

Gratis woon-werkverkeer met het openbaar vervoer: het 80/20-systeem in 9 vragen en antwoorden

Op 20 januari 2021 brachten de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad [een unaniem advies](#) uit waarin ze hun prioritaire eisen voor het luik “Tarievenbeleid” van het volgende beheerscontract van de NMBS uiteenzetten. Een ervan is de vraag om het 80/20-systeem te verlengen, uit te breiden tot al de gecombineerde abonnementen en te financieren met een open enveloppe.

Wat is het 80/20-systeem? Wie komt ervoor in aanmerking? Wat zijn de voordelen van dit systeem voor de mobiliteit, het klimaat, de werkgevers en de werknemers?

Deze en vele andere vragen ter zake worden hieronder beantwoord door het CRB-secretariaat.

HET 80/20-SYSTEEM: WAAROVER GAAT HET?

- Wat is het 80/20-systeem of de 80/20-regeling?
- Wat zijn de voordelen van het 80/20-systeem?
- Voor welke abonnementen kan een 80/20-regeling worden overeengekomen?
- Zijn alle werkgevers uit de privésector verplicht om het 80/20-systeem toe te passen?
- Komen alle werknemers van de privésector in aanmerking voor het 80/20-systeem?
- Kent het 80/20-systeem succes in de praktijk?
- Waaraan is het succes van het 80/20-systeem toe te schrijven?
- Hoe wordt het 80/20-systeem gefinancierd?
- Wat brengt de toekomst voor het 80/20-systeem?

Wat is het 80/20-systeem of de 80/20-regeling?

Het 80/20-systeem of de 80/20-regeling is een derdebetalersregeling waarbij werkgevers hun werknemers gratis woon-werkverkeer met een NMBS-abonnement of NMBS/MIVB-abonnement in 2e klas kunnen aanbieden. Werkgevers doen dit door met de NMBS een “derdebetalersovereenkomst 80/20” te sluiten. Op basis van die overeenkomst neemt de werkgever 80% van de prijs van het abonnement voor zijn rekening en neemt de federale overheid het resterende percentage van de prijs ten laste.

Voor de toepassing van het 80/20- systeem is dus een gezamenlijke inspanning van de arbeids- en bedrijfswereld (werkgevers en werknemers), de NMBS en de federale overheid vereist.

De 80/20-regeling is niet de enige derdebetalersregeling die een werkgever met de NMBS kan overeenkomen. Een werkgever kan met de NMBS ook een derdebetalersovereenkomst sluiten waarin hij bepaalt hoeveel hij wenst terug te betalen aan zijn werknemers (bv. x% van de prijs van het treinvervoer). Het gekozen niveau van werkgeversbijdrage mag nooit lager liggen dan de conventioneel in de [cao nr. 19/9](#) bepaalde minimale werkgeversbijdrage. Voor treinabonnementen stemt de minimale werkgeversbijdrage overeen met 70% van de abonnementsprijs op 1 februari 2019 (zie art. 3 van de cao nr. 19/9).

Wat zijn de voordelen van het 80/20?

Het 80/20-systeem - dat ingevoerd werd om het treingebruik in het kader van het woon-werkverkeer te bevorderen- heeft voordelen voor de mobiliteit, het klimaat, werkgevers en werknemers.

Het 80/20-systeem is goed **voor de mobiliteit en het klimaat**. Door het treingebruik voor het woon-werkverkeer te bevorderen, draagt de toepassing van dit systeem immers bij tot de realisatie van de modal shift die de verschillende beleidsniveaus nastreven. Die modal shift is nodig om de mobiliteit duurzamer en vlotter te doen verlopen. De transitie naar een duurzamere en vlottere mobiliteit heeft een belangrijke rol te vervullen in de strijd tegen de klimaatopwarming en de luchtvervuiling; ze is nodig indien ons land wil evolueren naar een koolstofneutrale maatschappij in 2050.

Voor werknemers is een derdebetalersregeling (80/20 of andere regeling) interessant omdat ze de prijs van hun woon-werkabonnement niet moeten voorschieten en niet moeten wachten op terugbetaling van het voorgesloten bedrag door de werkgever. Bij een 80/20-regeling moeten ze helemaal niets betalen; met een andere derdebetalersregeling moeten ze enkel het deel betalen dat de werkgever niet ten laste neemt. Bovendien hoeven de werknemers zich ook niet het hoofd te breken over de administratieve afhandeling.

Voor werkgevers betekent een derdebetalersregeling (80/20 of andere regeling) een administratieve vereenvoudiging, een eenvoudig abonnementsbeheer, een enkele factuur voor alle werkgeverstegemoetkomingen, recuperatie van btw¹ enz.. Bovendien kunnen werkgevers die hun werknemers kosteloos woon-werkverkeer aanbieden (via het 80/20-systeem) zich als aantrekkelijke en duurzame werkgevers profileren.

¹ De 6% btw die wordt toegepast op de gefactureerde bedragen van werkgeverstegemoetkoming is recupereerbaar.

Voor welke abonnementen kan er een 80/20-regeling worden overeengekomen?

Voor NMBS-abonnementen en gecombineerde NMBS/MIVB-abonnementen in 2e klas van minstens 1 maand kunnen werkgevers een “derdebetalersovereenkomst 80/20” sluiten met de NMBS. Door dat te doen, kunnen ze hun werknemers die voor hun woon-werkverkeer gebruik maken van een van deze abonnementen, het voordeel van volledig kosteloos woon-werkverkeer aanbieden.

Via een “derdebetalersovereenkomst 80/20” kunnen werkgevers wel abonnementen in 1^e klas, gecombineerde NMBS/De Lijn- of NMBS/TEC-abonnementen aankopen bij de NMBS. Maar in die gevallen neemt de overheid enkel 20% van de prijs van het NMBS-abonnement in 2^e klas voor haar rekening. De 20% overheidstussenkomst is in die gevallen dus niet van toepassing op het supplement Klasverhoging, het forfait De Lijn of het forfait TEC². Het deel van de prijs van het supplement Klasverhoging, het forfait De Lijn of het forfait TEC dat de werkgever niet voor zijn rekening neemt, is ten laste van de werknemer.

² De prijs van het supplement “Klasverhoging” moet je bij de prijs van een NMBS-abonnement in 2^e klas optellen om de prijs van het NMBS-abonnement in 1^e klas te verkrijgen. De prijs van het forfait De Lijn of het forfait TEC moet je bij de prijs van een NMBS-abonnement optellen om de prijs van resp. een gecombineerd NMBS/De Lijn- of NMBS/TEC-abonnement te verkrijgen.

Zijn alle werkgevers uit de privésector verplicht om het 80/20-systeem toe te passen?

Nee. Werkgevers uit de privésector zijn op dit moment niet verplicht om het 80/20-systeem toe te passen, tenzij in het paritair (sub)comité van de sector waartoe ze behoren een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) werd gesloten die de toepassing van het 80/20-systeem voorschrijft.

Werkgevers uit de privésector zijn wel wettelijk verplicht (krachtens [de wet van 27 juli 1962](#)) om tegemoet te komen in de prijs van het treinabonnement dat hun werknemers gebruiken voor hun woon-werkverkeer. De minimaal verplichte werkgeversbijdrage in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers werd vastgelegd in de [cao nr. 19/9](#); voor treinabonnementen stemt ze overeen met 70% van de abonnementsprijs op 1 februari 2019 (zie de bedragen in art.3 van de cao nr. 19/9). Sector- en ondernemingscao's kunnen hiervan afwijken en een hogere of volledige terugbetaling garanderen. De sector- of ondernemingscao moet minstens in evenwaardige voordelen voorzien als de [cao nr. 19/9](#).

Komen alle werknemers uit de privésector in aanmerking voor het 80/20-systeem?

Neen. Enkel werknemers uit de privésector die het openbaar vervoer gebruiken voor hun woon-werkverkeer en van wie de werkgever een “derdebetalersovereenkomst 80/20” met de NMBS heeft gesloten, komen in aanmerking voor het 80/20-systeem.

Indien hun werkgever met de NMBS een “derdebetalersovereenkomst 80/20” heeft gesloten, kunnende werknemers uit de privésector die voor hun woon-werkverplaatsingen gebruik maken van een NMBS-abonnement of een gecombineerd NMBS/MIVB-abonnement, volledig kosteloos³ woon-werkverkeer genieten. Indien ze voor hun woon-werkverkeer gebruik maken van een gecombineerd NMBS/De Lijn- of NMBS/TEC-abonnement, dan kunnen ze gratis met de trein in 2^e klas reizen tussen hun woonplaats en hun werk, maar moeten ze het deel van de prijs van het forfait De Lijn of het forfait TEC⁴ dat hun werkgever niet voor zijn rekening neemt, betalen.

³ Op voorwaarde dat het een NMBS- of NMBS/MIVB-abonnement in 2^e klas betreft voor een periode van minimum 1 maand. Indien de werknemers die houder zijn van een van deze twee abonnementen in 1^e klas willen reizen, dan moeten ze het deel van de prijs van het supplement Klasverhoging dat hun werkgever niet voor zijn rekening neemt, zelf betalen.

⁴ De prijs van het forfait De Lijn of het forfait TEC moet je bij de prijs van een NMBS-abonnement optellen om de prijs van resp. een gecombineerd NMBS/De Lijn- of NMBS/TEC-abonnement te verkrijgen. Indien werknemers die houder zijn van een van deze twee gecombineerde abonnementen in 1^e klas willen reizen, dan moeten ze het deel van de prijs van het supplement Klasverhoging dat hun werkgever niet voor zijn rekening neemt, zelf betalen.

Kent het 80/20-systeem succes in de praktijk?

Ja. Het 80/20-systeem kent in de praktijk een groot succes.

Dit succes kan geïllustreerd worden aan de hand van de volgende cijfergegevens die afkomstig zijn van de NMBS.

Het aantal abonnementen dat de NMBS via een “derdebetalersovereenkomst 80/20” verkoopt, is tussen 2005 en 2019 verviervoudigd.

Het aandeel werknemers die houder zijn van een treinabonnement voor het woon-werkverkeer en tewerkgesteld zijn bij een werkgever die een derdebetalersovereenkomst (80/20 of andere) sloot met de NMBS, neemt toe doorheen de tijd: hun aandeel steeg van 37% in 2004, tot 51% in 2009 en 61% in 2018.

Het percentage geabonneerden dat tewerkgesteld is bij een werkgever die een derdebetalersovereenkomst sloot met NMBS bedroeg in 2019 61,5%.

Anno 2019 waren 99,8% van alle derdebetalersovereenkomsten die de NMBS sloot met werkgevers uit de privésector 80/20- overeenkomsten.

Waarom is het succes van het 80/20-systeem toe te schrijven?

Het succes van het 80/20-systeem is niet alleen toe te schrijven aan de vele voordelen die het te bieden heeft voor de mobiliteit, het klimaat, de werkgevers en de werknemers, maar eveneens aan mobiliteitsafspraken die de sociale partners maken in het kader van het sociaal overleg.

Een voorbeeld van zo'n afspraak is de beslissing van de onderhandelaars van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2009-2010 om de minimaal verplichte werkgeversbijdrage in de prijs van de woon-werkabonnementen vanaf 1 februari 2009 te verhogen van gemiddeld 60% tot gemiddeld 75% van de prijs van die abonnementen.

Deze beslissing heeft er mede toe bijgedragen dat meer werkgevers hun werknemers gratis woon-werkverkeer aanbieden via de 80/20-regeling. Een belangrijke verklaring daarvoor is dat het aanbieden van gratis woon-werkverkeer via de 80/20-regeling in vergelijking met de terugbetaling van de conventioneel bepaalde minimale werkgeversbijdrage relatief gezien minder duur werd voor de werkgever. Het verschil in financiële inspanning voor de werkgever tussen de beide opties werd kleiner: vóór de beslissing van de onderhandelaars van het IPA 2009-2010 bedroeg dit verschil ongeveer 20% van de abonnementsprijs, na deze beslissing bedroeg het slechts om en bij de 5% van de abonnementsprijs. In combinatie met de administratieve eenvoud die het 80/20-systeem biedt, heeft dat tal van werkgevers ertoe gebracht het 80/20-systeem toe te passen.

Hoe wordt het 80/20-systeem gefinancierd?

Het 80/20-systeem wordt gefinancierd door de federale overheid en door de werkgevers die met de NMBS een derdebetalersovereenkomst 80/20 sluiten. Deze werkgevers nemen 80% van de prijs van de NMBS-abonnementen of NMBS/MIVB-abonnementen voor hun rekening. De federale overheid financiert zowel het deel (20%) van de prijs van de treinabonnementen dat niet door de werkgevers ten laste wordt genomen als het deel (20%) van de prijs van de MIVB-forfaits⁵ dat de werkgevers niet voor hun rekening nemen.

Tot voor kort werd het 80/20-systeem gefinancierd met een gesloten overheidsenveloppe. Het nadeel van deze financieringswijze was dat de NMBS een financieel nadeel ondervond wanneer het 80/20-systeem meer succes had dan verwacht: bij een ontoereikende enveloppe moest de NMBS nl. het verschil tussen de ter beschikking gestelde en de benodigde overheidsenveloppe bijpassen met eigen middelen.

De federale minister van Mobiliteit erkent het probleem. Op zijn voorstel besliste de ministerraad van de federale regering op 20 juli 2021 om het plafond van de federale overheidsenveloppe voor het 80/20-systeem op te heffen en de gesloten enveloppe dus om te vormen tot een open enveloppe.

Met deze maatregel wordt gevolg gegeven aan het sociaal akkoord van de interprofessionele sociale partners dd. 25 juni 2021 en wordt tegemoet gekomen aan de vraag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) en de Nationale Arbeidsraad (NAR) om de nodige maatregelen te treffen met het oog op de verlenging van de financiering en de verduurzaming van de overheidstussenkomst in het kader van het 80/20-systeem met een open enveloppe. Ter informatie: de Raden formuleerden deze vraag onder andere in hun [advies](#) van 29 juni 2021 m.b.t. de toekomstige beheerscontracten van de NMBS en Infrabel evenals in hun [advies](#) van 20 januari 2021 over de prijs van de treinkaarten vanaf 1 februari 2021.

⁵ De prijs van een gecombineerd NMBS/MIVB-abonnement kan je berekenen door aan de prijs van het treinabonnement de prijs van het MIVB-forfait toe te voegen.

Wat brengt de toekomst voor het 80/20-systeem?

Op dit moment werd nog geen beslissing genomen over de toekomst van het 80/20-systeem, aangezien dit een van de punten betreft die in het kader van de onderhandelingen over een nieuw beheerscontract voor de NMBS aan bod zullen komen. Maar als het afhangt van de sociale partners die verenigd zijn in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad, dan wordt het systeem verlengd, uitgebreid en gefinancierd met een open overheidsenveloppe.

De Raden pleiten voor een verlenging van het 80/20-systeem omdat dit systeem talloze onmiskenbare voordelen biedt voor de mobiliteit, het klimaat, werkgevers en werknemers. Ze vragen om het 80/20-systeem uit te breiden naar al de gecombineerde abonnementen evenals naar de flexibele abonnementen voor het woon-werkverkeer die de NMBS in 2022 op de markt zal brengen.

Waarom een uitbreiding van het 80/20-systeem naar al de gecombineerde abonnementen? Om de multimodaliteit (combinatie van de trein met andere openbaarvervoermiddelen) in het woon-werkverkeer aan te moedigen (en op die manier ook een modal shift), evenals om discriminatoire problemen te vermijden: op dit ogenblik kunnen werkgevers het voordeel van volledig kosteloos woon-werkverkeer via de 80/20-regeling wel aanbieden aan werknemers die voor hun woon-werkverkeer gebruik maken van een NMBS- of een NMBS/MIVB-abonnement, maar niet aan werknemers die daarvoor gebruik maken van een NMBS/De Lijn- of NMBS/TEC-abonnement.

Waarom een uitbreiding van het 80/20-systeem naar de flexibele woon-werkabonnementen⁶ van de NMBS? Gelet op de gewijzigde mobiliteitsvraag als gevolg van het toegenomen telewerk is het denkbaar dat tal van werknemers in 2022 zullen overstappen van een voltijds naar een flexibel abonnement. Het zou zonde zijn dat zij door die overstap niet langer het voordeel van kosteloos woon-werkverkeer via de 80/20-regeling zouden kunnen genieten.

Een financiering van het 80/20-systeem met een open overheidsenveloppe is volgens de Raden nodig om te vermijden dat de NMBS een financieel nadeel ondervindt wanneer het systeem een groter succes kent dan verwacht.

⁶ Dit zijn abonnementen waarmee een bepaald aantal reisdagen per maand of per jaar kunnen worden gekocht en die zijn afgestemd op de verplaatsingsbehoeften van werknemers die twee à drie dagen per week naar het werk reizen.