

ODMĚNA MÍSTO CESTY AUTEM DO PRÁCE (PARKING CASH-OUT)



dopady opatření na:



*zábor prostoru
(parkování)*



kongesce



emise



hluk

Popis opatření:

Mnoho zaměstnavatelů nabízí svým zaměstnancům parkování zdarma. To je z hlediska dopravního chování nevhodný stimul, který vede k nadužívání osobního automobilu jako způsobu dopravy do práce. Zaměstnanec má na vybranou buď výhodu (parkování zdarma), nebo nic – pokud dojíždí hromadnou dopravou, na kole nebo přijde pěšky. Zpoplatnit parkování jako stimul k využití jiných dopravních prostředků je samozřejmě možné, zároveň to však vede k velkému odporu ze strany zaměstnanců. Nabízí se tedy ještě nástroj pozitivní motivace k odložení osobního automobilu – benefit pro ty, kteří auto k dojížděcí do zaměstnání nepoužívají. Zaměstnanec jej může dostat např. formou příspěvku na hromadnou dopravu nebo v podobě vyhrazení parkovacího místa zdarma pro uživatele spolujízdy, případně jako finanční odměnu za dojíždění do práce na kole apod. Celková vyplacená odměna za nedojíždění do práce automobilem by ideálně měla reflektovat měsíční náklady zaměstnavatele na výstavbu a provozování parkovacích stání.

Investor / provozovatel:

Veřejný sektor

Soukromý sektor

Geografická či jiná specifika:

Žádná

Inovační aspekty – kontext SMART City:







- * Využití aplikací pro plánování cest do práce, například aplikace pro hromadnou dopravu, spolujízdu nebo naplánování tras pro jízdní kolo nebo pěšky.

Ekonomické aspekty:

Nízkonákladové

Opatření šetří zaměstnavatelům náklady spojené se zajišťováním parkování automobilů zaměstnanců.

Hlavní dopady opatření:

	Dopady na modal split	Opatření motivuje k využívání jiných druhů dopravy spojených s dojížděním do zaměstnání, než je jízda osobním automobilem. V osmi firmách s bezmála 1 800 zaměstnanci se snížil počet dojíždějících sólo řidičů o 17 %, počet dojíždějících spolujízdou se zvýšil o 64 %, využití veřejné dopravy se zvýšilo o 50 % a nemotorové dopravy o 39 % (Shoup, 1997).
	Dopady na životní prostředí	Zprostředkovaně – díky omezení jízd osobních automobilů při dojíždě do práce. Ve studii osmi firem (Shoup, 1997) došlo k ročnímu snížení emisí CO ₂ o 367 kg na zaměstnance.
	Dopady na dopravní nehody	Zprostředkovaně – díky omezení jízd osobních automobilů při dojíždě do práce.
	Dopady na zdraví	Zprostředkovaně – díky omezení jízd osobních automobilů při dojíždě do práce.
	Sociální a ekonomické dopady	Vyrovnaní zaměstnaneckých výhod mezi těmi, kteří využívají parkování zdarma, a těmi, kteří tuto výhodu nevyužívají. Ve studii osmi firem (Shoup, 1997) se počet ujetých vkm snížil o 12 %, což vedlo k ekonomickým úsporám jednotlivce i společnosti (snížení externích nákladů z dopravy).
	Dopady na dopravní zátěž, kongesce, dopravní proudy atd.	Vzhledem k omezení jízd automobilem v době dopravní špičky má tento nástroj potenciálně významné dopady na kongesce.

Vztah k dalším dopravním opatřením:

- * Omezený přístup k volnému parkování u zaměstnání
- * Horní limit pro počet parkovacích stání u novostaveb
- * Spolujízda (carpooling)
- * Kampaně na propagaci udržitelné mobility
- * Příspěvky zaměstnavatele na dojíždění do práce veřejnou nebo nemotorovou dopravou
- * Plán mobility pro firmy

Zkušenosti a doporučení praxe z měst:

Toto opatření zavedl jako první stát Kalifornie (USA) v rámci svých zákonných norem v roce 1998. Tento krok byl inspirován aktivitami prof. Donalda Shoupa z University of California v Los Angeles. Jakýkoli zaměstnavatel, který někomu poskytuje parkování zdarma, musí poskytnout všem, kteří nevyužívají osobní automobil k jízdě do práce, finanční bonus, např. formou dotace na jízdenku na hromadnou dopravu. Los Angeles tenkrát tento finanční bonus stanovilo na úroveň 15 USD za měsíc. Protože se jedná o nástroj pozitivní stimulace, město nezaznamenalo žádnou nevoli, a to ani ze strany zaměstnavatelů. Zaměstnanci, kteří chtěli

nadále parkovat u zaměstnání, tuto výhodu neztratili. Získali pouze možnost finančního benefitu, pokud by se chtěli možnosti parkování u zaměstnání vzdát. Jak uvádí Shoup (1997), toto opatření je zároveň vstřícné vůči nízkopříjmovým zaměstnancům, protože konkrétní měsíční částka jim zlepšuje výrazně víc životní situaci než vysokopříjmovým zaměstnancům (z důvodu klesajícího mezního užítku z příjmu). Zaměstnavatelé také mohou mít z daného opatření prospěch například díky tomu, že nemusí investovat do nových parkovacích stání, pokud více jejich zaměstnanců bude do práce dojíždět alternativními dopravními prostředky. Pokud je tato politika plošná – např. zavedená na úrovni celého regionu, pak se zaměstnavatel nemusí obávat konkurence jiných zaměstnavatelů, protože ví, že na tuto politiku museli přistoupit všichni.

V USA existují speciální programy pro zaměstnavatele s cílem převést co nejvíce cest do práce z automobilů do veřejné a nemotorové dopravy. K tomu slouží propracovaný systém daňových úlev, dotací na udržitelnější parkovací politiku a opatření pro zvýhodnění alternativ k automobilové dopravě. Z dalších příkladů lze uvést program v Seattlu (<https://www.commuteseattle.com/cbo/>) nebo v Bostonu (<https://www.boston.gov/transportation/parking-cash-out>).

Dětská nemocnice v Seattlu

Vedení dětské nemocnice v Seattlu cílí na další snižování cest do práce automobilem, během let 1995–2018 došlo k redukci o více než třetinu, a to díky politice udržitelné mobility. Ta zpoplatnila parkování (denní tarif až 11,50 USD) a zahrnuje nejen odměny za nedojíždění autem, ale také příspěvek 4,50 USD na cesty alternativní dopravou, včetně spolujízdy a práce z domova (telecommuting). Zaměstnanci přijíždějící ve sdíleném vozidle mají navíc rezervováno parkovací místo zdarma. Cyklisté mají vedle odměny za své jízdy k dispozici doprovodnou infrastrukturu (parkování pro kola) a údržbu jízdního kola zdarma, pokud do práce přijedou na kole alespoň dvakrát týdně. Zaměstnavatel je napojen také na carsharingový systém, který zaměstnanci využívají pro pracovní cesty. (Více na Seattle's Children Hospital Parking Management Handout, viz Zajímavé odkazy.)

Zajímavé odkazy:

<https://www.smartergrowth.net/wp-content/uploads/2018/04/Examples-of-employers-implementing-parking-cash-CSG.pdf>

– příklad využití „parking cash-out“ v Seattle Children's Hospital

<https://www.vtpi.org/tdm/tdm8.htm>

– publikace americké agentury na ochranu přírody – US Environmental Protection Agency

Použitá literatura:

EVANGELINOS, Ch.; TSCHARAKTSCHIEW, S.; MARCUCCI, E.; GATTA, V. (2018). Pricing workplace parking via cash-out: Effects on modal choice and implications for transport policy. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*. 2018, 113, 369–380. DOI: 10.1016/j.tra.2018.04.025.

SHOUP, D. C. (1997). Evaluating the effects of cashing out employer-paid parking: Eight case studies. *Transport Policy*. 1997, 4(4), 201–216. DOI: 10.1016/S0967-070X(97)00019-X.