

Milla Talja
Taina Saarinen
Ville Voltti

Kestävä työmatkaliikenne työmarkkinajärjestöjen näkökulmasta



Milla Talja, Taina Saarinen, Ville Voltti

Kestävä työmatkaliikenne työmarkkinajärjestöjen näkökulmasta

Liikenneviraston tutkimuksia ja selvityksiä 11/2017

Liikennevirasto
Helsinki 2017

Kannen kuva: Hanna Aalto

Verkojulkaisu pdf (www.liikennevirasto.fi)

ISSN-L 1798-6656

ISSN 1798-6664

ISBN 978-952-317-361-3

Liikennevirasto

PL 33

00521 HELSINKI

Puhelin 0295 34 3000

Milla Talja, Taina Saarinen ja Ville Voltti: Kestävä työmatkaliikenne työmarkkinajärjestöjen näkökulmasta. Liikennevirasto, liikenne ja maankäyttö -osasto. Helsinki 2017. Liikenneviraston tutkimuksia ja selvityksiä 11/2017. 37 sivua ja 2 liitettä. ISSN-L 1798-6656, ISSN 1798-6664, ISBN 978-952-317-361-3.

Avainsanat: liikkuminen, työmatkat, työehtosopimukset, pysäköinti, verotus

Tiivistelmä

Tämän tutkimushankkeen avulla on pyritty parantamaan työpaikkojen liikkumisen ohjauksen onnistumisen edellytyksiä lisäämällä yhteistyötä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Työssä on etsitty työnantaja- ja työntekijäosapuolten yhteisesti hyväksymiä toimintatapoja kestävän ja turvallisen työmatkaliikenteen edistämiseksi.

Työhön on kuulunut kirjallisuuskatsaus ja työmarkkinajärjestöjen edustajien haastattelu. Haastatteluilla on pyritty selvittämään työmarkkinajärjestöjen roolia työmatkaliikkumisen ohjauksen liittyvissä asioissa sekä innostamaan työmarkkinajärjestöjä edistämään työmatkaliikkumisen ohjausta. Tutkimuksessa tarkasteltavina asioina ovat olleet työsuhte-edut kuten työsuhdematkalippu, autoetu, pysäköintietu ja pysäköintiin liittyvät muut käytännöt ja työmatkaliikunnan taloudelliset kannusteet, työajalla matkustamisen käytännöt, joustavat työkäytännöt ja työpaikkakiinteistön olosuhteet. Haastatteluissa paneuduttiin case-esimerkkien avulla erityisesti seuraaviin kysymyksiin:

- Onko työnantaja velvollinen tarjoamaan ilmaisen pysäköintipaikan työntekijöilleen?
- Voiko työsuhdematkalipun tarjota, vaikka siitä ei ole yhtä suurta hyötyä kaikille?
- Pitäisikö työmatkaliikkumisen etuja arvioida kaikki kuluttavat tasapuolisesti huomioiden?

Useimmat järjestöt vastasivat kaikkien tutkimuksessa tarkasteltavana olleiden asioiden kuuluvan heidän vaikuttamistoiminnan piiriin. Valtaosassa järjestöjä vaikuttamistyötä ei kuitenkaan ole tehty työpaikoille suunnatun kestävän työmatkaliikkumisen näkökulmasta.

Valtaosa haastatelluista työmarkkinaedustajista oli sitä mieltä, että työmatkaliikkumisen etuja olisi tarkasteltava kaikki kuluttavat tasapuolisesti huomioiden. Omaan tilanteeseen sopivia malleja ei kuitenkaan ole aina löydettävissä, jolloin yritykset joutuvat tekemään omat tulkintansa muutostilanteiden toteuttamiseksi.

Työmarkkinajärjestöillä on vahvaa kiinnostusta edistää liikkumisen ohjauksen tavoitteita jatkossa nykyistä enemmän. Kaikki haastatteluun osallistuneet järjestöt olivat valmiita levittämään tietoa ja hyviä käytäntöjä aiheesta. Monet olivat myös kiinnostuneista teemaan liittyvän sidosryhmäyhteistyön tiivistämisestä, työmatkaliikkumisen kampanjoinnista tai työmatkaliikkumisen teeman huomioimisesta tällä hetkellä meillä olevissa työhyvinvoinnin kampanjoissa.

Milla Talja, Taina Saarinen och Ville Voltti: Hållbar arbetspendling ur arbetsmarknadsorganisationernas synvinkel. Trafikverket, trafik och markanvändning. Helsingfors 2017. Trafikverkets undersökningar och utredningar 11/2017. 37 sidor och 2 bilagor. ISSN-L 1798-6656, ISSN 1798-6664, ISBN 978-952-317-361-3.

Sammanfattning

Avsikten med detta forskningsprojekt är att förbättra förutsättningarna för mobilitetsstyrning på arbetsplatserna genom att öka samarbetet med arbetsmarknadsorganisationerna. Målet med projektet var att hitta sådana verksamhetsätt för att främja hållbar och säker arbetspendling som godkänns av både arbetsgivar- och arbetstagsidan.

Forskningen har innehållit en litteraturstudie och intervjuer med representanter för arbetsmarknadsorganisationerna. Avsikten med intervjuerna var att utreda vilken roll arbetsmarknadsorganisationerna har i ärenden som gäller mobilitetsstyrning på arbetsplatser samt att inspirera arbetsmarknadsorganisationerna att främja mobilitetsstyrning på arbetsplatserna. I forskningen undersöktes tjänsteförmåner såsom personalbiljettförmån, bilförmån, parkeringsförmån och övrig parkeringspraxis, ekonomiska incitament för arbetsplatsmotion, praxis kring resande på arbetstid, flexibel arbetspraxis och förhållandena i arbetsplatsfastigheten. Vid intervjuerna fokuserade man med hjälp av fallstudier på följande frågor:

- Är arbetsgivaren skyldig att erbjuda avgiftsfria parkeringsplatser åt sina anställda?
- Kan man erbjuda en personbiljettförmån även om alla inte har lika stor nytta av den?
- Borde förmånen för arbetspendling utvärderas jämligt för alla färdstätt?

De flesta organisationerna svarade att alla punkter som undersöktes i undersökningen hörde till sådan verksamhet som de kan påverka. I de flesta organisationerna har man emellertid inte utnyttjat denna påverkningsmöjlighet ur ett perspektiv som gynnar hållbar arbetspendling.

Största delen av de intervjuade arbetsmarknadsrepresentanterna ansåg att förmånerna för arbetspendling borde undersökas så att alla färdstätt behandlas jämligt. Det finns inte alltid tillgängliga modeller som passar den egna situationen och då måste företagen göra en egen tolkning för att genomföra förändringsfaserna.

Arbetsmarknadsorganisationerna är genuint intresserade av att i större utsträckning än tidigare främja målen för mobilitetsstyrning. Alla organisationer som deltog i intervjuerna var redo att dela med sig av information och god praxis. Många var också intresserade av ett närmare samarbete med intressegrupperna, av att driva kampanjer om arbetspendling eller att ta upp detta som ett tema i de kampanjer för välbefinnande i arbetet som pågår som bäst.

Milla Talja, Taina Saarinen and Ville Voltti: Sustainable commuting from the labour market organisations' perspective. Finnish Transport Agency, Traffic and Land Use. Helsinki 2017. Research reports of the Finnish Transport Agency 11/2017. 37 pages and 2 appendices. ISSN-L 1798-6656, ISSN 1798-6664, ISBN 978-952-317-361-3.

Summary

The aim of this research project is to improve the preconditions for mobility management and commuting by co-operating more closely with labour market organisations. This project strives to find the best practices to promote safe and sustainable commuting approved by both the employers and employees.

The research includes a literature review and interviews with representatives of labour market organisations. The aim of the interviews was to clarify the role of labour market organisations in matters relating to mobility management, and to inspire those organisations to promote the mobility management. The aspects examined in the research were employee benefits, such as employer-subsidised commuter tickets, company cars, parking benefits and other parking practices, financial incentives for active commuting, practices for working time travel, flexible work practices and the conditions of the workplace facilities. Case studies were used in the interviews, focussing on the following questions:

- Is the employer obliged to offer the employees free parking?
- Is it fair to offer employer-subsidised commuter tickets, even if the benefits will be unequally distributed?
- Should the benefits of commuting be assessed equally for all modes of transport?

Most organisations replied that they are able to influence all of the aspects examined in the research. However, most of the organisations had not exercised this influence on workplaces from the perspective of sustainable commuting.

The majority of the interviewed labour market representatives expressed that the commuter benefits should be examined equally for all modes of transport. However, ready-made models are not always available, so companies have to find their own solutions when adapting to changes.

Labour market organisations are more interested in promoting mobility management goals than before. All organisations participating in the interviews are ready to share their information and best practices. Many of the organisations are also interested in closer co-operation with stakeholders, campaigns on commuting and in incorporating commuting into the current campaigns on workplace wellbeing.

Esipuhe

Liikkumisen ohjauksella työnantaja kannustaa työntekijöitä tekemään kulkutapa-
valintoja, jotka lisäävät terveyttä edistävää työmatkaliikuntaa ja pienentävät organi-
saation päästöjä. Monet kestävän liikkumisen toimista tuottavat myös kustannus-
säästöjä työntekijälle tai työnantajalle.

Työmarkkinajärjestöt ovat keskeisiä yhteiskunnallisia vaikuttajia Suomessa. Noin
90 prosenttia palkansaajista on järjestöjen neuvottelemien työehtosopimusten piiris-
sä. Työmarkkinajärjestöt ovat myös tehokkaita kanavia viestiä niin työntekijäjärjestö-
jen kautta työntekijöille kuin työnantajajärjestöjen kautta työnantajille.

Liikkumisen ohjauksen edelläkävijämaana tunnetussa Hollannissa on saavutettu erin-
omaisia tuloksia työmarkkinajärjestöjen, viranomaisten ja talouselämän yhteistyön
avulla. Työryhmä on mm. edistänyt liikkumisen ohjauksen sisällyttämistä työehto-
sopimukseen ja kannustanut työnantajia tekemään vapaaehtoisuuteen perustuvia
alueellisia sopimuksia kestävän liikkumisen edistämiseksi.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on ollut parantaa työpaikkojen liikkumisen ohjauksen
onnistumisen edellytyksiä lisäämällä yhteistyötä työmarkkinajärjestöjen kanssa.
Työn taustalla ovat liikkumisen ohjauksen asiantuntijoiden kokemukset työpaikkojen
kanssa tehdystä yhteistyöstä ja haasteista, joita työpaikkojen liikkumisen ohjauksen
muutostilanteisiin liittyy.

Haastattelujen avulla on kartoitettu, miten työmatkaliikkumisen ohjaus on nykyään
huomioitu työmarkkinajärjestöissä, sekä etsitty työnantaja- ja työntekijäosapuolten
yhteisesti hyväksymiä toimintatapoja kestävän ja turvallisen työmatkaliikenteen
edistämiseksi. Haastattelujen avulla on myös levitetty tietoa ja innostettu järjestöjä
edistämään viisasta työmatkaliikkumista.

Tutkimusta on edeltänyt haastatteluun osallistuvien järjestöjen kartoitus vuonna
2015. Tutkimus käynnistyi keväällä 2016 aloitetulla kirjallisuuskatsauksella. Syksyn
2016 aikana tutkimukseen haastateltiin kaikkiaan 16 työmarkkinajärjestöä. Tuloksia
esiteltiin marraskuussa 2016 järjestetyssä seminaarissa.

Tutkimuksen on tilannut Liikennevirasto ja Kunnossa kaiken ikää -ohjelma. Työtä
ovat ohjanneet Tytti Viinikainen ja Kati Hyvärinen Liikennevirastosta sekä Niina
Valkama Kunnossa kaiken ikää -ohjelmasta. Tutkimuksen ovat toteuttaneet Milla
Talja, Taina Saarinen ja Ville Voltti työmatkaliikkumisen asiantuntijayritys Mobinet
Oy:stä.

Helsingissä helmikuussa 2017

Liikennevirasto
Liikenne ja maankäyttö -osasto

Sisällysluettelo

1	TYÖPAIKKOJEN LIIKKUMISEN OHJAUksen KEHITTYMINEN	8
2	TYÖMATKALIIKKUMISEN EDUT, OLOSUHTEET JA KÄYTÄNNÖT – KATSAUS MUUTOSTILANTEISIIN	10
2.1	Johdanto työmatkaliikkumisen suunnitteluun	10
2.2	Joukkoliikenteen työsuhdematkalippuetus	12
2.3	Pysäköintietu	15
2.4	Työmatkaliikunnan taloudelliset kannusteet.....	18
2.5	Autoedut	19
2.6	Työajalla matkustamisen käytännöt	21
2.7	Joustavat työkäytännöt.....	23
2.8	Työpaikkakiinteistön olosuhteet.....	25
3	TYÖMARKKINAJÄRJESTÖJEN HAASTATTELU.....	27
3.1	Työmarkkinajärjestöjen toiminta liikkumisen ohjauksen näkökulmasta	28
3.2	Työmarkkinajärjestöjen tavoitteet liikkumisen ohjauksen näkökulmasta	28
3.3	Onko työnantaja velvollinen tarjoamaan ilmaisen pysäköintipaikan työntekijöilleen?	29
3.4	Voiko työsuhdematkalipun tarjota, vaikka siitä ei ole yhtä suurta hyötyä kaikille työntekijöille?	30
3.5	Pitäisikö työpaikoilla arvioida työmatkaliikkumisen etuja kaikki kulkutavat tasapuolisesti huomioiden?	30
3.6	Tulisiko verottajan mahdollistaa hallinnollisesti helppo tapa kannustaa myös työmatkapyöräilyyn ja -kävelyyn ilman veroseuraamuksia?.....	31
3.7	Millä keinoin työmarkkinajärjestöt voisivat edistää viisasta liikkumista?	32
4	JOHTOPÄÄTÖKSET	33
	LÄHDELUETTELO	35
	LIITTEET	
Liite 1	Hankkeen kuvaus ja haastattelurunko	
Liite 2	Haastatteluun osallistuneet järjestöt	

1 Työpaikkojen liikkumisen ohjauksen kehittyminen

Liikkumisen ohjaus (eng. mobility management) tarkoittaa kestäväen tai viisaan liikkumisen edistämistä muun muassa neuvonnalla, markkinoinnilla, liikkumisen suunnittelulla sekä palvelujen koordinoinnilla ja kehittämisellä¹. Liikkumisen ohjaus kuuluu osaksi kansallisen pitkän aikavälin ilmasto- ja energiastrategian sekä liikenne- ja viestintäministeriön hallinnonalan ilmastopoliittisen ohjelman ohjauskeinovalikoimaa. Ohjauskeinojen yhteiskunnallisena tavoitteena on vähentää liikenteestä syntyviä päästöjä EU:n ilmastotavoitteiden mukaisesti². Liikkumisen ohjauksen valtakunnallinen koordinointi käynnistyi vuonna 2010, jolloin liikenne- ja viestintäministeriö valtuutti liikkumisen ohjauksen organisoinnin Liikennevirastolle. Vuonna 2008 julkaistun selvityksen ”*Liikkumisen palvelukeskus. Liikkumisen ohjauksen organisointi Suomessa*” mukaisesti käytännön koordinaatiotyötä tekee Motiva³. Työpaikkojen ohella liikkumisen ohjaustyö kohdistuu esimerkiksi kouluihin ja kauppakeskuksiin. Alueatasolla ohjausta tekevät kunnat ja seututason toimijat.

Suomessa työpaikkojen liikkumisen ohjaustyö (eng. workplace travel planning) käynnistyi 2000-luvun puolessa välissä muutamilla työpaikkakohtaisilla kokeiluhankkeilla⁴. Kotimaisia toimintamalleja työpaikkojen liikkumisen ohjaukseen luotiin Motivan koordinoimalla Työpaikat kestäväen liikkumisen edistäjinä (TYKELI) -hankkeella vuosina 2010-2012⁵. Kuluneen kymmenen vuoden aikana työpaikkojen liikkumisen ohjaustyötä on tehty runsaasti etenkin pääkaupunkiseudulla sekä Tampereen ja Turun seuduilla.

Vuonna 2013 tarkennetun LVM:n ilmastopoliittisen ohjelman (ILPON:n) mukaan työssä käymiseen ja liikenteeseen liittyviä verotuskäytäntöjä pyritään uudistamaan siten, että ne nykyistä paremmin tukevat liikenteen ilmastopoliittisia tavoitteita. Käytännössä tämä tarkoittaisi muutoksia yksityisautoilua tukeviin etuihin, kuten työnantajan tarjoamaan pysäköintietuun, kilometrikorvauksiin sekä työpaikan ja asunnon välisten matkakustannusten verovähennysoikeuteen.⁶ Myös Temmes ym. (2014) on todennut, että Suomessa on strategiatasolla asetettu tavoitteeksi kestäväen liikkumisen edistäminen, mutta käytännössä tietyt yksityisautoiluun kannustavat instrumentit estävät tavoitteiden siirtymisen politiikkatasolle.⁷

Yhteiskunnallisten tavoitteiden lisäksi liikkumisen ohjauksella vastataan työpaikkojen konkreettisiin pysäköintihaasteisiin ja työorganisaation sisältä kumpuaviin muutostarpeisiin. Nyt työhön astuvilla uusilla ikäluokilla on uudenlaisia odotuksia työlle ja työelämälle⁸. Tämä vaikuttaa väistämättä siihen, millaiset edut ovat kiinnostavia. Ajan trendin mukaisesti työnantajat myös muokkaavat työsuhde-etuja ympäristö- ja työhyvinvointitavoitteita tukeviksi kannustaen työmatkaliikuntaan.

¹ Motiva 2015a, MAX 2007:9.

² Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, liikenne- ja viestintäministeriö 2009.

³ Liikkumisen ohjauksen työn 2010–2014 arviointi 2015:17.

⁴ Liikenne- ja viestintäministeriö 2002 ja 2005, Kiiskilä ym. 2002, Sinisalo 2006 .

⁵ Lue lisää työpaikkojen liikkumisen ohjauksesta www.fiksustitoihin.fi.

⁶ LVM 2013:18.

⁷ Temmes ym. 2014:28, Liikkumisen ohjauksen työn 2010–2014 arviointi 2015:14.

⁸ Henry ry 2007:10.

Liikkumisen ohjauksen edelläkävijämaana tunnetussa Hollannissa on saavutettu erinomaisia tuloksia työmarkkinajärjestöjen, viranomaisten ja talouselämän yhteistyön avulla. Työnantajajärjestöistä, ammattiliitoista, paikallisten viranomaisten edustajista sekä yritysjohtajista koostuva Mobility Management Taskforce (MMTF) on muun muassa edistänyt liikkumisen ohjauksen sisällyttämistä työehtosopimuksiin ja kannustanut työnantajia tekemään vapaaehtoisuuteen perustuvia alueellisia sopimuksia kestäväen liikkumisen edistämiseksi.⁹

⁹ Liikkumisen ohjauksen työn 2010–2014 arviointi 2015:44-45, Korver & Pauwels 2010:4-5,13-14.

2 Työmatkaliikkumisen edut, olosuhteet ja käytännöt – katsaus muutostilanteisiin

2.1 Johdanto työmatkaliikkumisen suunnitteluun

Työmatkaliikkumisen suunnittelulla vaikutetaan siihen, miten usein ja millä tavalla työntekijät liikkuvat. Työnantajat luovat olosuhteet ja käytännöt, jotka vaikuttavat työntekijöiden päivittäisiin liikkumisvalintoihin. Työpaikoilla liikkumisen ohjausta toteutetaan paikallisia sääntöjä ja käytäntöjä muokkaamalla sekä ohjaamalla työntekijöiden liikkumisvalintoja viestinnän, neuvonnan ja markkinoinnin keinoin. Ohjauksen vetovastuu on useimmiten henkilöstöhallinnon, yhteiskuntavastuun, työhyvinvoinnin ja toimitilahallinnon edustajilla yhdessä. Työpaikat tavoittelevat liikkumisen ohjauksella monipuolisia hyötyjä, kuten kustannus- ja resurssitehokkuutta sekä ympäristön ja työntekijöiden hyvinvoinnin ja liikenneturvallisuuden parannuksia. Ohjaus kytketään tyypillisesti osaksi ympäristö- ja yhteiskuntavastuuohjelmia, henkilöstön hyvinvointi- ja palkitsemisstrategioita sekä toimitilojen hallintaa. Työpaikat voivat hyödyntää liikkumisen ohjausta esimerkiksi kiinteistön LEED tai BREEAM-sertifiointijärjestelmän pisteiden kerryttämiseen¹⁰ ja kodin ja työpaikan välisten matkojen hiilidioksidipäästöjen raportoimiseen osana CSR-politiikkaansa (ns. scope 3).

Työpaikkojen liikkumisen ohjaus koskee *työmatkoja* (kodin ja työpaikan väliset matkat) ja *työasiamatkoja* (työajalla tehtäviä matkoja). On hyvä ottaa huomioon, että verolainsäädännön käyttämät matkatermit poikkeavat edellä mainituista. Tuloverolain 5 §:n perusteella *asunnon ja työpaikan välisten matkojen* matkakustannuksia voidaan vähentää ansiotuloista tulonhankkimismenoina. Verohallinnon tarkoittamat *työmatkat* ovat sen sijaan matkoja, jotka tehdään tilapäisesti erityiselle työntekemispaikalle työtehtävien vuoksi. Työmatka ja siihen liittyvät verovapaat matkakustannusten korvaukset määritellään tarkemmin tuloverolain 71–73 §:ssä.

Kodin ja työpaikan väliset matkat, kuuluvat työnantajan vakuutuksen piiriin, mutta päätöksen matkustustavasta tekee kuitenkin työntekijä itse. Työnantajan työpaikalla järjestämät olosuhteet, työaikakäytännöt, pysäköintitilat ja pysäköintipolitiikka vaikuttavat kuitenkin olennaisesti työntekijän kulkutavan valintaan.

Kodin ja työpaikan välisten matkojen kustannukset ovat lähtökohtaisesti työntekijän itse maksettavia. Työntekijä voi kuitenkin vähentää verotuksestaan näitä matkakuluja halvimman käytettävissä olevan kulkuneuvon mukaan. Tyypillisimmin halvin kulkuneuvo on joukkoliikenne ja esimerkiksi oma auto katsotaan halvimmaksi kulkuneuvoksi vain, jos Verohallinnon asettamat edellytykset täyttyvät. Matkakulujen omavastuu on 750 euroa vuodessa. Vähennyksen enimmäismäärä on 7 000 euroa vuodessa.

¹⁰ Enoch 2012:29, 72, Motiva 2013:7.

Matkakuluvähennysten määrät lasketaan vuoden 2016 verokorttia varten seuraavilla summilla:

- oma auto 0,25 e/km
- työsuhdeauto 0,20 e/km
- moottoripyörä 0,17 e/km
- mopo 0,09 e/km
- polkupyörä 85,00 e/vuosi

Työnantaja voi halutessaan maksaa työntekijä kodin ja työpaikan väliseen liikkumiseen liittyvistä kustannuksista osan tai kokonaan. Tällaisia tyypillisiä työmatkaliikkumisen etuja ovat työsuhdematkalippu ja autoedut. Tässä tutkimuksessa etuina tarkastellaan lisäksi työnantajan ilmaiseksi ja subventoituna tarjoamaa pysäköintipaikkaa ja työmatkaliikunnan lisäämiseen tähtäviä taloudellisia kannusteita.

Työasiointimatkojen kulkutavan valintaa ohjaa useimmiten työpaikan oma tai alan matkustussääntö. Matkan kustannukset korvataan aiheutuneiden kustannusten mukaan muun muassa junalla kuljettaessa. Työpaikasta riippuen työasiamatkat voidaan tehdä myös työntekijän omalla kulkuneuvolla, kuten omalla autolla. Työntekijän omalla kulkuneuvolla kuljettaessa korvaus perustuu yleisimmin Verohallinnon määrittelemiin verovapaisiin kilometrikorvauksiin.

Monet yhteiskunnalliset reunaehdot, kuten lainsäädäntö, verotuskäytännöt ja työehtosopimukset vaikuttavat työnantajan mahdollisuuksiin muuttaa työmatkaliikkumisen etuja ja käytäntöjä¹¹. Ne harvoin kuitenkaan täysin estävät uusien etujen käyttöönottamista tai olemassa olevien liikkumisetujen ja käytäntöjen muokkaamista kestävästä liikkumisesta tukeviksi. Työnantajan päätöksenteon kannalta ratkaisevia asioita ovat etenkin uusien liikkumisen etujen osalta helppokäyttöisyys ja yleinen hyväksyttävyyys.

Tässä luvussa työpaikkojen etuja, olosuhteita ja käytäntöjä tarkastellaan tarkemmin. Työnantajan ohjauskeinoja työpaikkojen liikkumisen ohjauksessa ovat aikaisemmin tutkineet esimerkiksi LVM vuonna 2002 julkaisemassa selvityksessään ”Uutta liikkumiskulttuuria suomalaisille työpaikoille – työmatkaliikenteen ohjausta Suomeen” ja Pöllänen ym. vuonna 2003 julkaistussa selvityksessään ”Työ- ja työasiointimatkojen turvallisuus- ja ympäristöriskien hallinta yrityksissä ja organisaatioissa”. Lisäksi Kymenvaara ym. laatimassa selvityksessä ”Liikennesektoria koskeva sääntely ilmastomuutoksen hillitsemiseksi” (2016) on esitetty kehitysideoita kotimaisen sääntelyn muuttamiseksi.

¹¹ Liikenne- ja viestintäministeriö 2005:24.

2.2 Joukkoliikenteen työsuhdematkalippu-etuus

Joukkoliikenteen käytön lisäämiseksi työnantaja voi tarjota työntekijöilleen työsuhdematkalipun ja osallistua näin asunnon ja työpaikan välisten joukkoliikennematkojen kustannuksiin.

Työntekijä voi käyttää lippuedun henkilökohtaisen kausi- tai arvomatkakortin hankkimiseen. Vaikka lippuetuus on tarkoitettu pääasiassa asunnon ja työpaikan välisiin matkoihin, sillä maksettua kausikorttia tai yksittäistä lippua voi käyttää myös vapaa-ajan matkoilla.¹² Edun tarjoamiseen on olemassa erilaisia tapoja, kuten lounassetelien kaltaiset työmatkasetelit, työmatkakortit tai sähköiset palvelut, kuten ePassi, Eazybreak, Edenred ja Smartum. Työmatkaseteleitä tarjoavat muun muassa eri kaupunkien joukkoliikenneorganisaatiot sekä VR ja Matkahuolto. Niin työntekijöiden kuin työnantajien keskuudessa työsuhdematkalippuetuus on koettu kiinnostavaksi eduksi ja esimerkiksi HSL-alueella oli vuonna 2015 arviolta 74 000 työsuhdematkalipun käyttäjää, yli puolet enemmän kuin autoedun käyttäjiä¹³.

Työsuhdematkalippu on tuloverolaisissa säädetty luontoisetu. Työsuhdematkalippu on verovapaata tuloa 300 euroon asti vuodessa. Verotonta on lisäksi lipun hinta 750 euroa ylittävältä osalta, kuitenkin enintään 3 400 euroon asti.¹⁴ Työsuhdematkalipun veronalainen osuus on normaalia palkkaa.

Täysin verovapaan, alle 300 euron arvoisen, lippuedun tarjotessaan työnantajan ei tarvitse selvittää palkansaajan todellisia asunnon ja työpaikan välisiä kustannuksia. Jos työnantaja antaa suuremman edun, työnantajan on selvittävä palkansaajan todellisten matkakustannusten määrä, koska verovapaa etu ei voi olla matkakustannuksia suurempi.¹⁵

Useimmiten työnantajat tarjoavat lippuedun palkan lisänä. Lippuetu voidaan tarjota myös osana kokonaispalkkaa tai siten, että osa lipun hinnasta peritään palkansaajalta. Jos lippuetu tarjotaan osana kokonaispalkkaa, sen houkuttelevuutta vähentävät vaikutukset eläkekertymään ja matkakuluvähennykseen. Palkansaajalle ei synny vähennettäviä matkakustannuksia siltä osin kuin hän on saanut verovapaan lippuedun.

Joskus palkansaaja joutuu työntehtäviensä hoitamisessa käyttämään julkisia kulkuneuvoja. Tällöin työnantaja on saattanut hankkia hänelle lipun julkisiin kulkuneuvoihin. Lippu on hankittu ensisijaisesti työtehtävien hoitamista varten, joten se voi oikeuttaa asunnon ja työpaikan välistä matkaa laajemmalle alueelle, esimerkiksi Helsingissä asuva ja työssä käyvä henkilö voi saada seutulipun. Jos lipun käyttö on sallittu myös asunnon ja työpaikan välisillä matkoilla, palkansaajalle syntyy tältä osin veronalainen etu. Vaikka asiointilippu oikeuttaisi matkustamaan kotimatkaa

¹² Verohallinto 2016c.

¹³ Jääskeläinen 2016.

¹⁴ Verohallinto 2016c, Tuloverolaki 1992/1535 § 64.

¹⁵ Verohallinto 2016c.

laajemmalle alueelle, veronalainen etu lasketaan asunnon ja työpaikan välisiin matkoihin tarvittavan lipun hinnasta.¹⁶

LVM:n vuoden 2012 liikennepoliittisessa selonteossa mainitaan, että joukkoliikenteen lippuetuuden verokohtelu on tarpeettoman monimutkainen ja että verotuskäytännön selkeyttämisellä voitaisiin merkittävästi helpottaa työsuhdematkalipun käyttöön-ottoa¹⁷.

Työsuhdematkalippuedun käyttöönotto

Työnantajat arvioivat lippuedun käyttöönoton tarkoituksenmukaisuutta ensisijaisesti sillä perusteella, kuinka paljon uusi etuus lisää kustannuksia ja hallinnollisia tehtäviä. Hallinnon helpottamiseksi monet työnantajat ovat päätyneet antamaan vain lippuedun, joka ei ylitä 300 euron verottomuuden rajaa.

Toisaalta työnantajat arvioivat lippuedun soveltuvuutta hyötyjen ja käyttöönoton helppouden perusteella. Työnantajat ovat kiinnostuneita muun muassa siitä, miten laaja-alaisesti lippuetuus hyödyttää työntekijöitä ja kuinka suuri vaikutus lippuedulla on joukkoliikenteen käytön lisäämiseksi juuri heidän työyhteisössään. Myös lippuetuuden verotus ja sen vaikutus käyttöönottoon on herättänyt kysymyksiä. Seuraavaksi on tarkasteltu kolmea kysymystä verotuksen näkökulmasta:

- Hyödyttääkö lippuetuus kaikenlaisia joukkoliikenteen käyttäjiä?
- Millaisia väärinkäytön mahdollisuuksia lippuetuuteen liittyy?
- Voiko lippuedun tarjota tarvittaessa vain osassa toimipisteissä tai osalle henkilöistä?

Hyödyttääkö lippuetuus kaikenlaisia joukkoliikenteen käyttäjiä?

Työsuhdematkalipusta hyötyvät eniten ne työntekijät, joiden työpaikan ja asunnon väliset matkat ovat lyhyitä ja jotka eivät ole oikeutettuja matkakuluvähennykseen¹⁸. Lähtökohtaisesti on ymmärrettävää, että saman suuruinen lippuetuus kattaa matkustamisen vuosikustannuksista suuremman prosenttiosuuden lyhempää kuin pidempää matkaa kulkevien kohdalla. Osalla käyttäjistä lippuetuus pienentää lisäksi asunnon ja työpaikan välisten matkojen perusteella tehtävää matkakuluvähennystä ja vaikuttaa siten kokonaistaloudellisiin hyötyihin vuositasolla. Käytännössä lippuedun ottavilla henkilöillä, jotka ovat oikeutettuja matkakuluvähennykseen, ansiotuloista maksettavat verot kasvavat verrattuna tilanteeseen ilman lippuetua. Palkan lisänä maksetusta lippuedusta syntyy kuitenkin käyttäjälle aina etua.

Palkansaajalla on oikeus vähentää tulon hankkimisesta johtuvina menoina päivittäiset matkakustannukset kotoa työpaikalle ja takaisin kerran päivässä halvimman kuluneuvon kustannusten mukaan laskettuna (poikkeukset on määritelty verohallinnon antamassa päätöksessä matkakuluvähennyksen määrästä). Matkakuluvähennyksen ansiotulosta voivat tehdä henkilöt, joiden itselle aiheutuneet todelliset kodin ja työpaikan välisten matkojen vuosikustannukset ylittävät verohallinnon asettaman

¹⁶ Verohallinto 2016c.

¹⁷ Liikenne- ja viestintäministeriö 2012:42.

¹⁸ Kymenvaara ym. 2016:106.

750 euron omavastuuosuuden.¹⁹ Vähennettäviä matkakuluja ei synny verovapaan lippuedun osalta. Itse maksetut kustannukset ja lippuedun palkaksi katsottu osuus ovat kuitenkin vähennyskelpoisia. Useimmiten esimerkiksi kaupunkien sisäisen liikenteen kausikortin käyttäjillä vuosikustannukset ovat niin matalat, etteivät ne oikeuta matkakuluvähennyksen tekemiseen myöskään ilman lippuetuutta.

Millaisia väärinkäytön mahdollisuuksia lippuetuuteen liittyy?

Joissain tapauksissa työnantajan huolena on, että lippuetua käytetään työnantajan näkökulmasta ei-toivotulla tavalla. Osa esimerkiksi kokee, että lippuedun tulisi kohdistua varmemmin kodin ja työpaikan väliseen työmatkaliikenteeseen. Pelkona on, että osa työntekijöistä ottaa lippuedun käyttäkseen sen kokonaan vapaa-ajan matkojen kulkemiseen. Verohallinnon näkökulmasta lipun käyttöön ei liity matkojen lukumäärää tai kellonaikaa koskevia rajoituksia, vaan lippuedulla ostettua kausi- tai arvolippua voi käyttää myös vapaa-ajan matkoihin²⁰.

Lippuedun tosiasiallisen väärinkäytön estämiseksi lippuedun verovapaus on rajattu koskemaan vain henkilökohtaisia matkalippuja, eli useamman henkilön käytön sallivia haltijakohtaisia arvolippuja. Verohallinnon näkökulmasta lippuedun voi kuitenkin käyttää kausikortin lisäksi henkilökohtaisen arvokortin hankkimiseen, vaikka tällaisella kortilla voidaan maksaa myös mukana matkustavan toisen henkilön matka.²¹ Arvokortti sopii etenkin niille, jotka käyttävät joukkoliikennettä vain silloin tällöin ja lippuedun soveltuminen myös henkilökohtaisten arvolippujen ostamiseen kannustaa käyttämään joukkoliikennettä edes satunnaisesti kodin ja työpaikan välisillä matkoilla.

Työnantajan näkökulmasta lippuedun ei-toivontunlainen käyttö on mahdollista. On kuitenkin hyvä huomioda, että työsuhdematkalippu voi vastaavasti joidenkin henkilöiden kohdalla vähentää työnantajalta perittäviä matkakorvauksia. Usein joukkoliikenteen kausikorttia käyttävät ja työsuhdematkalippua hyödyntävät työntekijät nimittäin kulkevat samalla kortilla myös työasiointimatkoja.

Voiko työsuhdematkalipun tarjota vain osassa toimipisteistä tai osalle henkilöistä?

Hallituksen esityksessä eduskunnalle (HE133/2009) on käyty läpi työsuhdematkalipun käyttöä sen ensimmäisinä käyttöönotto vuosina. Esityksessä todetaan, että useissa työnantajaorganisaatioissa on lipun käyttöönoton yhteydessä laadittu myös ohjeet työsuhdematkalippuun oikeutetuista henkilöistä. Työsuhdematkalippua ei ole välttämättä tarjottu esimerkiksi osa-aikaisille tai lyhyessä työsuhteessa oleville työntekijöille.

Voidaankin katsoa, että verotuksellisesta näkökulmasta työsuhdematkalippua ei ole välttämätöntä tarjota kaikille. Työmarkkinajärjestöjen haastatteluissa on pyritty kartoittamaan työsuhdematkalipun käyttöönoton mahdollisuuksia työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun näkökulmista.

¹⁹ Verohallinto 2016b, Verohallinto 2016a, Tuloverolaki 93:1 §.

²⁰ Verohallinto 2016c, kohta 9,1.

²¹ Verohallinto 2016c, kohta 9.1.

Kysymys edun tarjoamisesta vain joissain toimipisteissä on noussut esille erilaisissa tilanteissa. Yksi kysymykseen johtava tilanne on se, että yritys, jolla on useampi toimipiste, laittaa pysäköinnin maksulliseksi vain yhdessä, esimerkiksi keskustassa sijaitsevassa toimipisteessä, ja haluaisi tarjota lippuetuuden vain tässä toimipisteessä. Joissain tapauksissa etu haluttaisiin tarjota vain niissä toimipisteissä, joissa joukkoliikenteen palvelutaso on korkea ja siten todellinen vaihtoehto juuri kodin ja työpaikan välisten matkojen kulkemiselle.

Työsuhdematkalippuetuus työehtosopimuksissa

Tällä hetkellä työsuhdematkalippuetuuteen ei ole otettu laajasti kantaa työehtosopimuksissa. Työehtosopimuksessa on kuitenkin mahdollista mainita edun tarjoamisen vaihtoehdosta ja lisätä näin työnantajien ja työntekijöiden tietoisuutta asiasta. Maininta työehtosopimuksessa voi helpottaa lippuetuuden käyttöönottoa etenkin niillä työpaikoilla, joilla keskusteluissa on kyse siitä, onko lähtökohtaisesti hyväksyttävää ottaa käyttöön uusi etuus, joka hyödyttää vain joukkoliikenteen käyttäjiä.

Työsuhdematkalippu mainitaan ainakin kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa 2014–2016 ja näyttelijöiden teatterityöehtosopimuksessa 2014–2017. Lisäksi Kansaneläkelaitoksen ja Kelan toimihenkilöt ry:n välisessä työehtosopimuksessa 2014–2017 mainitaan, että Kelassa selvitetään sopimuskauden aikana mahdollisuutta ottaa työsuhdematkalippu käyttöön osana Kestävän kehityksen ohjelmaa.

<p>Nykytilanne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osittain verovapaa etuus • Voi käyttää henkilökohtaisten kausi- ja arvomatkakorttien ostamiseen • Työsuhdematkalippuetuus on mainittu muutamassa työehtosopimuksessa 	<p>Haasteet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monimutkainen verotuskäytäntö
---	---

2.3 Pysäköintietu

Pysäköintimahdollisuuden järjestäminen on maankäyttö- ja rakennuslain 156 §:n mukaisesti kiinteistöön kuuluva velvoite. Pysäköintinormit ovat usein asemakaava-kohtaisia enimmäis- tai vähimmäisnormeja, joista kukin kunta päättää omien kehittämistavoitteidensa perusteella.²²

Verohallinnon linjauksessa työaikana työpaikalla käytössä olevasta autotallipaikasta ei synny verotettavaa etuutta. Sen sijaan asunnon yhteydessä tai läheisyydessä olevan autotalli tai autopaikka on verotettavaa autotallietua, jolle verohallinto vahvistaa vuosittain edun arvon.²³

Kymenvaara ym. (2016) laatiman selvityksen mukaan työnantajan tarjoama maksuton pysäköinti on merkittävä etu verrattuna esimerkiksi työsuhdematkalipun verovapaa-seen arvoon nähden. Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla pysäköintiedun arvo voi olla 30–300 euroa kuukaudessa. Selvityksen mukaan näiden kahden edun tasaveroinen

²² Liikenne- ja viestintäministeriö 2002:26.

²³ Verohallinto 2016a

verotus voisi kannustaa siirtymään henkilöautoilusta joukkoliikenteen käyttöön. Selvityksessä yhtenä vaihtoehtona esitetään, että työnantajan tarjoama pysäköintietu huomioitaisiin luontoisetuna työntekijän tuloverotuksessa, kuten Ruotsissa. Siellä työnantajan tarjoama maksuton pysäköinti katsotaan työntekijälle verotettavaksi tuloksi ja sen arvo määräytyy alueen markkinahinnan perusteella.²⁴

Pysäköintikäytäntöjen uudistaminen työpaikalla

Pysäköintiongelmien ovat yksi tyypillinen syy siihen, miksi suomalaiset työnantajat ryhtyvät kehittämään pysäköinnin ohjausta ja työmatkaliikkumisen käytäntöjään laajemminkin. Pysäköintikäytäntöjen uudistamisen tarve syntyy lähtökohtaisesti tilanteissa, joissa pysäköintipaikoista on pulaa ja lisäpaikkojen hankkimisen kustannukset ovat korkeat. Pysäköintipaikkojen kysyntä voi kasvaa esimerkiksi työntekijämäärän kasvaessa tai toimipisteiden keskittämisen yhteydessä, jolloin niukkoja resursseja on ryhdyttävä jollain tavalla ohjaamaan.

Muutostilanteissa keskustelua eniten herättää pysäköinnin muuttaminen maksulliseksi. Työpaikkapysäköinnin maksullisuus on tullut ajankohtaiseksi etenkin tiiviisti rakennetuilla keskusta-alueilla, joilla parkkipaikkoja on saatavilla vain rajoitetusti ja kalliilla hinnalla. Maksullisuus jakaa mielipiteitä niin työntekijöiden kuin työnantajan edustajien kesken.

Muutostilanteissa joudutaan harkitsemaan käytännössä kolmen vaihtoehdon väliltä sopivin ratkaisu. Vaihtoehtoja ovat vapaa eli ilmainen pysäköinti, lupaohjaus ja pysäköinnin maksullisuus, joita on käsitelty kutakin tarkemmin alla. Ohjaustapoja voidaan myös yhdistellä.

Kaikille työntekijöille vapaa ja ilmainen pysäköinti sopii alueille, joissa paikkoja on saatavilla tarpeen mukaisesti ja pysäköinnin markkinahinta lähentelee nollaa. Tällaisia alueita ovat esimerkiksi kaupunkien laitamilla sijaitsevat, suuritonttiset työpaikka-alueet. Kaupunkien keskusta-alueilla vapaa pysäköinti on kallista toteuttaa eikä uusia vapaita paikkoja ole aina saatavilla. Mikäli ilmaisia paikkoja on vähemmän kuin käyttäjiä, paikkojen puute alkaa ohjailla käyttäytymistä. Usein muodostuukin niin sanottu kilpajuoksu työpaikalle.

Lupaohjaus on tyypillinen ensiaskele, kun paikkoja ei ole tarjota kaikille. Yrityksissä, joissa esimiehet jakavat pysäköintilupia vain osalle työntekijöistä, lupien jakaminen yhdenvertaisesti tai samoilla periaatteilla on kuitenkin osoittautunut hankalaksi. Lupia jaetaan esimerkiksi aseman, työtehtävän, perhetilanteen tai pitkän matkan perusteella. Etenkin suurissa työpaikoissa lupaohjaus vaatii toimiakseen runsaasti hallintoa. Yleensä pyrkimyksenä on, että luvat jaetaan niitä eniten tarvitseville ja tarve tarkistetaan määräajoin. Käytännössä suurimman tarpeen arvioiminen on vaikeaa ja luvan pois ottaminen tilanteen muuttuessa lähes mahdotonta. Uudet työntekijät saavat lupia sitä mukaa kun joku eläköityy tai vaihtaa työpaikkaa. Lupaohjausta perustellaan usein työntekijöiden kannalta maksullisuutta paremmaksi vaihtoehdoksi. Tosi-asiassa juuri lupaohjauksessa työnantajalla säilyy päätösvalta siitä, kuka saa ja kuka ei saa pysäköidä työpaikalla. Raskaan hallinnon ja epäyhtenäisten jakokäytäntöjen vuoksi lupaohjaukseen ovat usein tyytymättömiä sekä lupia jakavat esimiehet että ilman lupia jääneet työntekijät.

²⁴ Kymenvaara ym. 2016:108.

Lupaohjaukseen verrattuna pysäköintimaksu vähentää pysäköintien määrää läpinäkyvästi rajoittamatta työntekijän valinnanvapautta. Toisin sanoen työntekijä arvioi itse pysäköinnin tarpeen. Maksun suuruus vastaa harvoin markkinahintaa eli työnantaja useimmiten subventoi osan pysäköintikustannuksista. Haluttu ohjausvaikutus voi syntyä jo pienellä summalla, jolloin kaikkein tarpeettomin pysäköinti jää pois. Maksut myös vaihtelevat paikan varustelun ja alueen mukaan (hallipaikka, lämpötolppa yms.). Toisaalta lupaohjaukseen verrattuna pysäköinnin maksullisuudella voidaan lisätä tarvelähtöisyyttä kyseisen työpaikkaprofiilin mukaan. Esimerkiksi uudet työnteon tavat ovat lisänneet ajasta ja paikasta riippumatonta työntekoa ja joillain työpaikoilla on luovuttu työntekijöiden omista työpisteistä niin kutsutun monitila-toimistouudistuksen yhteydessä²⁵. Tällaisessa työympäristössä nimikoidun auto-paikan ja lupaohjauksen sijaan on käytännöllisempää muuttaa järjestelmää joustavammaksi ja ohjata päiväkohtaisella maksulla satunnaiseen, vain tarpeen mukaan tapahtuvaan pysäköintiin.

Kun työyhteisön liikkumistapoja tarkastellaan kokonaisuutena, myös työnantajat ovat alkaneet tunnistaa ilmaisen tai työnantajan tukeman parkkipaikan muihin etuihin verrattavaksi, rahanarvoiseksi työsuhde-eduksi.

Henkilökunnan keskuudessa suhtautuminen parkkipaikkojen ohjaukseen on vaihtelevaa. Osa kokee, että työnantaja on ikään kuin velvoitettu järjestämään työntekijälle ilmaisen pysäköinnin. Vaikka ilmainen parkkipaikka on harvoin kirjattu työ sopimukseen, se voi olla suullisesti sovittu etuus tai työntekijä voi pitää sitä työhön kuuluvana perusolettamana. Esimerkiksi vuonna 2014 pysäköintipaikkojen muuttaminen maksulliseksi aiheutti Joensuun keskussairaalassa työntekijöiden ulosmarssin. Hakosen ym. (2005) mukaan pysäköintipaikkojen vähentäminen on vienyt lakkoon myös erään suomalaisen tehtaan työntekijät.²⁶ Koska aihe herättää tunteita, työnantajat ovat hakeneet konsulttiapua pysäköintikäytäntöjen uudistamishankkeissa muun muassa henkilökunnan osallistamiseen. Keskusteluttamisen kautta useilla työpaikoilla myös henkilökunta on päätenyt kannattamaan hintaohjausta sen läpinäkyvyyden vuoksi – työntekijät tunnustavat, että hintaohjauksessa pelisäännöt ovat samat kaikille.

Pysäköinnin ohjaaminen lupa- tai hintaohjauksella muuttaa totuttuja etuja ja muutoksen toteuttaminen voi olla vaikeaa, vaikka se olisi linjassa organisaation tavoitteiden ja arvojen kanssa. Kuten muissakin muutostilanteissa, myös työmatkaliikkumisen ohjauksessa yksi keskeisimmistä onnistumisen edellytyksistä on, että uudet käytännöt saavuttavat työyhteisön hyväksynnän²⁷. Etenkin paikkojen maksullisuuden yleinen hyväksyttävyyden kasvaneen sitä mukaa kun Suomen suurimmat kaupungit kehittävät pysäköintipolitiikkaansa kohti käyttäjä maksaa -periaatetta.

<p>Nykytilanne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työpaikalla ilmainen tai subventoitu parkkipaikka ei ole verottajan määrittelemä rahanarvoinen työsuhde-etu • Työpaikkapysäköinnin maksullisuus yleistyy tiiviisti rakennetuilla kaupunki-seuduilla 	<p>Haasteet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muutostilanteet herkkiä, koska muutetaan totuttuja etuja • Yksi pysäköinnin ohjaustapa ei sovi kaikkialle vaan sopiva ohjaustapa vaihtelee mm. työpaikan sijainnin ja pysäköinnin markkinahinnan perusteella
---	---

²⁵ Motiva 2013:8, Sutela & Lehto 2014:151.

²⁶ PKKS 2015, Hakonen 2005:140.

²⁷ Folger 1999:44.

2.4 Työmatkaliikunnan taloudelliset kannusteet

Työnantajat ovat pyrkineet kannustamaan työmatkaliikuntaan, kuten työmatkapyöräilyyn, kävelyyn ja juoksuun, ensisijaisesti tarjoamalla toimivat tilat vaatteiden vaihtoon ja peseytymiseen työpaikalla. Osa työnantajista on pyrkinyt lisäämään työmatkaliikuntaa myös tukemalla varustehankintoja ja tarjoamalla pyörähuoltoa. Työpaikoilla joukkoliikenteen lippuetuuteen verrattavat *säännölliset* työmatkaliikunnan taloudelliset kannusteet jäävät kuitenkin usein toteuttamatta, koska työmatkaliikunnan edistämiseen ei ole olemassa valmista verotuetta etuusmallia.

Verohallinnon mukaan suorat varustehankinnat katsotaan rahanarvoiseksi eduksi ja ne ovat siten kokonaan verotettavaa tuloa. Liikunnan tukemiseen yleisesti käytössä oleva verovapaa liikuntaetu ei sovellu liikuntavarusteiden hankinnan tukemiseen, vaan ainoastaan omaehtoisen liikunnan edistämiseen jonkun palveluntarjoajan tiloissa.²⁸

Koska varustehankintojen tukeminen rahallisesti katsotaan veronalaiseksi tuloksi, työnantajat ovat toteuttaneet tuen esimerkiksi järjestämällä edullisia yhteistilauksia, sopimalla varustetoimittajien kanssa tarjouksista tai tarjoamalla varusteita työhyvinvointikampanjoiden yhteydessä palkintoina aktiivisesti liikkuville työntekijöille (esimerkiksi heijastimia, liukuasteita, kypäriä yms.). Pyörähuollon tarjoaminen on toteutettu esimerkiksi siten, että työnantaja järjestää huoltopisteen ja pyöränhuoltajan työpaikalle ja kustantaa huoltotyön osuuden. Tällöin työntekijä on maksanut esimerkiksi uusittavat osat tai nimelliskorvauksen huollosta.

Pieni osa työnantajista on ryhtynyt tarjoamaan työmatkaliikunnan kannusteena työsuhdepyörä. Verottaja ei ole vahvistanut polkupyöräedun verotusarvoa vaan se määrittyy pyörän arvon mukaisesti. Toisin sanoen polkupyöräetuun ei liity myöskään minkäänlaisia verohelpotuksia. Jos yhtiö hankkii työsuhdepolkupyörän leasing-sopimuksella, polkupyöräedun luontoisetuarvo työntekijän verotuksessa on työnantajalle aiheutuva kustannus (leasing-maksu/kk) vähennettynä toimistokuluilla. Muutoin hankitun pyörän vuosiarvo perustuu hankintahintaan, oletettuihin käyttövuosiin ja mahdollisiin työnantajan maksamiin huoltokustannuksiin.²⁹

Kymenvaara ym. (2016) laatiman selvityksen mukaan yksinkertaisempi verotusmalli voisi toimia kannustimena työsuhdepolkupyöräiden hankintaan. Nykyisellään luontoisetuarvon laskukaavan monimutkaisuus saattaa vaikuttaa siihen, ettei työsuhdepolkupyörää pidetä houkuttelevana vaihtoehtona. Yhtenä vaihtoehtona selvityksessä esitettiin, että polkupyörille vahvistettaisiin yhtenäinen luontoisetuarvo esimerkiksi portaittain hankintahinnan mukaan. Toisenlaisena kannustimena työmatkapyöräilyyn Kymenvaara ym. ehdottaa, että työnantajan maksamat polkupyörän huoltokustannukset olisivat tiettyyn euromäärään asti verottomia, mikäli työntekijä käyttää polkupyörää työmatkoihin.³⁰

²⁸ Verohallinto 2016 haastattelu.

²⁹ Verohallinto 2015b.

³⁰ Kymenvaara ym. 2016:107.

Suomessa on aika ajoin keskusteltu myös pyöräilyn ja kävelyn kilometriperusteisista kannusteista. Esimerkiksi Ranskassa ja Belgiassa työmatkapyöräilyyn on haluttu kannustaa nimenomaan kodin ja työpaikan välisillä matkoilla, minkä vuoksi työnantaja voi maksaa työmatkapyöräilystä verovapaasti 0,25 euroa kilometriltä Ranskassa ja 0,22 euroa kilometriltä Belgiassa³¹. Haittapuolena on kuitenkin erilaisten uusien säännöllisten yksityiskohtien ja hallinnon taakan lisääntyminen³².

Työasiamatkojen pyöräilystä työnantaja voi maksaa jo nyt verovapaasti pientä korvausta. Suhteessa hyötyyn nähden kilometrien kirjaaminen ja maksatus vie kuitenkin huomattavan paljon työaika, sillä pyörällä tehdyt työasiamatkat ovat tyypillisesti lyhyitä. Verohallinnon verovapaista matkakustannusten korvauksista annetun päätöksen mukaisesti työntekijän *omalla tai hallinnassa olevalla muulla kulkuneuvolla* (esim. pyörällä) tehtävien työasiamatkojen osalta verovapaan kilometrikorvauksen enimmäismäärä on 0,10 euroa kilometriltä.³³ Tämän ylittävältä osalta korvaus on verotettavaa tuloa. Kunta-alan yleisessä työehtosopimuksessa polkupyörälle on jo vuodesta 1974 lähtien asetettu erillinen matkakustannuksen korvaus, 0,84 euroa vuorokaudelta. Tämäkin korvaus asetettiin alun perin yksinkertaistamaan järjestelmää eikä niinkään pyöräilyn kannusteeksi.

Suomessa kilometriperusteista kestävä liikunnan kannustetta on kehittänyt Trafix Oy (tienaatyomatalla.com), joka maksaa omalle henkilöstölleen kaikista kävelen tai polkupyörällä tehdyistä työ- ja työasiamatkoista 0,30 €/km ja joukkoliikenteellä tehdyistä matkoista 0,15 €/km. Päätarkoituksena on ollut luoda kokonaisvaltainen ja kustannustehokas korvausjärjestelmä, joka vähentää vuokrattavien autopaikkojen tarvetta ja kannustaa työasiamatkoilla etenkin joukkoliikenteen käyttöön. Työntekijän minimikorvaus on aina vähintään kaksi euroa, kun työntekijä jättää tulematta autolla töihin.

<p>Nykytilanne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työnantajat kannustavat työmatkaliikuntaan mm. kampanjoiden, varusteiden yhteistilausten ja työpaikalla järjestettyjen polkupyörähuoltojen kautta • Varustehankintojen suora tukeminen on kokonaan verotettavaa tuloa 	<p>Haasteet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työmatkaliikunnan säännölliset taloudelliset tuet jäävät helposti toteuttamatta, sillä ei ole olemassa valmista verotuettua etuusmallia
---	---

2.5 Autoedut

Liikkumisen ohjauksen hankkeissa ei pääsääntöisesti ole pyritty muutoksiin organisaation työsuhdeautopolitiikassa. Mikäli työnantaja ja työntekijä ovat työsuopimuksessa määrittäneet jonkin luontoisedun työsuhteen ehdoksi, sopimusehto sitoo työnantajaa sovitun mukaisena eikä sitä voi yksipuolisesti korvata toisella, samanluonteisella edulla.³⁴ Työnantaja ja työntekijä voivat muuttaa etua yhteisellä sopimuksella.

³¹ Poljin 2015:3.

³² Verohallinto 2016 haastattelu.

³³ Verohallinto 2016b.

³⁴ Koskinen 2012:3, Verohallinto 2015b.

Kokonaisvaltainen työmatkaliikkumisen tarkastelu voi nostaa keskusteluihin myös työpaikan autopoliitiikan.

Autoedusta on kyse silloin, kun palkansaaja tai hänen perheensä käyttää yksityisajoihin työnantajan henkilö- tai pakettiautoa. Autoedut ovat verotettavia luontaisetuja. Vapaa autoetu on kysymyksessä, kun työnantaja suorittaa kaikki autosta johtuvat kustannukset, myös yksityisajojen polttoainekulut. Kun palkansaaja suorittaa itse ainakin auton polttoainekulut, kyseessä on auton käyttöetu. Käyttöetuautolla ajettavista työasiamatkoista maksetaan kilometrikorvausta, joka on normaalia korvausta pienempi (vuonna 2016 0,43 euron sijaan 0,11 €/km). Autoetuja ei veroteta niiden täydestä arvosta vaan verohallinto on määritellyt autoeduille erikseen luontaisetuarvot, jotka vaihtelevat muun muassa auton iän perusteella. Luontaisetujen arvo lisätään palkansaajan bruttopalkkaan ja vero peritään palkansaajan normaalin veroprosentin mukaisesti.³⁵

Autoetujen tarjoaminen on työnantajalle kannattavinta silloin, kun etu tarjotaan työntekijöille, jotka joutuvat ajamaan runsaasti työajoja. Tällöin autoetu on katsottu työnantajalle kustannustehokkaammaksi ratkaisuksi kuin kilometrikorvausten maksaminen. Monessa työpaikassa autoetuja tarjotaan myös vapaammin työajojen määrästä riippumatta. Etenkin yksityisajot korvaava vapaa-autoetu voi toimia työntekijälle epätoivotulla tavalla kannustimena kulkea autolla myös kodin ja työpaikan väliset matkat silloinkin, kun matkan teko sujuisi esimerkiksi pyöräillen tai joukkoliikenteellä.

Työsuhdeautojen rinnalla työpaikan omien tai vuokrattujen yhteiskäyttöautojen käyttäminen on joissain tapauksissa katsottu tulevan halvemmaksi kuin kilometrikorvausten maksamisen. Autoetujen vaihtoehtona osa työnantajista onkin linjannut, että kaikki työasiamatkat tehdään yhteiskäyttöautoilla. Yhteiskäyttö- ja vuokra-autojen tarjoaminen työasiamatkoille vapauttaa työntekijät myös kulkemaan kodin ja työpaikan väliset matkat jollain muulla kuin omalla autolla.

Koska työnantajat vertaavat autoetujen kustannuksia oman auton käytön kustannuksiin, verohallinnon asettamalla kilometrikorvausten enimmäismäärällä voidaan nähdä olevan kytkeä autoetujen yleisyyteen ja tarpeellisuuteen. Osassa työehtosopimuksista oman auton käytöstä maksettava kilometrikorvaus on määrätty olemaan verohallinnon asettama enimmäismäärä eikä työnantajalla tällöin ole mahdollisuutta asettaa korvausta alhaisemmaksi. Työnantajan harkintavallan lisääminen tältä osin voisi joillain työpaikoilla muuttaa autoetujen tarpeellisuutta (ks. kilometrikorvauksista lisää seuraavasta luvusta). Kymenvaara ym. selvityksen perusteella myös vapaan autoedun ja auton käyttöedun luontoisetuarvoa korottamalla voitaisiin kannustaa käyttämään julkista liikennettä³⁶.

<p>Nykytilanne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoedut määritellään työsopimuksessa eikä työnantaja voi muuttaa niitä yksipuolisella päätöksellään. 	<p>Haasteet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etenkin yksityisajot korvaava vapaa autoetu voi toimia epätoivotulla tavalla houkuttimena kulkea myös kodin ja työpaikan väliset matkat aina autolla
--	--

³⁵ Verohallinto 2016a.

³⁶ Kymenvaara ym. 2016:100.

2.6 Työajalla matkustamisen käytännöt

Liikkumisen ohjauksen hankkeissa on tavoitteena edistää viisasta liikkumista myös niin kutsutuilla *työasiamatkoilla* eli työajalla työasioiden hoitamiseksi tehtävillä matkoilla. Käytännössä tavoitteena on vähentää matkustustarvetta esimerkiksi etänevotteluiden avulla ja lisätä kävelyä ja pyöräilyä sekä joukkoliikenteen, kimpakkyytien ja yhteiskäyttöautojen käyttöä silloin, kun se on tehtävän luonne, ajankäyttö ja kustannukset huomioiden perusteltua.

Työnantajalla on suurempi valta ohjata työntekijöiden kulkutapavalintoja työasiamatkoilla kuin kodin ja työpaikan välisillä matkoilla. Työasiamatkojen kulkutavan valintaan vaikuttavat työpaikan matkustuskulttuuri, sisäiset matkustusohjeet, mutta myös yleiset verotuskäytännöt ja toimialoja koskevat yleiset matkustussäännöt sekä työehtosopimukset. Matkakustannusten korvaukset vaikuttavat erityisesti siihen, kuinka houkuttelevaksi jokin kulkutapa koetaan.

Työpaikan matkustusohjeet

Liikkumisen ohjauksen hankkeissa työnantaja ohjeistetaan kiinnittämään huomiota siihen, miten ja missä työasiamatkojen kulkutapavalintoja ohjeistetaan ja miten suositukset viedään käytäntöön. Viralliset ohjeet vaativat usein rinnalleen säännöllistä tiedotusta.

Työpaikan omissa kirjallisissa matkustussäännöissä ja ohjeissa määrätään tyypillisesti muun muassa siitä, mitkä ovat suositeltavia kulkutapoja erilaisilla matkoilla ja kenellä on oman auton käyttöoikeus. Osa työnantajista on antanut selkeän ohjeen, että lyhyet työasiamatkat kuljetaan kävellen, pyöräillen tai joukkoliikenteellä. Käytännössä sama suositus sisältyy toimialojen yleisiin matkustussääntöihin silloin, kun säännössä mainitaan, että ”matka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin mahdollista”. Monissa työpaikkojen matkustussäännöissä ei ole millään tavalla ohjeistettu paikallisia, lyhyitä työasiamatkoja vaan sääntö keskittyy pidempiin, ulkopaikkakunnalle tai ulkomaille suuntautuviin matkoihin ja niiden suunnittelu- ja varauskäytäntöihin.

Oman auton käyttöoikeus ja kilometrikorvaukset

Oman auton käyttöoikeuksien jakaminen riippuu pitkälti työn luonteesta ja työpaikan kulttuurista. Päätösvalta on työnantajalla. Osalla työpaikoista kaikilla työntekijöillä on automaattisesti oman auton käyttöoikeus ja runsaasti liikkuvaa työtä tekevillä oma auto tai työsuhdeauto voi olla jopa työhön oton edellytys. Toisilla työpaikoilla käyttöoikeus on vain erikseen luvan saaneilla henkilöillä. Joissain tapauksissa oman auton käyttöön tarvitaan aina perusteltu syy ja lupa anotaan yksittäistä matkaa kohden. Työnantaja on voinut myös tehdä periaatteellisen linjauksen, että autoa vaativat työasiamatkat tehdään aina oman auton sijaan vuokra-autoilla tai työpaikan yhteiskäyttöautoilla.

Kilometrikorvauksella tarkoitetaan palkansaajan saamaa korvausta työmatkoista, jotka on tehty palkansaajan omalla tai hänen hallitsemallaan autolla. Auton käytöstä maksettava kilometrikorvaus perustuu verohallinnon päätökseen, työehtosopimukseen ja joissain tapauksissa myös yrityksen omaan matkustussääntöön. Verohallinto on asettanut enimmäisrajan verovapaalle matkakustannusten korvauksille. Vuonna 2016 oman auton käytöstä voi maksaa verovapaasti enimmillään 0,43 euroa kilomet-

riltä³⁷. Työehtosopimukset ja niihin liittyvät matkustussäännöt tarkentavat oman auton käytöstä maksettavan kilometrikorvauksen joko täsmällisesti tiettyyn summaan tai antavat työnantajalle mahdollisuuden korvauksen asettamiseen enimmäismäärää alhaisemmaksi.

Kun työehtosopimuksessa on yleisesti viitattu verohallinnon ohjeeseen, maksettava korvaus on aina verohallinnon vuosittain asettama enimmäismäärä. Työnantaja ei voi tällöin asettaa alhaisempaa korvausta. Esimerkiksi ratkaisussaan TT:2013–96 työtuomioistuimien katsoi työehtosopimuksen määräyksen mukaisesti, että kilometrikorvaus oman auton käytöstä tuli suorittaa verohallituksen vuosittain verovapaaksi vahvistaman määrän mukaan eikä työnantaja voinut yksipuolisella tiedotteellaan muuttaa korvausmäärää siitä poikkeavaksi. Työehtosopimuksissa verohallinnon ohjeeseen viitataan esimerkiksi yleisesti mainitsemalla, että matkakustannusten korvaukset maksetaan verohallituksen kullekin vuodelle vahvistamien verovapaiden matkakustannusten mukaan tai korvaukset on saman päätöksen mukaisesti tarkemmin eritelty sopimuksen osana. Lisäksi on voitu mainita, että jos oman auton käytöstä on sovittu, maksetaan ajokilometritä verohallituksen määrittelemä kilometrikorvaus.

Muun muassa valtion työmarkkinalaitoksen ja kuntatyönantajien matkustussäännöissä on asetettu oman auton käytöstä maksettaville kilometrikorvauksille verohallinnon ohjetta tiukempi raja. Korvaukset on jaettu kahteen asteikkoon siten, että enimmäiskorvauksen, 0,43 euroa, voi maksaa ainoastaan ensimmäisiltä 5000 kilometritä ja tämän ylittäviltä kilometreiltä korvaus on 0,38 euroa.³⁸

Mikäli työehtosopimuksessa on jouston varaa, työnantaja voi asettaa korvauksen verohallinnon asettamaa enimmäismäärää pienemmäksi omalla matkustussäännöllään. Muun muassa rahoitusalan yleisen työehtosopimuksen mukaan matkakustannukset korvataan yrityksen matkustussäännön mukaan ja eräs rahoitusalan yritys maksaakin oman auton käytöstä korvausta vain 0,17 euroa kilometritä.

Oman auton käytöstä maksettavan kilometrikorvauksen tuottama ylikompensaatio on yleisesti tiedossa. Hyyrynen (2013) on arvioinut, että ylikompensaatiota syntyy reilut 20 senttiä kilometriä kohden riippuen ajetusta matkasta. Tukitaso ja tuen ehdot johdavat suurempiin ajosuoritteiden määriin, sillä työntekijä saa verotonta tuloa sitä enemmän, mitä enemmän hän ajaa. Kymenvaara ym. (2016) mukaan korvausten alentaminen erityisesti ylikompensaation osalta voisi vähentää yksityisautoilusta aiheutuvia ilmastovaikutuksia³⁹. Vuonna 2012 hyväksyttiin jopa yleisesti käyttöön otettava alempi korvaustaso paljon ajavia varten, mutta lainkohta peruttiin hallituksen tukitoimenpiteenä syntyvälle työmarkkinaratkaisulle vuodesta 2014 eteenpäin.⁴⁰

Vaihtoehtojen tarjoaminen

Matkustusohjeistuksen lisäksi työnantaja voi ohjata työasiamatkojen kulkutapavalintoja hankkimalla yhteiskäyttöisiä autoja, työasiapyöriä ja joukkoliikenteen matkakortteja. Yhteiskäyttöautojen tai vuokra-autojen käyttäminen voi joissain tapauksissa tulla kilometrikorvauksien maksamista kustannustehokkaammaksi. Ne myös vapaut-

³⁷ Verohallinto 2016b.

³⁸ Valtion matkustussääntö 2016, 6 §, Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus, liite 16, 5 §.

³⁹ Kymenvaara ym. 2016:102.

⁴⁰ HE 88/2012 vp, HE 181/2013 vp.

tavat työntekijät kulkemaan kodin ja työpaikan väliset matkat esimerkiksi pyöräillen tai joukkoliikenteellä. Lainattavat matkakortit sen sijaan helpottavat joukkoliikenteen käyttöä ja vähentävät matkalaskuihin liittyvää hallintoa.

Liikenne ja liikkuminen ovat juuri nyt murrosvaiheessa jossa liikkuminen on muuttumassa palveluksi (Mobility as a Service, MaaS). Yksinkertaisimmillaan on kyse siitä, että matkustaja saa tarvitsemansa palvelut helposti ovelta ovelle yhdellä maksulla ja lipulla. Uudet liikenteen palvelut tulevat lisäämään myös työnantajien valinnan mahdollisuuksia.

Nykytilanne	Haasteet
<ul style="list-style-type: none"> • Työasiamatkojen kulkutapavalintoja ohjataan työpaikan matkustusohjeilla – ja alojen yleisillä matkustussäännöillä. • Työehtosopimusten matkustussääntöjen mukaan kilometrikorvaukset maksetaan useimmiten verohallinnon asettaman enimmäismäärän mukaisesti. Osa sopimuksista antaa työnantajalle vapauden määritellä korvauksen myös tätä pienemmäksi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Suositus kulkea lyhyet työasiamatkat kävellen, pyöräillen tai joukkoliikenteellä ei ole aina mainittu työpaikan matkustusohjeissa – tai ohjeen jalkauttaminen ja tiedotus ontuvat. • Monet työehtosopimukset eivät anna työnantajalle mahdollisuutta asettaa kilometrikorvausta verohallinnon asettamaa enimmäismäärää pienemmäksi

2.7 Joustavat työkäytännöt

Työluonteesta riippuen liikkumisen ohjauksen hankkeissa pyrkimyksenä voi olla parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia tehdä töitä joustavasti varsinaisen työpaikan ulkopuolelta - esimerkiksi kotona, kesämökillä tai junassa matkustaessa. Puhutaan sitten etätyöstä, hajautetusta työstä, virtuaalityöstä, e-työstä, mobiilistyöstä tai monipaikkatyöstä olennaista ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Tässä etätyö-käsitettä käytetään yleisesti kuvaamaan työpaikan ulkopuolella tehtävää tietotyötä. Työsuhteessa tehtävään etätyöhön sovelletaan työsopimuslakia ja etätyötä koskevat pääsääntöisesti kaikki työlainsäädännön määräykset⁴¹.

Suomi on Euroopan kärkimaita etätyösovelluksissa. Työterveyslaitoksen mukaan etätyötä tekevät lähinnä ylemmät toimihenkilöryhmät, joiden työmarkkina-asema on keskimääräistä parempi. Heille etätyö merkitsee lisääntynyttä työelämän joustavuutta. Arviot etätyötä tekevien työntekijöiden määrästä vaihtelevat viidestä prosentista lähelle kahtakymmentä. Tarkkaa etätyön tekijöiden lukumäärää ei tiedetä, sillä etätyön määritelmät vaihtelevat suuresti tutkimuksesta toiseen.⁴² Parhaimmillaan kotona työskentely tarjoaa kaivattua joustavuutta työaikoihin, parantaa työn tuottavuutta ja vähentää turhaa työmatkaliikennettä⁴³. Työterveyslaitoksen mukaan suurimpia etätyöhön liitettyjä huolenaiheita ovat työajan sekä työn ja muun elämänpiirin rajojen hämärtyminen, vähäiset mahdollisuudet päästä vaikuttamaan työpaikan asioihin ja sosiaalisen vuorovaikutuksen ja esimiestuen niukkuus⁴⁴.

⁴¹ Liikenne- ja viestintäministeriö 2002:26.

⁴² Työterveyslaitos 2016.

⁴³ Ojala & Pyöriä 2013:53.

⁴⁴ Työterveyslaitos 2016.

Työpaikoilla virallinen linjaus on useimmiten etätömyönteinen ja ohjeistuksen mukaan etätö on sallittua, mikäli työtehtävät soveltuvat etätöön tekemiseen. Etätöistä on sovittava esimiehen kanssa joko suullisesti tai kirjallisella etätösopimuksella. Linjauksen jalkauttamisessa ja periaatteiden yhtenäistämässä on kuitenkin usein haasteita ja käytännössä etätöön sallittavuus vaihtelee esimiesten harkintavallan mukaisesti. Virallisten linjausten sijaan kehittämistyö kohdistuukin siihen, millainen etätökuulttuuri työpaikalla on.

Onnistuminen etätömuotojen soveltamisessa edellyttää työkuulttuurin muutosta kontrolloivasta luottamukseen perustuvaan⁴⁵. Tavoitteellisena periaatteena on, että työntekijät voivat itse suunnitella työtehtäviensä perusteella, milloin ja kuinka usein he tekevät töitä etänä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö yhteisistä säännöistä olisi sovittu. Jotta etätöjärjestely toimisi tarkoituksenmukaisella tavalla, sekä työntekijän että työnantajan velvollisuudet ja oikeudet on syytä määritellä tarkasti; miten tavoitteiden tai mittareiden täyttymistä seurataan, miten työnopastus toteutetaan, miten ongelmatilanteisiin puututaan sekä miten etätöoikeudet tarvittaessa perutaan. Tiukka työprosessin valvonta ei toimi, vaan työnjohdon on kiinnitettävä huomionsa työn tulosten arviointiin.⁴⁶

Osassa työehtosopimuksista annetaan suosituksenomaisia ohjeita etätöistä. Muun muassa rahoitusalan työehtosopimuksessa esitetään suositus etätöön sopimisesta ja työolojen järjestämisestä. Liitteenä on myös työnantajan ja työntekijän välisen etätösopimuksen malli.⁴⁷ Vastaavasti esimerkiksi valtionhallinto on laatinut ohjeen etätöön periaatteista ja palvelussuhteen ehdoista⁴⁸. Valtion työmarkkinalaitos on myös avoimesti kannustanut valtion työpaikkoja kokeilemaan etätöitä⁴⁹. Vaikka kyseessä on suosituksenomaiset ohjeet, ne viestittävät niin työnantajalle kuin työntekijälle etätömahdollisuuden olemassa olosta, yleisestä hyväksyttävyydestä ja yhteisten pelisääntöjen tarpeesta.

Nykytilanne	Haasteet
<ul style="list-style-type: none"> • Tietotyöammateissa etätö on usein työpaikan linjauksen mukaan sallittua esimiehen luvalla • Osassa työehtosopimuksista on annettu suosituksenomaisia ohjeita etätöistä 	<ul style="list-style-type: none"> • Esimieskäytännöt vaihtelevat, vaikka työpaikan yleiset ohjeet sallisivat ja suosisivat etätöikäytäntöjä

⁴⁵ Työterveyslaitos 2016.

⁴⁶ Ojala & Pyöriä 2013:60.

⁴⁷ Rahoitusalan työehtosopimus 2013–2016:74-76.

⁴⁸ Valtiovarainministeriö 2015a.

⁴⁹ Valtiovarainministeriö 2015b.

2.8 Työpaikkakiinteistön olosuhteet

Viisas liikkuminen kiinteistössä – esiselvityksen mukaan rakennuksen ja sen lähiympäristön suunnittelussa viisaan liikkumisen edistäminen voidaan huomioida esimerkiksi tilojen mitoituksessa ja niiden sijoittelussa. Työpaikkakiinteistöissä viisaan liikkumisen edistämisen kannalta olennaisia tekijöitä ovat puku- ja pesutilat, vaatteiden ja varusteiden säilytysratkaisut, pyöräpysäköintitilat, opastus sekä jalankulku- ja pyöräilyreittien sujuvuus ja turvallisuus kiinteistön piha-alueella. Suunnitteluvaiheessa pieneltäkin tuntuvat ratkaisut voivat olla merkittäviä liikkumisvalintojen kannalta. Esimerkiksi sisäänkäynnin sijoittuminen suhteessa joukkoliikennepysäkkeihin tai hankalasti avattava ovi pyörien säilytystiloihin ovat pieniä tekijöitä tiloja suunniteltaessa, mutta ne vaikuttavat käyttäjien päivittäisiin kulkutapavalintoihin.⁵⁰

Puku- ja pesutilat sekä vaatteiden ja varusteiden säilytysratkaisut luovat perustan työmatkaliikunnan houkuttelevuudelle. Tilojen tarve on monipuolista ja vaihtelee käyttäjien mukaan. Moniin tarpeisiin voi riittää säilytyslokero toimistotiloista, mutta päivittäinen peseytyminen ja vaatteiden vaihto vaativat toimivat tilat ja mahdollisuuden varusteiden kuivaukseen ja säilytykseen.

Toistaiseksi työpaikkatilojen puku- ja pesutilojen riittävälle mitoitukselle ei ole olemassa soveltuvaa ohjetta, minkä vuoksi toteutus on mennyt pieleen jopa täysin uusissa työpaikkakiinteistöissä. Tällä hetkellä työpaikkojen puku- ja pesutilojen suositusmitoituksista on olemassa Rakennustietosäätiön ohje (RT 94-10969) ainoastaan sellaisille työpaikoille, joissa työtehtävät edellyttävät vaatteiden vaihtamista. Ohje koskee siten esimerkiksi tehdas- ja sairaalatyöpaikkoja. Ohjeen ulkopuolelle jäävät kaikki toimistokiinteistöt ja muut työpaikat, joissa tilojen tarve syntyy pääasiassa työmatkaliikunnasta. Rakennustietosäätiö pyrkii tuottamaan tarpeeseen vastaavan RT-kortin vuoden 2017 aikana.

Puku- ja pesutilojen laajentamisen tarve voi syntyä työyhteisön kasvun, mutta myös toimitilauudistusten myötä. Esimerkiksi toimistotilojen käytön tiivistämiseen tähtäävät monitilatoimistouudistukset haastavat perinteisen tavan säilyttää vaatteita ja varusteita omissa työhuoneissa. Monitilatoimistojen suunnittelun yhteydessä tulisi-kin ottaa huomioon säilytysratkaisujen lisääminen yleisiin toimistotiloihin, mikäli pukuhuoneiden säilytystilat eivät riitä korvaamaan tarvetta uudistuksen jälkeen.

Vuokrakiinteistöissä työnantajien on hyvä kiinnittää huomiota pukeutumis- ja peseytymistilojen riittävyyteen, toimivuuteen ja laajentamismahdollisuuksiin jo vuokrasopimusta laadittaessa. Puku- ja pesutilat eivät tyypillisesti kuulu vuokratuloja kerryttävän pinta-alan osaksi. Tästä johtuen tilojen omistajalla ei ole välttämättä yhtä suurta intressiä puku- ja pesutilaratkaisujen kehittämiseksi kuin tilojen käyttäjällä.

Pyöräpysäköinnin osalta työpaikkakiinteistöissä arvioitavia laatukriteereitä ovat telinpaikkojen riittävyys, pyöräpysäköinnin sijainti suhteessa ulko-oviin ja pukuhuoneisiin, tilojen ja telinoiden helppokäyttöisyys, suojaisuus ja turvallisuus. Nykyisin pyörät ovat yhä paremmin varusteltuja ja arvokkaampia, minkä vuoksi runkolukittavuus ja tilojen aitaaminen tai muu vastaava lukollisuus on noussut yhä keskeisemmäksi

⁵⁰ Motiva 2013:6.

kynnyskysymykseksi työmatkapyöräilylle. Myös katos- ja sisäsäilytyspaikkojen tarjoaminen koetaan tärkeäksi. Polkupyörien pysäköintitilojen suunnittelun avuksi on olemassa Rakennustietosäätiön ohje, Polkupyörien pysäköinti ja säilytys (RT 98-11207).

Etenkin suurten työpaikkakiinteistöjen piha-alueet ovat vilkkaasti liikennöityjä työpäivän alkaessa ja päättyessä. Piha-alueella risteää parkkipaikkaliikennettä sekä kävelijöitä ja pyöräilijöitä. Turvallisuutta voidaan lisätä erottamalla reitit toisistaan ja merkitsemällä risteyskohdat selkeästi. Tyypillisiä ongelmakohtia ovat esimerkiksi pysäköintihallien editse kulkevat pyörätiet, virallisten jalankulkuväylien puuttuminen bussipysäkiltä piha-alueelle ja muut epäviralliset oikoreitit teiden ja liittymien ylitse. Talviaikaan tulisi muistaa hiekoittaa myös parkkialueita jalankulkureittien ohella.

Tilojen lisäksi työpaikkakiinteistöissä tulisi kiinnittää huomiota opastukseen talon sisällä ja ulkopuolella, mutta myös talon sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä.

Tällä hetkellä kiinteistöjen energiatehokkuus on lisääntyvän huomion kohteena, mutta liikenteelliset ratkaisut jäävät usein vähemmälle painoarvolle⁵¹. Kiinteistön rakennusvaiheen lisäksi otollisia hetkiä viisaan liikkumisen olosuhteiden parantamiselle ovat toimitilauudistukset, korjausrakentaminen ja työyhteisön muuttotilanteet.

Nykytilanne	Haasteet
<ul style="list-style-type: none"> • Energiatehokkuuteen kiinnitetään huomiota, mutta liikenteelliset ratkaisut jäävät usein vähemmälle huomiolle • Puku- ja pesutilat sekä säilytysratkaisut usein väärin mitoitettuja tarpeeseen nähden 	<ul style="list-style-type: none"> • Puku- ja pesutilojen sekä säilytysratkaisujen mitoitukselle ei ole olemassa soveltuvaa ohjetta toimistotyyppisille työpaikkakiinteistöille

⁵¹ Motiva 2013:15.

3 Työmarkkinajärjestöjen haastattelu

Tutkimukseen osallistui 16 työmarkkinajärjestöä. Haastateltavana oli kuusi keskusjärjestöä, viisi työntekijöiden jäsenjärjestöä ja viisi työnantajien jäsenjärjestöä. Haastattelun aluksi, haastattelija esitteli noin 10 minuutin ajan työmatkaliikkumisen ohjausta ja tutkimusta, johon haastattelu liittyy.

Ensimmäisenä kysymyksen alussa haastateltaville annettiin lista työmatkaliikkumisen ohjauksessa tyypillisesti muutoksen kohteena olevista asioista ja kysyttiin, mitkä listan asioista kuuluvat järjestön edunvalvontatoiminnan piiriin. Lisäksi kysyttiin, millä tavoin listassa mainitut aiheet ovat näkyneet järjestön edunvalvonta- ja vaikutustyössä.

Toiseksi kysyttiin, sisältykö järjestön toiminnan tavoitteisiin ympäristö- ja yhteiskuntavastuun sekä terveyden edistäminen.

Seuraavaksi esiteltiin kolme kuvitteellista ristiriitatilannetta, joihin työnantaja voi joutua pyrkiessään tekemään muutoksia liikkumiseen liittyviin työsuhte-etuihin. Case-kuvaukset ovat kuvitteellisia, mutta pohjautuvat todellisiin ongelmatilanteisiin, joita Mobinet Oy on kohdannut toimiessaan konsulttina yritysten työmatkaliikkumisen hankkeissa. Case-tilanteet pyrittiin muodostamaan niin, että ne ohjaavat haastateltavaa pohtimaan ongelmaa useasta näkökulmasta.

Ensimmäinen case-tapaus käsitteli tilannetta, jossa yrityksen lähellä olevista pysäköintipaikoista on pulaa ja yritys harkitsee pysäköinnin muuttamista maksulliseksi. Haastateltavilta kysyttiin, miten he ratkaisisivat tilanteen ja onko työnantaja velvollinen tarjoamaan ilmaisen pysäköintipaikan työntekijöilleen.

Toisena case-esimerkkinä oli valtavakunnallinen yritys, joka haluaa tarjota työsuhdematkalippuedun. Yhdellä yrityksen toimipisteistä ei kuitenkaan ole toimivaa joukkoliikennettä. Haastateltavilta kysyttiin, voiko joukkoliikenteen lippuedun tarjota, vaikka siitä ei ole yhtä suurta hyötyä kaikille työntekijöille.

Kahden ensimmäisen case-tilanteen pohjalta kysyttiin lisäksi: Pitäisikö työpaikalla arvioida työmatkaliikkumisen etuja kaikki kulkutavat tasapuolisesti huomioiden?

Kolmas case-esimerkki liittyi työmatkaliikkumisen lisäämiseen. Haastateltavilta kysyttiin, että tulisiko verottajan mahdollistaa hallinnollisesti helppo tapa kannustaa työmatka pyöräilyyn ja -kävelyyn ilman veroseuraamuksia ja onko työmatkapyöräilyn lisääminen kannatettava asia.

Lopuksi kysyttiin, millä keinoin järjestö voisi edistää viisasta liikkumista.

Haastattelurunko sekä tutkimukseen osallistuneiden järjestöjen nimilista ovat liitteenä.

3.1 Työmarkkinajärjestöjen toiminta liikkumisen ohjauksen näkökulmasta

Työmarkkinajärjestöt vaikuttavat työpaikkojen muutostilanteisiin etenkin työehtosopimusten kautta ja osallistamalla työlainsäädännön kehittämiseen. Työehtosopimukset määrittävät alan vähimmäistyöehdot, joista liikkumisen ohjauksen kannalta olennaisia ovat esimerkiksi työaika- ja matkustuskäytäntöjä ohjaavat ehdot sekä matkakorvaukset. Myös sosiaalitulojen vaatimukset, siltä osin kuin niitä tarvitaan työtehtäviin, on yleensä listattu työehtosopimukseen. Pysäköintiasioista ja liikkumiseen liittyvistä työsuhte-eduista ei yleensä ole mainintoja keskitetyissä työehtosopimuksissa vaan ne sovitaan paikallisesti. Valtaosa vastaajista piti nykyistä tapaa hyvänä. Eräs haastateltu kuitenkin ehdotti, että: *”Palkankorotuksia kun ei ole enää missään tulossa, niin pehmeitä arvoja pitäisi ottaa enemmän neuvottelutavoitteisiin.”*

Lainsäädäntötyöhön osallistumiseen ja työehtosopimusten laatimistyön lisäksi järjestöt tekevät paljon viestintää ja neuvontaa. Järjestöillä on keskeinen rooli yleisen asenne- ja näkemyskulttuurin luojina siitä, millaiset muutokset ovat hyväksyttäviä ja millä perusteilla. Eräs vastaajista kertoi, että: *”Viime vuosina käyty keskustelu kilometrikorvauksen ylikompensaatiosta on saanut useat työnantajat siirtymään työntekijöiden oman auton käytöstä leasing- ja vuokra-autoihin. Päätökseen on myös usein vaikuttanut se, että näin on pystytty vähentämään autoilusta syntyviä päästöjä ja parantamaan turvallisuutta.”*

Työmarkkinajärjestöt myös neuvovat jäseniään lakien ja asetusten tulkintaan liittyvissä kysymyksissä. Monet järjestöt kouluttavat esim. luottamusmiehiä muun muassa sosiaalituloihin, pysäköintiasioihin, työsuhdematkalippuun ja työasiointiin liittyvissä kysymyksissä. Yleensä neuvonta liittyy kuitenkin enemmän edunvalvontaan ja olemassa olevien lakien ja asetusten tulkintaa kuin että sillä suoranaisesti pyrittäisiin ohjaamaan liikkumista kohti kestävämpiä kulkutapoja.

Haastattelussa listatuista liikkumisen ohjauksen hankkeissa tyypillisesti muutoksen kohteena olevista asioista (työsuhde-edut, työpaikkakiinteistön olosuhteet, pysäköintikäytännöt, työaikaikäytännöt, työntekemiseen vaikuttavat käytännöt ja kulkutapaan vaikuttavat säännöt) jäsenjärjestöt katsoivat yleensä kaikkien kohtien kuuluvan heidän toimintansa piiriin. Keskusjärjestöistä muutamat katsoivat, että toiminnan piiriin kuuluvat vain työsuhte-edut, työaikaikäytännöt ja kulkutapaan vaikuttavat säännöt, kun taas työpaikkakiinteistön olosuhteet, pysäköintikäytännöt ja kulkutapaan vaikuttavat säännöt eivät kuulu. Monet keskusjärjestöistä näkivät kuitenkin yhtä lailla kaikki heidän toimintaansa kuuluvaksi, mutta joidenkin asioiden, kuten esimerkiksi työaikaikäytäntöjen olevan painoarvoltaan tärkeämpiä.

3.2 Työmarkkinajärjestöjen tavoitteet liikkumisen ohjauksen näkökulmasta

Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun, työhyvinvoinnin ja työntekijöiden terveyden edistäminen oli keskeistä kaikkien haastateltujen järjestöjen tavoitteissa. Ympäristöasioiden näkyminen järjestön toiminnassa tai tavoitteissa vaihteli huomattavasti eri järjestöissä. Monet järjestöt olivat linjanneet ympäristötavoitteita, osallistivat erilaisiin ympäristötilan parantamiseen liittyviin projekteihin ja pitivät ympäristöasioita

keskeisinä järjestön toiminnassa. Joissakin järjestöissä sen sijaan järjestön tavoitteiden katsottiin liittyvän puhtaammin edunvalvontaan ja ympäristötavoitteiden vaikuttavan ainoastaan taustalla, jolloin niillä oli vähemmän merkitystä itse toimintaan.

Osassa haastatelluista järjestöistä oli havaittu kestävän liikkumisen teemojen merkityksen kasvavan jäsenorganisaatioiden tai jäsenten parissa viime vuosina. Valtaosassa haastatelluista järjestöistä viisaan työmatkaliikkumisen teemaa ei vielä oltu käsitelty. Silti asia nähtiin tärkeänä ja voidaankin todeta, että kaikki haastatellut järjestöt olivat kiinnostuneita edistämään viisasta liikkumista tulevaisuudessa nykyistä enemmän.

Haastattelun kysymykset toivat monille haastatelluille selvästi uusia näkökulmia. Esimerkiksi yhdenvertaisuus kysymyksissä oikeudenmukaisena pidetty ratkaisu vaihteli usein riippuen siitä, tarkastellaanko esimerkiksi pelkkää työsuhdelippuetua vai pysäköintiä ja muita liikkumiseen liittyviä etuja yhtä aikaa.

3.3 Onko työnantaja velvollinen tarjoamaan ilmaisen pysäköintipaikan työntekijöilleen?

Vaikuttaisiko tilanteeseen auton käyttö työtehtäviin tai työpaikan sijainti? Voiko vakiintuneeseen käytäntöön vedota?

Vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että työnantaja ei lähtökohtaisesti ole velvollinen tarjoamaan ilmaista pysäköintipaikkaa. Useat vastaajista olivat kuitenkin sitä mieltä, että jos työntekijä tarvitsee autoa työtehtävissään, tai työssä on hankalat työajat (esim. yötyö), on pysäköinti tarjottava ilmaiseksi. Jotkut työnantajajärjestöt olivat kuitenkin sitä mieltä, että pysäköintipaikkaa ei tarvitse tarjota ilmaiseksi edes henkilöille, jotka tarvitsevat autoa työtehtäviensä hoitamiseen.

Vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että jos pysäköintipaikka on mainittu työsopimuksessa, niin silloin sitä ei voi muuttaa maksulliseksi ilman korvausta. Virkasuhteessa ei voi virkaehtosopimuslain perusteella sopia pysäköintipaikkaoikeudesta. Sen sijaan kysymys, voiko ilmainen pysäköintipaikka vakiintua työsuhteen eduksi, jakoi mielipiteitä. Seitsemän työnantaja ja kaksi työntekijäjärjestöä oli sitä mieltä, että ilmainen pysäköintipaikka ei voi vakiintua työsuhteen eduksi. Yksi työnantaja ja kaksi työntekijäjärjestöä olivat kuitenkin sitä mieltä, että ilmainen pysäköintipaikka voi jossain tilanteissa vakiintua työsuhteen eduksi. Mitään selkeää rajaa tai sääntöä tähän ei kuitenkaan ollut löydettävissä. Erään vastaajan mukaan tilanteeseen vaikuttaisi muun muassa seuraavat asiat: *”Kuinka pitkään käytäntö on ollut? Onko ilmainen pysäköintipaikka mainittu työpaikkailmoituksissa tms. mainospuheissa?”*

Yhtä mieltä oltiin siitä, että pysäköintiin liittyvien sääntöjen selkeys ja läpinäkyvyys ovat tärkeitä asioita. Lisäksi valtaosa vastaajista toi esiin, että ilmaisen pysäköinnin muuttaminen maksulliseksi edellyttää yhteistoimintaneuvotteluja, jos muutos vaikuttaa useampaan henkilöön. Erään vastaajan sanoin: *”Kaikilla on oltava tunne, että on tullut kuulluksi ja päässyt vaikuttamaan asiaan.”*

3.4 Voiko työsuhdematkalipun tarjota, vaikka siitä ei ole yhtä suurta hyötyä kaikille työntekijöille?

Valtaosa vastaajista (10/16) oli sitä mieltä, että joukkoliikenteen lippuedun voi tarjota, vaikka siitä ei olisi yhtä suurta hyötyä kaikille työntekijöille. Moni vastaajista kuitenkin oli sitä mieltä, että ratkaisussa kannattaa pyrkiä huomioimaan kaikki työntekijät. Erään vastaajan sanoin: *”Viisas työnantaja yrittää neuvotellen löytää ratkaisun, johon kaikki ovat tyytyväisiä ja miettiä asiaa kokonaisuuden kannalta.”*

Työsuhdelippuedun käyttöönottoa tilanteessa, jossa se ei hyödytä kaikkia puollettiin esim. seuraavilla teemoilla

- Liikuntaseteleitäkään kaikki eivät kuitenkaan käytä.
- Aina löytyy tapauksia, että kaikkia ei voi täysin tasapuolisesti kohdella.
- Työnantaja haluaa tukea ympäristöystävällistä liikkumista.

Vastaajista kolme oli sitä mieltä, että mikäli jollakin yrityksen toimipaikoista ei ole joukkoliikennettä, jossa lippuetuutta voisi hyödyntää, etua ei voida tarjota ilman lisäkompensointiä tällä toimipaikalla työskenteleville. Korvaavaksi ratkaisuksi ehdotettiin esim. kimpakyydin järjestämistä, liikunta tai kulttuuriseteleiden tarjoamista tai kertakorvauksen maksamista henkilöille, jotka työskentelevät paikkakunnalla missä työsuhdematkalippuetua ei pysty hyödyntämään.

Loput kolme vastaajaa olivat sitä mieltä, että myös yhdellä paikkakunnalla toimivan yrityksen tapauksessa lippuedun käyttöönotto saattaa aiheuttaa valituksia liittyen tasa-arvoiseen kohteluun. Yksi näistä järjestöistä kertoi pohtineensa lippuetuuden käyttöönottoa omille työntekijöilleen ja vastaajan sanoin: *”Lippuetu on meillä koettu hankalaksi kokonaisuuden kannalta. Vaikka tarjoaisit edun kaikille, niin ne keitä etu ei hyödytä, tuovat asian esiin omissa palkkaneuvotteluissa.”*

Keskusjärjestöt olivat jäsenjärjestöjä useammin sitä mieltä, että lippuedun voi tarjota, vaikka siitä ei ole yhtä suurta hyötyä kaikille. Viisi kuudesta haastatteluun osallistuneesta keskusjärjestöstä oli sitä mieltä, että jos työsuhdematkalippu tarjotaan kaikille, se voidaan aina ottaa käyttöön, vaikka siitä ei ole yhtä suurta hyötyä kaikille. Yksi keskusjärjestöistä oli sitä mieltä, että jos hyödynmäärä riippuu työntekijän asuinpaikasta tai liikkumistottumuksista, se voidaan ottaa käyttöön, mutta ei tilanteessa, jossa yrityksen jollakin toimipaikalla ei ole toimivaa joukkoliikennettä.

3.5 Pitäisikö työpaikoilla arvioida työmatkaliikkumisen etuja kaikki kulkutavat tasapuolisesti huomioiden?

Valtaosa vastaajista (12/16) oli sitä mieltä, että työmatkaliikkumisen etuja pitäisi pyrkiä arvioimaan kaikki kulkutavat tasapuolisesti huomioiden. Vastaajat perustelivat asiaa muun muassa seuraavilla kommentteilla: *”Se on nykyaikaa”* ja *”Epäoikeuden mukainen kohtelu on merkittävä työhyvinvointia vähentävä tekijä”*. Kaksi vastaajista toi kuitenkin esiin, että *”Jos yrityksellä on tavoitteena esim. hiilijalan jäljen pienentä-*

minen niin silloin voidaan toimia niin, että resurssiviisailta kulkuneuvoilla liikkuvia tuetaan enemmän kuin autoilijoita”.

Kysymystä tarkasteltiin usein sitä kautta, että jos yritys tarjoaa joillekin ilmaisen pysäköintipaikan, pitäisikö niille, joille pysäköintipaikkaa ei tarjota antaa pysäköintipaikan arvoa vastaava muu etuus. Kaksi vastaajista oli sitä mieltä, että näitä ei ehkä kannattaisi miettiä yhdessä sillä esim. se, että *”Tarjottaisiin työsuhdelippuetu vain niille joilla ei ole työnantajan osittain tai kokonaan subventoimaa pysäköintipaikkaa voisi aiheuttaa tasavertaisuusongelman”.*

Kaikkien kulkutapojen etujen tasapuolinen huomioiminen saatettiin myös nähdä melko vaikeana. Erään vastaajan sanoin: *”Tämä asenne, johtaa helposti siihen, että kukaan ei saa mitään. Eli ei ole hyvä olla tasapuoliseen huomioimiseen velvoittava, vaikkakin kokonaisuuden huomioiminen on tavoiteltavaa.”*

Yksi vastaaja oli sitä mieltä, että tärkeintä on, että työilmapiiri ja työmotivaatio ovat hyviä. *”Jos ihmiset ovat nykytilanteeseen tyytyväisiä ei olemassa olevia käytäntöjä tarvitse muuttaa, mutta jos ilman parkkipaikkaa jäävät alkavat valittaa, että he tarvitsevat jonkun vastaavan korvauksen, voidaan miettiä muuta korvausta tai poistaa kaikkialta parkkipaikkojen käyttöoikeus.”*

3.6 Tulisiko verottajan mahdollistaa hallinnollisesti helppo tapa kannustaa myös työmatkapyöräilyyn ja -kävelyyn ilman veroseuraamuksia?

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että työmatkapyöräilyä kannattaisi pyrkiä lisäämään. Erään vastaajan sanoin *”Pyrimme edistämään turvallisuutta mieluummin kuin rajoittamaan pyöräilyä. Työnantajat voivat edistää turvallisuutta esimerkiksi tarjoamalla työntekijöilleen pyöräilykypärän, heijastimen tms.”*

Valtaosa vastaajista (12/16) oli sitä mieltä, että verottajan tulisi mahdollistaa hallinnollisesti helppo tapa kannustaa työmatkapyöräilyyn ja kävelyyn ilman veroseuraamuksia. Vastaajien mielestä järjestelmän tulisi olla: *”Nimenomaan hallinnollisesti helppo”.* Monet vieroksuivat ajatusta uuden järjestelmän luomisesta, mutta erään vastaajan sanoin: *”Liikuntaseteleitä esim. voisi laajentaa pyörähuoltopalveluihin”.*

Kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että verottoman tuen sijaan voitaisiin miettiä muita tapoja kannustaa esimerkiksi laittamalla sosiaalitulat ja pyöräpysäköintitulat kuntoon.

Yksi vastaaja ei halunnut kertoa näkemystään, sillä koki, että on poliittinen kysymys mitä verotuksella halutaan edistää.

3.7 Millä keinoin työmarkkinajärjestöt voisivat edistää viisasta liikkumista?

Työmarkkinajärjestöillä on vahvaa kiinnostusta edistää liikkumisen ohjauksen tavoitteita jatkossa nykyistä enemmän. Kaikki haastatelluista järjestöistä olivat valmiita levittämään tietoa ja hyviä käytäntöjä aiheesta. Monet olivat myös kiinnostuneista teemaan liittyvän sidosryhmäyhteistyön tiivistämisestä, työmatkaliikkumisen kampanjoinnista tai työmatkaliikkumisen teemaan huomioimisesta tällä hetkellä meneillä olevissa työhyvinvoinnin kampanjoissa. Alla on lueteltu vielä muutamia vastaajilta tulleita ideoita:

”Vinkkaaminen, että pyöräileminen tai käveleminen on kaupungissa usein nopein tapa siirtyä paikasta toiseen.”

”Nyt enemmän yhteistyötä työsuojeluviranomaisten kanssa. Jatkossa voisi olla muitakin tahoja.”

”Kyllä varsinkin, jos tavoitettaisiin niitä, jotka nyt eivät liiku ollenkaan.”

”Esimerkin voimaa työarkiliikunnasta.”

4 Johtopäätökset

Tämän tutkimushankkeen avulla on pyritty parantamaan työpaikkojen liikkumisen ohjauksen onnistumisen edellytyksiä lisäämällä yhteistyötä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Tutkimuksessa on etsitty työnantaja- ja työntekijäosapuolten yhteisesti hyväksymiä toimintatapoja kestäväen ja turvallisen työmatkaliikenteen edistämiseksi.

Työmarkkinajärjestöt vaikuttavat työmatkaliikkumisen muutostilanteisiin etenkin työehtosopimusten kautta ja osallistumalla työlainsäädännön kehittämiseen. Työmarkkinajärjestöt myös neuvovat jäsenistöään ongelmatilanteissa sekä pyrkivät muun muassa viestinnän ja kampanjoinnin avulla lisäämään työhyvinvointia.

Useimmat järjestöt vastasivat kaikkien tutkimuksessa tarkasteltavana olleiden asioiden kuuluvan heidän vaikuttamistoiminnan piiriin. Valtaosassa järjestöjä vaikuttamistyötä ei kuitenkaan ole tehty työpaikoille suunnatun kestäväen työmatkaliikkumisen näkökulmasta.

Työmarkkinajärjestöjen ja liikkumisen ohjauksen toimijoiden yhteistyötä kannattaa tiivistää. Työmarkkinajärjestöillä on vahvaa kiinnostusta edistää liikkumisen ohjauksen tavoitteita jatkossa nykyistä enemmän. Kaikki haastatteluun osallistuneet järjestöt olivat valmiita levittämään tietoa ja hyviä käytäntöjä aiheesta. Monet olivat myös kiinnostuneista teemaan liittyvän sidosryhmäyhteistyön tiivistämisestä, työmatkaliikkumisen kampanjoinnista tai työmatkaliikkumisen teeman huomioimisesta tällä hetkellä meneillä olevissa työhyvinvoinnin kampanjoissa.

Valtaosa haastatelluista työmarkkinaedustajista oli sitä mieltä, että työmatkaliikkumisen etuja olisi tarkasteltava kaikki kulkutavat tasapuolisesti huomioiden. Työnantaja voi esimerkiksi tarjota työsuhdematkalipun joukkoliikenteen käyttäjille, autoapaikan autoa tarvitseville ja rahallista tukea työmatkapyöräilyyn. Omaan tilanteeseen sopivia täsmällisiä toimintamalleja ei kuitenkaan ole aina löydettävissä, jolloin yritykset joutuvat tekemään omat tulkintansa muutostilanteiden toteuttamiseksi. Eri henkilöillä voi olla erilaisia näkemyksiä tasapuolisuudesta ja muutostilanteet herättävät usein paljon keskustelua. Tilanteissa joissa toimintamallista voi perustellusti olla montaa mieltä, työyhteisöjen kannattaa rohkeasti tehdä oman näkemyksensä mukaisia, itselleen sopivia ja omassa yhteisössä oikeudenmukaiseksi koettuja ratkaisuja.

Haastattelemistamme työmarkkinajärjestöjen edustajista valtaosa oli sitä mieltä, että työsuhdematkalippuetu voidaan ottaa käyttöön, vaikka siitä saatava etu ei olisi kaikille yhtä suuri. Vastaajat kuitenkin painottivat sitä, että ratkaisua kannattaa hakea yhteistyössä neuvotellen ja kokonaisuus huomioiden.

Pysäköinnin maksulliseksi muuttamisesta vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että työnantaja ei lähtökohtaisesti ole velvollinen tarjoamaan ilmaista pysäköintipaikkaa. Useat vastaajista olivat kuitenkin sitä mieltä, että jos työntekijä tarvitsee autoa työtehtävissään, tai työssä on hankalat työajat (esim. yötyö), on pysäköinti tarjottava ilmaiseksi. Myös kysymys, voiko ilmainen pysäköintipaikka vakiintua työsuhteen eduksi, jakoi mielipiteitä, vaikkakin valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että ei voi.

Valtaosa vastaajista oli myös sitä mieltä, että työmatkapyöräilyä ja -kävelyä pitäisi voida tukea verovapaasti samaan tapaan kuin autoilua ja joukkoliikenteellä matkustamista. Hallinnollinen helppous on kuitenkin erittäin tärkeää, sillä työsuhde-etujen käsittelyyn käytetty aika on pois itse yrityksen varsinaisesta toiminnasta. Hyvänä ideana pidettiin esimerkiksi liikuntaseteleiden käyttömahdollisuuksien laajentamista työmatkaliikuntaa tukevaan toimintaan.

Lähdeluettelo

Enoch, M. (2012). *Transport and Mobility: Sustainable Transport, Mobility Management and Travel Plans*. Ashgate Publishing Group. Sähköinen E-kirja.

Espoon kaupunki (2015). Pysäköinnin periaatteet, asuntojen pysäköintipaikkojen laskentaohje ja pysäköinnin kehittämissuunnitelma. Luettavissa: http://www.espoo.fi/fiFI/Asuminen_ja_ymparisto/Kadut_ja_liikenne/Pysakointi

Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko, K. & Ylikorkala A. (2005). *Palkitse taitavasti. Palkitsemistavat johtamisen välineenä*. Werner Söderström Osakeyhtiö, Helsinki.

Hallituksen esitys Eduskunnalle vuoden 2010 tuloveroasteikkolaiksi sekä eräiksi tuloverotusta ja verotuksessa sovellettavia korkoja koskeviksi muutoksiksi (HE133/2009). Luettavissa <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2009/20090133#idm1791600>

Henry ry (2007). *Kohti strategista palkitsemista*. Helsinki. Luettavissa: <http://vanha.henry.fi/data/dokumentit/Tutkimukset/Palkitsemisraportti.pdf>

Hyyrynen, M. (2013). *Ympäristön kannalta haitalliset tuet*. Ympäristöministeriön raportteja 13/20.

Jääskeläinen, S. (2012). *Liikenteen kasvihuonekaasupäästöjen kannalta mahdollisesti väärään suuntaan ohjaavat tuet*. LVM:n esitys Ympäristölle haitalliset tuet -seminaarissa 14.3.2012

Jääskeläinen, T. HSL (2016). *Henkilökohtainen sähköpostiviesti 28.6.2016*.

Kiiskilä K., Koskinen L., Vähä-Rahka M. (2002). *Liikkumisen ohjaus ja sen soveltamis- mahdollisuudet Tampereen seudulla*. Tampereen teknillinen korkeakoulu, Liikenne- ja kuljetustekniikka. Tutkimuksia 46. Tampere.

Korver, W. & Pauwels, H. (2010). *Policy evaluation taskforce mobility management*.

Kymenvaara, S., Rontu, J. ja Ekroos, A. (2016). *Liikennesektoria koskeva sääntely ilmastomuutoksen hillitsemiseksi*. Aalto-yliopiston julkaisusarja TIEDE & TEKNOLOGIA 2/2016.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014 – 2016 (2014). Kuntatyönantajat.

Liikenne- ja viestintäministeriö (2002). *Uutta liikkumiskulttuuria suomalaisille työpaikoille – työmatkaliikenteen ohjausta Suomeen*. Liikenne- ja viestintäministeriön julkaisuja 22/2002. Luettavissa: <http://www.lvm.fi/julkaisu/821001/uutta-liikkumiskulttuuria-suomalaisille-tyopaikoille-tyomatkaliikenteen-ohjausta-suomeen>

Liikenne- ja viestintäministeriö (2005). *Työmatkaliikkumisen ohjauksen mahdollisuudet Suomessa*. Liikenne- ja viestintäministeriön julkaisuja 94/2005. Luettavissa: <http://www.lvm.fi/-/tyomatkaliikkumisen-ohjauksen-mahdollisuudet-suomessa-829748>

Liikenne- ja viestintäministeriö (2007). *Pysäköintipolitiikka ja pysäköinnin hinta Helsingissä, Turussa ja Tampereella*, Liikenne- ja viestintäministeriön julkaisuja 47/2007.

Luettavissa: <http://www.lvm.fi/-/pysakointipolitiikka-ja-pysakoinnin-hinta-helsingissa-turussa-ja-tampereella-823592>

Liikenne- ja viestintäministeriö (2009). Liikenne- ja viestintäministeriön hallinnon-alan ilmastopoliittinen ohjelma 2009–2020, Ohjelmia ja strategioita 2/2009. Luettavissa: <http://www.lvm.fi/julkaisu/908048/liikenne-ja-viestintaministerion-hallinnonalan-ilmastopoliittinen-ohjelma-2009-2020>

Liikenne- ja viestintäministeriö (2012). Kilpailukykyä ja hyvinvointia vastuullisella liikenteellä, Valtioneuvoston liikennepoliittinen selonteko eduskunnalle 2012. Luettavissa: http://www.mal-verkosto.fi/filebank/388-liikennepoliittinen_selonteko_2012.pdf

Liikenne- ja viestintäministeriö (2013). Liikenteen ympäristöstrategia 2013–2020, Julkaisuja-sarja 43/2013.

Liikkumisen ohjauksen työn 2010 – 2014 arviointi (2015). Gaia. Luettavissa: http://motiva.fi/files/10172/Liikkumisen_ohjauksen_tyon_arviointi_-_loppupaatelmaa.pdf

MAX (2007). Definition of Mobility Management and Categorisation of Mobility Management Measures. Annex E to the Comprehensive Research Plan. Bryssel. Luettavissa: http://www.max-success.eu/downloads/MAX_CRP_AnnexE_MM_DefinitinonAndMeasures.pdf

MobiGo-hanke (2014). Tuup Oy, Johanna Taskinen.

Motiva (2013), Viisas liikkuminen kiinteistöissä- Esiselvitys 1/2013. Luettavissa: http://www.motiva.fi/files/7339/Viisas_liikkuminen_kiinteistoissa_esiselvitys_web.pdf

Motiva (2015a). Liikkumisen ohjaus – käsite, sisältö ja tausta. (Viitattu 29.6.2015) http://www.motiva.fi/liikenne/viisaan_liikkumisen_edistaminen/viisaan_liikkumisen_edistamisesta/liikkumisen_ohjaus_kasite_sisalto_ja_tausta

Ojala, S. & Pyöriä, P. (2013). Kotona työskentelyn yleisyys ja seuraukset: Suomi eu-rooppalaisessa vertailussa, Työpoliittinen aikakauskirja 1/2013.

PKKS (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä) (2015). Pohjois-Karjalan keskussairaalan pysäköintiratkaisut. http://www.pkssk.fi/ajankohtaista/-/asset_publisher/4Pcu/content/pohjois-karjalan-keskussairaalan-pysakointi-ratkaisut;jsessionid=8BAA4C26591B9F77E277288B531A5C56.node2 (Viitattu 21.7.2015)

Poljin (2015). Työmatkapyöräilijöille kilometrirahaa Ranskassa. Poljin 5-6/2016. Helsinki.

Sinisalo, E. (2006). Joukkoliikenteen käytön edistäminen työmatkoilla. Tampereen teknillinen yliopisto. Liikenne- ja kuljetustekniikan laitos. Tutkimusraportti 62. Tampere

Sutela, H. & Lehto, A. (2014). Työolojen muutokset 1977-2013. Tilastokeskus, Helsinki. Luettavissa: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf

Tampereen kaupunki (2014). Tampereen pysäköintipolitiikka – luonnos.

Temmes, A., Virkamäki, V., Kivimaa, P., Upham, P., Hildén, M. & Lovio, R. (2014), Innovation policy options for sustainability transitions in Finnish transport, Tekes Review 306/2014. Luettavissa:

https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/transportation_roadmap.pdf

Tuloverolaki 1992/1535. Luettavissa

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535#L4P64> (Viitattu 3.2.2017)

Työ- ja elinkeinoministeriö (2013). Kansallinen energia- ja ilmastostrategia. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 8/2013. Luettavissa: http://www.tem.fi/files/36730/Energia-ja_ilmastostrategia_2013_SUOMENKIELINEN.pdf

Työterveyslaitos (2016). Etätyö, eTyö, mobiili työ ja monipaikkainen työ. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoeelama/tietotyön_muutokset/etatyö/sivut/default.aspx (Viitattu 29.6.2016)

Valtion matkustussääntö 2016 (2016). Valtiovarainministeriön julkaisu 1a/2016.

Valtiovarainministeriö (2015). Ohjeet, määräykset ja suositukset. Etätöyön periaatteet ja palvelussuhteen ehdot luettavissa: <http://vm.fi/valtio-tyonantajana/virka-ja-tyoehdot-henkilostohallinnon-asiakirjat/henkilostohallinnon-asiakirjat/ohjeet-maaraykset-ja-suositukset> (Viitattu 4.7.2016)

Valtiovarainministeriö (2015b). Valtion työmarkkinalaitos kannustaa valtionhallinnon työpaikkoja kokeilemaan etätöyötä. Luettavissa: http://vm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/valtio-tyomarkkinalaitos-kannustaa-valtioonhallinnon-tyopaikkoja-kokeilemaan-etatyota (Viitattu 4.7.2016)

Verohallinto (2015b). Luontoisedut. Luettavissa: https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Tyonantajat/Luontoisedut/Luontoisedut%289980%29#Edut%20joiden%20arvoa%20Verohallinto%20ei%20ole%20vahvistanut (Viitattu 20.7.2015)

Verohallinto (2016a). Työsuhde-edut. Luettavissa: <https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Verokortti/Tyosuhdeedut%289713%29> (Viitattu 7.6.2016 ja 6.10.2016)

Verohallinto (2016b). Verohallinnon päätös verovapaista matkakustannusten korvauksista 2016. Luettavissa: [https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Verohallinnon_paatos_verovapaista_matkak\(38794\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Verohallinnon_paatos_verovapaista_matkak(38794)) (Viitattu 28.6.2016)

Verohallinto (2016c). Luontoisedut verotuksessa. Luettavissa: [http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Palkka/Luontoisedut_verotuksessa\(35663\)#9%20Ty%C3%B6suhdematkalippu_](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Palkka/Luontoisedut_verotuksessa(35663)#9%20Ty%C3%B6suhdematkalippu_) (Viitattu 1.8.2016 ja 3.2.2017)

Verohallinto (2016) haastattelu. Verohallinnon johtavan asiantuntijan Aki Mattssonin haastattelu Järvenpäässä 5.7.2016.

Viitala, R. (2005). Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita, Helsinki.

Kestävä työmatkaliikenne työmarkkinajärjestöjen näkökulmasta

Tutkimushankkeen kuvaus:

Tutkimushankkeen tarkoituksena on parantaa työpaikkojen liikkumisen ohjauksen onnistumisen edellytyksiä lisäämällä yhteistyötä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Työssä etsitään työnantaja- ja työntekijäosapuolten yhteisesti hyväksymiä toimintatapoja kestävän ja turvallisen työmatkaliikenteen edistämiseksi. Työ pohjustaa pysyvien yhteistyömuotojen syntymistä.

Tutkimuksen taustalla ovat liikkumisen ohjauksen asiantuntijoiden kokemukset työpaikkojen kanssa tehdystä yhteistyöstä. Kun viisasta liikkumista on pyritty edistämään, työpaikoilla on kohdattu monenlaisia haasteita. Nykytilanteessa epäselvät käytännöt ja puuttuvat toimintaohjeet hankaloittavat etenkin uusien liikkumisen etujen, kuten työsuhdematkalippuetuuden, käyttöönottoa. Monet muutokset herättävät myös työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun liittyviä kysymyksiä. Järjestötasolla keskustelua ovat herättäneet esimerkiksi parkkipaikkojen maksullisuus ja etätyökäytännöt. Työpaikoilla keskustelu kiteytyykin useimmiten kysymykseen siitä, minkälaiset työmatkaliikkumisen edut ja käytännöt olisivat oikeudenmukaisia tai ylipäätään tavoiteltavia.

Tutkimuksessa työelämän asiantuntijoina haastatellaan työnantaja- ja palkansaajajärjestöjä. Haastateltavaksi ovat lupautuneet kaikki keskusjärjestöt ja lisäksi viisi EK:n jäsenjärjestöä sekä viisi työntekijäpuolen järjestöä. Työnantajien toimintaympäristön selkeyttämiseksi hankkeen alkuvaiheessa on tehty kirjallisuuskatsaus reunaehtoihin, joita lainsäädäntö, verotuskäytännöt ja työehtosopimukset asettavat viisaan liikkumisen edistämiseksi. Työmarkkinajärjestöjen haastattelut toteutetaan syys-lokakuussa ja loppuseminaari marras-joulukuun aikana. Hankkeen raportoinnin on määrä valmistua joulukuussa 2016.

Tutkimuksen toteuttaa työmatkaliikkumisen asiantuntijayritys Mobinet Oy. Tutkimusta rahoittavat Liikennevirasto ja Kunnossa kaiken ikää-ohjelma.

Työpaikkojen liikkumisen ohjaus:

Työpaikan edut, olosuhteet ja käytännöt vaikuttavat siihen, millaisia liikkumisvalintoja työntekijät tekevät. Työmatkaliikkumisen suunnittelun kautta työnantajat pyrkivät ohjaamaan työntekijöiden valintoja ja tukemaan sitä kautta työyhteisön arvojen ja tavoitteiden toteutumista.

Liikkumisen ohjauksella työnantaja kannustaa työntekijöitä tekemään kulutapavalintoja, jotka lisäävät terveyttä edistävää työmatkaliikuntaa, pienentävät organisaation hiilijalanjälkeä ja tuottavat kustannussäästöjä. Yleisesti näistä kulutavoista puhutaan kestävänä tai viisaana liikkumisena.

Työpaikoilla liikkumisen ohjausta toteutetaan paikallisia sääntöjä ja käytäntöjä muokkaamalla sekä ohjaamalla työntekijöiden liikkumisvalintoja viestinnän, neuvonnan ja markkinoinnin keinoin. Työpaikat tavoittelevat liikkumisen ohjauksella monipuolisia hyötyjä, kuten kustannus- ja resurssitehokkuutta sekä ympäristön ja työntekijöiden hyvinvoinnin ja liikenneturvallisuuden parannuksia. Ohjaus kytketään tyypillisesti osaksi ympäristö- ja yhteiskuntavastuuohjelmia, henkilöstön hyvinvointi- ja palkitsemisstrategioita sekä toimitilojen hallintaa. Liikkumisen ohjauksen toimenpiteitä käyttöön ottaneet työnantajat ovat pääosin suuria työllistäjiä. Työmatkaliikkumisen ohjausta ovat tehneet sekä yksityiset että julkiset työnantajat, kuten If vahinkovakuutusyhtiö, Nordea, OP, Fazer, DHL Businesspark, Yleisradio, ELY-keskukset, useat keskussairaalat sekä Helsingin ja Tampereen kaupungit.

Haastattelurunko:

Huom. haastattelua edeltää 15 minuutin esittely työpaikkojen liikkumisen ohjauksen tavoitteista ja ohjauskeinoista. Haastattelua varten on hyvä varata kaksi tuntia.

- 1. Mitkä seuraavista liikkumisen ohjauksen hankkeissa muutoksen kohteena olevista asioista kuuluvat järjestönne edunvalvontatoiminnan piiriin?**
 - Työsuhde-edut (taloudelliset kannusteet, kuten työsuhdematkalippuetuus)
 - Työpaikkakiinteistön olosuhteet (esim. pukeutumis- ja peseytymistilat, piha-alueen turvallisuus)
 - Pysäköintikäytännöt
 - Työaikakäytännöt (etätyö, liukuva työ, matkalla tehdyn työn laskeminen työajaksi)
 - Työn tekemisen tapaan vaikuttavat käytännöt (etäneuvottelut)
 - Kulkutapaan vaikuttavat säännöt (matkustussäännöt ja matkakorvaukset)
- 2. Millä tavoin edellä esitetyt aiheet ovat näkyneet järjestönne edunvalvonta- ja vaikutustyössä?**
- 3. Sisältyykö järjestönne toiminnan tavoitteisiin ympäristö- ja yhteiskuntavastuun sekä terveyden edistäminen?**
- 4. Muutostilanteita kuvaavat CASE-tapaukset:**

CASE 1: Yritys harkitsee pysäköinnin muuttamista maksulliseksi

Yrityksen pysäköinti on järjestetty oman kiinteistön pysäköintihallissa (100 paikkaa), naapuritontilla sijaitsevalla pysäköintialueella (50 paikkaa) ja ulkopuolisessa pysäköintihallissa (100 paikkaa), jossa pysäköintipaikan kustannus on 150 euroa kuukaudessa. Pysäköintipaikat ovat juuri ja juuri riittäneet, mutta uudisrakennushankkeen takia naapuritontin pysäköintialue poistuu käytöstä ja syntyy 50 parkkipaikan (20 %) vaje.

Hankkeen kuvaus ja haastattelurunko

Yritys on etsinyt ratkaisua siten, että pysäköinti muutettaisiin luvanvaraiseksi ja luvat myönnettäisiin tarveharkinnan perusteella vain osalle työntekijöistä. Tarveharkinnan perusteista syntyi kuitenkin kiivas keskustelu, joka ei johtanut minäkäänlaiseen ratkaisuun. Harva esimies olisi halunnut ottaa lupa-asioita päätettäväkseen. Työntekijöiden puolelta esitettiin huoli, ettei tarveharkinnasta pidettäisi kiinni ja että esimiehen suosio ratkaisisi luvan saannin.

Yritys harkitsee nyt pysäköintipaikkojen muuttamista maksulliseksi. Yrityksen johto on arvioinut, että 50 €/kk pysäköintimaksu tuottaisi riittävän ohjausvaikutuksen, jolloin parkkipaikat riittäisivät. Tätä hintaa pidettiin myös työntekijöiden kannalta vielä kohtuullisena.

Henkilökunnasta osa voisi hyväksyä pysäköintimaksut, jos sillä turvattaisiin paikan saanti. Muutamat pitivät muutosta jopa hyvänä asiana ympäristö- ja tasapuolisuussyistä. Osa perustelee maksuja sillä, että yli puolet työntekijöistä tulee töihin julkisella liikenteellä tai pyörällä tai kävellen, eikä työnantaja tue heidän liikumisestaan mitenkään. Tilanteessa, jossa pysäköinnistä perittäisiin 50 euron maksu, työnantaja silti subventois työntekijöiden pysäköintiä 100 euron arvosta kuukaudessa.

Pysäköintimaksuja vastustavat työntekijät vetoavat siihen, että ilmainen parkkipaikka on vakiintuneen käytännön perusteella heille kuuluva etu, jota työnantaja ei voi ottaa pois. Muutamat esittävät, että parkkipaikasta on suullisesti sovittu työsuhteen solmimisen yhteydessä yli kymmenen vuotta aiemmin.

- **Miten ratkaisisitte kiistan? Onko työnantaja velvollinen tarjoamaan ilmaisen pysäköintipaikan työntekijöilleen?**

CASE 2. Valtakunnallisesti toimiva yritys harkitsee työsuhdematkalippuedun käyttöön ottamista

Kannustaakseen työntekijöitä käyttämään joukkoliikennettä yritys on ryhtynyt valmistelemaan työsuhdematkalippuedun tarjoamista työntekijöilleen. Yrityksen pääkonttori sijaitsee Vantaan Tikkurilassa, jonne on hyvät yhteydet sekä bussilla että junalla. Yrityksellä on pääkonttorin lisäksi toimipiste Mikkelissä.

Pääkonttorin työntekijät ovat jo jonkin aikaa kyselleet työsuhdematkalippuedun perään ja yrityksen johto haluaisi tarjota edun. Työsuhdematkalippu on verotonta 300 euroon asti.

Työntekijöitä edustava luottamusmies epäilee, että lippuetu ei ole kaikille työntekijöille tasapuolinen ratkaisu, koska siitä ei ole käytännön hyötyä pääkonttorin ulkopuolella. Mikkelin toimipiste sijaitsee taajama-alueen reuna-alueella, jonne on toimiva joukkoliikenneyhteys vain harvalla työntekijällä.

- **Voiko joukkoliikenteen lippuedun tarjota, vaikka siitä ei ole siitä yhtä suurta hyötyä kaikille työntekijöille?**
 - Kaikilla ei ole käyttökelpoista joukkoliikenneyhteyttä töihin

- Eri toimipisteissä joukkoliikennetarjonta voi olla erilainen
 - Taloudellinen hyöty lippuedusta vaihtelee työmatkan kustannusten ja matkuluvähennysoikeuden perusteella
 - Autolla/pyörällä/kävellen kulkevat eivät hyödy lippuedusta
- **Pitäisikö työpaikoilla arvioida työmatkaliikkumisen etuja kaikki kulkuvat tasapuolisesti huomioiden?**

CASE 3. Työnantaja pyrkii kannustamaan työmatkaliikuntaan

Kannustaakseen työmatkapyöräilyyn työnantaja haluaisi tarjota työntekijöille pyörähuollon kerran vuodessa.

Työnantaja on ottanut selvää, että suora varustehankintojen tukeminen tai pyörähuollon tarjoaminen suoraan liikkeessä katsotaan verolliseksi eduksi. Työntekijöiden käytössä oleva liikuntaetu ei myöskään sovellu työmatkaliikunnan kannustamiseen, sillä se on käytettävä omaehtoisen liikunnan harjoittamiseen jonkun palveluntarjoajan tiloissa. Henkilöstöhallinto vastustaa verollisen edun tarjoamista, koska se lisää hallinnollista työtä.

Kannusteita harkittaessa keskusteluun nousi esiin myös vastakkaisina näkökulmina työmatkapyöräilystä saatavat terveyshyödyt ja toisaalta siitä johtuvat tapaturmat. Tutkimusten mukaan pyöräilyn myönteiset terveysvaikutukset ovat todennäköisesti kuitenkin paljon merkittävämpiä kuin ilmansaasteiden ja tieliikenneonnettomuuksien pyöräilijöille aiheuttamat kielteiset vaikutukset.

- **Tulisiko verottajan mahdollistaa hallinnollisesti helppo tapa kannustaa myös työmatkapyöräilyyn ja -kävelyyn ilman veroseurauksia?**
 - **Onko työmatkapyöräilyn lisääminen mielestänne kannatettava asia?**
- 5. Millä keinoin järjestönne voisi edistää viisasta liikkumista?**

Haastatteluun osallistuneet järjestöt

Keskusjärjestöt:

Kirkon työmarkkinalaitos Kit
Korkeakoulutettujen ammattijärjestö Akava
Kunnallinen työmarkkinalaitos KT
Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK
Valtion työmarkkinalaitos VTML

Työnantajien jäsenjärjestöt:

Kemianteollisuus ry
Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Rakennusteollisuus ry
Sivistystyönantajat
Teknologiateollisuus ry

Työntekijöiden jäsenjärjestöt

Ammattiliitto Pro
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
Palkansaajajärjestö Pardia
Palvelualojen ammattiliitto PAM
Tekniikan akateemisten liitto TEK

ISSN-L 1798-6656
ISSN 1798-6664
ISBN 978-952-317-361-3
www.liikennevirasto.fi

Liik
enne
vira
sto

