

Master's Programme in Spatial Planning and Transportation Engineering

Kestävän ja joustavan työmatka- liikkumisen edistäminen henkilöstöeduin

Tapaustutkimus Tampereen kaupungin kehityshankkeesta

Miro Mujunen

Diplomityö
2021

Copyright ©2021 Miro Mujunen

Tekijä Miro Mujunen

Työn nimi Kestävän ja joustavan työmatkaliikkumisen edistäminen henkilöstöeduin – Tapaustutkimus Tampereen kaupungin kehityshankkeesta

Koulutusohjelma Spatial Planning and Transportation Engineering

Vastuopettaja/valvoja Prof. Marketta Kytä

Työn ohjaajat TkL Kati Kiiskilä, MMM Milla Talja

Yhteistyötahot Sitowise Oy, Tampereen kaupunki

Päivämäärä 21.12.2021

Sivumäärä 100 / 4

Kieli Suomi

Tiivistelmä

Tampereen kaupunki on asettanut tavoitteekseen olla hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä. Tämä työ on tapaustutkimus Tampereen kaupungin käynnistämästä kehityshankkeesta, jossa liikennejärjestelmää koskevien päästötavoitteiden tukemiseksi kaupungin henkilöstölle laadittiin uusi kestävä ja joustava työmatkaliikkumisen toimintamalli. Toimintamalli pohjaa liikkumisen henkilöstöetuksien kehittämiseen.

Työssä työpaikkojen liikkumisen ohjausta ja kehityshanketta lähestytään liikenteen työsuhte-etujen sekä verotuksen näkökulmasta. Hankkeen toimintamallin taustalla tarkastellaan erilaisia joustavan työmatkaliikkumisen malleja, joita yhdistävänä idena on lisätä yksityisautolle vaihtoehtoisten kulkutapojen houkuttelevuutta. Joustavissa malleissa tavoiteltu vaikuttavuus liittyy erityisiin veroetuihin ja monikulkutapaisuuden tukemiseen sekä vaihtoehtoisten etujen ja uusien liikkumisen palveluiden (MaaS) tarjoamiseen työsuhte-etuna.

Tampereen kaupungin joustava työmatkaliikkumisen toimintamalli toteutettiin verottajan ohjeistusta sekä kaupungin omia lähtökohtia ja reunaehtoja myötäillen. Tavoitteena toimintamallin kehittämisessä oli joustavuuden lisääminen niin, että työntekijät voivat valita itselleen sopivan etukokonaisuuden työnantajan määrittämällä budjetilla. Toimintamallin ja kestävä liikkumisen kehityspolun tueksi muodostettiin kolme vaihtoehtoista etumallia, joita arvoitiin työpajassa. Kaupungin työntekijät arvostivat uusien liikkumisen etuusvaihtoehtojen ja joustavuuden lisääntymistä. Lisäksi laaditun henkilöstökyselyn mukaan liikkumisen henkilöstöetuksien kehittäminen mahdollisesti lisäisi kestävien kulkutapojen, kuten joukkoliikenteen, kulkutapaosuutta työmatkoilla.

Tutkimuksen perusteella todetaan, että Suomessa liikenteen työsuhte-etujen uudet veromuutokset ovat oikeansuuntaisia, mutta verotus ei ole vielä optimaalinen. Verotus on edelleen autoilua ja pysäköintiä suosiva eikä tue vähäpäästöisen liikkumisen MaaS -palveluiden käyttöä työmatkoilla. Monissa kunnissa yksityisten MaaS -palveluntarjoajien toiminta ei ole myöskään tällä hetkellä kannattavaa. Sekä työnantajat että työsuhte-etujen maksuvälineiden palveluntarjoajat ovat kuitenkin halukkaita tarjoamaan uusia liikkumisen vaihtoehtoja työntekijöille työsuhte-etuna. Julkisen sektorin vastuulla on verotuksen muuttaminen enemmän kestävä työmatkaliikkumista ja MaaS -toimintaa tukevaksi. Joustavan työmatkaliikkumisen etuiksiin liittyvässä muutoksessa organisaatioiden tulee edistää myös viisäseen liikkumiseen liittyvän tiedon saatavuutta sekä monitasoisen viestinnän suunnittelua ja toteuttamista.

Avainsanat Liikkumisen ohjaus, joustava työmatkaliikkuminen, liikenteen työsuhte-edut, verotuskohtelu, MaaS, monikulkutapaisuus

Author Miro Mujunen

Title of thesis Promoting sustainable and flexible commuting with employee benefits - A case study on the development project of the City of Tampere

Programme Spatial Planning and Transportation Engineering

Thesis supervisor Prof. Marketta Kyttä

Thesis advisors Kati Kiiskilä, Lic.Sc. (Tech.), Milla Talja, M.Sc.

Collaborative partners Sitowise Oy, City of Tampere

Date 21.12.2021

Number of pages 100 / 4

Language Finnish

Abstract

City of Tampere has set itself a goal of reaching carbon neutrality by 2030. This work is a case study on a development project launched by the City of Tampere, in which a new operational model for sustainable and flexible commuting was developed for the city's personnel to support the emission goals set for the city's transport system. The operational model is based on developing mobility-based employee benefits.

The study approaches mobility management and the project from the perspective of transport-related employee benefits and taxation. To support the formation of the operational model, a group of selected models for flexible commuting were examined, the unifying idea of which is to increase the attractiveness of alternative modes of transport in commuter trips. The effectiveness sought in these models relates to specific tax benefits and support for multimodality, as well as providing employees alternative benefits and Mobility as a Service (MaaS) solutions as an employee benefit.

The composed model for flexible commuting in Tampere was formed in accordance with the current instructions of the national tax authority as well as the boundary conditions and starting points of the city as an organization. The aim was to increase commuting-related flexibility in such way that the employees could choose the benefits they prefer within the budget set by the employer. Three alternative commuting benefit models were constructed to support the operational model. The models were assessed with a workshop, according to which the city's employees value increased flexibility and options for mobility. Furthermore, a personnel survey composed reveals that developing mobility related benefits would potentially increase the share of sustainable modes of transport, such as public transport, on commuter trips in Tampere.

It is stated in the study that the new tax changes concerning employee mobility benefits in Finland are positive, but the taxation is still not optimal. The tax system still favours driving and parking while disregarding the support for MaaS in commuting. In many municipalities, the operation for private MaaS providers is also currently not profitable. However, both employers and employee benefit service providers are interested in offering employees novel mobility options as an employee benefit. The public sector and national tax authority need to modify the current tax system of more supportive to sustainable commuting and MaaS functions. In the organizational change related to offering flexible benefit systems for commuting, organizations also need to promote the availability of information on smart mobility while planning and implementing multi-level communication practices.

Keywords Mobility management, flexible commuting, employee mobility benefits, transportation fringe benefits, taxation, MaaS, multimodality

Sisällys

Esipuhe.....	7
1 Johdanto.....	8
1.1 Tavoitteet ja rajaus.....	8
1.2 Työn rakenne ja menetelmä.....	10
2 Tutkimuksen tausta.....	12
2.1 Liikkumisen ohjauksesta.....	12
2.2 Työmatkat liikkumisen ohjauksessa.....	15
3 Menetelmät ja aineisto.....	19
3.1 Tutkimusmenetelmä.....	19
3.2 Tutkimusaineisto.....	22
4 Työmatkaliikkuminen MaaS -kehyksessä.....	23
5 Liikenteen työsuhde-edut verotuksessa.....	26
5.1 Luontois- ja henkilökuntaedun eroista.....	26
5.2 Liikenteen työsuhde-etujen verotus Suomessa.....	26
5.2.1 Työsuhdematkalippu.....	27
5.2.2 Polkupyöräetu.....	28
5.2.3 Autoetu.....	29
5.2.4 Pysäköintietu.....	29
5.2.5 MaaS -palvelut.....	30
5.3 Kodin ja työpaikan väliset matkat verotuksessa: matkakustannusten korvaaminen ja vähentäminen.....	32
5.4 Esimerkkejä työmatkaliikkumisen verokohtelusta muissa maissa.....	32
5.4.1 Alankomaat.....	33
5.4.2 Belgia.....	34
5.4.3 Yhdysvallat.....	35
5.4.4 Ranska.....	35
5.4.5 Työpaikkapysäköinti etuna muissa maissa.....	36
5.5 Yhteenvedo liikenteen työsuhde-etujen verokohtelusta.....	37
5.6 Liikenteen työsuhde-etujen verotuksen kehitystarpeet Suomessa.....	37
6 Liikenne- ja henkilöstöpolitiikka sekä työsuhde-edut: joustavat työmatkaliikkumisen toimintamallit.....	40
6.1 Joustavat etuusjärjestelmät.....	41
6.2 Henkilökohtainen liikkumisen budjetti (Belgia).....	44
6.2.1 Mallin tausta – Belgian työsuhdeautokulttuuri.....	46
6.2.2 Budjetin laajuuden määräytyminen.....	47
6.2.3 Käyttövaihtoehdot ja veroedut.....	47
6.2.4 Hallinta ja seuranta.....	48

6.2.5	Käyttöönottoprosessi ja toteutustapa.....	49
6.2.6	Vaikuttavuus	51
6.2.7	Jatkokehitystarpeet.....	53
6.3	Liikkumisavustus (Belgia).....	55
6.4	Kestävän liikkumisen paketti (Ranska).....	56
6.5	Uusi liikkumistili Suomessa	58
6.6	Joustava työpaikkapysäköinnin hallinta	60
6.6.1	<i>Parking cash out</i> (Kalifornia, Yhdysvallat).....	60
6.6.2	<i>Parking cash out</i> muualla (Washington D.C., Yhdysvallat).....	62
7	Henkilöstöetuuksiin liittyvien liikkumisen ohjauksen keinojen vaikuttavuus	65
7.1	Työpaikkaliikkumisen ohjauksen kokonaisvaltaiset toimenpideyhdistelmät.....	65
7.2	Pysäköinnin hallintaa sisältävät toimenpiteet.....	66
7.3	Työmatkapyöräily.....	67
7.4	Työsuhdematkalippu.....	69
7.5	MaaS -palvelut	70
8	Joustava työmatkaliikkumisen toimintamalli Tampereen kaupungin henkilöstölle.....	72
8.1	Kestävän työmatkaliikkumisen lähtökohdat	72
8.1.1	Nykyiset liikkumisen työsuhte-edut.....	72
8.1.2	Henkilöstön liikkumistottumukset – vuoden 2014 työmatkakyselyn tulokset ..	73
8.1.3	Toimipaikkojen joukkoliikenteen palvelutaso ja työsuuhdematkalipun potentiaali	75
8.2	Hankkeessa muodostettu toimintamalli	78
8.2.1	Mallivaihtoehto 1: Työsuhdematkalippuedun kehittäminen.....	79
8.2.2	Mallivaihtoehto 2: Kestävän työmatkaliikkumisen etuudet eri tavoin liikkuville	80
8.2.3	Mallivaihtoehto 3: Joustava liikkumistili.....	81
8.3	Henkilöstötyöpajan tulokset	82
8.4	Mallien toteutettavuuden arviointi.....	83
8.5	Henkilöstökyselyn tulokset – ennakkotietoa laajennetun työsuuhdematkalippuedun houkuttelevuudesta ja vaikutuksista	84
8.6	Yhteenvedo hankkeessa selvitetystä asioista.....	86
8.7	Jatkoselvitystarpeet joustavien työmatkaliikkumisen mallien kehittämiseksi Tampereella.....	87
9	Johtopäätökset.....	88
9.1	Yhteenvedo.....	88
9.2	Päätelmät ja suositukset.....	91
	Lähteet.....	94
	Liitteet.....	102

Esipuhe

Tämä diplomityö on tehty rakennetun ympäristön suunnittelu- ja konsulttitalo Sitowise Oy:ssä työnä, joka pohjaa Tampereen kaupungin erilliseen toimeksiantoon. Haluan kiittää Sitowise Oy:tä ja Tampereen kaupunkia, jotka mahdollistivat tämän diplomityön tekemisen. Kiitän projektiryhmää ja kaikkia hankkeessa mukana olleita neuvoista, rakentavista kommentteista ja opettavaisesta kokemuksesta sekä ennen kaikkea onnistuneesta yhteistyöstä.

Erityiskiitokset Milla Taljalle ja Laura Mansikkamäelle mielenkiintoisesta ja monitasoisesta projektista, joka mahdollisti minulle täysin uudenlaiseen tiedon maailmaan uppoutumisen liikenteen ja liikkumisen suunnittelu-, asiantuntijuus- ja osaa-
miskentässä.

Lahdessa 21.12.2021

Miro Mujunen

1 Johdanto

1.1 Tavoitteet ja rajaus

Suomessa sekä valtio että kunnat ovat asettaneet kunnianhimoisia päästötavoitteita. Tampereen kaupunki on ilmoittanut olevansa hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä. Tämä diplomityö perustuu Tampereen kaupungin hankkeeseen. Hankkeelle on myönnetty liikenne- ja viestintävirasto Traficomin liikkumisen ohjauksen valtionavustusta. Hankkeessa kaupungille laadittiin uusi joustavan ja kestävän työmatkaliikkumisen edistämisen toimintamalli, joka pyrkii vastaamaan kaupungin liikennejärjestelmää koskeviin päästövähennystavoitteisiin liikkumisen henkilöstöetuuksia kehittämällä.

Työn tavoitteena on lähestyä Tampereen kaupungille kehitettävää toimintamallia tarkastelemalla työpaikkaliikkumisen ohjausta etupäässä liikenteen työsuhte-etujen näkökulmasta. Liikkumisen ohjauksella tarkoitetaan erilaisia keinoja, joilla pyritään ohjaamaan liikenteen kysyntää kestäviin kulkutapoihin vaikuttamalla käyttäjien asenteisiin ja liikkumiskäyttäytymiseen (esim. Liikennevirasto 2018). Lisäksi tavoitteena on arvioida työpaikkojen liikkumisen ohjauksen ja kestävän työmatkaliikkumisen kehittämisen tarpeita ja mahdollisuuksia Suomessa ja etenkin suurissa organisaatioissa sekä muodostaa suosituksia joustavamman työmatkaliikkumisen edistämiseksi.

Toimintamallin laatimisen taustaksi työssä on selvitetty eritoten rahallisiin kannustimiin, veroetuihin sekä vähäpäästöisen liikkumisen palveluiden hyödyntämiseen perustuvia joustavan työmatkaliikkumisen toimintamalleja Euroopasta, Yhdysvalloista ja Suomesta. Liikenteen työsuhte-etujen verokohtelun tarkastelu sekä verotuksen kehitystarpeiden tunnistaminen muodostavat työssä tärkeän osan, joka kytkeytyy työmatkaliikkumisen joustavien etuusjärjestelmien rajoitteiden ja mahdollisuuksien arviointiin. Tarkasteltuja malleja yhdistää myös tavoiteltu vaikuttavuus, joka liittyy selkeisiin ympäristö- ja päästötavoitteisiin.

Työssä tutkitaan myös sitä, miten joustavan työmatkaliikkumisen etuusmallit mahdollisesti vaikuttavat työntekijöiden viisaan liikkumisen valintoihin työmatkoilla. Viisaalla liikkumisella tarkoitetaan tässä työssä valintoja, jotka tukevat ympäristöystävällistä, terveellistä ja taloudellista liikkumista viisaiden kulkutapayhdistelmien hyödyntämisen sekä kestävien matkaketjujen rakentamisen kautta.

Tutkimuksessa tarkastelluissa joustavan työmatkaliikkumisen toimintamalleissa on yhtäläisyyksiä erityisesti belgialaiseen liikkumisen budjetti -malliin. Liikkumisen budjetissa työnantajan tarjoamat edut muodostavat joustavan työntekijäkohtaisen budjetin työntekijän käyttöön tarkoituksenaan ohjata liikkumista autolle vaihtoehtoihin, kestäviin kulkutapoihin erityiset verotukselliset hyödyt kannustimenaan (esim. Zijlstra 2016). Hankkeen ja tutkimustyön tarkoituksena on ollut alun perin tutkia vastaavan mallin käyttöönottoa Tampereella selvittämällä sen käyttöönoton mahdollisuuksia ja rajoitteita suomalaisessa työmatkaliikkumisen toimintaympäristössä. Mukaan lähdeaineistoon on siis valittu malleja, jotka muistuttavat

perusidealtaan liikkumisbudjettia; joustavia malleja yhdistää järjestely, joka sallii toisilleen vaihtoehtoisten etujen sekä lisääntyneen kestävästä liikkumisesta etuusvalikoiman tarjoamisen työntekijälle, joka voi valita tarpeisiinsa sopivia etuuksia. Joidenkin malliesimerkkien tavoiteltu vaikuttavuus on myös läheisesti sidoksissa MaaS (Mobility as a Service) -ulottuvuuteen, eli uusiin liikkumisen palveluihin ja niiden tarjoamiseen työsuhde-etuna.

Kansainvälisiin malliesimerkkeihin liittyvää joustavuutta voidaan perustella liikkumisen valinnanmahdollisuuksilla sekä etuuksien vaihtoehtoisuudella, ja tällainen joustavuus on tärkeä lähtökohta myös Tampereen kaupungin toimintamallin rakentamiselle. Kaupungille muodostettu toimintamalli perustuu nimenomaan kaupungin tarjoamien liikkumiseen liittyvien henkilöstöetuuksien kehittämiseen. Joustavan työmatkaliikkumisen toimintamallin muoto on sidottu laajempaan yhteiskunnalliseen kehykseen (verotus ja lainsäädäntö) sekä kaupungin omiin resurssi- ja henkilöstöpoliittisiin reunaehtoihin. Hankkeessa joustavan työmatkaliikkumisen toimintamallin tueksi laadittujen vaihtoehtoisten liikkumisen etuusmallien suunnittelussa lähtökohtina olivat myös esimerkiksi etuuksien tasapuolinen kohdentaminen, hyväksyttävyyden palkitsemalla viisaista liikkumisvalinnoista sekä ympäristönäkökulman huomiointi.

Hankkeen ja tämän työn tavoitteiden pohjalta tutkimuskysymykset muodostuivat seuraaviksi:

- Miten liikkumisen henkilöstöetuuksia tulisi kehittää, jotta suomalaisessa organisaatiossa henkilöstöä voidaan tehokkaammin kannustaa ja ohjata viisaan liikkumisen valintoihin kodin ja työpaikan välisillä matkoilla? Millaista kestävästä liikkumisesta edistäviä työsuhde-etuja työntekijät arvostavat?
- Miten suomalainen työnantaja voi tulevaisuudessa edistää kokonaisvaltaisesti kestävämpää ja joustavampaa työmatkaliikkumista? Millaista kehitystä julkisen sektorin tulisi edistää ja mitä pitäisi muuttaa, jotta kestävien kulkutapojen käytön tukeminen olisi työnantajalle nykyistä houkuttelevampaa?
- Voidaanko Tampereella liikkumisen henkilöstöetuja joustavoittamalla ja etuusvalikoimaa kasvattamalla edistää muutosta kohti kestävämpien kulkutapojen suosimista?

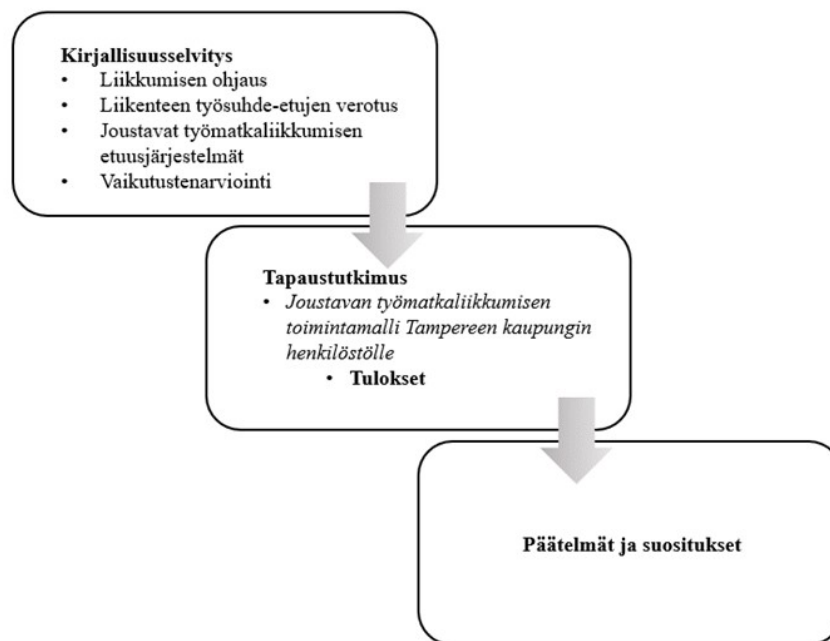
Työssä ei siis tarkastella työpaikkojen liikkumisen ohjauksen kenttää koko laajuudessaan, vaan mukaan tarkasteluun on valittu ajankohtaisimpia esimerkkejä joustavista malleista ja keinoista, joissa kestävästä työmatkaliikkumisen edistäminen pohjaa henkilöstöetuuksiin. Työasiamatkat (työpäivän aikaiset matkat) on rajattu tämän työn tarkastelun ulkopuolelle, ja tarkastelussa on mukana vain kodin ja työpaikan välinen liikkuminen (työmatkat).

Diplomityö on toteutettu erillisenä työnä Tampereen kaupungin toimeksiannon pohjalta Sitowise Oy:ssä.

1.2 Työn rakenne ja menetelmä

Työ jakautuu yhdeksään lukuun. Luvussa kaksi esitellään yleisesti liikkumisen ohjausta työn ja hankkeen taustalla. Luvussa kolme kuvataan tarkemmin työn tutkimusmenetelmä ja aineisto. Luvussa neljä tarkastellaan uusien liikkumisen palveluiden (MaaS) ajankohtaisuutta kestävästä työmatkaliikkumisen edistämisen kentässä ja luvussa viisi kuvataan työmatkaliikkumisen ja liikenteen työsuhde-etujen verokohtelua Suomessa ja ulkomailla sekä tarkastellaan lyhyesti liikkumisen työsuhde-etuuksien verotuksessa tunnistettuja kehitystarpeita. Luku kuusi esittelee valikoituja joustavan työmatkaliikkumisen etuus- ja toimintamalleja, ja luvussa seitsemän arvioidaan tiiviisti joustaviin malleihin sekä työpaikkojen liikkumisen ohjaukseen kytkeytyvien liikkumisen työsuhde-etujen vaikuttavuutta.

Luvussa kahdeksan esitellään varsinaisen kehityshankkeen päätulokset eli hankkeessa toimintamallin tueksi muodostetut vaihtoehtoiset etuusmallit sekä niiden käyttöpotentiaaliin liittyvä ennakkotieto. Työn päättää luku yhdeksän, joka sisältää työn yhteenvedon sekä tutkimuksen tarkastelukenttään liittyvät päätelmät ja suositukset.



Kuva 1. Tutkimuksen rakenne.

Työn tutkimusstrategiana on hyödynnetty tapaustutkimusta, jonka tutkimuskohde on tietyn julkishallinnollisen organisaation, Tampereen kaupungin, käynnistämä kehityshanke. Menetelmällisenä lähestymisenä työssä on hyödynnetty *metodista triangulaatiota*, jolloin samassa tutkimusasetelmassa on käytetty useampaa, vähintään yhtä laadullista ja yhtä määrällistä, menetelmää (Eriksson & Koistinen 2014).

Ensisijaisena tutkimusmenetelmänä tapausta koskevan aineiston muodostamisessa on hyödynnetty kirjallisuusselvitystä, jonka avulla on johdettu olemassa olevaa tietoa esimerkiksi liikkumisen työsuhte-etujen verotuksesta sekä joustavan työmatkaliikkumisen mallien toteutustavoista tapauksen toimintamallin taustalle. Kirjallisuusselvitystä on täydennetty asiantuntijahaastatteluin. Tapaustutkimusosiossa on hyödynnetty asiantuntijahaastatteluiden lisäksi henkilöstötyöpajatyöskentelyä sekä henkilöstökyselyn analyysiä. Hanketta koskevan lähtötiedon kokoamisen ja esittämisen tukena on myös hyödynnetty yksinkertaisia paikkatietotarkasteluja.

Tärkeimpinä aineistoina työssä ja erityisesti kirjallisuusselvityksen tukena on hyödynnetty akateemisia lähteitä, eurooppalaisia ja suomalaisia liikkumisen ohjauksen verkostoja, alustoja ja julkaisuja sekä asiantuntijahaastatteluiden ja -keskusteluiden litteroita. Tietoa on koottu liikkumisen ohjauksesta, joustavista työmatkaliikkumisen toimintamalleista (joustavan työmatkaliikkumisen mallit on valittu tarkasteluun liikkumisen budjetti- mallin perusteella), työmatkaliikkumisen verokohtelusta sekä yleisimpien työpaikkojen liikkumisen ohjauksen työsuhte-etuihin perustuvien keinojen vaikuttavuudesta.

2 Tutkimuksen tausta

2.1 Liikkumisen ohjauksesta

Suomen hallitus on sitoutunut kunnianhimoiseen tavoitteeseen liikenteen päästöjen puolittamisesta vuoteen 2030 mennessä (Valtiovarainministeriö 2020). Valtakunnallisessa liikennejärjestelmäsuunnitelmassa yhtenä suunnitelman tavoitteena on esitetty kestävyys eli ”ihmisten mahdollisuudet valita kestävämpiä liikkumismuotoja paranevat – erityisesti kaupunkiseuduilla”, ja ”Joukkoliikenteen, kävelyn ja pyöräilyn ja muiden kestävien liikkumismuotojen osuus kasvaa ja liikenteen kasvihuonekaasupäästöt vähenevät edistäen ilmastotavoitteen saavuttamista” (Liikenne- ja viestintäministeriö 2021a). Hallituksen fossiilittoman liikenteen tiekartassa yhtenä toimenpiteenä päästötavoitteiden saavuttamiseksi on nostettu *liikkumisen ohjaus* (Liikenne- ja viestintäministeriö 2021b).

Liikkumisen ohjauksella (*engl. Mobility Management, Transport Demand Management*) tarkoitetaan keinojen kokonaisuutta liikenteen kysynnän hallinnassa (Kiiskilä, Koskinen & Vähä-Rahka 2002; Pohjalainen 2016; Liikennevirasto 2018a). Liikkumisen ohjaus päästöohjauksen instrumenttina perustuu yleisesti tarpeeseen säännellä yksityisautoilua ja tieliikenteen määrää, sillä tieliikenteellä on merkittävä vaikutus ilmastopäästöihin: tieliikenteestä syntyy noin 90 % kaikista liikenteen kasvihuonekaasupäästöistä Suomessa, ja henkilöautoliikenteen osuus tästä vastaa hieman yli puolta (Ilmasto-opas 2021; Valtiovarainministeriö 2020). Myös muut tieliikenteen negatiiviset ulkoisvaikutukset (ruuhkautuminen ja liikenneonnettomuudet, melu, kansanterveydelliset vaikutukset) kytkeytyvät laajemmin ympäristöön ja energiankulutukseen, yhteiskuntaan ja kansantalouteen (Motiva 2006; Pohjalainen 2016).

Liikkumisen ohjauksessa ruuhkautumisen ongelmalle sekä muille tieliikenteen negatiivisille ulkoisvaikutuksille haetaan ratkaisua tieliikenteen kapasiteetin ja tilantarpeen kasvattamisen asemesta ohjaamalla liikenteen kysyntää henkilöautolle vaihtoehtoisin, kestävämpiin kulkutapoihin niiden houkuttelevuuden, hyväksyttävyyden ja kilpailukykyisyyden lisäämisellä.

Liikkumisen ohjaus (LO) voidaan määritellä eri tavoilla. Eurooppalainen liikkumisen ohjauksen yhteistyöverkosto EPOMM määrittelee liikkumisen ohjauksen EU:n MAX – projektin yhteydessä konseptiksi, joka edistää kestävä ja viisasta liikkumista sekä hallitsee yksityisautoilun kysyntää pyrkimällä muuttamaan ihmisten asenteita ja käyttäytymistä (EPOMM n.d.). Kiiskilän ym. (2002) mukaan EU -projektien MOSAIC (1999) ja MOMENTUM (2000) yhteydessä liikkumisen ohjaus määritellään ensisijaisesti kysyntälähtöisenä lähestymistapana henkilö- ja tavaraliikenteeseen, jossa yksityisten ja julkisten toimijoiden välisellä yhteistyöllä ja erilaisilla keinoilla tuetaan asenteiden ja käyttäytymisen muutosta kohti ympäristöystävällisempien kulkutapojen käyttöä. Liikkumisen ohjauksen keinot ovat usein informaatio-, viestintä-, organisointi-, ja koordinaatioperusteisia. Myös Pohjalaisen (2016) mukaan liikkumisen ohjauksella tarkoitetaan henkilöautoilulle vaihtoehtoisten kulkutapojen käytön edistämistä keinoin, jotka pyrkivät vaikuttamaan käyttäjän asenteisiin ja lopulta liikkumiskäyttäytymiseen.

Liikkumisen ohjaus rakentuu erityisesti ”pehmeiden” toimenpiteiden, kuten kestävään liikkumiseen liittyvän tiedotuksen, viestinnän ja markkinoinnin, palvelujen järjestämisen sekä yhteistyön koordinoinnin, varaan. Pehmeään LO -ulottuvuuteen voivat kuulua myös liikennekasvatukseen ja -tietoisuuden edistämiseen liittyvät toimenpiteet (EPOMM n.d.; Liikennevirasto 2018a). Liikkumisen ohjauksessa pehmeät toimenpiteet eivät välttämättä vaadi suuria taloudellisia panoksia, ja niillä voi olla korkea hyöty-kustannussuhde.

Keskeiset keinot voidaan jakaa myös pehmeisiin ja kannustaviin toimenpiteisiin, joita voivat olla liikkumisen ratkaisujen suunnittelu ja keskittäminen sinne, mistä matkat alkavat (esimerkiksi palveluihin ja erilaisiin tapahtumiin yhdistetty liikkumisen ohjaus), viestintä ja neuvonta (uudet asukkaat, työpaikat jne.), tiedottaminen ja informaation saatavuuden varmistaminen (joukkoliikenteen kilpailukyvyyn parantaminen reitti- ja aikataulutietojen saatavuudella) sekä erilaiset kampanjat ja koekilut. Näiden rinnalla voidaan hyödyntää kovia, rajoittavia toimenpiteitä, esimerkiksi pysäköinnin rajoituksia ja maksuja (Motiva 2006; Motiva 2020). Liikkumisen ohjauksessa usein vaikuttavinta onkin yhdistellä erilaisia pehmeitä ja kovia toimenpiteitä (EPOMM n.d.; Liikennevirasto 2018a).

Vaihtoehtoisesti liikkumisen ohjauksen toimenpiteet voidaan jakaa liikenteen ja liikkumisen vaihtoehtojen parantamiseen (työpaikkojen työaikoihin ja etätyöskentelyn mahdollisuuksiin vaikuttaminen, liityntäpysäköinti, kimppakyyti- ja kuljetuspalvelut yms.), yksityisautoilun hillitsemisen kannustimiin (ruuhkamaksut, polttoaineverot, autoilun kilometriperusteiset maksut ja verot, pysäköinnin hinnoittelu, työnantajan tarjoamat työmatkaliikkumisen etuudet yms.), pysäköinnin hallinnan ja maankäytön yhteisiin toimenpiteisiin (pyörä- ja yhteiskäyttöpysäköinti, autoilulta rauhoitetut katualueet, keskitetyn maankäytön ratkaisut yms.) sekä erilaisiin ohjelmiin ja toimintaperiaateuudistuksiin (esimerkiksi rahtiliikenteen, tapahtumien ja työpaikkaliikkumisen ohjauksen ohjelmat ja toimintaperiaatteet) (Litman 2003).

Liikkumisen ohjauksen tavoitteena on pyrkiä vaikuttamaan kuluttajien liikkumiseen liittyviin arvoihin ja tietoisuuteen sekä konkreettisiin liikkumisen valintatilanteisiin rohkaisemalla kestävämpien liikennemuotojen käyttöön, parantaa liikenteen ja maankäytön tehokkuutta sekä esimerkiksi organisaatioiden kestäväää saavutettavuutta ja vähentää liikenteen volyymin kasvua rajoittamalla moottoriajoneuvoilla suoritettujen matkojen pituutta, määrää ja niiden tarvetta (Kiiskilän ym. 2002 mukaan MOSAIC 1999; MOMENTUM 2000). Lisäksi toimenpiteillä pyritään vaikuttamaan nykyisen liikenteen infrastruktuurin käytön tehostamiseen sekä käyttäjien kulkutapavalintoihin jo ennen matkaa (Kiiskilä, Koskinen & Vähä-Rahka 2002; Pohjalainen 2016). Tavoitteet kytkeytyvät myös esimerkiksi ajoaikoihin vaikuttamiseen ja ruuhkahuippujen tasoittamiseen, paikallisesti ajonopeuksien hillitsemiseen ja liikenneturvallisuuden parantamiseen sekä kokonaisvaltaiseen kulkutapajakauman muutokseen (Litman 2003). Suomessa liikkumisen ohjaus kuuluu osaksi kansallisen pitkän aikavälin ilmasto- ja energiastrategian sekä Liikenne- ja viestintäministeriön ilmastopoliittisen ohjelman ohjauskeinovalikoimaa, jonka yhteiskunnallisena tavoitteena on vähentää liikenteestä syntyviä päästöjä EU:n ilmastotavoitteiden mukaisesti (Talja et al. 2017).

Myös liikenteen infrastruktuurin parantamiseen liittyvät keinot voivat olla liikkumisen ohjausta. Tässä voidaan huomioida esimerkiksi joukkoliikenteen pysäkki- ja asema-alueet, jalkakäytävät, pyöräilyn infrastruktuuri, pyöräpysäköinti sekä liittytäpysäköintialueet. Lisäksi laajemmat alueelliset tai esimerkiksi organisaatioiden ja työpaikkojen kokonaisvaltaiset liikkumissuunnitelmat muodostavat oman keinonsa (Motiva 2020). Tässä työssä ei tarkastella työpaikkojen liikkumissuunnitelmia omana kokonaisuutenaan, sillä liikkumissuunnitelmat toteutetaan kokonaisvaltaisina useita toimenpiteitä ja keinoja yhdistelevinä suunnitelmina, mihin niiden toivottu vaikuttavuus perustuukin. Esimerkiksi organisaatioiden liikkumissuunnitelmat yhdistelevät liikkumisen työsuhte-etujen, työpaikkaolosuhteiden sekä kestävä liikkumisen infrastruktuurin kehittämisen toimenpiteitä.

Vaikka erilaiset liikkumisen ohjauksen toimenpiteitä tukevat lainsäädännölliset elementit, hintaohjaus sekä taloudelliset kannustimet lasketaan osaksi liikkumisen ohjauksen kenttää, itse liikennejärjestelmän hallinta (*traffic system management*) ei kuitenkaan ole varsinaisesti liikkumisen ohjausta (EPOMM n.d.).

Lähtökohtaisesti käyttäjä valitsee sellaiset kulkutavat tai kulkutapayhdistelmät, jotka minimoivat matkan kokonaiskustannukset (matka-aika, matkustusmukavuus, rahalliset kustannukset) (Pohjalaisen 2016 mukaan Laakso & Loikkanen 2004). Edellä kuvatut liikkumisen ohjauksen tavoitteet ja keinot siis pyrkivät optimoimaan käyttäjän liikkumisvalintoja ja -käyttäytymistä paitsi käyttäjälle, myös yhteiskunnalle edullisemmaksi. Positiivisia kannustimia ja negatiivisia rajoituksia sisältäviä toimenpiteitä yhdistelemällä pyritään myös vaikuttamaan liikenteen ja vaihtoehtoisen liikkumisen resurssitehokkuuteen (Litman 2003). Liikkumisen ohjausta voidaan siis pitää myös liikennepolitiikan välineenä.



Kuva 2. Liikkumisen ohjauksen toimijakenttä ja sidosryhmät (Motiva 2018a).

Liikkumisen ohjaus organisoitiin valtakunnallisesti Suomessa vuonna 2010, jolloin valtakunnalliseen koordinoointiin myönnettiin rahoitusta ja valtio-omisteinen asiantuntijaorganisaatio Motiva aloitti toimintansa. Motiva toimii eurooppalaisessa EPOMM -verkostossa Suomen kansallisena kontaktipisteenä. Vastaavasti monissa

Euroopan maissa liikkumisen ohjaus on organisoitu valtion alaisuudessa toimiville koordinaatiotahoille. Liikkumisen ohjaus huomioidaan nykyisin Suomessa useissa valtakunnallisissa ilmasto- ja liikennepoliittisissa strategioissa ja toimenpideohjelmassa sekä kävelyn ja pyöräilyn edistämishjelmassa (Motiva 2018b; Pohjalainen 2016).

Kaikkiaan esimerkiksi vallitseva eurooppalainen liikkumisen ohjauksen kehitysuunta liittyy tavoitteisiin pyrkiä edistämään siirtymää autokeskeisyydestä käyttäjakeskeisyyteen (MaaS -palvelut, jaetut ajoneuvokilometrit, kutsuliikenne- ja kimpakyytipalvelut jne.), yksityisautoilusta yhteiskäyttöajoneuvoihin sekä monikulku-tapaiseen eli multimodaaliseen ja digitaaliseen liikkumiseen (Sluismans et al. 2019).

2.2 Työmatkat liikkumisen ohjauksessa

Erilaisten organisaatioiden liikkumisen ohjauksessa etenkin työpaikkojen liikkumisen ohjauksella voi olla suuri vaikutus liikkumisen kysyntään ja valintoihin sekä liikkumiskäyttäytymisen ohjaamiseen, sillä työmatkaliikenne muodostaa merkittävän osan kaikista kotimaan matkoista. Yritykset ja organisaatiot ovat huomattavia liikenteen tuottajia, ja työmatkat ovat yksi suurimmista lähteistä liikenteeseen liittyvien ongelmien, kuten liikenneuhkien, matka-aikojen, tieliikenneonnettomuuksien sekä melun ja ilmansaasteiden, pahenemiselle (Engel, Hericks & Kipp 2021). Suomessa viimeisimmän henkilöliikennetutkimuksen mukaan vuonna 2016 kaikista työssäkäyvistä 89 % sai pääasiallisen toimeentulonsa kodin ulkopuolisesta työpaikasta, ja työmatkojen osuus kotimaanmatkojen matkaluvusta ja -suoritteesta oli noin 15 % (Liikennevirasto 2018b). Työmatkoista 68 % tehtiin henkilöautolla jalan, pyöräilyn ja joukkoliikenteen osuuden ollessa noin 30 % (Traficom 2020).

Suomessa valtiotasolla liikkumisen ohjausta koordinoivan Motivan koordinoituyö perustuu vuosittain laadittavaan työohjelmaan, jonka keskeiseksi osaksi on vuodesta 2016 nostettu työpaikkojen liikkumisen ohjaus. Työpaikkojen liikkumisen ohjaukseen liittyviä tavoitteita ja toimenpidesuosituksia on Suomessa sisällytetty esimerkiksi valtakunnalliseen Liikenteen ympäristöstrategiaan sekä kävelyn ja pyöräilyn edistämishjelmaan, ilmastolainsäädäntöön, yhdyskuntarakenteen ja kaupunkiseutujen kehitystä ohjaavien maankäytön asumisen ja liikenteen (MAL) sopimukseen sekä liikenteeseen liittyviin energiapolitiikan linjauksiin. Lisäksi työmatkaliikkumisen ohjaus on huomioitu useissa seudullisissa ja paikallisissa strategioissa ja toimenpideohjelmissa, muun muassa liikennejärjestelmäsuunnitelmissa, kävelyn ja pyöräilyn edistämisen alueellisissa strategioissa tai paikallisissa ilmastotavoitteissa. (Motiva 2018b). Toisaalta esimerkiksi Liikenneviraston (2018a) mukaan valtakunnalliset liikennepoliittikan tavoitteet ovat toistaiseksi vielä melko irrallisia liikkumisen ohjauksen toimenpiteistä Suomessa.

Työpaikkojen liikkumisen ohjauksen toimintakentässä kohderyhmiä ovat osallistuvat työnantajaorganisaatiot ja liikkumisen ohjauksen suunnittelijat (Motiva 2006). Erilaiset sidosryhmät vastuualueineen käsittävät muun muassa työntekijät (liikkumiskäyttäytyminen), työnantajan ja henkilöstöhallinnan (työsuhde-edut ja henkilöstöpolitiikka, kommunikointi ja tiedottaminen), liikkumisen koordinaattorit ja asiantuntijat (työpaikan liikkumissuunnitelman tai -toimintaperiaatteen

laatiminen ja implementointi), kunnat ja joukkoliikenneoperaattorit (liikkumisen palvelut ja infrastruktuuri, joukkoliikenteen palvelut, lippujärjestelmät ja hinnoittelu) sekä muut palveluntarjoajat (esimerkiksi työnantajalle tarjottavat järjestelmät ja tekniset ratkaisut) (Engel, Hericks & Kipp 2021). Työmatkaliikkumisen ohjauksen vaikuttavuus pohjaa aiemmin esiteltyjen liikkumisen ohjauksen kovien ja pehmeiden toimenpiteiden yhdistelyyn sekä edellä mainittujen sidosryhmien välisiin tiiviisiin, jatkuviin vuorovaikutussuhteisiin.

Työpaikkojen ja organisaatioiden liikkumisen ohjauksella ja kestävästi kuljettuihin työmatkoihin kannustamisella tavoitellaan yleisesti paitsi työmatkaliikenteen kulutapajakaumaan vaikuttamista liikennejärjestelmätasolla, myös työntekijätyytyväisyyden ja -hyvinvoinnin lisäämistä, pysäköintitarpeen ja liikenneonnettomuusriskien vähenemää, yrityksen imagon parantamista ja yhteiskuntavastuun näkyvyyttä sekä työnantajan kustannussäästöjä ja -kontrollia (esimerkiksi pysäköinti- ja ajokustannukset, sairaajan poissaolot) organisaatiotasolla (Engel, Hericks & Kipp 2021; Motiva 2006). Työmatkaliikkumisen ohjauksen tarpeen voidaan ajatella liittyvän myös taustalla vaikuttaviin trendeihin, kuten kulutus- ja ympäristötietoisuuden lisääntymiseen, työnteon ja työelämän muuttuviin rakenteisiin sekä liikenteen palveluistumiseen ja digitalisaatioon.

Vaikka liikkumisen ohjauksen kenttä on Suomessa nykyisin vahvasti organisoitu, osoittaa esimerkiksi työntekijöille suunnattu kansalaistutkimus vuodelta 2018, että työntekijöiden odotukset työnantajan vastuusta edistää kestävästä liikkumisesta ei kohtaa täysin työnantajien näkemystä liikkumisen ohjauksen tarpeellisuudesta ja saavutetuista imagohyödyistä (Motiva 2018b). Työtä kestävästä työmatkaliikkumisen ja organisaatioiden liikkumisen ohjauksen saralla on siis vielä tehtävänä myös kotimaassa. Eritoten digitalisaation potentiaali mainitulle liikenteen palveluistumiselle (MaaS) toimii etenevässä määrin voimavarana työmatkaliikkumisen ohjauksessa vähäpäästöisen liikkumisen henkilöstöetuuksien kehittämiseksi ja liikkumisen vaihtoehtojen laajentamiseksi.



Kuva 3. Työmatkaliikkumisen ohjauksen hyödyt organisaatioille (Motiva 2018b).

Työnantajan työpaikalla järjestämät olosuhteet, työaikakäytännöt, pysäköintitilat ja pysäköintipolitiikka vaikuttavat olennaisesti työntekijän kulkutavan valintaan (Talja et al. 2017). Työpaikkojen liikkumisen ohjauksessa keinovalikoima voi liittyä esimerkiksi työsuhde-etujen kehittämiseen ja tarjoamiseen sekä joustavien työskentelykäytäntöjen tukemiseen ja edistämiseen; toimenpiteenä voi siis olla esimerkiksi työsuhdematkalippuetuuden tarjoaminen sitä tarvitseville ja haluaville sekä etätyöskentelyn mahdollisuuksien lisääminen. Kestävää työmatkaliikkumista tukevia toimenpiteitä ovat myös kimpapakyytimatkustamisen tukeminen, yhteiskäyttöautot ja -matkaliput, työpaikkapysäköinninhallinta sekä jalankulun ja pyöräilyn olosuhteiden kehittäminen (infraan liittyvät toimenpiteet). Työpaikkojen kokonaisvaltaiset liikkumissuunnitelmat yhdistelevät useita eri toimenpiteitä (Motiva 2006; Motiva 2018b; Motiva 2020).

Työpaikkojen liikkumissuunnitelmissa esimerkiksi sosiaalitulojen ja pyöräpysäköinti- ja säilytysmahdollisuuksien kehittäminen työpaikkakiinteistössä sekä muut työpaikkaolosuhteisiin liittyvät keinot kuuluvat toimenpidevalikoimaan. Koska tässä työssä liikkumisen ohjauksen fokus on työsuhde-eduissa, työpaikkaolosuhteisiin liittyviä toimenpiteitä ei tarkastella erikseen.

Työmatkaliikkumisen ohjauksesta nousevia hyötyjä työntekijälle voivat olla esimerkiksi työmatkaliikkumisen lisääntynyt sujuvuus, kustannus- ja taloudelliset säästöt (ruuhkat, pysäköinti) sekä aktiivisen liikkumiseen (kävely ja pyöräily) kannustamisen ja työmatkaliikkunnan tuottamat terveyshyödyt. Työnantaja puolestaan hyötyy aktiivisen liikkumisen tuottamista sairauspoissaoloja vähenemästä, pysäköintikustannussäästöistä, kestävästi liikkumisen ja henkilöstöhyvinvoinnin edistämiseen liittyvistä myönteisistä imago vaikutuksista sekä työpaikka-alueen saavutettavuuden parantumisesta eri kulkutapojen käyttömahdollisuuksia lisäämällä (Motiva 2006). Lisäksi onnistuneella työpaikan liikkumisen ohjauksella työnantaja voi sitouttaa henkilöstöään ja hallita työntekijävaihtuvuutta.

Kuten esitetty, liikkumisen ohjaus on organisoitu monissa Euroopan maissa suurilta osin vastaavalla tavalla kuin Suomessa, mutta joissakin maissa esimerkiksi suurilla organisaatioilla on laissa määritetty velvoite laatia toimipisteille työpaikan liikkumissuunnitelma (Pohjalaisen 2016 mukaan Liikenne- ja viestintäministeriö 2008; EPOMM PLUS 2011). Suomessa työpaikkojen liikkumissuunnitelmia ei ole hyödynnetty laajalti (Motiva 2018b).

Taulukko 1. Työnantajan viisaan työmatkaliikkumisen edistämisen keinovalikoima (Tampereen kaupunki & Sitowise Oy 2021).

Työsuhte- edut	Autojen pysä- köinnin hallinta	Työpaik- kaolosuh- teet	Kam- panjat, tiedotta- minen ja kokeilut	Työasia- matkat	Muut keinot	Yhteistyö / vaikutta- minen muihin toimijoi- hin
<p>Työsuhde- matkalip- puetu (joukkoli- kenne, kau- punkipyö- rät ja MaaS-pal- velut)</p> <p>Työsuhde- pyörä</p> <p>Ympäristö- kriteerit työsuhde- autoihin</p> <p>Lainat (esim. pol- kupyörät)</p> <p>Pienet lah- jat (esim. heijastin- liivi, nasta- kengät)</p> <p>Kuljetus- palvelu työ- paikalle</p>	<p>Käyttökus- tannuksia /markki- nahintaa vastaava maksu py- säköin- nistä</p> <p>Päivittäi- nen maksu</p> <p>Alennuk- set kimp- pakyy- deille tai vähäpää- stöisille au- toille</p>	<p>Pyörä- pysäköinti (katokset, telineet)</p> <p>Sosiaalitulat ja varusteiden säily- tys/kuivaus</p> <p>Huolto, väli- nevuokra</p>	<p>Joukkoli- kenteen aikataulu- tietojen saatavuus työpaikalla</p> <p>Pop up- /työpaja- tyyliset ratkaisut (esim. <i>bike shop</i>)</p> <p>Viisaan liikkumi- sen koor- dinaattori työpaikalla</p> <p><i>Personal trainer</i></p>	<p>Matkus- tusohje</p> <p>Yhteis- käyttöau- tot</p> <p>Lainatta- via pyöriä yms.</p>	<p>Työpaikan lähellä asu- misen tu- keminen</p> <p>Työaikaan liittyvät keinot</p> <p>Päästö- kauppa- järjestel- mät työ- matkaliik- kumiseen</p> <p>Työpaikan sijainnin suunnittelu</p>	<p>Joukkoli- kennereitit ja aikataulut</p> <p>Infra ja saa- vutettavuus</p> <p>Kunnossa- pito</p> <p>Liityntä- pysäköinti</p>

3 Menetelmät ja aineisto

3.1 Tutkimusmenetelmä

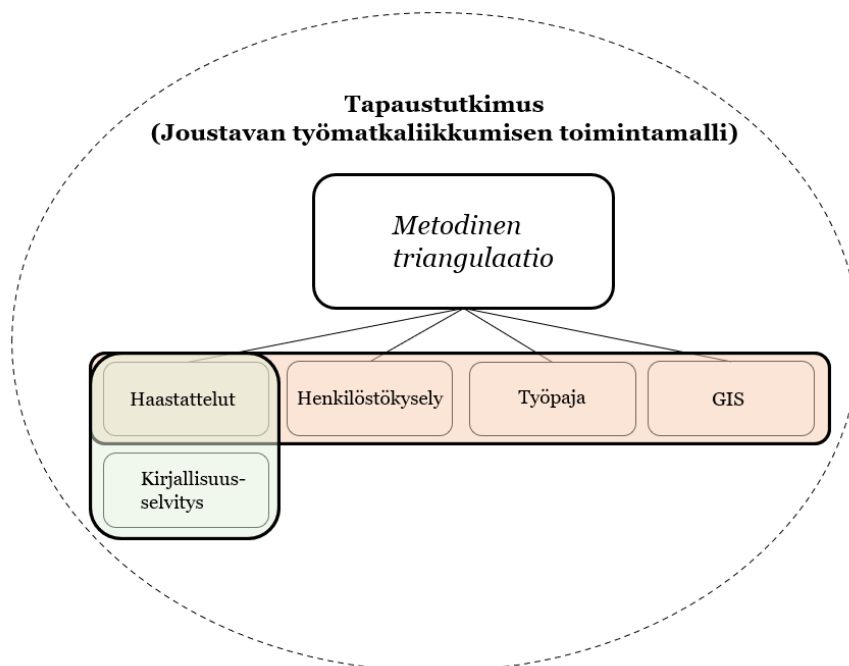
Työn tutkimusstrategia eli tutkimuksen lähestymistapa on tapaustutkimus, jonka tavoitteena on tapauksen ja siihen liittyvien olosuhteiden tarkka ja todenmukainen kuvailu ja sitä kautta ymmärryksen lisääminen tapauksesta (Laine, Bamberg & Jokinen 2007). Tapaustutkimuksessa tutkimusasetelma rakennetaan yhden tutkittavaa ilmiötä edustavan tapauksen tai tapausjoukon varaan, joita pyritään kontekstuaalisesti ymmärtämään osana tiettyä ympäristöä (Laine, Bamberg & Jokinen 2007; Eriksson & Koistinen 2014). Tapauksen kohteena voi olla esimerkiksi jokin organisaatio, kuten työpaikka tai yritys, tai niihin kytkeytyvä projekti. Tässä tutkimuksessa tutkimuskohteena eli tapauksena on julkishallinnollisen organisaation käynnistämä kehityshanke.

Erikssonin & Koistisen (2014) mukaan esimerkiksi Stake (1995) jakaa tapaustutkimuksen useampaan tyyppiin. Tämän työn tutkimus yhdistelee tavoitteita sekä *itsessään arvokkaasta* että *välineellisestä tapaustutkimuksesta*. Itsessään arvokas tapaustutkimus on kyseessä silloin, kun tutkimuksen kannalta on mielekästä tarkastella tiettyä, ainutlaatuista tapausta yksityiskohtineen (Eriksson & Koistinen 2014). Tässä tutkimuksessa suuren organisaation henkilöstöetuuksien kehittämiseen tähtäävä hanke voidaan nähdä tarkasti rajattuna ja ainutkertaisena tutkimuskohteena. Tutkimuskohteen ainutkertaisuutta voidaan perustella myös tutkittavan hankkeen tavoitteilla, jotka liittyvät laajempien kuntatason liikennejärjestelmä- sekä ympäristö- ja päästöohjaukseen liittyvien tavoitteiden saavuttamiseen osin organisaation henkilöstöhallinnan keinoin.

Tapaustutkimus mahdollistaa myös tutkittavan tapauksen arvioinnin laajemmassa mittakaavassa eli esimerkiksi sen, miten saatuja tuloksia voitaisiin mahdollisesti soveltaa muualla tai muissa vastaavissa jatkotutkimuksissa (Aaltio 1999). Välineellinen tapaustutkimus on kyseessä, kun tapaustutkimuksella on välineellinen merkitys, eli sen avulla halutaan ymmärtää jotain muuta kuin vain kyseistä tapausta, jolloin tapaus on kiinnostava myös yleisten teemojen vuoksi (Eriksson & Koistinen 2014). Vaikka tässä työssä tutkittavan hankkeen ensisijaisena tavoitteena on muodostaa joustava työmatkaliikkumisen toimintamalli Tampereen kaupungin henkilöstölle, tavoitteena on tuottaa pitkän tähtäimen kehitystyön malli, jonka osia voitaisiin mahdollisesti ottaa käyttöön tulevaisuudessa myös muissa organisaatioissa. Tutkimukseen liittyvässä hankkeessa tuloksista pyritään tekemään siis myös siinä määrin yleistettäviä, että niistä voidaan johtaa yleisiä suosituksia, jotka koskevat myös tutkittavan organisaation ulkopuolisia organisaatioita sekä laajempia toimintaympäristöjä. Näin ollen tämä tapaustutkimus voidaan mieltää tavoitteiltaan myös *ohjaavaksi*, sillä sen tavoitteena on parantaa tutkimuskohteen nykytilaa tai tulevaisuudessa kehittää muita vastaavia kohteita.

Monimenetelmällistä tutkimusotetta voidaan hyödyntää tapaustutkimuksessa – sekä tapaustutkimukselle että monimenetelmälliselle tutkimukselle on ominaista useiden erilaisten aineistojen ja analyysitapojen sekä menetelmien käyttö samassa tutkimuksessa (Aaltio 1999; Eriksson & Koistinen 2014). Monimenetelmällinen

tutkimusote on usein yhdistetty *triangulaation* käyttöön, jolloin on kyse lähinnä *metodologisesta* tai aineistollisesta triangulaatiosta – tapaustutkimuksessa triangulaatio viittaa usein erilaisten metodologioiden (laadullisen ja määrällisen) yhdistämiseen (Eriksson & Koistinen 2014). Tällöin, tutkimusmenetelminä voivat olla esimerkiksi haastattelut, kirjalliseen materiaaliin perehtyminen, osallistuva havainnointi tai kysely, jotka tuottavat aineiston tai useita aineistoja (Aaltio 1999).



Kuva 4. Tutkimuksen menetelmällinen toteutus.

Työn tutkimusaineisto on rakennettu ja analysoitu hyödyntämällä seuraavaa triangulaation perustuvaa menetelmällistä kokonaisuutta.

Kirjallisuusselvityksessä on perehdytty olemassa olevaan ja julkaistuun tietoon työpaikkojen liikkumisen ohjauksesta, liikenteen työsuhde-etuksien ja työmatkaliikkumisen verokohtelusta sekä joustavista työmatkaliikkumisen toimintamalleista. Lisäksi työssä on selvitetty työpaikkaliikkumisen ohjauksen työsuhde-etuihin perustuvien keinojen vaikuttavuus- ja seurantatietoa. Kirjallisuudesta johdettu tieto on koottu kokonaisuudeksi tutkimusta koskevan hankkeen tavoitteen eli joustavan toimintamallin ja sitä tukevien vaihtoehtoisten etuusmallien muodostamisen taustalle. Kirjallisuusselvityksessä on muodostettu yhteenveto erityisesti Belgian *liikkumisen budjetti* -käsitteestä, sen teoreettisista taustasta, toteutusmallista Belgiassa ja sen sisällä tarjotuista keinoista. Vastaavia malleja tarkasteluun on haettu kirjallisuudesta myös muista maista. Mallien ja niihin sisältyvien keinojen osalta kirjallisuusselvityksessä on käyty läpi myös niiden tilanne, muoto ja toteutustapa. Kirjallisuusselvityksen perusteella on lopuksi arvioitu tarkasteltuja malleja yhdistävien piirteiden soveltuvuutta suomalaisittain eritoten lainsäädännön ja verotukseen liittyvien mahdollisuuksien näkökulmasta.

Kirjallisuusaineistoa on täydennetty puolistrukturoiduin **teema- ja asiantuntija-haastatteluin**. Kirjallisuutta täydentävät haastattelut on suunnattu liikkumisen

budjettia työnantajille Belgiassa tarjoaville yrityksille ja asiantuntijoille sekä uusien liikkumisen palveluiden (MaaS) ja älykkään liikenteen asiantuntijoille Suomessa.

Liikkumisen budjetin toteutustavan ja vaikuttavuustiedon keräämisen osalta vastaukset saatiin kahdelta taholta, jotka olivat liikkumisbudjetin toteutusratkaisuihin erikoistunut belgialainen yksityinen palveluntarjoaja Skipr sekä *Service public fédéral Mobilité et Transports (SPF)* -organisaatio, joka valtion julkisena palveluna Belgiassa vastaa maan liikenne- ja liikkumispolitiikan toteuttamisesta. Hanketta ja tutkimusta varten haastateltiin myös MaaS -palvelualueiden ja sovellusten kehittämiseen erikoistuneen MaaS Global Oy:n ja älykkään liikenteen yhteistyöfoorumi ITS-Finland ry:n asiantuntijoita koskien kestävän työmatkaliikkumisen edistämistä sekä eurooppalaisten vähäpäästöistä ja joustavaa työmatkaliikkumista tukevien mallien soveltuvuutta ja soveltamisen edellytyksiä Suomessa.

Lisäksi asiantuntijahaastattelut toteutettiin Tampereen kaupungin toimintamallia tukevien joustavien työmatkaliikkumisen etuusmallien toteutettavuuden arviointia varten neljälle suomalaiselle työsuhde-etujen sähköisten maksuvälineiden palveluntarjoajalle. Vastaukset saatiin yrityskaupan myötä yhdistyneeltä ePassilta ja Eazybreakiltä sekä lisäksi Smartumilta.

Haastatteluita on siis hyödynnetty sekä työn empiirisessä osiossa eli varsinaisessa tapaustutkimuksessa, että kirjallisuusselvityksen tukena. Haastattelut on toteutettu sekä sähköpostihaastatteluina että etähaastatteluina Microsoft Teams -keskusteluiden muodossa.

Paikkatietotarkastelut. Lähtötietojen ja paikkatietotarkastelujen (GIS) perusteella työssä muodostettiin kokonaiskuva Tampereen kaupungin liikkumisen eduista nykytilanteesta, eri toimipaikkojen ja palvelualueiden henkilömääristä ja niiden mahdollisuuksista kestäväan liikkumiseen. Toimipisteistä ja joukkoliikenteen palvelualueista on tunnistettu mahdollisuudet kestävien kulkumuotojen hyödyntämiseen sijainnin ja työtehtävien (työaikamuodon) perusteella. Tarkastelut toteutettiin suodattamalla ja paikantamalla (osoitetietoja hyödyntämällä eli geokoodaamalla) nykyiset kaupungin toimipisteet, joihin liitettiin tieto toimipisteiden henkilömääristä. Myös työaikamuototieto liitettiin toimipisteisiin määräämällä kullekin toimipisteelle hallitseva työaikamuoto. Toimipisteiden jakautumista tarkasteltiin henkilömäärän ja hallitsevan työaikamuodon mukaan vyöhykkeittäin. Paikkatiedolla selvitettiin myös henkilömäärien jakautumista joukkoliikenteen palvelutaso- ja YKR -vyöhykkeittäin (tässä määritettiin esimerkiksi, kuinka moni kaupungin henkilöstöstä työskentelee joukkoliikenteen parhaimmilla palvelutasoalueilla).

Lisäksi paikkatietotarkasteluin määritettiin, kuinka paljon työntekijöitä työskentelee joukkoliikenteen runkolinjastosta käveltävällä etäisyydellä. Joukkoliikenteen linjaston vyöhyketarkastelussa on huomioitu myös liikenteelle avautuvat ensimmäisen (linjat 1 ja 3) ja toisen vaiheen raitiolinjat. Joukkoliikenteen linjastotarkastelussa avoin linjastoaineisto on luokiteltu uuden joukkoliikenteen palvelutasomäärittelyn mukaan (Tampereen seudun joukkoliikenne Nysse 2021).

Henkilöstötyöpaja. Hankkeessa laadittuja vaihtoehtoisia joustavan liikkumisen etuusmalleja arvioitiin työpajassa, johon kutsuttiin mukaan kaupungin ekotukihenkilöitä, jotka arvioivat malleja koko oman palvelualueensa näkökulmasta. Ennalta annettuja arviointinäkökulmia olivat ympäristö, tasa-arvoisuus, kustannukset,

hyväksyttävyys ja henkilöstön hyvinvointi. Työpajamenetelmänä hyödynnettiin palvelumuotoilua, jonka avulla nostettiin esille erilaisten toimipisteiden ja palvelualueiden erityispiirteitä ja näkökulmia. Työpajan alustana toimi digitaalinen whiteboard Miro.

Henkilöstökysely. Kyselyllä kartoitettiin ensisijaisesti henkilöstön kiinnostusta ottaa yksi vaihtoehtoisista etumalleista, työsuhdematkalipun laajennus, käyttöön sekä arvioitiin työsuhdematkalippuun liittyvän muutoksen vaikutuksia kulkutapoihin. Lisäksi kyselyllä kerättiin tietoa joustavan työmatkaliikkumisen toimintamallin pitkän tähtäimen kehitystyötä varten. Kysely toteutettiin internetkyselynä, joka julkaistiin Tampereen kaupungin sisäisessä tiedotuskanavassa.

3.2 Tutkimusaineisto

Koska tapaustutkimukselle on tavallista useiden tiedonhankintatapojen hyödyntäminen, koottuja tutkimusaineistojakin saattaa muodostua useita (Aaltio 1999). Erikssonin & Koistisen (2014) mukaan tapaustutkimukselle tyypillistä on monipuolisen laadullisen ja määrällisen aineiston hyödyntäminen.

Tärkeimpinä aineistoina tutkimuksessa on hyödynnetty akateemisten julkaisujen, liikkumisen ohjauksen verkostojen ja alustojen sekä asiantuntijahaastatteluiden ja -keskusteluiden litteroiden muodostamaa laadullista aineistokokonaisuutta. Työn empiirisessä osassa on käytetty erityisesti kaupungin toimittamia määrällisiä aineistoja toimipaikkojen sijanneista, henkilömääristä ja henkilöstön työaikamuodoista, joita yhdessä avoimen paikkatietodatan kanssa hyödynnettiin toimintamallin lähtökohtien muodostamisessa, esimerkiksi paikkatietotarkasteluissa. Lisäksi työssä hyödynnetty aineisto käsittää henkilöstötyöpajan pohjalta kerätyn ja koostetun keskusteluaineiston sekä henkilöstökyselyn analyysin tuottaman kyselytiedon.

4 Työmatkaliikkuminen MaaS -kehyksessä

MaaS (Mobility as a Service) eli liikkuminen palveluna voidaan määritellä liikenteen ja liikkumisen paradigmuutoksena, joka perustuu erilaisten liikkumisen vaihtoehtojen yhdistelyyn hyödyntämällä tieto- ja viestintätekniikkaa sekä liikenne-telematiikkaa älykkäästi ja kestävämmiin kuin yksityisautoa käytettäessä (Vartiainen, Surakka & Haahtela 2018). Konseptin mukaan palveluntarjoajien odotetaan mahdollistavan käyttäjille helppoja, joustavia, luotettavia ja ennen kaikkea kestäviä liikkumisen vaihtoehtoja, mukaan lukien esimerkiksi joukkoliikenne, yhteiskäyttöautot, autonvuokraus ja kutsuliikenne sekä tehokkaammat liikkumisen vaihtoehdot tavaraliikenteelle. MaaS -konseptin perusajatus on, että loppukäyttäjä voi helposti yhdistää erilaiset liikkumismuodot toisiinsa kustannusmielessä optimaalisen matkaketjun rakentamiseksi.

Kysyntäsuuntautunut, käyttäjälähtöinen ja markkinaehtoinen MaaS -konsepti perustuu etupäässä yksityisesti tuotettuihin liikkumisen palveluihin, jotka voidaan yhdistää julkisesti subventoituihin joukkoliikenteen palveluihin. *MaaS -palvelupaketien* joustavuutta voidaan perustella siten, että liikkumisen tarjoaminen palveluna yhdistää useat liikkumisen muodot, hinnoittelujärjestelmät sekä informaation liikkumisen vaihtoehdoista yhden digitaalisen alustan alle. MaaS -pakettien ideana on mahdollistaa liikkumisen suunnittelun ja maksamisen helppous, valinnanvapaus, käyttäjäprioriteetteihin ja -tarpeisiin vastaaminen sekä reaaliaikaisen datan hyödyntäminen ja kustannusoptimointi. Konseptissa loppukäyttäjille tarjotaan siis henkilöitä ja helposti hallittavia liikkumisen ratkaisuja.

Joukkoliikenne muodostaa rungon liikkumisen palvelupaketeille. Joukkoliikennejärjestelmän ja muiden vähähiilisen liikkumisen palveluiden tulisikin toimia integroidusti julkisen sektorin päästö- ja kestävyystavoitteita sekä kaupunkitason kestävää liikkumista edistäen. Tämä edellyttää kuitenkin tiivistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä eri toimijoiden, kuten päättäjien, viranomaisten ja liikkumisen palveluntarjoajien, välillä sekä aktiivista käyttäjä- ja palautetiedon keräämistä ja hyödyntämistä. (Vartiainen et al. 2010; Knijn 2020; Forsblom, haastattelu 20.8.2021).

Knijnin (2020) mukaan Zijlstra (2019) ja Jittrapirom et al. (2017) esittävät, että konseptin avauduttua markkinoille suurin kysyntäpotentiaali MaaS -palveluille sekä hollantilaisen että kansainvälisen tutkimustyön mukaan on liittynyt juuri kodin ja työpaikan välisiin matkoihin sekä työasiamatkoihin. Knijn (2020) esittää, että esimerkiksi Alankomaissa työnantajat, työntekijöiden edustajat ja kunnat toimivat yhteistyössä laajoissa työmatkaliikkumisen MaaS -hankkeissa, joihin osallistuvat työnantajat ovat aktiivisesti osoittaneet kiinnostuksensa pienentää organisaationsa hiilijalanjälkeä ja parantaa toimipisteidensä saavutettavuutta. Tietyt kaupungit tai kunnat Alankomaissa pyrkivät puolestaan vain kestävästi kuljettuihin työmatkoihin jokaisen työntekijän osalta vuoteen 2025 mennessä, ja kunnianhimoinen tavoite pyritään saavuttamaan siten, että työnantaja luopuu työsuhdeautoedun tarjoamisesta ja siirtyy tukemaan yksinomaan vähäpäästöisillä kulkumuodoilla kuljettuja työmatkoja.

Alankomaissa on myös selvitetty erilaisen liikkumiskäyttäytymisen omaavien ryhmien potentiaali tai valmius siirtyä käyttämään MaaS -palveluita

työmatkaliikkumisessa. Liikkumiskäyttäytymisen on todettu vaikuttavan yleisesti liikkujien halukkuuteen siirtyä vaihtoehtoisin kulkumuotoihin työmatkoilla – esimerkiksi omalla autolla pääsääntöisesti liikkuvien käyttäjien on todettu olevan haluttomampia siirtymään MaaS -palveluihin kuin jo multimodaalisesti liikkuvien.

Vartiainen ym. (2018) kyselytutkimuksessa selvitettiin MaaS -palveluiden potentiaalia työmatkaliikkumisessa Suomessa. Suomessa autoilu nähdään käyttäjänäkökulmasta hyvin usein matkustusmukavuudeltaan ja joustavuudeltaan kilpailukykyisimpänä liikkumisvaihtoehtona etenkin pidemmällä työmatkoilla. Vartiainen ym. (2018) mukaan Suomessa MaaS -palvelut ja liikkumispalvelupaketit ovat loppukäyttäjän näkökulmasta vielä suhteellisen tuntemattomia, vaikka piilevää kysyntää henkilökohtaisiin tarpeisiin räätälöidyille joustavan liikkumisen ratkaisuille onkin: moni käyttäjä olisi valmis siirtymään pois yksityisautoilusta ja vaihtamaan kulkutapaa, mikäli vaihtoehtoisten kulkutapojen kustannus- ja palvelutaso vastaisivat käyttäjän yksilöllisiä tarpeita. Suuri osa potentiaalisista käyttäjistä ei ole kuitenkaan tietoisia vaihtoehtoisista vähäpäästöisen liikkumisen vaihtoehtoista.

Motivan (2018b) mukaan työntekijöille suunnatun kansalaistutkimuksen (2018) perusteella uudet liikkumisen palvelut (MaaS) työsuhde-etuna kuitenkin kiinnostavat työntekijöitä Suomessa: 37 % työmatkojaan autoilevista on täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ”*Jos saisin liikkumisen palveluita työsuhde-etuna, se kannustaisi minua luopumaan oman auton käytöstä*”. Tällä hetkellä liikkumisen palveluita ei kokonaisuutena kuitenkaan tarjota Suomessa työsuhde-etuna. Suomessa työsuhde-etujen sähköisiä maksuvälineitä tarjoavat palveluntarjoajat (esimerkiksi Edenred ja e-Passi) tarjoavat kuitenkin jo alustoja, jotka soveltuvat maksuvälineeksi esimerkiksi kaupalliseen Whim -sovellukseen, jonka kautta käyttäjä voi maksaa liikkumisen palveluita, esimerkiksi kaupunkipyörän osana työmatkaetua (Vedenkannas, haastattelu 9.8.2021). MaaS -operaattorien ja -alustojen hyödyntäminen työsuhde-etuna tarjottavien palveluiden hallinnassa arvioidusti keventäisi työnantajan hallinnollista taakkaa sekä henkilöstöetuuksien hallintaa liittyvää välillistä byrokratiaa (Forsblom, haastattelu 20.8.2021).

Suomessa olosuhteet MaaS -palveluntarjoajien toiminnalle ja erityisesti liikkumisen palvelupakettien tarjoamiselle eivät tällä hetkellä ole optimaaliset etenkin joukkoliikenteen hinnoittelun vuoksi. Monissa suomalaisissa kunnissa joukkoliikenneoperaattori saisi tällä hetkellä enemmän tuloa liikenteen palvelun jälleenmyyjiltä (MaaS -operaattorilta) kuin suoraan loppuasiakkaalta, sillä joukkoliikenneoperaattori tai kaupunki veloittaa MaaS -operaattorilta täyden hinnan matkalipusta osana liikkumisen palvelupakettia, ja lisäksi MaaS -operaattori jälleenmyyjänä vastaisi myös lipunoston transaktiokustannuksista tehden näin taloudellista tappiota. Jotkin suomalaiskaupungit ovat kuitenkin jo ryhtyneet edistämään MaaS -markkinan avautumista korvaamalla palveluntarjoajille tietyn osuuden hävityistä korttimaksujen transaktiokustannuksista. (Jaakkola, haastattelu 8.9.2021).

Julkisen sektorin rooli MaaS -markkinan aukitukemiseksi ja palvelupakettien käyttöönoton edistämiseksi myös työmatkaliikkumisen kentässä on olennainen. Esimerkiksi Belgiassa kaupungit ovat toimineet MaaS -palveluiden edistämisen edelläkävijänä, sillä kaupungit edistävät regulaation kautta liikkumispalveluiden avautumista myös muille toimijoille liikkumisen yhdistelmäpakettien luomiseksi. Ope-

palveluntarjoajan on avattava rajapintansa tietylle määrälle muita palveluntarjoajia. Näin maassa on edistetty avoimempaa liikennemarkkinaa, jossa liikkumisen palveluntarjoajat myyvät palveluita toisilleen. Markkinan avaamisella kuluttajat voivat rakentaa yksityisautolle kilpailukykyisiä liikkumisen palvelupaketteja (Jaakkola, haastattelu 8.9.2021).

Työpaikkojen liikkumisen ohjauksessa käyttäjiä voidaan ohjata viisaisiin liikkumisvalintoihin uusilla ja laajennetuilla työsuhde-eduilla, sekä ennen kaikkea loppukäyttäjän eli työntekijän näkökulmasta valinnanvapauden ja joustavuuden lisääntymisellä kodin ja työpaikan välisessä liikkumisessa. Työmatkaliikkumisen ohjauksen kehittämisen potentiaalia tarkastellaan tässä työssä esittelemällä myös joustavia työmatkaliikkumisen malleja, jotka liittyvät läheisesti juuri liikkumisen palveluiden joustaviin mahdollisuuksiin. Liikkumisen palvelut vastaavat liikenteen vihreän siirtymän vaatimukseen sekä muuttuviin työnteon rakenteisiin liittyvään liikkumisen muutokseen.

5 Liikenteen työsuhde-edut verotuksessa

5.1 Luontois- ja henkilökuntaedun eroista

Työsuhde-etujen verotusta Suomessa säätelee tuloverolaki.

Luontoisedulla tarkoitetaan verotuksessa työnantajan muuna kuin rahana työstä suorittamaa vastiketta palkansaajalle tai työntekijälle eli kyseessä on muuna kuin rahana annettu korvaus tehdystä työstä. Tuloverolain mukaan työnantajalta saatu luontoisetu rinnastetaan veronalaiseksi ansiotuloksi, ja erikseen säädettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta on siten ennakonpidätyksen ja työnantajan sairausvakuutusmaksun alaista palkkaa (Valtiovarainministeriö 2020; Verohallinto 2021a). On olemassa myös osittain verovapaita luontoisetuja.

Luontoisedussa palkansaaja saa työnantajan kustantamaan hyödykkeeseen (työnantajan omistama tai hallitsema) vain käyttöoikeuden, joka lakkaa yleensä viimeistään työsuhteen päättyessä (Valtiovarainministeriö 2020; Verohallinto 2021a). Luontoisedut arvostetaan verotuksessa niiden käypään arvoon (Valtiovarainministeriö 2020). Käyvällä arvolla viitataan hyödykkeen todennäköiseen rahalliseen arvoon vapailla markkinoilla, mikä vastaa työnantajalle edun hankkimisesta aiheutuneita kustannuksia.

Verohallinnon luontoisetupäätöksessä on vahvistettu arvot yleisimmille luontoiseduille kuten asuntoedulle, autoedulle, ravintoedulle ja puhelinedulle. Päätöksessä mainitsemattomien etujen arvona pidetään niiden käypää arvoa (Verohallinto 2021a). Luontoisedusta voidaan sopia kunkin työntekijän kanssa yksilöllisesti (Verohallinto 2021a).

Henkilökuntaedut ovat työnantajan työntekijöilleen järjestämiä etuja, jotka annetaan työ- tai virkasuhteen perusteella. Kyseessä on etu, jota tarjotaan tasapuolisesti kaikille eli etu on koko henkilöstön käytettävissä. Henkilökuntaetu ei ole luontoisedun tapaan korvaus tehdystä työstä. Työnantajalta saatu henkilökuntaetu voi olla joko kokonaan verovapaa etu, osittain verovapaa etu tai kokonaan veronalainen etu (Verohallinto 2021b).

5.2 Liikenteen työsuhde-etujen verotus Suomessa

Veroeduilla on merkittävä vaikutus liikenteen työsuhde-etuuksien houkuttelevuuteen ja kestävien kulkumuotojen suosimiseen työmatkoilla. Osittain verovapaita liikenteen luontoisetuja Suomessa ovat esimerkiksi auto-, työsuhdematkalippu- ja polkupyöraetu.

Hallitus on edistänyt siirtymää vähäpäästöiseen liikenteeseen toteuttamalla vuoden 2021 alusta liikenteen työsuhde-etujen verouudistuksen, ja vuoden 2021 alussa otettiin käyttöön uusia liikenteen työsuhde-etujen verotuksia. Esimerkiksi työsuhdeautona käytettävien täyssähköautojen verotusarvoa alennettiin, ja sähköauton latausetu työpaikalla ja julkisissa latauspisteissä säädettiin verovapaaksi eduksi vuosiksi 2021–2025. Lisäksi työsuhdematkalipun verotusta yksinkertaistettiin ja

työsuhdepolkupyörä säädettiin 1 200 euroon asti verovapaaksi luontoiseduksi (Liikenne- ja viestintäministeriö 2020; Valtiovarainministeriö 2020).

Seuraavassa osiossa esitellään lyhyesti liikenteen työsuhde-etuuksien verotuskohdelun nykytila ja kehityksen suuntaviivat Suomessa.

5.2.1 Työsuhdematkalippu

Vuoden 2006 alusta Suomessa otettiin käyttöön uutena luontoisetuna työsuhdematkalippu, joka arvostettiin verotuksessa 75 prosenttiin käyvän arvon sijasta. Vuoden 2010 alussa työsuhdematkalippua koskeva säännös muutettiin niin, että edun verovapaata osaa ei enää määritellä prosentteina lipun hinnasta vaan euromääräisenä (Mustosen 2011 mukaan Verohallinto 2011). Tuloverolaissa työsuhdematkalippusta on säädetty siten, että työnantajan tarjoama joukkoliikenteen matkalippu on henkilökohtainen kausi- tai arvolippu, ja tarkoitettu asunnon ja työpaikan välistä matkaa varten. Henkilöliikenteen ohella matkalippu etu joukkoliikenteeseen käsittää myös kaupunkipyörät ja reittitaksit. Työsuhdematkalippu on esimerkki luontoisedun hankkimisesta nk. kohdennetulla maksuvälineellä, eli sen käyttö on rajattu vain ennalta määrättyyn käyttökohteeseen (Verohallinto 2021a).

Ennen vuoden 2021 alkua työsuhdematkalipun käyttöönoton tarkoituksenmukaisuutta on osaltaan haastanut monimutkainen verotuskäytäntö. Aikaisemmin työsuhdematkalippu on tuloverolaissa säädetty palkansaajalle verovapaaksi eduksi 300 euroon asti ja 750 euron ylittävältä osalta 3 400 euroon asti (Talja et al. 2017; Finlex 2020; Motiva 2021). Työsuhdematkalipun verovapautta muutettiin siten, että työnantajan tarjoama henkilökohtainen matkalippu on verovapaata tuloa 3 400 euroon asti vuodessa, ja edellinen porrastus, 300 euron ja 750 euron välinen veronalainen osuus, on poistunut vuoden 2021 alusta (Motiva 2021; Verohallinto 2021).

Joukkoliikenteen osuus työsuhde-etuna tarjottavasta liikkumisen palvelupaketista (MaaS -palvelut) katsotaan jatkossa työsuhdematkalipuksi vastaavasti kuin joukkoliikenteen lipun tarjoaminen erikseen riippumatta liikkumisen palvelupaketin muusta sisällöstä; toisin sanoen, joukkoliikenteen osuus liikkumispalvelupaketista rinnastetaan henkilökohtaiseen joukkoliikenteen matkalippuun (Finlex 2020; Motiva 2021).

Useimmiten työnantajat tarjoavat lippuedun palkan lisänä, jolloin ainoastaan työsuhdematkalipun verovapaan tulon ylittävä osa lisätään työntekijän bruttopalkkaan veronalaisena luontoisetuna (Talja et al. 2017; Verohallinto 2021). Lippu etu voidaan tarjota myös osana kokonaispalkkaa tai siten, että osa lipun hinnasta peritään palkansaajalta. Jos lippu etu tarjotaan osana kokonaispalkkaa, sen käyttöönoton houkuttelevuutta työntekijän kohdalla vähentävät vaikutukset eläkekertymään ja matkakuluvähennykseen sekä työnantajan kohdalla palkanmaksun sivukulujen lisääntyminen (Talja et al. 2017; Motiva 2021).

Työnantajan kustannusten ja hallinnollisen vastuun näkökulmasta työsuhdematkalipun vanhan porrastuksen (veronalainen osuus) poistaminen saattaa vaikuttaa positiivisesti lippuedun käyttöönottoon työpaikoilla. Toisaalta työntekijän kohdalla lippuedun kannattavuuteen vaikuttavat olennaisesti esimerkiksi työmatkan pituus

(lyhyemmillä matkoilla lippuetuus kattaa suuremman osuuden matkustamisen vuosikustannuksista verrattuna pidempiä työmatkoja kulkeviin työntekijöihin) sekä matkakuluvähennykseen oikeutettujen työntekijöiden osalta matkakuluvähennyksen tuottamat vuositason kokonaistaloudelliset hyödyt eli lippuedun hyödyntämisen vaikutukset verotettavan ansiotulon määrään (Talja et al. 2017). Matkakuluvähennykseen oikeutetuilla vähennettäviä matkakuluja ei synny verovapaan lippuedun osalta, eikä työnantajan tarvitse selvittää palkansaajan todellisia matkakustannuksia, jos edun arvo on enintään 750 euroa vuodessa (Verohallinto 2021a).

5.2.2 Polkupyöräetu

Ennen vuotta 2021 polkupyöräetu tai työsuhdepyörä tarkoitti työnantajan hankkimaa ja työntekijän henkilökohtaiseen käyttöön luovuttamaa polkupyörää, jonka luovutushinnasta (käypä arvo) työntekijä maksoi tuloveroa (Finlex 2020; Verohallinto 2021a).

Vuoden 2021 alusta työnantajan tarjoama työsuhdepolkupyöräetu säädettiin verovapaaksi eduksi 1 200 euroon asti vuodessa, ja tämän ylittävä osuus edusta on verotettavaa ansiotuloa. Etu määritetään käyvän arvon perusteella, ja sen arvon laskentaan vaikuttaa se, omistaako työnantaja polkupyörän vai onko pyörä hankittu leasing -sopimuksella. Leasing-sopimuksella hankittuna polkupyöräedun arvo on työnantajalle aiheutuva kustannus eli käytännössä leasing -maksu vähennettynä leasing -yhtiölle maksetuilla toimisto- ja käsittelykuluilla. Jos taas työnantaja omistaa työsuhdepolkupyörän, edun käypä arvo muodostuu vuotuisten pääomakustannusten perusteella, eli arvonlisäverollisen hankintahinnan, pääomakulujen ja käyttökulujen perusteella. (Finlex 2020; Verohallinto 2021a). Leasing -kauden päätyttyä työntekijällä on mahdollisuus lunastaa polkupyörä itselleen (Pyöräliitto 2020).

Polkupyöräetu on verovapaa vastaavin edellytyksin myös silloin, kun se tarjotaan osana MaaS -palvelupakettia (Finlex 2020). Polkupyöräetuun luetaan myös pyörään kuuluvat kiinteät varusteet kuten valot, lukitus ja nastarenkaat, jolloin varusteet lisätään pyörän hankintahintaan (Finlex 2020; Verohallinto 2021a).

Polkupyöräetu voidaan tarjota palkan päälle tai osana palkkaa. Mikäli etu tarjotaan palkan osana, pienentää tämä työntekijän veronalaista palkkaa, mistä syntyy työntekijälle veroetua (työnantaja maksaa muut palkan sivukulut normaalisti). Tämä voidaan sopia erikseen työnantajan kanssa. Työsuhdematkalipun tavoin verovapaan polkupyöräedun osalta ei voida vähentää kodin ja työpaikan välisiä matkaku-
luja.

Uuden polkupyöräedun verokohteluun on liittynyt epäselvyyksiä. Verohallinto on ohjeistanut alun perin, että kyseessä on veroton etuus, mutta Työeläkelakipalvelu linjasi ohjeistuksessaan keväällä 2021, että palkan osana tarjottavasta polkupyöräedusta koituu eläkkeenalaisena suorituksena työnantajalle maksettavaksi sosiaaliturvamaksut, vaikka etuus onkin veroton luontoisetu (Forsblom, haastattelu 20.8.2021). Työeläkelakipalvelu on keväällä 2021 päivittänyt ohjeitaan sekä työsuhdepolkupyöräedun että työsuhdematkalippuedun ottamisesta huomioon eläkkeen perusteena olevassa työansiossa. Tämä tarkoittaa, että palkan osana tarjottavasta edusta työnantajat joutuvat maksamaan yhteensä noin 21 % ja palkansaajat noin 11 % sosiaaliturvamaksuja (Työeläkelakipalvelu 2021).

Polkupyöräedun ja työsuhdematkalipun verovapaa enimmäismäärä on yhteensä 3 400 euroa vuodessa. Näin ollen verovapaa polkupyöräetu vähennetään matkalipun verovapaasta enimmäismäärästä (Motiva 2021; Verohallinto 2021a).

5.2.3 Autoetu

Autoeduksi katsotaan työnantajan henkilö- tai pakettiauton käyttö palkansaajan tai hänen perheensä yksityisajoihin. Autoetu voi olla joko vapaa autoetu tai käyttöetu. Vapaa autoetu on kysymyksessä, kun työnantaja vastaa kaikista autosta johtuvista kustannuksista. Auton käyttöetu on puolestaan kysymyksessä, kun palkansaaja suorittaa itse ainakin auton käyttövoimakulut. Vapaa autoetu on kahdesta vaihtoehdosta yleisempi (Valtiovarainministeriö 2020; Verohallinto 2021a).

Autoedun kuukausikohtainen verotusarvo koostuu Verohallinnon vahvistamalla tavalla kaavamaisesti kahdesta osasta, perusarvosta (prosenttiosuus) ja käyttökustannuksista (euromäärä). Perusarvo vastaa lähinnä auton pääomakustannuksia, joihin lasketaan poisto, korko, vakuutusmaksut sekä ajoneuvovero. Käyttökustannuksiin puolestaan sisältyvät rengas- ja korjaus- ja huoltokustannukset sekä vapaassa autoedussa käyttövoimakustannukset (polttoainekustannukset). Auton käyttökustannukset vahvistetaan luontoisetupäätöksen mukaan joko kuukausikohtaisena arvona tai yksityisajojen määrään perustuvana kilometrikohtaisena arvona (Talja & Voltti 2019; Verohallinto 2021a). Autoedun verotusarvo vahvistetaan auton käyttöönottovuoden mukaan määräytyvänä prosenttiosuutena auton hankintahinnasta sekä siihen lisätynä kiinteänä summana (Verohallinto 2021a).

Luontoisetupäätöksen autoetua koskevan erityismääräyksen mukaan vapaan autoedun osalta käyttökustannuksista vähennetään joko kilometriperusteinen tai kuukausittainen summa, mikäli kyseessä on täyssähköauto. Nykyiseen hallitusohjelmaan on myös kirjattu tuloverolain muuttamisesta autoedun osalta siten, että etu suosii vähäpäästöisen auton valintaa myöntämällä työsuhdeautoille (koskee sekä vapaata autoetua että auton käyttöetua) määräaikaaisesti verotukea alennetun verotusarvon muodossa vuosiksi 2021-2025. Verotuki on rajattu vain nollapäästöisille autoille eli käytännössä täyssähköautoille (Valtiovarainministeriö 2020; Verohallinto 2021a).

Sähköautojen käyttöä on tuettu myös muuttamalla sähköauton latausedun verotusta. Tuloverolakiin on lisätty väliaikaisesti säännös, jonka mukaan työnantajan maksama sähköauton lataaminen työpaikalla tai julkisessa latauspisteessä on vuosina 2021–2025 verovapaa etu. Etu koskee työntekijän oman auton tai käyttöetuauton lataamista (Finlex 2020; Motiva 2021; Verohallinto 2021a).

5.2.4 Pysäköintietu

Suomessa työpaikalla ilmainen tai subventoitu parkkipaikka ei ole verottajan määrittämä rahanarvoinen työsuhde-etu eikä työpaikkapysäköinnin verovapaudesta ole erikseen säädetty edellisten tavoin tuloverolaissa (Talja et al. 2017; Talja & Voltti 2019).

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 verottaja vahvistaa vuosittain edun arvon (Talja et al. 2017).

Taljan ym. (2017) mukaan Kymenvaara ym. (2016) sekä Helsingin seudun kuntien maankäytön, asumisen ja liikenteen MAL2019 -suunnitelmaluonnos esittävät, että työnantajan tarjoama maksuton pysäköinti on merkittävä etu verrattuna esimerkiksi työsuhdematkalipun verovapaaseen arvoon nähden, ja ilmaisen pysäköintipaikan tarjoaminen työpaikalla antaa henkilöautolle selvän kilpailuedun suhteessa kestäviin kulkumuotoihin: kaupallisen pysäköinnin hinnat vaihtelevat voimakkaasti eri alueiden välillä, mutta esimerkiksi pääkaupunkiseudulla työntekijä voi korkeimmillaan saada pysäköintiedun myötä 3 600 euron verotonta ansiotuloa vuositasolla (Valtiovarainministeriön 2020 mukaan Liikenne- ja viestintäministeriö 2018). Työsuhdematkalipun ja pysäköintiedun tasaveroinen verotus voisi kuitenkin kannustaa siirtymään henkilöautoilusta joukkoliikenteen käyttöön. Esimerkiksi Ruotsissa työnantajan tarjoama maksuton pysäköinti katsotaan työntekijälle verotettavaksi tuloksi ja sen arvo määräytyy alueen markkinahinnan perusteella (Talja et al. 2017; Talja & Voltti 2019).

Luontoisetuna huomioitavan työpaikkapysäköinnin arvostaminen on haasteellista – esimerkiksi Taljan ja Voltin (2019) mukaan Valtiovarainministeriö on esittänyt, että arvottamisen ongelmat liittyvät pysäköintipaikkojen erilaisuuteen (markkinahinnan määrittämisen vaikeus), käyttötapojen eroihin ja epävarmuuteen siitä, onko pysäköintimahdollisuus todellisuudessa työntekijälle ansiotuloksi katsottava rahanarvoinen etu. Lisäksi verotusarvon määrittämisen vastuun siirtäminen Ruotsin mallin mukaisesti työnantajalle voi kasvattaa työnantajan hallinnollista taakkaa (edun käytön seuranta ja raportointi) (Valtiovarainministeriö 2020). On kuitenkin esitetty, että työpaikkapysäköintipaikan arvottaminen voisi perustua esimerkiksi alueittain tai paikkatyypeittäin vaihtelevaan Verohallinnon luontoisetupäätöksessä vahvistettuun arvoon tai paikan markkina-arvon mukaiseen osittaiseen verovapauteen. Rajauksena edellisiin on myös esimerkiksi esitetty, että työpaikan pysäköintipaikasta maksettaisiin veroa vain todellisilta käyttöpäiviltä (Talja & Voltti 2019).

Pysäköinnin muuttaminen maksulliseksi työpaikoilla voi nostaa esiin kuitenkin tasa-arvo- ja oikeudenmukaisuuskysymyksiä, mikäli ilmainen pysäköintipaikka on ollut työsuhteen ehtona tai kirjattuna työsopimukseen (Talja et al. 2017). Kestävempiin liikkumismuotoihin kannustamisen näkökulmasta hinnoittelun rinnalle pysäköinnin rajoittamisessa haetaan usein vaihtoehtoja lupaohjauksesta, mutta myös pysäköinnin lupaohjaus organisaatioissa on kuitenkin monesti haasteellista hallinnollisten resurssien tarpeen ja hyväksyttävyyden valossa (Talja et al. 2017).

5.2.5 MaaS -palvelut

Suomessa liikenteen palveluista annetussa laissa MaaS -palvelut on määritelty yhdistämispalveluksi, jolla tarkoitetaan matkaketjujen ja muiden palvelukokonaisuuksien muodostamista korvausta vastaan yhdistelemällä eri palveluntarjoajien liikkumispalveluja, mutta MaaS -palveluista työsuhde-etuna ei ole erityissäännöksiä verolainsäädännössä (Finlex 2020; Valtiovarainministeriö 2020). Etu arvostetaan lähtökohtaisesti käypään arvoon, jona pidetään työnantajalle palvelusta aiheuttavia kustannuksia.

Valtiovarainministeriön (2020) mukaan verotuksen neutraaliuden nimissä työsuhdematkalipun tai työsuhdepolkupyörän tulee saada erillisenä tarjottuun etuun verrattuna yhtäläinen veroetu myös silloin, kun ne sisältyvät MaaS -palveluihin. Työsuhdematkalipun ja -polkupyöräedun verotusarvot ovat siis samat osana MaaS -palvelupakettia kuin erikseen tarjottuna.

Kuten aiemmin esitettiin, MaaS -palvelupaketteja ei siis tällä hetkellä tarjota Suomessa kokoisuutena liikenteen työsuhde-etuna. Verottaja on linjannut Suomessa, että liikkumisen palvelupaketteja työsuhde-etuna verotettaisiin niiden nimellisarvon mukaisesti eli palveluita kohdellaan palkan luontoisena etuna. Tämä ei ole kuitenkaan optimaalinen tilanne, sillä verottajan mukaan MaaS -paketteihin sisällytetty liikkuminen olisi automaattisesti 100 % yksityisiin matkoihin rinnastettavaa matkustamista (ei työmatkoihin liittyvää matkustamista), vaikka työnantaja tarjoaisi paketin työntekijälle työmatkaliikkumisen etuna.

Vaikka MaaS -paketteja ei tarjota työsuhde-etuna, verottajan linjauksen mukaan MaaS -palveluin tehtyjä työpäivän aikaisia eli työasiamatkoja voi korvata työntekijälle verottomasti, mutta tällöin MaaS -palveluihin liittyvät matkakulut tulee yksilöidä. Työasiamatkojen matkakulut voidaan yksilöidä myös työsuhdeauton osalta, mutta tätä ei vaadita (Valtiovarainministeriö 2020; Jaakkola, haastattelu 8.9.2021).

Edelliset huomoiden MaaS -palvelupaketit ovat verotuksellisesti kiistatta eriarvoisessa asemassa verrattuna muihin liikkumisen työsuhde-etuihin.

Taulukko 2. Työmatkaliikkumisen verottomat työsuhde-edut Suomessa.

Työmatkaan tarkoitettuja verottomia luontoisetuja	Verottomia henkilökuntaetuja, joita ei ole suoraan tarkoitettu työmatkaan
Työsuhdematkalippu joukkoliikenteeseen ja MaaS -palveluihin (sisältää kaupunkipyörän), veroton 3400 euroon asti/vuosi	Liikunta- ja kulttuurietu, veroton 400 euroon asti/vuosi
Työsuhdepyörä, veroton 1200 euroon asti/vuosi	Pienimuotoinen lahja, alle 100 euroa/vuosi, käyttökohteena esimerkiksi turvalliseen kävelyyn talvella kannustavat nastajalkineet.
Autotalli- tai muu pysäköintipaikka, työpaikan yhteydessä määritelty ei-veronalaiseksi luontoiseduksi	Työnantajan järjestämä yhteiskuljetus asunnon ja työpaikan välisillä matkoilla

5.3 Kodin ja työpaikan väliset matkat verotuksessa: matkakustannusten korvaaminen ja vähentäminen

Suomessa työhön liittyviä matkakustannuksia voidaan korvata tai vähentää verotuksessa. Kilometrikorvaukset ja työmatkakuluvähennys tarkoittavat verotuksessa kuitenkin eri asioita.

Verottajan työmatkakustannusten korvaamista koskevan ohjeistuksen mukaan työmatkalla tarkoitetaan matkaa, jonka palkansaaja tilapäisesti tekee erityiselle työntekeispaikalle työtehtäviensä vuoksi; näiltä matkoilta työnantaja voi kilometriperusteisesti ja verottomasti korvata työntekijälle matkakustannuksia. Työnantajan verovapaa kilometrikorvaus maksetaan siis työntekijän tehdessä tilapäisen työhön liittyvän matkan omalla kulkuneuvollaan tai käyttöetuautolla (työsuhdeautolla) (Verohallinto 2020).

Työmatkakuluvähennys on verottajan tuottama etuus, joka koskee asunnon ja varsinaisen työpaikan välistä päivittäistä liikkumista. Sitä maksetaan edullisimman käytettävän kulkuneuvon mukaan; työntekijä voi tulonhankkimiskuluina siis vähentää verotuksestaan näitä matkakuluja halvimmalla käytettävissä olevan kulkuneuvon mukaan. Tyypillisimmin halvin kulkuneuvo on joukkoliikenne ja esimerkiksi oma auto katsotaan halvimmaksi kulkuneuvoksi vain, jos Verohallinnon asettamat edellytykset täyttyvät. Matkakuluvähennyksen suuruus vaihtelee kilometriperusteisesti eri kulkumuotojen välillä ja sen euromääräinen enimmäismäärä Suomessa on 7000 euroa vuodessa (Talja et al. 2017; Verohallinto 2020). Matkakuluvähennysoikeus ei koske esimerkiksi työsuhdematkalipun verovapaata osuutta, vapaata autoetua tai työnantajan järjestämää verotonta yhteiskuljetuspalvelua työpaikalle (Verohallinto 2020).

Työnantaja voi siis korvata työasiamatkoista johtuvia kuluja, jolloin matkustaminen katsotaan useimmissa työsopimuksissa myös työajaksi. Sen sijaan kodin ja työpaikan välinen matka ei ole työaika eikä työnantaja ole velvollinen korvaamaan siitä aiheutuneita kuluja, mutta työnantaja voi halutessaan tarjota siihen liittyviä etuja.

5.4 Esimerkkejä työmatkaliikkumisen verokohtelusta muissa maissa

Kestäviä työmatkaliikkumisen muotoja tuetaan verotuin laajalti Euroopassa. Useissa EU -maissa esimerkiksi työmatkapyöräilyn kannustimena on työsuhdepyörrien veroetuja sekä sähköpyörrien suoraa hankintatukia: tällaisia tukia on käytössä esimerkiksi Belgiassa, Alankomaissa, Itävallassa, Saksassa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa sekä Irlannissa. Myös verottomat joukkoliikenne-edut, verotuetut työsuhdematkaliput ja verovähennykset joukkoliikenteen matkakuluista ovat laajalti käytössä EU -alueella (Finlex 2020; Valtiovarainministeriö 2020).

5.4.1 Alankomaat

Liikenteen työsuhde-etujen verotusjärjestelmä Alankomaissa on muokkautunut vaiheittain suosimaan yhä enemmän henkilöautolle vaihtoehtoisten ja kestävien kulkutapojen hyödyntämistä työmatkaliikkumisessa. Alankomaissa laki ei kuitenkaan vaadi työnantajaa korvaamaan työntekijän työmatkakuluja – matkakulujen kompensatio on usein sisällytetty työehto- tai muihin sopimuksiin. Liikenteen (työsuhde-etujen) verokohtelu on pääosin kulkutapaneutraalia, sillä työnantajat voivat tukea yleisesti työntekijöiden työmatkoja verovapaasti kiinteällä kilometriperusteisella korvauksella (*reiskostenvergoeding*) (0,19 e/km) yhtäläisesti työ- ja työasiamatkoilta kulkumuodosta riippumatta (Nijland & Dijst 2015; Dutch Umbrella Company 2019; Knijn 2020). Tämän ylittävää osaa kilometrikorvauksesta kohdellaan verotettavana tulona.

Työntekijän käyttäessä omaa autoaan työmatkalla, työnantaja voi korvata työntekijälle 0,19 €/km riippumatta ajetusta matkasta (Potter et al. 2006; Dutch Umbrella Company 2019). Sama pätee työsuhdeautoon; mikäli työsuhdeautoa käytetään yksityismatkoihin yli 500 kilometrin edestä vuodessa, autoetua kohdellaan luontoisetuna, jonka vuotuinen verotusarvo on lähtökohtaisesti 22 prosenttia auton vähittäismyyntihinnasta. Työsuhdeautojen luontoisedun verotusarvoa on kuitenkin alennettu nollopäästöisille autoille siten, että verotusarvo nollopäästöisten työsuhdeautojen luontoisedulle on 8 prosenttia auton vähittäismyyntihinnasta (Potter et al. 2006; Finlex 2020; Valtiovarainministeriö 2020).

Joukkoliikenteen matkakuluja työnantaja voi korvata verottomasti työntekijälle valintansa mukaan joko esitellyn kilometrikorvauksen tai todellisten matkakustannusten perusteella (Potter et al. 2006; Knijn 2020; Dutch Umbrella Company 2019). Joukkoliikenteen hyödyntämiseen työmatkaoilla kannustetaan myös siten, että työnantajan kieltäytyessä korvaamasta työntekijän todellisia matkakustannuksia, tarjoaa valtio näille työntekijöille mahdollisuuden verovähennykseen, jolloin vähennyksen määrä perustuu työmatkaan ja viikkokohtaisiin työpäivien määrään (Nijland & Dijst 2015). Joukkoliikennematkat ovat verotuksessa työntekijälle 100 % vähennyskelpoisia (Haubold 2014; Dutch Umbrella Company 2019).

Myös työmatkapyöräilyä voidaan tukea verottomasti kilometriperusteisella matkakulukorvauksella. Työnantajat voivat myös kustantaa työntekijöilleen polkupyörän kerran kolmessa vuodessa (kohdellaan verotettavana tulona), ja pyörän verotusarvo asetetaan kiinteäksi, mikäli polkupyörällä tehdään vähintään puolet työntekijän työmatkoista (Potter et al. 2006; Nijland & Dijst 2015).

Työpaikkapysäköinnin osalta pysäköintikulut on mahdollista Alankomaissa korvata verovapaasti silloin, kun kyse on työsuhdeautosta. Kun työntekijä hyödyntää omaa autoa työmatkoihin, ja työnantaja korvaa matkakuluja 0,19 euroa kilometriltä, pysäköinnin kustannusten katsotaan sisältyvän tähän korvaukseen. Työntekijän ilmoittaessa erikseen pysäköintikustannuksista, on pysäköintietu veronalaista tuloa. Myös korvaus pysäköintikustannuksista työntekijän kodin lähellä on veronalainen etu (Dutch Umbrella Company 2019).

Vaikka Alankomaissa työnantajan kilometriperusteinen korvaus 0,19 e/km on tavallinen, työnantajat voivat asettaa verottomiin korvauksiin rajoituksia; esimerkiksi

yleensä vain yli 10 km pituisilta matkoilta matkakulut korvataan verottomasti (Potter et al. 2006; Knijn 2020).

5.4.2 Belgia

Belgiassa liikenteen työsuhde-etuksien verotus perustuu pääosin kiinteään matkakuluvähennykseen tai todellisten matkakustannusten korvaamiseen. Esimerkiksi autoillen tehdyistä matkoista työnantajan veroton kulukorvaus on melko vaatimaton (0,15 e/kk), kun taas kimpapakyyti- ja joukkoliikennematkat ovat kokonaan verovähennyskelpoisia (Laine & Van Steenbergen 2016). Verottomien työmatkakorvausten suuruus määräytyy yleensä työehtosopimuksen mukaan kansallisella, alakohtaisella tai yksittäisen yrityksen tasolla. Esimerkiksi yksityisellä sektorilla korvaus raideliikenteellä tehdystä matkasta tulee olla vähintään 75 % vakiomallisen junalipun hinnasta, mutta yleisiä ovat käytännöt, jossa valtio korvaa loput lippuhinnasta, ja näin matka on työntekijälle käytännössä ilmainen (Laine & Van Steenbergen 2016). Yleisesti työnantaja on veloitettu korvaamaan verottomasti työntekijälle vähintään 75 % joukkoliikenteen matkakuluista työmatkoilla (Haubould 2014).

Vastoin Alankomaiden kulkutapaneutraalia verokohtelua, liikenteen verotuet eroavat suuresti toisistaan eri kulkumuotojen kesken Belgiassa, ja jokaiseen kulkumuotoon pätee erilainen verotuskäytäntö. Joukkoliikennematkat ovat matkakulujen osalta 100 % verovähennyskelpoisia, ja kompensatio yksin kuljetuista automaatioista on verotonta 380 euroon asti (vuonna 2015) riippumatta siitä, onko matka kuljettu omalla vai työsuhdeautolla. Kimpapakyytimatkakustannusten veroton yläraja myötäilee vastaavaan matkaan tarvittavan junalipun arvoa. Pyöräilymatkoilta veroton maksimikorvaus on puolestaan 0,22 e/km. Käytössä on myös työnantajan vapaaehtoinen korvaus työsuhdepyörän ja pyörävarusteiden tarjoamisesta, josta ei kuitenkaan synny veroetua työntekijälle (Haubould 2014; Laine & Van Steenbergen 2016).

Belgiassa verotettavan työsuhdeautoedun arvon määrittäminen perustuu auton vähittäismyyntihintaan, mutta edun verotusarvoa määrittävä prosenttiosuus myyntihinnasta ei ole kiinteä, vaan vaihtelee työsuhdeauton CO₂-arvon perusteella – CO₂-arvo vaikuttaa siis prosenttiosuuteen nostavasti tai laskevasti, ja siten verotettavan ansiotulon määrään. Lisäksi edun verotusarvoon vaikuttavat auton ikä ja polttoainetyyppi (Princen 2017).

Liikenteen työsuhde-etujen nykyinen verokohtelu Belgiassa suosii joukkoliikennettä, mutta työsuhdeautoetu on edelleen työntekijälle erittäin kannattava luontoisedun verotuksen huomattavan aliarvostuksen vuoksi. Esimerkiksi Zijlstran (2016) mukaan Harding (2014) sekä Zijlstra ym. (2019) esittävät, että vain 40 % työsuhdeautoedun keskimääräisestä vuotuisesta arvosta verotetaan; vertailun vuoksi Valtiovarainministeriön (2020) mukaan Harding (2014) arvioi, että työsuhdeauton verotusarvo Suomessa vuonna 2012 vaihteli 70 – 100 % välillä. Belgiassa työsuhdeautoa tarjotaan rekrytoinnissa työntekijälle usein palkkauksen houkuttimena, ja maan progressiivisen verojärjestelmän vuoksi etenkin suurituloiset hyötyvät edusta taloudellisesti (Princen 2017; Zijlstra & Vanoutrive 2018). Huomattava veroetu ja työnantajan kattamat polttoainekulut (*fuel cards*) ovat saaneet aikaan liikennejärjestelmää ja ympäristöä kuormittavien autoilun negatiivisten ulkoisvaikutusten lisääntymisen. Lisäksi huomattava osa maassa työsuhdeautolla tehdyistä matkoista on

yksityisiä, sillä verottajan ohjeistus Belgiassa ei erottele työ- ja vapaa-ajan matkoja työsuhdeauton osalta (Zijlstra 2016; Princen 2017; Zijlstra & Vanoutrive 2018).

Autoedun verokannustinta voimistaa entisestään se, että autoedun verokohtelu ei huomioi työnantajan kattamia polttoainekuluja; sekä työsuhdeauton tuottama mitattava veroetu, että työnantajan kustantamat polttoainekulut ovat johtaneet Belgiassa julkisen sektorin verotulojen menetykseen arviolta miltei neljän miljardin euron edestä vuonna 2016 (Princen 2017).

Belgia on vuonna 2019 ottanut myös käyttöön uutena liikenteen työsuhde-etumallina *liikkumisen budjetin*, joka on verotuksellisesti hyvin joustava, tavoitellen näin vaihtoehtoisten liikkumismuotojen kilpailukykyisyyden lisäämistä perinteisesti edullisen, sekä työntekijälle (veroetu) että työnantajalle (pienemmät sosiaaliturvamaksut ja edun tarjoamisen mittakaavaedut) kannattavan, työsuhdeauton rinnalla. Liikkumisen budjetti esitellään tarkemmin työn seuraavassa osiossa.

5.4.3 Yhdysvallat

Yhdysvalloissa työmatkakulut eivät ole tuloverotuksessa työntekijälle verovähennuskelpoisia (Potter et al. 2006). Yhdysvalloissa työnantajat voivat verolainsäädännön (*engl. Internal Revenue Code*) sääntelyn alla kuitenkin tarjota verottomasti liikenteen luontoisetuina enintään 270 dollaria kuukaudessa työntekijää kohti joukkoliikenteen matkakuluihin (joihin lasketaan esimerkiksi kimpakyydit, sukkulapalvelut ja muut yhteiskäyttökulkuneuvot sekä mikä tahansa joukkoliikenteen matkalippu) sekä toiset 270 dollaria kuukaudessa soveltuviin pysäköintikuluihin, esimerkiksi pysäköintiin liityntäasemilla tai työpaikan toimipisteessä. Työntekijä on siis oikeutettu sekä joukkoliikenteen että pysäköinnin verottomiin etuihin. (Potter et al. 2006; National Center for Transit Research 2018; BWC 2021).

Nykyinen Yhdysvaltain veromalli mahdollistaa kolme vaihtoehtoa. Ensimmäisenä työnantaja voi tarjota työntekijälle suoraa joukkoliikenne- tai pysäköintietua esimerkiksi matkalippuina tai etusetelienä, jolloin työnantaja säästää palkanmaksun ennakonpidätyskuluista. Toisena vaihtoehtona työntekijä voi pidättää osan palkastaan ennen veroja (bruttotulo) – tämän osan (enintään 270 e/kk) työntekijä voi käyttää joukkoliikenteeseen tai pysäköintilukujen kattamiseen, jolloin työntekijä säästää palkassaan veroista ja muista maksuista. Kolmas vaihtoehto mahdollistaa edellisten vaihtoehtojen yhdistämisen, eli työnantaja ja työntekijä jakavat keskenään tuen kuukausittaisen verottoman kattosumman (Potter et al. 2006; National Center for Transit Research 2018; San Francisco Bay Area Rapid Transit District 2021). Työnantajan polkupyöräetu on sitä vastoin työntekijälle veronalaista tuloa.

5.4.4 Ranska

Ranskassa otettiin vuonna 2008 käyttöön malli, jonka mukaan työnantajan tulee korvata työntekijälle vähintään 50 % kodin ja työpaikan välisille matkoille tarkoitettun joukkoliikenteen kausilipun kustannuksista (Haubold 2014; Sopra HR 2019). Vaatimus pätee sekä yksityisen että julkisen sektorin työnantajiin.

Ranskan energiasiirtymälain (*engl. Energy Transition Law*) myötä otettiin käyttöön myös työmatkapyöräilyn kilometrikorvaus: vuodesta 2016 lähtien polku- ja sähköpyörien käyttäjät ovat olleet oikeutettuja verottomaan 0,25 e/km korvaukseen työehtosopimuksen niin mahdollistaessa. Verovapaan korvauksen maksimi on 200 euroa vuodessa. Pyöräilyn matkakulukorvausta on voinut saada yhdessä työnantajan pakollisen joukkoliikenteen matkalippuedun rinnalla, jos pyörää käytetään työmatkoilla joukkoliikenteen lisänä (*bike-and-ride*). Tavoitteena on edistää multimodaalista liikkumista, ja myös työnantajille on tarjottu verotuksellisia kannustimia, sillä 25 % yhteiskäyttöpyörien ylläpitokuluista voidaan vähentää yhteisöverotuksessa (Sopra HR 2019). Pyöräilyn kilometrikorvauksen korvasi vuonna 2020 käytönotettu *kestävän liikkumisen paketti*, joka esitellään edempänä.

Työsuhdeauton verotusarvo on suhteutettu auton hiilidioksidipäästöjen määrään. Työsuhdeautojen luontoisedun verotusarvo on lähtökohtaisesti 9 prosenttia auton hankintahinnasta, eli 0,75 prosenttia kuukaudessa. Matalapäästöiset autot on joko kokonaan vapautettu veroista tai niitä tuetaan muutoin matalalla verotusarvolla. Polttomoottorikäyttöisten työsuhdeautojen kohdalla verotusarvo on korkein vanhoilla polttomoottoriautoilla (Valtiovarainministeriö 2020).

Työntekijät voivat vähentää verotuksessaan matkakuluja kodin ja työpaikan välisiltä matkoilta, joiden kuluja työnantaja ei lähtökohtaisesti korvaa. Verovähennys voi perustua 10 % kertavähennykseen tai vaihtoehtoisesti ratkaisuun, jossa vähennys lasketaan joko todellisten matkakulujen tai kiinteän kilometriperusteisen summan mukaan (Haubold 2014; Sopra HR 2019).

5.4.5 Työpaikkapysäköinti etuna muissa maissa

Ilmaista tai halpaa työpaikkapysäköintiä ei monissa tapauksissa, kuten suomalaisessa luontoisetujen verotusjärjestelmässä, katsota verotettavaksi tuloksi. Muutamisissa maissa työpaikkapysäköintiä kuitenkin verotetaan ainakin osittain. Esimerkiksi aiemmin mainitussa Ruotsin mallissa työntekijän oman auton pysäköinti työpaikalla lasketaan veronalaiseksi eduksi – pysäköinti on poikkeuksena osittain tai kokonaan verovapaa niille, jotka tarvitsevat autoa työtehtäviensä hoitamiseen. Ruotsin mallissa verotettavaa etua ei myöskään synny pysäköidessä työpaikkakiinteistön lähellä ilmaisille pysäköintipaikoille (Multamäki 2008; Valtiovarainministeriö 2020). Ruotsissa työpaikkapysäköinnin verotus perustuu pysäköintipaikan todelliseen käyttöön, mikä toisaalta lisää työnantajan hallinnollista vastuuta vaati- malla käytön seuranta ja raportointia viranomaisille. Pysäköintipaikat työpaikoilla arvostetaan vastaavien vertailukelpoisten pysäköintipaikkojen markkinahintaan (Valtiovarainministeriö 2020).

Pysäköinti työpaikalla katsotaan tietyin ehdoin veronalaiseksi luontoiseduksi myös esimerkiksi Kanadassa ja Australiassa (Multamäki 2008). Luontoisetujen verotuksen tai tuloverotuksen rinnalla monissa esimerkkimaissa käytetään kunnallista pysäköintipaikkojen lukumäärän tai pinta-alan mukaan määräytyvää veroa (Multamäki 2008; Talja & Voltti 2019).

5.5 Yhteenveto liikenteen työsuhte-etujen verokohtelusta

Suomessa hallitus pyrkii tuloverolain muutoksilla lisäämään kestävästi liikuttujen matkojen osuutta työmatkaliikenteessä vähäpäästöisiä autoja suosivilla väliaikaisilla verotuilla sekä työsuhdematkalipun verotuskäytäntöä yksinkertaistamalla. Työmatkaliikkumisen ohjauksen kovien (rahaperusteisten) keinojen kentässä myös työmatkaliikuntaa edistävä verotuettu etuusmalli on mahdollistettu nostamalla työsuhdepolkupyörä luontoisetujen verovapauden piiriin.

Suomessa työpaikkapysäköinti on verohallinnon ohjeessa määritelty ei-verotettavaksi luontoiseduksi. Työpaikkapysäköintiä kohdellaan kuitenkin muutamissa maissa kokonaan tai osittain veronalaisena etuna, esimerkiksi Ruotsissa ja Alankomaissa. Myös joukkoliikenteen hyödyntämistä ja pyöräilyä työmatkoilla tuetaan laajalti ulkomailla erilaisin verotuin ja verovähennyskelpoisuuksin; esimerkiksi Länsi-Euroopassa on tavallista, että joukkoliikennematkat kodin ja työpaikan välillä ovat työntekijälle 100 % verovähennyskelpoisia. Suomessa edellä mainitut liikenteen työsuhte-etuuksien verotusmuutokset pyrkivät osaltaan lisäämään vaihtoehtoisten liikkumismuotojen kulkutapaosuuksia kodin ja työpaikan välisissä henkilöliikenteen matkasuoritteissa.

Työnantajan tarjoaman pysäköintipaikan huomioiminen verotettavana luontoisetuna vaatii tulevaisuudessa Suomessa uusia linjauksia verottajalta, kun verrataan tilannetta kansainvälisiin esimerkkeihin työpaikkapysäköinnin ohjauksesta verotuksella. Toisaalta työpaikkojen pysäköinnin arvostaminen on haasteellista ja muutokset työpaikkojen pysäköintikäytänteisiin voivat olla ongelmallisia; vaikka työnantaja on harvoin velvoitettu tarjoamaan henkilöstölleen ilmaista pysäköintiä, vaikeuksia voivat aiheuttaa esimerkiksi haastavat työaikamuodot (vuorotyö), jotka vähentävät liikkumisen joustavuutta, sekä mahdollinen oman auton tarve työssä.

5.6 Liikenteen työsuhte-etujen verotuksen kehitystarpeet Suomessa

Kansallisella tasolla Suomi on sitoutunut vähentämään liikenteen päästöjä vähintään 50 prosentilla vuoteen 2030 mennessä. Lisäksi Marinin hallitusohjelman mukaan Suomi on hiilineutraali vuoteen 2035 mennessä, ja liikenteen päästövähennystavoitteiden tulee olla yhteneviä tämän tavoitteen kanssa (Valtiovarainministeriö 2020; Liikenne- ja viestintäministeriö 2020).

Valtiovarainministeriön liikenteen verotuksen uudistamista selvittävän työryhmän (2020) mukaan juuri päästöohjauksen näkökulmasta etenkin työpaikkapysäköinti ja autoedun määrittämistapa vaativat tarkempaa jatkotarkastelua. Esimerkiksi vapaan autoedun osalta edun kaavamainen arvostaminen tekee autoedusta myös Suomessa kannattavan, mutta edun vanhasta laskentaperusteesta luopumisen sekä auton todellisten käyttökustannusten seurantaan ja raportointiin siirtymisen on arvioitu heikentävän edun verotuksen yksinkertaisuutta ja toisaalta lisäävän huomattavasti verottajan, työnantajan sekä viime kädessä myös työntekijän hallinnollista vastuuta sekä byrokratian määrää.

Valtiovarainministeriö (2020) myös esittää, että työpaikkapysäköinti tulisi katsoa Suomessa veronalaiseksi luontoiseduksi, sillä pysäköinnistä työntekijälle koitua rahanarvoinen etu etenkin suurimpien kaupunkien keskustoissa voi olla merkittävä. Vaikka työpaikkapysäköinnin arvostamiseen liittyy huomattavia haasteita, edun jäämistä kokonaan verottamatta ei voida työryhmän mukaan pitää tyydyttävänä tilanteena, jos tuloverotuksella tavoitellaan liikenteen päästövähennystä. Jos työpaikkapysäköintietu on jatkossakin täysin verovapaa, voidaan sitä siis pitää työryhmän mukaan epäsuorana tukena henkilöautolle työmatkaliikkumisessa.

Päästötavoitteiden saavuttamisen ja vaihtoehtoisen liikkumismuotojen käytön edistämisen näkökulmasta myös MaaS -palveluiden kehittäminen Suomessa työsuhde-etuna olisi erityisen ajankohtaista. Hallitusohjelmaan on kirjattu, että kevyen ja julkisen liikenteen tukemisen ohella huomioidaan myös liikkumispalvelujen (MaaS) tasapuolisempi kohtelu työsuhde-etujen piirissä (Liikenne- ja viestintäministeriö 2020). MaaS -pakettien tasavertainen kohtelu liikenteen työsuhde-etujen joukossa on huomioitu tällä hetkellä kuitenkin ainoastaan siten, että työsuhdematkalipun (joukkoliikenteen osuus) ja polkupyöräedun sisältyessä MaaS -palvelupakettiin, ovat niiden verotusarvot samat kuin erikseen tarjottuna. Joukkoliikenteen työsuhdematkalipun ja polkupyöräedun ohella MaaS -pakettien osalta mainitaan taksit ja vuokra-autot, joilla tehtyjä työasiamatkoja työnantaja voi korvata verovapaasti työntekijälle edellyttäen, että työasiamatkojen osuus kuluista voidaan yksilöidä (Valtiovarainministeriö 2020). Sekä VVM että LVM esittävät, että palvelupakettien verotuksen tulisi olla mahdollisimman neutraalia verrattuna vastaavien liikkumispalvelujen tarjoamiseen erikseen, ja MaaS -palvelujen tasapuolinen kohtelu työsuhde-etujen piirissä olisi täten jo huomioitu hallituksen esityksessä.

Suomessa laajamittaisten liikkumispalveluiden tarkoituksenmukaisuutta työsuhde-etuna on toistaiseksi vaikea arvioida palveluiden tarjonnan ja käytön rajallisuuden vuoksi (Valtiovarainministeriö 2020). Uusien liikkumisen palveluiden levinneisyyden suppeus voi juontaa siihen, etteivät olosuhteet MaaS -operaattorien toiminnan kannattavuudelle ole tällä hetkellä suotuisat, kuten aiemmin jo todettiin (ks. kap-pale 4). Arviolta liikenteen uusien palveluiden käyttöönotolla, esimerkiksi henkilöauton keskikuormitusta nostavilla kyydinjakopalveluilla, voitaisiin kuitenkin saavuttaa jo melko huomattavia päästövähennyksiä (Liimatainen & Viri 2017; Valtiovarainministeriö 2020). Valtiovarainministeriön (2020) mukaan liikkumispalvelupakettien yleistyminen työsuhde-etuna edellyttäisi myös, että edun verotus on selkeää ja ennakoitavaa.

Liikenteen verotuksen uudistamista selvittävä työryhmä esittää, että MaaS -palveluiden suppean levinneisyyden nykytilanteen perustella ei voida tehdä sellaisia jhotopäätöksiä, että MaaS -palveluiden tarjoamaista työsuhde-etuina tulisi edistää erityisellä verotuella. On kuitenkin selvää, että nykyisten liikenteen työsuhde-eduista työntekijälle koituvien rahallisten arvojen ja työnantajan kustannusten välillä on suuria kuiluja: esimerkiksi työsuhdeauton vuotuiset kokonaiskustannukset ovat työnantajalle moninkertaiset verrattuna joukkoliikenteen työsuhdematkalippuun.

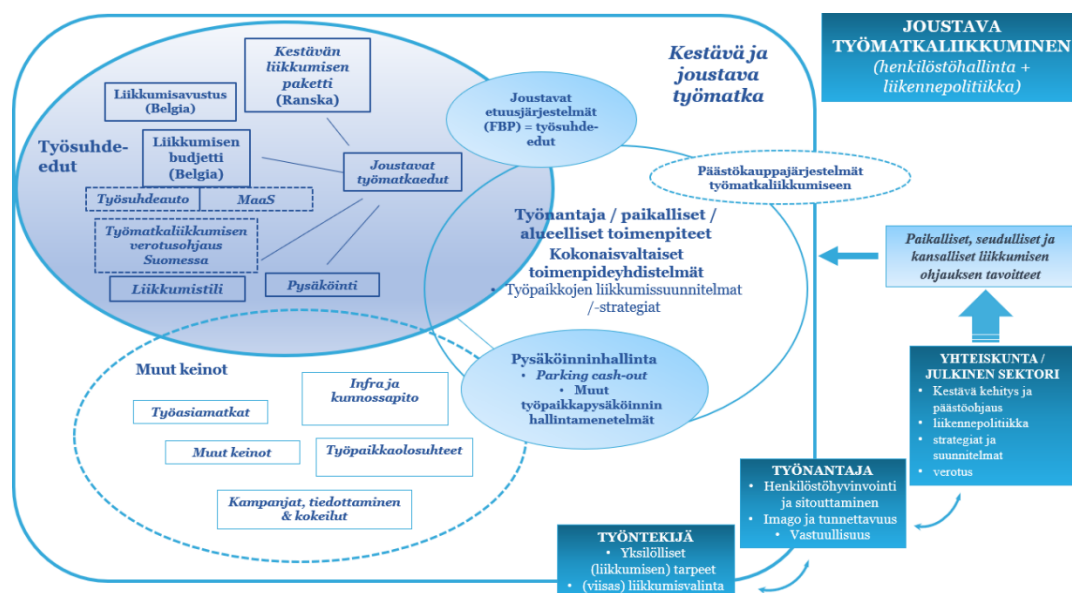
Nykyisten etujen väliin jää suuri määrä vähäpäästöisen liikkumisen vaihtoehtoja, joita verotetaan täydestä arvostaan, mikä taas ei ole työnantajalle tai työntekijälle houkuttavaa. Ilmastotavoitteiden ja päästöohjauksen näkökulmasta olisikin perusteltua, että MaaS -pakettien päästövähennyspotentiaalia työmatkaliikkumisessa

selvitettäisiin perustavanlaatuisesti. MaaS -pakettien mahdollinen kehittäminen työsuhde-etuna vaatisi verotuksen osalta yksityiskohtaisempaa jatkotarkastelua sekä erityissäännöksiä verolainsäädäntöön.

6 Liikenne- ja henkilöstöpolitiikka sekä työsuhte- edut: joustavat työmatkaliikkumisen toimintamal- lit

Joissakin maissa on otettu käyttöön joustavia työmatkaliikkumisen malleja, joiden tavoiteltu vaikuttavuus perustuu pitkälti liikkumisen valintoja ohjaavien henkilö- ja työsuhte-etujen verotuskohteluun ja rahallisiin kannustimiin sekä näitä ohjaaviin lainsäädännöllisiin erityispiirteisiin. Malleissa yhdistyy esimerkiksi vaihtoehtoisuuden ja valinnanvapauden lisääntyminen sekä tasa-arvoisuus, kun vaihtoehtoisia etuja tarjotaan työntekijöille. Joustavissa malleissa pyritään luomaan uusia kannustimia (työsuhte)auton ja pysäköintitarpeen rinnalle palkitsevilla työntekijää kestävästä ja viisaista liikkumisen valinnoista.

Tässä luvussa tarkastellut mallit pohjaavat suurilta osin liikkumisen ohjauksen pehmeiden elementtien yhdistelmiin, sillä niiden tavoitellussa vaikuttavuudessa positiivisilla rahallisilla kannustimilla (erityiset veroedut ja -tuet sekä hyvitykset) on negatiivisia rajoituksia suurempi merkitys. Tarkastellut mallit heijastavat kunkin maan oman verotus- ja muun lainsäädännön asettamia reunaehtoja, jotka poikkeavat paikoin suurestikin suomalaisen verotusohjauksen todellisuudesta. Tarkastellut joustavan työmatkaliikkumisen mallit sekä kestävä liikkumisen henkilöstöetuuksiin liittyvä sääntely kytkeytyvät laajempiin julkisen sektorin liikennepoliittisiin sekä liikennejärjestelmää koskeviin päästövähennystavoitteisiin.



Kuva 5. Joustavan työmatkaliikkumisen mallit ja tutkimuksen tarkastelukenttä, joka kiinnittyy liikenteen työsuhte-etuihin.

Joustavat etuusjärjestelmät: työnantajan ja työntekijän välinen joustava järjestely, joka antaa työntekijälle mahdollisuuden valita tarpeisiinsa sopivia raha- ja muita henkilöstöetuuksia työnantajan määrittämästä etuuspaketista.

MaaS (Mobility as a Service): liikkuminen palveluna, jonka kautta käyttäjät voivat yhden suunnitella ja maksaa erilaisin liikkumispalveluin tehtyjä matkoja. Palveluna tarjottava liikkuminen yhdistelee julkisten ja yksityisten palveluntarjoajien liikkumispalvelut yhden digitaalisen alustan alle, jonka avulla loppukäyttäjät voivat haluta matkaansa.

Liikkumisen budjetti: Belgiassa ja Hollannissa käytössä oleva autoedulle vaihtoehtoinen liikenteen työsuhde-etu, jossa työntekijä voi vaihtaa työsuhdeautoon kuuluvan rahamäärän kuukausittaiseen budjettiin, joka voidaan hyödyntää verottomasti esimerkiksi joukkoliikenteen lippuun, kyydinjakopalveluihin, sähköpyörään tai erilaisiin vähäpäästöisen liikkumisen palveluiden yhdistelmiin.

Kestävän liikkumisen paketti (le forfait mobilité durable): Ranskassa käytönotettu uusi liikenteen työsuhde-etu, joka antaa työnantajalle mahdollisuuden korvata työntekijälle verottomasti työmatkoja, jotka on tehty esimerkiksi pyöräillen, kimpakyydein tai yhteiskäyttökulkuneuvoin sekä joukkoliikenteellä.

Liikkumisavustus: Belgiassa käytössä oleva liikenteen työsuhde-etu, joka antaa autoetua nauttivalle työntekijälle mahdollisuuden vaihtaa työsuhdeautoetu auton arvoa vastaavaan käteishyvitykseen. Liikkumisen budjetin 'edeltäjä'.

Parking cash-out: esimerkiksi Yhdysvalloissa käytössä oleva pysäköinnille vaihtoehtoinen käteishyvitysjärjestely, joka velvoittaa tietyin ehdoin työnantajan tarjoamaan työntekijälle mahdollisuutta vaihtaa halpa tai ilmainen työpysäköintipaikka sen markkina-arvoa vastaavaan kuukausittaiseen käteishyvitykseen. Vaihtoehtoisesti työnantaja voi luopua ilmaisen työpaikkapysäköinnin tarjoamisesta.

Liikkumistili: suomalaisen MaaS Globalin ja muiden liikennealan toimijoiden ehdotus uudeksi liikenteen työsuhde-etuksi Suomeen. Ehdotus koskee 3400 euron vuotuista verovapaata etuutta, jonka työntekijä voisi hyödyntää vähäpäästöisen liikkumisen palveluihin, esimerkiksi sähköpotkulautoihin, kyytipalveluihin tai muihin liikkumisen palveluihin. Mallia ehdotetaan työmatkaliikkumisen valinnanvaraa ja joustavuutta lisääväksi vaihtoehdoksi nykyisille liikenteen työsuhde-etuille (työsuhdeauto tai –polkupyörä sekä joukkoliikenteen työsuhdematkalippu).

6.1 Joustavat etuusjärjestelmät

Maailmalla suositaan kasvattaneita joustavia etuusjärjestelmiä (*flexible benefit plans (FBP), cafeteria plans*) käytetään tässä työssä kattoterminä henkilöstöhallinnan työkalulle, johon joustavat työmatkaliikkumisen etumallit voidaan kiinnittää. Järjestelmä on alkujaan kehitetty Pohjois-Amerikassa jo 1960 -luvulla, mutta sen sovellukset myös eurooppalaisten työnantajien käytössä ovat lisääntyneet nopeasti (Hillebrink 2006; Hutchinson 2004). Järjestelmien käyttöönotolla työnantajalla on mahdollisuus kasvattaa työntekijöiden tyytyväisyyttä, henkilöstön sitoutumishalua

ja työnteon tehokkuutta lisäämällä työntekijän valinnanvapautta sekä myöntämällä vapaus valittavien etuuspakettien räätälöinnistä työntekijälle itselleen.

Joustavat etuudet (FBP) ovat työntekijän ja työnantajan välinen järjestely, joka antaa työntekijälle vapauden valita erilaisia etuuksia raha- ja muiden etuuksien joukosta (Hutchinson 2004). Joustavilla etuuksilla tarkoitetaan useimmiten työnantajan ja työntekijän välisiä sopimuksia luontoissuorituksista (korvaus tai maksu työstä muuna kuin rahana, esimerkiksi tavarana tai palveluna), jolloin työntekijöille tarjotaan alennushintaisia tuotteita tai palveluja. Työntekijöiden maksaessa tarjottavista eduista ennen veroja (työntekijän bruttotulosta), alentaa tämä työntekijän verotettavaa tuloa. Samalla työnantaja hyötyy etuuksista koituvien kustannusten jakamisesta työntekijöidensä kanssa (Wallace 2017; Pullinger 2021).

Joustavia etuusmalleja on hyödynnetty runsaasti esimerkiksi Alankomaissa. Alankomaiden mallissa joustavilla eduilla viitataan sellaiseen joustavuuteen, jossa työntekijälle maksettavan kompensaaation arvo pysyy kiinteänä, mutta sen kokoonpanoa voidaan muuttaa. FBP -järjestelyissä työntekijälle työstä maksettavan korvauksen kokonaisarvon pysyessä kiinteänä järjestelyt ovat työnantajalle kustannusneutraaleja, niiden joustavuusmekanismin perustuessa työntekijän vapautteen valita se, missä muodossa korvaus työstä maksetaan (Hillebrink 2006). Toisin sanoen *työntekijät voivat joustavasti tehdä vaihtokauppaa erilaisten aikaan ja rahaan perustuvien etuuksien välillä.*

Joustavat etuusjärjestelmät käsittävät siis sekä aika-, että rahaperusteisia etuusvaihtoehtoja: työntekijät voivat valita raha- ja muiden ei-palkkana tarjottavien etuuksien välillä henkilökohtaisista tarpeistaan ja elämäntilanteestaan riippuen (Benders et al. 2006; Hillebrink 2006; Hutchinson 2004). Usein etuusjärjestelmät tai -suunnitelmat käsittävät yleensä joukon määrättyjä 'ydinetuuksia', joiden kokoonpanoa työntekijä ei voi muuttaa (Pullinger 2021). Organisaatio myös asettaa yleensä rahallisen katon tarjottaville etuuspaketeille.

Kansainvälisessä tarkastelussa FBP -järjestelmien ja luontoisetujen välillä vallitsee ero. Luontoiseduilla tarkoitetaan useimmiten palkkaan rinnastettavaa veronalaista tai osittain verovapaata tuloa, jolloin työnantaja vastaa niiden tarjoamisen sivukustannuksista. Sen sijaan joustavat etuudet voidaan vaihtaa palkan alennuksiin (*salary sacrifice*) työntekijän maksaessa etuuksia bruttotulostaan (Wallace 2017; Inc 2020). Tämä ei tuo lisäkustannuksia työnantajalle. Kansainvälisessä kirjallisuudessa ero tehdään myös FBP -järjestelmien ja nk. vapaaehtoisten etuuksien (voluntary benefits) välillä, jolloin työntekijä maksaa "ylimääräisistä" alennushintaisista eduista palkan päälle, jolloin edut ovat veronalaista tuloa.

Esimerkiksi Alankomaissa työnantajilla on käytössä erilaisia malleja joustavista etuusjärjestelmistä. Suosituimmassa lähde - tavoitemallissa (*source-goal*) työntekijällä on mahdollisuus vaihtaa kiinteitä työnantajan määrittämiä lähde- tai ydinetuuksia vaihtoehtoisiin tavoite-etuuksiin. Mallissa tavoitteet ja ydinetuudet voivat olla juuri aika- tai rahaperusteisia. Esimerkiksi 'rahaa rahasta' -vaihtokauppa voi synnyttää huomattavaa veroetua: verotettavan ydinedun vaihtaminen verottoon tavoite-etuun, kuten työmatkaetuun, voi johtaa työntekijän kannalta merkittäviin säästöihin (Hillebrink 2006).

Toinen malli on suunnitelmamuotoinen pakettimalli, jossa työntekijät voivat valita ennalta määriteltyjen etuusryhmien tai -pakettien välillä. Kokonaiskompensaation mallissa työntekijälle määritetään budjetti, jota työntekijä voi hyödyntää haluttujen etuja ostamiseen lakisääteisten rajoitusten puitteissa. Organisaatiot voivat asettaa lisärajoituksia työntekijöiden valinnoille, esimerkiksi rajan vuosiloman määrään. Verotuskohtelu voi tehdä tietyistä vaihtokaupoista (ydin- ja tavoite-etujen välillä) vähemmän houkuttelevia verottamalla tiettyjä tavoite-etuja enemmän (Hillebrink 2006).

Joissain tapauksissa työnantajan kustannukset joustavista etuusjärjestelyistä ovat verovähennyskelpoisia, ja koska joustavat etuudet eivät työntekijän osalta kuulu tavallisen tuloverotuskohtelun piiriin, työnantaja säästää myös palkanmaksun sivukuluista (Inc 2020).

	Time Goal	Financial Goal
Time Source	Saving up leave for sabbatical leave	Trading in leave for higher pension contribution
Financial Source	Buying extra days off in the same year	Trading in bonus for travel cost compensation

Kuva 6. Ajan ja rahan vaihtokaupan esimerkkejä joustavissa etuusjärjestelmissä (Hillebrink 2006).

Sekä työnantaja että työntekijä voivat hyötyä useilla muilla tavoilla joustavista etuusjärjestelyistä. Työnantajalle järjestelyt ovat ennen kaikkea keino lisätä henkilöstön tyytyväisyyttä ja sitoutumishalua kustannusneutraalisti etuvaihtoehtojen lisäämisestä huolimatta. Vaihtaessaan osan palkastaan haluttuihin etuihin, työntekijä puolestaan säästää valittujen palveluiden hinnassa maksimoidessaan nettopalkkansa (Kenjo 2021). Yksinkertaisesti työntekijä siis säästää rahassa, vaikka saa käyttöönsä enemmän omiin tarpeisiinsa sopivia etuuksia.

Muiksi työnantajan mahdolliseksi hyödyiksi FBP -järjestelyiden käyttöönotossa on tunnustettu muun muassa työnantajan mahdollisuus sopeutua joustavasti muuttuviin työmarkkinoihin ja kohdentaa tehokkaasti etuja eri työntekijäryhmiin kuluja lisäämättä. Työnantaja myös parantaa omaa imagoaan erilaiset työntekijätarpeet ja elämäntilanteet huomioimalla vähentäen samalla työntekijävaihtuvuutta organisaatiossa (Hutchinson 2004).

Työntekijän muita hyötyjä FBP -järjestelyissä lisääntyneen valinnanvapauden ja veroetujen ohella ovat myös esimerkiksi selkeämpi käsitys tarjottavien etupakettien kokonaisarvosta ja etujen 'viisaasta' yhdistelystä sekä työntekijän vaikuttamismahdollisuuksien parantuminen työpaikalla. Erityisesti työmatkaliikkumisen etuuksien osalta joustavien etuusjärjestelmien piiriin voidaan tuoda esimerkiksi verotuettuja työmatkapyöräilyn tai vähäpäästöisiin kulkumuotoihin liittyviä etuja (Hutchinson 2004; Pullinger 2021).

FBP -järjestelmien käyttöönotto organisaatiossa voi myös asettaa työnantajalle tiettyjä haasteita. Esimerkiksi organisaation etuusjärjestelmien muuttaminen voi tuoda

lisäkustannuksia työnantajalle, ja työnantajan onkin arvioitava, tuoko uusien etuusjärjestelyiden käyttöönotto lisäarvoa yritykselle työnantajana. Uusien etuusjärjestelyiden ja käytäntöjen suunnittelu ja toteutus voivat olla aikaa vieviä, mikä puolestaan voi olla työnantajalle kallista. Joustavat etuusjärjestelmät voivat myös edellyttää uutta järjestelmäarkkitehtuuria suunnitelmien toteuttamiseen, seurantaan ja hallintaan (Wallace 2017). Tiedottaminen ja henkilöstöhyväksyttävyyden varmistaminen on tärkeää, mikäli työnantaja luopuu vanhoista etuusjärjestelyistään.

Joustavien etuusjärjestelmien vaihtoehtoisten etujen piirissä ovat yleisimmin (esimerkiksi Yhdysvalloissa) työntekijän sairausvakuutus, lastenhoito, mahdollisuus ostaa tai myydä ansaittua vuosilomaa (vaihtokauppa ajan ja rahan välillä), yksityiset eläkesuunnitelmat sekä monet liikunta- ja hyvinvointiedut (Pullinger 2021). Liikenteen työsuhte-eduista järjestelyt voivat kattaa esimerkiksi työsuhdepyörän ja polkupyörälainat, jotka voivat olla osa laajempia työmatkapyöräilyn edistämishjelmia (*cycle-to-work*), joukkoliikenteen, työsuhteauton sekä työpaikka- tai liityntäpysäköintimahdollisuuden. MaaS -palveluiden osalta on hieman epäselvää, ovatko esimerkiksi kaupunkipyöräjärjestelmät tai liikkumispalvelupaketit uusimpien käytössä olevien järjestelyiden piirissä. Työntekijällä on yleensä mahdollisuus muuttaa valittuja etuusvaihtoehtojaan kerran vuodessa (Pullinger 2021).

Myös Suomessa työsuhte-etujen maksuvälineiden palveluntarjoajat tarjoavat nykyisin työnantajille joustavia etukorimalleja, jotka mahdollistavat työntekijälle joustavamman vaihtoehdon eri etujen yhdistelyyn. Etuudet voidaan FBP -mallien perusidean tavoin yhdistää saman etuusbudjetin alle, ja etujen toisistaan poikkeavat verotusarvot voidaan hallita malleissa keskitetysti, mikä vähentää työnantajan hallinnollista vastuuta. Ennen kaikkea etukorimallit kasvattavat työntekijän valinnanvapautta, ja työnantaja maksaa vain käytetyistä eduista. Esimerkiksi ePassi -palveluntarjoaja tarjoaa nykyään useampaa etua yhdistelevää Flex -etukorivaihtoehtoa (Vedenkannas, haastattelu 9.8.2021).

6.2 Henkilökohtainen liikkumisen budjetti (Belgia)

Belgiassa hiljattain käyttöönotetulla liikkumisen budjetti -mallilla on useita yhtymäkohtia esiteltyihin joustaviin etuusjärjestelmiin (FBP) (Zijlstra 2016; Zijlstra & Vanoutrive 2018; Zijlstra et al. 2019) ja kenties näkyvimmin esiteltyyn 'kokonaiskompensaation' joustavaan budjettimalliin (Hillebrink 2006). Zijlstran (2016) mukaan Benders et al. (2016) kertaavat joustavien etuusjärjestelmien (FBP) merkitsevän *yksilöityä palkitsemisjärjestelmää, joka tarjoaa työntekijöiden työolosuhteisiin jonkin verran valinnan mahdollisuuksia. Työntekijä voi myydä tietyn määrän erityisiä työssäolon ehtoja ("lähteitä") ostaakseen muita hyötyjä ("tavoitteita")*.

Belgian liikkumisen budjetti voidaan nähdä ennen kaikkea liikenteen vaihtoehtona esitellyille joustaville etuusjärjestelmille (esim. Zijlstra & Vanoutrive 2018). Liikkumisbudjetti on kehitetty lisäämään työmatkaliikkumisen vaihtoehtoisuutta, liikkumisen ja työntekijälle maksettavan kompensaation (etuuksien) joustavuutta sekä yksilöllistä valinnanvapautta, jolloin työntekijällä mahdollisuus valita useista työmatkaliikkumisen kulkumuotovaihtoehdoista. Henkilöstöpolitiikan näkökulmasta malli on yritys lujittaa työntekijän asemaa itsenäisenä toimijana organisaatiossa

myöntämällä työntekijälle vapaus ja vastuu budjetin itsenäiseen hallintaan liittyvistä asioista (Zijlstra 2016; Zijlstra & Vanoutrive 2018).

Liikkumisen joustavana etuusjärjestelmänä malli mahdollistaa työntekijälle vaihtokaupan työsuhdeautoedun ja sen arvoa vastaavan, työntekijän tarpeisiin sopivan vaihtoehtoiseen liikkumisen etukokonaisuuden välillä. Huomionarvoinen ero FBP-järjestelmien ja liikkumisbudjetin (LB) välillä on kuitenkin se, että LB kattaa pääasiallisesti vain liikenteeseen ja liikkumiseen liittyvät kannustinvaihtoehdot ja sillä on selkeä liikennepoliittinen tavoite (Zijlstra et al. 2019). LB-mallin toivottu vaikuttavuus yksityisautoilun vähentämisessä liittyy kiinteästi vaihtoehtoisuuteen, MaaS-palveluihin sekä erilaisten liikkumisen vaihtoehtojen hyödyntämisen helppouteen (Zijlstra 2016). Tulee kuitenkin huomioida, että FBP-mallit ovat kuitenkin verotuksellisesti vähemmän joustavia kuin liikkumisen budjetti, jonka alla laaja joukko liikenteen ja liikkumisen palveluita voidaan kustantaa verottomasti (jotkin FBP-järjestelyiden piirissä olevista eduista ovat veronalaisia, vaikkakin matalammin verotettuja kuin normaali palkkatulo). LB-mallissa ei myöskään ole kyse niinkään oikeasta rahasta, vaan pikemminkin eräänlaisesta virtuaalisesta krediittijärjestelmästä, jolla työntekijä kattaa vaihtoehtoisten liikkumismuotojen kustannukset.

Target group	Sources	Goals
<i>Only employees with a CC</i>	<i>CC and fuel card</i> Wage or bonus Other benefits	<i>More / less expensive car</i> <i>More / less kilometres</i> <i>Other modes (+ bonus)</i> <i>Other benefits</i> <i>Bonus</i>
<i>Other or all employees</i>	Current travel reimbursements Wage or bonus Other benefits	CC Other modes (+ bonus) Other benefits Bonus

Kuva 7. Joustava lähde- ja tavoite-etuksien vaihtokauppa liikkumisen budjetissa: työntekijä voi vaihtaa kiinteän lähde-edun, työsuhdeauton (*company car / CC*) verottomiin liikkumisen etuihin (tavoitteisiin) (Zijlstra 2016).

Zijlstra (2016) sekä Zijlstra & Vanoutrive (2018) esittävät, että makrotason tarkastelussa LB-konseptin idea kytkeytyy *uusliberalistiseen diskurssiin* (yksilönvapaus, itseyrityläisyys, markkinaperusteisuus), ja alueellisella tasolla MaaS-ulottuvuuteen sekä *multimodaalisuuden* (monikuljutapaisuuden) käsitteeseen. Budjetti mahdollistaa työntekijälle sääntelynsä puitteissa sekä monikuljutapaisuuden ja uusien liikkumisen palveluihin ostamisen edullisesti, että käyttäjänäkökulmasta valinnanvapauden seurauksena viisaat ja kustannustehokkaimmat kulkutapojen yhdistelmät.

Belgian liikkumisbudjetti on siis konkreettisesti työnantajan määrittämä työntekijälle henkilökohtainen, budjettimuotoinen työsuhde-etu, jolla työntekijät voivat kustantaa erityisin veroedin erilaisia vähäpäästöisen liikkumisen vaihtoehtoja. LB-mallissa on sekä liikennepoliittikaan, että organisaatioiden henkilöstöhallintaan liittyviä elementtejä: malli on laadittu osaksi valtiotason liikennepoliittikaan

istutetun päästö- ja liikkumisen ohjauksen keinovalikoimaa ja toisaalta työkaluksi, jolla *työntekijätyytyväisyyttä pyritään kasvattamaan organisaatioissa antamalla vastuu liikkumisen valinnoista ja budjetin hallinnasta työntekijälle työnantajan ja hallinnollisen kehyksen määrittämässä ympäristössä* (Zijlstra & Vanoutrive 2018). Vaikka jo varhaisemmat FBP -järjestelmät sisältävät työmatkaliikkumisen etuuksia muiden etuuksien rinnalla, ovat ne enemminkin vain työnantajan HR-politiikan apuväline rekrytointia ja henkilöstön sitouttamista varten. Liikkumisbudjetin sisällä tarjottavat käyttövaihtoehdot ja niihin liittyvät veroedut esitetään edempänä.

6.2.1 Mallin tausta – Belgian työsuhdeautokulttuuri

Kuten jo esitettiin, Belgiassa työsuhdeautoetu on laajalti hyödynnetty sen edullisen verotusasteen vuoksi, ja työsuhdeautoilun kannattavuus on osaltaan myötävaikuttanut maan suurien kaupunkien liikennejärjestelmien vaikeaan ruuhkautumiseen. Ensinnäkin työsuhdeauton taloudellinen kannattavuus pohjaa autoetuun kohdistuvaan verotusvääristymään, sillä Belgiassa työsuhdeauto on tällä hetkellä huomattavasti aliverotettu, mikä ei kannusta suosimaan kestäviä liikkumisen muotoja: esimerkiksi Zijlstran (2016) mukaan Harding (2014) esittää, että autoedun verotusarvo 26 tutkitun OECD -maan joukossa oli pienin juuri Belgiassa (vuonna 2012). Toiseksi työntekijällä ei ole kannustimia minimoida auton ylläpito- tai polttoainekustannuksia, koska autoedusta nauttiva työntekijä on paitsi huomattavan veroedun, myös työsuhdeauton pienten käyttökustannusten, esimerkiksi työnantajan kattamien polttoainekulujen, vuoksi eristetty yleisesti yksityisautoilun *hintasignaalista* (Zijlstra 2016; Zijlstra & Vanoutrive 2018). Autoetu on edullisen verotuskohTELUNSA vuoksi myös työnantajalle vaikuttava ja ennen kaikkea kannattava rekrytointiväline – työnantaja maksaa työsuhdeautoista erityistä CO₂ -päästöihin perustuvaa maksua, mutta ei sosiaaliturvamaksuja, vaikka kyseessä on palkkaan rinnastettava luontoisetu. Lisäksi työmatka-autoilusta työnantajalle koituvat kulut ovat Belgian yhteisöverolainsäädännön nojalla vähennyskelpoisia, ja uuden auton hankinnan yhteydessä on hankinta- tai leasing -kustannusten ALV poikkeuksellisesti työnantajalle osittain vähennyskelpoinen (Princen 2017).

Belgiassa vallitsee siis vahva työsuhdeautokulttuuri, joka perustuu autoedun erityisiin verokannustimiin. Liikkumisen budjetti on Belgiassa uusi valtiotason interventio työsuhdeautokulttuurin hillitsemiseksi. Laki liikkumisen budjetista nykyisessä muodossaan on hyväksytty ja astunut voimaan vuonna 2019 (BDO 2019; Collette, haastattelu 20.5.2021). Laki antaa työnantajalle mahdollisuuden tarjota LB -mallia vaihtoehdoksi autoedulle. Huomionarvoista on, että vain autoedun piirissä olevat työntekijät ovat LB -mallin piirissä. Autoedun piiriin kuuluva työntekijä on myös oikeutettu budjettiin, vaikka ei hyödyntäisikään työsuhdeautoetua. Mallin tarjoaminen työsuhde-etuna on työnantajalle vapaaehtoista.

Keskusteltaessa LB -mallista liikkumisen ohjauksen keinona tulee huomioida, että mallin tausta, Belgian liikennemuutokset ja työsuhdeautokulttuuri, ovat hyvin erilaisia esimerkiksi suomalaisen liikkumisen ohjauksen toimintaympäristöön verrattuna. Liikkumisen budjetti on nimenomaisesti kehitetty liikkumisen ohjaukseen vaihtoehdoksi 'liikahyödynnetyille' työsuhdeautolle maan liikennemarkkinassa.

Suomessa suurimpien kaupunkien ruuhkautuminen tai autoedun verotuksen aliarvostus eivät ole vastaavassa mittakaavassa tunnistettuja epäkohtia.

Liikkumisbudjetti on tällä hetkellä käytössä Belgian lisäksi ainakin Alankomaissa, ja Saksassa ollaan mallin käyttöönoton alkuvaiheessa.

6.2.2 Budjetin laajuuden määräytyminen

Liikkumisbudjetin laajuus työntekijälle Belgian mallissa määräytyy yleisimmin suoraan työsuhdeautoon liittyvien omistamisen kokonaiskustannusten perusteella (*Total Cost of Ownership; TCO*), jonka laskemista ei ole kuitenkaan laissa määritetty. TCO:n määrittäminen on työnantajan tulkittavissa (Skipr 2021). Työsuhdeautoiluun perustuvat kokonaiskustannukset useimmiten sisältävät auton hankintakustannusten ohella verot (esimerkiksi CO₂-veron sekä yritysveron), polttoainekustannukset, vähennyskeltottoman osan ALV:stä sekä pysäköinti- ja muut kustannukset kuten talvirenkaat ja vakuutukset. Useimmissa tapauksissa henkilökohtaisen budjetin laajuus perustuu siis työnantajan työsuhdeautoon liittyviin kokonaiskustannuksiin, joiden perusteella työntekijälle asetetaan kiinteä kuukausibudjetti. (Zijlstra 2016; Zijlstra & Vanoutrive 2018; Deloitte Belgium 2019; BDO Belgium 2019; Collette, haastattelu 20.5.2021; Skipr 2021).

Belgiassa jotkin poliittiset tahot ovat myös ehdottaneet, että budjetin laajuus voitaisiin vaihtoehtoisesti asettaa kiinteäksi työsuhdeauton tyyppiin ja kokonaiskustannuksiin katsomatta: tällöin budjetti määräytyisi kodin ja työpaikan välisten työmatkapituuksien ja matkakustannusten perusteella. Lisäksi on ehdotettu, että kaikki nykyiset maan julkisen sektorin tukemat työmatkaliikkumisen edut vietäisiin tämän budjetin alle (Zijlstra 2016). Toistaiseksi Belgiassa käytössä oleva liikkumisbudjetti perustuu kuitenkin vain työsuhdeautoon.

6.2.3 Käyttövaihtoehdot ja veroedut

Belgian LB-mallin joustavuus perustuu tällä hetkellä käytännössä budjetin kolmeen käyttövaihtoehtoon. Ensimmäisenä vaihtoehtona autoedun sijasta liikkumisbudjetin valitseva työntekijä voi vaihtaa työsuhdeautonsa ympäristöystävällisempään autovaihtoehtoon, esimerkiksi sähköautoon. Vaihtoehto on veronalaisuudestaan huolimatta työntekijälle edullisempi kuin vanha työsuhdeauto, sillä työntekijän ei tarvitse maksaa sähköautosta esimerkiksi erityisiä CO₂-veroja (BDO Belgium 2019).

Toinen käyttövaihtoehto käsittää autoedun vaihtamisen kestävästi liikkumisen muotoihin. Työntekijä voi hyödyntää budjettia esimerkiksi joukkoliikenteeseen ja MaaS-palveluihin, kuten kaupunkipyöriin, yhteiskäyttöautoihin, ympäristöystävällisiin takseihin tai autonvuokrauspalveluihin sekä sähköpotkulautoihin ja -scoottareihin. Budjetti mahdollistaa niin vuokrauksen kuin kiinteät hankinnat: työntekijä voi esimerkiksi käyttää budjettia sähköpyörän ostamiseen. Myös esimerkiksi pyörävarusteet ja -huollot voidaan kattaa budjetilla. Taloudellisena kannustimena jäljelle jäävä budjetti maksetaan kalenterivuoden lopussa työntekijälle käteishyvityksenä, josta työntekijälle koituu maksettavaksi sosiaaliturvamaksu, mutta ei tuloveroa. Sosiaaliturvamaksuja käytetään hillitsemään käteismaksuvaihtoehdon käyttöä, mikäli

työnantaja tarjoaa liikkumisen budjettia työsuhte-etuna työntekijöilleen (Deloitte Belgium 2019). Täysimääräisesti kestäviin liikennemuotoihin kohdennettu budjetti on täysin vapautettu veroista ja muista maksuista (Deloitte Belgium 2019; BDO Belgium 2019; Skipr 2021).

Kolmantena käyttövaihtoehtona työntekijä voi luopua autoedustaan ja lunastaa budjetin täysimääräisesti käteishyvityksenä, josta työntekijä maksaa sosiaaliturvamaksut (Deloitte Belgium 2019; BDO Belgium 2019). Työntekijä voi hyödyntää käteishyvityksen haluamallaan tavalla. Mahdollisuus veroetua synnyttävään käteismaksuun on alun perin perustunut kannustimeen, jonka mukaan työntekijä valitsee liikkumisen vaihtoehdot viisaasti ja kustannustehokkaasti luopumalla autoedusta ja yhdistelemällä liikkumisen muotoja, joilla voidaan räätälöidä ajan ja rahan kokonaiskustannuksissa mitattuna loppukäyttäjälle edullisimmat multimodaaliset matkakaketjut (Zijlstra 2016; Zijlstra & Vanoutrive 2018). Kulikutapojen viisaiden yhdistelmien myötä työntekijällä on siis vuoden lopussa enemmän rahaa jäljellä, eikä takaisin maksettavaa ylijäämää kohdella normaalisti verotettavana tulona.

Malli on siis verotuksellisesti hyvin joustava. Edellisten ohella budjettia voidaan käyttää kattamaan verovapaasti myös jopa työntekijän asumiskustannukset, esimerkiksi asuntolainan korot tai asunnon vuokran, mikäli työntekijän asuinpaikka sijaitsee viiden kilometrin säteellä työpaikasta tai etätyöpäiviä on vähintään 12 päivää kuukaudessa (BDO Belgium 2019; Collette, haastattelu 20.5.2021). Tässä asuinpaikan valintaa pidetään siis myös liikkumisen ratkaisuna.

Mallin joustavuus, kuten FBP -malleissa, vastaa myös työntekijän asemaan ja tulo-tason muutokseen. Belgian liikkumisen budjetin laajuus, kuten esitetty, perustuu suoraan työsuhteauton kokonaiskustannuksiin, mutta budjetin laajuutta voidaan säätää joustavasti työntekijän muuttuvan aseman ja ansiotason mukaan. Toisin sanoen, korkeampi asema organisaatiossa merkitsee työntekijälle 'parempaa' työsuhteautoluokkaa ja siten autoedun arvon kasvamista ja suurempaa liikkumisbudjettia. Määrättyä liikkumisbudjettikategoriaa voidaan siis vaihtaa ajan kuluessa. Lisäksi liikkumisbudjettia voidaan hyödyntää vapaasti myös työmatkojen ulkopuolisiin liikkumisen palveluihin koko EU:n alueella (Collette, haastattelu 20.5.2021; Skipr 2021). Tämä erityispiirre sallii entistä joustavamman liikkumisen, ja näin ollen työnantaja voi palkita työntekijää myös yksityisiin matkoihin liittyvistä kestävästä liikkumisen ratkaisusta.

Budjetin koon vastatessa autoedun suuruutta, on liikkumisbudjetti ratkaisuna organisaatiolle kustannusneutraali vaihtoehto, joka vastaa laajemmin henkilöstön mieltymyksiin ja tarpeisiin kasvattamalla liikkumisen etuusvalikoimaa.

6.2.4 Hallinta ja seuranta

Liikkumisbudjettia koskevassa kirjallisuudessa helppokäyttöisen digitaalisen työkalun saatavuuden tärkeyttä korostetaan työntekijän liikkumiskustannusten arvioinnin tueksi ja viisaiden liikkumisen yhdistelmien selkeyttämiseksi sekä toisaalta budjettiin liittyvien työntekijän hallinnollisten vastuiden keventämiseksi (Zijlstra 2016; Zijlstra & Vanoutrive 2018).

Yksityiset palveluntarjoajat räätälöivät liikkumisen budjetin toteutus- ja hallintaratkaisuja monille erilaisille ja -kokoisille yrityksille (Collette, haastattelu 20.5.2021).

Budjetin aktivoimiseksi yhteistyötä tehdään asiakasorganisaation HR -osaston kanssa. Käytännössä eri budjettikategorioihin asetetut asiakkaat eroavat toisistaan käytettävissä olevan kuukausibudjetin suuruuden perusteella (esimerkiksi Belgiassa LB -mallin implementoivissa organisaatioissa työntekijät voidaan jakaa A-, B-, tai C -kategorioihin). Työnantaja voi seurata työntekijöidensä budjetin kulutusta yleisimmin ulkoisten palveluntarjoajien työkalujen ja alustojen avulla: palveluntarjoaja aktivoi asiakasorganisaatiolle budjetin, ja työnantajalla on pääsy budjettiin palveluntarjoajan sovelluksen kautta. Palveluntarjoajat siis mahdollistavat työnantajalle hallintajärjestelmiä, jotka voidaan integroida työnantajan omiin HR -järjestelmiin. Erityisen mobiilisovelluksen kautta myös asiakasorganisaation työntekijä kykenee seuraamaan budjettinsa kulutusta reaaliajassa. Liikkumisbudjettiin siirtyvä työntekijä saa käyttöönsä myös käyttäjätiliinsä kytketyn 'liikkumiskortin' (*mobility card*), joka on tarkoitettu budjetin alaisten vain liikkumisen palveluiden maksamiseen (Collette, haastattelu 20.5.2021).

Zijlstran (2016) sekä Zijlstran & Vanoutriven (2018) mukaan De Crom (2013) esittää, että joidenkin belgialaisten organisaatioiden HR -osastot ovat kehittäneet myös työkaluja, joissa kaikille liikkumisen vaihtoehdolle budjetissa on asetettu oma fiktiivinen arvonsa, joka sisältää esimerkiksi työntekijän maksamat sosiaalimaksut jokaisen kulkumuodon osalta. Näin työntekijällä on mahdollisuus arvioida helposti konkreettisten liikkumisen valintojensa vaikutusta käytettävissä olevaan budjettiin ja budjetin tasapainoon. Hallintaan ja seurantaan liittyvät konkreettiset mittarit ja työkalut jätetään kuitenkin monilta osin avoimiksi kirjallisuudessa, ja kaivannevat täsmennyksiä jatkossa.

Työnantajan hallintajärjestelmien tulee mahdollistaa sekä liikkumisbudjettia että autoedun käyttöä koskeva seuranta, hallinta ja arviointi, sillä organisaation sisällä todennäköisesti vain osa liikkumisbudjettiin oikeutetusta henkilöstöstä vaihtaa autoedun budjettiin (Deloitte Belgium 2019).

6.2.5 Käyttöönottoprosessi ja toteutustapa

Belgiassa työnantaja, joka haluaa tarjota liikkumisbudjettia uutena liikenteen työsuhte-etuna aloittaa prosessin määrittämälle budjetin laajuuden eri työntekijäryhmille organisaation sisällä (Skipr 2021). Budjetin laajuuden laskeminen perustuu siis työsuhteautoluokkaan ja työsuhteauton omistamisen kokonaiskustannuksiin (TCO).

Seuraavaksi työnantaja, liikkumisbudjettia koskevan sääntelyn mukaisesti, laatii organisaatiolle uuden liikkumisen toimintaperiaatteen tai liikkumiskäytännön (*mobility policy*). Organisaation on suunniteltava toimintaperiaatemalli vuonna 2019 hyväksytyyn lain liikkumisbudjetin laatimista koskevien säännösten mukaisesti, ja se sisältää yleensä kuvauksen sovelluksen yleisistä ehdoista, budjetin myöntämisestä ja voimassaolosta sekä budjettiin oikeutettujen työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista (organisaation sisäinen lakiasianosasto tai konsultti toteuttaa) (Skipr 2021).

Liikkumiskäytännön suunnitelmaan organisaation tulee sisällyttää tarkemmin esimerkiksi menettely budjetin käyttöoikeuden myöntämiseksi, budjetin laskeminen, budjetin myöntämisen oikeudelliset seuraukset sekä käyttötarkoitus. Menettelyä

budjetin ylikulutuksen tai väärinkäytön yhteydessä ei ole määritelty erikseen liikkumisbudjettia koskevassa laissa, joten tämä vaatinee lisätarkennuksia lähitulevaisuudessa, jotta liikkumisbudjetin käyttöönotto olisi organisaatioille selkeämpää. Lisäksi budjettia koskevasta liikkumisen toimintaperiaatteesta tulee käydä ilmi määritellyt budjetin hyödyntämisen aikajänteestä ja sen minimikestosta, soveltuvat henkilöstöryhmät, työntekijän aseman tai palkkatason mahdollisen muutoksen vaikutus budjettiin sekä menettely työsuhteen päättymisen yhteydessä (Skipr 2021). Edellisistä vaatimuksista huolimatta laki liikkumisbudjetista ei kuitenkaan yksioikoisesti määrittele liikkumisen toimintaperiaatetta koskevan suunnitelman sisältövaatimuksia. Suunnitelman laatiminen on yleensä konsultin vastuulla (Collette, haastattelu 20.5.2021).

Liikkumisbudjetin käyttöönotto organisaatiossa riippuu työnantajan laatimasta uudesta liikkumisen toimintaperiaatteesta tai suunnitelmasta, jonka johdonmukaisuus on lain mukaan todennettava viranomaisille (tämä on työnantajan vastuulla). Implementointiprosessissa voi olla mukana myös lakiasiantuntija tai -konsultti, joka varmistaa työnantajan laatiman liikkumisen toimintaperiaatesuunnitelman legitiimiyden ja selventää sisällön työnantajalle (Collette, haastattelu 20.5.2021).

Työntekijä hakee kirjallisesti työnantajalta oikeutta liikkumisbudjettiin uutena työsuhte-etuna, ja budjetin myöntämistä voidaan säännellä suoraan lisäyksellä työntekijän henkilökohtaiseen työsopimukseen. Työntekijä on kelpoinen hakemaan oikeutta budjettiin, mikäli on ollut autoedun piirissä vähintään kolme kuukautta hakuhetkellä tai 12 kuukautta ennen hakuhetkeä (Deloitte Belgium 2019). Lisäksi työnantaja voi implementoida liikkumisbudjetin laajempien työehtosopimusten kautta, jonne lisätään liikkumisbudjetin käyttöä koskevat ehdot.

Työntekijän, jolle liikkumisbudjetti on myönnetty uutena liikenteen työsuhte-etuna, työsopimuksesta on käytävä ilmi, että työntekijä ei voi enää hyötyä muista liikenteen veroeduista kodin ja työpaikan välisten matkojen osalta. Nämä veroedut koskevat työnantajan tukemia joukkoliikennematkoja, työnantajan tarjoamia yhteiskäyttökulkuvälineitä sekä polkupyörien hankintatukia tai työsuhdepolkupyörää. Tästä huolimatta ne työntekijät, jotka ovat olleet vähintään kolmen kuukauden ajan autoedun piirissä ennen LB -oikeuden hakemista, mutta eivät ole hyödyntäneet autoetuaan, voivat edelleen hyötyä myös muista työmatkaliikenteen veroeduista liikkumisbudjetin lisäksi, mikäli työnantaja päättää tarjota henkilöstölleen edelleen myös muita liikenteen verottomia etuja (Deloitte Belgium 2019; Skipr 2021).

Liikkumisbudjetin implementointiprosessin viimeisessä vaiheessa työnantajan tulee tiedottaa henkilöstöä uudesta liikkumisen toimintakäytännöstä ja keskusteluttaa liikkumisen toimintamalli. Työnantajan tulee myös korostaa henkilöstölle ratkaisun vapaaehtoisuutta, ja tiedottaminen onkin olennaista, mikäli vanhoja etusjärjestelyjä muutetaan. Organisaation tulisi panostaa selkeän ohjeistuksen laatimiseen muutostilanteessa. Loppukäyttäjän eli työntekijän liikkumisbudjetin aktivoimiseksi palveluntarjoaja tai konsultti toimii yhteistyössä asiakasyrityksen HR -osaston kanssa (Collette, haastattelu 20.5.2021).

Liikkumisbudjettia käsittelevässä kirjallisuudessa esiin nousee joukko mallin käyttöönottoon liittyviä tulkinnallisia epäselvyyksiä. Tarkempia määrittelyitä koskevat osa-alueet koskevat esimerkiksi budjetin käyttöaikaa (monissa tapauksissa suoraan

sidoksissa esimerkiksi työsuhdeauton leasing -aikaan) tai vähennyskeltottoman ALVin ja vakuutusmaksujen sisällyttäminen osaksi omistamisen kokonaiskustannuksia budjetin kokoa määritettäessä (tämä on ilmeisesti ollut työnantajan tulkittavissa, sillä laki ei tätä määritä). Lisäksi mallia koskevat harmaat alueet liittyvät myös siihen, voiko työntekijä käyttää arviota autoedun suuruudesta sekä miten arvioida autoilun laskennassa huomioitava kilometrimäärä ja polttoainekustannukset budjetin laskennan perustaksi (Zijlstra 2016; Zijlstra & Vanoutrive 2018; Deloitte Belgium 2019).

6.2.6 Vaikuttavuus

Liikkumisbudjetti voi potentiaalisesti edistää multimodaalista liikkumiskäyttäytymistä sekä yksilöllistä liikkumisen joustavuutta, valinnanvapautta ja kustannusviihsautta, sillä budjetin hallinta ja jakaminen eri liikkumisvaihtoehtojen kesken ovat työntekijän päätettävissä. Toisaalta on huomioitava, että mallin käyttöönoton vapaaehtoisuus voi toistaiseksi rajoittaa työntekijän halukkuutta ottaa LB -malli käyttöön uutena työsuhde-etuna. Perinteinen autoetu on työnantajalle yhä hyvin edullinen vaihtoehto.

Mallin käyttöönoton vaikutuksista esimerkiksi käyttäjien liikkumiskäyttäytymiseen ei ole vielä laaja-alaista tietoa saatavilla, ja lisäksi koronapandemia on vääristänyt tavanomaista arjen liikkumista Belgiassa, kuten muuallakin (Depasse, haastattelu 4.5.2021). Lisäksi implementointihalukkuutta saattavat rajoittaa LB -mallia koskevaan säädäntöön kirjattu vaatimus detaljoidun työpaikkaliikkumisen toimintaperiaatteen tai -suunnitelman laatimisesta sekä budjetin hallintaa koskeva mahdollinen lisäresurssien tarve. Autoedun rinnalla liikkumisbudjettia pitävät hyväksyttävämpänä esimerkiksi nuoremmat sekä jo kestäväillä kulkutavoilla matkustavat työntekijät (Zijlstra 2016).

Belgiassa monet yritykset ovat tietoisia liikkumisbudjetista, mutta harvat ovat ottaneet sen käyttöön juuri budjetin toteuttamiseen ja hallintaan liittyvien epäselvyyksien sekä lisääntyvän byrokratian vuoksi (Antwerp Management School 2019). Liikkumisbudjetin muodostamisen kohdat määritellään laissa löyhästi, jonka seurauksena budjetista on otettu käyttöön useita muunnelmia ja malleja, mikä lienee osaltaan lisännyt implementointiin liittyviä epäselvyyksiä (Zijlstra 2016; Zijlstra et al. 2019). Mallia onkin Belgiassa luonnehdittu varsin monimutkaiseksi, ja vanhemmat FBP -järjestelmät ovat toistaiseksi suositumpia, sillä ne mahdollistavat kokonaisvaltaisemman joustavuuden työntekijälle (Depasse, haastattelu 4.5.2021).

LB -mallin on haastavaa kilpailla halutun työsuhdeautoedun kanssa. Työsuhdeauton kilpailuetu Belgiassa perustuu esimerkiksi palkanmaksukulujen optimointiin, statuskysymyksiin sekä vallitsevaan yrityskulttuuriin. Työnantajan näkökulmasta erityisesti autoedun tarjoamiseen liittyvät mittakaavahyödyt on suuri kilpailuetu autoedulle verrattuna liikkumisbudjettiin: työnantajalle koituu enemmän taloudellista hyötyä, kun saman autonvalmistajan autoa voidaan tarjota standardoidusti henkilöstölle verrattuna tilanteeseen, jossa työntekijällä on valittavanaan useampi liikkumisvaihtoehto. Kaikille edellisistä LB -malli ei tarjoa kilpailukykyistä vaihtoehtoa (Zijlstra 2016; Zijlstra & Vanoutrive 2018).

Käyttäjänäkökulmasta mallin tulisi myös sisältää muitakin joustavuutta lisääviä kannustimia kuin suoraan liikenteeseen liittyviä rahaperusteisia vaihtoehtoja (Zijlstra 2016; Zijlstra et al. 2019). Tutkimusten mukaan suuri osa työntekijöistä ei ole kiinnostuneita etuudesta, mikäli budjetin ainoat etua synnyttävät vaihtoehdot liittyvät liikkumiseen. Esimerkiksi aikaan liittyvät kannustimet tai tavoite-edut joustavista etuusjärjestelmistä puuttuvat liikkumisbudjetista. Tutkimukset Belgiasta osoittavatkin, että budjetin käyttöönottohalukkuus kasvaisi, mikäli työntekijä *voisi vaihtaa osan budjetistaan aikaan*, esimerkiksi ylimääräisiin vapaapäiviin, FPB -mallien mahdollistaman aika-raha-vaihtokaupan tavoin (Zijlstra 2016).

Vaikka Belgiassa työsuhteautokulttuurin rinnalla vallitsee nykyisin kulttuuri, joka perustuu vahvasti myös kestävien liikennemuotojen tukemiseen verotuksella, vaihtoehtoisen liikkumisen suhteellisia kustannuksia tulisi joidenkin asiantuntijoiden mukaan alentaa entisestään käytännössä vastaavilla verohelpotuksilla ja -tuilla kuin työsuhteautossa tällä hetkellä, jotta vaihtoehtoisten liikennemuotojen houkuttavuus voidaan maksimoida (Zijlstra 2016; Zijlstra et al. 2019). Muiden liikenteen työsuhte-etujen ja autoedun verotuksen tulisi ennen kaikkea olla nykyistä tasa-arvoisempaa.

Viime vuosina Belgiassa suurimmat organisaatiot ovat olleet halukkaimpia implementoimaan liikkumisbudjetin liikenteen työsuhte-etuna (Zijlstra 2016). Arviolta pääosin nuorehkon henkilöstön edustamissa pienemmissä yrityksissä joka toinen työntekijä valitsisi liikkumisen budjetin työsuhteauton sijasta, ja suurimmissa organisaatioissa yksi neljästä (Collette, haastattelu 20.5.2021). Tästä huolimatta tutkimustieto Belgiasta viime vuosilta osoittaa, että liikkumisbudjetti on toistaiseksi edistänyt melko huonosti vaihtoehtoisten kulkutapojen käyttöä (Zijlstra 2016; Zijlstra et al. 2019). Kuten jo todettu, on liikkumisbudjetin käyttöönotto sekä työnantajalle, että työntekijälle vapaaehtoista, mikä tekee liikkumisbudjetista pääosin 'pehmeän' liikkumisen ohjauksen instrumentin. Olennaista mallin rajallisen vaikuttavuuden kannalta on se, että liikkumisbudjetin käyttöönotto ei korvaa vanhaa autoetua koko organisaatiossa, vaan se tarjotaan halukkaalle työntekijälle vaihtoehtona autoedun rinnalle. Toisaalta liikkumisbudjetti on mielenkiintoinen esimerkki siitä, miten henkilöstöhallinnalla ja liikenteen työsuhte-eduilla voidaan parhaimmassa tapauksessa toteuttaa kansallisen tason liikennepolitiikkaa.

Tärkeimmiksi tekijöiksi liikkumisbudjetin rajalliseen suosioon ja vaikuttavuuteen on esitetty käyttäjäryhmän pieni koko (tarkoin rajattu käyttäjäsegmentti, nykyinen malli rajaa muut ryhmät pois), työnantajien vapaaehtoinen implementointi, työntekijöiden vapaaehtoinen osallistuminen sekä mahdollinen haluttomuus siirtyä vaihtoehtoihin liikkumismuotoihin. Näistä käyttöönoton vapaaehtoisuus lienee suurin este LB -mallin vaikuttavuudelle (Zijlstra 2016).

Vaikuttavuuden lisäämiseksi on Belgian hallitus tehnyt hiljattain aloitteen vuosittaisen vihreään liikkumiseen käytettävän liikkumisen budjetin käyttöoikeuden ulottamisesta kaikille palkansaajille riippumatta työntekijän oikeudesta autoetuun (Collette, haastattelu 20.5.2021).

6.2.7 Jatkokehitystarpeet

Budjetin suunnittelun ja rakenteen näkökulmasta malli ei tällä hetkellä kykene vastaamaan valtiotason kestävästä liikkumisesta tai päästöohjauksen tavoitteisiin (Zijlstra 2016; Zijlstra et al. 2019). Mallia on kritisoitu esimerkiksi siitä, että budjetin koon ei tulisi vastata yksinomaan työsuhdeauton kokonaiskustannuksia: kuten esitetty, autoetua hyödynnetään Belgiassa laajalti myös yksityisiin matkoihin, ja työsuhdeauton nykyiset omistamisen kokonaiskustannukset (TCO), jonka pohjalta budjetti lasketaan, sisältävät siis myös työntekijän yksityismatkoihin kuluneet matkakustannukset. Esimerkiksi Zijlstra ym. (2019) ehdottavatkin, että budjetin koko työntekijää kohden on täten liian suuri. Tämä ei ohjaa tarkoituksenmukaisesti työntekijää valitsemaan kestävimpiä ja kustannustehokkaimpia liikkumisen muotoja. Lisäksi TCO:n määrittäminen on osoittautunut työnantajalle monimutkaiseksi.

Budjetin uudelleenmäärittämisen ja työntekijän liikkumismuotovalintojen aikajänteen joustavammaksi mahdollisuudet nousevat myös esille mallin muutostarpeisiin liittyen, sillä useimpien LB-mallia tarjoavien organisaatioiden työntekijät eivät ole tietoisia siitä, mille aikajänteelle budjettiin valitut käyttövaihtoehdot on tehty (muutokset henkilöstön toiveissa ja tarpeissa) (Zijlstra 2016; Zijlstra et al. 2019). Tämä alleviivaa tiedonsaannin aukkoja myös tältä osin esimerkiksi budjetin ylikulutusta koskevien epäselvyyksien rinnalla.

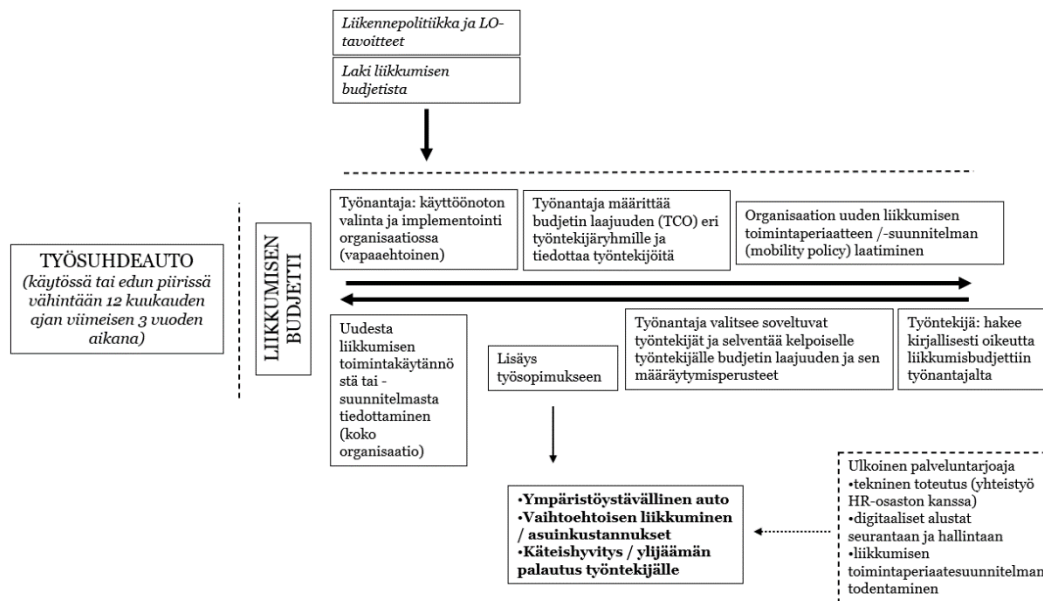
Liikkumisbudjettiin saattaa liittyä myös väärinkäytön riski, sillä se mahdollistaa autoedusta luopuvalle työntekijälle käteislunastuksen. Budjetin ylijäämän tai käteislunastuksen halukkuuden hillitsemiseksi onkin ehdotettu, että verovapaa ”bonus” tulisi siirtää tavanomaisen tuloverotuskohtelun piiriin (Zijlstra 2016; Zijlstra et al. 2019). Liikkumisbudjetin vaikuttavuuden ja implementointihalukkuuden lisäämiseksi mallia tulisi täydentää ja tukea myös muilla keinoilla, sillä budjetti ei yksinään ole vielä osoittautunut tarpeeksi vaikuttavaksi liikkumisen ohjauksen keinoksi.

Esimerkiksi pitkiä työmatkoja voitaisiin karsia asettamalla liikenteen veroedulle ja -tuille kilometriperusteiset maksimirajat sekä tarjoamalla työntekijälle suoraa rahallisia kannustimia viisaampaan asuinpaikkavalintaan (työntekijän palkitseminen asuinpaikan vaihtamisesta merkittävästi lähemmäksi työpaikkaa luo myös kannustimia kävelyyn, pyöräilyyn ja joukkoliikenteen hyödyntämiseen). Myös tarjotun pysäköintipaikan verokohtelu luontoisetuna tai pakollinen maksullisen pysäköinnin käyttöönotto autoa käyttäville työntekijöille luultavasti tehostaisi liikkumisbudjetin toivottua vaikutusta tieliikenteen päästövähennykseen (Zijlstra 2016; Zijlstra et al. 2019). Muut kehityssuosittelut koskevat muun muassa budjetin käyttöoikeuden riippumattomuutta autoedusta, jota Belgian hallitus valmistelee jo (Antwerp Management School 2019).

Taulukko 3. Liikkumisbudjetin hyödyt ja haasteet.

Työnantajan hyödyt ja haasteet	Työntekijän hyödyt ja haasteet
(+) verotuksellinen / fiskaalinen kannattavuus	(+) verotuksellinen / fiskaalinen kannattavuus
(+) kustannusneutraalius ja -kontrolli	(+) (oletettu) resurssiviisaus ja kustannussäästöt viisaista kulkutapayhdistelmistä
(+) yhtenäistetty liikkumiskäytäntö organisaatiolle	(+) joustavuus (kattaa myös yksityiset matkat)
(+) mahdollisuus palveluntarjoajan / konsultin (<i>mobility partner</i>) hyödyntämiseen keventää työnantajan hallinnollista vastuuta	(+) valinnanvapaus, itsekontrolli
-/ + käyttöönoton vapaaehtoisuus	-/ + käyttöönoton vapaaehtoisuus
(-) byrokratian lisääntyminen: uuden liikkumisen toimintaperiaatteen laatiminen ja sen hyväksyttäminen viranomaisilla vaatii lisäresursseja / tuo lisäkustannuksia (hidastaa mallin käyttöönottohalukkuutta etenkin pienemmissä organisaatioissa)	(-) vain autoedun piirissä olevat työntekijät oikeutettuja liikkumisbudjettiin
(-) yhtenäisen mallin / määrittelyn puuttuminen	(-) budjetin laajuutta ja käyttövalintojen aikajännettä koskevan tiedonsaannin puutteet
(-) implementointiprosessin ja budjetin laajuuden määrittämisen monimutkaisuus ja -tulkintaisuus, lainsäädäntöön liittyvät epäselvydyt	(-) mahdollinen haluttomuus siirtyä vaihtoehtoihin liikkumismuotoihin
(-) tiedonsaannin puutteet esim. menettelystä ylikulutuksen/ väärinkäytön yhteydessä	(-) vaihtoehtoisen liikkumisen kustannusten arvioinnin vaikeus

Liikkumisen budjetti -malli on liikennepolitiikan keino, jonka yrityksenä on vähentää ruuhkautumista ja liikkumisen ympäristövaikutuksia sekä samalla lisätä henkilöstötyytyväisyyttä liikkumisen työsuhte-etujen verotuksen ja käyttövalikoiman joustavuutta lisäämällä. Olennaista on työntekijöiden yksilöllisten valintojen mahdollistaminen kokonaisuudesta, jossa tarjottavien vaihtoehtojen tavoiteltu vaikuttavuus pohjaa rationaalisuuteen sekä monikulkutapaiseen (multimodaaliseen) ja kestävään liikkumiseen. Belgiassa malli rakentuu verotuksessa aliarvostetun työsuhteauton problematiikan ympärille.



Kuva 8. Yhteenvetokaavio Belgian LB -mallin toteutustavasta.

6.3 Liikkumisavustus (Belgia)

Belgian liikkumisavustus (*engl. mobility allowance / 'cash for car'*) on hyvin samankaltainen MB-mallin kanssa, ja siitä säädetään myös laissa. Laki liikkumisavustuksesta on astunut voimaan vuonna 2018 ennen liikkumisbudjettilain hyväksymistä ja voimaantuloa. Liikkumisbudjettilain astuttua voimaan, myös liikkumisavustusta selkeytettiin sekä siihen liittyviä ehtoja ja vaatimuksia muokattiin yhteensopivammaksi liikkumisbudjetin kanssa (BDO Belgium 2019). Liikkumisbudjetin tavoin liikkumisavustus työsuhte-etuna on alun perin hyväksytty kustannusneutraaliksi vaihtoehdoksi autoedulle.

Työsuhdeauton arvoon perustuva etu maksetaan rahana palkansaajalle, joka luopuu tarkemmin säädetyllä tavalla työsuhteautostaan. Etu on veronalaista tuloa luontoisetuna (Finlex 2020; Valtiovarainministeriö 2020). Liikkumisavustus on suppea muoto liikkumisbudjetista, ja malli vastaakin suurilta osin liikkumisbudjetin käyttövaihtoehtoa, jossa autoedusta luopuvalle työntekijälle maksetaan edun arvoa vastaava käteishyvitys. Autoedusta luopuva työntekijä järjestää jatkossa itse vaihtoehtoisen liikkumisen kodin ja työpaikan välisille matkoille.

Liikkumisavustuksen suuruus vastaa siis työsuhteauton arvoa ja tarkemmin työsuhteauton ohjehintaa (auton ilmoitettu hinta ilman veroja, maksuja ja vähennyksiä). Edun arvoon lisätään mahdolliset työnantajan kattamat polttoainekulut, jolloin käteishyvityksen arvo on 20 % suurempi kuin pelkästään auton arvoa vastaava etu. Mikäli työntekijä maksaa kuukausittaisen, kiinteän käyttökorvauksen työsuhteautostaan, vähennetään tämä käteishyvityksen määrästä. Liikkumisavustus on veronalaista tuloa, mutta käteishyvitys ei kuitenkaan ole tavanomaisen tuloverokohtelun alainen, vaan työntekijälle koituu hyvityksestä kiinteä, työsuhteauton arvoon perustuva vero. Työntekijä ei maksa liikkumisavustuksesta

sosiaaliturvamaksuja normaalin palkkatulon tapaan. Mahdollinen työntekijän työsuhteesta maksama kuukausittainen maksu tai käyttökorvaus vähentää verotettavan etuuden määrää. Sitä vastoin mahdolliset työnantajan kattamat polttoainekulut eivät vaikuta verotettavan edun määrään. (Deloitte Belgium 2018; BDO Belgium 2019). Myöskään työnantajalle ei koidu liikkumisavustuksesta maksettavaksi työntekijän sosiaaliturvamaksuja, mutta edusta on maksettava erityinen CO₂-vero. Yritysverotuksessa liikkumisavustuksen verovähennyskelpoisuus työnantajalle vaihtelee 75 % ja 95 % välillä (Deloitte Belgium 2018).

Liikkumisbudjetin tapaan liikkumisavustuksen suuruutta voidaan säädellä dynaamisesti työntekijän muuttuvan aseman ja ansiotason mukaan, ja oikeudesta liikkumisavustukseen voidaan säätää työehto- tai työsopimuksissa. Mallin käyttöönotto ja tarjoaminen työsuhte-etuna on työnantajalle liikkumisbudjetin tapaan vapaaehtoinen, ja edulle kelpoisen työntekijän tulee olla autoedun piirissä yhtäjaksoisesti 3 tai 12 kk. Työnantajan tulee selvittää työntekijälle budjetin laajuuden määräytymisperusteet etukäteen. Lisäksi liikkumisbudjetin tavoin liikkumisavustuksen valitseva työntekijä ei voi enää hyötyä muista liikenteen verotuista tai -eduista. (Deloitte Belgium 2018; BDO Belgium 2019).

Liikkumisavustuksen vaikuttavuus työsuhte- ja muun henkilöautoilun rajoittamisessa on osoittautunut rajalliseksi.

6.4 Kestävän liikkumisen paketti (Ranska)

Myös Ranska on hiljattain ottanut käyttöön uuden liikenteen työsuhte-etuihin liittyvän kestävän työmatkaliikkumisen toimintamallin, joka perustuu kestävien liikkumismuotojen verotukseen. Vähäpäästöisten kulkuvälineiden käytön edistämiseksi *kestävän liikkumisen paketti (ransk. le forfait mobilité durable)* antaa työnantajalle mahdollisuuden korvata verottomasti matkakuluja ympäristöystävällisiä kulkumuotoja suosiville työntekijöille työpaikan ja kodin välillä (Ranskan hallitus 2021; Collette, haastattelu 20.5.2021).

Asetus kestävän liikkumisen paketista on osa Ranskassa vuonna 2019 voimaantullutta LOM -lakia (engl. *Law on Mobility Orientation*, laki liikkumisen järjestämisestä), ja astunut voimaan toukokuussa 2020. Vanhan sääntelyn (engl. *Energy Transition Law for Green Growth*) mukaan vuodesta 2018 eteenpäin yli 100 työntekijän organisaatioissa on laadittava liikkumissuunnitelma kestävän liikkumisen edistämiseksi. Tällä ei kuitenkaan ole ollut toivottua vaikutusta, sillä liikkumissuunnitelmaa koskevat sisältökohdat ovat olleet pääosin vain suosittavia. Täten useat sääntelyn piirissä olevat työnantajat eivät ole liikkumissuunnitelmaa laatineet (Ius Laboris 2019). Uusi lisäys LOM -lakiin vaatii työnantajaa neuvottelemaan toimintamallista, jolla lisätä toimenpiteitä työntekijöiden kestävän liikkumisen edellytysten parantamiseksi vakituisen asuinpaikan ja työpaikan välillä, vähentämällä erityisesti liikkumisen kustannuksia, kannustamalla ympäristöystävällisten liikennemuotojen käyttöön sekä korvaamalla työntekijän polttoaine-, polkupyörä- tai kimpkyytimatkojen kustannuksia työmatkoilta (Ius Laboris 2019).

Mikäli ratkaisua kestävän työmatkaliikkumisen toimintamallista ei synny, on organisaation laadittava 'työntekijän kestävän liikkumisen suunnitelma', eli konkreettinen toimintasuunnitelma kestävämmän työmatkaliikkumisen edistämiseksi. Myös

pienemmät organisaatiot on otettu vaikuttavuuden tehostamiseksi sääntelyn piiriin, ja nyt myös yli 50 työntekijän organisaatioiden tulee ottaa kestävä liikkuksen paketti työsuhte-etuneuvotteluiden piiriin kestävämmän työmatkaliikkumisen edistämiseksi. Tämä ei kuitenkaan velvoita työnantajaa tarjoamaan pakettia työntekijälle työsuhte-etuna (Ius Laboris 2019; Ranskan hallitus 2021).

Asetus antaa organisaatiolle mahdollisuuden ottaa uusi etumalli käyttöön, mutta työnantajalle implementointi on siis vapaaehtoista. Uusi kestävä liikkuksen paketti korvaa työmatkapyöräilyn kilometrikorvausmallin, jonka mukaan työnantaja pystyy siis korvaamaan verottomasti työntekijälle pyöräilyjen työmatkojen matkakuluja (PWC France 2020; Ranskan hallitus 2021). Uudessa asetuksessa kuitenkin säädetään, että mikäli työnantaja on jo maksanut pyöräily kilometrikorvausta, se voi jatkaa sitä, ja tämän katsotaan sisältyvän uuteen kestävä liikkuksen pakettiin (PWC France 2020). Mikäli työnantaja ottaa uuden edun käyttöön, on sitä tarjottava koko henkilöstölle työsuhteesta tai työaikamuodosta riippumatta (Paie & RH Solutions 2021). Näin ollen myös esimerkiksi osa-aikaiset työntekijät ovat uuden etuuden piirissä.

Kestävä liikkuksen pakettia koskevan sääntelyn puitteissa työnantaja voi korvata työntekijälle kokonaan tai osittain matkakuluja työmatkoilta, jotka on tehty esimerkiksi tavallisella tai sähköpyörällä, sekä matalapäästöisillä yhteiskäyttöautoilla tai muilla jaetun liikkuksen palveluilla, kuitenkin verottomasti enintään 500 eurolla vuodessa. Lisäksi etuus kattaa sähköauton latauskulut, polttoainekulut ja polkupyörän huoltoon tai ylläpitoon liittyvät kulut (PWC France 2020; Ranskan hallitus 2021). Joukkoliikenteen osalta paketti kattaa yksittäismatkat ja kertaliput, mutta ei kausilippuja, sillä Ranskassa työnantaja on joka tapauksessa velvoitettu korvaamaan vähintään puolet työsuhdematkalipun (joukkoliikenteen kausilipun) arvosta työntekijälle (kaupungin tai hallintoalueen sisäinen joukkoliikenne). Työntekijä, joka ei hyödynnä lakisääteistä joukkoliikenne-etua, ei saa vaihtoehtoista tukea tai etua tilalle (Paie & RH Solutions 2021). Uusi etu on vapautettu myös sosiaaliturvamaksuista. Etu koskee vain kodin ja työpaikan välisiä matkoja, eikä sitä voi yhdistää työasiamatkojen matkakuluvähennyskelpoisuuteen (PWC France 2020).

Verovapaasta 500 euron vuotuisesta korvauksesta työntekijää kohden enintään 200 euroa on käytettävissä polttoainekuluihin. Tämä sisältää polttomoottoriajoneuvojen polttoainekulut, sähköauton latauskulut sekä hybridi- ja muiden vähäpäästöisten kulkuneuvojen polttoainekulut. Työnantaja voi vaihtoehtoisesti osallistua verottomalla kattosummalla 500 euroa / vuosi työntekijän käyttämän sähköauton latauskuluihin. Työnantajan tarjoamaa ilmaista sähköauton latausmahdollisuutta ei kohdella veronalaisena luontoisetuna, eikä edun hyödyntämiselle ole määritetty ylärajaa (Paie & RH Solutions 2021).

Työntekijä voi myös saada kestävä liikkuksen paketin etua työnantajan lakisääteisen joukkoliikenteen matkalippuedun rinnalla. Tällöin niiden veroton yhteisarvo on 500 euroa vuodessa, mikäli työntekijä hyödyntää molempia etuuksia. Verottoman maksimin päälle tarjottava kestävä liikkuksen paketti on täten veronalaista tuloa luontoisetuna. Kestävä liikkuksen paketti hyödyttää taloudellisesti eniten siinä työntekijöitä, joille maksettavan lakisääteisen joukkoliikenne-edun arvo on vähemmän kuin kestävä liikkuksen paketin vuotuinen veroton maksimi.

Tällä hetkellä edellinen (mahdollisuus tarjota henkilöstölle molempia etuja) pätee vain yksityisen sektorin työnantajiin, jolloin julkisen sektorin työnantajat voivat tarjota henkilöstölle vain joko lakisääteistä joukkoliikenne-etua tai uutta kestävän liikkumisen pakettia (Paie & RH Solutions 2021). Etumallin käytön seuranta perustuu työntekijän esittämiin tositteisiin kuluista tai *attestation sur l'honneur* – viralliseen, työnantajalle esitettyyn kirjalliseen vannottuun lausuntoon. Etu maksetaan työntekijälle rahana tai vaihtoehtoisesti edun arvoa vastaavilla etuseteleillä (Ius Laboris 2019; Paie & RH Solutions 2021).

Ranskassa vähäpäästöisen työmatkaliikkumisen edistämisen kehitys valtion väliintuloilla on siis ollut verrattain nopeaa (työnantajan pakollisesta matkalippukorvauksesta vuonna 2008 pyöräilyn kilometrikorvauksen käyttöönottoon vuonna 2016 ja multimodaalisuutta tukevaan kestävän liikkumisen pakettiin vuonna 2020). Vaikka myös Ranskan etumallin käyttöönotto organisaatiossa perustuu vapaaehtoisuuteen, on työnantajan silti uuden säädännön mukaisesti kehitettävä organisaatioon virallinen liikkumis- tai toimintasuunnitelma, jolla selvitetään viranomaisille vaihtoehtoinen toimenpidekokonaisuus, jolla organisaatiossa edistetään henkilöstön kestävää liikkumista työmatkoilla.

6.5 Uusi liikkumistili Suomessa

Suomen hallituksen fossiilittoman liikenteen tiekartassa esitetään, että päästötavoitteiden toteutumista edistetään osaltaan uudistamalla työsuhde-etujen verotusta siten, että huomioidaan liikkumispalvelujen nykyistä tasapuolisempi kohtelu työsuhde-etujen piirissä (Liikenne- ja viestintäministeriö 2020). Fossiilittoman liikenteen tiekartassa esitettyihin tavoitteisiin vastaamiseksi myös Suomessa on alettu määrätietoisesti edistää vastaavaa joustavaa ja vihreää työmatkaliikkumista kuin muualla Euroopassa. MaaS -palvelualueiden ja sovellusten kehittämiseen erikoistunut MaaS Global esittää yhdessä 125 muun liikennealan toimijan kanssa *liikkumistiliä* uudeksi liikenteen työsuhde-eduksi Suomeen. Esityksessä todetaan, että multimodaalisuus tukee kestävän liikkumisen kehitystä, ja työsuhde-etujen tulee vastata tähän kehitykseen (Rauma, Ojala & Schauman 2020).

Liikkumistili on vähähiilipäästöiseen liikenteeseen ja MaaS -palveluihin perustuva ehdotus liikenteen vaihtoehdoksi joustavalle etuusjärjestelmälle, joka ratkaisultaan muistuttaa Belgian liikkumisbudjettia. Uusi työsuhdeliikkumisetu olisi verovapaa 3 400 euroon asti vuodessa (työnantaja voi asettaa ylärajan tilin budjetille) ja etua voi käyttää määriteltyjen ympäristöystävällisten liikkumispalveluiden käytön maksamiseen. Liikkumistiliä voisi esityksen mukaan käyttää polku- ja sähköpyöriin, yhteiskäyttö- ja kutsuliikennepalveluihin, ympäristöystävällisiin takseihin ja vuokra-autoihin sekä pienliikkumisen ajoneuvoihin, esimerkiksi sähköpotkulautoihin. Etua voisi hyödyntää maksettaessa yksittäismatkoja sekä vain hyväksytyjä liikkumismuotoja sisältäviä palvelupaketteja tai hyväksytyjen liikkumismuotojen osuutta palvelupaketeista. Tili olisi mahdollista yhdistää työsuhdematkalippuun, ja lisäksi polkupyöräetu sisällytettäisiin osaksi liikkumistiliä, jolloin edun verovapaa enimmäismäärä olisi tällöinkin yhteensä 3 400 euroa vuodessa (Rauma, Ojala & Schau-
man 2020).

Ajatus mallin luomiseksi on lähtenyt liikkeelle MaaS -pakettien vallitsevasta vero-kohtelusta, joka ei ole hallituksen esittämistä tavoitteista huolimatta osoittautunut todellisuudessa tasavertaiseksi muiden liikkumisen työsuhde-etujen rinnalla (Jaakkola, haastattelu 8.9.2021). Verottaja ei ole tähän mennessä muuttanut linjausta MaaS -pakettien verokohtelusta, joten liikkumistiliä lähdettiin viemään poliittisesti eteenpäin ehdotuksella, jotta liikkumisen palvelupakettien osalta saataisiin luotua markkina myös työntekijä- ja työmatkaliikkumisen kentälle.

Ehdotuksen ajankohtaisuutta ja tarpeellisuutta vihreän liikkumisen ja päästöohjauksen edistämisen näkökulmasta perustellaan myös sillä, että ehdotuksen käyttöönotto johtaisi todennäköisesti välittömiin liikenteen päästöihin kohdistuviin vaikutuksiin Suomessa, tarjoaisi ratkaisuja loppukäyttäjälle työmatkaliikkumiseen nk. *last mile* -ongelmaan (matkan viimeinen vaihe, joka käsittää liikkumisen liikenteen solmukohdasta lopulliseen määränpäähen, esimerkiksi kaupunkipyöräjärjestelmät joukkoliikenneasemilla) sekä avaisi kestävyyttä tukevaa liikennemarkkinaa luomalla *business to business* -tyylinen markkinan, jolloin liikenteen palveluntarjoajat myisivät palveluita toisilleen. Työnantajan näkökulmasta liikkumistilin hyötyjä olisivat ennen kaikkea kustannusten ennakoitavuus ja helppokäyttöisyys. Työntekijää tili palvelisi mahdollistamalla käyttäjälle räätälöidyt liikkumisen ratkaisut ja kulkutapayhdistelmät sekä liikkumiseen liittyvän valinnanvapauden (Rauma, Ojala & Schauman 2020).

Liikkumistili -ehdotuksen mukaan loppukäyttäjille tarjotaan siis suurempi valikoima vähähiilipäästöisiä liikkumisvaihtoehtoja, jotka voi yhdistää työsuhdematkalippuun verottomasti 3400 euroon saakka. Liikkumistilin tarkoituksena on tarjota 'välimalli' nykyisten liikenteen työsuhde-etujen joukkoon: työsuhdematkalippueta säilytettäisiin, mutta edun veroton maksimiarvo ulotetaan tukemaan uusia liikkumisen vaihtoehtoja. Ehdotuksen budjettivaikutus olisi esityksen mukaan todennäköisesti kaupungeille ja valtiolle neutraali. Ehdotus huomioi myös ne työntekijät, jotka eivät halua käyttää myönnettyä työsuhdeautoetua (Jaakkola, haastattelu 8.9.2021). Liikkumistili-esityksen yhteistyöverkosto siis perustelee esityksen oikea-aikaisuutta tarpeella tarjota loppukäyttäjälle vähähiilipäästöisiä liikkumisen vaihtoehtoja työsuhde-etuna päästötavoitteisiin vastaamiseksi ja liikenteen työsuhde-etujen verokohtelun tasa-arvoistamiseksi (Rauma, Ojala & Schauman 2020; Jaakkola, haastattelu 8.9.2021).

Liikenne- ja viestintäministeriö on esittänyt kiinnostuksensa liikkumistiliin: ehdotuksen tuli alun perin olla käsittelyssä hallituksen kevään 2021 puoliväliriihessä, mutta ehdotuksen tueksi on vaadittu vielä lisäselvitys MaaS -palvelupakettien CO₂-päästövähennyspotentiaalista (Jaakkola, haastattelu 8.9.2021). Liikkumistiliyhteistyöverkoston tavoitteena on liikkumistilin käyttöönotto vuodesta 2022 alkaen (Rauma, Ojala & Schauman 2020).

6.6 Joustava työpaikkapysäköinnin hallinta

Pysäköinnin rajoituksilla ja pysäköintimahdollisuuteen vaikuttamalla voidaan ohjata kestävämpiin kulkutapavalintoihin yhdessä kestävään liikkumiseen kannustavien toimenpiteiden kanssa. Pysäköinnin hallinta on myös yleinen (organisaatioiden) liikkumisen ohjauksen keino (Victoria Transport Policy Institute 2019). Pysäköinnin hallinta perustuu tarjonnan (pysäköintipaikkojen kokonaismäärä, käytölle asetetut rajoitukset) tai kysynnän ohjaukseen; etenkin pysäköinnin hinnoittelu on pysäköinnin kysyntään vaikuttavana keinona tehokas (Multamäki 2008).

Työpaikkapysäköinnin hintaohjauksen rinnalle on myös kehitetty myös järjestelmiä, jotka perustuvat työpaikkapysäköinnin vaihtoehtokustannusten esille tuontiin ilman pysäköinnin rajoituksia tai varsinaista hinnoittelua.

6.6.1 *Parking cash out* (Kalifornia, Yhdysvallat)

Parking cash out -mallissa on yhtymäkohtia esiteltyyn liikkumisbudjettiin, erityisesti liikkumisbudjetin käteishyvityksen mahdollistavaan käyttövaihtoehtoon (Zijlstra 2016; Zijlstra & Vanoutrive 2018) sekä vastaavaan liikkumisavustukseen. Se edustaa työpaikkojen pysäköinnin hallintaan perustuvaa menetelmää, jolla myös on laajempi liikennepoliittinen tavoite yksityisautoilun negatiivisten ulkoisvaikutusten, esimerkiksi ruuhkautumisen, hillitsemiseksi. Cash out -menetelmällä pyritään edistämään vaihtoehtoisten kulkumuotojen hyödyntämistä työmatkaliikkumisessa kannustamalla työntekijää luopumaan työnantajan tarjoamasta pysäköinti-paikasta.

Alkujaan Yhdysvaltojen Kaliforniassa käyttöön otettu parking cash out -menetelmä tai *pysäköinnille vaihtoehtoinen käteishyvyitys* on julkisen sektorin (osavaltion) interventio yksityisautoilun rajoittamiseksi. Intervention taustalla vaikuttaa halpa tai ilmainen työpaikkapysäköinti, joka johtaa vaihtoehtoisten kulkutapojen suhteellisten kustannusten vääristymiseen liikennemarkkinassa (Evangelinos et al. 2018). Osavaltion lainsäädäntö (*parking cash-out law*) vaatii pysäköintietua tarjoavia työnantajia, joilla on vähintään 50 työntekijää, tarjoamaan pysäköintipaikan markkina-arvoa vastaavaa veronalaista käteishyvitysvaihtoehtoa työntekijöillensä (Shoup 1997; Multamäki 2008). Vaihtoehtoisesti työnantaja voi luopua ilmaisen pysäköinnin tarjoamisesta henkilöstölleen.

Menetelmän käyttöönottoa säätelevä laki on säädetty osavaltiossa jo vuonna 1992, mutta vuosien ajan kielteiset verovaikutukset rajoittivat lain täytäntöönpanoa. Vuonna 1997 liittovaltion lainsäädäntö (*Taxpayer Relief Act*) kuitenkin korjasi ongelman (Multamäki 2008; Shoup 1997; United States Environmental Protection Agency 2005; California Environmental Protection Agency 2009). Ennen tätä Internal Revenue Code -laki edellytti, että jos työnantaja tarjoaa työntekijälle vaihtoehtoisen käteishyvityksen pysäköintiedun rinnalla, itse pysäköintietu lakkaa olemasta verovapaa luontoisetu; siispä työntekijöiden, joille tarjottiin käteisvaihtoehtoa, mutta jotka jatkavat pysäköintiedun hyödyntämistä, tuli maksaa tuloveroa muutoin verovapaasta pysäköintiedusta. Tämä negatiivinen verovaikutus heikensi

pysäköintiedulle vaihtoehtoisen käteishyvityksen käyttöönottoa (Multamäki 2008; Shoup 1997).

Nykyisin käteishyvityksestä aiheutuu työnantajalle normaalin palkkatulon kohtelun mukaisesti ennakonpidätyskulua ja työntekijälle tavallinen tulovero. Niille työntekijöille, jotka päättävät jatkaa pysäköintiedun hyödyntämistä, pysäköinti säilyy verovapaana liikenteen luontoisetuna (United States Environmental Protection Agency 2005). Näin ollen malli ei täysin edusta pysäköintiin liittyvää liikkumisen ohjauksen ”kovaa” keinoa, jossa työpaikkapysäköintiä rajoitetaan kaikilta pysäköintiedusta hyötyviltä työntekijöiltä. Voitanee todeta, että pysäköinnille vaihtoehtoinen käteishyvytys on *pehmeä pysäköinninhallintamenetelmä, jonka tavoiteltu vaihtavuus liittyy rahallisiin kannustimiin*.

Kerrataan, että myös liikkumisbudjetissa työntekijä jakaa itse käytettävissä olevan budjetin soveltuvien vähähiilisen liikkumisen vaihtoehtojen kesken haluamallaan tavalla luopuessaan autoedusta. Kuten esitetty, myös pysäköinnille vaihtoehtoinen käteishyvytys on esimerkki rahalliseen kannustimeen perustuvasta liikkumisen ohjauksen keinosta, jonka ”pehmeyttä” voidaan perustella myös siten, että pysäköintihallintamenetelmän houkuttelevuus pohjaa työntekijän tarjoaman pysäköintiedun *vaihtoehtoisuuskustannusten* esiintuomiseen kuitenkin varsinaisesti muuttamatta työpaikkapysäköintiä maksulliseksi (Multamäki 2008; Evangelinos et al. 2018). Vaihtoehtoisuuskustannuksella tarkoitetaan parasta tai korkeimmin arvotettua vaihtoehtoa, joka on toisen valinnan, esimerkiksi pysäköintiedun valitsemisen, seurauksena menetetty eli jätetty hyödyntämättä.

Pysäköinnille vaihtoehtoinen käteishyvytys on siis perusidealtaan jokseenkin samankaltainen kuin Belgian LB -malli, sillä molemmat mallit on kehitetty vaihtoehtoksi jo tarjotulle henkilöstöedulle. Pysäköinnin vaihtoehtoisen käteishyvityksen myötä työntekijä voi luopua pysäköintipaikastaan ja ”lunastaa” pysäköintiedun arvon kuukausittaisena käteiskorvauksena. Työntekijä organisoii itse vaihtoehtoisen kulkutavan järjestämisen työpaikalle, mikäli pysäköintiedun ohella luopuu autoilusta työmatkalla (Evangelinos et al. 2018; Victoria Transport Policy Institute 2017).

Kalifornian mallissa työnantajan kelpoisuudesta mallin käyttöönottamiseksi on säädetty organisaation koon lisäksi myös muilla tavoin. Kelpoinen työnantaja ei esimerkiksi voi omistaa henkilöstölle tarjottavia pysäköintipaikkoja ja työnantajan tulee pystyä määrittämään pysäköinnin tarjoamisesta koituvat kustannukset. Vuokrattujen pysäköintipaikkojen osalta vuokrasopimuksen tulee mahdollistaa vuokratettujen pysäköintipaikkojen määrän vähentäminen ilman sakkorangaistusta työnantajalle (California Environmental Protection Agency 2009). Käteishyvitysjärjestelyn piirissä ovat kaikki työntekijät, jotka hyödyntävät tai joille on tarjottu pysäköintietua (California Environmental Protection Agency 2009).

Liikkumisbudjetin tavoin vaihtoehtoinen käteishyvytys palkitsee niitä, jotka valitsevat kestävämmän liikkumisen ratkaisun. Pysäköintiedusta luopuvien palkitsemisen sen käytöstä sakottamisen sijasta on todettu vähentävän yksityisautoilun todennäköisyyttä (Evangelinos et al. 2018). Mallin vaikuttavuuden taustalla vaikuttaa se, että työnantajien on monessa tapauksessa halvempaa maksaa työntekijöille autoilusta luopumisesta, kuin tarjota heille ilmainen tai tuettu pysäköintipaikka. Työntekijät puolestaan näkevät mallin oikeudenmukaisena, sillä luopuminen ilmaisesta

pysäköinnistä ei perustu pakollisuuteen, ja niille, jotka luopuvat autoilusta, tarjotaan vastaavia etuja kuin töihin ajaville. Mallin edut onkin yhdistetty tehokkuuteen, yksinkertaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen (Shoup 1997; Shoup 2005; Foursquare ITP 2020). Kalifornian *cash out* -laki edellyttää käytännössä vain, että työnantajat kohtelevat ei-yksinautoilevia työntekijöitä tasavertaisesti suhteessa autoileviin.

Pysäköinnille vaihtoehtoisen käteishyvityksen käyttöönotto on johtanut julkisen sektorin lisääntyneisiin verotuloihin, kun veronalainen käteishyvytys pysäköintipaikasta korvaa verovapaan pysäköintiedun. Lisäksi työpaikkakiinteistöissä pysäköintitilaa vapautuu vaihtoehtoiseen käyttöön, tasa-arvoisuus muita liikennemuotoja suosivien ja autoilevien työntekijöiden välillä paranee ja työnantajalla on mahdollisuus säästää pysäköintikustannuksistaan. Järjestelyn käyttöönotolla on toisaalta myös haasteita. Esimerkiksi työnantajan kulut voivat nousta, kun vaihtoehtoista käteishyvitystä tarjotaan työntekijöille, jotka eivät hyödynnä pysäköintimahdollisuutta kyseisellä hetkellä. Lisäksi hyvityksen kohtelu verotettavana tulona voi lisätä työnantajan ennakonpidätyskuluja, ja mallin houkuttelevuutta voikin vähentää erityisesti se, että pysäköintietu säilyy järjestelmän piirissä verovapaana etuna.

Kalifornialaistutkimusten sekä vastaavien tutkimusten perusteella pysäköinnin vaihtoehtoisen käteishyvityksen käyttöönotolla on kuitenkin merkittävä potentiaali kannustaa työntekijöitä vaihtoehtoisten kulkumuotojen hyödyntämiseen kodin ja työpaikan välillä (Shoup 2005; Evangelinos et al. 2018).

6.6.2 *Parking cash out* muualla (Washington D.C., Yhdysvallat)

Uudempia muunnelmia Kalifornian pysäköinnille vaihtoehtoisen käteishyvitystä ohjaavasta lainsäädännöstä on otettu käyttöön myös esimerkiksi pääkaupunkiseudulla Yhdysvalloissa: *D.C. Transportation Benefits Equity Amendment Act* -laissa säädetään pysäköinnille vaihtoehtoisen käteishyvityksen käyttöönotosta Washington D.C:n alueella Yhdysvalloissa (Council of the District of Columbia 2020; Foursquare ITP 2020; Shulman Rogers 2020). Laki järjestelystä on samankaltainen kuin miltei kolmekymmentä vuotta sitten Kaliforniassa voimaan astunut laki, mutta uusi sääntely laajentaa työnantajaa koskevia velvoitteita kestävämmän työmatkaliikkumisen tukemiseksi.

Uusi säädös pysäköinnille vaihtoehtoisesta käteishyvityksestä on hyväksytty vuonna 2020 lisäyksenä vuoden 2014 *Sustainable DC Omnibus Amendment Act*- lakiin, jossa säädettiin tarkemmin määritellyllä tavalla Washington D.C.- alueen työnantajien velvoitteesta edistää henkilöautolle vaihtoehtoisten kulkutapojen käyttöä tarjoamalla joukkoliikenteen työsuhde-etuja työntekijöille (Council of the District of Columbia 2020; Friedman & Chittenden 2020). Uusi laki edellyttää, että työnantajat, joilla on vähintään 20 työntekijää ja jotka tarjoavat pysäköintietua yhdellekin työntekijälle, ryhtyvät uusiin toimiin kannustaakseen työntekijöitä vaihtoehtoihin kulkumuotoihin kodin ja työpaikan välisessä liikkumisessa (Council of the District of Columbia 2020). Pysäköintietu määritetään tässä työntekijälle tarjottavana pysäköintipaikkana alle kilometrin säteellä työpaikasta, joka tarjotaan ilmaiseksi tai alle sen markkina-arvon. Pysäköintietu voidaan tarjota joko suoraan pysäköintipaikkana tai työnantajan rahallisen tuen muodossa.

Sääntelyn alaisten työnantajien on otettava käyttöön yksi seuraavista kolmesta kokonaisuusvaihtoehdosta. Ensimmäisenä vaihtoehtona sääntelyn alainen työnantaja voi tarjota henkilöstölleen *Clean Air Transportation* -luontoisedun. Luontoisedun valitseva työnantaja tarjoaa työntekijöillensä joko kuljetuspalvelun työntekijän asuinpaikan ja työpaikan välillä suorana joukkoliikenteen etuna, joukkoliikenteen matkalippuedun tai polkupyöräedun veronalaisena etuna. Polkupyöräetu kattaa polkupyörän hankinta-, kunnossapito- ja säilyttämiskustannukset. Työntekijä on oikeutettu luontoisetuun vain, jos kieltäytyy tarjottavasta pysäköintietuudesta eli etuja tarjotaan toisilleen vaihtoehtoisina. Uuden luontoisedun arvon tulee vastata vähintään työntekijälle tarjottavan pysäköintipaikan markkina-arvoa (Foursquare ITP 2020; Friedman & Chittenden 2020).

Toisena kokonaisuusvaihtoehtona työnantaja voi päättää maksavansa kuukausittaisen 100 dollarin suuruisen maksun jokaisesta työntekijästä, jolle tarjotaan pysäköintietua. Maksu maksetaan alueelliselle liikenneviranomaiselle DDT:lle. Kolmantena vaihtoehtona työnantaja voi valita toteuttavansa organisaatiolle työpaikan liikumissuunnitelman: työnantaja voi toimittaa DDT:lle hyväksyttäväksi suunnitelman, joka vähentää automatkojen määrää työpaikalle 10 prosentilla vuodessa, kunnes alle 25 prosenttia kaikista työmatkoista tehdään autoillen. Laki myös edellyttää, että työntekijän jättäessä osa tarjotusta Clean Air Transportation- etuuden määrästä hyödyntämättä, työnantajan on korvattava ero työntekijälle (Foursquare ITP 2020; Friedman & Chittenden 2020; Shulman Rogers 2020). Työnantaja voi Kalifornian mallin tavoin myös luopua pysäköintiedun tarjoamisesta henkilöstölle.

Uuden pysäköinnin käteishyvytysääntelyn seurannan ja raportoinnin osalta sääntelyn piirissä olevien työnantajien tulee kahden vuoden välein raportoida kaupungin pormestarille työntekijöiden määrä, jotka hyödyntävät tai joille tarjotaan pysäköintietuutta, sekä työntekijöiden määrä, jotka hyödyntävät ja joille on tarjottu uutta pysäköinnille vaihtoehtoisia luontoisetua (Friedman & Chittenden 2020; Shulman Rogers 2020).

Taulukko 4. Koonti joustavista työmatkaliikkumisen toimintamalleista.

Malli	Edun laajuuden määräytymisperuste	Katetut käyttövaihtoehdot	Vapaaehtoinen	Käyttöoikeus
Liikkumisbudjetti (<i>Belgia, Alankomaat</i>)	Autoedun arvo / työsuhdeauton omistamisen kok. kustannukset / TCO (sis. yksityisistä matkoista aiheutuneet kulut) vuodessa	1. Ympäristöystävällinen auto (verollinen) 2. Kestävä / vaihtoehtoinen liikkuminen + asumiskulut (veroton), <i>MaaS -palvelut, vuokra, asuntolainan korko</i> 3. Käteishyvytys (veroton, sosiaalimaksut)	Kyllä	Autoetua hyödyntävät / edun piirissä olevat työntekijät
Liikkumisavustus (<i>Belgia</i>)	Työsuhdeauton ohjehinta (+ työnantajan katettamat polttoainekulut) vuodessa	Ei tarvitse käyttää liikkumiseen, työntekijä käyttää vapaasti	Kyllä	Autoetua hyödyntävät / edun piirissä olevat työntekijät
Kestävän liikkumisen paketti (<i>Ranska</i>)	Enintään 500 e vuodessa (veroton)	Joukkoliikenteen kertaliput, MaaS -palvelut, sähköauton latauskulut (+voidaan yhdistää joukkoliikenteen kausilippuun)	Kyllä**	Kaikki palkansaajat****
<i>Parking cash-out (esim. Yhdysvallat)</i>	Vähintään työpysäköinti paikan merkkinä-arvo (=työnantajan kustannukset – työntekijän osuus) kuukaudessa	Ei tarvitse käyttää liikkumiseen, työntekijä käyttää vapaasti	Ei***	Pysäköintietua hyödyntävät / edun piirissä olevat työntekijät
Liikkumistili (<i>Suomi</i>)*	Enintään 3400 e vuodessa (veroton)	MaaS -palvelut, polkupyöräetu (+voidaan yhdistää työsuhdematkalippuun)	Kyllä	Kaikki palkansaajat

* Ehdotusvaiheessa.

** Käyttöönotto työnantajalle vapaaehtoista, mutta otettava sopimusneuvotteluiden piiriin.

*** Käyttöönotto pakollista tietyin ehdoin.

**** Edun tarjoaminen yhdessä joukkoliikenteen kausilipun kanssa: erilainen sovelluskäytäntö julkisen ja yksityisen sektorin työnantajiin.

7 Henkilöstöetuuksiin liittyvien liikkumisen ohjauksen keinojen vaikuttavuus

Tarkastellut joustavan työmatkaliikkumisen mallit pyrkivät vaikuttamaan erilaisin kannustimin työntekijöiden haluun valita ja yhdistellä viisaasti vähäpäästöisen liikkumisen vaihtoehtoja työmatkoilla. Joissakin malleissa joustavan työmatkaliikkumisen etua tarjoavan työnantajan tulee edistää henkilöstön kestävästä liikkumisesta myös laatimalla organisaatiolle kokonaisvaltainen liikkumissuunnitelma tai vastaava viisaan liikkumisen suunnitelma, sillä kaikki työntekijät eivät halua tai voi ottaa uutta etuusmallia käyttöön. Tämä velvoite liittyy vahvasti tavoitteisiin voimistavaa työmatkaliikkumisen ohjauksen tasa-arvo- ja ympäristövaikutuksia.

Useampi malleista on pilotointivaiheessa eikä systemaattista arviointia mallien käyttöönoton kokonaisvaikuttavuudesta ole mahdollista toteuttaa tutkimustiedon ja datan puutteen vuoksi. Vaikka tarkastelluissa malleissa on eroavaisuuksia koskien niiden toteutustapaa tai joustavuutta, on niitä yhdistävä kestävä liikkumisen keinovalikoima jo pitkälti tiedossa sekä laajalti hyödynnetty työmatkaliikkumisen ohjauksen hankkeissa. Tässä luvussa arvioidaan lyhyesti työpaikkojen yleisen liikkumisen ohjauksen, työsuhte-etuihin perustuvien toimenpiteiden, joukkoliikenteen työsuhdematkalipun, työmatkapyöräilyn edistämisen sekä pysäköinnin hallintaa sisältävien toimenpiteiden, vaikuttavuutta.

7.1 Työpaikkaliikkumisen ohjauksen kokonaisvaltaiset toimenpideyhdistelmät

Suomessa laaja-alaista työpaikkojen liikkumisen ohjauksen keinojen vaikuttavuutta esimerkiksi ympäristöön tai organisaation henkilöstöön on arvioitu toistaiseksi melko vähän, eikä yksittäisten hankkeiden seuranta- tai vaikutustietoja ole systemaattisesti koottu yhteen (Liikennevirasto 2012; Motiva 2018b; Pohjalainen 2016). Yleisesti työpaikkojen liikkumisen ohjauksessa vaikuttavinta on kuitenkin yhdistellä eri toimenpiteitä (Kiiskilä, Koskinen & Vähä-Rahka 2002; Pohjalainen 2016; Motiva 2018b). Vaikutusten arviointi yksittäisen toimenpiteen osalta on hankalaa juuri siksi, että toimenpiteitä on yleensä toteutettu useita.

Suomessa esimerkiksi Uudenmaan ELY -keskus on toteuttanut suurena organisaationa työpaikan kokonaisvaltaisen liikkumissuunnitelman: suunnitelma yhdisteli useita toimenpiteitä, jotka tukevat esimerkiksi pyöräilyä työmatkoilla sekä etätyöskentelyä. Suunnitelman ja aktiivisen viestinnän tuloksena auton käyttö työmatkoilla väheni 60 % ja työmatkojen hiilidioksidipäästöt henkilöä kohden 40 % vuosien 2011 ja 2016 välillä (Mobinet Oy 2021a). Kehitys on jatkunut vastaavana. Myös vastaavassa Valmet Rautpohjan Fiksusti töihin- hankkeessa Jyväskylässä toteutettu kokonaisvaltainen toimenpidesuunnitelma vuosien 2016 ja 2018 välisenä aikana johti työmatkaliikkumisessa joukkoliikennematkojen määrän kaksinkertaistumiseen sekä kaikkiaan kestävien kulkutapojen kulkutapaosuuden kasvuun 9 %-yksiköllä ja työmatkaliikkumisen päästöjen vähentymiseen 18 prosentilla (Mobinet Oy 2018). Suunnitelmassa yhdistellyt toimenpiteet sisälsivät muun muassa maksullista työpaikkapysäköintiä, työsuhdematkalipun tarjoamista, tiedottamista ja kouluttamista

sekä pyöräilyä edistäviä toimenpiteitä. Kokonaisvaltaisilla toimenpiteillä voidaan siis saavuttaa suuri vaikuttavuus henkilöautoilun ja päästöjen vähenemässä mitattuna. Työpaikkojen kokonaisvaltaisia liikkumissuunnitelmia on kuitenkin toteutettu yrityksille toistaiseksi vähän Suomessa (Motiva 2018b).

7.2 Pysäköinnin hallintaa sisältävät toimenpiteet

Yleisimmin työpaikkojen liikkumisen ohjauksessa pysäköinnin hallintaa tai rajoituksia sisältävät toimenpidekokonaisuudet sisältävät myös muita toimenpiteitä, sillä jo tarjotun pysäköintiin liittyvän edun rajoittaminen on hyväksyttävyyden näkökulmasta useissa tapauksissa ongelmallista. Pysäköinnin hintaohjaus organisaatioissa koetaan usein hyväksyttävyyden ja tasa-arvoisuuden kannalta paremmaksi vaihtoehdoksi kuin lupaohjaus (Talja et al. 2017).

Pysäköinnin hinnoittelun vaikutuksia voidaan mitata esimerkiksi kysynnän hintajoustavuudella eli kysynnän suhteellisella muutoksella hyödykkeen suhteellisen hinnan muuttuessa. Multamäen (2008) mukaan Transport Research Board (2005) ja Valtiovarainministeriön (2020) mukaan de Groote ym. (2019) esittävät työpaikkapysäköinnin kysynnän hintajoustavuudeksi $-0,3$, mikä tarkoittaa yhden prosentin hinnan korotuksen pysäköintimaksussa aiheuttavan $0,3$ % vähenemän tietyn alueen pysäköintipaikkojen kysynnässä (suhteellinen vaikutus todennäköisyyteen vähentää autoilua kasvaa pysäköintimaksun kasvaessa). Valtiovarainministeriön (2020) mukaan vastaavaa tutkimusta ei ole kuitenkaan tehty suomalaisilla aineistoilla, ja todennäköistä on, että hintajousto vaihtelee huomattavasti eri alueiden välillä siten, että jousto on selvästi korkeinta kaupunkiseuduilla. Pysäköinnin hinnoittelun vaikutukset ovat siten suurimpia tiheästi rakennettujen kaupunkien keskustoissa. Vaikututtavuuden suuruuteen vaikuttaa olennaisesti myös vaihtoehtoisten kulkutapojen saatavuus. Multamäen (2008) mukaan Kurri ja Laakso (2002) esittävät, että pysäköinnin hinnoittelun vaikutus työmatkojen kulkutapajakaumaan on kuitenkin todettu yleisesti suuremmaksi kuin muissa matkatyypeissä.

Työpaikkapysäköinnin rajoituksia (hinta- tai lupaohjaus) sisältävillä liikkumisen ohjauksen hankkeilla on yleensä suurempi vaikuttavuus henkilöautoilun vähenemässä mitattuna kuin toimenpiteillä ilman pysäköinnin hallintaa. Esimerkiksi Pohjalainen (2016) on selvittänyt, että tarkastelemistaan työpaikkojen liikkumisen ohjauksen hankkeista pehmeiden (ei pysäköintirajoituksia) toimenpiteiden vaikuttavuus oli henkilöautoilun vähenemässä mitattuna suurimmillaan 34 %, kun taas kovien (rajoituksia pysäköintiin) toimenpiteiden vaikuttavuus suurimmillaan 38 %. Kyseisessä tutkimuksessa selvitetty ero vaikuttavuudessa on kuitenkin melko pieni.

Pysäköinnin vaihtoehtoinen käteishyvyitys on osoittautunut vaikuttavaksi työpaikkojen liikkumisen ohjauksen menetelmäksi Yhdysvalloissa. Kalifornian mallista tutkitun tiedon perusteella menetelmällä on korkea hyötysuhde, se on vähentänyt ajo-neuvokilometrien ja liikenteen päästöjen määrää, lisännyt vaihtoehtoisten kulkumuotojen kulkutapaosuuksia työmatkoilla sekä parantanut työntekijöiden tasa-arvoa ja tyytyväisyyttä työpaikan olosuhteisiin (Shoup 2005). Pysäköinnin vaihtoehtoinen käteishyvyitys on myös pienentänyt ilmaisen työpaikkapysäköinnin tarjoamisen aiheuttamia hyvinvointitappiota eli menetettyjä vaihtoehtoiskustannuksia työntekijöille tilanteissa, jossa työntekijä arvottaa pysäköintipaikan sen markkina-arvoa

pienemmäksi. Menetelmä on lisäksi korjannut työpaikkaliikkumisen ohjauksen kannustinväärityksiä, kun rahallisia kannustimia on tarjottu työntekijöille ajoneuvon perusteella, jolloin kimpapakyytejä hyödyntäville on myönnetty arvoltaan pienempiä tukia henkilöä kohden kuin yksin työpaikalle ajaville. Käteishyvitysjärjestelyn myötä kaikille autoilijoille tarjotaan samansuuruista etua (Shoup 2005).

Muualla Yhdysvalloissa esimerkiksi Washingtonin osavaltiossa Seattle Children's Hospital -organisaatio on hyödyntänyt pysäköinnin vaihtoehtoista käteishyvitystä yhdessä muiden rahallisiin kannustimiin ja henkilöstöetuuksiin perustuvien toimenpiteiden kanssa. Esimerkiksi päiväkohtainen pysäköinnin hinnoittelumalli, kimppakyytipysäköinnin tukeminen, 100 % tuetut joukkoliikennematkat sekä ilmainen kuljetuspalvelu liityntäpysäköintipaikoilta työpaikalle on otettu organisaation liikkumisen ohjauksen avuksi. (Coalition for Smarter Growth 2018). Seurauksena yksityisautoilun kulkutapaosuus väheni 73 prosentista 37 prosenttiin vuosien 1995 ja 2015 välillä. Yksityisautoilun kulkutapaosuuden laskeminen kodin ja työpaikan välisessä liikkumisessa 30 prosenttiin johtaisi arviolta organisaatiossa 500 pysäköintipaikan ja pysäköintitilan tarpeen vähenemiseen sekä noin 20 milj. dollarin (17,2 milj. euron) rakennuskustannussäästöihin (Streets Blog USA 2015).

Myös Yhdistyneessä kuningaskunnassa pysäköinnin vaihtoehtoisen käteishyvitetyksen käyttöönotolla on saavutettu vastaavia vaikutuksia työmatkaliikkumisen kulkutapajakaumaan. Esimerkiksi Pfizer -yrityksessä Kentissä pysäköinnille vaihtoehtoiseen käteishyvitetykseen on maan verolainsäädännöstä johtuen sovellettu pistejärjestelmää, jonka mukaan pysäköintipaikasta luopuva työntekijä ansaitsee päiväkohtaisesti pisteitä niiltä päiviltä, joina on kulkenut työpaikalle muulla kulkumuodolla kuin autolla. Pisteet muunnetaan palkanlaskennassa tietyn suuruisiksi käteishyvitetykseksi, ja näin vältetään hyvityksen kohtelu verotettavana luontoisetuna (Ridge 2010). Ajanjaksolla 1998 - 2001 yksityisautoilun tehtyjen työmatkojen määrä työpaikalle väheni 12 %, ja joukkoliikennematkojen määrä organisaatiossa puolestaan lisääntyi peräti 75 %. Vaikuttavuutta on saatu lisättyä menetelmää tukevilla pysäköinninrajoituksilla esimerkiksi läheisissä kiinteistöissä sekä muilla täydentävillä toimenpiteillä (Ridge 2010).

7.3 Työmatkapyöräily

Työnantajan tukeman työmatkapyöräilyn vaikuttavuuden arvioinnissa voidaan huomioida verotuettu polkupyöräetu (erikseen tai osana MaaS -palvelupakettia, esimerkiksi työsuhdepolkupyörä tai kaupunkipyörä), sähkö- ja polkupyörien hankintatuet sekä esimerkiksi työnantajan myöntämät lainat pyörän ja pyörävarusteiden kustantamista ja muita kiinteitä hankintoja varten.

Työmatkapyöräilyn edistämisen avulla työpaikkojen liikkumisen ohjauksen toimenpiteenä on todettu merkittäviä positiivisia vaikutuksia yhteiskunta-, organisaatio ja yksilötasolla esimerkiksi liikkumisen ja työnteon kustannuksiin, työpaikkaympäristöön sekä terveyteen ja hyvinvointiin. Työnantajalle työsuhdepyörä ja polkupyöräetu ovat edullinen ja kustannustehokas keino sitouttaa henkilöstöä. Työntekijä puolestaan hyötyy työmatkapyöräilyn tuottamista rahallisista (polkupyöräedun vero- ja hankintatuet, ei pysäköintimaksuja) säästöistä sekä pyöräilyn tuottamista terveys- ja hyvinvointivaikutuksista. Kaikkiaan työmatkapyöräilyn edistämisen hankkeilla

on usein korkeat hyötykustannussuhteet (Swift et al. 2016; Gradin 2019; Mansikkamäki & Talja 2021).

Esimerkiksi Iso-Britanniassa työnantajat voivat tukea työmatkapyöräilyä työmatkapyöräilyn edistämishjelmissä (*Cycle to Work Scheme*) siten, että polkupyörän hankinnasta syntyy joko työntekijälle tai työnantajalle veroetua. Järjestelmä otettiin käyttöön vuonna 1999, ja sen myötä työnantaja on voinut hankkia työntekijänsä käyttöön työmatkoja varten polkupyörän sekä pyöräilyvarusteita, joiden hankintahinta vähennetään työntekijältä tulosta ennen veroja (bruttopalkasta), mistä syntyy työntekijälle veroetua (Finlex 2020; Valtiovarainministeriö 2020). Britannian järjestelmän mukaan työnantajat ostavat tai vuokraavat toimittajilta polkupyörävälineitä enintään 1 000 punnalla ja vuokraavat ne työntekijöilleen. Laina-ajan päätyttyä työnantaja voi antaa työntekijälle mahdollisuuden lunastaa varusteet omaksi. Vastineeksi työntekijät suostuvat vaihtamaan vastaavan osan bruttopalkastaan pyörälainaan, jolloin työntekijä maksaa vähemmän tuloveroa ja eläkemaksuja. Työntekijät voivat säästää 40 prosenttia uuden polkupyörän hankintahinnasta työnantajien säästäessä palkanmaksun sivukuluisista (Swift et al. 2016).

Britanniassa *Cycle to Work* -ohjelmia koskevan vuonna 2015 toteutetun valtakunnallisen kyselytutkimuksen mukaan työmatkapyöräilyn osuus on kasvanut kodin ja työpaikan välisessä liikkumisessa. Noin 12 500 kyselyyn vastanneesta (ja vuoteen 2014 mennessä ohjelmiin osallistuneista) aiemmin pyöräilemättömistä työntekijöistä 9 % alkoi pyöräillä työpaikalle. Jo pyöräilevistä työntekijöistä puolestaan 57 % lisäsi pyöräilyn osuutta työmatkoilla (Swift et al. 2016). Osallistujien fyysisen kunnan parantumisella on todennäköisesti saavutettu taloudellisia sekä sosiaali- ja hyvinvointihyötyjä (Swift et al. 2016). Lisäksi tasa-arvonäkökulmasta Englannista kerätyt tulokset työmatkapyöräilyn edistämishjelmista osoittavat työmatkapyöräilyn kaventavan eroja aktiivisen liikkumisen määrässä eri sosioekonomisten ryhmien ja asuinpaikkojen välillä (Goodman et al. 2013). Vastaavilla kuntatason ohjelmilla esimerkiksi Ruotsissa on myös todettu suoria vaikutuksia aktiiviseen liikkumiseen, henkilöautoilun vähenemään ja kulkutapajakaumaan työmatkoilla (Gradin 2019).

Työmatkapyöräilyn edistämisen on todettu vaikuttavan sairaspöissaolojen väheneeseen ja työskentelytehokkuuden parantumiseen (Swift et al. 2016; Mansikkamäki & Talja 2021). Suomessa yksi sairauspäivä kustantaa työnantajalle noin 350 euroa (Mansikkamäki & Talja 2021). Muut työmatkapyöräilyn edistämisen positiiviset vaikutukset hyvinvointi- ja terveyshyötyjen ohella liittyvät myös kustannussäästöihin ja ympäristöhyötyihin. Työnantajan osalta lisääntynyt työmatkapyöräily voi johtaa pysäköintikustannussäästöihin ja vapauttaa pysäköintitilaa vaihtoehtoiseen käyttöön toimipaikan tai kiinteistön välittömässä ympäristössä. Lisäksi kestävä ja aktiivisen liikkumisen edistäminen työmatkapyöräilyllä voi parantaa työnantajan imagoa sekä työnantajamielikuvaa. Pyöräilyvarusteiden, pyörälainojen tai polkupyöräedun tarjoaminen voi myös edistää organisaatiossa työasiamatkoihin liittyvää kustannusvähenemää. Työntekijän kohdalla kustannushyödyt koskevat säästöjä pyöräilyn kiinteistä kustannuksista (työsuhdepyörä) ja veroista (polkupyöräedun veroetus) sekä pysäköintiin liittyvistä rahallisista ja ajallisista kustannuksista.

Suomessa esimerkiksi Turun kaupungin Liikettä työmatkaan -hankkeessa työmatkapyöräilyn edistämisen toimenpiteet vuosien 2013 ja 2014 välillä johtivat

organisaatiossa 26 prosentin sairaspotilaisten vähenemään ja tämän tuottamaan taloudellisiin säästöihin, joiden laskettiin olevan noin 810 e/hlö/vuosi (Hartikainen 2014). Samalla hankkeeseen osallistuneet ilmoittivat vireyden, työkyvyn ja kestävyyskunnan parantumisesta.

Työmatkapyöräily kasvattaa onnettomuusriskiä sekä onnettomuusmarginaalikustannuksia autoiluun verrattuna (Gradin 2016). Tutkimusten mukaan pyöräilyn myönteiset terveysvaikutukset ovat todennäköisesti kuitenkin paljon merkittävämpiä kuin tieliikenneonnettomuuksien tai esimerkiksi ilmansaasteiden pyöräilijöille aiheuttamat kielteiset vaikutukset (Talja et al. 2017).

7.4 Työsuhdematkalippu

Työnantajan tarjoamalla työsuhdematkalippuedulla on potentiaali lisätä joukkoliikenteen kulkutapaosuutta työmatkoilla. Esimerkiksi Yhdysvalloissa toteutettujen tutkimusten perusteella on havaittu, että matkalippuetuutta tarjotuille työntekijöille on noin yhdeksän kertaa todennäköisempää valita työmatkalle jokin joukkoliikenneväline auton sijasta (Bueno et al. 2017). Myös Kanadan Vancouverissa koettu matkalippuetu hotelli- ja matkailualan vuorotyöläisille vuosien 2018 ja 2019 välillä johti siihen, että noin 25 % uutta tukimallia hyödyntävistä työntekijöistä vaihtoi muista liikennemuodoista joukkoliikenteeseen työmatkoilla. Tutkimuksessa havaittiin matkalippuedun arvon nostamisen lisäävän vain joukkoliikenteellä kulkevien sekä vähentävän vain autoilevien työntekijöiden määrää työmatkaliikenteessä (City of Vancouver 2020). Tämä on mielenkiintoinen tulos, sillä vuorotyöntekijöille työaika- ja joustamattomuus voi asettaa haasteita joukkoliikenteen hyödyntämisen mahdollisuuksille. Lisäksi tutkimuksessa työntekijät ilmoittivat muun muassa fyysisen terveyden ja stressitason parantumiseen sekä työmatkan laatuun liittyvistä positiivisista muutoksista.

Toisaalta esimerkiksi Yhdysvalloista saatujen tulosten perusteella nostetaan esiin, että tulokset eivät ole välttämättä vertailukelpoisia, sillä tutkimusalueina on ollut suuria, joukkoliikenteintensiivisiä kaupunkialueita, joissa joukkoliikenteen palvelutaso on useimmilla alueilla hyvä. Lisäksi todetaan, että käyttäjät, joilla auto on helposti saatavilla eivät todennäköisesti käytä joukkoliikennettä, mutta joukkoliikenteen noodeja lähellä asuvilla työntekijöillä on korkeampi todennäköisyys hyödyntää joukkoliikenteen matkalippuetua (Bueno et al. 2017). Edun vaikuttavuutta voidaan lisätä tarjoamalla etua yhdessä muiden kestävästä työmatkaliikenteestä tukevien toimenpiteiden, kuten pysäköinnin hinnoittelun, rinnalla (City of Vancouver 2020).

Vuorovaikutus työpaikkaympäristön tai toimipisteen maankäytön, joukkoliikenteen palvelutason ja saavutettavuuden välillä voi myös vaikuttaa työnantajien halukkuuteen ja mahdollisuuksiin tarjota, ja toisaalta työntekijöiden kiinnostukseen hyödyntää matkalippuetua (Lachapelle 2018). Myös muiden kestävästä työmatkaliikenteestä kannustimien ja toimintaperiaatteiden vaikutus joukkoliikente-etuuskien arvottamiseen organisaatiossa tulee ottaa huomioon; on todettu, että esimerkiksi joustavien työaika- ja mahdollisuuksien tarjoaminen voi vaikuttaa negatiivisesti työntekijän halukkuuteen hyödyntää työsuhdematkalippuetua (Lachapelle 2018). Eri-alaisten tai vaihtoehtoisten etujen samanaikaisen tarjoamisen tarkoituksenmukaisuus tulee siis arvioida huolellisesti työnantajan tavoitteiden näkökulmasta.

Suomessa Helsingin kaupungilla vuosina 2007 - 2009 työsuhdematkalippueteuden hyödyntämishalukkuutta rajoittivat muun muassa koettu vaatimaton taloudellinen hyöty, toteuttamistapa, joka ei huomioinut satunnaisesti joukkoliikenteellä matkustavia sekä edun vaikutus työmatkakulujen vähennysoikeuteen (Seitsamo 2010). Vuoden 2010 alusta voimaan tullut uudistus arvon ostamisesta työsuhdematkalipulla lisäsi etuuden hyödyntämisen suosiota ja paransi huomattavasti satunnaisesti joukkoliikennevälineitä käyttävien asemaa. Seitsamon (2010) mukaan Sinisalo & Kalenoja (2007) arvioivat, että jos työnantajan osuus työsuhdematkalipusta olisi 20 e/kk, kaupungin työsuhdematkalippueteu lisäisi joukkoliikennematkojen määrää pääkaupunkiseudulla 4 - 6 %. Edun arvo Helsingin kaupungilla on tällä hetkellä 160 e/ vuosi eli noin 13 e/ kk (Helsingin kaupunki 2021). Edun houkuttavuuteen vaikuttavat myös esimerkiksi joukkoliikenteen aikataulut ja pysäköinnin hinta (Seitsamo 2010). Vuoden 2016 alusta myös Veripalvelussa otettiin käyttöön verovapaa työsuhdematkalippueteu. Yli 65 % organisaation työntekijöistä on ottanut edun käyttöön, ja heistä 24 % ilmoitti edun lisänneen joukkoliikenteen käyttöä. Matkalippueteu yhdessä kilometriperusteisen pyöräilyn ja kävelyn kannustinrahan kanssa on myös vähentänyt pysäköintipaikkojen kysyntää organisaatiossa (Mobinet Oy 2021b).

Työsuhdematkalipusta hyötyvät (Suomessa) eniten ne työntekijät, joiden työpaikan ja asunnon väliset matkat ovat lyhyitä ja ne, jotka eivät ole oikeutettuja matkakuluvähennykseen (Talja et al. 2017). Työsuhdematkalipun käyttöasteeseen vaikuttavat myös esimerkiksi edun koettu taloudellinen hyöty, työmatkan pituus ja työaika-muoto sekä edun toteutustapa. Edun vaikuttavuutta voidaan lisätä yhdessä muun kestävästä liikkumisesta tukevan keinovalikoiman kanssa.

7.5 MaaS -palvelut

Suomessa MaaS -palveluista laajamittaista seuranta- tai vaikutustietoa ei ole kerätty tai saatavilla, sillä kotimaan MaaS -markkina on vielä suhteellisen suppea (Liimatainen & Viri 2017; Valtiovarainministeriö 2020). Koska MaaS -palvelut tarjoavat karkeasti vaihtoehtoisen liikkumistavan yksityisautolle, esimerkiksi yhteiskäyttöautoista tehtyjä tutkimustuloksia voidaan hyödyntää MaaS -päästövähennysskenaarioiden pohjana (Liimatainen & Viri 2017). Siirtyminen samankaltaisten palveluiden hyödyntämiseen mahdollisesti kasvattaisi henkilöauton keskikuormitusta ja pienentäisi siten liikenteen päästöjä; arviolta esimerkiksi 5 % kasvu keskikuormituksessa voisi johtaa vaihtoehtoihin kulkutapoihin (kävely, pyöräily, joukkoliikenne, kimpakyydit) siirtymisen myötä 0,7 megatonnin kokonaispäästövähennyksiin liikennejärjestelmässä (Liimatainen & Viri 2017).

Koska työhön liittyvä matkustaminen muodostaa huomattavan osan kotimaanmatkojen matkasuoritteesta, vastaavan skenaarion mukaan voisi MaaS -palveluiden käytön lisääntyminen työmatkaliikkumisessa johtaa kenties merkittäviinkin päästövähennyksiin.

Taulukko 5. Liikkumisen työsuhte-etuksiin liittyvien keinojen vaikuttavuutta (mukaillen Kiiskilä, Koskinen & Vähä-Rahka 2002; Liikennevirasto 2012; Osa 2013).

Tavoite	Toimenpide	Esimerkkejä edistämisen keinoista	Vaikutusmittareita	Vaikutus / hyöty
<p><i>Julkisen sektorin päästötavoitteet</i></p> <p><i>Terveys ja turvallisuus</i></p> <p><i>Työnantajan kustannukset</i></p> <p><i>Työnantajan imago ja tunnettavuus, ympäristövastuu</i></p>	<p>Työsuhte- polkupyörä / polkupyörä- etu</p> <p>Pyörälainat / hankintatuet</p>	<p>Kevyen liikenteen edistämiskampanjat (informaatio ja markkinointi)</p> <p>Työpaikkaolosuhteet (esim. sosiaalityöt)</p>	<p>Päästövähennemä</p> <p>Kulutusmuutos</p> <p>Sairaspoissaolot</p> <p>Kustannussäästöt</p>	<p>Terveys ja hyvinvointi</p> <p>Taloudelliset hyödyt (työnantaja / työntekijä)</p> <p>Ympäristöhyödyt</p> <p>Tasa-arvo</p>
	<p>Työsuhte- matkalippu</p>	<p>Matkalippuedun säilyttäminen, laajennukset ja toteutuksen kehittäminen (yhdistelmäliippu)</p> <p>Joukkoliikenteen aikataulujen ja hintatietojen saatavuus ja löydettävyys työpaikalla</p> <p>Liityntäpysäköintimahdollisuus</p> <p>Matkustusohje</p>	<p>Päästövähennemä</p> <p>Kulutusmuutos</p> <p>Kustannussäästöt</p>	<p>Ympäristöhyödyt</p> <p>Tasa-arvo</p>
	<p>Pysäköintiedun muutokset / pysäköinnin hallintaa sisältävät toimenpiteet</p>	<p>Pysäköinnin hinnoittelu – esim. päiväkohtainen pysäköintimaksu</p> <p>Kimppakyyti- ja yhteiskäyttö-pysäköinnin kannustimet</p> <p><i>Cash-out</i></p> <p>Luopuminen kiinteistökohtaisesta pysäköinnistä</p>	<p>Päästövähennemä</p> <p>Kulutusmuutos</p> <p>Kustannussäästöt</p>	<p>Taloudelliset hyödyt (työnantaja)</p> <p>Ympäristöhyödyt</p> <p>Tasa-arvo</p>

8 Joustava työmatkaliikkumisen toimintamalli Tampereen kaupungin henkilöstölle

Tampereen kaupunki työllistää noin 14 500 henkilöä ollen Suomen neljänneksi suurin kuntatyönantaja vuonna 2020 sekä Pirkanmaan maakunnan suurin työnantaja (Kuntatyönantajat 2020).

Kestävä Tampere 2030 -ohjelman mukaan Tampere on hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä (Tampereen kaupunki 2021a). Yksi ohjelmaan perustuvan Hiilineutraali Tampere 2030 -tiekartan liikennejärjestelmään liittyvistä tavoitteista on nostaa kestävä liikunnan kulkutapaosuutta niin, että vuonna 2030 kestävien kulkutapojen (kävely, pyöräliikenne, joukkoliikenne) kulkutapaosuus kunnan laajuisessa liikkumisessa on 69 %, kun esimerkiksi vuonna 2016 kyseinen osuus oli 56 % (Tampereen kaupunki 2021). Kaupunki haluaa edistää myös henkilöstönsä kestävä työmatkaliikkumista: kestävä työmatkaliikkumisen edistäminen tukee kaupungin hiilineutraaliustavoitteita, lisää henkilöstön hyvinvointia sekä luo mahdollisuuksia henkilöstöetujen kehittämiseen.

Kestävä työmatkaliikkumisen edistämiseksi kaupunki käynnisti kestävä ja joustavan työmatkaliikkumisen toimintamallin muodostamiseen tähtäävän hankkeen keväällä 2021. Hanketta varten koottiin tietoa edellisessä osiossa esitellyistä ulkomaisista joustavista työmatkaliikkumisen malleista, jotka tukisivat uuden joustavan työmatkaliikkumisen toimintamallin muodostamista kaupungin henkilöstölle. Hankkeeseen on myönnetty Traficomien liikunnan ohjauksen valtionavustusta, ja se toteutettiin toimeksiantona Sitowise Oy:ssä. Tässä osiossa kuvataan hankkeen päätulokset.

Tuloksissa kuvataan sitä, miten suuri suomalainen työnantaja haluaa edistää kestävä kehitystä ja viisasta liikkumista ensisijaisesti kehittämällä henkilöstön työsuhte-etuja. Tulokset antavat ennakkotietoa myös siitä, millaisia toiveita ja tarpeita työntekijöillä on liikkumisen henkilöstöetuksiin liittyen sekä miten työntekijät suhtautuvat kestävämmän ja vaihtoehtoisen liikkumisen edistämiseen kodin ja työpaikan välisillä matkoilla. Työssä valmisteltiin toimintamallin ensimmäisen vaiheen toimintojen käyttöönottoa ja luotiin kehityspolku joustavan liikkumisen etuuskokonaisuuden käyttöönottamiseksi. Toimintamallia tukevia joustavan työmatkaliikkumisen malliehdotuksia arvioitiin työpajassa, ja henkilöstökyselyn avulla selvitettiin kehitettävän työsuhdematkalippuedun käyttöpotentiaalia. Hankkeen lähtökohtina huomioitiin suuren työnantajan haasteet liittyen työntekijöiden määrään ja erilaisiin työtehtäviin sekä työnantajan tarjoamien etuuksien kohdentamiseen henkilöstölle tasapuolisesti.

8.1 Kestävä työmatkaliikkumisen lähtökohdat

8.1.1 Nykyiset liikkumisen työsuhte-edut

Tampereen kaupunki tarjosi vuonna 2020 henkilöstölleen seuraavia liikkumiseen liittyviä henkilöstöetuksia.

- Joukkoliikenteen työsuhdematkalippu kuukausilippuun (Etuuden suuruus on 9,50€/kk tai 114€/vuosi).
- Tukeen ovat oikeutettuja kaikki, joilla työsuhde kestänyt yhtäjaksoisesti 6 kuukautta.
- Tukea voi hyödyntää Tampereen ja Tampereen seudun liikennöntialueen lippuihin (Nysse) sekä Matkahuollon matkakortteihin.
- Työsuhdematkalippu kelpaa vain kuukausilippuun, ei 360 vuorokauden vuosilippuun tai arvolippuun. Tämä on heikentänyt edun suosiota, sillä vuosilippu tulee työntekijälle halvemmaksi ilman nykyisen etuuden hyödyntämistä.
- Tukea työsuhdematkalippuun hyödynsi
 - Vuonna 2019: 2 241 henkilöä (16 %) (Tampereen kaupungin henkilöstökertomus 2019)
 - Vuonna 2020: 1 969 henkilöä (14 %) (Tampereen kaupungin henkilöstökertomus 2020).
- Liikunta- ja kulttuurietu (Nykyisin etuus on 80€/henkilö/vuosi ja vuodesta 2022 lähtien 100€/henkilö/vuosi).
- Etuun ovat oikeutettuja kaikki, joilla työsuhde kestänyt yhtäjaksoisesti 6 kuukautta.
- Tukea liikunta- ja kulttuurietuun hyödynsi
 - Vuonna 2019: 11 177 henkilöä (79 %)
 - Vuonna 2020: 10 890 henkilöä (78 %) (Tampereen kaupungin henkilöstökertomus 2019; Tampereen kaupungin henkilöstökertomus 2020).

Kaupungin henkilöstölleen tarjoaman joukkoliikenteen työsuhdematkalipun käytöaste on vuonna 2019 myös ennen koronapandemian alkua ollut alhainen edun houkuttelemattomuuden vuoksi.

Työpaikkapysäköintiä ei katsota tässä henkilöstöeduksi, sillä kaupungin pysäköintiluvat on varattu omaa autoa työtehtävien hoitamiseen tarvitseville työntekijöille. Käytössä olevat yhteiskäyttöiset pysäköintipaikat ovat työntekijöille maksuttomia, ja henkilökohtaiset pysäköintipaikat pääsääntöisesti maksullisia (20 e/kk). Kaupungin pysäköintipolitiikkaan liittyviä muutoksia ei tarkastella laajemmin tässä tutkimuksessa.

8.1.2 Henkilöstön liikkumistottumukset – vuoden 2014 työmatkakyselyn tulokset

Tampereen kaupungin henkilöstölle on viimeksi vuonna 2014 toteutettu työmatkakysely (Tampereen kaupunki & Mobinet Oy 2014). Työmatkakyselyssä muun muassa kartoitettiin henkilöstön liikkumistottumuksia, liikkumisen henkilöstöetuuksien käyttöasteita sekä kiinnostusta potentiaalsiin etuuksiin.

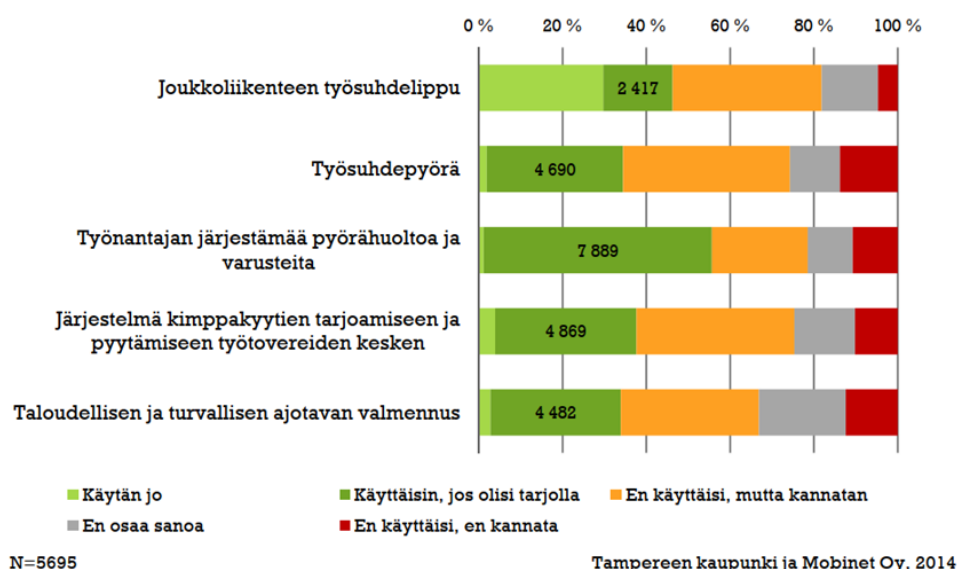
Vuonna 2014 Tampereen kaupungin työntekijöiden kulkutapajakauma työmatkoilla Tampereen seudulla oli seuraava: yksinautoilu 40 %, kimppakyytimatkat 8 %, joukkoliikenne 20 %, pyöräily 24 %, kävely 7 % ja pääsääntöinen etätyö 1 %. Silloin tällöin 60 % henkilöstöstä autoili (yksin) ja 47 % käytti joukkoliikennettä kodin ja työpaikan välisillä matkoilla. 55 % yksin autoillen tehdyistä työmatkoista oli

kyselyyn vastanneiden mukaan vaikeasti vältettäviä, mutta noin 65 % vastaajista ilmoitti kuitenkin voivansa hyödyntää joukkoliikennettä kodin ja työpaikan välisessä liikkumisessa.

Vastausten perusteella autoilevat työntekijät pysäköivät yleisimmin joko maksuttomalle työnantajan osoittamalle pysäköintialueelle tai henkilökohtaiselle pysäköintipaikalle. Suurimmalla osalla pysäköivästä henkilöstöstä ei ollut oman auton käyttöoikeutta. Kaupungin henkilöstön pysäköintiluvat muutettiin maksullisiksi vuonna 2017, jolloin pysäköintiluvat kohdennettiin osalle henkilöstöstä ja pysäköintiin liitettiin oman auton käyttöoikeuden edellytys (Tampereen kaupunki 2021b).

Suurin osa vastanneista ei nähnyt esteitä työmatkapyöräilylle tai -kävelyllä (40 % vastanneista). Yleisimmiksi esteiksi työmatkapyöräilylle tai -kävelyllä ilmoitettiin ajan puute (31 %) tai liian pitkät työmatkat (35 %). Kyselyn perusteella ympäristöystävällistä liikkumista tukevat edut tai palvelut herättivät osassa vastaajissa kiinnostusta: eniten kiinnostuneita oltiin pyöräilyyn liittyvistä eduista, esimerkiksi työnantajan järjestämästä pyörähuollosta ja -varusteista. Myös kimpapakyytijärjestelmän tarjoaminen herätti vastaajissa mielenkiintoa.

Vuoden 2014 kyselytuloksiin liittyen on huomioitava, että vuonna 2017 käyttöön otettu maksullinen työpaikkapysäköinti ja pysäköintilupien kohdentaminen on luultavasti hiukan vähentänyt autolla yksin liikkuvien määrää. Koronapandemia on lisännyt etätöiden määrää ja on todennäköistä, että etätöiden määrä pysyy vuoden 2014 tilannetta suurempana myös varsinaisen pandemian jälkeen. Tulee kuitenkin huomioida, että yleensä etätöitä tehdään vain osana työviikosta, jolloin myös pääsääntöinen etätyöntekijä todennäköisesti hyödyntää jotain työmatkaan liittyvää etuutta. Myös joukkoliikenteen linjaston kehittäminen sekä erityisesti raitiolinjaston avautuminen liikenteelle nostavat joukkoliikenteen palvelutasoa vuodesta 2014, ja saattaa vaikuttaa joukkoliikenteen houkuttelevuuden lisääntymiseen.

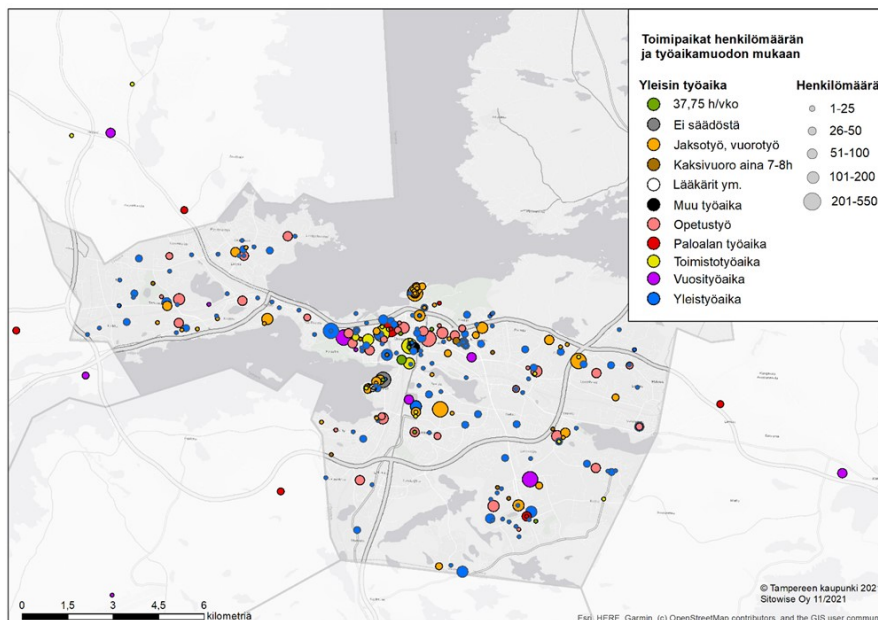


Kuva 9. Tampereen kaupungin henkilöstön ilmoitettu kiinnostus kestävän työmatkaliikkumisen etuihin tai palveluihin (Tampereen kaupunki & Mobinet Oy 2014).

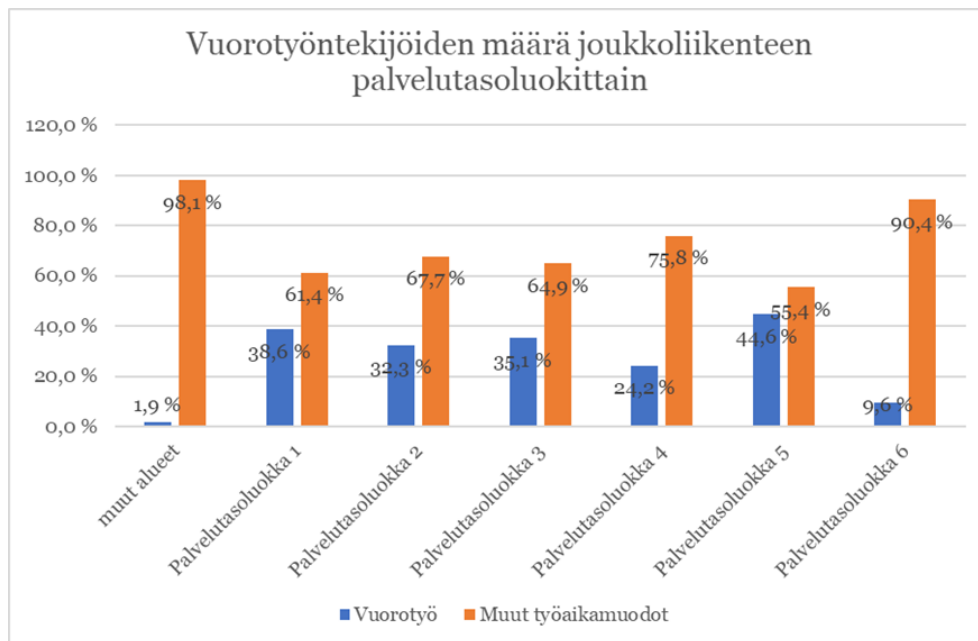
8.1.3 Toimipaikkojen joukkoliikenteen palvelutaso ja työsuhdematkalipun potentiaali

Kestävän liikkumisen lähtökohtia selvitettyä osana hanketta toteutettiin paikkatietopohjaisia tarkasteluja. Paikkatietotarkasteluissa on selvitetty joukkoliikenteen potentiaalia kaupungin henkilöstön liikkumisen näkökulmasta, sillä joustavan työmatkaliikkumisen toimintamalli pyrkii lisäämään joukkoliikenteen käyttämahdollisuuksia ja houkuttelevuutta kulkutapana. Tarkastelut perustuvat yksinkertaisiin vyöhyketarkasteluihin; ne ovat suuntaa antavia, yleispiirteisiä ja osittain teoreettisia. Paikkatietotarkastelut pohjautuvat aineistoihin kaupungin toimipaikoista, niiden henkilömääristä, henkilöstön työaikamuodoista sekä avoimiin YKR-, joukkoliikenteen linjasto- ja palvelutasovyöhykeaineistoihin.

Tampereen seudun joukkoliikenteen palvelusomäarityksessä vuosille 2018 - 2021 palvelutasoa on kuvattu kuudella eri luokalla, joista luokka yksi on matalin ja kuusi palvelutasoltaan paras (Tampereen kaupunki 2017). Palvelutasoa kuvaavat määrälliset kriteerit liittyvät liikennöintiin (arkena/lauantaisin/sunnuntaisin), vuoroväliin sekä kävelymatkaan pysäkillä. Parhaimpien palvelutasojen (luokat 6 ja 5) alueilla tavoitellaan henkilöauton kanssa kilpailukykyistä kokonaismatka-aikaa. Luokan yksi alapuolella joukkoliikenteen minimitaso, jossa palveluita järjestetään lakisääteiset velvoitteet täyttäen (matkustustarpeet joukkoliikenteessä ovat tyypillisesti paikallisia koulumatkoja, jotka pyritään täyttämään avoimella joukkoliikenteellä hyödyntäen yhtenäistä lippu- ja maksujärjestelmää). Paikkatietotarkasteluissa hyödynnetty joukkoliikenteen uusi linjastonumerointi perustuu joukkoliikenteen linjaston palvelutasoon (Nysse 2021).



Kuva 10. Kaupungin toimipisteiden sijainnit henkilömäärän ja toimipisteen hallitsevan työaikamuodon mukaan. Työaika on määrätty kullekin toimipisteelle kutakin työaikaa noudattavan henkilönemmistön mukaan.



Kuva 11. Kaupungin vuorotyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden määrien jakautuminen joukkoliikenteen palvelutasoalueiden mukaan Tampereella.

Vuoden 2014 työmatkaliikkumistutkimuksessa (Tampereen kaupunki & Mobinet Oy 2014) 65 % vastaajista ilmoitti joukkoliikenteen mahdolliseksi kulkutavaksi: kaupungin tarjoaman joukkoliikenteen työsuhdematkalipun potentiaali on siis teoriassa huomattavasti vuoden 2019 käyttöastetta 16 % suurempi (ennen koronaviruspandemian alkua).

Paikkatietotarkasteluiden perusteella joukkoliikenteen palvelutasoluokkien 5 ja 6 (henkilöautolle kilpailukykyinen joukkoliikenne) alueella työskentelee 56 % kaupungin henkilöstöstä (7953 hlöä). Näistä 22,5 % (1 791 henkilöä) on vuorotyössä. Palvelutasoluokka 4 (täyttää tyypilliset matkustustarpeet) alueella työskentelee 15 %, joista 24 % vuorotyössä. Yhdyskuntarakenteen seurannan (YKR) vyöhykeaineiston perusteella noin 34 % kaupungin henkilöstöstä työskentelee joukkoliikenteen ja intensiivisen joukkoliikenteen alueilla.

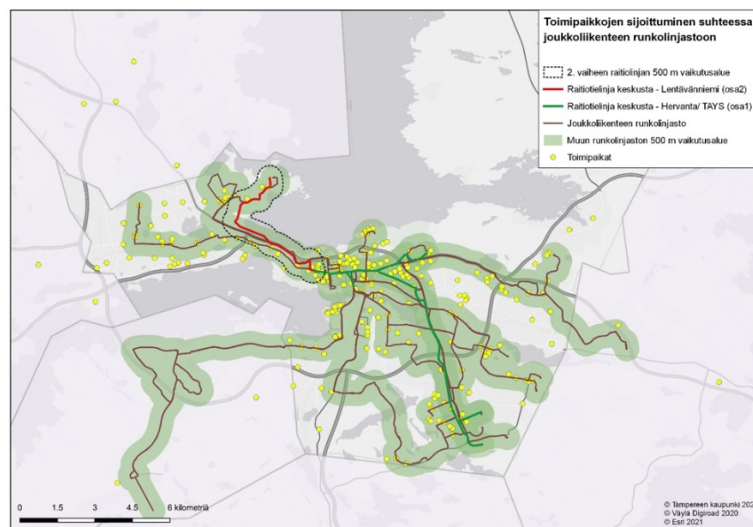
Joukkoliikenteen runkolinjoista (linjat 1-10) käveltävällä etäisyydellä (500 metrin säteellä) työskentelee 85 % kaikista kaupungin työntekijöistä. Tulee kuitenkin huomioida, että tarkastelut kuvaavat lähinnä vain toimipaikkojen palvelutasoa.

Erityisesti vuorotyöhön liittyvät joustamattomat työajat asettavat haasteita joukkoliikenteen hyödyntämiselle varsinkin matalamman palvelutason alueilla. Palvelutasovyöhykkeen 5 työntekijöistä noin 45 % eli miltei puolet on vuorotyöntekijöitä, eli varsinkin keskusta-alueella työskentelevillä ja asuvilla vuorotyöntekijöillä on kuitenkin hyvät edellytykset hyödyntää joukkoliikennettä kodin ja työpaikan välisessä liikkumisessa, jossa työmatkojen voidaan arvioida olevan lyhyempiä ja joukkoliikenteen liikennöintivälit tiheämpiä. Myös monet vuorotyötä tekevästä edustavat matalampipalkkaisia aloja, ja työnantajan tukemat joukkoliikennematkat saattavat rahallisissa kustannuksissa mitattuna olla näin ollen kannattavin tai mahdollisin

kulikutapa. Siksi myös käyttäjänäkökulmasta joukkoliikenteen hyödyntämistä tulisi tukea esimerkiksi työsuhdematkalipun käyttömahdollisuuksia tai toteutustapaa kehittämällä. Kaupungin toimipaikoissa, jotka sijaitsevat henkilöautolle kilpailukykyisen joukkoliikenteen alueilla, kuitenkin vajaa 80 % työntekijöistä on joustavampien työaikamuotojen piirissä, ja joukkoliikenteen potentiaali saattaa näin ollen olla suurempi näiden työntekijöiden keskuudessa. Vuorotyöntekijöille, ja varsinkin niille, jotka kulkevat työpaikalle Tampereen seudulta (naapurikunnista) oma auto saattaa kuitenkin usein olla välttämätön tai joustavin kulikutapa.

Toteutettuihin paikkatietotarkasteluihin liittyy rajoitteita. Henkilöstön kotiosoitteita ei esimerkiksi tunneta, eikä työmatkojen matkapituuksia tai teoreettisia, optimaalisia reittiverkkoja kodin ja työpaikan välillä voida määrittää. Todellisuudessa myös analysoitavan alueen sisällä ja kaupunkikeskustoissa asuvat työntekijät, joita joukkoliikenne palvelee paremmin, voivat näyttää vaihtelevampia liikkumismalleja verrattuna esikaupunkialueilla tai heikommilla liikenteen palvelutasoalueilla asuviin (Bueno et al. 2017). Myöskään joukkoliikenteen pysäkkien sijainteja suhteessa toimipaikkoihin ei ole tutkimuksessa tarkasteltu.

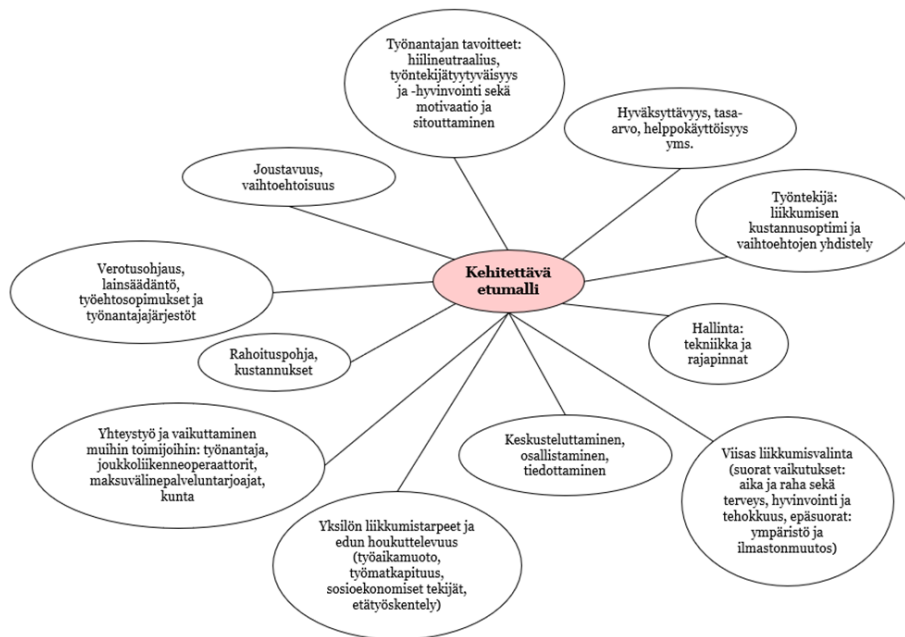
Ennen kaikkea tulee huomioida, että tarkastelut edustavat vain yhtä näkökulmaa: erilaiset valintatekijät matkaketjujen muodostamisessa, henkilökohtaiset mukavuuskäsitykset ja preferenssit sekä liikkumista ohjaavat yksilölliset tarpeet vaikuttavat kulikutapaan ja konkreettisiin valintatilanteisiin. Vaikka itse toimipisteiden palvelutaso ei kerro yksinään joukkoliikenteen potentiaalista, aiemmin jo kuitenkin todettiin, että vuorovaikutus työpaikkaympäristön tai toimipisteen maankäytön, joukkoliikenteen palvelutason ja saavutettavuuden välillä voi vaikuttaa työnantajan halukkuuteen ja mahdollisuuksiin tarjota, ja toisaalta työntekijöiden kiinnostukseen hyödyntää työsuhdematkalippuetua (Lachapelle 2018). Siksi toimipaikkojen palvelutasotarkastelut saatavilla olevan aineiston asettamia reunaehtoja myötäillen ovat perusteltuja. Teoreettiset vyöhykeanalyysit perustelevat toimipaikkojen ja henkilöstön sijoittumista sekä toimipaikkojen joukkoliikenteen palvelutasoa joustavaa toimintamallia tukevia etuusmalleja varten.



Kuva 12. Toimipaikkojen sijoittuminen suhteessa joukkoliikenteen runkolinjastoon.

8.2 Hankkeessa muodostettu toimintamalli

Tässä osiossa esitellään Tampereen kaupungille kehityshankkeessa muodostettu joustava työmatkaliikkumisen toimintamalli. Toimintamalli on kehityspolkukehdo- tus, joka liittyy kestävän työmatkaliikkumisen henkilöstöetuusien kehittämiseen. Tavoitteena toimintamallin kehittämisessä on ollut joustavuuden lisääminen niin, että työntekijät voivat valita itselleen sopivan etukokonaisuuden työnantajan mää- rittämällä budjetilla. Lisäksi suunnittelun lähtökohtina on ollut esimerkiksi etuuden tasapuolinen kohdentaminen henkilöstölle.



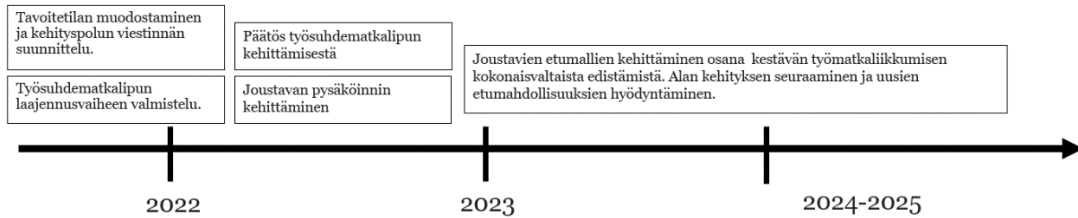
Kuva 13. Liikkumisen henkilöstöetuusien kehittämiseen vaikuttavia lähtökohtia ja tekijöitä.

Hankkeessa muodostettiin iterointiprosessin tuloksena kolme vaihtoehtoista etuusmallia, joita on käytetty joustavan työmatkaliikkumisen kehityspolun muodostamisen tukena. Mallit on laadittu muotoonsa huomioimalla muun muassa seuraavat lähtökohdat:

- etuuden arvo säilyy työntekijälle muuttumattomana
- henkilömäärä, toimipaikkojen ja henkilöstön sijoittuminen sekä työaika- muodot
- pysäköintilupien kokonaismäärä
- tutkittu kulkutapajakauma työmatkoilla (käytetty vuoden 2014 työmatka- liikkumisen tutkimuksessa selvitettyä kulkutapajakaumaa)
- pysäköintimaksun käyttöönotto (2017) sekä koronapandemian vaikutus etätyöskentelyn lisääntymiseen.

Lisäksi suunnittelussa on huomioitu työsuhte-etujen nykyinen verotuskohtelu ja verottajan ohjeistus, hallintajärjestelmien kehittäminen sekä rahoituspohjan muodostamiseen vaikuttavat tekijät. Työasiamatkoja ei tarkasteltu. Mallien

kustannusarvioita ja -vaikutuksia tai rahoituspohjaan liittyviä asioita ei esitellä tarkemmin tässä työssä.



Kuva 14. Kehityspolkuluonnos joustavien työmatkaliikkumisen toimintamallista Tampereen kaupungille (Tampereen kaupunki & Sitowise Oy 2021).

Seuraavaksi esitellään kehityshankkeessa toimintamallin tueksi laaditut vaihtoehtoiset mallit.

8.2.1 Mallivaihtoehto 1: Työsuhdematkalippuedun kehittäminen

Työsuhdematkalippua kehitetään ja muut etuudet säilyvät ennallaan. Työsuhdematkalippuedun laajennetaan 50 % omavastuulla nykyisestä kausilipusta myös arvo- ja vuosilippuun tai kaupunkipyörään. Etuuden arvo säilyisi mallissa ennallaan.

Mallin arvioitu vaikuttavuus:

- Malli huomioisi myös satunnaisesti joukkoliikenteellä kulkevat ja kannustaa kulkemaan myös satunnaisesti joukkoliikenteellä (pääosin autolla töihin tulevat, luo mahdollisuuksia yhteiskäyttöpysäköinnille).
- Joukkoliikenne-etu yhdessä edullisen satunnaispysäköintimahdollisuuden avulla voi kannustaa joitakin henkilöitä luopumaan pysäköintiedusta (Tämä voitaisiin toteuttaa yhteiskäyttöisiä pysäköintipaikkoja lisäämällä).
- Joukkoliikennelippuun sisältyvä omavastuu parantaa etuuteen sitoutumista (voi toisaalta myös vähentää kiinnostusta lipun hankintaan joidenkin työntekijöiden osalta). Omavastuuosuuden tekninen toteutus on jo mahdollinen.
- Tasa-arvoisuus parantuisi, sillä etuusvalikoima laajentuu työsuhdematkalipun kehittäminen myötä.
- Malli kasvattaa työnantajan bruttokustannuksia. Hallinnollinen työ voi lisääntyä omavastuuosuuden myötä.
- Työntekijälle etuuden arvo säilyy, mutta edun käyttökelpoisuus on useammalle käyttökelpoinen laajennuksen myötä. Malli on todennäköisesti helposti hyväksyttävä (muuta tarjottavaa etuusvalikoimaa ei rajoiteta, mutta edun käyttökelpoisuus lisääntyy).
- Mallilla on pieniä positiivisia hyvinvointi- ja liikuntavaikutuksia, sillä joukkoliikenteellä kulkevat ottavat enemmän askelia työmatkoilla kuin autoilevat.

8.2.2 Mallivaihtoehto 2: Kestävän työmatkaliikkumisen etuudet eri tavoin liikkuville

Tässä etuusmallissa joustavuutta ja tasapuolisuutta lisätään kasvattamalla työntekijän valittavissa olevaa etuusvalikoimaa tarjoamalla henkilöstölle toisilleen vaihtoehtoisia etuja, ja työntekijä voisi täten valita yhden seuraavista eduista:

- työsuhdematkalippu tai kaupunkipyörät (etuuden arvo säilyisi nykyisellään)
- työsuhdepyöräetu palkan osana
- pysäköintietu (autoa työssä tarvitseville)
- personal trainer tai nastajalkine-etu.

Työsuhdepyörän osalta tulee selvittää, voidaanko etua tarjota palkan osana kunnan työntekijöille, sillä hankkeen aikana kuntatyönantajat linjasivat, että polkupyöräetu on palkan luontoinen etu, eikä palkkaa voi maksaa työntekijälle muuna kuin rahana, sillä tämä kasvattaisi työnantajan palkkakustannuksia. Mallissa työntekijä maksaisi edusta iän mukaan vain eläkemaksua.

Työnantajan tarjoama pysäköintimahdollisuus huomioitaisiin mallissa etuna. Pysäköintietu olisi suunnattu autoa työssä tarvitseville, ja etuuden arvo vaihtelisi. Henkilö maksaa autopaikasta nykyisen 20 €/kuukaudessa. Yhtenä etuvaihtoehtona mallin sisällä tarjottaisiin myös personal trainer tai nastajalkine-etu kävelyä suosiville työntekijöille – tämä olisi verollinen etu, ja siksi etuusarvoltaan hiukan muita etuja pienempi.

Mallin arvioitu vaikuttavuus:

- Mikäli työsuhdepyörä palkan osana voitaisiin toteuttaa, malli todennäköisesti kasvattaisi pyöräilyn kulutapaosuutta työmatkoilla.
- On epätodennäköistä, että pysäköintipaikan omaavat luopuisivat paikastaan tämän etuusmallin käyttöönoton myötä, sillä muut etuudet ovat useimmissa tilanteissa pienempiä kuin pysäköintimahdollisuudesta työntekijälle koitua rahanarvoinen etu.
- Malli ei kannustaisi tehokkaasti satunnaiseen kulkemiseen joukkoliikenteellä tai muilla kestävillä kulutavoilla, sillä edut ovat vaihtoehtoisia pysäköintiedun kanssa.
- Etujen tasa-arvoisuus eri kulkumuodolla kulkevien näkökulmasta kuitenkin parantuisi. Tasa-arvo parantuu myös laajentuneen etuusvalikoiman ja etujen vaihtoehtoisuuden myötä, ja malli palkitsisi jo kestävillä kulutavoilla kulkevia työntekijöitä.
- Työnantajan hallinnolliset kustannukset kasvaisivat laajentuneen etuusvalikoiman myötä.
- Työntekijän etuuksien arvo pysyy samana, mutta ne ovat useammalle käyttökelpoisia.
- Malli olisi todennäköisesti hyväksyttävä aiempaa monipuolisemman etuusvalikoiman myötä.
- Toisilleen vaihtoehtoisten etujen myötä edut heikkenevät pysäköintipaikan omaavilla, jotka ovat aiemmin hyödyntäneet joukkoliikenteen työsuhdelippua.
- Malli kannustaisi kestävään ja aktiiviseen liikkumiseen.

8.2.3 Mallivaihtoehto 3: Joustava liikkumistili

Joustava liikkumistili on työmatkaliikkumisen toimintamallin etuusmalleista joustavin vaihtoehto: mallissa työntekijä valitsisi joko ensisijaisesti autoa työssä tarvitseville tarjottavan pysäköintiedun (pysäköinti on huomioitu etuna, ja henkilö maksaa autopaikasta 20 € kuukaudessa) tai rahaa *henkilökohtaiselle liikkumistilille*, jolloin etuuden arvo vuodessa vastaisi nykyisen työsuhdematkalippuedun arvoa. Liikkumistilin rahan voisi jakaa haluamallaan tavalla joukkoliikenteen työsuhdematkalipun tai kaupunkipyörän (veroton etu) ja kertamaksullisen yhteiskäyttöautopaikan kesken. Lisäksi pysäköintimahdollisuuden omaava henkilö voi ansaita liikkumistilille päiväkohtaisesti lisää rahaa vapauttamalla pysäköintipaikan muiden käyttöön (0,45 €/hlö/päivä).

Mallin arvioitu vaikuttavuus:

- Malli kannustaisi pääosin autoilevia kulkemaan satunnaisesti joukkoliikenteellä pysäköintipaikasta saatavan rahallisen hyödyn ja joukkoliikenteen arvolipun myötä. (Tämä loisi mahdollisuuksia myös pysäköintipaikkojen yhteiskäytölle).
- On epätodennäköistä, että pysäköintipaikan omaavat luopuisivat paikastaan tämän etuusmallin käyttöönoton myötä, sillä muut etuudet ovat useimmissa tilanteissa pienempiä kuin pysäköintimahdollisuudesta työntekijälle koitua rahanarvoinen etu. Mahdollisuus ansaita liikkumistilille rahaa pysäköintipaikan vapauttamisen myötä voisi kannustaa kuitenkin työntekijää päiväkohtaisesti arviomaan autolla liikkumisen tarvetta.
- Tasa-arvo parantuu huomattavasti laajentuneen etuusvalikoiman ja etujen vaihtoehtoisuuden myötä eri kulkumuotoja suosivien työntekijöiden kesken.
- Työnantajan kustannukset kasvaisivat laajentuneen etuusvalikoiman myötä. Samoin riskinä olisi, että hallinnollinen työ kasvaa keinovalikoiman ja henkilöstöä hyödyttävän kuukausittaisen joustavuuden vuoksi.
- Työntekijän etuuksien arvo pysyy samana, mutta ne ovat useammalle käytökelpoisia.
- Hyväksyttävyyden näkökulmasta malli olisi todennäköisesti erittäin hyväksyttävä sen monipuolisuuden ja joustavuuden vuoksi. Edut kuitenkin heikkenisivät pysäköintipaikan omaavilla, jotka ovat aiemmin käyttäneet myös joukkoliikenteen työsuhdelippua (arvio määrästä on kuitenkin pieni, minkä vuoksi tämä ei olisi ristiriidassa hyväksyttävyyden kanssa).
- Mallilla on hyvinvointi- ja liikuntavaikutuksia, sillä malli kannustaa kulkemaan työmatkoja kestävästi ja aktiivisesti.
- Hallinnollisen työn myötä ratkaisu ei ole vielä tällä hetkellä täysin toteutuskelpoinen.

Joustavammat etumallit (mallit 2 ja 3) asettavat työnantajalle hallinnointiin ja järjestelmiin liittyviä haasteita; ratkaisut vaatisivat joustavan järjestelmän, jolla hallinnoida keskitetysti kaikki tarjottavat etuudet sekä pysäköinnin tulot. Mallien käyttöönotto vaatisi myös käytäntöjä kävelyä tukevien etujen (nastajalkineet ja personal trainer -palvelut) tarjoamiseksi. Näiden osalta mallit vaativat tulevaisuudessa jatkoselvityksiä sekä kehitystyön jatkamista.

Mallit on laadittu pitkän tähtäimen joustavan työmatkaliikkumisen toimintamallin kehityspolun tueksi edustaen vaihtoehtoisia tarkasteluja, joiden osia voidaan hyödyntää tulevaisuuden kehitystyössä.

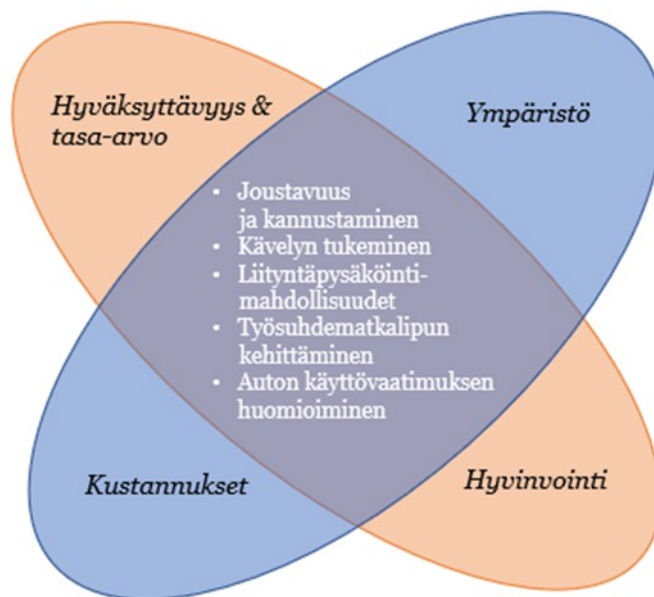
8.3 Henkilöstötyöpajan tulokset

Osana hanketta järjestettiin henkilöstötyöpaja, johon kutsuttiin kaupungin henkilöstön edustajia eri palvelualueilta. Työpajan tarkoituksena oli koota yhteen henkilöstön edustajien kommentteja edellisessä luvussa esiteltyjen joustavan työmatkaliikkumisen etumallien hyväksyttävyydestä mahdollista jatkokehittämistä varten.

Henkilöstön edustajia pyydettiin arvioimaan esiteltyjä malleja esimerkiksi ympäristön, tasa-arvoisuuden (huomioidaanko eri kulkumuotoja käyttävät ja autoa työssä tarvitsevat sekä erilaiset työaikamuodot), kustannusten, hyväksyttävyyden (muutos nykytilanteeseen) sekä henkilöstön hyvinvoinnin (aktiivinen liikkuminen ja liikuntamahdollisuus) näkökulmista. Lisäksi työpajatyöskentelyllä selvitettiin palvelualueiden edustajien näkemyksiä yleisesti kestävästi liikuttamisen edellytysten parantamisesta kodin ja työpaikan välisillä matkoilla Tampereella.

Työpajassa koottujen kommenttien perusteella kaikki esitellyt mallivaihtoehdot nähtiin kehityskelpoisina. Hyväksyttävyyden näkökulmasta joustavuus ja lisääntynyt valinnan mahdollisuus malleissa nähtiin onnistuneina ominaisuuksina. Erityisesti nousi esiin, että kannustaminen autolle vaihtoehtoisin kulkumuotoihin on tavoiteltavampaa autoilusta 'rankaisun' sijaan, ja jo kestävästi liikkuvien palkitseminen koettiin tärkeäksi. Kävelyyn tulisi henkilöstön näkemyksen mukaan kannustaa vielä laajempien kannustimien avulla. Tämä näkemys Tampereelta on linjassa esimerkiksi työntekijöille suunnatun kansalaistutkimuksen (2018) kanssa, jonka perusteella työntekijät Suomessa toivovat eniten taloudellisia kannustimia juuri kävelyyn ja pyöräilyyn (Motiva 2018b). Malleihin sisällytettyä pysäköintietua pidettiin merkittävänä verrattuna pysäköinnin hinnoitteluun vapailla markkinoilla. Pysäköintiedun kohdalla edun hyödyntäminen liityntäpysäköintiin myös herätti osallistujissa kiinnostusta.

Malleissa tasa-arvoisuuden näkökulmasta tulee henkilöstön näkemyksen mukaan erityisesti huomioida liikkumisrajoitteiset ja oman auton käytön vaatimus työtehtävissä sekä toimipaikat, joiden alueella joukkoliikenteen palvelutaso on rajallinen: mallien tulee siis palvella kaikkia toimipisteitä. Osallistujat kokivat myös tärkeäksi, että työsuhdematkalipun kehittäminen sisällytetään kaikkiin malleihin. Lisäksi työpajatyöskentely nosti esiin, että yleisesti kestävästi työmatkaliikkumisen edistämiseksi olisi työsuhte-etujen lisäksi kehitettävä työpaikan sosiaali-tiloja, pyöräpysäköintiä, liityntäpysäköintimahdollisuuksia sekä kävelyn ja pyöräilyn infrastruktuuria. Myös työasiamatkoilla hyödynnettävin yhteiskäyttöisin kulkuvälinein voidaan henkilöstön edustajien mukaan edistää kestävästi työmatkaliikkumista.



Kuva 15. Mallien arviointikenttä ja malleista esiin nousseet huomiot.

8.4 Mallien toteutettavuuden arviointi

Esiteltyjen joustavan työmatkaliikkumisen etuusmallien käytännön toteutettavuutta Suomessa arvioidaan tässä osiossa etupäässä Suomessa käytössä olevien liikenteen työsuhte-etujen sähköisten maksuvälinejärjestelmien reunaehdoista käsin. Arvioinnin toteuttamiseksi haastateltiin kolmea Suomessa toimivaa työsuhte-etujen maksuvälineiden palveluntarjoajaa: haastateltavat tahot olivat ePassi, Smartum ja Eazybreak. Haastatteluun selvitettiin muun muassa nykyisten maksuvälinejärjestelmien joustavuutta sekä palveluntarjoajien mahdollisuuksia laajentaa tarjottavaa työmatkaetuutta koskemaan uusia vähäpäästöisen tai sähköisen liikkumisen palveluvaihtoehtoja.

Tällä hetkellä palveluntarjoajat mahdollistavat jo erilaisten yhdistelmäetujen tarjoamisen. Esimerkiksi Eazybreak ja ePassi tarjoavat etukokonaisuuksia, joissa työnantaja voi tarjota yhden saldon alla useita eri etuuksia henkilöstölleen. Palveluntarjoajilla on nykyisin tarjolla myös uusia etuja, joilla työnantaja voi tukea etätyöskentelyä, jota voidaan kohdella työmatkaliikkumisen ratkaisuna. Työnantaja voi näin tukea hyvää työergonomiaa kotioloissa työskenneltäessä.

Palveluntarjoajia pyydettiin arvioimaan mahdollisia suunnitelmia tai mahdollisuuksia laajentaa nykyistä etuusvalikoimaa koskemaan esimerkiksi kaupunkipyöriä, sähköpotkulautoja, skoottereita tai muita pienajoneuvoja sekä yhteiskäyttöautoja, kutsuliikennepalveluita tai muita vastaavia vähäpäästöisen liikkumisen palveluita. Palveluntarjoajat seuraavat ja pyrkivät aktiivisesti ennakoimaan työmatkaliikkumisen tarpeiden tulevaa kehitystä, ja suunnitteilla on etuuspakettien laajentamista esimerkiksi MaaS -palveluihin, kun se on verotuksellisesti mahdollista. Järjestelmien puolesta uusia etuvaihtoehtoja hyödyntävät ratkaisut ovat kuitenkin täysin mahdollisia jo nyt: teknisiä rajoituksia järjestelmien puolesta ei juurikaan ole,

mutta uusien etumallien tarjoamisen mahdollisuus riippuu täysin verottajan ohjeistuksesta, jonka päivittymistä seurataan aktiivisesti. Asiantuntijat myös painottivat, että uusiin vaihtoehtoihin laajentamisen tulee perustua selkeään logiikkaan, ja kannustaa useampia työnantajia uuden etuisuuden käyttöönottoon.

Haastateltavia pyydettiin arvioimaan myös nykyisten maksuvälinejärjestelmien joustavuutta. Etuusbudjettia voidaan jo nyt jakaa usean etuuden kesken, ja työnantaja voi kohdistaa halutessaan etusumat verottajan asettamien maksimien rajoissa eri etuihin. Järjestelmät myös mahdollistavat, että osan maksusta voisi tehdä työsuhde-edulla ja osan pankkikortilla. Järjestelmien rajapinnat mahdollistavat integraatioiden rakentamisen lähes minkä tahansa maksupalvelujärjestelmän kanssa, esimerkiksi pysäköinnin maksujärjestelmien kanssa. Myös saldoja pystyy järjestelmien puolesta kerryttämään työntekijöille: oletusasetuksena useimmissa maksuvälineissä on, että tarjotut edut tulisi käyttää kuluvan vuoden aikana, muutoin edut nollautuvat. Työnantajan halutessa nollausasetuksen voi kuitenkin poistaa, ja edut siirtyvät seuraavalle vuodelle käytettäväksi. Teknisen toteutuksen puolesta järjestelmät mahdollistavat siis jo hyvinkin joustavat ratkaisut asiakkaalle.

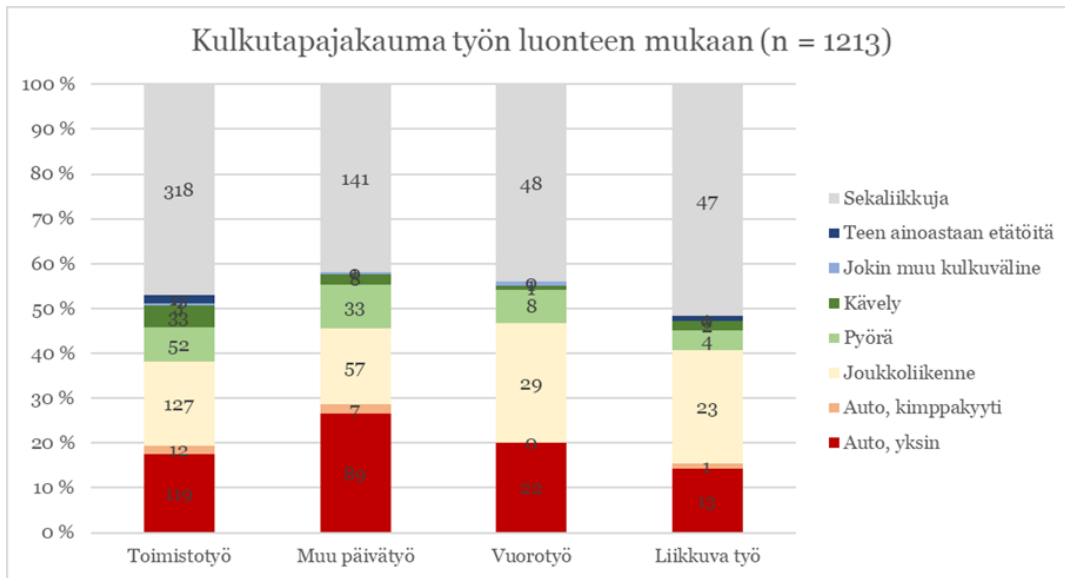
Sähköisten maksuvälineiden toimittajilla siis tekniikka mahdollistaisi jo joustavammat etuusjärjestelmät. Etuusvalikoiman laajentaminen, joustavien etusmallien tarjoaminen sekä etuusbudjetin jakaminen eri etuuksien kesken riippuvat ensisijaisesti verohallinnon ohjeistuksesta.

8.5 Henkilöstökyselyn tulokset – ennakkotietoa laajennetun työsuhdematkalippuedun houkuttelevuudesta ja vaikutuksista

Osana työtä toteutettiin myös henkilöstökyselytutkimus, joka julkaistiin osana kaupungin sisäistä viestintää. Kyselyssä kartoitettiin ensisijaisesti henkilöstön kiinnostusta kestävän työmatkaliikkumisen toimintamalliin liittyvään työsuhdematkalipun laajennuksen käyttöönottamiseksi. Toimintamallin kehittämiseen liittyvässä kyselyssä huomioitiin siis erityisesti työsuhdematkalipun kehittämistä koskeva malliehdotus. Lisäksi kyselyllä selvitettiin mahdollisen muutoksen vaikutusta kulkutapoihin sekä kerättiin ennakkotietoa toimintamallin pitkän tähtäimen kehitystyötä ja mallien vaikutusten arviointia varten.

Kaikkiaan 1225 kaupungin työntekijää antoi vastauksensa kyselyyn vastausaktiivisuuden ollessa noin 8 %. 75 % kyselyyn vastanneista työntekijöistä asuu Tampereella, noin 19 % Tampereen seudulla ja 6 % muilla alueilla.

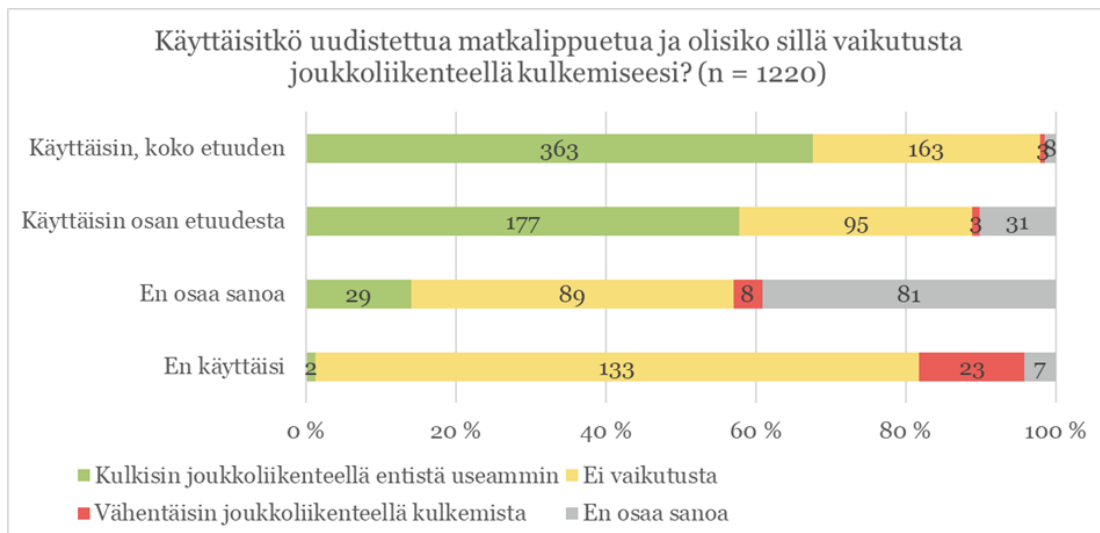
Kulkutapajakauman mukaan 45 % vastaajista hyödyntää yleisimmin useampaa kulkutapaa kodin ja työpaikan välisillä matkoilla. Vastausaineiston analyysissä on erikseen eroteltu aineistosta ne vastaajat, jotka valitsivat useamman kuin yhden kulkutapavaihtoehdon kodin ja työpaikan välisille matkoille. Näistä vastaajista on muodostettu oma ryhmänsä, ”sekaliikkujat”. Pääsääntöisesti pelkästään yksin autoillen kodin ja työpaikan välisiä matkojaan kulkee 20 % vastaajista ja pääosin joukkoliikennettä hyödyntää 19 % vastaajista.



Kuva 16. Vastaajien kulikutapajakauma työn luonteen mukaan. Suurin osa vastaajista hyödyntää useampaa kulikutapaa työmatkoilla. Suhteellisesti eniten yksin autoilevia työntekijöitä ovat päivä- ja vuorotyötä tekevät työntekijät. Kulikutapajakaumassa ei ole suurta vaihtelua eri työaikamuotojen välillä.

Kyselyn mukaan nykyistä työsuhdematkalippuetua ainakin silloin tällöin hyödyntää 33 % vastanneista työntekijöistä (ja säännöllisesti 20 %). Vuoden 2014 työmatkakyselyssä noin 30 % vastaajista ilmoitti käyttävänsä työsuhdematkalippuetua, ja kaupungin henkilöstökertomuksen perusteella ennen koronapandemian alkua vuonna 2019 vain 16 % henkilöstöstä hyödynsi etua. Sitä vastoin vähintään osan laajennetusta matkalippuedusta käyttäisi noin 70 % kaikista uuteen työsuhdematkalippukyselyyn vastanneista. Miltei puolet vastaajista (47 %) ilmoitti mahdollisen työsuhdematkalippuedun laajennuksen todennäköisesti myös lisäävän joukkoliikenteellä kulkemista omalla kohdalla.

Kyselyssä työntekijöillä oli myös mahdollisuus ilmoittaa itselle mieluisin kestävää liikkumista tukeva henkilöstöetu, mikäli kaupungin tarjoamaa kestävästä liikkumisen etuusvalikoimasta voitaisiin tulevaisuudessa laajentaa. Kestävästä liikkumisen henkilöstöeduista työsuhdematkalippu ja pyöräilyyn liittyvät edut kiinnostivat vastaajia eniten.



Kuva 17. Laajennetun työsuhdematkalippuedun käyttöpotentiaali ja ilmoitettu vaikutus joukkoliikenteellä kulkemiseen.

Henkilöstökyselyllä selvitettiin ennakkotietoa suuren organisaation työntekijöiden asenteista ja kiinnostuksesta kestävästä työmatkaliikunnan tukemiseen ja liikunnan muutokseen pidemmän tähtäimen kehitystyössä. Joustavan työmatkaliikunnan toimintamallin kehittämiseksi kyselyllä tutkittiin ensisijaisesti laajennetun työsuhdematkalipun käyttöpotentiaalia. Kuten vuoden 2014 työmatkakyselyssä (Tampereen kaupunki & Mobinet 2014), organisaatiossa ollaan kyselyn tulosten perusteella edelleen eniten kiinnostuneita pyöräilyyn liittyvistä eduista sekä työsuhdematkalippuedusta. Työsuhdematkalippuedun käyttömahdollisuuksien laajentaminen todennäköisesti nostaisi etuuden käyttöastetta huomattavasti sekä lisäisi joukkoliikenteen hyödyntämistä Tampereella.

8.6 Yhteenveto hankkeessa selvitetystä asioista

Kehityshankkeessa laadittiin joustavan työmatkaliikunnan toimintamalli Kestävä Tampere 2030 -ohjelman liikennejärjestelmää koskevien päästötavoitteiden edistämiseksi: kestävästä työmatkaliikunnasta tukevat joustavan työmatkaliikunnan etumallivaihtoehdot pyrkivät lisäämään henkilöstön mahdollisuuksia tehdä viisaita liikkumisvalintoja yhdistelemällä itselle mieluisia etuvaihtoehtoja kaupungin määrällään budjetin alla.

Kaupungin henkilöstössä on kiinnostusta lisätä kestävästi liikuttujen työmatkojen määrää, jos henkilöstöetuuksia kehitetään. Esimerkiksi henkilöstökyselyn tulosten ja kerätyn ennakkotiedon perusteella kaupungin työntekijät ovat kiinnostuneita kestävästä liikkumisesta tukevista eduista; moni vastaajista on kiinnostunut työsuhdematkalippuedun laajennuksesta, ja suunnitellulla työsuhdematkalipun käyttövaihtoehtojen laajentamisella olisi todennäköisesti vaikutusta joukkoliikenteen käytön lisääntymiseen työmatkoilla. Työsuhdematkalipun laajentaminen arvo- ja vuosilippuun on myös jo teknisesti mahdollista.

Liikkumisen joustavuutta edistävä etuusvaihtoehtojen lisääminen nähdään henkilöstön keskuudessa tärkeänä ja tavoiteltavana asiana. Tämä on työsuhde-etujen maksuvälineiden palveluntarjoajien tekniikan puolesta jo mahdollista, mutta uusien liikkumisen vaihtoehtojen ja yhdistelmäetujen, esimerkiksi uusien liikkumisen palveluiden, tarjoaminen työsuhde-etuna riippuu tällä hetkellä käytännössä verotajan linjauksista ja ohjeistuksesta. Jatkoselvityksiä tarvitaan vielä esimerkiksi kaupungin hallintajärjestelmien kehittämiseksi, sekä esimerkiksi pyöräilyyn liittyvien ja toisilleen vaihtoehtoisten etujen tarjoamiseksi, jotta joustavampien etumallien kehittämistä voitaisiin viedä eteenpäin.

8.7 Jatkoselvitystarpeet joustavien työmatkaliikkumisen mallien kehittämiseksi Tampereella

Hankkeen pohjalta esiin nousi myös joukko jatkoselvitystä vaativia asioita joustavamman työmatkaliikkumisen mallien kehittämiseksi Tampereella. Joustavien etuusmallien kehittäminen vaatisi verotuksen ennakkopäätöksen vaihtoehtoisten etujen tarjoamiseksi. Tämä koskettaa toimintamallia tukevia joustavampia malleja sekä verollisten ja verottomien etujen tarjoamista toisilleen vaihtoehtoisina tai rinnakkaisina: verotuksen osalta tulee siis selvittää, miten tämä vaikuttaisi eri etuuk-sien verokohteluun.

Organisaation sisäisen viestinnän tärkeyttä tulee korostaa, mikäli (liikkumisen) henkilöstöetuuksia muutetaan tai kehitetään. Työsuhdepyörää ja pyöräilyyn liittyvien etujen, esimerkiksi pyörähuollon, tarjoaminen vaatii selvennyksiä, ja pyöräilyyn liittyvät edut herättivätkin myös henkilöstökyselyn perusteella mielenkiintoa työntekijöissä. Esimerkiksi pyörähuolto on lisätty joissain organisaatioissa työnantajan palkitsemisohjeeseen, mutta vastaavan edun maksamiseen työsuhde-etujen sähköisillä maksuvälineillä liittyy vielä epäselvyyksiä. Erityistä jatkotarkastelua kai-paavat kävelyä tukevat edut ja niiden tarjoamisen käytännöt.

Tulevaisuudessa kestäviä työmatkoja on tarpeen edistää myös tutkimalla ja jatko-selvittämällä älykkään ja joustavan pysäköinnin ratkaisuja. Tampereen kaupungin työmatkaliikkumisen joustavia etumalleja kehitetään jatkossa osana kestäväen työ-matkaliikkumisen kokonaisvaltaista edistämistä (liikkumissuunnitelmaa). Lisäksi alan kehitystä seurataan aktiivisesti ja uusia etumahdollisuuksia pyritään hyödyn-tämään kehitystyössä.

9 Johtopäätökset

9.1 Yhteenveto

Tässä työssä tarkasteltiin kestävästä työmatkaliikkumisesta edistämisen mahdollisuuksia työpaikkaliikkumisen ohjauksella, joka perustuu erityisesti liikenteen työsuhte-etujen tarjoamiseen työntekijöille. Tampereen kaupungille laadittua kestävästä ja joustavasta työmatkaliikkumisen toimintamallia lähestyttiin henkilöstöetuuskäsityksen kehittämisen, rahallisten kannustimien ja verotuksellisten reunaehtojen näkökulmasta. Tarkastellut valikoidut joustavan työmatkaliikkumisen etuus- ja toimintamallit ovat ajankohtaisia ja niissä on monia yhtäläisyyksiä – myös Suomessa on osoitettu halua edistää vastaavaa vähähiilistä, viisasta ja vaihtoehtoisuutta tukevaa työmatkaliikkumista kuin tällä hetkellä esimerkiksi muualla Euroopassa.

Verotus (veroedut ja -tuot) sekä muut rahalliset kannustimet ovat tehokkaita instrumentteja vaikuttamaan liikkumiskäyttäytymiseen työmatkoilla. Koska henkilöautoilu ja tieliikenne muodostavat edelleen useissa tapauksissa suurimman osuuden liikennesuoritteista, on monissa EU -maissa kestävämpää työmatkaliikkumista ryhdytty edistämään monipuolisesti uusilla rahallisilla ja verotuksellisilla kannustimilla, jotta liikennejärjestelmän osalta voidaan vastata EU:n yhteisiin sekä kansallisiin ilmastotavoitteisiin. Liikkumisen ohjauksen kentässä yhteiskuntatasolla juuri ilmastokysymykset ja toisaalta kiinnostus vallitsevien verotuksellisten vääristymien purkamiseen yhdistää tarkasteltuja joustavan työmatkaliikkumisen malleja. Esimerkiksi Belgian liikkumisen budjetin tausta on työsuhdeauton aliverotuksen ongelmassa, ja *parking cash-out* -mallin halvassa tai ilmaisessa työpaikkapysäköinnissä, jotka ovat edistäneet ruuhkautumisen sekä negatiivisten ympäristövaikutusten lisääntymistä.

Uusimmista joustavan työmatkaliikkumisen malleista joustavuutta voidaan perustella ensinnäkin valinnanvapauden mahdollistamisella työntekijälle: vaihtoehtoisten liikkumismuotojen ja viisaiden kulkutapayhdistelmien hyödyntämistä pyritään edistämään lisäämällä vähäpäästöisten liikkumisen vaihtoehtojen määrää esimerkiksi tarjoamalla työntekijälle uusia liikkumisen palveluita (MaaS) työsuhde-etuna. Toiseksi joustavuus voidaan kiinnittää tasa-arvonäkökulmaan: malleista työntekijälle tarjotaan uusia vaihtoehtoja autolle tai pysäköintitarpeelle, mutta työntekijän ei tarvitse välttämättä luopua vanhoista etuusjärjestelyistään (mikäli työntekijä ei halua ottaa uutta etuusmallia käyttöön). Kolmanneksi hyväksyttävyyden näkökulmasta yksityisautoilun vähentämiseen tähtäävien mallien tavoiteltu vaikuttavuus perustuu työntekijän palkitsemiseen viisaista liikkumisvalinnoista sen sijaan, että tätä rangaistaan yksityisautoilusta. Malleja yhdistää myös se, että niiden houkuttelevuutta tavoitellaan pitkälti erityisillä veroeduilla sekä näitä ohjaavilla lainsäädännöllisillä erityispiirteillä, jotka antavat työnantajalle uuden mahdollisuuden edistää henkilöstön tyytyväisyyttä sekä työntekijöiden kestävästä liikkumisesta ja hyvinvointia, liikenteen vihreää siirtymää ja päästötavoitteita työsuhde-eduin. Malleja yhdistävää ideaa ohjaavat selkeät liikennepoliittiset tavoitteet.

Julkisen sektorin verollisista ja rahallisista kannustimista huolimatta uudet mallit esimerkiksi Euroopassa eivät ole välttämättä herättäneet vielä laajaa kiinnostusta

työnantajissa ja työntekijöissä. Vaikka malleja ohjaava säädäntö monessa tapauksessa lisää tasa-arvoisuutta tarjoamalla yhtäläisesti samanarvoisia etuja kaikille sekä mahdollistamalla sen, että työnantajan ei tarvitse luopua vanhoista etuusjärjestelyistä ottaessaan uuden mallin käyttöön, saattaa vapaaehtoinen käyttöönotto heikentää sen käyttöhalukkuutta ja siten vaikuttavuutta. Esimerkiksi Belgiassa liikkumisen budjetilla ei ole vielä ollut toivottua vaikutusta, sillä sen käyttöönotto perustuu vapaaehtoisuuteen sekä työsuhteauton kilpailuetuun ja siihen liittyviin statuskysymyksiin. Toisaalta taustalla voi vaikuttaa haluttomuus siirtyä vaihtoehtoihin kulkumuotoihin, mikä voi perustua vallitseviin asenteisiin, mukavuuskäsityksiin sekä ennen kaikkea vaihtoehtoihin kulkutapoihin liittyvään tiedon puutteeseen.

Joissakin tapauksissa mallien käyttöönottoa voi hidastaa se, että vaihtoehtoinen etuusmalli on suunnattu vain tarkoin rajatulle käyttäjäkunnalle, mikä sulkee osan potentiaalista käyttäjistä pois. Tämä pätee myös Belgian liikkumisbudjettiin. Työnantajan näkökulmasta myös hallinnollisen vastuun ja byrokratian lisääntyminen sekä joustavia malleja ohjaavan lainsäädännön paikoittainen epäselvyys tai tulkinanvaraisuus saattavat vähentää käyttöönoton halukkuutta. Työntekijän näkökulmasta myös uutta järjestelyä koskeva informaation puute sekä uuden etuuden käyttöönottoprosessiin liittyvä vaikeaselkoisuus voivat olla hidasteita vaihtoehdoisen etumallin houkuttelevuudelle. Yleisesti jo kestävästi työmatkojaan liikkuvat työntekijät ovat avoimempia liikkumisen henkilöstöetuuksiin liittyville muutoksille.

Organisaatioiden liikkumisen ohjauksessa vaikuttavinta on yhdistellä erilaisia liikkumisen ohjauksen toimenpiteitä. Pysäköinninhallintaa sisältävillä toimenpideyhdistelmillä on yleensä suurin vaikuttavuus. Joustavilla pysäköinnin hallinnan menetelmillä voidaan tukea vaihtoehtoisten kulkumuotojen käyttöä, ja esimerkiksi pysäköinnille vaihtoehtoinen käteishyvitys on hyväksyttävämpi menetelmä kuin suora pysäköinnin rajoittaminen, sillä se perustuu vapaaehtoisuuteen, viisaasti liikkuvien palkitsemiseen pysäköintiedulle vaihtoehtoisella edulla sekä työntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun. Vaikuttavuudeltaan parhaita tuloksia on saavutettu hyödyntämällä menetelmää osana laajempia toimenpidekokonaisuuksia.

Kaikkein vaikuttavimmissa työpaikkaliikkumisen ohjauksen hankkeissa on yleensä toteutettu kokonaisvaltainen liikkumissuunnitelma, jonka osana on kehitetty työsuhte-etuja, autojen pysäköinnin hallintaa, olosuhteita, palveluita ja viestintää niin kodin ja työpaikan liikkumisen kuin työasiamatkustamisen kannalta enemmän kestävästä liikkumisesta tukevaksi. Myös uusimpia joustavia malleja ohjaava lainsäädäntö joko velvoittaa tai mahdollistaa työnantajalle uuden työmatkaliikkumisen toimintaperiaatteen tai -suunnitelman laatimisen. Monissa tapauksissa tämä merkitsee kokonaisvaltaista työpaikan liikkumissuunnitelmaa. Suomessa näitä suunnitelmia ei ole vielä laaja-alaisesti hyödynnetty.

Kestävän liikkumisen edistämiseen liittyvä tahtotila Suomessa on osoittautunut melko vahvaksi, ja esimerkiksi nykyisten liikenteen työsuhte-etujen verotusmuutokset ovat tässä mielessä oikeansuuntaisia. Verotuskohtelu Suomessa ei kuitenkaan ole vielä tällä hetkellä optimaalinen tai tarpeeksi salliva kestäväan työmatkaliikkumiseen kannustamisen näkökulmasta, sillä kotimaassa ei olla edistetty työsuhdematkalipun ja polkupyöräedun väliin jäävien vähäpäästöisten liikkumisvaihtoehtojen kehittämistä työsuhte-etuna. Tällä hetkellä Suomessa myös

työpaikkapysäköinnin verotuskohtelu on erilainen ja autoilua suosiva verrattuna muihin työmatkaliikkumisen etuihin. Joissakin maissa ollaan tässä kehityksessä Suomea edellä. Verottajan ohjeistus on ollut myös osin epäselvä nykyisten liikenteen työsuhde-etuina tarjottavien vaihtoehtojen kohdalla, esimerkiksi etujen eläkeenalaisuuksiin liittyvien kohtien osalta.

Peilattaessa kotimaista tilannetta tarkasteltuihin ulkomaisiin joustavan työmatkaliikkumisen malleihin, liikenteen työsuhde-etujen kehittämistarpeet Suomessa liittyvät olennaisesti uusiin liikkumisen MaaS -palveluihin. Suomessa harva kunta on lähtenyt edistämään MaaS -palveluiden integraatiota liikennemarkkinaan, eikä yksityisten MaaS -palveluntarjoajien ja -operaattorien liiketoiminta ole monissa kunnissa tai kaupungeissa vielä kannattavaa. Tällä hetkellä myöskään verotus ei mahdollista suotuisia olosuhteita MaaS -palveluiden laajempaan hyödyntämiseen työmatkaliikkumisessa. VVM on todennut, että MaaS -pakettien tukemiseen erityisellä liikenteen työsuhde-etujen verotuella ei ole perusteita kotimaisen MaaS -markkinan suppeuden vuoksi, eikä MaaS -palvelupaketteja todellisuudessa kohdellakaan verotuksessa tasavertaisesti muihin liikenteen työsuhde-etuihin, esimerkiksi työsuhdeauttoon, nähden, vaikka palvelupakettien tasavertaisempi verotuskohtelu muiden liikenteen työsuhde-etujen joukossa on kirjattuna esimerkiksi nykyiseen hallitusohjelmaan. MaaS -liiketoiminnan epäsuotuisuuden valossa markkinan suppeutta ei voida pitää täysin tyydyttävänä perusteluna sille, ettei vähäpäästöisen liikkumisen MaaS -paketteja liikenteen työsuhde-etuna tulisi tulevaisuudessa tukea verotuksellisesti.

MaaS -paketteja ei siis tarjota kokonaisuutena liikenteen työsuhde-etuna Suomessa. Työnantajat ja työsuhde-etujen maksuvälineiden palveluntarjoajat ovat kuitenkin kiinnostuneita tutkimaan ja tarjoamaan uusiin liikkumisen palveluihin perustuvia etuvaihtoehtoja ja -yhdistelmiä työntekijöille, mutta nykyinen verokohtelu ei tee siitä työnantajalle houkuttavaa tai kannattavaa. Maksuvälineiden palveluntarjoajien puolesta tekniikka ja rajapinnat mahdollistaisivat kuitenkin jo nyt joustavammat järjestelmät. Ehdotettu liikkumistili -ratkaisu uutena liikenteen työsuhde-etuna myötäilee ulkomaisia joustavia malleja sisällyttämällä MaaS -paketit kestävästä liikkumisesta tukevaan etuusbudjettiin. Uusi liikkumistili on ehdotettu ratkaisu juuri edellä kuvatun vääristymän purkamiseen Suomessa.

Tampereen kaupungin henkilöstölle hankkeessa laadittu joustava työmatkaliikkumisen toimintamalli sekä sitä tukevat vaihtoehtoiset etuusmallit sisältävät juuri vaihtoehtoisuuteen ja parantuneeseen valinnanvapauteen liittyviä elementtejä, jotka toistuvat ulkomaisissa joustavissa malleissa sekä suomalaisessa liikkumistiliehdotuksessa. Malleista kerätty mielipide- ja kyselytieto osoittavat, että Suomessa myös työntekijäpuolella on halua liikkua kestävästi ja kiinnostusta viisaan liikkumisen työsuhde-etuihin. Ennen kaikkea työntekijät arvostavat joustavuuden ja valinnanvapauden lisääntymistä. Kävelylle ja pyöräilylle toivotaan kuitenkin edelleen enemmän rahallisia kannustimia, mutta niiden tukeminen erityisillä kannustimilla on haastavaa. Autoilevien kohdalla (autoa työssä tarvitsevat) esimerkiksi pysäköinnin rajoittaminen ja muutokset pysäköintietuun ovat ongelmallisia hyväksyttävyyden kannalta ja herkkiä aiheuttamaan konflikteja, sillä kaikki eivät voi kuitenkaan luopua oman auton käytöstä työhön liittyvässä matkustamisessa. Tasa-arvonäkökulmasta vaihtoehtoisten etujen tarjoaminen työntekijälle onkin tästä syystä tärkeää.

9.2 Päätelmät ja suositukset

Suomessa suuremmat organisaatiot ovat lähteneet pohtimaan, miten edistää hiileneutraalisuutta, kestävyyttä ja vastuullisuutta omassa toiminnassaan esimerkiksi työmatkaliikkumisen osalta. Vaikka liikkumisen ohjauksen tavoitteita on valtakunnallisella tasolla Suomessa sisällytetty kansallisiin strategioihin ja suunnitelmiin, ovat tavoitteet luonteeltaan suosittavia ja strategisempia verrattuna esimerkiksi vallitsevaan eurooppalaiseen, velvoittavaan liikkumisen ohjauksen kehityssuuntaan. Joissakin maissa työpaikkojen liikkumissuunnitelmista on säädetty laissa, ja työpaikkojen liikkumisen ohjauksen tavoitteet on sisällytetty kiinteäksi osaksi lainsäädäntöä ja kansallista liikennepolitiikkaa. Näin ollen lainsäädäntö velvoittaa työnantajan toimimaan kestävästi liikkumisen edistämiseksi sekä toisaalta mahdollistaa työnantajalle erilaisia vaihtoehtoja kestävästi liikkumisen vaatimukseen vastaamiseksi henkilöstöetujen kehittämällä.

Suomessa työpaikkojen liikkumisen ohjaus perustuu vielä pitkälti vapaaehtoisuuteen, imago-, ympäristövastuu- ja tilakysymyksiin tai työnantajan haluun parantaa työhyvinvointia kestävästi ja aktiivisen liikkumisen edistämällä. Kokonaisvaltaisia liikkumissuunnitelmia kannattaisi hyödyntää laajemmin tulevaisuudessa suomalaisissa organisaatioissa, jotta työpaikkojen liikkumisen ohjauksen vaikuttavuutta saadaan lisättyä. Tällöin kuitenkin laadulliset kriteerit suunnitelmille olisi määritettävä tarkasti, jotta suunnitelmat olisivat vaikuttavia ja niiden laatiminen esimerkiksi suunnitelmasta vastaavalle konsultille selkeää.

Ulkomaisten joustavien mallien valossa vähäpäästöisen liikkumisen vaihtoehtojen houkuttelevuuden lisääminen liittyy olennaisesti MaaS -palveluiden kehittämiseen ja tarjoamiseen työsuhde-etuna. Tässä julkisella sektorilla on suuri vastuu. Ensinnäkin MaaS -markkinan avaamista sekä liikkumisen palvelupakettien kehittämistä koskevat muutostarpeet liittyvät Suomessa verotukseen. Valtiotasolla liikenteen työsuhde-etujen nykyinen verotuskäytäntö ja joidenkin etujen verotuksen uudelleentarkastelu ovat ajankohtaisia – esimerkiksi verotuksessa täysin eri tavalla kohdeltavat autoetu ja MaaS -paketit sekä työpaikkapysäköinnin kehittäminen veronalaisena luontoisetuna vaatisivat jatkotarkastelua, joka vastaisi tehokkaammin valtakunnallisiin liikenteen päästövähennystavoitteisiin.

Lisäksi liikenteen työsuhde-etujen verotusohjeen tarpeeton vaikeaselkoisuus ja epäselvyydet vaativat selvennyksiä. Vastaisuudessa verottajan tulisi huomioida ohjeistuksen selkeys esimerkiksi liikenteen etujen eläkkeenalaisuuteen liittyvien menettelyiden osalta, jotta etujen käyttöönotto olisi työnantajalle selkeämpää ja houkuttelevaa. Lisäksi verotusohjeistusta tulisi selkeyttää toisilleen vaihtoehtoisten etujen verottomuuden osalta: jos verottomat edut (esimerkiksi työsuhdematkalippu) ovat vaihtoehtoisia muiden (verollisten) kanssa, niin niiden verokohtelu voisi mahdollisesti olla erilainen. Tämä vaatisi ennakkoratkaisua verotuksen osalta.

Suomessa nykyisten liikenteen työsuhde-etujen välissä on suuri joukko vähäpäästöisen liikkumisen vaihtoehtoja, joita ei tueta verotuksella. Uusien henkilöautolle kilpailukykyisten ja vaihtoehtoisten kulkutapojen sekä viisaampien kulkutapayhdistelmien mahdollistamiseksi verottajan tulisi tarkastella linjauksiaan uudelleen erityisesti liikkumisen palvelupakettien osalta: päästöohjauksen näkökulmasta ei ole

optimaalinen tilanne, että nyt työsuhde-etuna tarjottavia MaaS -paketteja verotetaan täydestä arvostaan.

Toiseksi myös kaupungeilla ja kunnilla on suuri vastuu MaaS -markkinan avaamiseksi työmatkaliikkumisen kentälle. Epäsuotuisan verotuksen ohella myös joukkoliikenteen nykyinen hinnoittelu monissa suomalaisissa kaupungeissa estää MaaS -markkinan laajentumisen työmatkaliikkumiseen. Koska joukkoliikenne muodostaa rungon MaaS -paketeille, nykyisiä joukkoliikenteen hinnoittelun malleja tulisi tässä mielessä uudistaa. Kunnat voisivat ottaa laajemmin käyttöön esimerkiksi tukkuhinnoittelumallin, jonka mukaisesti kunta voisi maksaa tukkuhintaa MaaS -operaattorille joukkoliikenteen matkalippujen oston transaktiokustannusten korvaamiseksi. Tämä parantaisi MaaS -palveluntarjoajien liiketoiminnan kannattavuutta sekä edistäisi markkinan laajentumista. Kaupunkien tulisikin aktiivisemmin edistää MaaS -palveluiden integraatiota liikennemarkkinaa sekä MaaS -pakettien kilpailukykyä joukkoliikenteen rinnalla henkilöautoon nähden.

Markkinaehtoisella MaaS -sektorilla on potentiaali edistää myös julkisen sektorin tavoitteita, esimerkiksi kaupunkien hiilineutraaliustavoitteita, minkä vuoksi kaupunkien ja MaaS -toimijoiden välinen yhteistyö on olennaista. Verotuksen muutostarpeiden ohella kuntien, työnantajien ja MaaS -toimijoiden välinen yhteistyö sekä yhteisen multimodaalisuutta tukevan vision muodostaminen olisi erityisen ajankohtaista, jotta eurooppalaisia joustavia ja vähähiilisen työmatkaliikkumisen malleja voitaisiin tuoda myös Suomeen. Myös MaaS- ja joukkoliikenneoperaattorien aidolle yhteistyölle on luotava alustoja – tällä hetkellä yhteistyötä ei ole edistetty vielä näkyvästi suomalaisissa kunnissa. Liikennemarkkinan avaaminen MaaS -toiminnolle mahdollistaisi palveluiden leviämisen, MaaS- pakettien päästövähennyspotentiaaliin liittyvän tiedonkeräyksen ja täten laajempialaisen arviointityön MaaS -pakettien kehittämiseksi verotuettuna liikenteen työsuhde-etuna. Mikäli päästövähennyspotentiaalia voidaan perustella riittävästi, tulisi MaaS -pakettien nykyistä verotuskohtelua muuttaa erityissäännöksiin, jotta niiden tarjoaminen työsuhde-etuna olisi työnantajille houkuttelevaa.

Työnantajien tulisi jatkossakin huomioida, että henkilöstön palkitseminen viisaista liikkumisvalinnoista on usein hyväksyttävämpää kuin autoilusta rankaisu: erilaisen etuusvaihtoehtojen ja -pakettien tarjoaminen työntekijöille on tärkeää, sillä kaikki eivät voi luopua autosta tai pysäköintipaikasta esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijä tarvitsee omaa autoa työtehtäviensä hoitamiseen. Työntekijät arvostavat liikkumisen etuuksien vaihtoehtojen ja joustavuuden lisääntymistä. Työpaikkojen liikkumisen ohjaus, jonka osana kehitetään henkilöstöetuuksia, korostaa tarvetta laatia ennakoivia toimintaperiaatteita, jotka lisäävät vaihtoehtoisten ja kestävien liikkumismuotojen houkuttelevuutta yhdistettynä toimintaperiaatteisiin, jotka tekevät oman auton käytöstä vähemmän houkuttelevaa kuitenkin suoraan rankaismatta autoilusta.

Työnantajan positiivisilla kannustimilla voidaan tehokkaasti vaikuttaa työntekijöiden liikkumiskäyttäytymiseen. Negatiiviset rajoitukset, esimerkiksi pysäköinnin hinta- tai lupaohjaus, voivat olla hyväksyttävyyden osalta vaikeammin toteutettavissa ja johtaa kielteisiin asenteisiin, mutta todellisuudessa uusia etuja on usein vaikea toteuttaa esimerkiksi korottamatta työpaikkapysäköinnin maksuja. Monikulutapaisuutta ja viisaita kulkutapayhdistelmiä tukevien joustavien etuusjärjestelmien

ja -yhdistelmien tarjoamisella työnantaja voi kuitenkin tehokkaammin huomioida työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja täten lisätä henkilöstön sitouttamista ja työntekijäytyväisyyttä. Samalla työnantajalla on mahdollisuus nostaa profiiliaan, lisätä tunnettuuttaan ja sopeutua muuttuviin työmarkkinoihin. Uusien liikkumisen käyttö- ja etuusvaihtoehtojen tarjoaminen kuitenkin edellyttää, että niiden tarjoaminen on ennen kaikkea verotuksellisesti työnantajalle kannattavaa ja selkeää. Työmatkaliikkumisen joustavien etusjärjestelmien kehittäminen tunnustaa myös muuttuvat työnteon rakenteet ja monipaikkaistumisen: vaikka työmatkojen osuus kotimaan matkasuoritteesta on huomattava, on työn luonne murroksessa, ja etätö tulee melko varmasti etenkin koronapandemian jälkeen lisääntymään entisestään.

Työnantajan tuki ja rahalliset kannustimet erityisesti kävelyn ja pyöräilyn edistämiseksi työmatkoilla ovat herättäneet kiinnostusta työntekijöissä, vaikka aktiivisen liikkumisen rahalliset ja veroetuihin perustuvat kannustimet ovat haastavia toteuttaa. Kaupunkien hyödyntämiä päästökauppajärjestelmiä voisi soveltaa myös työmatkaliikkumisen ohjauksen työsuhte-etuihin perustuvana liikkumisen ohjauksen keinona tulevaisuudessa. Koska rahanarvoiset edut ovat työntekijöille usein houkuttavia, hiilijalanjälkilaskureita ja -sovelluksia voisi ottaa käyttöön aktiivista liikkumista tukevana kannustimena. Monissa suurissa organisaatioissa voisi olla potentiaalia toteuttaa vastaavatyypiseen laskuriin perustuva palvelu, jossa kuukausittaisen päästöbudjetin alittuessa työntekijä voisi käyttää virtuaalirahaa esimerkiksi kaupunkipyöriin tai liikuntaan, mikä tukisi myös työhyvinvointia. Joustava, aktiivista työmatkaliikkumista tukeva malli voisi olla myös esimerkiksi sellainen, jossa kestävästi liikuttu osuus työmatkasta oikeuttaisi veroetuun tai -hyvitykseen, jonka työntekijä voisi hyödyntää ennalta määritettyyn palveluun. Vastaavien ratkaisujen kehittäminen vaatisi aktiivista dialogia verottajan kanssa.

Joustavan ja kestävä työmatkaliikkumisen edistämässä organisaatioiden viestinnällinen läpinäkyvyys sekä työnantajan esimerkillä johtaminen ja informaatio-ohjaus ovat tärkeitä vallitsevien asenteiden ja liikkumiskäyttäytymisen muuttamiseksi sekä viisaita liikkumisvalintoja tukevan tiedon saatavuuden lisäämiseksi. Liikkumiseen liittyviin asenteisiin vaikuttaminen voi olla tehokasta työnantaja- ja organisaatiotasolla, ja kaikkein vaikuttavinta työpaikkojen liikkumisen ohjausta voidaan toteuttaa organisaatioiden, kuntien, joukkoliikenteen ja liikkumisen palveluiden operaattorien sekä suurten kaupallisten toimijoiden välisellä yhteistyöllä ja innovoinnilla. Uusien kestävä liikkumisen toimintaperiaatteiden ja henkilöstöetuuksien kehittämisessä organisaatioiden tulee toteuttaa monitasoisista ja jatkuvaa viestintää, jotta muutos olisi selkeä ja houkutteleva sekä kielteisiä asenteita vähentävä. Tämä korostaa myös viestintään liittyvän suunnittelun tärkeyttä.

Paljon työnantajan liikkumisen ohjauksen työkaluja on jo tunnistettu, mutta julkinen sektori (valtio ja kunnat) pitkälti määrittelee työnantajan mahdollisuudet toteuttaa vaikuttavaa ja innovatiivista liikkumisen ohjausta. Julkisen sektorin on vielä edistettävä kehitystä enemmän kestävä työmatkaliikkumista tukevaksi. Kaupunkitasoinen liikkumisen muutos voi pidemmällä tähtäimellä alkaa etenkin suurten organisaatioiden onnistuneesta liikkumisen ohjauksesta.

Lähteet

Kirjallisuus

Aaltio, I. (1999). Case -tutkimus metodisena lähestymistapana. Metodix. Saatavana: <https://metodix.fi/2014/05/19/aaltio-marjosola-casetutkimus/>. [Viitattu 14.11.2021].

Antwerp Management School (2019). Intelligent mobiliteitsbudget. <https://www.antwerp-managementschool.be/en/research/leading-organizational-transformation/design-innovation/research/intelligent-mobiliteitsbudget>. [Viitattu 20.8.2021].

BDO Belgium (2019). Mobility budget and mobility allowance finally approved! <https://www.bdo.be/en-gb/news/2019/mobility-budget-and-mobility-allowance-finally-approved!>. [Viitattu 15.7.2021].

Benders, J., Delsen, L. & J. Smiths (2006). Bikes versus lease cars: the adoption, design and use of cafeteria systems in the Netherlands. *International Journal of Human Resource Management* 17:6, 115–1128.

Bueno, P.C., Gomez, J., Peters, J.R. & J.M. Vassallo (2017). Understanding the effects of transit benefits on employees' travel behavior: Evidence from the New York-New Jersey region. *Transportation Research Part A: Policy and Practice* 99 (2017), 1–13.

BWC – Best Workplaces for Commuters (2021). Qualified transportation fringe benefits. <https://bestworkplaces.org/resource-center/qualified-transportation-fringe-benefits>. [Viitattu 17.5.2021].

California Environmental Protection Agency (2009). California's Parking Cash-Out Program - An Informational Guide for Employers. California Air Resources Board. Saatavissa: <https://ww2.arb.ca.gov/resources/documents/californias-parking-cash-out-law>. [Viitattu 11.8.2021].

City of Vancouver (2020). Employer Transit Subsidy Study Findings. A memorandum to the Mayor and the City Council. Engineering Services, City of Vancouver. Saatavissa: <https://vancouver.ca/files/cov/08-31-2020-employer-transit-subsidy-study-findings-rt-14026.pdf>. [Viitattu 15.9.2021].

Coalition for Smarter Growth (2018). Examples of employers implementing parking cash-out. <https://www.smartergrowth.net/wp-content/uploads/2018/04/Examples-of-employers-implementing-parking-cash-CSG.pdf>. [Viitattu 15.7.2021].

Council of the District of Columbia (2020). B23-0148 - Transportation Benefits Equity Amendment Act of 2019. <https://lims.dccouncil.us/Legislation/B23-0148>. [Viitattu 7.11.2021].

Deloitte Belgium (2018). Will the Mobility Allowance or “Cash for Car” be a valid alternative to the company car? Deloitte. Saatavissa: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/tax/Deloitte-Mobility-Allowance_EN.pdf. [Viitattu 15.7.2021].

Deloitte Belgium (2019). The Mobility Budget - A second alternative for the company car. Deloitte. Saatavissa: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/tax/Deloitte_Mobility-Budget-EN.pdf. [Viitattu 12.7.2021].

- Dutch Umbrella Company (2019). Working in the Netherlands: Travel allowance in the Netherlands. <https://www.dutchumbrellacompany.com/travel-allowance-netherlands>. [Viitattu 15.5.2021].
- Engel, V., Hericks, K. & T. Kipp (2021). Toolbox for Mobility Management. Eltis – The Urban Mobility Observatory. Saatavissa: <https://www.eltis.org/resources/tools/toolbox-mobility-management>. [Viitattu 28.4.2021].
- EPOMM – European Platform for Mobility Management (n.d.). Mobility management: a definition. EPOMM. Saatavissa: <https://epomm.eu/about/mobility-management>. [Viitattu 5.5.2021].
- Eriksson, P. & K. Koistinen (2014). Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskuksen tutkimuksia ja selvityksiä 11/2014. Kuluttajatutkimuskeskus, Helsinki. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/269571106_Monenlainen_tapaustutkimus
- Evangelinos, C., Tsharaktschiew, S., Marcucci, E., & V. Gatta (2018). Pricing workplace parking via cash-out: Effects on modal choice and implications for transport policy. *Transportation Research Part A* 113 (2018), 369–380.
- Finlex (2020). Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi vuoden 2021 tuloveroasteikosta sekä tuloverolain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta sekä tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n muuttamisesta. Hallituksen esitys 142/2020. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/esitykset/he/2020/20200142#idp446806672>. [Viitattu 14.7.2021].
- Foursquare ITP - Integrated Transportation Planning (2020). Washington, DC's Transportation Benefits Equity Act. <https://www.foursquareitp.com/blog/washington-dcs-transportation-benefits-equity-act/>. [Viitattu 15.5.2021].
- Friedman, S. & S.M. Chittenden (2020). New D.C. Transportation Benefits Law Creates Potentially Bumpy Road for Employer Compliance. Covington & Burling LLP. Lexology. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ec9d374c-b459-46a7-9f51-1b6261803ee4>. [Viitattu 15.5.2021].
- Global HR Lawyers Ius Laboris (2019). France – A new law would require employers to negotiate an employee mobility plan. <https://iuslaboris.com/insights/france-a-new-law-would-require-employers-to-negotiate-an-employee-mobility-plan/>. [Viitattu 2.6.2021].
- Goodman, A., Panter, J., Sharp, S.J. & D. Ogilvie (2013). Effectiveness and equity impacts of town-wide cycling initiatives in England: A longitudinal, controlled natural experimental study. *Social Science & Medicine* 97 (2013), 228–237.
- Gradin, S. (2019). Cost-Benefit Analysis of Cycle to Work Scheme - Implemented in Jönköping Municipality, 2016. Master's Thesis. 85 p. Department of Economics, Swedish University of Agricultural Sciences.
- Hartikainen, T. (2014). Liikettä työmatkaan! – hanke 15.2.2013–15.11.2014. Loppuraportti. Turun kaupunki. Saatavissa: https://www.ekotuki.net/sites/beta.ekotuki.net/files/julkaisut/tiedostot/liikettatyomatkaan_loppuraportti.pdf. [Viitattu 5.8.2021].
- Haubold, H. (2014). Commuting: Who pays the bill? Overview of fiscal regimes for commuting in Europe and recommendations for establishing a level playing-field. EFC - European Cyclists' Federation, Brussels. Saatavissa: <https://ecf.com/groups/commuting-who-pays-bill>. [Viitattu 19.10.2021].
- Helsingin kaupunki (2021). Henkilöstöedut. <https://www.hel.fi/rekry/fi/henkilostoedut/>. [Viitattu 12.11.2021].

- Hillebrink, C. (2006). FLEXIBLE BENEFIT PLANS IN DUTCH ORGANISATIONS. Doctoral dissertation. 211 s. Utrecht University Repository.
- Hiltunen, M. & V-P. Tuomaala (2018). TYÖMATKAPYÖRÄILYN HYÖDYT TYÖNANTAJALLE: Toimenpide-ehdotuksia pyöräily-ystävällisen työympäristön luomiseksi. Opinnäytetyö. 39 s. Tampereen ammattikorkeakoulu.
- Hutchinson, P. (2004). Flexible benefits. Executive briefing. 66 s. CIPD Publishing, London.
- Ilmasto-opas (2021). Liikenne on merkittävä kasvihuonekaasupäästöjen tuottaja. https://ilmasto-opas.fi/fi/ilmastonmuutos/hillinta/-/artikkeli/cd3c06fo-ddc2-4984-840f-c35a98dafo1e/liikkuminen-ja-yhdyskuntarakenne.html#ref_SVT19a. [Viitattu 17.10.2021].
- Inc (2020). Flexible Benefit Plans. <https://www.inc.com/encyclopedia/flexible-benefit-plans.html>. [Viitattu 10.5.2021].
- Kiiskilä, K., Koskinen, L. & M. Vähä-Rahka (2002). Liikkumisen ohjaus ja sen soveltamismahdollisuudet Tampereen seudulla. Tampereen teknillisen korkeakoulun tutkimuksia 46 (2002). Tampereen teknillinen korkeakoulu, Tampere.
- Knijn, R.M. (2020). MaaS for Commuting Trips - Potential for success or deception? Master's Thesis. 87 p. Delft University of Technology. Saatavissa: <https://repository.tudelft.nl/islandora/object/uuid%3A1617704b-200a-4ae2-bc12-46163bdd556b>.
- Kuntatyönantajat (2020). Tilastot ja julkaisut. Kunta työnantajana. <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/kunta-tyonantajana>. [Viitattu 1.10.2021].
- Lachapelle, U. (2018). Employer subsidized public transit pass: Assessing disparities in access, use, and latent demand. Case Studies on Transport Policy, 6:3, 353–363.
- Laine, B. & A. Van Steenberghe (2016). Commuting subsidies in Belgium - Implementation in the PLANET model. Working Paper 11 -16. Federal Planning Bureau, Brussels. Saatavissa: <https://www.plan.be/publications/publication-1633-en-commuting-subsidies-in-belgium-implementation-in-the-planet-model>. [Viitattu 18.9.2021].
- Laine, M., Bamberg, J. & P. Jokinen (2007; toim.). Tapaustutkimuksen taito. 300 s. Gaudamus, Helsinki.
- Liikenne- ja viestintäministeriö (2020). Fossiilittoman liikenteen tiekartta -työryhmän lopuraportti. Liikenne- ja viestintäministeriön julkaisuja 2020:17. LVM, Helsinki. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162508>.
- Liikenne- ja viestintäministeriö (2021a). Valtakunnallinen liikennejärjestelmäsuunnitelma vuosille 2021–2032. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:75. Valtioneuvosto, Helsinki.
- Liikenne- ja viestintäministeriö (2021b). Hallitus päätti tieliikenteen päästöjen vähennyskeinoista – päästöt puoleen 2030 mennessä. <https://www.lvm.fi/-/hallitus-paatti-tieliikenteen-paastojen-vahennyskeinoista-paastot-puoleen-2030-mennessa-1293954>. [Viitattu 20.6.2021].
- Liikennevirasto (2012). Liikkumisen ohjauksen seuranta ja vaikutusten arviointi. Esiselvitys. Liikenneviraston tutkimuksia ja selvityksiä 40/2012. Liikennevirasto. Saatavissa: https://www.motiva.fi/files/6554/Liikkumisen_ohjauksen_seuranta_ja_vaikutusten_arviointi.pdf. [Viitattu 4.5.2021].

Liikennevirasto (2018a). Liikkumisen ohjauksen toimintaympäristökartoitus. Liikenneviraston tutkimuksia ja selvityksiä 54/2018. Liikennevirasto. Saatavissa: https://julkaisut.vayla.fi/pdf8/lts_2018-54_liikkumisen_ohjauksen_web.pdf. [Viitattu 15.10.2021].

Liikennevirasto (2018b). Henkilöliikennetutkimus 2016 - Suomalaisten liikkuminen. Liikenneviraston tilastoja 1/2018. Liikennevirasto. Saatavissa: https://julkaisut.vayla.fi/pdf8/lti_2018-01_henkiloliikennetutkimus_2016_web.pdf. [Viitattu 11.11.2021].

Liimatainen, H. & R. Viri (2017). Liikenteen päästötavoitteiden saavuttaminen 2030 – poliittikkatoimenpiteiden tarkastelu. Suomen Ilmastopaneeli 2/2017. Saatavissa: https://www.ilmastopaneeli.fi/wp-content/uploads/2018/10/Ilmastopaneeli_Liikenne_2017.pdf.

Litman, T. (2003). Sustainable Transport: A Sourcebook for Policy-makers in Developing Cities. Module 2b: Mobility Management. GTZ Transport and Mobility Group. Victoria Transport Policy Institute. Saatavissa: https://www.vtpi.org/gtz_module.pdf. [Viitattu 14.6.2021].

Mansikkamäki, L. & M. Talja (2021). Työmatka- ja työasiointipyöräilyn keinot ja vaikuttavuus. Selvitys Hämeenlinnan kaupungille. Hämeenlinnan kaupunki. Saatavissa: https://www.hameenlinna.fi/wp-content/uploads/2021/03/HML_tyomatkapyorailyn_keinot_ja_vaikutukset.pdf. [Viitattu 12.9.2021].

Mobinet Oy (2018). Valmetin Fiksusti töihin –hanke. http://www.mobinet.fi/wp-content/themes/base_mobinet/images/Fiksusti_liikkeell%C3%A4_case_valmet_22012019.pdf. [Viitattu 10.9.2021].

Mobinet Oy (2021a). Uudenmaan ELY-keskuksessa autoilu vähentynyt peräti 60 %. <http://www.mobinet.fi/referenssit/uudenmaan-ely-keskus/>. [Viitattu 10.9.2021].

Mobinet Oy (2021b). Veripalvelussa työsuhdematkalippu on lisännyt selvästi joukkoliikenteen käyttöä. <http://www.mobinet.fi/referenssit/veripalvelussa-tyosuhdematkalippu-on-lisannyt-selvasti-joukkoliikenteen-kayttoa/>. [Viitattu 8.11.2021].

Mobinet Oy & Tampereen kaupunki (2014). Miten me kuljemme töihin? Tampereen työmatkaliikenteen henkilöstökyselyn tulokset. Esitys tekijöiden hallussa.

Motiva (2006). Liikkumisen ohjaus - valintoja liikkumiskäyttäytymiseen. Motiva. Saatavissa: https://www.motiva.fi/ratkaisut/kestava_liikenne_ja_liikkuminen/liikkumisen_ohjaus. [Viitattu 4.5.2021].

Motiva (2018a). Viisaan liikkumisen viestintästrategia. Motiva. Saatavissa: https://www.motiva.fi/extranet/viisaan_liikkuminen/viisaan_liikkumisen_viestintastrategia. [Viitattu 4.5.2021].

Motiva (2018b). Työpaikkojen liikkumisen ohjauksen tilannekuva. Motiva. Saatavissa: https://www.motiva.fi/files/15187/Tyopaikkojen_liikkumisen_ohjauksen_tilannekuva_paivitetty_31082018.pdf. [Viitattu 5.5.2021].

Motiva (2020). Liikkumisen ohjaus. https://www.motiva.fi/ratkaisut/kestava_liikenne_ja_liikkuminen/liikkumisen_ohjaus. [Viitattu 5.5.2021].

Motiva (2021). Liikenteen työsuhde-etujen verotus. Fiksusti töihin -webinaari 15.4.2021. Muistio kirjoittajan hallussa.

Multamäki, M. (2008). Työpaikkapysäköinnin taloudelliset ohjauskeinot – potentiaalia pääkaupunkiseudun liikennevirtojen hillintään? Pro gradu- tutkielma. 114 s. Taloustieteen laitos, Helsingin yliopisto.

Mustonen, T. (2011). Kestävän liikkumisen edistäminen työpaikalla - Työnantajan ohjauskeinot. Kandidaatintutkielma. 52 s. Historia- ja maantieteen laitos, Itä-Suomen yliopisto.

National Center for Transit Research (2018). TDM Commuter Tax Benefits. <https://www.nctr.usf.edu/programs/commutebenefits/>. [Viitattu 17.5.2021].

Nijland, L. & M. Dijst (2015). Commuting-related fringe benefits in the Netherlands: Interrelationships and company, employee and location characteristics. *Transportation Research Part A* 77 (2015), 358–371. Saatavissa: <http://dx.doi.org/10.1016/j.tra.2015.04.026>.

Nysse, Tampereen seudun joukkoliikenne (2021). Nyssen linjasto uudistuu. <https://www.nysse.fi/linjasto2021.html>. [Viitattu 30.6.2021].

Osa, M. (2013). Liikkumisen ohjaus työpaikoilla: työnantajan keinot vaikuttaa turvalliseen liikkumiseen. Diplomityö. 69 s. Tampereen teknillinen yliopisto. Saatavana: https://www.motiva.fi/files/7825/Liikkumisen_ohjaus_tyopaikoilla_Tyonantajan_keinot_vaikuttaa_turvalliseen_liikkumiseen.pdf.

Paie & RH Solutions (2021). Le Forfait Mobilité Durable. <https://www.paie-rh.com/fiches-pratiques/le-forfait-mobilite-durable>. [Viitattu 2.6.2021].

Pohjalainen, E. (2016). Liikkumisen ohjauksen keinojen vaikutukset kulkutapaan. Diplomityö. 105 s. Yhdyskunta- ja ympäristötekniikan laitos, Aalto-yliopisto.

Potter, S., Enoch, M., Rye, T. Black, C. & B. Ubbels (2006). Tax Treatment of Employer Commuting Support: An International Review. *Transport Reviews* 26:2, 221–237.

Princen, S. (2017). Taxation of Company Cars in Belgium – Room to Reduce their Favourable Treatment. Economic Brief 026. European Commission. Saatavissa: https://ec.europa.eu/info/publications/economic-and-financial-affairs-publications_en.

Pullinger, K. (2021). The Complete Guide to Flexible Benefits Schemes. Perkbox. <https://www.perkbox.com/uk/resources/blog/how-to-action-a-flexible-benefits-plan>. [Viitattu 10.5.2021].

PWC France (2020). “Sustainable mobility” flat-rate allowance. <https://www.pwc.fr/en/publications/french-social-security-update/2020/105/sustainable-mobility-flat-rate-allowance.html>. [Viitattu 2.6.2021].

Pyöräliitto (2020). Kysymyksiä ja vastauksia verovapaasta polkupyöräedusta. <https://pyoraliiitto.fi/blogi/kysymyksiä-ja-vastauksia-verovapaasta-polkupyoraedusta>. [Viitattu 27.4.2021].

Ranskan hallitus (2021). Entrée en vigueur du forfait mobilités durables <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14046>. [Viitattu 20.5.2021].

Rauma, E., Ojala, K. & I. Schauman (2020). Liikkumistili käyttöön Suomessa. MaaS Global Oy. Esitys tekijöiden hallussa.

Ridge, J. (2010). Innovative parking policies: three examples from the United Kingdom. Best Practice Parking Policies. WSP Sweden / Trafikverket.

San Francisco Bay Area Rapid Transit District (2021). Commuter Tax Benefits. <https://www.bart.gov/tickets/benefits>. [Viitattu 17.5.2021].

Seitsamo, T. (2010). Työsuhdematkalippuetu ja muut henkilöstöedut. Case Helsingin kaupunki/Taloushallintopalvelu liikelaitos. Opinnäytetyö. 83 s. Liiketalouden koulutusohjelma, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Shoup, D. (1997). Evaluating the Effects of cashing out employer-paid parking: Eight Case Studies. *Transport Policy* 4:4, 201–216.

Shoup, D. (2005). Parking cash-out. American Planning Association. Planning Advisory Service. Report No 532. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/235359730_Parking_Cash_Out.

Shulman Rogers (2020). Employment Law Alert – Transportation Benefits Equity Amendment Act of 2020. <https://www.shulmanrogers.com/news-events/employment-law-alert-transportation-benefits-equity-amendment-act-of-2020/>. [Viitattu 15.5.2021].

Skipr (2021). Mobility Budget. Guide for implementation. Materiaali tekijöiden hallussa.

Sluismans, S., Combes, C., Walker, A. & S. Vandeweyer (2019). Future of Mobility - A New Deal for Mobility in Belgium. Deloitte Belgium. Saatavissa: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/strategy/FOMBrochureFinalVersion.pdf>. [Viitattu 5.6.2021].

Sopra HR (2019). Promoting eco-friendly transport for employees: European solutions. <https://blog.soprahr.com/en/promoting-eco-friendly-transport-for-employees-french-and-european-solutions/>. [Viitattu 20.10.2021].

Streets Blog USA (2015). How Seattle Children’s Hospital Took the Lead on Healthy Transportation. <https://usa.streetsblog.org/2015/05/08/how-seattle-childrens-hospital-took-the-lead-on-healthy-transportation/>. [Viitattu 17.10.2021].

Swift, S., Green, M., Hillage, J. & V. Nafilyan (2016). Impact of the Cycle to Work Scheme - Evidence Report. IES Report. Institute for Employment Studies, Brighton, UK.

Talja, M., Saarinen, T. & V. Voltti (2017). Kestävä työmatkaliikenne työmarkkinajärjestöjen näkökulmasta. Liikenneviraston tutkimuksia ja selvityksiä 11/2017. Liikennevirasto, Helsinki.

Talja, M. & V. Voltti (2019). Työpaikkapysäköinti veronalaisena luontoisetuna - MAL toimenpide-ehdotuksen toteutustapojen arviointi. Selvitystyön taustamuistio. Mobinet Oy. Muistio tekijöiden hallussa.

Tampereen kaupunki (2017). Joukkoliikenteen palvelutaso 2018–2021. Saatavissa: <http://tampere.cloudnc.fi/download/noname/%7Bb3a35915-32a9-4b04-840e-085ba9ba22c9%7D/1891836>. [Viitattu 30.6.2021].

Tampereen kaupunki (2019). Henkilöstökertomus 2019. https://www.tampere.fi/tiedos-tot/h/I8EZmZwkn/Henkilostokertomus_2019.pdf. [Viitattu 1.10.2021].

Tampereen kaupunki (2020). Henkilöstökertomus 2020. https://www.tampere.fi/tiedos-tot/h/bztnqZy7F/Tampere_Henkilostokertomus_2020_saavutettava.pdf. [Viitattu 1.10.2021].

Tampereen kaupunki (2021a). Kestävä Tampere 2030 -ohjelma. <https://www.tampere.fi/smart-tampere/kestava-tampere-2030-ohjelma.html>. [Viitattu 20.10.2021].

Tampereen kaupunki (2021b). Henkilöstöpysäköinnin lähtötietoja. Aineisto toimittajan hallussa.

Tampereen kaupunki & Sitowise Oy (2021). Joustava työmatkaliikkumisen etumalli Tampereen kaupungille. Hankeraportti. Materiaali tekijöiden hallussa.

Traficom (2020). Valtakunnallinen henkilöliikennetutkimus. <https://www.traficom.fi/fi/ajankohtaista/julkaisut/valtakunnallinen-henkiloliikennetutkimus?toggle=Ty%C3%B6matkat&togle=Liikkuminen%20eri%20el%C3%A4m%C3%A4ntilanteissa>. [Viitattu 13.11.2021].

Työeläkelakipalvelu (2021). Työsuhdepolkupyöräedun ja työsuhdematkalippuedun ottamisen huomioon eläkkeen perusteena olevassa työansiossa. https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?&document_id=317464. [Viitattu 20.11.2021]

United States Environmental Protection Agency (2005). Parking Cash Out: Implementing Commuter Benefits as One of the Nation's Best Workplaces for Commuters. Best Workplaces for Commuters. (s.l.).

Wallace, B. (2017). Flexible Benefit Plans: Advantages and Disadvantages. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/flexible-benefit-plans-advantages-disadvantages-brent-wallace>. [Viitattu 10.5.2021].

Valtiovarainministeriö (2020). Liikenteen verotuksen uudistamista selvittävän työryhmän väliraportti. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2020:40. VVM, Helsinki. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162389>.

Vartiainen, M., Surakka, T. & T. Haahtela (2018; eds.). Smart and Mobile Work in Growth Regions. Aalto University publication series Science + Technology 6/2018. Department of Industrial Engineering and Management, Aalto University.

Verohallinto (2020). Matkakustannusten vähentäminen palkansaajan verotuksessa. Verohallinnon ohje, Dnro VH/8184/00.01.00/2020. Saatavissa: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48861/matkakustannusten-v%C3%A4hent%C3%A4minen-palkansaajan-verotuksessa4/>. [Viitattu 14.7.2021].

Verohallinto (2021a). Luontoisedut verotuksessa. Verohallinnon ohje, Dnro VH/877/00.01.00/2021. Saatavissa: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47886/luontoisedut-verotuksessa8/>. [Viitattu 14.7.2021].

Verohallinto (2021b). Henkilökuntaedut verotuksessa. Verohallinnon ohje, Dnro VH/4215/00.01.00/2021. Saatavissa: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/62486/henkil%C3%B6kuntaedut-verotuksessa5/>. [Viitattu 15.7.2021].

Victoria Transport Policy Institute (2017). Commuter Financial Incentives: Parking Cash Out, Travel Allowance, Transit and Rideshare Benefits. <https://www.vtpi.org/tm/tm8.htm>. [Viitattu 20.6.2021].

Zijlstra, T. (2016). On the Mobility Budget for Company Car Users in Flanders. Doctoral dissertation. 267 s. University of Antwerp, Faculty of Applied Economics.

Zijlstra, T. & T. Vanoutrive (2018). The employee mobility budget: Aligning sustainable transportation with human resource management? Transportation Research Part D 61 (2018), 383–396.

Zijlstra, T., Goos, P. & A. Verhetsel (2019). A mixture-amount stated preference study on the mobility budget. Transportation Research Part A 126 (2019), 230–246. Saatavissa: <https://doi.org/10.1016/j.tra.2019.06.009>.

Haastattelut

Collette, M. (2021). Account Executive yrityksessä Skipr. Microsoft Teams -keskustelu 20.5.2021 (M. Mujunen). Haastattelu kirjoittajan hallussa.

Depasse, A-L. (2021). Kestävän liikkumisen päällikkö organisaatiossa Service Public Fédéral (SPF) Mobilité et Transports. Sähköpostihaastattelu 4.5.2021 (M. Mujunen). Haastattelu kirjoittajan hallussa.

Forsblom, M. (2021). Toiminnanjohtaja organisaatiossa ITS-Finland ry. Microsoft Teams -keskustelu 20.8.2021 (M. Mujunen). Haastattelu kirjoittajan hallussa.

Jaakkola, J. (2021). Aluejohtaja yrityksessä MaaS Global Oy. Microsoft Teams -keskustelu 8.9.2021 (M. Mujunen). Haastattelu kirjoittajan hallussa.

Klinberg, E. (2021). Myyntijohtaja yrityksessä Eazybreak Oy. Sähköpostihaastattelu 5.8.2021 (M. Mujunen). Haastattelu kirjoittajan hallussa.

Lindh, K. (2021). Toimitusjohtaja yrityksessä Smartum Oy. Sähköpostihaastattelu 6.8.2021 (M. Mujunen). Haastattelu kirjoittajan hallussa.

Vedenkannas, K. (2021). Commercial Director yrityksessä ePassi Payments Oy. Microsoft Teams -keskustelu 9.8.2021 (M. Mujunen). Haastattelu kirjoittajan hallussa.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko liikkumisen budjetin asiantuntijoille Belgiassa

- Which kind of benefits and successes have been observed so far in promoting sustainable commuting with the introduction of the mobility budget model?
- What practical challenges has the introduction of the mobility budget model brought from the employer's point of view (e.g., the boundary conditions for the introduction)? Are there any specific risks / unprofitability associated with implementing the model from the employer's perspective?
 - What about the employee's perspective?
- What are the main development areas related to the model needed to be clarified in the future (e.g., determining the total cost of the (company) car and the size of the budget, estimating the travel costs for alternative transport modes, taxation, legislation)?
- What kind of companies have adopted or experimented the model? (organization size, sector)?
 - And roughly how many companies have experimented the model/ how popular has the model turned out so far?
- How workable has the model turned out? How well is the budget targeted to sustainable mobility instead of a company car? What do you think the popularity / unpopularity of the model is based on?
- What options or means of sustainable mobility are most commonly covered by the budget?
- How is the formulation and implementation of a personal budget organized in practice?
- Can the budget be altered in the middle of the year? How is the use of the budget monitored?
- Has the model been introduced in companies that do not offer a company car benefit?
- How has the implementation of the model affected the (employee) mobility behavior in general?
- How do companies' human resources management policies generally take commuting into account as a whole - what kind of benefit systems / alternatives are there in place in Belgium?
- In what other ways do companies support sustainable commuting trips between home and workplace?
 - Means related to workplace parking?
 - Other related means?

Liite 2. Haastattelurunko työsuhde-etujen sähköisten maksuvälineiden palveluntarjoajille Suomessa

- Millaisia etuuksia ja sovellusvaihtoehtoja tarjoamanne etupakettikonaisuus tällä hetkellä sisältää (esimerkiksi liikunta-, kulttuuri-, työmatkaetu / työsuhdematkalippu)?
- Onko teillä tulevaisuudessa suunnitelmia tai vaihtoehtoisesti järjestelmän puolesta jo nyt mahdollisuus laajentaa nykyistä etuusvalikoimaa koskemaan esimerkiksi kaupunkipyöriä, sähköpotkulautoja, skoottereita tai muita vastaavia pienajoneuvoja, yhteiskäyttöautoja tai kutsuliikennepalveluita tai muita vastaavia kestävän liikkumisen palveluita?
- Miten arvoitte maksuvälinejärjestelmän tämänhetkistä joustavuutta ja/tai mahdollisia suunnitelmia kehittää järjestelmän joustavuutta esimerkiksi seuraavista näkökulmista:
 - Voidaanko etuusbudjettia jakaa usean eri etuuden välille?
 - Pystyisikö järjestelmä keskustelemaan muiden maksupalvelujärjestelmien kanssa, esimerkiksi pysäköinnin maksujärjestelmän kanssa?
 - Mahdollistaisiko järjestelmä saldojen kerryttämisen asiakkaalle?

Liite 3. Haastattelurunko kestävän ja älykkään liikenteen asiantuntijoille Suomessa

- Millainen poliittinen tahtotila Suomessa tulisi saavuttaa, jotta kestävän liikkumisen toimintamallien käyttöönotto olisi organisaatioille houkuttelevaa tai nykyistä houkuttelevampaa? (joustavuus ja liikkumiskustannusten optimointi, liikkumisen vaihtoehtojen yhdistelyn mahdollisuudet, yksilöllisten tarpeiden huomiointi, liikkumisen etujen tasapuolisuus jne.)
 - työpaikkaliikkumisen ohjauksen
 - työsuhde-etuuksien kehittämisen näkökulmasta?
 - Onko tämä poliittinen tahtotila Suomessa jo saavutettu?
- Veroetuuksilla on merkittävä vaikutus eri työsuhde-etujen houkuttelevuuteen: millaisia muutoksia liikenteen työsuhde-etuuksien verotusohjaukseen, nykyiseen lainsäädäntöön tai työmatkaliikkumisen toimintamalleihin tulisi tulevaisuudessa kohdistaa
 - valtiotasolla, kun verrataan nykytilannetta eurooppalaisen työmatkaliikkumisen verotuksen ja lainsäädäntökehyksen sekä työmatkaliikkumisen ohjauksen kehitykseen?
 - organisaatio- ja työnantajatasolla (esimerkiksi työnantajan ja palveluntarjoajien järjestelmien yhteensovittaminen, etuuksien sähköiset maksuvälineet, etuuksien hyödyntämisen hallinta ja seuranta / hallintajärjestelmät, uudet työpaikkaliikkumisen ohjauksen toimintamallit ja kokeilut jne.)?
- Millaisin mekanismein kestäviä liikkumisvalintoja tehneitä työntekijöitä voitaisiin näkemyksenne mukaan palkita vaihtoehtoisten kulkumuotojen houkuttelevuuden nostamiseksi työmatkaliikkumisessa?
- Yleinen näkemyksenne siitä, millaista kehitystä tulisi tukea, jotta (työmatka)liikkumisen ohjaus olisi vaikuttavampaa Suomessa? (fiskaalinen sääntely ja verotus, lainsäädäntö, työsuhde-edut, yhteistyö, arvot ja asenteet).

Liite 4. Kyselyrunko Tampereen kaupungin henkilöstölle työsuhdematkalippuedun kehittämistä

- Hyödynnätkö tällä hetkellä työsuhdematkalippua (nykyinen etu vain kuukausilippuun) kodin ja työpaikan välisillä matkoilla?
 - Kyllä, säännöllisesti
 - Kyllä, toisinaan
 - En hyödynnä
- Käyttäisitkö uudistettua työsuhdematkalippuetua? *Suunnitelmissa on laajentaa työsuhdematkalipun käyttömahdollisuutta myös arvo- ja vuosilippuun nykyisen kuukausilipun lisäksi. Samalla työsuhdematkalippuun on suunniteltu 50 % omavastuusuuden lisäämistä. Etuuden arvo säilyy ennallaan 114 €/vuosi. (Omavastuu tarkoittaa tässä sitä, että hyödyntääkseen työsuhdematkalippuetuudesta 10 euroa henkilön on ladattava myös 10 euroa omaa rahaa).*
 - Käyttäisin, koko etuuden
 - Käyttäisin osan etuudesta
 - En käyttäisi
 - En osaa sanoa
- Arvioi, olisiko suunnitellulla työsuhdematkalipun kehittämisellä vaikutusta joukkoliikenteellä kulkemiseesi.
 - Kulkisin joukkoliikenteellä entistä useammin
 - Ei vaikutusta
 - Vähentäisin joukkoliikenteellä kulkemista
 - En osaa sanoa
- Mikäli kestävä liikunnan etuusvalikoimaa voidaan jatkossa laajentaa niin että työsuhdematkalipun sijaan voisi valita jonkun toisen saman arvoisen etuuden niin, mikä alla listatuista eduista kiinnostaisi sinua eniten?
 - Työsuhdematkalippuetu
 - Työsuhdepyörä
 - Pyörähuolto
 - Kävelykengät/Nastakengät
 - Personal trainer
 - Liityntäpysäköintimahdollisuus niin, että voisit jatkaa matkaa työpaikalle joukkoliikenteellä
 - Jokin muu, mikä _____

Taustatiedot

- Sukupuolesi?
 - Nainen
 - Mies
 - Muu
 - En halua vastata
- Asuinpaikkasi?
 - Tampere
 - Tampereen seutu
 - Muu

- Arvio yhdensuuntaisen työmatkasi pituudesta?
 - alle 2 km
 - 2- 5 km
 - 6-10 km
 - 11-20 km
 - yli 20 km
- Teetkö nyt etätöitä? Jos kyllä, arvioi kuinka monena päivänä viikossa keskimäärin
 - En tee etätöitä
 - Teen etätöitä 1-2 päivänä viikossa
 - Teen etätöitä 2-3 päivänä viikossa
 - Teen etätöitä pääsääntöisesti
- Miten arvioit, että teet etätöitä vuonna 2022
 - En tee etätöitä
 - Teen etätöitä 1-2 päivänä viikossa
 - Teen etätöitä 2-3 päivänä viikossa
 - Teen etätöitä pääsääntöisesti
- Mitä kulkutapoja käytät kodin ja työpaikan välisillä matkoilla useimmiten tällä hetkellä? (Voit valita useamman vaihtoehdon).
 - Auto, yksin
 - Auto, kimppakyyti
 - Joukkoliikenne
 - Pyörä
 - Kävely
 - Jokin muu kulkuväline
 - Teen ainoastaan etätöitä
- Jos tulet autolla töihin, mihin pysäköit?
 - Maksulliselle työntäjän osoittamalle pysäköintipaikalle
 - Maksuttomalle työnantajan osoittamalle pysäköintipaikalle (päivittäin autoa töissä tarvitseville)
 - Yksikön yhteiskäyttöpaikalle
 - Muulle maksulliselle pysäköintipaikalle (maksan itse)
 - Maksuttomalle / muulle pysäköintipaikalle
- Käytätkö autoa työpäivän aikana työtehtävien hoitamiseen?
 - En käytä
 - Kyllä, päivittäin
 - Kyllä, toisinaan
- Työsi luonne?
 - Toimistotyö
 - Muu päivätyö
 - Liikkuva työ
 - Vuorotyö