand).

$$€ 17,24 \times 22 = € 379,28$$

De vergoeding bedraagt echter CAO maximaal € 202,23

CAO Onderwijs

Situatie 1: De werknemer pleegt 5 maal per week heen en weer te reizen tussen zijn woning en zijn plaats van arbeid, waarbij hij gebruik maakt van zijn eigen auto. De enkele reisafstand is 18 kilometer. Ervan uitgaande dat 18 kilometer overeenkomt met 5 zones (elke zone staat voor 4 kilometer) bedraagt de vergoeding ingevolge de tabel in de CAO Onderwijs in het eerste dienstjaar € 33,00, en in het volgende dienstjaar eveneens € 33,00.

Situatie 2: De werknemer pleegt 5 maal per week heen en weer te reizen tussen zijn woning en zijn plaats van arbeid, waarbij hij gebruik maakt van het openbaar vervoer. De enkele reisafstand is 23 kilometer. Ervan uitgaande dat 23 kilometer overeenkomt met 6 zones, bedraagt de vergoeding ingevolge de tabel in de CAO Onderwijs in het eerste dienstjaar € 47,67 en in het volgende dienstjaar € 33,00.

Situatie 3: De werknemer pleegt 5 maal per week heen en weer te reizen tussen zijn woning en zijn plaats van arbeid, waarbij hij gebruik maakt van zijn eigen auto. De enkele reisafstand is 73 kilometer. Ervan uitgaande dat 73 kilometer overeenkomt met 18 zones, bedraagt de vergoeding ingevolge de tabel in de CAO Onderwijs in het eerste dienstjaar € 204,81. In het volgende dienstjaar is de vergoeding aanzienlijk lager: € 33,00.

De verhuisverplichting speelt geen rol in de CAO Onderwijs.

BIJLAGE 6**FISCALE ASPECTEN**

Om tot een verbetering van de reiskostenregeling voor het woon-werkverkeer te komen, zal vooral naar de hoogte van de vergoeding moeten worden gekeken. De vergoeding kan in beginsel zonder plafond worden opgeschroefd. Ingevolge de Wet op de Loonbelasting kan de werkgever echter vergoedingen voor woon-werkverkeer slechts onbelast betalen tot aan een bepaald maximum (tabel 1). Boven dit maximum vormt een kostenvergoeding loon, en is dus belast, hetgeen niet aantrekkelijk is voor werkgevers. Voor woon-werkverkeer waarbij de reisafstand niet per openbaar vervoer is afgelegd, gelden de volgende maxima:

Tabel 1 Maximale onbelaste vergoeding niet-openbaar vervoer

Enkele reisafstand woon-werkverkeer	Maximum onbelaste vergoeding per maand
0-10 km	€ 0,00
11-15 km	€ 65,00
16-20 km	€ 91,00
Meer dan 20 km	€ 130,00

Voor woon-werkverkeer waarbij de afstand wel per openbaar vervoer is afgelegd, kan de werkgever maximaal de prijs van de vervoerbewijzen vergoeden. Voorwaarde is dat de werknemer de werkgever de vervoersbewijzen overhandigt, en de werkgever deze vervoersbewijzen per werknemer administreert.

Daarnaast is het voor werkgevers mogelijk om werknemers een reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer te geven van € 0,28 per kilometer, wanneer het carpoolen betreft. Dit moet dan wel gaan om carpoolen dat middels een zogenoemde carpoolregeling bij de werkgever schriftelijk is vastgelegd. Bovendien moet de enkele reisafstand meer dan 10 kilometer bedragen, en moeten zowel via de heen als de terugreis meerdere werknemers worden vervoerd met wie een carpoolovereenkomst is overeengekomen.

De huidige reiskostenregeling van de CAO onderwijs is gebaseerd op woon-werkverkeer dat met het openbaar vervoer wordt afgelegd. Dit is inherent aan de beoogde doelstellingen in het Nationaal Milieubeleidsplan. In het eerste jaar worden de kosten van openbaar vervoer zoveel mogelijk vergoed middels de tabelvergoeding van het Rechtspositiebesluit onderwijs-personeel. Om het verhuizen naar de werkplek te bevorderen, wordt de vergoeding voor het

woon-werkverkeer met ingang van het tweede dienstjaar naar beneden gebracht. Vanuit fiscaal oogpunt is dat niet noodzakelijk. Er wordt dan geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid van een maximale onbelaste reiskostenvergoeding.

Ook in andere sectoren worden de vergoedingen gebaseerd op kosten die gemaakt zouden worden wanneer gebruikt zou worden gemaakt van het openbaar vervoer. In de marktsector zal het evenwel regelmatig voorkomen dat de werkgever aan werknemers een auto ter beschikking stelt. De ter beschikking gestelde auto vormt geen loon in de zin van de Loonbelasting, maar het genot van de ter beschikking gestelde auto wordt wel belast in de Inkomstenbelasting.