

TYÖLIIKENNE JA VEROVAPAAT MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET

Case: Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä, sosiaalipalvelu-
jen tulosalue

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusala
Julkisten palveluiden johtaminen
Opinnäytetyö
Syksy 2009
Ann-Mari Lehtinen 0701410
Anne Rauhala 0701425

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden ala

ANN-MARI LEHTINEN JA ANNE RAUHALA

Työliikenne ja verovapaat matkakustannusten korvaukset

Case: Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä, sosiaalipalvelujen tulosalue

Julkisten palveluiden johtaminen 58 sivua, 4 liitesivua

Syksy 2009

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää missä määrin Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän sosiaalipalvelujen tulosalueen henkilöstö joutuu työasioissa ja -aikana matkustamaan varsinaisesta toimipisteestään. Matkustustarpeen on aiheuttanut kahdeksalle paikkakunnalle annettavat sosiaalihuollon palvelut sekä esimiehisyyden perustuminen asiantuntevuusesimiehisyyteen alueellisten esimiesten sijaan. Tulosalueen tavoitteena on pyrkiä tarjoamaan yhdenvertaiset palvelut ja työntekijöiden osaaminen jokaiselle paikkakunnalle.

Teoriaosuuden ensimmäisessä osassa käydään läpi matkustamisen sisältyminen työaikaan lainsäädännön, verottajan sääntöjen ja työehtosopimuksen määräysten perusteella. Toisessa osassa käsitellään verovapaiden matkakustannusten korvausperusteita.

Opinnäytetyön empiirinen osuus on tehty Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän peruspalvelukeskus Aavan tulosryhmässä olevasta sosiaalipalvelujen tulosalueesta. Sosiaalipalvelujen tulosalue tuottaa aikuissosiaalityön palvelut, lapsiperheiden sosiaalityön palvelut ja sosiaalihuollon erityispalvelut kahdeksalle kunnalle (Artjärvi, Myrskylä, Orimattila, Pukkila, Nastola, Iitti, Sysmä ja Hartola). Sosiaalihuollon tehtävät ja perinteisestä poikkeava organisaatiomalli edellyttävät henkilöstöltä runsasta liikkumista työaikana.

Opinnäytetyössä käytetään sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimusaineisto on kerätty sosiaalipalvelujen tulosalueelta suorittamalla Webropol-kysely henkilöstölle sekä hyödyntämällä taloushallinnosta saatavaa tietoa. Vastausten ja tietojen perusteella kootaan kuva senhetkisestä työasiamatkojen määrästä, kustannuksista ja matkoihin käytetystä työajasta.

Tutkimuksella saadaan tietoa tulosalueen työasiamatkustamisen kuormittavuudesta, joka osoittautuu huomattavaksi sekä kustannuksista, jotka nousevat vuositasolla yli 90 000 €. Sosiaalipalvelujen henkilöstö liikkuu paljon ja tämä luo tarpeen yhtenäisten matkustuskäytäntöjen luomiselle tulosalueelle.

Avainsanat: työliikenne, työasiamatka, työaika, matkakustannukset

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Studies

ANN-MARI, LEHTINEN & ANNE, RAUHALA
Work-related Traffic and Tax-free Travel Cost Compensation
Case: Päijät-Häme Social and Health Care Group, Social Service Division

Bachelor's Thesis in Management in Public Services 58 pages, 4 appendices

Autumn 2009

ABSTRACT

The purpose of this study was to research the amount of work-related travel the personnel of Päijät-Häme Social and Health Care Group have to do from their actual workplace during and outside their office hours. Work-related travelling is necessary because social services are provided in eight regions and consultant superiors are used instead of regional supervisors. The aim of the division is to offer equal services for the inhabitants in eight municipalities as well as to offer the knowledge of the personnel for every municipality.

The first part of the theory explores how the inclusion of travelling during work-time is viewed in legislation, in regulations of tax authorities, and in the definition of collective labour agreement. The second part of the theory deals with the basis of tax-free travelling payments.

Information for the empirical part of the thesis was collected from the Social Service Division of the department in the Centre for Basic Services (Aava) of Päijät-Häme Social and Health Care Group. The division of social services generates services for adult social services, social services for families with children, and special services of social welfare for the following eight municipalities: Artjärvi, Myrskylä, Orimattila, Pukkila, Nastola, Iitti, Sysmä and Hartola. The social service assignments as well as the untraditional model of organization require the personnel to travel frequently during their working hours.

Qualitative and quantitative research methods were used in this thesis. The data was collected from the division of social services by sending a Webropol questionnaire to the personnel and using information that was already available. These sources were then used to form a view of the current amount of work-related travel, the related expenses and the time used in travel.

The research provided information about the work-related traveling and expenses between different assignments. The study results show that the personnel are highly mobile and this calls for the need to standardize the travelling practices in the division.

Keywords: work-related traffic, working time, travel costs

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Yleistä	1
1.2	Tutkimuksen tavoite, tutkimuskysymys ja aiheen rajaus	3
1.3	Tutkimusmenetelmät	4
1.4	Tutkimusraportin rakenne	6
1.5	Keskeiset käsitteet	7
2	TYÖASIAMATKAAN LIITTYVÄT SÄÄDÖKSET JA SOPIMUKSET	8
2.1	Työasiamatkan määrittäminen	8
2.1.1	Työaika ja työaikalaki	9
2.2	Työehtosopimus	10
2.3	Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	10
2.4	Työskentelypaikan määrittäminen	11
3	TYÖASIAMATKOJEN KORVAUSPERUSTEET	14
3.1	Matkakustannusten korvaaminen	14
3.1.1	Päivärahan maksaminen	15
3.1.2	Ateriakorvaus ja majoittumiskorvaukset	16
3.1.3	Matkustamiskustannusten korvaaminen	17
3.2	Verohallinnon ohjeen mukaiset matkakustannukset	18
3.3	Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaiset matkakustannukset	20
4	CASE: PHSOTEY SOSIAALIPALVELUJEN TULOSALUE	24
4.1	Organisaatioesittely	24
4.1.1	Peruspalvelukeskus Aava	25
4.1.2	Sosiaalipalvelujen tulosalueen kuvaus	27
4.2	Selvitys sosiaalipalvelujen tulosalueen työasiamatkoista	28
4.3	Tutkimuskysely	34
4.3.1	Vastaajien taustatiedot	35
4.3.2	Työssäoloaikainen matkustaminen	41
4.4	Tärkeimmät tutkimuksen tulokset	51
5	YHTEENVETO	53

LÄHTEET

56

LIITTEET

59

1 JOHDANTO

1.1 Yleistä

Julkisella sektorilla kuntien palvelujen muodostuminen on kautta vuosikymmenien saanut kehittyä paikallisten hallintoelinten päätösten ja tarpeiden pohjalta. Tämän johdosta kuntien palvelurakenteissa ja toimintatavoissa on saattanut olla huomattaviakin eroja. Palvelujen saantimahdollisuus on riippunut missä kunnassa asiakas asuu ja tasavertaisuus on näin saattanut jäädä toteutumatta. Hyvänä esimerkkinä on sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden järjestäminen, jossa kunnilla on ollut itsenäinen päätösvalta. (STM 2009.)

Jo lamavuodet 90-luvun alussa havahduttivat huomaamaan, että kuntien palveluiden rakenteiden muotoutuminen ei voinut jatkua enää samalla tavalla kuin aikaisemmin. Palvelutuotannon hallitsemattoman kasvun kustannusten kattaminen ei enää onnistuisi vain veroja korottamalla tai lainaa ottamalla. Oli aika aloittaa erilaisten yhteistoimintamuotojen kehittäminen kuntien kesken. (STM 2009.)

Kehitys ei kuitenkaan ollut riittävän nopeaa tulossa olevaan suurten ikäluokkien eläköitymiseen ja lisääntyvään palvelujen kysyntään nähden. Lisäksi tiedettiin, että suuri joukko ammattitaitoista henkilöstöä on siirtymässä tulevana vuosina eläkkeelle ja uusien ammattitaitoisten työntekijöiden saanti saattaa olla hankalaa. (STM 2009.)

Valtioneuvosto käynnisti vauhdittamaan kunta- ja palvelurakenteen uudistamista keväällä 2005 Paras-hankkeen. Sen tavoitteena on turvata kuntalaisille hyvinvointipalvelut myös jatkossa. Uudistus koskee suurelta osin sosiaali- ja terveydenhuoltoa. Toteuttamista ohjaava puitelaki tuli voimaan 2007 helmikuussa ja on voimassa vuoden 2012 loppuun. (STM 2009.)

Kuntien tuli jättää valtioneuvostolle kesällä 2007 puitelain edellyttämät suunnitelmat, joissa on selvitetty miten rakenteet uudistetaan ja palvelut tullaan järjestämään. Väestöpohjavaatimuksena sosiaali- ja perusterveydenhuollon alueiksi oli määritetty vähintään noin 20 000 asukkaan toiminta-alue. (STM 2009.)

Päijät-Hämeen maakunnassa tieto tulevasta rakennemuutoksesta sekä tilaisuudesta saada hankerahaa palvelujen yhtenäistämiseen antoi alueen kuntapäätäjille syksyn suunnitella uusia keinoja palvelujen tuottamiseksi. Suunnittelun pohjana oli kustannusten hallitseminen ja uusien toimintamallien käyttöönotto, kun kuntien rajat eivät enää olleet esteenä palveluiden sujuvuudelle. Hankkeen nimeksi otettiin Heimo hyvinvointipiiri. Hankkeen tuloksena syntyi Oiva-liikelaitos sekä Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Hankkeen tavoitteena on tuottaa taloudellisesti laadukkaita palveluita niin, että kuntalaisten paljon käyttämät palvelut tarjotaan lähipalveluina ja erityisasiantuntemusta sisältävät palvelut alueellisesti. (Heimo hyvinvointipiiri 2007.)

Päijät-Hämeen alueen kahdeksan kuntaa Artjärvi, Myrskylä, Orimattila, Pukkila, Nastola, Iitti, Sysmä ja Hartola siirsivät sosiaali- ja perusterveydenhuollon palvelujen järjestämisvastuun kuntayhtymälle. Näin syntyi peruspalvelukeskus Aavan tulosryhmä. Toiminnan käynnistyessä henkilöstö siirtyi kuntien sosiaali- ja perusterveydenhuollosta vanhoina työntekijöinä uuteen organisaatioon. (Heimo hyvinvointipiiri 2007.)

Sosiaalipalvelujen tulosalue, yksi neljästä peruspalvelukeskus Aavan tulosalueesta, on organisoitu palvelun kohderyhmien mukaisesti perinteisen maantieteellisen aluejaon sijaan. Sosiaalipalvelujen tulosalue huolehtii kuntien sosiaalihuollon tehtävistä lukuun ottamatta vanhusten sosiaalihuoltoa ja lasten päivähoitoa, joka jäi peruskuntien sivistystoimen alaisuuteen. Sosiaalihuolto on toimiala, jossa työtehtävien hoitaminen edellyttää työn puitteissa tapahtuvaa matkustamista. Periaatteena on, että työntekijät liikkuvat ja asiakkaat saavat lähipalvelun. (Heinonen 2009, 14.)

Liikenneturvan julkaisun (2009) mukaan työ- ja työasiamatkojen suhteellinen osuus työajasta on viime vuosikymmeninä kasvanut. Julkaisussa mainitaan, että joka neljäs työntekijä liikkuu päivittäin työajalla työasioiden vuoksi. Työasiamatkat ovat pisimpiä suomalaisten tekemistä päivittäisistä matkoista. Keskimääräinen kotimaassa tehdyn matkan pituus on neljä kilometriä vuorokaudessa. Työasiamatkalla sattuneet onnettomuudet ovat useimmiten autokolareita. Työnantajan on siksi hyödyllistä pyrkiä ennaltaehkäisemään mahdollisia vahinkoja ja huomioimaan eettiseltä kannalta ympäristövaikutuksia. (Turvallisesti työliikenteessä 2009, 5.)

1.2 Tutkimuksen tavoite, tutkimuskysymys ja aiheen rajaus

Kuntayhtymän sosiaalipalvelujen tulosalueen johtaja on halunnut selvityksen alueensa henkilöstön työaikana tapahtuvasta matkustamisesta. Henkilöstön työaikana tapahtuva matkustaminen muodostuu sosiaalihuollon asiakastyöhön liittyvistä matkoista, yhteistyökumppaneiden tapaamisista, hajautettujen toimipaikkojen yhteisistä työpalavereista, esimiestyöhön liittyvistä matkoista, työryhmäkokouksista ja sisäisistä koulutuksista yms.

Tutkimuksen tavoitteena on tehdä selvitys sosiaalipalvelujen tulosalueen työasiamatkoista. Tutkittava aihe on käytännönläheinen ja työelämään läheisesti liittyvä sekä sen tuloksilla on välitön hyödynnettävyys työelämään, mikä onkin luonteenomaista ammattikorkeakoulujen opinnäytetöille (Niemi, Nietosvuori ja Virikko 2006, 215).

Päätutkimuskysymyksenä on selvittää työaikana tapahtuvan matkustamisen kuormittavuutta sosiaalipalvelujen tulosalueella sekä matkustamisesta työnantajalle syntyviä kustannuksia. Tutkimuskysymystä tarkennetaan seuraavilla alakysymyksillä.

1. Kuinka usein työaikana tapahtuvaa matkustamista sisältyy sosiaalipalvelujen tulosalueella työskentelevien henkilöiden työhön?
2. Kuinka paljon työaikana tapahtuvaan matkustamiseen kuluu työaika sosiaalipalvelujen tulosalueella työskentelevillä henkilöillä?

3. Paljonko verovapaita matkakorvauksia kertyy keskimäärin sosiaalipalvelujen tulosalueella ammattiryhmittäin?

Tutkimuskohteeksi on rajattu Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän peruspalvelukeskus Aavan sosiaalipalvelujen tulosalue. Tulosalueella on lähes sata viranhaltijaa/työntekijää.

1.3 Tutkimusmenetelmät

Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen välinen raja ei ole tarkkarajainen, vaan tutkimusmenetelmät täydentävät ja tukevat toisiaan. Menetelminä kvantitatiivinen käsittelee numeroita ja kvalitatiivinen merkityksiä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 136–137.) Tutkimuksessa on käytetty pääasiassa kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, mutta tutkimuskohteen analysoimisessa on hyödynnetty havainnointia ja haastatteluja, toisen tutkijan työskennellessä tutkittavalla tulosalueella.

Kvantitatiivinen eli tilastollinen tutkimus sopii menetelmäksi, koska tutkimukseen tietoa on hankittu erilaisista muiden keräämistä tilastoista, rekistereistä ja tietokannoista. Tutkimusaineistoa voidaan myös kerätä itse. Itse kerättävissä aineistoissa on käytetty tiedonkeruumenetelmänä esimerkiksi puhelinhaastattelun, sähköpostin tai Internetin välityksellä tehtyjä kyselyjä. Oman aineiston kerääminen on tavallista tilastollisessa tutkimuksessa. (Heikkilä 1999, 16–17.)

Lähtökohtana kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen ja tavoitteena kohteen ymmärtäminen. Kohdetta pyritään myös tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 161, 181.) Käyttämällä kvalitatiivista menetelmää on pyritty löytämään vastauksia selvitettävänä oleviin ongelma-alueisiin. Menetelmän tarkoituksena ei ole tuottaa laajaa tilastollista aineistoa vaan ymmärtää tutkittavaa kohdetta. Aineisto antaa pohjan mahdollisille jatkotutkimuksille. (Heikkilä 1999, 16–17.)

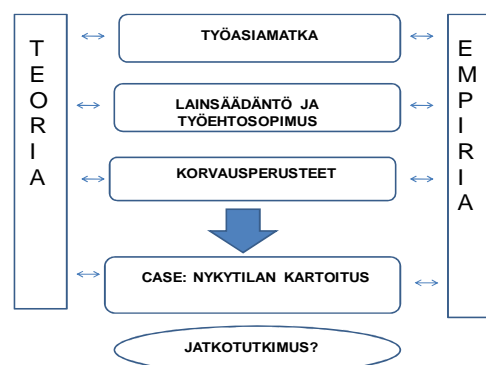
Laadullinen tutkimus sopii menetelmäksi, koska kohdejoukko on valittu tarkoituksenmukaisesti ja tietoa on hankittu luonnollisesta ja todellisesta tilanteesta. Tiedossa olevien seikkojen perusteella ja tutkimusmenetelmää käyttämällä pyritään paljastamaan ja löytämään tutkimuskohteeseen liittyvä todellisuus vastaamalla tutkimuskysymykseen.

Tutkimusstrategiaksi on valittu tapaustutkimus (case study), jossa kerätään yksityiskohtaista tietoa tietyistä yhteisöistä arkipäiväisessä tilanteessa. Tavoitteena on toiminnan kuvaaminen. (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 2009, 134–135). Strategian pohjalta on päädytty tekemään Webropol – kysely tulosalueen henkilöstölle työasiamatkoista.

Aiemmin julkaistua opinnäytetyötä vastaavasta aiheesta ei ollut tehty. Työliikenteestä on kuitenkin tehty tutkimuksia ja raportteja, joissa keskeisenä aiheena on ollut turvallisuus- ja ympäristöriskien hallinta. Tampereen teknillisen yliopiston opiskelijoiden laajassa tutkimustyössä oli käsitelty julkisen sektorin vaikutusmahdollisuudesta liikkumisen ohjaukseen työ- ja työasiamatkoilla (Kalenoja, Heikkinen 2008, 23–24).

1.4 Tutkimusraportin rakenne

Tutkimuksessa on viisi lukua. Ensimmäinen luku on johdanto. Johdannossa taustoitetaan syitä tänä aikana tapahtuviin suuriin kunta- ja organisaatioliitoksiin, joiden vaikutuksesta henkilöstön matkustaminen työaikana on lisääntynyt. Johdannossa kerrotaan lisäksi tutkimuksen tavoitteista, tutkimuskysymyksestä ja rajauksesta. Lisäksi esitellään tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen rakenne. Alla oleva kuvio 1 havainnollistaa tutkimuksen rakennetta.



KUVIO 1. Opinnäytetyön rakenne.

Toisesta luvusta alkaa teoriaosuus, jossa kerrotaan työasiamatkoihin liittyvistä lain säännöksistä, verohallinnon ohjeista ja työehtosopimuksista. Tarkemmin käsitellään aiheeseen liittyviä Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä, koska tutkimuksen kohteena on kunta-alalla työskentelevät työntekijät. Kolmannessa luvussa käydään läpi matkakustannusten korvaamisen perusteita.

Empiriaosuus alkaa neljännessä luvussa. Tässä luvussa esitellään peruspalvelukeskus Aavan sosiaalipalvelujen tulosalue ja sen toimiala. Luvussa kuvataan tulosalueen työaikana tapahtuvaa matkustamista sen toimintaan ja kirjanpidon lukuun perustuen. Lisäksi kerrotaan ja avataan tehdyn kyselytutkimuksen tulokset. Viidennessä eli viimeisessä luvussa on tutkimuksen yhteenveto. Siinä tuodaan esille tutkimuksesta saadut keskeiset asiat ja tulokset sekä jatkotutkimuksen aiheet.

1.5 Keskeiset käsitteet

Työasiamatkalla

- tarkoitetaan työaikana tehtyä ja työnantajan verottomaan korvaukseen oikeuttavia työmatkoja.

Työntekijällä

- tarkoitetaan sekä virka- että työsuhhteessa olevia henkilöitä. Kunnassa tai kuntayhtymässä työssä oleva on joko viranhaltija tai työntekijä. Vuonna 2003 voimaantulleen kuntalain 44 §:n 2 momentin mukaan julkisen vallan käyttöä suorittaessa määrittää onko henkilö virka- tai työsuhhteessa työnantajaansa.

Varsinaisella työtekemispaikalla

- tarkoitetaan paikkaa, jossa työntekijä vakituisesti työskentelee (Verohallinto 2009).

Toissijaisella työtekemispaikalla

- tarkoitetaan työnantajan tai tämän kanssa samaan intressipiiriin kuuluvan yhteisön vakituista toimipaikkaa, joka sijaitsee toisella paikkakunnalla tai toisessa valtiossa kuin työntekijän ensisijaisena pidettävä varsinainen työpaikka (Verohallinto 2009).

Intressipiirillä

- tarkoitetaan esim. konsernia tai kuntayhtymää (Verohallinto 2009).

Erityisellä työtekemispaikalla

- tarkoitetaan paikkaa, jossa työntekijä työskentelee tilapäisesti (Verohallinto 2009).

2 TYÖASIAMATKAAN LIITTYVÄT SÄÄDÖKSET JA SOPIMUKSET

2.1 Työasiamatkan määrittäminen

Tutkimuksessa selvitetään työhön liittyvää matkustamista. Erityisesti tarkastelun kohteena on matkustamiseen käytetty aika ja siitä maksetut korvaukset. Työaikana tehtyjä matkoja ovat esimerkiksi asiakaskäynnit, kokousmatkat tai vapaa-ajalla tehdyt työnantajan maksamat matkat. Työaikalaisissa on säädös työaikaan kuuluvasta matkustamisesta. Verohallinnon ohjeessa puolestaan on määritys työnantajan verovapaisiin korvauksiin oikeuttavista työmatkoista.

Työaikalain 4 §:ssä säädetään työaikana tapahtuvan matkustamisen kuulumisesta työaikaan. Tämän lain pääsäännön mukaan matkaan käytetty aika ei ole työaikaa. (Rautiainen, Äimälä 2002, 43.) Työajaksi ei myöskään lueta aikaa, joka työntekijältä menee, kun hän käy hakemassa työnantajalta työnsuoritukseen liittyviä ohjeita ennen työpaikalle siirtymistä (Rautiainen, Äimälä 2002, 45).

Työaikalain mukaan matkaan käytetty aika kuuluu työaikaan, jos sitä samalla voidaan pitää työsuorituksena. Kysymyksessä on poikkeus lain pääsäännöstä ja sitä on tulkittava Rautiaisen ja Äimälän (2002, 43) mukaan suppeasti. Lain säädöksillä on mahdotonta yksityiskohtaisesti määritellä työsuorituksiksi luettavaa matkustamista. Kuljetus työnantajan määräämästä lähtöpaikasta työn suorituspaikkaan ja takaisin luetaan kuitenkin työaikaan kuuluvaksi. Kysymyksessä on silloin yhteiskuljetus, jossa on pakollinen työnantajan määräämä lähtöpaikka. (Rautiainen, Äimälä 2002, 45.)

Verohallinnon ohjeistuksen mukaan työnantajan korvaukseen oikeuttava työmatka alkaa siitä, kun työntekijä lähtee varsinaiselta työpaikaltaan tai kotoaan erityiselle työntekemispaikalle. Työmatka päättyy, kun työntekijä palaa takaisin lähtöpaikkaansa. Työaikalaisista poiketen työmatka ei katkea, jos työntekijä käy varsinaisella työpaikallaan vain hyvin lyhytaikaisen tehtävän hoitamisen, kuten työvälineiden

vaihtamisen tai uusien työmääräysten hakemisen vuoksi. Edellytyksenä on, että työntekijä jatkaa välittömästi toiseen työmatkakohteeseen. (Verohallinto 2009.) Koska tutkimuksella selvitetään työaikana matkustamista, käydään seuraavassa kappaleessa läpi lyhyesti työajan määritelmä sekä esitellään työaikaa säätelevä työaikalaki.

2.1.1 Työaika ja työaikalaki

Työajan yleinen määritelmä on säädetty työaikalain 4 §:ssä. Säännös työajaksi luettavasta ajasta on varsin selkeä. Työajaksi luetaan aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä sekä aika, jonka työntekijä käyttää sovittujen työtehtäviensä suorittamiseen. Huomioitavaa on, että johtavassa asemassa olevat jäävät lain ulkopuolelle. (Syvänperä, Turunen 2006, 100 – 101.)

Työajan pituutta ja työstä ajan perusteella maksettavia korvauksia säätelee vuonna 1996 säädetty työaikalaki. Se on yleislaki, jota sovelletaan sekä julkioikeudellisten työnantajien palveluksessa oleviin työntekijöihin, virkamiehiin ja viranhaltijoihin että yksityisoikeudellisten työnantajien palveluksessa oleviin työntekijöihin. (Rautiainen, Äimälä 2002, 12.)

Työaikalaki on pakottavaa oikeutta. Tämä tarkoittaa, että lain säännöksistä ei saa poiketa ellei niistä ole erikseen kyseisessä laissa mainittu. Sopimukset, joilla poiketaan lain pakottavista säännöksistä, ovat mitättömiä. Työaikalain 39 - 40 §:ään on koottu niitä säännöksiä, joista työnantajan ja työntekijän välisellä työehtosopimuksella tai työsopimuksella voidaan poiketa. Luettelo ei kuitenkaan ole tyhjentävä, joten laissa on sallittu säädetyistä pääsäännöistä poikkeaminen eräissä muissakin tilanteissa. (Rautiainen, Äimälä 2002, 191.)

Työtehtävään kuuluvasta matkasta ja erityisesti siihen käytetyn ajan korvauksista Rautiaisen ja Äimälän (2002, 43) mukaan on yleisesti sovittu työehtosopimuksissa. Työehtosopimuspuolten on täytettävä tietyt vaatimukset, jotta tehdyt sopimuk-

set ovat virallisia (Rautiainen, Äimälä 2002, 194). Nämä vaatimukset käydään läpi seuraavaksi.

2.2 Työehtosopimus

Työehtosopimus on työntekijäliiton ja työnantajaliiton solmima sopimus alakohdaisista työehdoista, koskien yleensä minimietuja. Työehtosopimus voi olla joka yleissitova tai normaalisitova. Yleissitovassa työehtosopimuksessa ehdot ovat vähimmäistaso kaikille alan työsuhteille. Normaalisitovasta työsuhteesta puhutaan silloin, kun se sitoo vain niitä työnantajia, jotka kuuluvat sopimuksen allekirjoittaneeseen työnantajajärjestöön. (Syvänperä, Turunen 2006, 210.)

Työehtosopimuksen määräykset ovat yleensä pakottavia. Työnantajaliittoon kuuluva on velvollinen noudattamaan työnantajaliiton tekemiä työehtosopimuksia. Työnantajaliittoon kuulumattoman työnantajan on noudatettava yleissitovia työehtosopimuksia. (Äimälä, Åström, Rautiainen, Nyssölä 2005, 25.) Jollei työehtosopimuksesta muuta ilmene, voivat työnantaja ja työntekijä keskenään sopia matkaajan korvaustavasta esimerkiksi työsopimuksella tai paikallisella sopimuksella (Eskola 2007, 95).

2.3 Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus

Kunta-alan oma työehtosopimus on nimeltään Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus, lyhenteenä KVTES. Sitä sovelletaan kuntien ja kuntayhtymien viranhaltijoihin, kuukausipalkkaisiin työntekijöihin ja joissakin tapauksissa tuntipalkkalaisiin maatalouslomittajiin (KVTES 2007, 15). Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä on noin 307 000 viranhaltijaa ja työntekijää (Kuntatyönantajat 2009).

KVTES:n matka-ajan määritelmä ei poikkea työaikalain säädöksestä. Matkaan käytetty aika luetaan työaikaan, jos matkustamista samalla pidetään työsuorituksena. Matkustaminen esimiehen määräämästä lähtöpaikasta työnsuorituspaikkaan ja takaisin luetaan myös työaikaan. (KVTES 2007,45.) Lisäksi virka- ja työehtoso-

pimuksen soveltamisohjeessa on määritelty työaikaan kuuluvat virka- ja virantoimitusmatkat.

Virkamatka on työnantajan määräykseen (matkamääräys) perustuva matka. Se ei kuulu normaaliin virkatoimintaan ja tehtävään. Matka edellyttää matkustamista virka- tai työpaikan ulkopuolelle. Työaikaan kuuluvaksi lasketaan vain virka- tai työtehtävän suorittamiseen kulunut aika, mutta työpäivän aikana tapahtuva matkustaminen ei kuulu eikä pidennä työaikaa. (Harjunpää 2009.)

Virantoimitusmatka tehdään silloin, kun matkustaminen on tavanomaista eli päivittäistä, viikoittaista tai muutoin toistuvaa virka- tai työtehtäviin liittyvää. Kyseessä on siirtyminen työpisteestä tai määrätystä lähtöpisteestä toiseen ja takaisin. Matka tapahtuu virantoimituspaikkakunnalla tai virkapiiriin muuten kuuluvalla alueella. Työajaksi luetaan virantoimitusmatkoilla matkustaminen työpisteestä toiseen edellyttäen, että tämä tapahtuu kustannuksiltaan edullisimmalla tavalla suorinta ja nopeinta reittiä. (Harjunpää 2009.)

2.4 Työskentelypaikan määrittäminen

Ennen seuraavassa luvussa käsiteltäviä matkakustannusten korvausperusteita on syytä tuntea erilaisten työskentelypaikkojen määritteet. Työasiamatkasta maksettava korvaus määräytyy matkustamisesta eri työskentelypaikkojen välillä. Työskentelypisteiden määritelmässä on eroavaisuuksia, siksi ensin käydään läpi verohallinnon ohje ja sitten KVTES:n tulkinta.

Verohallinnon ohjeen mukaan työntekijä työskentelee vakituisesti ja pääsääntöisesti varsinaisessa työntekemispaikassa. Jos työntekijällä on useita työskentelypaikkoja, on ensisijainen paikka se, jossa työntekijä pääasiallisesti on työssä. Toissijaisessa työntekemispaikassa työntekijä on säännöllisesti, mutta ei pääsääntöisesti. Tämä toissijainen työntekemispaikka voi sijaita eri paikkakunnalla kuin työntekijän ensisijainen eli varsinainen työpaikka. Jos työntekijällä on useita eri työkohteita, katsotaan varsinaisen työpaikan olevan se, josta hän hakee työmääräykset ja työvälineet, katso taulukko 1. (Syvänperä, Turunen 2006, 84.)

TAULUKKO 1. Työskentelypaikat Verohallinnon ohjetta noudattaen.

Varsinainen työntekemispaikka	Työntekijä pääsääntöisesti ja vakituisesti työskentelee
Toissijainen työntekemispaikka	Työntekijä työskentelee säännöllisesti, mutta ei pääsääntöisesti
Erityinen työntekemispaikka	Työntekijä työskentelee tilapäisesti enintään kaksi (2) vuotta tai rajatun ajan kestävässä työkohteissa kolme (3) vuotta
Pääasiallinen työskentelypaikka	Työntekijä työskentelee tilapäisesti ja jossa puolet työtä suoritetaan yli kahden (2) tai kolmen (3) vuoden aikana

Erityisessä työntekemispaikassa työntekijä työskentelee tilapäisesti tai viipyy työkohteessa lyhyen aikaa, varsinaisen työntekemispaikan säilyessä muualla saman työnantajan palveluksessa. Erityisellä työntekemispaikalla työskentelyajaksi luetaan enintään joko kaksi vuotta tai rajatun ajan kestävässä työsuhteessa kolme vuotta. Tilapäisen työskentelyn aikarajoista on säädetty tarkemmin tuloverolain 72a §:ssä. (Syvänperä, Turunen 2006, 85.)

Erityinen työntekemispaikka voi muuttua työntekijän pääasialliseksi työskentelypaikaksi, jos työntekijän tekemistä työpäivistä yli puolet on suoritettu siellä kahden tai kolmen vuoden aikana. Pääasiallisesta työntekopaikasta tulee varsinainen työntekemispaikka, jos edellä mainitut aikarajat ylitetään. (Syvänperä, Turunen 2006, 85.) Työntekijän kanssa saatetaan lisäksi sopia määräaikaisesta työskentelystä useammassa työnantajansa toimipisteessä. Tällöin kysymyksessä on erityinen työntekemispaikka, jos tilapäisen työskentelyn aikarajat eivät ylity. (Verohallinto 2009.)

Taulukkoon 2 on koottu KVTES:n määrittämät työskentelypaikat. Sen mukaan pysyväisluonteisena toimipaikkana pidetään sitä toimipaikkaa, jossa työntekijä työskentelee vakituisesti tai useimmiten. Pysyväisluontoiseksi toimipaikaksi kutsutaan myös paikkaa, jossa työntekijä säilyttää työvälineitään tai jota muilla vastaavilla perusteilla voidaan pitää hänen pääasiallisena toimipaikkanaan. (KVTES 2007, 217.)

TAULUKKO 2. Työskentelypaikat KVTES:n liitteen 16 mukaan.

Pysyväluonteinen toimipaikka	Työntekijä vakituisesti tai useimmiten työskentelee.
Toimipaikan tilapäinen siirto	Työntekijän pysyväluonteinen toimipaikka siirretään tilapäisesti.
Pysyväisluonteista toimipaikkaa ei ole	Pysyväluonteista toimipaikkaa ei ole määrätty virka/työtehtävien luonteen vuoksi.

Mikäli useat samanarvoiset toimipaikat täyttävät pysyväluonteisen toimipaikan perusteet, pidetään näistä vain yhtä pysyväisluonteisena. Kun työntekijän pysyväluonteinen toimipaikka siirretään tilapäisesti, puhutaan silloin toimipaikan tilapäisestä siirrosta. (KVTES, 217.)

Työhön liittyvä matkustaminen tunnetaan monella eri käsitteellä. Verohallinnon ohjeessa työnantajan korvaukseen oikeuttavaa matkustamista kutsutaan työmatkaksi. KVTES:n määräyksissä matkaa nimitetään virka- tai virantoimitusmatkaksi. Yleisesti puhuttaessa työhön liittyvä matkustaminen tunnetaan työasia- tai työasiointimatkana. Yleiskäsitteeseen työliikenne sisällytetään kaikki työssä matkustaminen.

Työntekijän työskentelypaikalla on suuri vaikutus matkakustannusten korvattavuuteen. Työskentelypaikan lisäksi korvattavuuteen vaikuttaa se, voidaanko matkaa pitää työsuorituksena. Esimerkiksi kodin ja työpaikan välistä työmatkaa ei pidetä työsuorituksena. Näin ollen matka ei kuulu työaikaan eikä työnantajan korvauksen piiriin. Seuraavassa luvussa käsitellään tarkemmin työntekijälle matkustamisesta syntyneitä kuluja ja niiden korvattavuutta. Erityisesti kiinnitetään huomiota työasiamatkoista maksettaviin korvauksiin.

3 TYÖASIAMATKOJEN KORVAUSPERUSTEET

3.1 Matkakustannusten korvaaminen

Matkakustannusten korvaamisen yleisperiaatteena on, että työmatka tehdään työnantajan määräyksestä tilapäisesti työhön liittyvien tehtävien suorittamiseksi varsinaisen työskentelypaikan ulkopuolelle (Eskola 2007, 100). Työlainsäädännössä ei ole määräyksiä matkakustannusten korvaamisesta. Korvausten määristä ja perusteista on sovittu työehtosopimuksissa tai työsopimuksissa, kuten aiemmin tekstissä on jo mainittu. Korvausehdot voivat myös perustua työpaikalla vallitsevaan käytäntöön. (Syvänperä, Turunen 2006, 83.)

Verohallitus määrittää vuosittain verovapaiden matkakustannusten enimmäismäärät, joihin työehtosopimusten määräykset paljolti pohjautuvat. Verovapaita matkakustannusten korvauksia ovat päiväraha, aterija- ja majoittumiskorvaus, yömatkara ja sekä matkustamiskustannuksista kilometrikorvaus ja matkalipun hinnan suuruisen korvaus. Huomioitavaa on, että työehtosopimusten määräykset itsessään eivät tee korvauksista verovapaita, vaan verovapaus määräytyy tuloverolain ja verohallituksen vuosittaisella kustannuspäätöksellä. Toisaalta kustannuspäätöksen määräykset eivät velvoita työnantajia maksamaan matkakorvauksia. (Verohallinto 2009.)

Työnantajalla on kaksi vaihtoehtoa korvata työntekijälle työn suorittamisesta ja työmatkasta syntyneet kustannukset. Työnantaja voi korvata kustannukset erikseen palkan lisäksi, kysymyksessä on tuloverolain 71.1 §:n mukainen verovapaa korvaus. Toisena vaihtoehtona on pienentää bruttopalkkaa kustannusten määrällä ennen ennakkopidätyksen toimittamista. Verotusta toimitettaessa vähennettyjen kustannusten määrä lisätään palkansaajan ennakkopidätyksen alaiseen palkkaan. Tällöin palkansaaja saa omassa verotuksessaan vähentää matkakustannukset tulonhankkimismenoina. Työntekijän kannalta ensimmäinen vaihtoehto on edullisempi. Työntekijällä on lisäksi mahdollisuus vähentää matkustamiskustannukset omassa

henkilökohtaisessa verotuksessaan, jos työnantaja ei niitä käsittele. (Syvänperä, Turunen 2006, 84.)

Tuloverolaisissa ja ennakkoperintäasetuksessa on annettu ohjeita ja määräyksiä matkakustannusten korvaamisesta. Ilman tositteita työnantaja ei voi maksaa matkakustannusten korvauksia, vaan työntekijän on esitettävä selvitys syntyneistä kustannuksista kuten matkalasku, kuitti tms. Tosite kirjataan työnantajan kirjanpitoon. (Eskola 2007, 95.)

3.1.1 Päivärahan maksaminen

Työnantaja maksaa verotonta päivärahaa työntekijälle varsinaisten matka- ja majoituskustannuksien lisäksi. Päivärahan tarkoituksena on korvata sekä kotimaahan että ulkomaille suuntautuvilta työmatkoilta aiheutuneet ruoka- ja elinkustannukset. Jos työnantaja maksaa suurempaa päivärahaa kuin verohallinnon vuosittain vahvistamat enimmäismäärät, erotus käsitellään verotettavana tulona. (Eskola 2007, 96.)

Verottoman päivärahan edellytyksenä on työmatkan tilapäisyys. Lisäksi ehtona on, että erityinen työtekemispaiikka sijaitsee yli 15 km:n etäisyydellä sekä työntekijän asunnosta että varsinaisesta työpaikasta. Päivärahaa ei voida maksaa verottomasti, jos erityinen työtekemispaiikka sijaitsee asunnolta yli 15 km:n matkan päässä mutta varsinaiselta työtekemispaiikalta enintään 5 km:n päässä. Sama pätee päinvastaisessa tapauksessa. (Eskola 2007, 97.)

Matkan kesto vaikuttaa maksettavan päivärahan määrään. Päivärahan korvausperusteena pidetään matkavuorokautta (24 tuntia). Se lasketaan siitä hetkestä, kun työmatka alkaa. Työntekijä voi lähteä matkalle joko asunnoltaan tai työpaikaltaan. Osapäivärahaa maksetaan työntekijälle, jos työmatka kestää yli kuusi tuntia mutta alle kymmenen tuntia. Osapäivärahaa maksetaan myös, jos viimeinen täysi matkavuorokausi ylittyy vähintään kahdella tunnilla. Jos taas viimeinen matkavuorokausi ylittyy yli kuudella tunnilla, työntekijä on oikeutettu täyteen päivä-

haan. Samoin maksetaan kokopäivärahaa, jos työmatka kestää yli kymmenen tuntia. (Syvänperä, Turunen 2006, 88.)

Kokopäiväraha puolittuu, mikäli työntekijä saa matkavuorokauden aikana vähintään kaksi ilmaista ateriala. Yksi ilmainen ateriala puolittaa osapäivärahan. Lisäksi edustuskuluihin sisältyvät työnantajan korvaamat lounaat ja päivälliset vaikuttavat päivärahaan alentavasti. Maksettavaan päivärahaan ei vaikuta hotellihuoneen hintaan sisältyvä aamiainen eikä myöskään luontoisetuna saadun lounassetelin käyttö. (Eskola 2007, 98.)

Ulkomaille suuntautuvan työmatkan päiväraha määräytyy matkustusmaan ja työmatkan keston perusteella. Verohallituksen päätöksessä on luetteloitu maittain ulkomaan päivärahat. Lisäksi on yleinen luokka sellaisille maille, joita ei ole päätöksessä mainittu. Joillekin kaupungeille on erikseen vielä vahvistettu oma päivärahasa. Työntekijä on oikeutettu ulkomaan päivärahaan, jos ulkomaille tehty työmatka on kestänyt vähintään kymmenen tuntia. Ulkomaanmatkojen osalta korvaukseen vaikuttava tärkeä tieto on missä matkavuorokausi on päättynyt. (Syvänperä, Turunen 2006, 90; Eskola 2007, 98.)

3.1.2 Ateriakorvaus ja majoittumiskorvaukset

Ateriakorvauksen tarkoitus on korvata työntekijälle työmatkasta aiheutuneet ruokailukustannukset. Korvauksen yhteydessä ei ole määritelty työmatkan pituutta tai kestoa. Maksamisen ehtona kuitenkin on, ettei työmatka oikeuta päivärahaan ja työntekijä ruokailee muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassa. Korvausta ei voida maksaa, jos työntekijä käyttää matkallaan lounasaseteleitä ateriointiin. (Syvänperä, Turunen 2006, 93; Eskola 2007, 100.)

Majoittumiskorvauksella katetaan yöpymisestä aiheutuneita kuluja tosittien mukaisesti. Päiväraha ei vaikuta korvauksen maksamiseen. Ilman tosittetta syntyneistä majoittumiskuluista, voidaan työntekijälle maksaa yömatkarahaa. Yömatkarahan maksamisen edellytyksenä on, ettei työnantaja järjestä majoitusta ja että päi-

värahaan oikeuttavasta matkavuorokaudesta vähintään neljä tuntia sijoittuu klo 21.00 – 7.00 väliseen aikaan. (Syvänperä, Turunen 2006, 93; Eskola 2007, 101.)

3.1.3 Matkustamiskustannusten korvaaminen

Yleisperiaate matkustamiskustannusten korvattavuudelle on, että matka tapahtuu erityiselle työtekemispaikalle. Työmatkan pituudella tai kestolla ei ole merkitystä. Työmatkan tarkoituksena on tilapäisesti työhön kuuluvien tehtävien suorittaminen. (Eskola 2007, 100.)

Työnantajan korvattavia kustannuksia ovat joko oman tai työnantajan omistaman auton käytön yhteydessä syntyneet kilometrikorvaukset ja paikoitusmaksut sekä julkisissa kulkuneuvoissa matka- ja paikkalippujen hinnat. Jos mukana matkustaa tai kuljetetaan muita henkilöitä, kilometrikorvaus määräytyy henkilöluvun mukaan. (Eskola 2007, 101.)

Työntekijän tavanomaista matkaa asunnolta työpaikalle ja takaisin ei pidetä välittömästi työn suorittamiseen liittyvänä. Työntekijä merkitsee omaan veroilmoitukseensa näistä työmatkoista muodostuneet yleiset tulonhankkimismenot. Tapaturman sattuessa työmatkan aikana työntekijä on kuitenkin oikeutettu korvauksiin työnantajan pakollisen tapaturmavakuutuksen kautta.

Sosiaalihuollon työaikana tapahtuva matkustaminen muodostuu suurelta osin asiakastyöhön liittyvistä matkoista sekä yhteistyökumppaneiden tapaamisista, hajautettujen toimipaikkojen yhteisistä työpalavereista, esimiestyöhön liittyvistä matkoista, työryhmäkokouksista ja sisäisistä koulutuksista yms. Siksi on aiheellista seuraavaksi käydä hieman tarkemmin läpi verohallinnon ohjeissa ja KVTES:n ehdoissa olevat matkakustannusten korvausperusteet liittyen työasiamatkoihin.

3.2 Verohallinnon ohjeen mukaiset matkakustannukset

Verohallinnon ohjeessa (2009) työmatkalla tarkoitetaan työnantajan verovapaasti korvattavia matkoja. Matkoista asunnon ja varsinaisen työpaikan välillä ei siis makseta verovapaita matkakorvauksia, kuten ei myöskään pääasialliseen työnte- kopaikkaan tehdyistä matkoista.

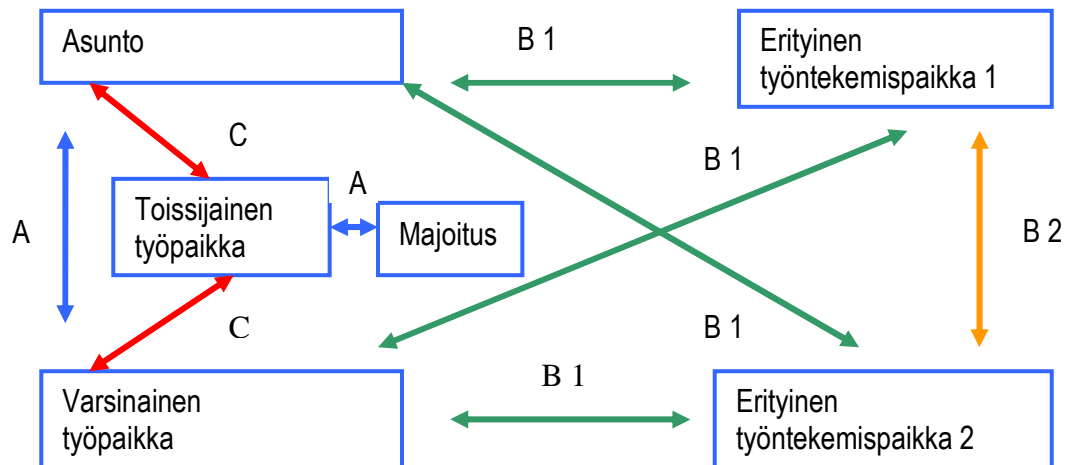
Alla olevaan taulukkoon 3 on koottu työntekemispaikasta aiheutuvat korvauspe- rusteet Verohallinnon ohjeen mukaan. Työnantaja voi korvata verovapaasti toissi- jaiseen työpaikkaan tehdyistä työmatkoista aiheutuneet kulut, paitsi päivärahan. Erityiseen työntekemispaikkaan tehdyistä työmatkoista aiheutuneista kuluista, työnantaja korvaa verovapaasti kaikki syntyneet kulut. (Syvänperä, Turunen 2006, 84 – 85.)

TAULUKKO 3. Työmatkojen korvausperusteet Verohallinnon ohjetta soveltaen.

Varsinainen työntekemispaikka	Matkakustannuksia ei korvata verovapaasti.
Toissijainen työntekemispaikka	Matkaliput, kilometrikorvaukset ja majoituskustan- nukset korvataan verovapaasti, ei verotonta päivärahaa
Erityinen työntekemispaikka	Matkaliput, kilometrikorvaukset, majoituskustannuk- set ja päivärahat korvataan verovapaasti.
Pääasiallinen työntekemispaikka	Matkakustannuksia ei korvata verovapaasti.

Erilaisten työntekemispaikkojen vaikutus työmatkoista maksettaviin verottomiin korvauksiin kuvataan vielä kuviossa 2, jossa sovelletaan Verohallinnon ohjetta. Siinä varsinaisena työpaikkana on virasto, jossa työntekijä säilyttää työvälineitä. Toissijainen työpaikka on n tai intressipiiriin kuuluvan yhteisön vakituinen toimi- paikka. Toissijainen työpaikka sijaitsee esimerkissä toisella paikkakunnalla. (Ve- rohallinto 2009.)

A-matkat ovat ns. tavallisia työmatkoja, joita ei pidetä välittömästi työn suorittamiseen liittyvinä. Työntekijä vähentää A-matkan kustannukset omassa verotuksessaan halvimman kulkuneuvon kustannusten mukaan. Työnantajan maksama korvaus tästä työmatkasta on veronalaista palkkaa.



KUVIO 2. Esimerkki matkojen korvaamisesta työtekemispäikan perusteella.

Työntekijä tekee C-matkan suoraan asunnostaan tai varsinaisen työpaikkansa kautta toissijaiselle työpaikalle. C-matkasta työnantajalla on mahdollisuus verovapaaseen kustannusten korvaukseen rajoitetusti, korvaus ei sisällä päivärahaa tai aterikorvausta. Jos työnantaja ei korvaa kustannuksia, on työntekijällä oikeus vähentää kohtuulliset kulut verotuksessaan.

Matkoista B1 ja B2 työnantajalla on oikeus verovapaaseen kustannusten korvaukseen, jos työskentely samassa erityisessä työtekemispäikassa ei ylitä kahden ja kolmen vuoden aikarajoja. Jos työnantaja ei ole korvannut matkakustannuksia, on työntekijällä oikeus vähentää matkat verotuksessa todellisten kulujen mukaan ilman omavastuuta tai ylärajaa. Tilanteessa, jossa erityinen työtekemispäikka muuttuu työntekijän pääasialliseksi työskentelypaikaksi ja edellä mainitut aikarajat ylitetään, B1-matkasta tulee A-matka.

Kuten edellä on jo mainittu, niin verohallitus määrittää vuosittain verovapaiden matkakustannusten enimmäismäärät. Vuodelle 2009 määritetyt enimmäismäärät ovat kokopäiväraha 35 €, osapäiväraha 16 € ja aterakorvaus 8,75 €. Palkansaajan oman, hallitseman tai perheenjäsenen auton kilometrikorvauksena maksetaan 45 snt/km. Mukana olevista tai kuljetettavista matkustajista maksetaan henkilöä kohti 3 snt/km. Käyttöetuauton kohdalla korvaus on 12 snt/km. (Verohallinto 2009.)

3.3 Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaiset matkakustannukset

KVTES:n mukaan ns. tavallinen työmatka, eli matka asunnolta toimi-, työ- tai kokoontumispaikkaan ja takaisin, ei oikeuta työnantajaa matkakorvauksiin. Jos työntekijän kanssa on sovittu henkilökohtaisesta työsuhdematkalipun antamisesta osana palkkaa tai rahapalkan lisäksi, voidaan annetusta matkalipusta korvata verottomana enintään 25 %. (KVTES 2007, 217–218.)

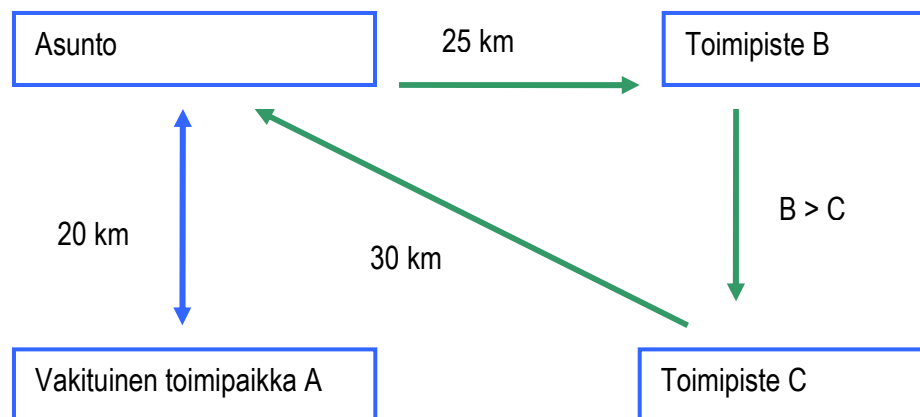
Alla olevaan taulukkoon 4 on koottu KVTES:n liitteestä 16 työmatkojen korvauserusteita. Tilanteessa, missä työntekijän pysyväluonteinen toimipaikka siirretään tilapäisesti, työmatkakustannukset korvataan tavanomaisia matkakustannuksia ylittävältä osalta enintään kuuden kuukauden ajan. Korvaus maksetaan, mikäli kustannukset vakinaisesta asunnosta uuteen toimipaikkaan ovat huomattavasti suuremmat kuin pysyväisluonteiseen toimipaikkaan. (KVTES 2007, 218.)

TAULUKKO 4. Työmatkojen korvattavuuden edellytykset KVTES:n mukaan.

Pysyväluonteinen toimipaikka	Matkakustannuksia ei korvata verovapaasti.
Toimipaikan tilapäinen siirto	Kuuden (6) kuukauden ajan korvataan tavanomaiset matkakustannukset ylittävä osa.
Pysyväisluonteista toimipaikkaa ei ole	Matkakustannukset korvataan siltä osin kun ylittävät edestakaisesta matkasta yhteensä 15 kilometriä työpäivän osalta.

Jos pysyväisluonteista toimipaikkaa ei ole määrätty virka-/työtehtävien laadun johdosta, niin matka asunnolta ensimmäiseen työpisteeseen ja viimeisestä työpisteestä asunnolle korvataan siltä osin kuin matkat ylittävät työpäivässä yhteensä 15 km. (KVTES, 218).

Kuvio 3 hahmottaa KVTES:n soveltamisohjetta työasiointimatkojen korvausteesta. Esimerkissä työntekijän vakituinen toimipaikka on A. Työpäivänsä alkaessa työntekijä matkustaa kotoaan suoraan toimipisteeseen B, jonne on matkaa 25 km. Työpäivän kuluessa hän matkustaa toimipisteestä B edelleen kolmanteen toimipisteeseen C. Kysymyksessä on KVTES:n mukainen virantoimitusmatka eli työasiamatka. Työntekijälle maksetaan matkakustannusten korvaus väliltä B–C oman auton käytön mukaan.



KUVIO 3. Esimerkki työasiointimatkan korvaamisesta KVTES:n mukaan.

Työpäivän päätyttyä työntekijä matkustaa toimipisteestä C suoraan kotiinsa, joka sijaitsee 30 km:n päässä. Verrattuna normaaliin työmatkaan vakitukselle toimipaikalle, muodostuu työntekijälle nyt matkustamisesta sekä toimipisteeseen B ja toimipisteestä C kotiin, ylimääräisiä matkakustannuksia. Tämän johdosta työntekijälle korvataan työmatkakustannusten erotus, oman auton käytön mukaan.

Jos työntekijä olisi matkustanut ensin vakituiseen toimipisteeseensä työpäivän alkaessa, ja sieltä kotiin työpäivän päättyessä, olisi matkan pituudeksi tullut yhteensä 20 km. Nyt työmatkojen pituudeksi tulee yhteensä 55 km (25 km + 30 km), tästä korvattava 35 km muodostuu matkojen pituuden (55 km – 20 km) erotuksesta.

Virantoimitusmatka on työntekijän tavanomaisiin työtehtäviin liittyvä matka. Virantoimitusmatkan ajalta ei makseta yleensä päivärahaa. Poikkeuksena on, jos työntekijä joutuu yöpymään työtehtävien suorittamisen takia muualla kuin asunnossaan. Osapäivärahan maksaminen edellyttää, että virantoimitusmatka kestää vähintään 10 tuntia ja matka tehdään toisen kunnan alueelle vähintään 150 km:n päähän pysyväisluonteisesta toimipaikasta ja asunnosta. (KVTES 2007, 221.)

Matkakustannusten korvaukseen oikeuttavia virkamatkoja ovat viranomaisen antamaan määräykseen perustuvat matkat, jotka eivät kuulu tavanomaiseen virkatoimintaan ja työtehtäviin. Matkakustannuksina pidetään työntekijän virkamatkan johdosta tulleita ylimääräisiä menoja. Perusohjeena on, että matkakustannukset korvataan edullisimman matkustustavan mukaan. (KVTES 2007, 21.) Matkakustannusten korvausten yleisissä määräyksissä todetaan, että virka- ja virantoimitusmatka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin mahdollista (KVTES, 216).

KVTES:ssä on tarkat tuntimäärät virkamatkasta maksettavista päivärahoista. Lisäksi edellytyksenä on, virkamatka ulottuu yli 15 km:n etäisyydelle työntekijän asunnosta ja työpaikasta. Kokopäiväraha maksetaan, kun virkamatka on kestänyt yli 12 tuntia. Osapäivärahaa voidaan maksaa, kun virkamatka on kestänyt yli kahdeksan tuntia tai yli kuusi tuntia, jos klo 16.00 - 7.00 välillä osuu enemmän kuin kolme tuntia matkasta. Mahdollinen lounas tai päivällinen voi puolittaa päivärahan. (KVTES 2007, 222.)

Työehtosopimuksessa olevia korvausmääriä on lupa tarkistaa sopimuskauden aikana, noudattaen soveltuvin osin verohallituksen matkakustannusten korvausten tarkistuksia koskevia päätöksiä. KVTES:n matkakustannuksia on tarkistettu

1.1.2009 alkaen niin, että ne vastaavat paljolti Verohallinnon vahvistamia määriä. Päivärahan suuruudet ovat samat eli kokopäiväraha 35 € ja puolipäiväraha 16 €. Atriakorvaus on 8,75 € ja se maksetaan määrätyin edellytyksin. Oman auton käytöstä korvaus maksetaan 5000 ensimmäiseltä kilometriltä 45 snt/km ja seuraavilta 40 snt/km. Mukana matkaavasta tai kuljetettavasta henkilöstä korvataan 3 snt/km.

Jotta työntekijä saa matkustamisesta aiheutuneista kustannuksista työnantajan maksaman verovapaan korvauksen, on työntekijän laadittava asianmukainen matkalasku. Siitä on käytävä selville matkan alkamis- ja päättymisajankohta kella-aikoinen, matkan tarkoitus, kulkuneuvo ja mahdolliset mukanaolijat, matkareitti ja päämäärä sekä käytetyt kilometrit ja yksikköhinnat. Kustannukset on hyvä olla eriteltyinä, koska matkalasku toimii myös kirjanpidon tositteena. (Eskola 2007, 101.)

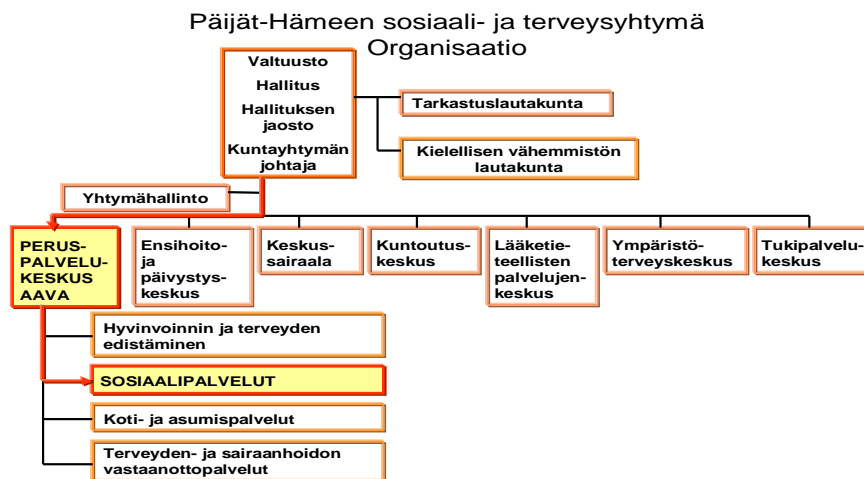
Toisessa luvussa käytiin läpi yleisesti työasiamatkan ja työskentelypaikan määrittäminen. Tässä luvussa käsiteltiin matkoista aiheutuneiden kustannusten korvauserusteita. Seuraavaksi tutustutaan peruspalvelukeskus Aavan tulosryhmän sosiaalipalvelujen tulosalueeseen. Sosiaalihuollon työtehtävät edellyttävät työntekijältä paljon työaikana tapahtuvaa matkustamista.

4 CASE: PHOTTEY SOSIAALIPALVELUJEN TULOSALUE

4.1 Organisaatioesittely

Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä aloitti toimintansa 1.1.2007. Organisaatio on iso ja sen piiriin kuuluu maantieteellisesti laaja alue. Kokonaisuus on jaettu kolmeen toimialaan, jotka ovat erikoissairaanhoidon, sosiaali- ja perusterveydenhuolto sekä ympäristöterveydenhuolto. (PHOTTEY 2009.)

Kuntayhtymään kuuluu 15 jäsenkuntaa. Jäsenkunnat ovat Artjärvi, Asikkala, Hartola, Heinola, Hollola, Hämeenkoski, Iitti, Kärkölä, Lahti, Myrskylä, Nastola, Orimattila, Padasjoki, Pukkila ja Sysmä. Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän ja jäsenkuntien väestön määrä vuoden 2008 lopussa oli 211 975. (PHOTTEY 2009.)



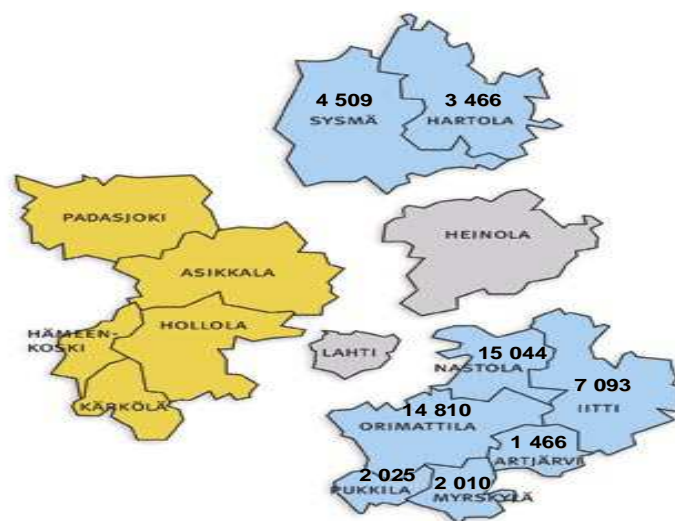
KUVIO 4. Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymän organisaatio (PHOTTEY 2009).

Kuntayhtymässä ylintä päätösvaltaa käyttää valtuusto, jonka kokoonpanon ovat jäsenkuntien kunnanvaltuustot valinneet. Valtuuston alaisuudessa toimii hallitus. Hallituksen jaosto vastaa laissa sosiaali- ja terveyslautakunnalle sekä kunnan terveydensuojeluviranomaisille määrätyistä tehtävistä, siltä osin kuin kunnat ovat antaneet tehtävien hoitamisen kuntayhtymälle. Kuntayhtymän konsernihallinnon tehtäviä hoitaa yhtymähallinto kuntayhtymän johtajan johdolla, katso kuvio 4. (PHSOTEY 2009.)

Kuntayhtymän toiminta on jaettu seitsemään tulosryhmään, jotka ovat peruspalvelukeskus, ensihoito- ja päivystyskeskus, keskussairaala, kuntoutuskeskus, lääketieteellisten palvelujen keskus, ympäristöterveyskeskus sekä hallinto- ja tukipalvelukeskus (PHSOTEY 2009).

4.1.1 Peruspalvelukeskus Aava

Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän peruspalvelukeskus on nimeltään Aava. Se tuottaa Artjärven, Myrskylän, Orimattilan, Pukkilan, Nastolan, Iitin, Sysmän ja Hartolan sosiaali- ja perusterveydenhuollon lähi- sekä keskitetyt palvelut.

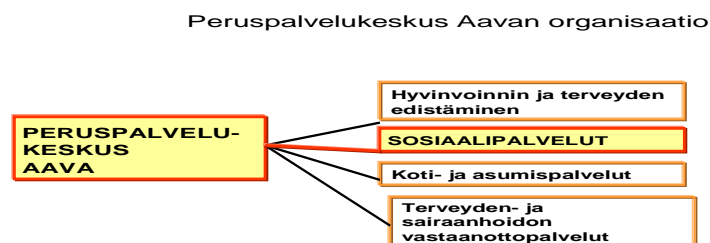


KUVIO 5. Peruspalvelukeskus Aavan kuntien sijainti ja asukasmäärä 31.12.2008 (PHSOTEY 2009).

Peruspalvelukeskus Aavan lähipalvelut tuotetaan jäsenkunnissa kunnilta vuokra-
tuissa kunta-aikaisissa toimipisteissä. Väestön määrä alueella vuoden 2008 lopus-
sa oli 50 423 asukasta. Kahdeksan kunnan ja väestön sijoittuminen kartalla on
nähtävissä kuviossa 5. (PHSOTEY 2009.)

Peruspalvelukeskus Aavan tulosryhmässä työskentelevien koko- ja osa-aikaisten
työntekijöiden määrä oli vuoden 2008 lopussa 1051, kun vastaava luku koko kun-
tayhtymän osalta on noin 3800 työntekijää. Tulosryhmän toimintamenot vuoden
2008 tilinpäätöksessä olivat 84,1 milj. euroa, kun ne koko yhtymässä olivat
281 milj. euroa. (PHSOTEY 2009.)

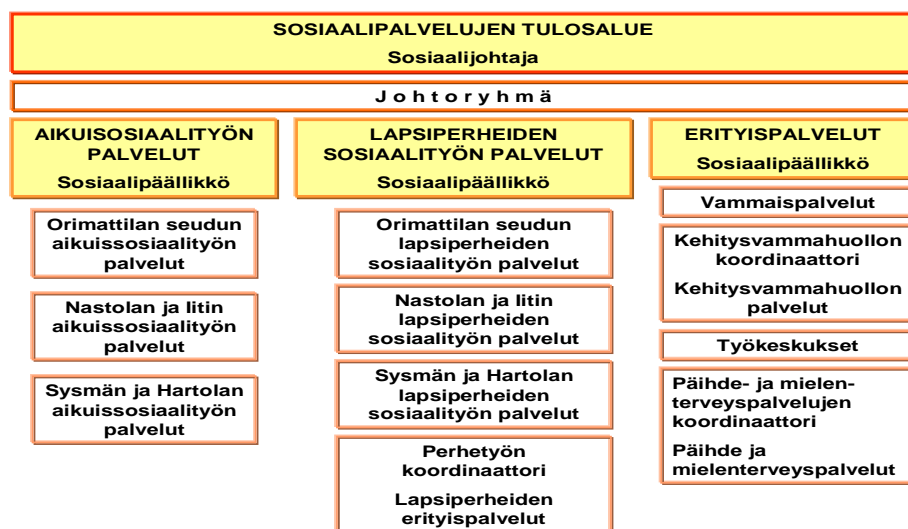
Peruspalvelukeskuksen tulosryhmä jakaantuu vielä neljään tulosalueeseen. Tulos-
alueet ovat hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen, sosiaalipalvelut, koti- ja asu-
mispalvelut sekä terveyden- ja sairaanhoidon vastaanottopalvelut (kuvio 6).
(PHSOTEY 2009.)



KUVIO 6. Peruspalvelukeskuksen tulosalueet (PHSOTEY 2009).

4.1.2 Sosiaalipalvelujen tulosalueen kuvaus

Sosiaalipalvelujen tulosalue kuviossa 7 muodostuu sosiaalityöstä ja sosiaalihuollon erityispalveluista. Sosiaalityö käsittää aikuissosiaalityön, toimeentulotuen, lastensuojelun ja perhetyön. Sosiaalihuollon erityispalveluita ovat vammaispalvelu, kehitysvammahuolto, työtoiminta sekä päihde- ja mielenterveyspalvelut sosiaalihuollon osalta.



KUVIO 7. Sosiaalipalvelujen organisaatio (Kämppi 2008).

Sosiaalipalvelujen tulosalueen organisaatiota muodostettaessa ensisijainen lähtökohta oli työn sisältö ja palvelujen kohderyhmät eikä perinteellinen maantieteellinen jako. Tarkoituksena on ollut, että tasokkaat ja oikea-aikaiset aikuissosiaalityön ja lapsiperheiden sosiaalityön palvelut sekä sosiaalihuollon erityispalvelut tuotetaan lähi- tai alueellisina palveluina. Tavoitteena on tarjota kuntalaisille yhdenvertaiset palvelut ja työntekijöiden osaamista jokaisella paikkakunnalla, samalla kehittämällä palveluita paremmin vastaamaan alueen kuntalaisten tarpeita. Periaatteena on, että asiakkaat saavat lähipalvelun ja työntekijät liikkuvat. (Heinonen 2007, 4-5.)

Kuntayhtymän perustamisvaiheessa sosiaalihuoltoon kuuluva lasten päivähoito jäi peruskuntien sivistystoimen alaisuuteen ja vanhustenhuollon palvelut on sijoitettu koti- ja asumispalvelujen tulosalueelle. (Heinonen 2007, 4-5.)

Jokaisessa Aavan kunnassa toimii lähipalvelupisteinä sosiaalitoimisto. Lisäksi osalla paikkakuntia sijaitsee työkeskuksia ja asumisyksiköitä. Tulosalue on jaettu vastuualueisiin alueittain, kuten kuvio 7 osoittaa. Vastuuyksiköitä on yhteensä noin 80 kappaletta ja niissä työskentelee lähes sata työntekijää. (Heinonen 2007, 4-5.)

Tulosalueen johtaminen on määritetty tehtäväkokonaisuuksien mukaan. Tämä tarkoittaa, että esimerkiksi aikuissosiaalityön palveluissa on yksi sosiaalipäällikkö, jonka alaisuudessa toimivat kaikki aikuissosiaalityön työntekijät kaikista kunnista. Näin paikkakuntakohtaisia esimiehiä ei ole, vaan pienellä henkilökuntamäärällä on lähdetty ammattitaidon ja erikoistumisen kautta vahvistamaan asiantuntijatiimien rakentumista alueelle. Tarkoituksena on luoda tasapuolisempi ja yhtenäisempi pohja toiminnan kehittämiseksi. (Heinonen 2007, 4 -5.)

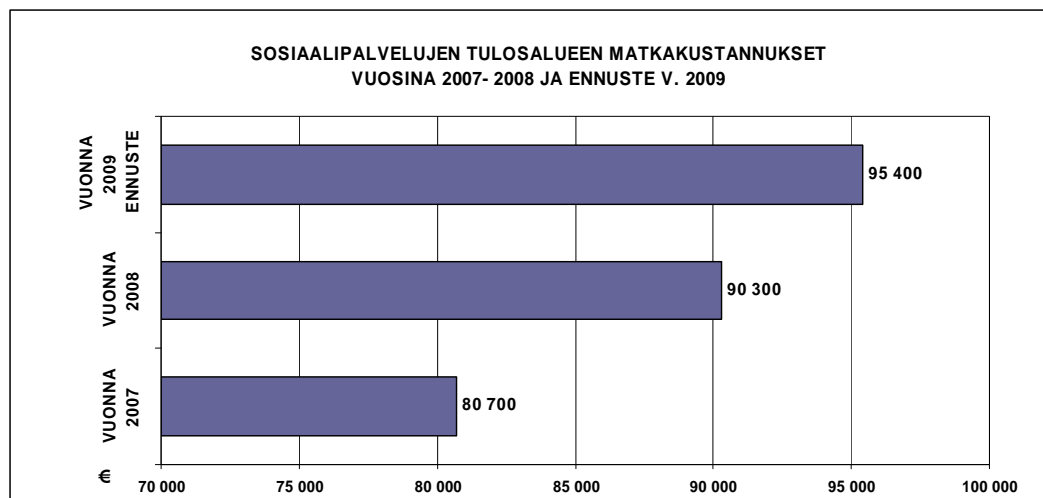
4.2 Selvitys sosiaalipalvelujen tulosalueen työasiamatkoista

Sosiaalipalvelujen tulosalueella työasiamatkoja syntyy erilaisista tapaamisista, kokouksista, neuvotteluista, koulutuksista ja palavereista asiakkaiden, työntekijöiden, palvelujen tuottajien ym. lukuisten yhteistyötahojen kanssa.

Tulosalueella maksettujen verovapaiden matkustuskustannusten määristä saatiin pohjatietoa kuntayhtymän taloustoimistosta. Sieltä pyydettiin Resax -matkaohjelmaan kirjatuista vuoden 2008 tiedoista ja vuoden 2009 kesäkuun loppuun merkityistä matkalaskuista raportit. Samoin tulostettiin tilinpäätösraportit matkustuskustannusten menotilistä vuosilta 2007, 2008 ja vuodelta 2009 kesäkuun lopun tilanne.

Kirjanpidossa henkilöstön koulutusmatkoille on oma menotilinsä, mutta työasiamatkoille ja asiakkaille myönnettyille matkakorvauksille on yhteinen tili. Maksettavia kuljetuskustannuksia syntyy työntekijöille korvattavista työasiamatkoista, koulutusmatkoista sekä asiakkaille myönnettyistä matkakorvauksista. Tämän takia menotililtä tietojen koonti tehtiin manuaalisesti.

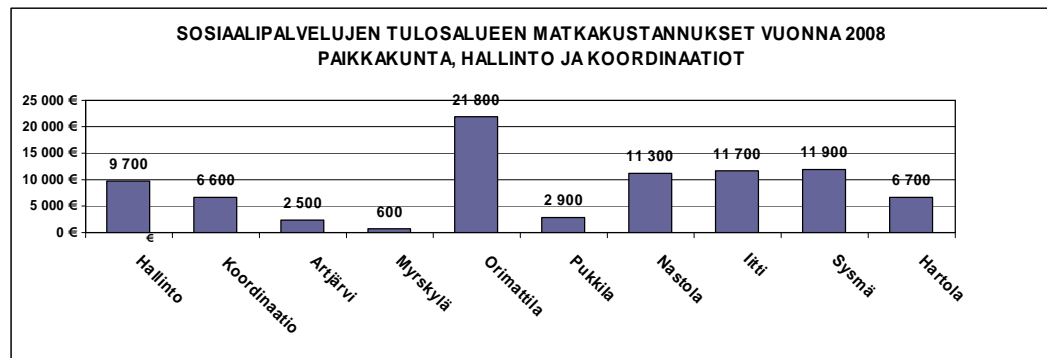
Kootut tiedot vuosien 2007 ja 2008 matkakustannusten korvauksista on laskettu yhteen, joista on saatu kokonaismäärä kyseisinä vuosina maksetuista euroista kuviossa 8. Meneillään olevaa vuotta 2009 koskeva arvio on laadittu kesäkuun lopun kirjanpitoraportin pohjalta. Kaikki luvut sisältävät sosiaalipalvelujen tulosalueen henkilöstölle korvatut verovapaat matkakustannusten korvaukset mukaan lukien koulutusmatkat. Majoituspalvelun tuottajalle maksettu kustannuksia eivät näy luvuissa.



KUVIO 8. Sosiaalipalvelujen matkakustannukset.

Korvauskustannukset ovat nousseet vuosi vuodelta. On kuitenkin muistettava, että vuosittaiset verohallinnon määrittämät korotukset ovat osaltaan vaikuttaneet kustannusten nousuun. Vuotta 2009 koskeva ennuste voi osoittautua liian matalaksi, koska matkalaskujen korvaukset eivät välttämättä jakaannu tasaisesti koko vuodelle.

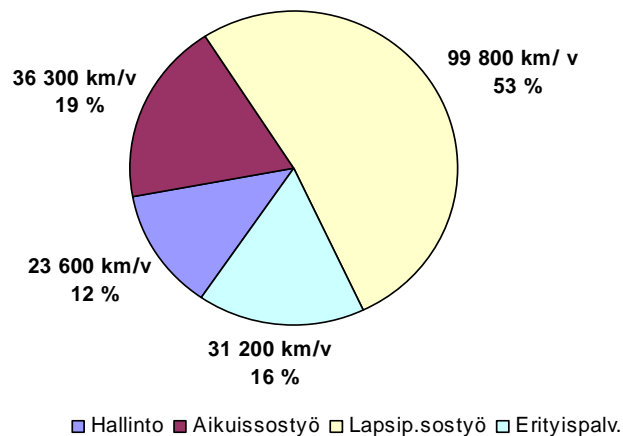
Työntekijä laatii matkalaskun vähintään kahden kuukauden kuluessa matkan päätymisestä. Lasku lähetetään hyväksynnän jälkeen taloustoimistoon, josta korvaus suoritetaan työntekijän tilille. Vuoden aikana tehdyistä matkoista korvaukset on maksettava saman vuoden loppuun mennessä.



KUVIO 9. Matkakustannukset vuodelta 2008 paikkakuntakohtaisesti.

Vuonna 2008 korvatuista matkakustannuksista on koottu paikkakuntakohtaiset tiedot kuviossa 9, joista on erotettu hallinnon ja koordinaatioiden osuudet. Paikkakuntakohtaisia eroja on huomattavissa, joihin osaltaan todennäköisesti vaikuttavat pinta-alat, välimatkat ja työntekijöiden määrä.

**SOSIAALIPALVELUJEN TULOSALUEEN KILOMETRIMÄÄRÄT VUONNA
2008 TULOYKSIKÖITTÄIN**

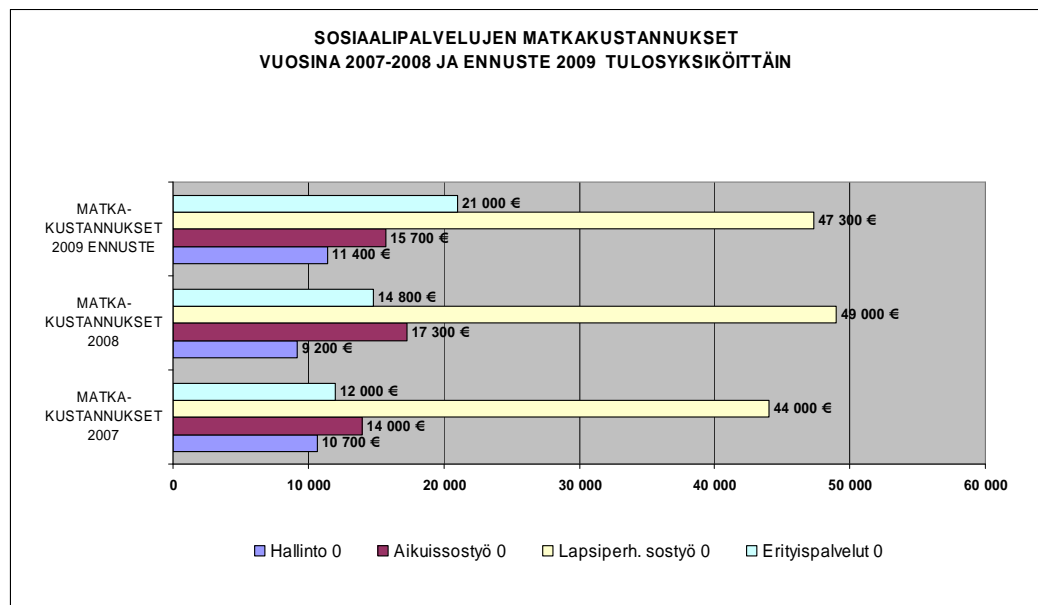


KUVIO 10. Vuonna 2008 kertyneet kilometrit tulosyksiköittäin.

Omalla autolla ajetut kilometrit on nähtävissä kuviosta 10 tulosyksiköittäin.

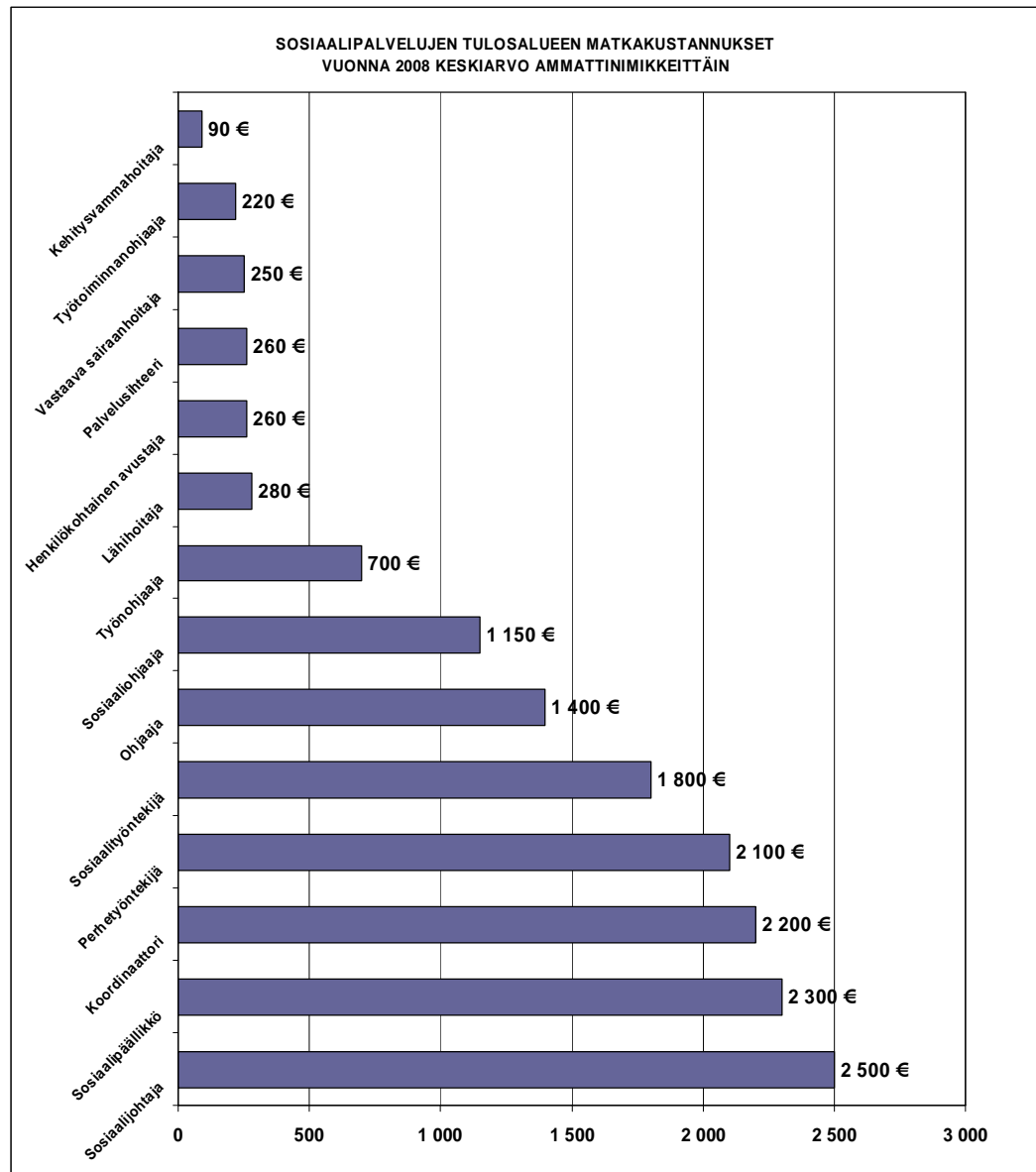
Vuonna 2008 niitä kertyi kaikkiaan 190 900 km. Lapsiperheiden sosiaalityöpalveluiden osalta kilometrejä kertyi prosentuaalisesti eniten eli 53 %.

Kustannusten kohdentuminen tulosyksiköittäin osoittaa, että vuosittaista nousua on nähtävissä (kuvio 11). Vuoden 2009 kohdalla on ennuste tehty puolen vuoden kustannusten mukaan koko vuodelle.



KUVIO 11. Tulosalueen kokonaismatkakustannukset vuosina 2007–2008 ja ennuste vuodelle 2009.

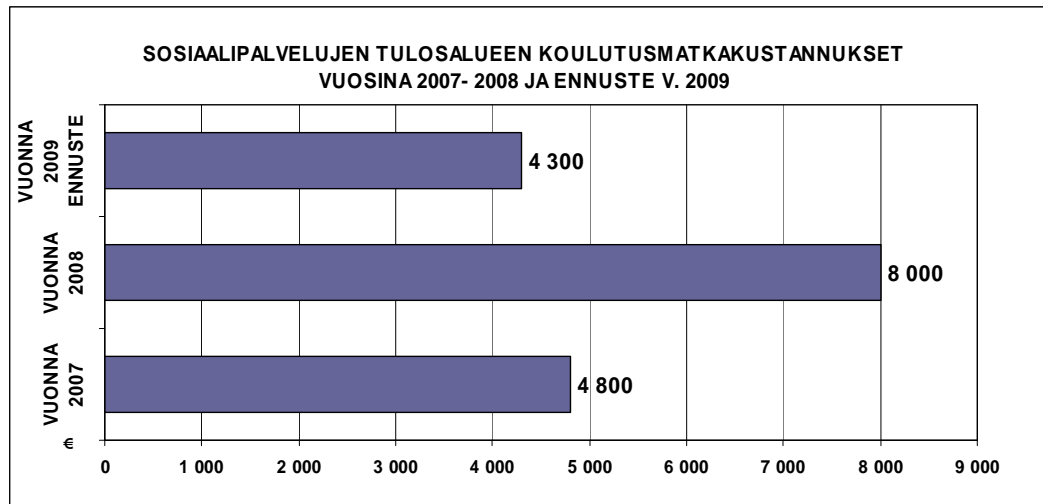
Korvattavia matkakustannuksia on kertynyt lapsiperheiden sosiaalityöpalveluissa eniten verrattaessa tulosyksiköitä. Hallinto on kokonaiskustannuksissa pienin, vaikka yksittäistä ammattinimikettä katsottaessa määrät ovat isoimmat.



KUVIO 12. Ammattinimikkeittäin keskiarvo työntekijää kohti matkakustannuksista on vuonna 2008.

Vuonna 2008 maksettujen korvausten perusteella on koottu kuvio 12. Siitä on nähtävissä ammattinimikkeittäin, että matkoja kertyy eniten sosiaalijohtajalle, sosiaalipäällikölle ja koordinaattorille. Vuosittainen korvaus on välillä 2200 – 2500 €. Lastensuojelun perhetyöntekijän kohdalla kustannukset ovat 2100 €. Sosiaalityöntekijän korvaus on 1800 €. Ohjaajan, sosiaali- ja työnohjaajan korvaukset ovat välillä 700 € - 1400 €.

Sosiaalihuollon lainsäädännössä tapahtuvat muutokset vaativat lisäkoulutusta, joten koulutusmatkojen määrät saattavat vaihdella vuosittain. Vuonna 2008 tuli voimaan uusi lastensuojelulaki ja tämä lisäsi koulutustarvetta suurelle osalle henkilöstöä.



KUVIO 13. Koulutusmatkojen matkakustannukset.

Kirjanpidon raportin perusteella on koottu tiedot tulosalueen osalta koulutusmatkojen kustannuksista kuvioon 13. Arvio vuoden 2009 osalta on tehty puolen vuoden tietoihin perustuen.

Raporttien perusteella voidaan todeta, että sosiaalipalvelujen tulosalueen työntekijöiden työaikana liikkuminen on runsasta. Matkustusmääriä kertyy työtehtävien mukaan. Esimerkiksi esimiestehtävissä oleville kertyy työaikaista matkustamista paljon. Myös lastensuojelu tehtäväalueena vaatii paljon kulkemista

Tulosalueen henkilöstölle tehtiin vielä Webropol – kyselytutkimus, jolla kartoitettiin nykytilannetta työaikana tapahtuvasta matkustamisesta yksittäisen työntekijän kohdalta, liite 1. Kysely lähetettiin sähköpostitse maanantaina 14.9.2009 kaikkiaan 81 sosiaalipalvelun tulosalueen työntekijälle.

Vastausaikaa annettiin ensin yksi viikko, joka päättyi perjantaina 18.9.2009. Vastauksia oli tuohon mennessä tullut 33 kappaletta, joten vastausaikaa pidennettiin tiistaihin 22.9.2009. Pidennetyn vastausajan jälkeen lopullisia vastauksia oli kertynyt 44 kappaletta eli 54 % kyselyn saaneista.

Sähköpostikysely lähetettiin vain niille, joilla on henkilökohtainen sähköposti käytössään. Tiedossa ei ollut kuinka monella kyselyn vastaanottaneilla on työaikaista matkustamista työtehtävissään.

4.3 Tutkimuskysely

Webropol-kysely oli kaksiosainen, minkä ensimmäisessä osassa kysyttiin vastaajan taustatiedot. Niitä olivat vastuualue, asema organisaatiossa, ammatti, työn luonne, vakituinen työpiste, ikä ja palvelusajan pituus. Kysymys sukupuolesta jätettiin pois merkityksettömänä.

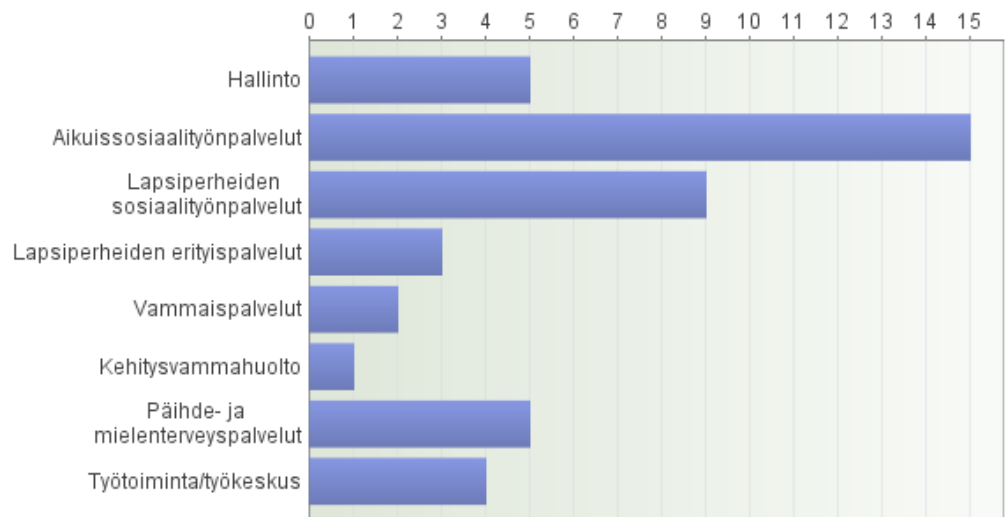
Kyselyn toisessa osassa kartoitettiin vastaajan tämän hetkistä työssä tapahtuvaa matkustamista. Vastauksia pyydettiin mm. matkojen aiheista, yleisemmistä tavoista matkustaa, työasiamatkojen toistuvuudesta. Lisäksi kysyttiin työntekijän arviota matkoihin kuluva ajasta, omalla autolla kulkiessa kilometrimääristä, matkustusaikana mahdollisesti tapahtuvasta työn tekemisestä.

Kolmessa viimeisessä kysymyksessä haettiin vastaajan kantaa matkustamisen vaikutuksesta oman työaikataulun suunnitteluun, välimatkojen vaikutusta työyhteisöjen yhteydenpitoon ja tunteeko vastaaja matkustukseen liittyvät käytännöt. Viimeisellä kysymyksellä tarkoitettiin sitä, että työntekijä tietää esim. milloin matka on työaika, miten korvataan matkakustannuksia ja miten matkalasku laaditaan.

4.3.1 Vastaajien taustatiedot

1) Vastuualue

Sosiaalityö käsittää aikuissosiaalityön, toimeentulotuen, lastensuojelun ja perheyön. Sosiaalihuollon erityispalveluita ovat vammaispalvelu, kehitysvammahuolto, työtoiminta sekä päihde- ja mielenterveyspalvelut sosiaalihuollon osalta.

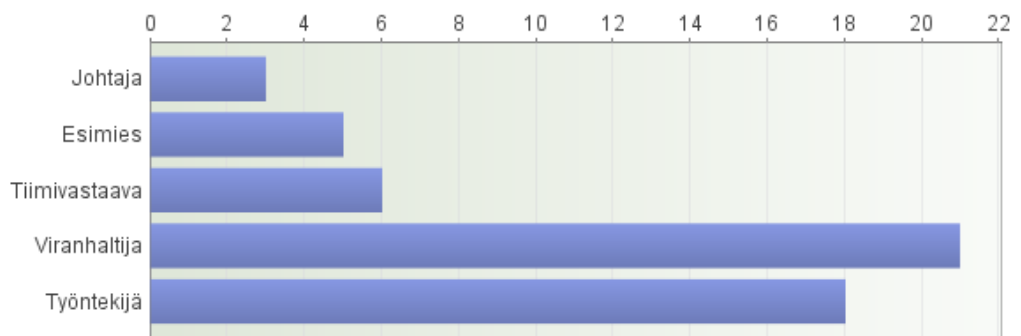


KUVIO 14. Vastuualue, jossa vastaaja työskentelee (44 vastaajaa).

Työntekijöiden määrässä eri vastuualueilla on eroja ja se on nähtävissä vastausten jakaantumisessa yksiköiden välillä (kuvio 14). Hallinnosta kyselyyn osallistui kaikki sen alueen työntekijät, joiden osuus oli vajaa 12 % vastaajista. Aikuissosiaalityön vastuualueelta oli noin 34 % vastanneista, lapsiperheiden sosiaalityöstä ja erityispalveluiden tulosityksiköstä vastaajia oli kummastakin vajaa 30 %.

2) Asema organisaatiossa

Tulosalueen johtaminen on määritetty tehtäväkokonaisuuksien mukaan. Yleensä paikkakuntakohtaisia esimiehiä ei ole, vaan pienellä henkilökuntamäärällä on lähdetty ammattitaidon ja erikoistumisen kautta vahvistamaan asiantuntijatiimien rakentumista alueelle.



KUVIO 15. Asema organisaatiossa (44 vastaajaa).

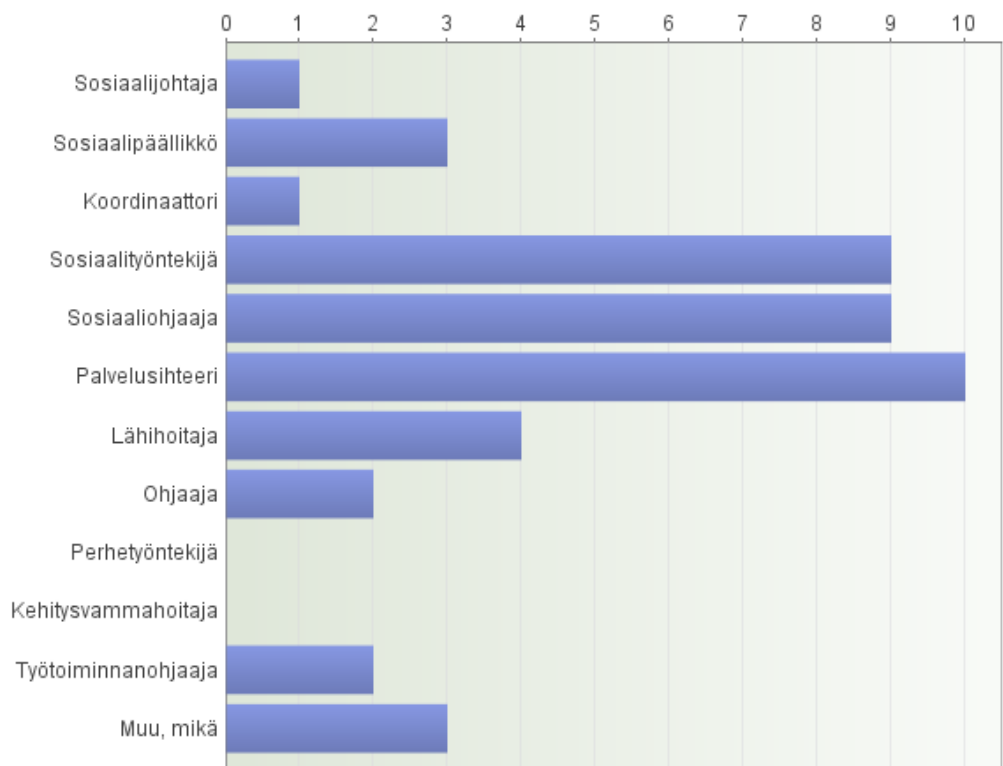
Kysyttäessä asemaa organisaatiossa vastaaja saattoi valita vaihtoehdoksi joko viranhaltijan tai työntekijän. Lisäksi tehtävänsä perusteella vastaaja merkitsi joko johtajan, esimiehen tai tiimivastaavan kohdan (kuvio 15). Vastaajista vajaa 12 % toimii esimiehenä, johtajana noin 7 % ja tiimivastaavana vajaa 14 %.

3) Ammatti

Tulosalueen henkilöstöstä suurin osa toimii ammattinimikkeillä sosiaalityöntekijä, sosiaaliohjaaja tai palvelusihteeri. Sosiaalityöntekijä työskentelee sosiaalihuollon asiakaspalvelutehtävissä. Aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijän tehtävänä on asiakkaan ongelmien tunnistaminen, itsenäisen selviämisen arviointi ja tukitoimien järjestäminen. Lapsiperheiden sosiaalityöntekijä työskentelee lapsiperheille suunnatussa sosiaalityössä ja vastaa lastensuojelulain tehtävistä. Hänen tehtävänä on tukea lapsiperheiden elämänhallintaa antamalla lasten kasvatukseen ja hoitoon liittyvää tukea ja arkielämän ohjausta. (TEM 2008.)

Sosiaaliohjaajia toimii avohuollon tehtävissä sosiaalipalvelujen sosiaalihuollon eri toimintasektoreilla ja erilaisissa laitostehtävissä sekä työskentelee usein sosiaalityöntekijöiden työparina. Sosiaalipalvelujen tulosalueella heitä toimii aikuissosiaalityön työtoiminnassa, lapsiperheiden sosiaalityön perhetyössä sekä sosiaalihuollon erityispalveluissa esim. asumispalveluyksiköissä ja tiimeissä. (TEM 2008.)

Palvelusihteerien työtehtäviin sosiaalipalveluiden tulosalueella sisältyy hyvin monenlaisia sosiaalipalveluihin liittyviä toimistotehtäviä. Heistä useamman tehtäviin kuuluu tehdä aikuissosiaalityön perustoimeentulotukipäätöksiä, sekä opastaa ja ohjata sosiaalitoimistoon saapuvaa palvelun kysyjää. Työntekijöiden pohjakoulutuksena on opistotasoinen koulutus esim. merkonomi. Moni heistä on myös pitkään työskennellyt sosiaalitoimen puolella.

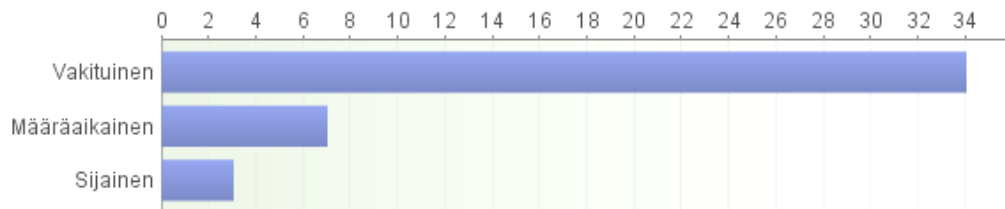


KUVIO 16. Ammatti organisaatiossa (44 vastaajaa).

Vaikka tulosalueen henkilöstömäärä on vähäinen, niin ammattinimikkeitä on peräti 17. Kyselyyn vastanneista (kuvio 16) valtaosa eli vajaa 64 % toimii sosiaalityöntekijän, sosiaali-ohjaajan ja palvelusihteerin ammattinimikkeillä. Palvelusihteerien osuus vastaajista oli vajaa 23 %. Sosiaalityöntekijöitä ja – ohjaajia vastasi yhtä suuri määrä kumpiakkin eli 20,5 %. Muita ammattinimikkeitä yhteensä oli vastaajista alle 10 %.

4) Työn luonne

Sosiaalipalvelujen tulosalueen tehtävänä on tuottaa erityislainsäädännössä määritettyjä sosiaalihuollon palveluja. Sosiaalialalla ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset on määritelty laissa ja asetuksessa. Sosiaalityöntekijän rekrytoinnissa näkyy jo ennustettu pula koulutetusta henkilökunnasta. Pätevyysvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto. Nyt virkoihin on jouduttu palkkaamaan määräaikaisina työntekijöitä, joilta puuttuu pätevyys tai opinnot ovat vielä kesken. (Valtanen 2009)



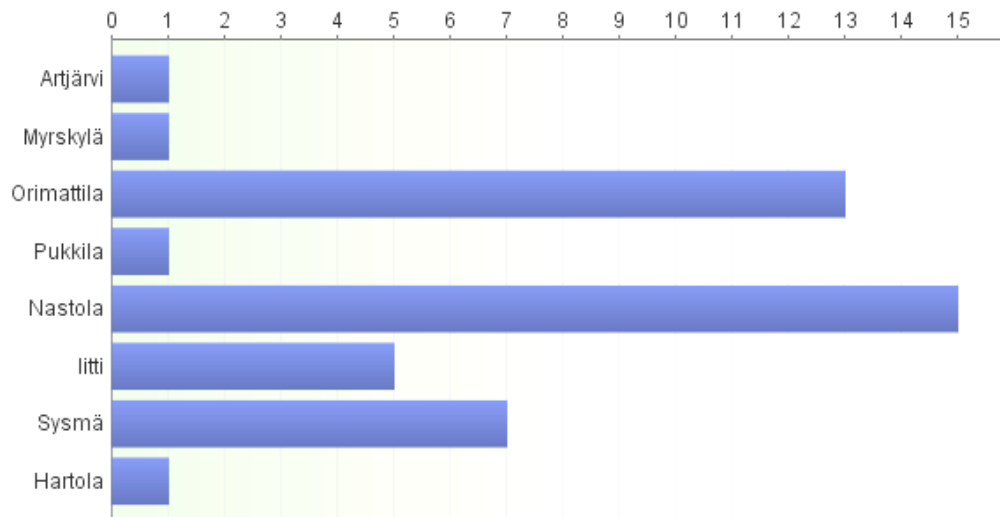
KUVIO 17. Työn luonne (44 vastaajaa).

Valtaosa yli 77 % kyselyyn vastanneista oli vakituisessa virka- tai työsuhhteessa kuntayhtymään (kuvio 17). Määräaikaisia oli vajaa 16 % vastanneista sekä sijaisia noin 7 %.

5) Vakituisen työpisteen sijaintikunta

Sosiaalitoimistoissa on työntekijöitä vähän, mikä tekee toiminnan helposti haavoittuvaksi. Palvelujen toimivuutta haittaa jo yhdenkin työntekijän tilapäinen vaujus. (Heinonen 2007, 5.) Väestöpohjaltaan pienemmissä kunnissa kuten Artjärvi, Pukkila ja Myrskylä sosiaalityön asiakastyötä tehdään paikkakunnilla vuoropäivinä viikossa.

Kuntayhtymään siirryttäessä suurimmalla osalla työntekijöitä vakituinen toimipiste pysyi samana. Joidenkin työntekijöiden kohdalla muutoksena oli se, että tehtäväkenttä käsittää esimerkiksi kaikki kahdeksan kuntaa. Kuntayhtymän aloittaessa vuonna 2007 otettiin sosiaalipalveluissa käyttöön yhteinen tietokoneohjelma, sosiaali-Effica. Ohjelman avulla on pystytty keskittämään useita työtehtäviä ja kuntarajoja on työskentelyssä saatu sen avulla häivytettyä. Yhteinen ohjelma mahdollistaa tiedon tarkastamisen, työskentelyn ja yhtä aikaa saman tiedon katsomisen mistä vain toimipisteestä.



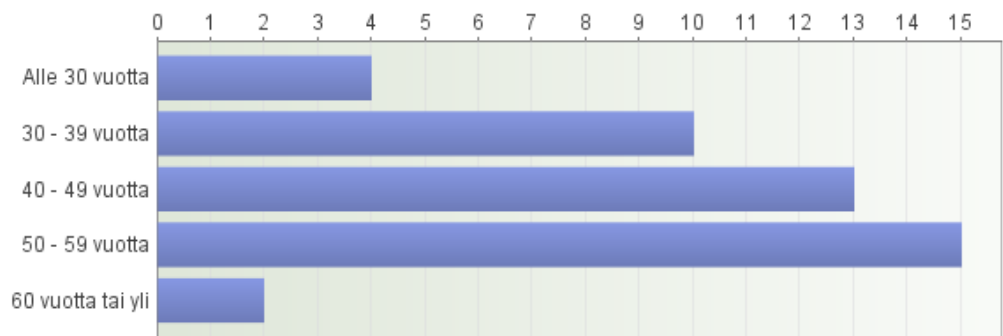
KUVIO 18. Vakituisen työpisteen sijainti (44 vastaajaa).

Kyselyyn vastanneista yli kolmasosa työskentelee Nastolassa ja Orimattilassa 29,5 %. Sysmässä työskentelee 16 % ja Iitissä 11,5 % (kuviot 18). Muiden paikkakuntien

en osalta vastausprosentti oli yli 2 %. Joissakin kunnissa sijaitsee asumispalveluyksiköitä ja työkeskuksia, joissa sähköpostin käyttö on muutenkin vähäistä. Työasiointimatkat ovat niissä myös harvinaisempia.

6) Vastaajan ikä

Kuten johdannossa on jo mainittu, kuntasektorin haasteena lähivuosina on runsas työntekijöiden eläkkeelle jääminen. Samanaikainen väestön ikääntyminen aiheuttaa kasvavaa palveluntarvetta, mikä tulee lisäämään alan työvoimatarvetta.

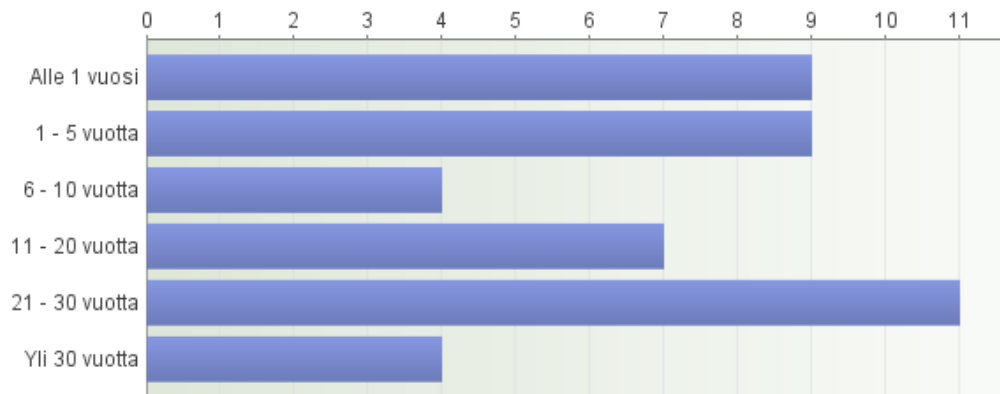


KUVIO 19. Vastaajan ikä (44 vastaajaa).

Ilahduttavasti vastaajista kolmannes 33 % oli iältään alle 40 -vuotiaita. Vajaa 30 % heistä oli 40 – 49 vuoden ikäisiä. Suurin joukko yli 34 % kyselyyn vastanneista oli iältään 50–59 vuoden välillä. Yli 60 vuotta oli vajaa 5 % vastanneista (kuvio 19).

7) Palvelusaika

Aiemmin julkisen sektorin toiminta on ollut melko muuttumatonta. Kuntayhtymän aloittaessa työntekijät siirtyivät peruskunnista vanhoina työntekijöinä. Muutosvaihe antoi tilaisuuden kokeilla erilaisia työtehtäviä.



KUVIO 20. Palvelusaika (44 vastaajaa).

Kysymystä tarkennettiin siten, että vanhoina työntekijöinä siirtyneet huomioisivat palveluajassaan myös kunta-aikaisen virka- tai työsuhteen. Palvelusajat ovat siten hyvin eripituisia. Suurin määrä 41 % vastaajista oli ilmoittanut palvelusajakseen alle viisi vuotta. Toiseksi suurimman ryhmän tekivät 21–30 vuotta työskennelleet työntekijät (kuviokuva 20).

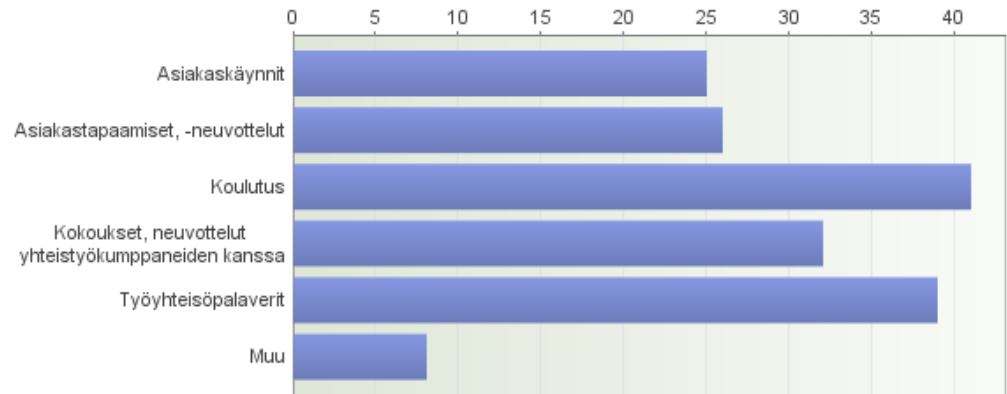
4.3.2 Työssäoloaikainen matkustaminen

Kyselyn toisessa osiossa pyydettiin vastaajilta tietoja heidän työasiamatkoistaan.

8) Matkustustarpeen aihe

Sosiaalihuollon työaikana tapahtuva matkustaminen muodostuu suurelta osin asiakastyöhön liittyvistä matkoista sekä yhteistyökumppaneiden tapaamisista, ha-

jautettujen toimipaikkojen yhteisistä työpalavereista, esimiestyöhön liittyvistä matkoista, työryhmäkokoontumisista ja sisäisistä koulutuksista yms.



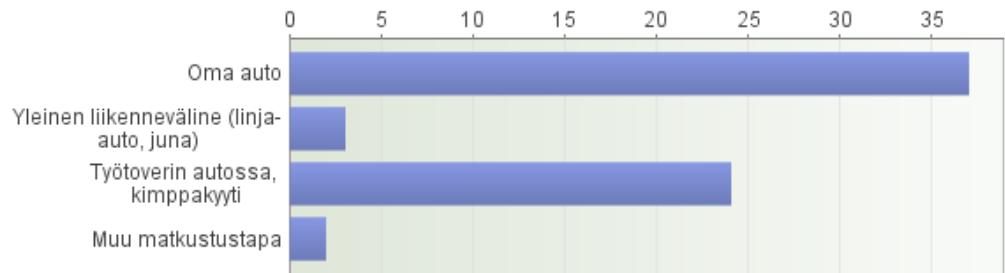
KUVIO 21. Matkustustarpeen aihe (44 vastaajaa).

Matkojen aiheesta oli monivalintakysymys. Merkintöjä oli tehty kaikkiaan 177. Vastaajista yli 93 % tekee matkoja koulutuksiin ja 89 % työyhteisöpalavereihin. Yhteistyötahojen kanssa tapaamisia oli vajaalla 73 % vastanneesta. Asiakaskäynnejä teki vajaa 57 % vastaajista ja asiakastapaamisia ja – neuvotteluja vajaa 60 %. Määrittelemättömän matkustusaiheen valitsi yli 18 % (kuvio 21).

9) Yleisin matkustustapa työaikana tapahtuville matkoille

Läheskään kaikkien tulosalueen kuntien välillä ei ole suoraa julkista kulkuyhteyttä ja erityisesti pienten, etäällä kaupunkiseudusta sijaitsevien kuntien osalta julkinen liikenne on erittäin vähäistä. Odotusajat muodostuvat tästä syystä kohtuuttoman pitkiksi. Siksi matkakustannukset korvataan useimmiten kilometrikorvauksina oman auton käytöstä.

Tulosalueella on muutama työntekijä, joilla ei ole omaa autoa. Kulkeminen onnistuu, kun työparilla on auto käytössä. Yhteisiin kokoontumisiin kehoitetaan kulkemaan yhteiskuljetuksin ns. kimppekyydillä.

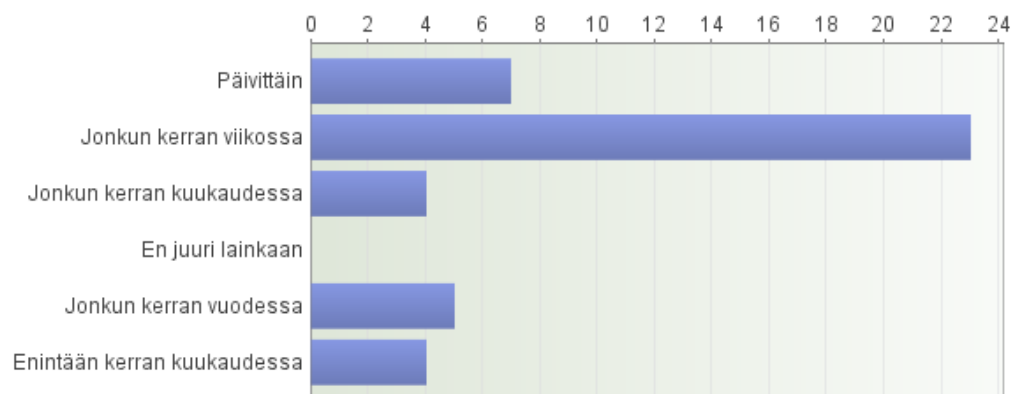


KUVIO 22. Matkustustapa työasiamatkoilla (44 vastaajaa).

Kulikutapaa kysyttäessä eniten 84 % vastanneista ilmoitti käyttävänsä omaa autoa. Todennäköisesti palavereihin matkustetaan yhdessä, koska vastaajista 54,5 % ilmoitti kulkevasa työtoverinsa kyydissä. Lisäksi yleisiä liikennevälineitä ilmoitti käyttävänsä vajaa 7 % (kuvio 22).

10) Kuinka usein joutuu tekemään työasiamatkoja

Useammat sosiaalihuollon työtehtävät edellyttävät liikkumista työajalla.



KUVIO 23. Työntekijä tekee työasiamatkoja (43 vastaajaa)

Annettuihin vaihtoehtoihin tuli vastauksia siten, että hieman yli puolet 53,5 % ilmoitti kulkevansa jonkun kerran viikossa ja päivittäin yli 16 % vastaajista. Jonkun matkan vuodessa teki vajaa 12 % (kuvio 23).

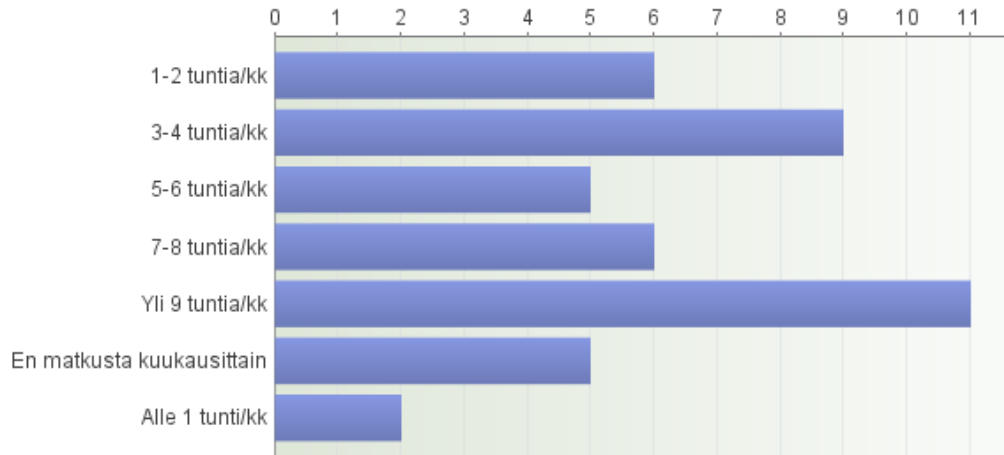
11) Matkoihin kuluva aika kuukaudessa

Matkaan käytetty aika kuuluu työaikaan, jos sitä samalla voidaan pitää työsuorituksena. Tehtäessä työasiamatkoja kuntayhtymän työpisteisiin tai muualle on matkaan varattava aikaa riittävästi sääolosuhteet ja turvallisuus huomioiden. Taulukon 5 on koottu tulosalueen sosiaalitoimistojen välimatkoihin kuluva aika minuutteina.

TAULUKKO 5. Yhdensuuntaiseen matkaan kuluva aika.

Matkaan kuluva aika minuutteina	Lahti	Artjärvi	Myrskylä	Orimattila	Pukkila	Nastola	Iitti	Sysmä	Hartola
Lahti	-	54	60	34	56	21	41	75	61
Artjärvi	54	-	21	32	45	39	38	112	98
Myrskylä	60	21	-	27	24	59	59	117	103
Orimattila	34	32	27	-	32	31	51	91	77
Pukkila	56	45	24	32	-	60	80	114	100
Nastola	21	39	59	31	60	-	26	78	64
Iitti	41	38	59	51	80	26	-	99	85
Sysmä	75	112	117	91	114	78	99	-	26
Hartola	61	98	103	77	100	64	85	26	-

Esimerkiksi edestakainen matka Pukkilasta Hartolaan kestää 3 tuntia ja 20 minuuttia normaaleissa sääolosuhteissa.



KUVIO 24. Työasiointimatkan matka-aika kuukaudessa (44 vastaajaa).

Neljännes vastaajista käyttää matkoihin yli 9 tuntia/kk ja hieman yli viidennes 3-4 tuntia/kk. Vastaajista 25 % arvioi aikaa kuluvan 5 - 8 tuntia/kk. Vajaa 14 % matkustaa 1-2 tuntia/kk ja alle tunnin/kk ilmoitti 4,5 %. Noin 11,5 % ei matkusta kuukausittain lainkaan. Tuloksista nähdään, että määrissä on hyvin paljon vaihtelua. Kysymyksen asettelu vuoksi avoimeksi jää, miten paljon työaikaa enimmillään voi jollain työntekijällä kulua matkoihin kuukaudessa (kuvio 24).

12) Oman auton käytöstä kertyvät kilometrit kuukautta kohti

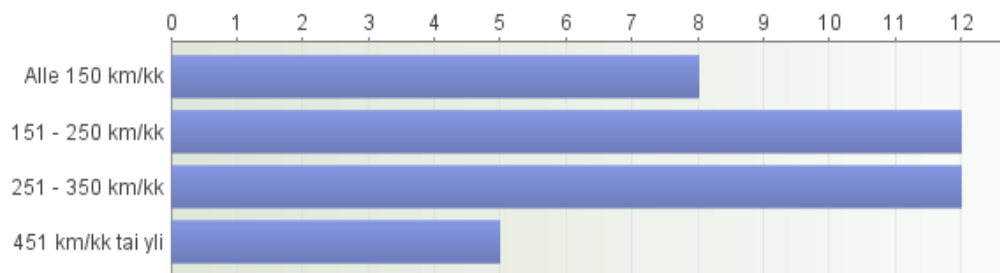
Tutkimuksen pohjatiedoiksi oli pyydetty kuntayhtymän taloustoimistosta RESAX-matkaohjelmasta saatava raportti tulosalueen verovapaasti korvatuista kilometreistä. Sen mukaan vuonna 2008 ajettuja kilometrejä oli sosiaalipalveluissa kertynyt kaikkiaan vajaa 200 000 kilometriä, joka tekee vajaa 17 000 kilometriä kuukautta kohti. Vuoden 2009 osalta puolen vuoden kilometrikertymä oli yli 115 000 kilometriä.

Työasiamatkojen kohteena on usein keskussairaala, koska mm. sisäiset koulutukset järjestetään siellä. Lisäksi peruspalvelukeskus Aavan hallintoyksikkö sijaitsee keskussairaalan rakennuksessa.

TAULUKKO 6. Tulosalueen sosiaalitoimistojen välimatkat.

Välimatkat kilometreinä	Lahti	Artjärvi	Myrskylä	Orimattila	Pukkila	Nastola	Iitti	Sysmä	Hartola
Lahti	-	48	50	31	68	22	46	91	87
Artjärvi	48	-	16	23	33	29	28	121	117
Myrskylä	50	16	-	19	18	43	44	122	118
Orimattila	31	23	19	-	23	24	48	104	99
Pukkila	68	33	18	23	-	73	97	142	138
Nastola	22	29	43	24	73	-	26	94	89
Iitti	46	28	44	48	97	26	-	119	114
Sysmä	91	121	122	104	142	94	119	-	19
Hartola	87	117	118	99	138	89	114	19	-

KVTES:n korvausperuste oman auton käytöstä on mainittu luvussa 3. Työntekijälle maksetaan täysi kilometrikorvaus 5000 ensimmäiseltä kilometriltä, jonka jälkeen korvaus hieman alenee. Sosiaalipalvelujen tulosalueella tuo täyden kilometrikorvauksen raja ylittyy noin 10 – 20 työntekijän kohdalla.

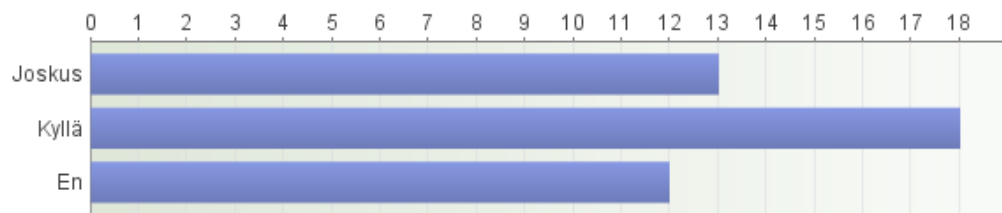


KUVIO 25. Oman auton käytöstä kertyvät kilometrit kuukaudessa (37 vastaajaa).

Saman verran vastaajia eli vajaa 33 % ilmoitti kilometrejä kertyvän joko 151–250 km/kk tai 251–350 km/kk. Vajaalle 22 % vastaajista kertyi alle 150 km/kk. Vastaajista 13,5 % ajaa yli 450 km/kk, jolloin se tarkoittaa vuositasona yli 5000 km (kuvio 25).

13) Matka-ajan käyttö työtehtävien tekoon

Monen työntekijän on työtehtävistään johtuen oltava tavoitettavissa myös matkan aikana siirtyessään työpisteestä toiseen. Työnantaja on hankkinut hands-free -laitteet työntekijöille, jotta ajon aikana tapahtuva puhelimeen vastaaminen ylipäänsä on sallittua. Kiireinen aikataulu, lukuisat palaverit ja neuvottelut aiheuttavat sen, että työntekijä joutuu usein vastaamaan puhelimeen matkoillaan.

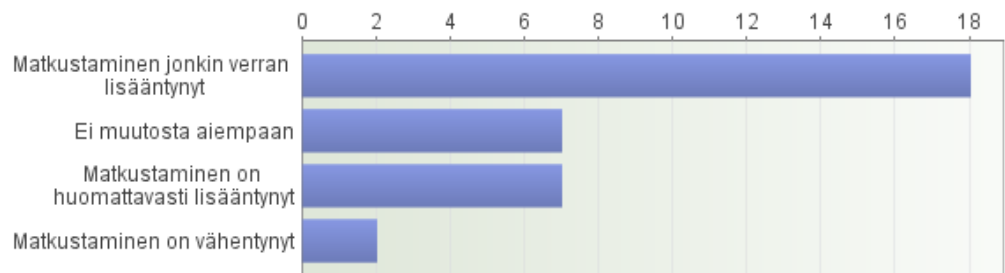


KUVIO 26. Matka-ajan käyttö työtehtävien tekoon (43 vastaajaa).

Kysymykseen vastanneista 42 % myönsi käyttävänsä ja noin 58 % ei käytä tai käytti joskus matka-aikaa työtehtävien tekoon (kuvio 26).

14) Kuntaorganisaatiosta siirtymisen vaikutus työasiamatkojen määrään

Työ- ja työasiamatkojen suhteellinen osuus työajasta on viime vuosikymmeninä kasvanut. Joka neljäs työntekijä liikkuu päivittäin työajalla työasioiden vuoksi. Kuntayhtymään siirryttäessä on organisaatiomuutos vaikuttanut monen työtehtäviin ja sitä kautta työasiamatkojen määrään (Pelkonen 2009).

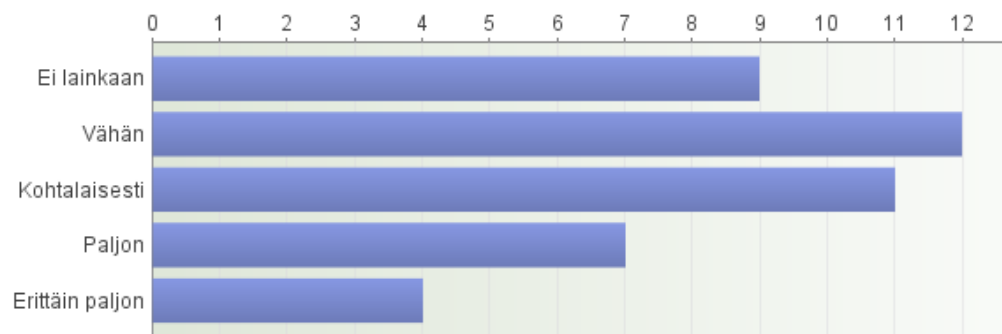


KUVIO 27. Työasiamatkoissa tapahtuneet muutokset (34 vastaajaa).

Matkustustarve on lisääntynyt jonkin verran aiemmasta kuntayhtymän aikana, ilmoitti 53 % vastanneista. Vähän yli viidennes vastaajista koki, että matkustaminen on huomattavasti lisääntynyt. Saman verran ilmoitti, ettei koe muutosta aiempaan. Matkustaminen on vähentynyt vastanneista 6 %:n mielestä (kuvio 27).

15) Välimatkojen vaikutus työaikataulun tarkempaan suunnitteluun

Tulosalueella työ on useimmilla päivätyötä ja työaika on liukuva. Työhön kuuluu asiakastyön lisäksi asiakasryhmien kanssa työskentelyä sekä työryhmissä ja projekteissa toimimista. Lisäksi työ käsittää yhteiset työpalaverit, esimiestyöhön liittyvät matkat ja sisäiset koulutukset yms. Osalla työntekijöistä työasioiden hoito edellyttää tarkkojen kellonaikojen noudattamista. (Raita 2009.)



KUVIO 28. Matkustusetäisyyksien vaikutus työaikataulun laadintaan (43 vastaajaa).

Vastaajista lähes 75 %:n mukaan etäisyydet eivät lainkaan vaikuta tai vaikuttavat vähän ja kohtalaisesti tarkempaan työaikataulun laadintaan (kuvio 28).

16) Välimatkojen vaikutus yhteydenpitoon työyhteisössä

Organisaatiomuutoksella oli vaikutusta vakiintuneisiin työyhteisöihin toimintatapoihin ja työkuulttuuriin. Uusi työyhteisö muodostui useassa työpisteessä työskentelevistä työntekijöistä, joiden esimies saattoi olla toisella paikkakunnalla. Uuden työkuulttuurin muotoutuminen on vielä meneillään.

TAULUKKO 7. Mielipiteet välimatkojen vaikutuksesta työyhteisön yhteydenpitoon (44 vastaajaa).

	1	2	3	4	5	6	
Välimatkoilla ei ole vaikutusta	28,6 %	9,5 %	23,8 %	21,4 %	9,5 %	7,1 %	Välimatkat ovat hankalia
Vastauksia	12	4	10	9	4	3	
Puhelin ja sähköposti ovat riittävät tarvittavaan yhteydenpitoon	20,5 %	13,6 %	34,1 %	9,1 %	15,9 %	6,8 %	Puhelin ja sähköposti eivät ole riittävät tarvittavaan yhteydenpitoon
Vastauksia	9	6	15	4	7	3	
Tapaamiskertoja riittävästi	20,9 %	11,6 %	20,9 %	25,6 %	14 %	7 %	Tapaamiskertoja liian harvoin
	9	5	9	11	6	3	

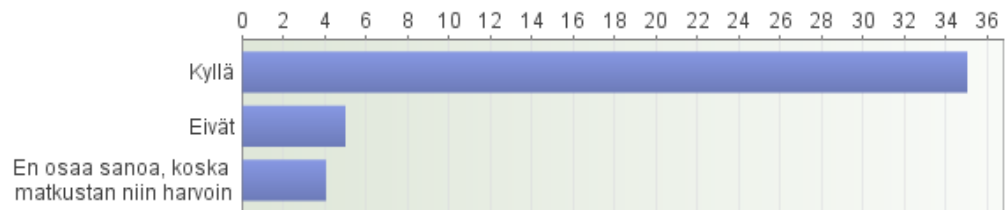
Annetuilla väittämillä selvitettiin vastaajan kokemusta yhteydenpidosta nykyisessä uudessa työyhteisössä. Vastaaja laittoi merkinnän asteikolla 1-6 sen mukaan, mitä paremmin väittämä vastasi hänen mielipidettään. Vastaajista 62 % oli sitä mieltä, että välimatkoilla ei ollut suurta vaikutusta yhteydenpitoon ja loput 38 % vastaajista kokivat välimatkat hankaliksi.

Puhelimen ja sähköpostin käyttäminen yhteydenpidossa oli riittävää vajaan 70 % mielestä. Merkille pantavaa on, kuinka tasapuolisesti jakaantuivat vastaajien mielipiteet tapaamiskertoja kysyttäessä. Yli 53 % vastaajista ilmoitti tapaamisia olevan tarpeeksi, kun lähes puolet 47 % vastaajista kokee kertoja olevan liian harvoin.

Vastausten perusteella tilanteesta saa sen johtopäätöksen, että yhteydenpidon riittävyys koetaan hyväksi eikä välimatkoista ole haittaa. Mutta vastaajien merkinnät sijoittuvat paljon asteikolle 3-4, mikä osoittaa kysytyjen asioiden arvioinnin vaikeaksi (taulukko 7).

17) Työaikaiseen matkustamiseen liittyvien käytäntöjen selkeys

Viimeisellä kysymyksellä haluttiin selvittää ovatko työasiamatkoihin liittyvät käytännöt selkeitä työntekijöille sekä onko heillä tarvetta saada enemmän tietoa asiasta.



KUVIO 29. Työasiointimatkustuksen käytäntöjen selkeys (44 vastaajaa).

Matkoihin liittyvät käytännöt 80 % vastaajista koki selkeiksi. Vajaa 10 % ei ottanut kantaa, koska tekee työasiamatkoja niin harvoin (kuvio 29).

4.4 Tärkeimmät tutkimuksen tulokset

Sosiaalipalvelujen tulosalueen maksettujen matkakustannusten määrä oli vuonna 2008 yli 90 000 €. Siitä lapsiperheiden sosiaalityön tulosityksikön kustannukset veivät suurimman osan. Tulosalueen paikkakuntaakohtaisessa vertailussa Orimattila erottui poikkeavasti muista kunnista.

Kyselyn vastausprosentti oli alhainen. Myönteistä oli, että vastaajat olivat jakaantuneet suhteellisen tasaisesti tulosalueella asemansa, ammattinimikkeensä ja paikkakuntansa mukaan. Tämän perusteella voidaan varovasti yleistää vastauksista saadut tulokset koskemaan koko tulosaluetta työasiointimatkojen osalta.

Kyselyn toisessa osiossa selvitettiin työaikana tapahtuvaa matkustamista. Vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti esitettyihin vaihtoehtoihin. Tutkimus osoitti, että asema ja työtehtävät vaikuttavat suuresti matkustustarpeeseen ja etua on jos

mahdollista käyttää omaa autoa työasiamatkoilla. Joidenkin työtehtävien sujuvuus jopa edellyttää oman auton käyttöä. Useimmiten työasiamatkoja tehdään viikoittain. Pienelle osalle kertyy kuukaudessa niin paljon kilometrejä, että ne ylittävät vuosittaisen täyden kilometrikorvauksen rajan.

Käytännössä tulosalueella on, että yhteisiin kokoontumisiin ja koulutuksiin matkustetaan kimpakyydein työntekijöiden omilla autoilla, jonka kysely myös vahvistaa. Yhteiskulkemiset ovat keino vähentää maksettuja matkakorvauksia.

Työntekijän ja työnantajan kannalta huomioitavaa on, että neljäsosa vastanneista arvioi työaikaan kuluvan yli yhdeksän tuntia kuukaudessa työasiamatkojen tekoon. Tämä on hyvä tiedostaa uusia toimintamalleja kehitettäessä.

5 YHTEENVETO

Kunta- ja palvelurakenteiden uudistamisen tarkoituksena on turvata kuntalaisille hyvinvointipalvelut. Periaate palvelurakenteiden yhtenäistämiseksi on kustannusten hallitseminen. Uudistuksien myötä on julkisen sektorin organisaatioista muodostumassa isoja ja alueellisesti laajoja kokonaisuuksia. Tällä muutoksella on vaikutusta myös työliikenteeseen.

Jos asiakkaille on haluttu turvata lähipalvelut, on se tarkoittanut työntekijöiden liikkumista työpisteestä toiseen. Työliikenne pitäisikin ottaa huomioon jo uudistusten suunnitteluvaiheessa. Samalla on hyvä miettiä uusia toimintamalleja työliikenteen minimoimiseksi. Hyvät ratkaisut luovat pohjan tulevaan eikä vain ajauduta toimimaan vanhalla, totutulla tavalla.

Aiheena työasiamatkustaminen on tärkeä, koska joka neljäs työntekijä liikkuu päivittäin työajalla työasioiden vuoksi. Oli yllättävää huomata, miten vähän työasiamatkoihin liittyvää kirjallisuutta oli saatavilla. Yhtään aihetta käsittelevää julkaistua opinnäytetyötäkään ei löytynyt. Työliikenteen liikenneturvallisuutta ja ympäristövaikutuksia käsitteleviä tutkimustöitä oli muutamia.

Työhön liittyvää matkustamista on kuvattu monella eri käsitteellä. Yleiskäsitteeseen työliikenne on sisällytetty kaikki työssä matkustaminen. Yleisesti työaikana tapahtuva ja työtehtäviin liittyvä matkustaminen on tunnettu käsitteenä työasia- tai työasiointimatka. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksissä matkojen nimitys on virka- tai virantoimitusmatka. Verohallinnon ohjeessa työnantajan korvaukseen oikeuttavaa matkustamista on kutsuttu työmatkaksi.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työasiamatkustamista ja niistä työntekijälle maksettuja korvauksia. Tutkimuskohteeksi oli otettu vuonna 2007 toimintansa aloittaneen Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän peruspalvelukeskus Aavan sosiaalipalvelujen tulosalue. Aava tuottaa Artjärven, Myrskylän, Orimattilan, Pukkilan, Nastolan, Iitin, Sysmän ja Hartolan sosiaali- ja perus-

terveydenhuollon lähi- sekä keskitetyt palvelut. Tulosalueen piiri on siis maantieteellisesti laaja.

Tulosalueella työaikana tapahtuvan matkustamisen muodostavat suurelta osin asiakastyöhön liittyvät matkat sekä yhteistyökumppaneiden tapaamiset, hajautettujen toimipaikkojen yhteiset työpalaverit, esimiestyöhön liittyvät matkat, työryhmäkokoukset ja sisäiset koulutukset yms.

Työlainsäädännössä ei ole määräyksiä matkakustannusten korvaamisesta, joten työehtosopimuksissa on sovittu korvausten määrästä ja perusteista. Työehtosopimuksissa olevat säännöt puolestaan pohjautuvat paljolti verohallinnon ohjeisiin ja verohallituksen vuosittain tarkentamiin verovapaiden matkakustannusten enimmäismääriin. Lisäksi sekä työntekijän työskentelypaikalla että matkan tarkoituksella on merkitystä kustannusten korvattavuuteen. Työaikalaisissa on säädös työaikaan luettavasta matkustamisesta.

Sosiaalipalvelujen tulosalueella tehty tutkimus osoitti, että työtehtävillä ja asemalla on vaikutusta matkustustarpeeseen. Työtehtävien hoito oli edellyttänyt viikoittain matkustamista yli puolella tutkimukseen vastanneista. Aikaa matkustamiseen oli kulunut yli 9 tuntia kuukaudessa neljänneksellä vastanneista. Vastausvaihtoehdoissa ei ollut tämän tarkempaa enimmäismäärää. Ammattiryhmittäin maksettujen matkakustannusten korvauksien euromäärät oli laskettu vuoden 2008 kirjanpidon raporttien perusteella. Sosiaalijohtajalle, sosiaalipäällikölle ja koordinaattorille oli kertynyt eniten matkakorvauksia vuodessa. Korvaus vaihteli 2200 – 2500 euron välillä. Muilla ammattiryhmillä korvaukset olivat 700–2100 euron välillä vuodessa.

Tutkimuksen perusteella työaikana tapahtuvan matkustamisen kuormittavuus on varovaisesti arvioitu huomattavaksi sosiaalipalvelujen tulosalueella. Lähes 90 % ilmoitti matkustavansa kuukausittain työaikana kyselyyn vastanneista. Keskimääräiset matkustuskustannusten korvaukset ovat noin 4885 euroa kuukaudessa vastauksissa arvioitujen kilometrimäärien perusteella. Oman auton käytön kilometrimääräksi noin 151–350 kuukaudessa arvioi lähes 65 % vastaajista.

Tutkimusmenetelmiä yhdistämällä on saatu enemmän tietoa tulosalueesta, kuin jos olisi käytetty vain yksittäistä menetelmää. Toinen tutkimuksen tekijöistä työskentelee sosiaalipalvelujen tulosalueella, joten tilastollisen menetelmän lisäksi on tehty laadullisena menetelmänä havaintoihin perustuvia päätelmiä. Lisäksi kyselyyn vastanneet sijoittuivat tasaisesti eri vastuuyksiköihin, jonka perusteella on voitu varovaisesti yleistää vastauksista saatuja tuloksia koskemaan koko tulosaluetta.

Tutkimuksen validiutta eli pätevyyttä ei voida taata, koska kyselytutkimuksessa vastaaja on saattanut käsittää kysymyksiä toisin kuin on tarkoitettu. Tulokset on kuitenkin käsitelty sen mukaisesti mitä on haluttu alun perin selvittää. Myöskään reliabiliteettia eli luotettavuutta ei voida varmuudella todeta pienen vastausprosentin takia. Lisäksi osa kysymyksistä on perustunut vastaajan arvioon tai mielipiteeseen, joten tulokset ovat sattumanvaraisia. Aiempiin vuosiin perustuvien tietojen osalta tutkimus on pätevä ja luotettava, koska raportit on ajettu toteutuneista luvuista.

Tutkijoille tämä opinnäytetyö toi lisätietoa matkakustannusten korvauskäytännöistä. Työtä tehdessä tarkentuivat myös käytetyt käsitteet. Mielenkiintoista oli, että työläinsäädännössä ei ole määräyksiä matkakustannusten korvaamisesta, vaan ne löytyvät työehtosopimuksista. Sosiaalihuollon tulosalueella työtehtävät sisältävät runsaasti työaikana tapahtuvaa matkustamista. Tutkijoista yllättävää oli kustannusten määrä vuositasolla yli 90 000 euroa.

Työliikenne on hyvä huomioida kehitettäessä sosiaalipalvelujen tulosalueen toimintaa. Jatkotutkimusaiheena voisikin olla tarkempi selvitys tehdyistä työasiamatkoista ammattiryhmittäin. Ja tähän liittyen mahdollisuudesta yhteen sovittaa työasiamatkoja, esimerkiksi jonkinlaisen yhteisen kalenterijärjestelmän avulla. Hyödyntämällä tieto- ja viestintätekniikan tuomia mahdollisuuksia vähennetään matkakustannuksista ja matkustusajan palkoista kertyvää euromäärää. Ympäristöystävällistä on valita kokous- ja palaveripaikat mahdollisuuksien mukaan hyvien joukkoliikenneyhteyksien varrelta.

LÄHTEET

Painetut lähteet

Eskola, A., 2007. Palkka. Työsuhteen ja palkanlaskennan perusteet. 1. painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Heikkilä, T. 1999. Tilastollinen tutkimus. 2. uudistettu painos. Helsinki: Oy Edita Ab.

Heinonen, H. 2007. Sosiaalijohtaja Pirkko Valtanen: Olen tässä täysillä mukana. Sanatori 4/2007, 4-5

Heinonen, H. 2009. Nastolassa yhtymän koko palvelukirjo. Sanatori 4/2009, 14

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2007. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. 1. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Laki kuntalain muuttamisesta 305/2003. Annettu Helsingissä 11.4.2003

Niemi, T., Nietosvuori, L., Virikko, H. 2006. Hyvinvointialan viestintä. 1. painos. Helsinki: Edita Prima.

Rautiainen, H., Äimälä, M. 2002. Työaikalaki. 2. painos. Porvoo: WSOY.

Syvänperä, O., Turunen, L. 2006. Palkkavuosi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Tuloverolaki 1535/1992. Annettu Helsingissä 30.12.1992.

Työaikalaki 605/1996. Annettu Naantalissa 9.8.1996.

Työturvallisuuskeskus ja Liikenneturva. 2009. Turvallisesti työliikenteessä. Toimintamalleja ja vinkkejä työyhteisöille. 1. painos. Kerava: Painojussit Oy.

Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H., Nyystölä, M. 2005. Käytännön työoikeutta esimiehille. 2. uudistettu painos. Juva: WSOY.

Internet-lähteet

Heimo hyvinvointipiiri. 2007. Heimo-hyvinvointipiiri muokkasi Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuoltoa [viitattu 20.9.2009]. Saatavissa: <http://www.heimohyvinvointipiiri.fi/fi/etusivu/ajankohtaista>

Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2009. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES). [viitattu 15.10.2009]. Saatavissa: http://www.kuntatyonantajat.fi/modules/page/show_page~id~F2E9EC801DCF45A38E1C32DF5210C0A1~tabletarget~data_1~MENU_2_activeclicked~511B3A485B3B47D3B9D7F2853D8D1B20~MENU_2_open~true~pid~578ADA88F3A24ABE9F16D748636C3D06~layout~kt2006.asp

Harjunpää, L. 2009. Kuntatyönantajat 3/2009. Älä tuhlaa työaika! [viitattu 20.9.2009]. Saatavissa: http://www.kuntatyonantajat.fi/index.asp?id=C2F0068DB88D497CB3819D700FC58782&data=1,00308B787886459385F296A5AFD4FA74,139095C0EB424E35AE00D4724319D8C1&tabletarget=data_1&laytmp=kuntatyonantaja2006

PHSOTEY. 2009. Kuntayhtymä. [viitattu 20.9.2009]. Saatavissa: http://www.phsotey.fi/opt/liitetiedostot/listaa.php?ryhma_id=766&ryhma_nimi=E_sittelymateriaali&ohje_tyyppe=C

Pöllänen, M., Lind, S., Kalenoja, H., Tampereen teknillinen yliopisto. Liikenne- ja kuljetustekniikka [29.8.2009]. Saatavissa: <http://www.tut.fi/liku/liity/>

STM. 2009. Kunta ja palvelurakennemuutos. [viitattu 20.9.2009]. Saatavissa: http://www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat_ja_hankkeet/paras

TEM. 2008. Ammattinetti. [viitattu 20.9.2009]. Saatavissa: <http://www.ammattinetti.fi/>

Verohallinto. 2009. Työmatkakustannusten korvaukset. Verohallinnon ohje, Dnro 54/31/2009. [viitattu 25.9.2009]. Saatavissa: http://www.vero.fi/print.asp?article=719&language=FIN&domain=VERO_MAIN&path=5,40,90

Suulliset lähteet

Pelkonen, S. 2009. Sosiaalityöntekijä. PHSOTEY/peruspalvelukeskus Aava. Haastattelu 21.9.2009

Raita, K. 2009. Sosiaalipäällikkö. PHSOTEY/peruspalvelukeskus Aava. Haastattelu 23.9.2009

Valtanen, P. 2009. Sosiaalijohtaja. PHSOTEY/peruspalvelukeskus Aava. Haastattelu 17.9.2009

Muut lähteet

Kämppe, V. 2007. Peruspalvelukeskuksen organisaatio. PowerPoint -esitys.

Rantanen, T. 2009. Matkakustannusten korvaukset 1.1.2009 lukien. Tiedote 1/2009.

LIITTEET

LIITE 1

KYSELY SOSIAALIPALVELUJEN TULOSALUEEN HENKILÖSTÖLLE

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa työaikaista matkustamista sosiaalipalvelujen tulosalueella.

Kysely on lähetetty sosiaalipalvelujen tulosalueen henkilöstölle ja tuloksia käytetään allekirjoittaneiden opinnäytetyössä, jossa aiheena on työssäoloaikainen matkustaminen ja tarkastelun kohteena PHSOTEY:n sosiaalipalvelujen tulosalue.

Vastausaikaa on jatkettu ti 22.9.2009 klo 17.00 mennessä. Varaa vastaamiseen vajaa 5 min, tee kysely kerralla.

Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti, yksittäisten vastaajien mielipiteet eivät tule esiin.

Lisätietoja

Anne Rauhala
palvelusihteeri
sosiaalipalvelujen hallinto
puh. 044 729 7182

Ann-Mari Lehtinen
osastonsihteeri
toimistopalvelut
puh. 819 2113

KIITOS VASTAAMISESTA!

Pääset kyselyyn klikkaamalla alla olevaa linkkiä.

I VASTAAJAN TAUSTATIEDOT**1) Vastuualue**

- Aikuissosiaalityönpalvelut
- Hallinto
- Kehitysvammahuolto
- Lapsiperheiden sosiaalityönpalvelut
- Lapsiperheiden erityispalvelut
- Päihde- ja mielenterveyspalvelut
- Työtoiminta/työkeskus
- Vammaispalvelut

2) Asema organisaatiossa (monivalinta, voit valita useamman)

Esimies

- Johtaja
- Tiimivastaava
- Työntekijä
- Viranhaltija

3) Ammatti

- Kehitysvammahoitaja
- Koordinaattori
- Lähihoitaja
- Ohjaaja
- Palvelusihteri
- Perhetyöntekijä
- Sosiaalijohtaja
- Sosiaaliohjaaja
- Sosiaalipäällikkö
- Sosiaalityöntekijä
- Työtoiminnanohjaaja
- Muu, mikä _____

4) Työn luonne

- Vakituinen
- Määräaikainen
- Sijainen

5) Vakituinen työpiste sijaitsee

- Artjärvi
- Hartola
- Iitti
- Myrskylä
- Nastola
- Orimattila
- Pukkila
- Sysmä

6) Vastaajan ikä

- Alle 30 vuotta
- 30 – 39 vuotta
- 40 – 49 vuotta
- 50 – 59 vuotta
- 60 vuotta tai yli

7) Palvelusaika (laskettuna kuntayhtymää edeltäneen kuntaorganisaation ja nykyisen kuntayhtymän katkeamaton palvelusaika)

- Alle 1 vuosi
- 1 - 5 vuotta
- 6 – 10 vuotta
- 11 – 20 vuotta
- 21 – 30 vuotta

II TYÖSSÄOLOAIKANEN MATKUSTAMINEN

8) Työaikaasi luettavan matkustamisen aiheet (monivalinta, voi valita useampia)

- Asiakaskäynnit
- Asiakastapaamiset, -neuvottelut
- Kokoukset, neuvottelut yhteistyökumppaneiden kanssa
- Työyhteisöpalaverit
- Koulutus
- Muu

9) Yleisin matkustustapasi työaikana tapahtuvilla matkoilla

- Oma auto
- Yleinen liikenneväline (linja-auto, juna)
- Työtoverin autossa, kimppekyyti
- Muu matkustustapa

10) Kuinka usein joudut matkustamaan työaikana (ei koske kodin ja pysyväluonteisen työpisteen välisiä matkoja)? Merkitse mikä lähinnä vastaa tilannetta.

- Päivittäin
- Jonkun kerran viikossa
- Jonkun kerran kuukaudessa
- Enintään kerran kuukaudessa
- Jonkun kerran vuodessa
- En juuri lainkaan

11) Kuinka paljon arvioit kuluvan aikaa pelkästään matkoihin kuukauden aikana? Merkitse mikä lähinnä vastaa tilannetta.

- En matkusta kuukausittain
- Alle 1 tunti/kk
- 1-2 tuntia/kk
- 3-4 tuntia/kk
- 5-6 tuntia/kk
- 7-8 tuntia/kk
- Yli 9 tuntia/kk

12) Jos käytät matkoihin omaa autoa arvio kilometrimäärä kuukaudessa?

- Alle 150 km/kk
- 151 - 250 km/kk
- 251 - 350 km/kk
- 451 km/kk tai yli

13) Käytätkö matka-aikoja työtehtävien tekoon (esim. puhelinkeskustelu)?

- Joskus
- Kyllä
- En

14) Jos siirryit kuntaorganisaatiosta, onko työhösi liittyvä matkustamisen määrä muuttunut kuntayhtymään liittymisen myötä?

- Ei muutosta aiempaan
- Matkustaminen on vähentynyt
- Matkustaminen jonkin verran lisääntynyt
- Matkustaminen on huomattavasti lisääntynyt

15) Koetko toimipisteiden/muiden matkustuskohteiden etäisyyksien vaikuttavan työtehtävien ja -aikataulun tarkempaan suunnitteluun?

- Ei lainkaan
- Vähän
- Kohtalaisesti
- Paljon
- Erittäin paljon

16) Kun oman vastualueesi työyhteisö (esim. aikuissosiaalityössä) työntekijät/esimies ovat sijoittautuneet kahdeksaan kuntaan, onko välimatkoilla vaikutusta oman työyhteisösi yhteydenpitoon?

Välimatkoilla ei ole vaikutusta Välimatkat ovat hankalia

Puhelin ja sähköposti ovat riittävät Puhelin ja sähköposti eivät ole riittävät tarvittavaan yhteydenpitoon

Tapaamiskertoja riittävästi Tapaamiskertoja liian harvoin

17) Ovatko työaikana tapahtuvaan matkustamiseen liittyvät käytännöt sinulle selkeät?

- Kyllä
- Eivät
- En osaa sanoa, koska matkustan niin harvoin

Kiitos!