

KAUPPAKAMARI

HELSINGIN SEUDUN KAUPPAKAMARI | numero 2/2019



LUOVA TUHO
..MYLLÄÄ
TYÖMARKKINAT

KOMMENTTI

HALLITUSOHJELMA RAKENNETTU TYÖLLISYYSSASTEEN NOUSUN VARAAN

TYÖLLISYYSSASTEEN NOSTAMINEN 75 %:IIN on erittäin kova haaste, mikäli rakenteellisia työmarkkinauudistuksia, kuten paikallisen sopimisen laajentamista tai kannustinloukkujen purkamista, ei saada aikaiseksi. Työmarkkinoiden jousto- ja lisäävien uudistusten lisäksi tarvitaan aktiivista työvoimapolitiikkaa.

HELSINGIN SEUDULLA TYÖLLISYYSSASTE ON yli maan keskiarvon, mutta sekään ei yllä vielä 75 %:iin, vaikka kyseessä on Suomen kilpailukyisin alue. Tilannetta ei helpota se, että yritykset tarvitsevat jatkuvasti osaavaa työvoimaa, mutta tarjontaa tarjolla oleviin työpaikoihin on koko ajan vähemmän.

HALLITUSOHJELMAA EI VOI KEHUA runsauden sarveksi, joka tarjoaisi konkreettisia ratkaisuja työllisyysasteen nopeaksi nostamiseksi. Aktiivimallista luovutaan, mutta samalla vahvistetaan aktiivista työvoimapolitiikkaa, jossa palkkatuki ja työllistämisseteli ovat onnistuessaan suhteellisen vaikuttavia keinoja.

TYÖPERÄISEN MAAHANMUUTON JA VIERASKIELISTEN työllisyysasteen nostamiseksi hallitusohjelma on yllättävän lupaava. Erityisen tärkeää on työlupa-prosessin käsittelyajan lyhentäminen 1 kuukauteen ja panostaminen Suomen tekemiseksi nykyistä houkuttelevammaksi korkeakoulutetuille ja ulkomaisille investoinneille.

■ MARKKU LAHTINEN, JOHTAJA



6-9

KILPAILUKYVYN AVAIMET LÖYTYVÄT TYÖMARKKINOIDEN UUDISTAMISESTA

10

MUISTA NÄMÄ KESÄTYÖNTEKIJÖITÄ PALKATTAESSA

TYÖNANTAJAN ON PIDETTÄVÄ LUETTELOA niistä nuorista työntekijöistä, joiden työsuhde kestää vähintään kaksi kuukautta.



■ PÄÄTOIMITTAJA Rauha Kiljunen-Ruotsalainen
 ■ TAITTO Marianne Holm
 ■ JULKAISIJA Helsingin seudun kauppakamari
 ■ KUSTANTAJA Helsingin Kamari Oy ■ PAINOS 10 000
 Savion kirjapaino Oy ■ KANSI Timo Mäkinen

18-23

YRITYSTEN TARPEIDEN ENNAKOINTI VAATII PARANNUSTA

TYÖMARKKINOILLA TARVITTAVA UUSI OSAAMINEN ja työllisyysasteen nosto vaativat yritysten tarpeiden entistä parempaa ennakointia, sanoo työ- ja elinkeinoministeriön kansliapäällikkö **Jari Gustafsson**.



26

UUSIMAA TARVITSEE ERILLISRATKAISUN

KOLUMNISTINA Nurmijärven kunnanjohtaja Outi Mäkelä.

PÄÄKIRJOITUS

Sisämarkkinat arvoonsa

EUROOPAN PARLAMENTIN VAALIT MUOKKASIVAT maanosan päätöksentekoa vähemmän kuin etukäteen pelättiin. Elinkeinoelämän kannalta on oleellista, että parlamentti tukee Euroopan Unionin kehittämistä jatkossakin. Vaikka mieliteiden kirjo parlamentissa kasvoi vaaleissa, on parlamentin selkeä enemmistö myönteisesti unioniin suhtautuvissa käsissä.

YRITYSTEN NÄKÖKULMASTA EU:N MERKITYS on viime vuosina kasvanut. 512 miljoonaa eurooppalaista kuluttajaa ja 25 miljoonaa yritystä muodostavat maailman laajimman yhteismarkkinan. Sen toiminnan kehittäminen on jäänyt viime vuosina eri kriisien jalkoihin. Seuraukset näkyvät talouden kasvussa: EU:n kasvu on viimeisen kymmenen vuoden aikana jäänyt vajaaseen 20 prosenttiin. Samassa ajassa erityisesti Kiinan talous on kasvanut monta kertaa nopeammin ja Yhdysvaltojenkin talous selvästi voimakkaammin.

EUROOPAN KOMISSION PÄÄHUOMIO ON viime aikoina keskittynyt päällekaatuvien kriisien selvittämiseen. Myös jäsenmaiden sitoutumisessa yhteismarkkinoiden pelisääntöihin on parantamisen varaa. Kaikki jäsenmaat eivät ole noudattaneet yhteisiä sääntöjä, niiden täytäntöönpanovaje on viime vuosina selvästi kasvanut.

EU:N SISÄMARKKINOIDEN ARVO SUOMELLE korostuu kauppasotien kiristytessä. Pienen vienti-intensiivisen maan yrityksille on tärkeää, että niiden lähimarkkina toimii ennakoitavasti ja luotettavasti. Suomen viennistä 60 prosenttia

ja tuonnista 73 prosenttia tapahtuu Euroopan sisämarkkinoilla.

TOIMIVAT SISÄMARKKINAT VAHVISTAVAT EUROOPPALAISTEN yritysten tuottavuutta ja myös niiden kansainvälisestä kilpailukykyä. Samalla myös EU varmistaa olevansa entistä kiinnostavampi kauppakumppani Japanin, Kiinan, USA:n ja muiden maiden silmissä. Yrityksille EU:n kauppasopimukset muiden maiden, kuten Japanin, Korean ja Kanadan kanssa ovat hyvin tärkeitä.

SUOMEN KAUPPAKAMARIT OVAT JULKAISSEET omat teesinsä Euroopan kehittämiseksi avoimuuden pohjalta. Kauppakamarit korostavat, että EU:n pitäisi keskittyä sisämarkkinoiden toimivuuden kehittämiseen ja sitä kautta talouden kasvun voimistamiseen. Tämä tulee ottaa Suomen kohta alkavan puheenjohtajakauden ohjenuoraksi. Puheenjohtajuus antaa hyvät mahdollisuudet vaikuttaa myös uuden komission työohjelmaan.

■ HEIKKI J. PERÄLÄ,
TOIMITUSJOHTAJA



EU:n pitäisi keskittyä sisämarkkinoiden toimivuuden kehittämiseen ja sitä kautta talouden kasvun voimistamiseen.

Uutta ja ajankohtaista

Kirjat



Satu Koivisto & Ritva Ranta

Näin motivoin yhteistyöhön - ryhmän johtamisen käsikirja

Kirjassa tutustutaan onnistuneen yhteistyön johtamisen kulmakiviin erään tiimin tarinan avulla. Yhteistyön johtamisen kulmakivet perustuvat vankkaan, eri toimialoilla, sektoreilla ja kulttuureissa testattuun sosiaalisen identiteetin johtamismalliin. Tämä malli on avain onnistuneeseen tulevaisuuden johtamiseen.

Ilmestynyt 2019 | Jäsenetuhinta 44 € + alv. | Norm. 59 € + alv.

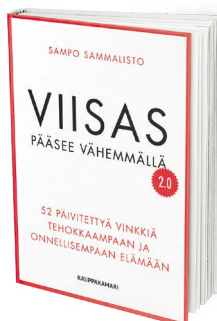


Vesa Ristikangas, Marjo-Riitta Ristikangas & Marjut Alatalo

Valmentava mentorointi

Kirja on tehty oppaaksi mentorille ja mentoroitavalle. Siinä on paljon käytännön esimerkkejä ja vinkkejä, miten rakentaa molempia osapuolia hyödyttävä luottamuksellinen yhteistyösuhde. Kirja aktivoi lisäksi lukijaa ajattelemaan mentorointisuhteen hyötyjä ja haasteita sekä haasteiden ylittämisen keinoja.

Ilmestyy 8/2019 | Jäsenetuhinta 44 € + alv. | Norm. 59 € + alv.



Sampo Sammalisto

Viisas pääsee vähemmällä 2.0 - 52 päivitettyä vinkkiä tehokkaampaan ja onnellisempaan elämään

Kirja on selkeä ja havainnollinen teos vuosilomalain koko sisällöstä. Yli sadan käytännön esimerkin, työneuvoston lausunnon ja oikeustapauksen avulla on avattu pykälien merkitystä ja helpotettu niiden käytännön soveltamista. Uudistetussa painoksessa on avattu kaikki vuosilomakiin 1.4.2019 voimaantulevan muutoksen mukanaan tuomat uudistukset, mm. uudet vuosilomaa täydentävät lisäpäivät.

Ilmestyy 8/2019 | Jäsenetuhinta 36 € + alv. | Norm. 48 € + alv.

Yli 50 € tilaukset aina ilman toimituskuluja!
Tutustu koko valikoimaan osoitteessa:
kauppakamari.fi

Tiedon työntövoimaa

KAUPPAKAMARI

KIRJAT

Kiertotaloudessa ansioitunut Robbes Lilla Trädgård Ab palkittiin Itä-Uudenmaan yrityspalkinnolla

HELSINGIN SEUDUN KAUPPAKAMARIN ITÄ-UUDENMAAN yrityspalkinnon voitti puutarha-alan yritys Robbes Lilla Trädgård Ab. Kilpailun teemana oli tänä vuonna kiertotalous menestyvässä yrityksessä. Voittanut yritys on uskaltanut tehdä aktiivisesti kiertotaloutta tukevia investointeja, joilla haetaan kasvua myös tulevaisuudessa.

- **ROBBES LILLA TRÄDGÅRD** Ab kehittää aktiivisesti kestävän kehityksen mukaisesti toimintaansa ja on omalla toiminnallaan osoittanut esimerkillisesti sen, kuinka yritysten tulevaisuuden kilpailukyvyn täytyy nojautua kestäviin ratkaisuihin, sanoo Helsingin seudun kauppakamarin Itä-Uudenmaan kauppakamariyksikön ja palkintolautakunnan puheenjohtaja, toimitusjohtaja **Mauri Molander**.

Kesä on otollista aikaa kyberhuijauksille

TIETOISUUS TIETOTURVA- JA KYBERUHKISTA on nykyään aivan eri tasolla kuin muutama vuosi sitten. Silti monessa organisaatiossa kompastutaan edelleen hyvinkin simppelisiin sähköposti- ja haittaohjelmahuijauksiin, joissa hyödynnetään ihmisten kiireistä työskentelytapaa ja hyväuskoisuutta.

- **MONESSA ORGANISAATIOSSA ON** lomakuukausina sijaisia, joilta aiheettomat laskut tai tekaistut sähköpostit saattavat mennä hieman helpommin läpi, toteaa Helsingin seudun kauppakamarin tietoturva-asiantuntija **Panu Vesterisen**.

HUIJAUKSIIN VOI KOMPASTUA KOKENEEMPIKIN konkari, varsinkin jos sähköposteja tai tietokoneen päivitysilmoituksia lukee työkiireiden keskellä.

- **HUIJAUSYRITYKSET OVAT YHÄ** nokkelampia ja vaikeammin havaittavia. Käytännössä se on dopingin tavoin jatkuvaa kilpajuoksua, Vesterinen muistuttaa.

VESTERISEN MUISTILISTA KYBERUHKIEN VARALLE:
- Ensimmäiseksi on selvitettävä, mitkä ovat yrityskriittisiä tietoja ja otettava niistä varmuuskopiot. Sen jälkeen kannattaa seurata Viestintäviraston kybersäätiedotteita ja ilmoittaa omista havainnoista Kyberturvallisuuskeskukseen. Ja jos itse joutuu hyökkäyksen tai huijauksen uhriksi, on asiasta kerrottava heti eteenpäin.



Key Account Management – kasvata yrityksesi avainasiakkuuksia

MIKÄ KIRJA?

Kirja antaa ohjeita avainasiakkuuksien systemaattiseen johtamiseen ja kehittämiseen. Systemaattisuuden lisääminen avainasiakkuuksien johtamisessa parantaa liiketoiminnan ennustettavuutta, kasvua ja kannattavuutta.

MIKSI?

Yrityksen avainasiakkuudet tuovat merkittävän osan sen liikevaihdosta. Kasvattaakseen liikevaihtoaan merkittävästi yrityksen on kyettävä hoitamaan ja kehittämään avainasiakkuuksiaan.

Kirja tarjoaa vinkkejä myynnin johdolle avainasiakkuuksien johtamisen organisoimiseen, siihen liittyvään osaamiseen ja kyvykkyyden kehittämiseen sekä viestintään. Myyntityötä tekeville kirja antaa konkreettisia ohjeita avainasiakastyön suunnitteluun, toteutukseen ja kehittämiseen.

Teoksen avulla lukija lisää

” Kirja antaa ohjeita avainasiakastyön suunnitteluun, toteutukseen ja kehittämiseen.

tietämystään avainasiakkuuksien valintakriteereistä ja avainasiakasjohtamisen konseptoinnista perustuen liiketoiminnalle asetettuihin tavoitteisiin.

KENELLE?

Kirja on tarkoitettu ensisijaisesti B2B-yritysten avainasiakaspäälliköille, myyntijohdolle, ylimmälle johdolle ja liiketoiminnan kehittäjille.

MISTÄ SEN VOI OSTAA?

Kirja on ostettavissa kauppakamarin myymälästä Helsingistä osoitteesta Kalevankatu 12 sekä hyvin varustetuista kirjakaupoista kautta maan.

Voit tilata kirjan myös verkkokaupastamme www.kauppakamarikauppa.fi sekä muista verkkokirjakaupoista tai sähköisenä www.ellibs.fi.



Mauri Kotamäki on pohtinut työmarkkinoiden kehittämistä koko työuransa ajan. Hän muistuttaa, että korkea työllisyysaste määrittelee pitkälti koko yhteiskunnan toiminnan.

KILPAILUKYVYN AVAIMET LÖYTYVÄT TYÖMARKKINOIDEN UUDISTAMISESTA

Suomen kilpailukyvyyn parantaminen 2020-luvulla edellyttää työmarkkinoiden toimivuutta haittaavien jäykkyyksien purkamista, sanoo Keskuskauppakamarin johtava ekonomisti Mauri Kotamäki.

UUDEN HALLITUKSEN KESKEISIIN TEHTÄVIIN kuuluu Suomen kilpailukyvyyn turvaaminen 2020-luvulla. Oleellisin asia on tärkeimmän kilpailuvaltin eli osaamisen kehittäminen. Hyvänä kakkosena tulevat työllisyyden parantaminen ja sitä jarruttavien ongelmien korjaaminen työmarkkinoilla.

Tätä mieltä on Keskuskauppakamarin johtava ekonomisti **Mauri Kotamäki**.

– Työmarkkina on kaikkein tärkein yksittäinen markkinamme. Korkea työllisyysaste ja matala työttömyys määrittävät pitkälti koko yhteiskunnan toiminnan ja millaisiin hyvinvointipalveluihin meillä on varaa, Kotamäki perustelee.

Hän muistuttaa, että työllisyysasteen nostamiseen ei ole yhtä ratkaisevaa keinoa. Siihen tarvitaan useita rakenteellisia uudistuksia työmarkkinoiden toimintaan, sosiaaliturvaan ja verotukseen.

– Paletti on laaja. Yhdistävä tekijä on, että työn tekemisen ja teettämisen on oltava aiempaa kannattavampaa niin työntekijöiden kuin työnantajien näkökulmasta.

**Työttömyysprosentti
ei kerro totuutta**

TYÖMARKKINOIDEN KEHITTÄMINEN ON KOTAMÄEN mielialheita, sillä hän pohtinut näitä asioita eri näkökulmista koko työuransa ajan.

Viime elokuussa Keskuskauppakamariin siirtynyt valtiotieteiden tohtori on tutkinut etenkin työnteon kannustimia. Väitöskirjassaan hän käsitteli verotusta ja sosiaaliturvajärjestelmää rahoituksen ja etuisuuksien näkökulmasta.

Kotamäki on toiminut aiemmin muun muassa ekonomistina Työeläkevakuuttajat Telassa, erityisasiantuntijana valtiovarainministeriön budjettiosastolla, ekonomis-

tina Suomen Pankissa ja tutkijana Palkansaajien tutkimuslaitoksessa.

Lisäksi hän on pohtinut ansiosidonnaisen työttömyysturvan kehittämismahdollisuuksia sosiaali- ja terveysministeriön selvityshenkilönä. Selvitys luovutettiin ministerille viime vuoden marraskuussa.

KOTAMÄKI SANOO, ETTÄ TYÖMARKKINOIDEN parannustarpeen havaitsemiseen ei välttämättä tarvita monimutkaisia kansainvälisiä vertailuja tai taloustieteellisiä mallinnuksia. Riittää, kun katsoo työttömyys- ja työllisyyslukujen kehitystä viimeksi kuluneen 25 vuoden ajalta.

– Suomen työttömyysaste on laskenut hitaasti 1990-luvun laman jälkeen ollen keskimäärin kymmenisen prosenttia viimeisen 20 vuoden aikana. Vasta nyt suhdannehuipussa työttömyys on pudonnut 6,5 prosentin paikoille. Työllisyysastekin on noussut hitaasti.

Hyvästä kehityksestä huolimatta Suomen työttömyysaste on yhä EU:n mittapuussa korkea.

– Olemme lähempänä talousongelmia kokeiden Etelä-Euroopan maiden kuin keskeisten kilpailijamaiden joukossa.

Kotamäki viittaa myös Maailman talousfoorumin kilpailukyky selvitykseen ja Maailmanpankin *Ease of doing business* -tutkimuksiin, jotka nostavat Suomen keskeisiksi heikkouksiksi

työmarkkinoiden jäykkyudet.

– Erityisen haitallista on palkkajäykkyys. Noususuhdanteessa siitä ei ole suurta haittaa, mutta laskusuhdanteessa vaikutukset saattavat olla hyvinkin kielteisiä. Kun kysyntä vähenee, palkkataso tai työtunnit eivät jousta. Seurauksena on, että yrityksillä ei ole muuta mahdollisuutta kuin sopeuttaa toimintaansa ryhmäirtisanomisilla.

KOTAMÄKI NOSTAA TYÖMARKKINOIDEN KITKATEKIJÄKSI myös yleissitovuuden. Jos järjestäytyneiden työnantajien ja työntekijöiden neuvottelema työehtosopimus kattaa yli puolet tietyn toimialan yrityksistä, joutuvat myös järjestäytymättömät yritykset noudattamaan kyseisen alan TESSiä.

Yleissitovuutta tulee päivittää

Kannustavampaa sosiaaliturvaa ja verotusta kohti



– Jo yhdenvertaisuusperiaatteen ja sopimusvapauden kannalta on arveluttavaa, että yhdet voivat sopia toisten puolesta, eikä yksittäinen järjestäytymätön yritys voi asiaan mitenkään vaikuttaa. Kaiken päälle järjestäytyneet yritykset ovat oikeutettuja joustoihin, joihin järjestäytymättömillä ei ole mahdollisuutta.

Kotamäen mielestä työlainsäädäntöä tulisi uudistaa niin, että työehtosopimuksista tulee perälautea, jos ei toisin sovita. Työmarkkinoita tulisi joustavoittaa paikallista sopimista lisäämällä.

– Jo nyt monet työehtosopimukset mahdollistavat paikallisen sopimisen. Mutta vaikka velvoitteet koskevat kaikkia, joustot ovat vain sopijaosapuolten käytössä.

SUOMEN VÄESTÖ VANHENEE RIPEÄÄ tahtia, ja Tilastokeskuksen tuoreimman väestöennusteen mukaan nuorten määrä uhkaa vähentyä tulevien vuosikymmenien aikana odotettuaakin dramaattisemmin.

Kotamäen mielestä julkisten palvelujen ja tulevien eläkkeiden rahoituksen turvaaminen edellyttää työperustaisen maahanmuuton lisäämistä. Tarvetta tähän lisää pula osaavasta työvoimasta, mikä on noussut monella toimialalla esille muun muassa kauppakamarien kyselyissä.

– Tilannetta voitaisiin helpottaa suhteellisen nopeastikin sujuvoittamalla nykyisiä työlupaprosesseja esimerkiksi etukäteisvalvontaa purkaen ja digitaalisuutta hyödyntäen.

Viiveet EU:n ulkopuolelta tulevan henkilön palkkaamisessa ovat nykyisin niin suuria, että ne toimivat Kotamäen mielestä jo yksistään tehokkaana esteenä työperustaiselle maahanmuutolle.

– Työhön perustuvien oleskelulupien käsittelyajaksi on saatava lakiin maksimiksi kuukausi. Nyt siihen menee vähintään puoli vuotta ja ylikin. Myös EU:n ja ETA-alueen ulkopuolelta tulevan työvoiman

saatavuusharkinnasta on luovuttava.

Kotamäki huomauttaa, että jo nyt Suomessa asuvat ulkomaalaiset tulisi saada aiempaa paremmin mukaan työelämään. Tähän voidaan päästä esimerkiksi myöntämällä tutkintoon valmistuville ulkomaalaisille opiskelijoille pysyviä oleskelulupia ja lisäämällä työelämälähtöistä kotouttamista.

TYÖLLISYYSSASTEEN NOSTAMINEN KOHTI

80 prosenttia nykyisestä 72 prosentista edellyttää Kotamäen mielestä myös sosiaaliturvan ja verotuksen uudistuksia. Molemmat sisältävät kannustinloukkuja, joiden purkamisen tekisi työn vastaanottamisesta ja tekemisestä nykyistä kannattavampaa.

Esimerkiksi ansiotulojen verotusta ja sosiaaliturvaa on kehitettävä kokonaisuutena, jotta työn vastaanottaminen on kaikissa tilanteissa kannattavaa. Myös ansiotulojen verotusta on kevennettävä.

– Tällä hetkellä reippaasti alle keskituloinenkin joutuu maksamaan 45–47 prosenttia lisätulosta maksettavaa rajaveroa. Se on kansainvälisesti korkea luku.

■ **MATTI REMES, KUVAT: RONI REKOMAA, TAITTO: TIMO MÄKINEN**

Työperustaista maahanmuuttoa tarvitaan

Mauri Kotamäen mielestä hyvästä kehityksestä huolimatta Suomen työttömyysaste on yhä korkea suhteessa kilpailijamaihin.



Kesä tulee! Muista nämä kesätyöntekijöitä palkattaessa

Ennen kesätyöntekijän palkkaamista työnantajan tulee tarjota osa-aikaisille työntekijöille lisätyötä, jos he ovat halukkaita tehtävään ja työhön sopivia. Vastaavasti lomautetuille työntekijöille tulee tarjota heidän työsopimuksensa mukaista työtä ennen työntekijän palkkaamista.

LISÄKSI TYÖNANTAJA ON VELVOLLINEN tarjoamaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanomilleen työntekijöille työtä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin 4 kuukautta työsuhteen päättymishetkestä, jos irtisanotto on työnhakijana. Työn tarjoamisvelvollisuus on 6 kuukautta, jos irtisanotun työsuhde on kestänyt vähintään 12 vuotta.

TYÖNANTAJAN TULEE OTTAA HUOMIOON nuorista työntekijöistä koskevat säännökset, jotka kohdistuvat alle 18-vuotiaisiin työntekijöihin. Nuori tulee ohjata ja perehdyttää työhön ja työpaikan tapoihin, eikä työ ei saa olla vahingoksi hänen terveydelle tai kehitykselle eikä haitata hänen koulunkäyntiään.

TYÖSUHTEEN KESTÄESSÄ YLI KOLME kuukautta nuorelle työntekijälle tulee tehdä työnantajan kustannuksella terveystarkastus työterveyshuollossa viimeistään kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Tarkastusta ei kuitenkaan tarvitse tehdä työn ollessa kevyttä liike- tai toimistotyötä tai muuta siihen verrattavaa kevyttä työtä taikka jos työntekijä esittää enintään vuoden vanhan lääkärintodistuksen, josta selviää hänen soveltuvuutensa työhön.

TYÖNTEKIJÄN KANSSA TULEE SOLMIA kirjallinen työ-sopimus. Työsuhteen ehtojen tulee olla alan yleissitovan työehtosopimuksen mukaiset, ja esimerkiksi koululaiselle maksettavan palkan suuruudesta voi olla määräyksiä työehtosopimuksessa. Työsuhteen alkuun voidaan sopia koeajasta, joka voi olla alle vuoden pituisessa sopimuksessa enintään puolet työsuhteen kestosta. Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden osalta työtehtäville ja työsuhteen ehdoille saatetaan asettaa rajoituksia. Työntekijällä on oikeus saada työtodistus työsuhteen päättyessä.

KESÄTYÖSTÄ KERTYVÄ VUOSILOMAA. VUOSILOMAKORVAUSTA ei saa maksaa jokaisen palkanmaksun yhteydessä, vaan se maksetaan lopputilissä, elleivät työnantaja ja työntekijä ole sopineet loman pitämisestä työsuhteen aikana.

TYÖNANTAJAN ON PIDETTÄVÄ LUETTELOA niistä nuorista työntekijöistä, joiden työsuhde kestää vähintään kaksi kuukautta.

■ ANETTE LAIHO, NEUVONTAPALVELUT



Anette Laiho on lakimiesharjoittelijana kauppakamarissa.



Seuraa näitä

SAATAVUUSHARKINTA POISTUU SUOMESSA JO työskentelevien jatkoluista kesäkuussa. Työvoiman saatavuusharkintaa ei enää sovelleta henkilöön, joka on työskennellyt Suomessa vähintään vuoden työntekijän oleskeluluvalla ja vaihtaa työhön toiselle ammattialalle. Lainmuutoksella tavoitellaan työvoiman ammatillisen liikkuvuuden helpottamista.

TYÖNANTAJA VOI HAKEA TOUKOKUUSTA alkaen Kelasta 2 500 euron kertakorvauksen, kun naispuolinen työntekijä jää palkalliselle äitiysvapaalle. Perhevapauksen korvaus on uusi etuus työnantajalle, joka maksaa kokoaikaiselle työntekijälleen palkkaa vähintään kuukauden äitiysvapaan ajalta.

KAIKILLE YHDISTYKSILLE Y-TUNNUS. PRH:N yhdistysrekisteri uudistetaan kokonaisuudessaan 1.7.2019 alkaen. Kaikki tietojärjestelmät ja palvelut uudistetaan. Samalla kaikille yhdistyksille annetaan Y-tunnus. Kaikki yhdistykset saavat Y-tunnuksen. Yritys- ja yhteisötunnus eli Y-tunnus korvaa yhdistyksille annetun rekisterinumeron. PRH antaa kaikille yhdistyksille Y-tunnuksen automaattisesti. Jos yhdistyksellä on jo ennen uudistusta Y-tunnus, sama tunnus säilyy. Yhdistyksen ei siis tarvitse tehdä mitään Y-tunnukseen liittyen.

Kysy neuvoa

Jätä työelämään ja taloushallintoon liittyvä kysymyksesi KauppakamariTiedon vastauppankkiin www.kauppakamaritieto.fi

K: TYÖNANTAJA IRTISANOI TYÖNTEKIJÄN ja vapauttaa hänet työntekovelvoitteesta irtisanomisaikana. Työntekijällä on pitämättömiä lomia. Voiko työnantaja määrätä lomat pidettäväksi irtisanomisaikana?

V: TYÖNANTAJA EI VOI määrätä työntekijää lomalle, jos työnantaja on jo vapauttanut työntekijän työntekovelvoitteesta. Työnantaja saa määrätä lomat pidettäväksi lomakausien puitteissa ilmoitusaikaa noudattaen irtisanomisaikana, jos hän tekee sen ennen työntekovelvoitteesta vapauttamista.

K: VOIKO MÄÄRÄAIKAISEN TYÖSOPIMUKSEN irtisanoa?

V: MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS ON voimassa sopimuksen voimassaolon ajan. Sopimuksen saa irtisanoa vain, jos siinä on erikseen sovittu irtisanomisehdosta.

Kolme kysymystä

HALLITUKSEN VEROLINJAUKSISTA

Edellisen hallituksen yritystoimintaan liittyvät verotuksen muutokset olivat vaarassa.

OLIKO YRITTÄJÄVÄHENNYS VAIN MUUTAMAN VUODEN ILO?

Henkilöyhtiöiden yhtiömiesten ja elinkeinonharjoittajien verorasituksen alentamiseksi luotiin yrittäjävähenitys. Vähennystä on kritisoitu suurituloisten verohelpotuksena, mutta samalla 5 %:lla helpotetaan myös pienituloisten yrittäjien verotusta ja heille tämä 5 % on paljon tärkeämpi.

Yrittäjävähenityksen poistamisesta on puhuttu vaalikentillä ja hallitusneuvotteluissa. Hallitusohjelmassa ei mainita vähenityksen poistumista tai mitään yrittäjävähenitykseen liittyviä rajoituksia.

LOPPUVATKO SUKUPOLVENVAIHDOKSET VEROTUKSEN KIRISTYESSÄ?

Perintö- ja lahjaverotusta kevennettiin muutama vuosi sitten, koska haluttiin mahdollistaa aktiivisten ja työllistävien yhtiöiden toiminnan jatkuminen sukupolvenvaihdoksesta huolimatta.

Perintö- ja lahjaveron kiristys ei ole se keino, jolla saavutetaan jatkossa vähintään 75 %:n työllisyystavoite. Työllisyystavoitteen saavuttamiseen tarvitaan yrityksiä. Onneksi hallitusohjelmassa ei ole mainintaa perintö- ja lahjaverotuksen kiristyksestä.

POISTUUKO TULOLÄHDEJAKO?

Tulolähdejako poistuu osittain vuodesta 2020 lähtien. Tämä selkeyttää huomattavasti osakeyhtiöiden toimintaa. Joitakin ongelmakohtia vielä jäi, mutta muutos on selkeästi parempaa kohden. Lakiesityksen takana oltiin eduskunnassa hyvin laajas- ti yli puoluerajojen, joten tulolähdejaon poistuminen tällä luvutulla tasolla tulee jäämään voimaan.

■ JUKKA KOIVUMÄKI,
VEROASIAINTUNTIJA





Taloudellinen seuraanto kilpailurikkomukseen perustuvassa vahingonkorvausasiassa



Asianajaja Tapio Väätäinen on osakkaana Mentula & Väätäinen Attorneys-toimistossa.

Euroopan unionin tuomioistuin on 14.3.2019 antamallaan ratkaisulla asiassa C-724/17 linjannut niin sanotun taloudellisen seuraannon periaatteen soveltuvan vahingonkorvausvelvoitteen määrittämiseen kilpailurikkomukseen perustuvassa vahingonkorvausasiassa.

TALOUELLINEN SEURAANTO TARKOITTI ASIASSA sitä että, koska kartelliin osallistuneiden yhtiöiden osakekanta oli siirtynyt ostajayhtiöille, jotka olivat purkaneet kartelliin osallistuneet yhtiöt ja jatkaneet niiden liiketoimintaa, saattoivat ostajayhtiöt olla vastuussa ostetun liiketoiminnan kilpailurikkomuksista.

RATKAISUN PERUSTEELLA ELINKEINONHARJOITAJA, JOKA on hankkinut omistukseensa kilpailurikkomukseen osallistuneen liiketoiminnan, voi siten olla kilpailuoikeudellisen seuraamusmaksun ohella vastuussa rikkomuksesta aiheutuneen vahingon korvaamisesta siitä huolimatta, ettei se itse ole osallistunut rikkomukseen. Vaikka pääsääntöisesti kilpailurikkomuksesta vastaa taho, joka on rikko-

mukseen syyllystynyt, yritysten on syytä huomioida ratkaisun sisältämä oikeusohje yritysjärjestelytilanteissa. Ostajayhtiön vahingonkorvausvastuu ostetun liiketoiminnan kilpailurikkomuksesta voi nimittäin aktualisoitua esimerkiksi silloin, kun myyjäyhtiö yrityskaupan jälkeen ajautuu maksukyvyttömäksi.

RATKAISUSTA SEURAA MYÖS SE, että konserni-suhteessa emoyhtiö saattaa joutua vahingonkorvausvastuuseen tytäryhtiönsä kilpailurikkomuksesta, vaikka emoyhtiö itse ei ole osallistunut rikkomukseen. Kyseistä sääntöä on niin ikään aiemmin sovellettu kilpailuoikeudellisissa seuraamusmaksuasioissa.

■ TAPIO VÄÄTÄINEN, ASIANAJAJA, VARATUOMARI

Matkaseminaari on
enemmän!



Talous ja Vero

-laivaseminaari 23. - 25.10.2019

Hae syventävä katsaus talous- ja veroasioihin Suomen parhaan ajankohtaiskouluttajan tuottamasta Talous ja Vero -laivaseminaarista. Saat välineitä analysoida, suunnitella ja kehittää yrityksen taloutta liiketoiminnan näkökulmasta. Perehdyt huippuasiantuntijoiden johdolla verolainsäädännön tuleviin uudistuksiin, kirjanpidon ja tilinpäätöksen ajankohtaisimpiin aiheisiin sekä uusien arvonlisäverotuksen säännösten käytännön soveltamiseen. Lisäksi kuulet viimeisimmistä oikeuskäytännön uudistuksista.

Seminaarin teemat:

- Ajankohtaista taloudesta ja rahoitusvakaudesta
- Ajankohtaista Verohallinnosta ja verotuksesta
- Älykäs taloushallinto: Automaation aika
- Arvonlisäverotuksen ajankohtaiskatsaus
- Budjetointi ja kustannuslaskenta käytännönläheisesti
- Vastauksia ajankohtaisiin kirjanpito- ja tilinpäätöskysymyksiin
- Yritysverotus 2020.

"Tavallisessa koulutuksessa kouluttajat katoavat heti oman puheenvuoronsa jälkeen. Missä muualla pääset viettämään kaksi päivää asiantuntijoiden ja kollegojen kanssa sekä keskustelemaan tällä tavalla?"

Hyödynnä etu!

Ilmoittaudu 31.8. mennessä, majoitut 1 hengen hytissä lisämaksutta.
www.kauppakamarikauppa.fi

Jäsenetuhinta 850 € | Norm. 1050 €



Marja Nykänen,
Suomen Pankki



Markku Heikura,
Verohallinto



Juha Säskilahti,
KPMG Oy Ab



Toivo Koski,
TulosAkatemian Oy



Henry Kampman,
Revisium Oy



Sanna Kaarlejärvi,
Efima Oy



Jukka Koivumäki,
Helsingin seudun
kauppakamari

kauppakamarikauppa.fi

Tiedon työntövoimaa

KAUPPAKAMARI

KOULUTUS

Risteilylaivoilla ruokaillaan ympäristövastuun mukaisesti

Tallink Silja on toiminut WWF:n yhteistyökumppanina vuodesta 2001 alkaen, ja vuoden 2017 loppupuolella Tallinkin ja Silja Linen Suomesta lähteville risteilylaivoille myönnettiin ensimmäisenä laivayhtiönä maailmassa vastuullisesti pyydetyn kalan ja äyriäisten MSC-sertifikaatti.



Tallink-konsernin kaikki laivat ovat saaneet MSC-sertifikaatin, jonka piirissä ovat katkaravut ja sillituotteet. Laivoilla käytetään vuosittain noin 150 000 kiloa katkarapuja ja 40 000 kiloa sillejä.

Vertailevissa tutkimuksissa kalastuksen alkulähteille asti ulottuva MSC on osoittautunut luotettavimmaksi pyydetyn kalan ympäristömerkiksi.

– Ketjuun kuuluvat kalastajat, kalastuksen jälkeiset käsittelijät sekä myyjät, ja me pystymme laivoilla näkemään, paljonko tuotteita on tullut, ja paljonko niitä on varastossa. Jäljitettävyyssertifioinnin avulla pystymme kertomaan ihmisille, miten esimerkiksi katkarapuja kalastetaan vastuullisesti siirtymällä ajoittain uusille kalastusalueille varmistaen ettei mitään aluetta ylikalasteta tyhjäksi.

– Olemme myös jo vuosia noudattaneet myös WWF:n Kalaopasta, emmekä käytä

punaiselta listalta mitään tuotteita. Eli matkustaja voi huoletta syödä laivalla kaloja ja äyriäisiä. Punaisella listalla olevia tuotteita kuluttajien ei tulisi käyttää, sillä ne ovat uhanalaisia, tai sitten niiden kasvatus tuhoaa luontoa tai vie vesistöä muut kalat. Keltaisella listalla olevia tulisi käyttää harkiten, mutta vihreän listan kalat ovat tuotteina vastuullisia ympäristöä kohtaan, sillä vihreä väri merkitsee vastuullista kalastusta, luettelee keittiöpäällikkö **Heikki Härmä** vastuullisten kalavalintojen perusteista.

VASTUULLISTA RUOKAILUA YHTEISTYÖSSÄ WWF:N KANSSA

Tallink Silja tavoittaa koko konsernin tiimoilta kaikilla laivoilla vuosittain noin 10 miljoonaa henkilöä. Tämä tarjoaa varustamolle hyvän mahdollisuuden jakaa matkustajille ruokaan ja ruoan vastuullisuuteen liittyvää tietoutta ruokahävikin ehkäisemiseksi. Tietoutta jaetaan laivojen

screenillä, mutta myös uutiskirjeissä ja verkkosivuilla.

– Ihmisten pitää nauttia syömisestä, mutta samalla pitää kuitenkin muistaa, että jos ruoka heitetään roskeen, on kaikki siihen käytetty energia kulutettu turhaan, ja että vastuullinen ruokailu vähentää ruokahävikkiä sekä säästää koko globaalia ruokaketjua ympäri maailman, kertoo vuonna 1990 Silja Linen palveluksessa aloittanut Heikki Härmä.

Myös monitahoisessa ruokahävikki-aiheessa Tallink Silja on yhdistänyt voimansa WWF:n kanssa.

– WWF:n nuorten tiimi kävi risteilemässä laivallamme, ja risteilynsä perusteella he tuottivat materiaalia matkustajille, ja tällöin asiakas voi miettiä syömänsä ruoan lähtökohtia. Kyse on ihmisten tietoisuuden lisäämisestä, kuten mistä ruoka on peräisin, ja millaisia ovat ruoan tuottamisen ympäristövaikutukset.

KASVISRUOKIEN HOUKUTTELEVUUS

Tallink Silja aloitti jo vuonna 2017 ruokabloggareiden kanssa vegaani- ja kasvisruokiin liittyvän kehitysohjelman, ja keittiöpäällikkö Heikki Härmä kertoo parhailaan käynnissä olevan ruoan ympäristövaihteluksiin ja vaihtoehtoihin vaikuttavan projektin tapahtuvan monin eri tavoin, esimerkiksi ruokabloggaajien esittämällä näkemyksillä.

– He pohtivat sitä, miten vegaaniruoka voisi olla vaihtoehto myös lihansyöjille, ja silloin kaikissa ravintoloissa voisi asiakkaille olla tarjolla vegaani- ja kasvisruokavaihtoehto. Tässä aiheessa haasteena on lisätä kasvisruokien houkuttelevuutta seuran käyttäjille.

Buffet-ravintolassa matkustajille on tarjolla useita ateriovaihtoehtoja. Ruokahävikin vähentämiseksi ruoan raaka-aineet

on valittu niin, että ruokaa ei turhaan menisi roskeihin.

– Ruoan tarjoilussa olemme pienentäneet vatkakokoja, ja kun vati tyhjenee nopeammin, niin tuotteet pysyvät tuoreina pidempään ja tarjoiluvädit tyhjenevät nopeammin. Ruokien kohdalla on otettu käyttöön yksittäiset annospalat, joita voi sitten käydä ottamassa aikaisempaa pienemmille lautasille useammin. Lämpimässä pöydässä olevan kirjolohen kohdalla hävikki on annospalojen käyttöönoton myötä vähentynyt noin 30 prosentilla.

TIETOISUUDESTA KÄYTÄNTÖÖN

Ravintoasioiden tiedotus kuluttajille lisääntyy kaiken aikaa, ja Tallinkin ja Silja Linen laivoilla matkustajat nauttivat ruokien uudennaisista tarjoilutavoista.

– Siirryimme tarjonnassa kuusi vuotta sitten erilaisiin täreihin, joista esimerkkinä

kalatori ja lihatori, jolloin ihmiset voivat jättämättä siirtyä linjalta toiselle. Kylmissä ruoissa on 12 eri pistettä, joista ateriointi voidaan aloittaa. Tämän jälkeen tarjolla on kaksi lämmintä linjaa ja sitten kaksi pyöreää jälkiruokapöytä, joka sekin helpottaa jättämistä, kuvailee Heikki Härmä.

Lihan käytön kohdalla tietoisuuden lisäämisellä halutaan vaikuttaa asenteisiin, sillä suomalainen syö vuodessa lihaa noin 80 kiloa, kun globaalilla tasolla ympäristö kestäisi 20 kilon suuruisen määrän.

– Ruokavaihtoehtojen kohdalla on tarjolla ollut esimerkiksi intialaisia kasvisruokavaihtoehtoja. Kasvisruokapöydän suunnittelussa muodostavat kasvikset lähtökohdan, mutta lihaakin on tarjolla. Pienempi lihan käyttöä määrää pienentää ostoja ja parantaa samalla tuotteen tasalaatuisuutta.



RUOKAHÄVIKIN VÄHENTÄMINEN ON MEILLE TÄRKEÄÄ. ON TÄTÄ PÄIVÄÄ, ETTÄ HUOLEHDITAAN, ETTÄ RUOKAA MENE ROSKEIHIN EIKÄ TURHAAN MUUHUN TARKOITUKSEEN KUIN MIHIN SE ON TARKOITETTU, SANOO SILJA SERENADEN KEITTIÖPÄÄLLIKKÖ HEIKKI HÄRMÄ.



AINA SAA SANTSATA!

NAUTI BUFFETISTA PIENINÄ ANNOSPALAINA, JOITA VOIT HERKUTELLA JUURI NIIN MONTA KUIN JAKSAT

#Vaikutacyömallä



JOS RUOKA HEITETÄÄN ROSKEIHIN, ON KAIKKI SIIHEN KÄYTETTY ENERGIA KULUTETTU TURHAAN

#Vaikutacyömallä



Jokainen yritys on erilainen. Siksi myös koulutustarpeet ovat erilaisia.

Yrityskohtainen koulutus on joustava ja taloudellinen tapa kouluttaa henkilöstöä silloin, kun on tarve kouluttaa useampi henkilö samanaikaisesti, tai kun koulutuksessa halutaan käsitellä asioita yrityksen omasta näkökulmasta.

Yrityskohtainen koulutus

- suunnitellaan ja toteutetaan organisaation tarpeet huomioiden
- mahdollistaa luottamuksellisen keskustelun yrityksen sisäisistä asioista
- voidaan toteuttaa lähi- tai etäopintoina
- on mahdollista toteuttaa koulutustiloissamme Helsingin keskustassa tai ulkopuolisissa tiloissa.

Nyt on aika tilata syksyn yrityskohtainen koulutus, pyydä tarjous!
myynti@helsinki.chamber.fi

Tilaa yrityskohtainen koulutus

- esimiestyöstä
- johtamisesta
- hallitustyöskentelystä
- verotuksesta
- kirjanpidosta
- myynnistä
- asiakaspalvelusta
- tietosuojasta
- julkisista hankinnoista
- rakennusalan sopimusasioista
- projektitoiminnan kehittämisestä.

Kysy myös muita koulutusaiheita!

AHK-verkosto on portti suomalaisyritysten kansainvälistymiselle

Saksan kauppakamareiden ulkomaanverkosto (AHK, saks. "Auslandshandelskammern") ulottuu 142 toimistoon 92 maassa.

AHK-VERKOSTO TARJOAA KONKREETTISIA PALVELUITA pk-yrityksille. Verkostoon kuuluvan Saksalais-Suomalaisen Kauppakamarin tehtävänä on tukea sekä saksalaisten että suomalaisten yritysten ulkomaille tähtääviä liiketoimia. Asiantuntijat auttavat suomalaisia yrityksiä kilpailuanalyysin ja markkinoillemenostrategian kanssa. He myös hoitavat kylmäsoitot, joilla löydetään yrityksille sopivat asiakkaat ja jakelukumppanit.

MAANKOHTAINEN PALVELUVALIKOIMA VAIHTELEE, MUTTA tyypillisiä palveluita ovat esimerkiksi:

- Markkina-analyysit
- Yhteistyökumppanien haku (asiakkaat, jakelijat, osaomistajat...)
- Messupalvelut
- Laki-, henkilöstö- ja verotuspalvelut

PALVELUIDEN HINNAT VAIHTELEVAT KOHDEMAAN mukaan. Palveluiden hankinnassa on mahdollista hyödyntää Team Finland -rahoitusta.

OTA YHTEYTTÄ:

MIKAELA JAANTI, MAAILMALLE@DFHK.FI

SAKSAN MARKKINOILLE SAKSAN KAUPPAKAMARIVERKOSTON avulla. Saksa on Suomen tärkein kauppakumppani ja Euroopan suurin markkina-alue. Pääsy Saksan markkinoille antaa merkittävää taloudellista selkärantaa ja uskottavuutta lähteä mille

tahansa muulle markkinalle, ja saksalaisen kumppanin kanssa kaukaisemmille markkinoille meno voi onnistua helpommin.

KAUPPAKAMARIN JÄSENYYS ON SAKSASSA pakollista, joten käytännössä kaikki Saksan 3,7 miljoonaa yritystä ovat paikallisen kauppakamarin jäseniä.

SMART BUILDING -OHJELMA TÄHTÄÄ Saksan digimarkkinoille. Saksalais-suomalaisen digikumppanuushankkeen tavoitteena on auttaa suomalaisia yrityksiä Saksan valtaville digimarkkinoille tuomalla molempien maiden yrityksiä saman pöydän ääreen. Ensimmäinen ohjelma johti yli 400 tapaamiseen saksalaisyritysten kanssa.

NYT ALKAVA SMART BUILDING -ohjelma keskittyy Saksan rakennusalan digitalisointitarpeisiin. Saksan rakennuskanta on Euroopan suurimpia, ja maan kasvavilta älyrakennus- ja älyrakentamismarkkinoilta löytyy mahdollisuuksia suomalaisyrityksille.

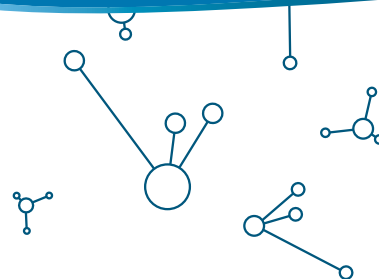
MUKAAN OTETAAN ENINTÄÄN

7 SUOMALAISSYRITYSTÄ, joilla on osamista rakennusalan digitalisoinnissa. Ohjelmassa on vielä kahdelle yritykselle paikka vapaana.

MIKÄLI KIINNOSTUIT, OTA YHTEYTTÄ

OLIVER.BOLDT@DFHK.FI

enterprise
europe
network



Tarjoamme yrityksellesi
maksuttomasti

PALVELUITA kansainvälisen yhteistyökumppanin hakuun

YLEISTÄ kansainvälistymis- ja lakineuvontaa

TUKEA sopivan EU-rahoitusohjelman etsimiseen

SEMINAAREJA ajankohtaisista kansainvälistymiseen liittyvistä aiheista

PALAUTEKANAVAN EU-komissiolle kohtaamistasi sisämarkkinaongelmista

ANALYYSIN yrityksesi kehittämiskohteista - suunnattu erityisesti innovaatiotoimintaan panostaville yrityksille



OTA YHTEYTTÄ

www.EnterpriseEurope.fi

Tuemme yrityksesi kansainvälistymistä yli 60 maassa.

HELSINGIN SEUDUN
KAUPPAKAMARI

TURKU
BUSINESS
REGION

BUSINESS
FINLAND



Deutsch-Finnische Handelskammer
Saksalais-Suomalainen Kauppakamari
Tysk-Finska Handelskammaren

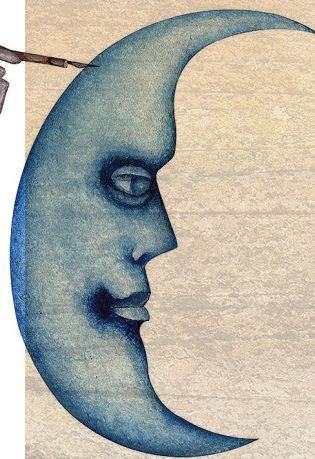
YRITYSTEN TARPEIDEN VAATII



TEM:n ennusteen mukaan
Suomesta katoaa vuoteen 2030 mennessä

3 000 000

työpaikkaa. Kaikista työpaikoista katoaa
joka vuosi noin kymmenen prosenttia.



ENNAKOINTI PARANNNUSTA

Työmarkkinoilla tarvittava uusi osaaminen ja työllisyysasteen nosto vaativat yritysten tarpeiden entistä parempaa ennakointia, sanoo työ- ja elinkeinoministeriön kansliapäällikkö Jari Gustafsson.

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖN KANSLIAPÄÄLLIKKÖ **Jari Gustafsson** istuu työhuoneensa sohvalle ja iskee haastattelun alussa pöytään pysäyttävän ennusteen. Ministeriössä tehtyjen laskelmien mukaan Suomesta katoaa vuoteen 2030 mennessä kolme miljoonaa työpaikkaa.

– Se on iso luku maassa, jonka työvoimavaranto on 2,5 miljoonaa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että vielä syntymättömistakin työpaikoista puoli miljoonaa tuhoutuu vuosikymmenen kuluessa.

Luku kuulostaa hurjalta, mutta vauhti on sama kaikissa länsimaissa, joissa noin kymmenen prosenttia työpaikoista katoaa joka vuosi. Normaali-tilanteessa tilalle syntyy vastaava määrä uusia työpaikkoja.

Gustafssonin mukaan Suomessa haastetta lisää tavoite, jonka mukaan työllisyys tulisi nostaa 75 prosenttiin ja mielellään vielä sen yli. Tämä on välttämätöntä yritysten työvoimatarpeen ja julkisen talouden kestä-

vyden turvaamiseksi.

Luova tuho on myös mahdollisuus

– Se tarkoittaa, että uusia työpaikkoja tarvitaan yli kolme miljoonaa seuraavan vuosikymmenen aikana.

TYÖTEHTÄVÄT JA OSAAMISTARPEET MUUTTUVAT ennen muuta teknologian nopean kehityksen myötä. Korkean osaamisen tarve kasvaa, mutta samaan aikaan rutiinitöiden tekemiseen tarvitaan vähemmän väkeä.

– Työpaikkoja myös katoaa heikentyviltä toimialoilta ja siirtyy kasvussa oleville toimialueille. Tällainen luova tuho on Suomelle mahdollisuus, sillä uudet työpaikat ovat yleensä myös tuottavampia, Gustafsson huomauttaa.

TEMin kansliapäällikön vastuulla on kehittää työvoimahallintoa niin, että se pystyy vastaamaan työmarkkinoiden murrokseen. Gustafssonin mielestä tärkeintä on ymmärtää tarvittavan osaamisen ja työmarkkinoiden muutoksen yhteys.

– Se vaatii entistä parempaa tuntumaa yrityksen tarpeista.

Gustafssonin mielestä työvoiman ja osaamisen tarpeista tarvitaan pitkän aikavälin strategista ajattelua. Yhtä lailla on pyrittävä vastaamaan yritysten lyhyen aikavälin tarpeisiin.

– Nopea reagointi edellyttää nykyistä parempaa näkemää 1–2 vuoden sisällä tapahtuviin muutoksiin. Koulutuksen nykyiset suunnittelumallit eivät pysty tähän vastaamaan. Esimerkiksi oppilaitosten tekemät osaamiskartoitukset ovat auttamatta liian hitaita.

TE-palvelujen jalkauduttava yrityksiin

GUSTAFSSON MYÖNTÄÄ, ETTÄ TE-PALVELUJEN henkilöstön jalkautuminen yrityksiin on iso haaste koko palvelujärjestelmälle. Edellisellä vaalikaudella henkilöstön määrä kasvoi, mutta samalla tuli myös uusia lakisääteisiä tehtäviä.

Yksi sellainen on työttömien pakolliset määräaikaishaastattelut.

– Haastattelujen kaltaiset lakisääteiset tehtävät ovat tärkeitä, mutta ne myös sitovat henkilöstöresursseja toimistoon. Tästä huolimatta työvoimahallinnon pitää päästä entistä paremmin kiinni siihen, mitä yrityksissä tapahtuu. Etäisyys ei saa olla niin suuri kuin aiemmin.

Gustafssonin mukaan asian tärkeys on noussut esille myös viime vuosina tehdyissä työvoimakokeiluissa, joissa on kehitetty työllistymistä tukevia palveluja ja toimintamalleja eri puolilla Suomea.

– Olemme nähneet, että entistä tiiviimpi yhteys yrityksiin antaa työvoimahallinnolle paremmat valmiudet toimia välittäjänä työntekijöiden ja

Jatkuva oppiminen kaiken keskiössä

työnantajien välillä.

Gustafsson uskoo, että erilaisilla digitaalisilla ratkaisuilla kohtaanto-ongelmia voidaan madaltaa. Yksi tällainen on rakenteilla oleva Työmarkkinatori, jossa yritykset voivat jatkossa kertoa tarpeistaan ja työntekijät tuoda esille osaamistaan.

– Rekrytoiva yritys saa näin entistä nopeammin ja kattavammin tietoa tarjolla olevien ihmisten taidoista.

KAIKEN KESKIÖSSÄ ON GUSTAFSSONIN mielestä koko työuran jatkuva oppiminen. Sen kehittäminen on välttämätöntä, jotta työnantajat, työntekijät ja koko Suomi pysyvät muutoksessa mukana.

– Tutkinnoilla ja peruskoulutuksella on jatkossakin iso rooli, mutta meidän on haettava entistä parempi tasapaino työelämässä tarvittavan osaamisen ja yleisen sivistyksen välillä.

Jatkuvan oppimisen käytännön toteutus ja eri toimijoiden työnjako ovat vielä alkutekijöissään.

Asiaa selvitti äskettäin opetusministeriön työryhmä, jonka mukaan Suomi tarvitsee 2030-luvulle ulottuvan kansallisen jatkuvan oppimisen strategian.

Eniten keskustelua on syntynyt siitä, miten koulutuksesta aiheutuvat kustannukset tulisi jakaa työntekijöiden, työnantajien ja julkisen sektorin kesken.

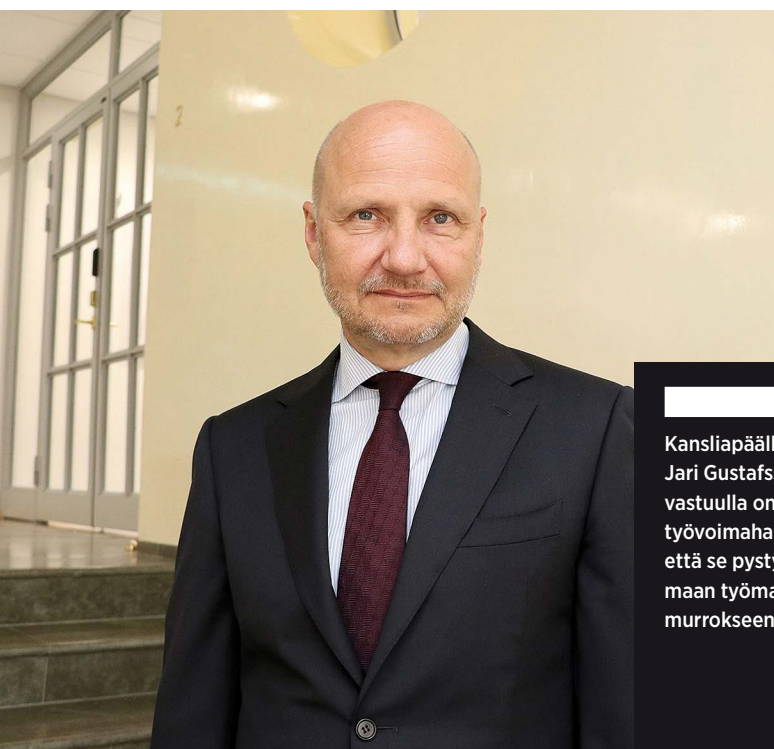
– Tarve työelämäkeskeisen modulaarisen koulutuksen kehittämiseen kasvaa kuitenkin koko ajan. Osaamisen päivitys työn tekemisen rinnalla on välttämätöntä. Tämä on suunta, johon on lähdetty menemään.

GUSTAFSSONIN MIELESTÄ JATKUVASSA OPPIMISESSÄ erityinen huomio on kohdistettava toimialoille ja ammatteihin, joihin digitalisaatio ja teknologian muutokset vaikuttavat nopeimmin.

Avoimeksi tulevilla työpaikoilla on paljon korkeaa osaamista edellyttäviä tehtäviä. Eräiden arvioiden mukaan tulevien vuosikymmenien työpaikoista jopa 80 prosenttia voi vaatia korkeasteen osaamista.

Tämä on haaste vähän koulutetulle työvoimalle.

Korkea-asteen osaaminen korostuu



Kansliapäällikkö
Jari Gustafssonin
vastuulla on kehittää
työvoimahallintoa niin,
että se pystyy vastaa-
maan työmarkkinoiden
murrokseen.

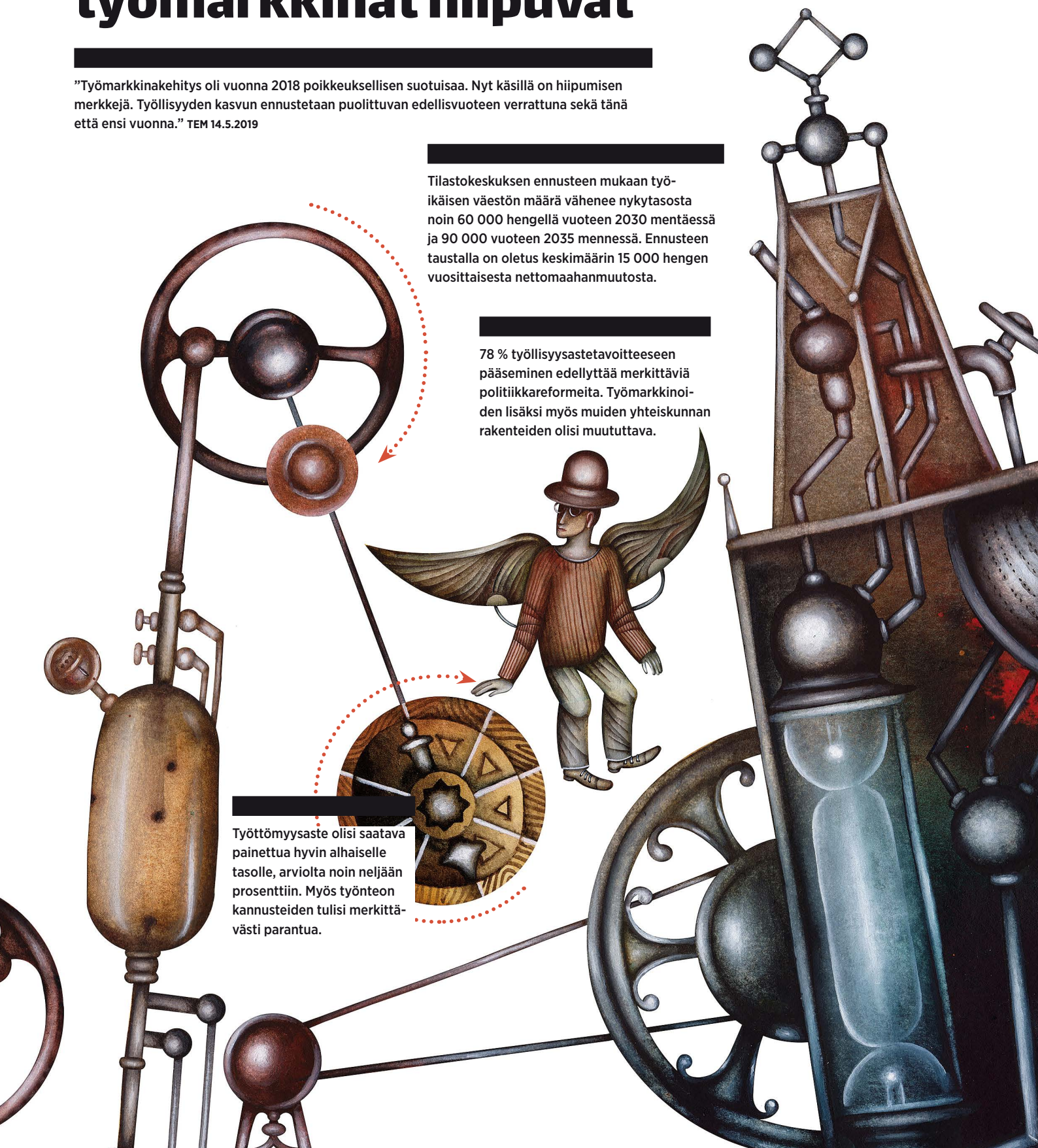
Työmarkkinaennuste: Suhdanne kääntyy ja työmarkkinat hiipuvat

”Työmarkkinakehitys oli vuonna 2018 poikkeuksellisen suotuisaa. Nyt käsillä on hiipumisen merkkejä. Työllisyyden kasvun ennustetaan puolittuvan edellisvuoteen verrattuna sekä tänä että ensi vuonna.” TEM 14.5.2019

Tilastokeskuksen ennusteen mukaan työikäisen väestön määrä vähenee nykytasosta noin 60 000 hengellä vuoteen 2030 mentäessä ja 90 000 vuoteen 2035 mennessä. Ennusteen taustalla on oletus keskimäärin 15 000 hengen vuosittaisesta nettomaahanmuutosta.

78 % työllisyysastetavoitteeseen pääseminen edellyttää merkittäviä politiikkareformeita. Työmarkkinoiden lisäksi myös muiden yhteiskunnan rakenteiden olisi muututtava.

Työttömyysaste olisi saatava painettua hyvin alhaiselle tasolle, arviolta noin neljään prosenttiin. Myös työnteon kannusteiden tulisi merkittävästi parantua.



Suomalaisista 30–60-vuotiaista noin 300 000 on tällä hetkellä työmarkkinoilla perusasteen koulutuksen varassa.

Gustafsson huomauttaa, että työvoimapolitiikassa on pidettävä mukana myös vanhat tavoitteet. Jatkossakin on huolehdittava syrjäytymisen ja eriarvoistumisen vähentämisestä.

– On huolehdittava nuorista ja osatyökykyisistä. Myös kysymykset työn kannustavuudesta ja työllistämiskynnyksen madaltamisesta pysyvät agendalla.

Hän sanoo, että jatkuvassa oppimisessa riskinä on kahtiajako. Omia taitoja kohotta-

vaan täydennyskoulutukseen ja jatko-opintoihin osallistuvat todennäköisesti ahkerimmin ne, joilla on

Suomi tarvitsee lisää osaajia maailmalta

ennestään hyvät valmiudet selviytyä työmarkkinoilla. Lisäksi työelämässä mukana olevat voivat hyödyntää työnantajan tarjoamia kouluttautumismahdollisuuksia.

– Jatkuva oppimista tarvitsevat kuitenkin myös työttömät, osa-aikatyötä tekevät ja pienyritykset.

PÄÄKAUPUNKISEUDUN ERITYISPIIRTEISIIN KUULUU, ETTÄ tänne on keskittynyt iso määrä korkeaa osaamista vaativia työpaikkoja. Yrityksen tarvitsemia osaajia tulee Helsingin seudun yliopistoista ja ammattikorkeakouluista, mutta Gustafssonin mielestä se ei selvästikään riitä.



Työvoiman tulisi liikkua nykyistä herkemmin sinne, missä on työpaikkoja.

Helsingin työvoima kansainvälistyy vauhdilla

Helsingin seudun työmarkkinat kansainvälistyivät nopeasti, mutta tulevina vuosina tahti vain kiihtyy.

– Tällä hetkellä Helsingissä noin joka neljäs työnhakija on vieraskielinen, mutta vuonna 2030 jo joka kolmas töitä hakeva puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia, Helsingin kaupungin elinkeinojohtaja **Marja-Leena Rinkineva** sanoo.

– Meidän kaikkien pitää oppia sietämään sitä, että suomea ei puhuta jatkossa enää yhtä hyvin kuin olemme tottuneet. Maailman yleisin kieli on ”broken English”. Suomessakin on totuttava siihen, että ”broken Finnish” yleistyy.

Rinkineva toivoo, että Helsingin kansainvälistyminen ymmärretään työpaikoilla. Työntekijä voi olla erinomaisen taitava omassa tehtävässään, vaikka hän ei osakaan suomea täydellisesti.

– Tämä on kaikille uusi tilanne. Kulttuurien ymmärrystä tarvitaan aiempaa enemmän. Entistä monikulttuurisemmassa toimintaympäristössä samat asenteet ja toimintamallit eivät toimi enää tulevaisuudessa.

Osaavasta työvoimasta käydään kovaa globaalia kilpailua. Helsinki joutuu houkuttelemaan samoja osaajia kuin Tukholma, Kööpenhamina, Berliini ja moni muukin kaupunki.

– Vieraskielinen työvoima on huikea mahdollisuus, mutta se myös haastaa meitä.

Pääkaupunkiseudun yritykset valittavat työvoimapulaa. Samaan aikaan alueella on kuitenkin edelleen iso joukko ihmisiä työmarkkinoiden ulkopuolella. Työttömyystilastot ovat kaunistuneet, mutta tekemistä riittää.

Työ- ja elinkeinoministeriön tietojen mukaan Helsingissä työttömien osuus työvoimasta oli maaliskuun lopussa 8,8 prosenttia, kun koko maan luku oli 9,1 prosenttia. Työttömiä työnhakijoita kaupungissa oli 30 300.

– Pääkaupunkiseutua vaivaavat toisiaan repivät haasteet. Meillä on huutava pula työvoimasta, mutta samaan aikaan myös iso joukko ihmisiä, joilla ei ole kykyä työllistyä. Samoja ongelmia on muuallakin, mutta Helsingin seudulla puhutaan paljon isommista luvuista.

Rinkineva muistuttaa, että pääkaupunkiseudun erityispiirre ovat muuta maata korkeammat elinkustannukset etenkin asumisessa.

– Meillä on paljon matalapalkka-aloja, joilla työskenteleville pääkaupunkiseudun kova hintataso on iso haaste. Toimeentuloa voi vaikeuttaa myös pirstaleinen työura.

– Tarvitsemme lisää osaajia maailmalta, mutta meillä ei ole tähän riittävästi tehokkaita välineitä. Olemme vasta luomassa niitä yhdessä kuntien ja yritysten kanssa. Ylipäätään työperäinen maahanmuutto on poliittisella agendalla vielä varsin uusi asia.

Kaksi vuotta sitten Gustafssonin johdolla käynnistyi poikkihallinnollinen Talent Boost -ohjelma, jonka tavoitteena on tehdä Suomea tunnetummaksi ja houkuttelevammaksi kansainvälisille osaajille. Tarkoitus on myös kanavoida maassa jo olevien kansainvälisten osaajien asiantuntemusta yritysten kasvuun.

– Tällainen toiminta tulee osaksi Business Finlandia, jonka tehtäviin kuuluu myös ulkomaisten investointien houkuttelu Suomeen.

SUOMI LAITTAU MILJOONIA EUROJA vuodessa investointien houkutteluun ulkomailta. Gustafssonin mielestä samaan aikaan tulisi varmistaa, että täällä on riittävästi yritysten tarvitsemia osaajia.

– Investointeja suunnitteleville kansainvälisille sijoittajille tämä on entistä tärkeämpi kysymys, kun he tekevät päätöksiään.

Gustafsson sanoo, että ulkomaisten erityisosaajien maahan-tulon helpottaminen ei ole koskaan ollut

Osaajien riittävyys kiinnostaa sijoittajia

elinkeinopolitiikan ytimessä, mutta viime vuosina on menty oikeaan suuntaan.

Hän sanoo, että TEM ja sisäministeriö ovat tehneet viimeksi kuluneen vuoden aikana paljon työtä esimerkiksi EU:n ja ETA-alueen ulkopuolelta tulevien työlupaprosessien helpottamiseksi.

– Uudenmaan TE-keskus on päässyt yli vuoden työlupakäsittelyistä parin kuukauden käsittely-aikoihin. Se on kohtuullisen hyvä saavutus näin nopealla aikataululla. Lisää on kuitenkin tehtävä prosessien nopeuttamiseksi.

Gustafsson on myös esittänyt, että osaajien maahan-tulon rinnalla yritysten omistajien maahan-tuloa helpotettaisiin. Monessa kilpailijamaassa pääomia ja työllisyyttä lisäävää yritystoimintaa on edistetty myöntämällä oleskelulupia henkilöille, jotka investoivat kotimaiseen yritykseen.

■ **MATTI REMES, KUVA: MATTI REMES, KUVITUS: EUGENE IVANOV**
TAITTO: TIMO MÄKINEN

Rekrytoiva koulutus tuottaa tuloksia

Monilla toimialoilla yritysten pula osaavasta työvoimasta alkaa olla jo niin kova, että rekrytointiongelmien haetaan entistä tehokkaampia ratkaisuja. Yksi sellainen on rekrytoiva koulutusohjelma, jonka kautta yritykset hakevat räätälöidysti uusia asiantuntijoita tarvitsemiinsa tehtäviin.

Rekrytoivaa koulutusta tekee Suomessa muutama yksityinen toimija ja oppilaitos. Niiden toimintamallit poikkeavat hieman toisistaan.

Saranen Consulting on järjestänyt usean vuoden ajan rekrytoivia koulutusohjelmia, joiden kautta runsaat 3000 koulutukseen osallistunutta on löytänyt yrityksistä uuden työpaikan.

– Yksistään viime vuonna koulutuksessa oli 700 osallistujaa, Sarasen toimitusjohtaja Janne Lindfors sanoo.

Rekrytoiva koulutusohjelma on työvoimahallinnon rahoittama koulutusmalli, jonka kustannukset jaetaan työhallinnon ja yrityksen kesken. Koulutuksen aikana henkilö ei ole vielä palkkasuhteessa yritykseen. Tarkoitus on löytää osaavia ja motivoituneita työntekijöitä pidempiaikaiseen työsuhteeseen.

– Hyvistä tuloksista kertoo, että 85 prosenttia koulutuksiin osallistuneista jatkaa yrityksissä, pääsääntöisesti vakituisina työntekijöinä. Tämä on malliesimerkki siitä, miten julkinen ja yksityinen sektori voivat työllisyys-asioissa tehdä saumatonta yhteistyötä.

DIGITAILOT KOROSTUVAT KOULUTUKSESSA

Rekrytoivassa koulutusohjelmassa Saranen tekee haki-joista esivalinnan, jossa arvioidaan aiemman osaamisen ja kokemuksen lisäksi myös henkilön motivaatiota. Lopullisen valinnan tekee asiakasyritys. TE-toimisto hyväksyy valintaehdotukset.

– Valintoihin kiinnitetään todella paljon huomiota, jotta työntekijän ja yrityksen tarpeet ja toiveet oikeasti kohtaavat, Lindfors korostaa.

Jokaisessa koulutusohjelmassa suunnitellaan tehtävään ja alaan liittyvä valmennuskokonaisuus yhteistyössä asiakkaiden ja kouluttajien kanssa. Koulutus kestää puoli vuotta, josta noin viisi kuukautta on työssä oppimista.

Lindforsin mukaan mallia hyödyntävät etenkin uusia työntekijöitä tarvitsevat kasvualat, esimerkiksi it-alan yritykset. Uudenlaista osaamista tarvitsevat myös digitaalisessa murroksessa olevat perinteiset alat, kuten kauppa sekä taloushallinto- ja finanssialat.

– Digitaalisten taitojen hankkiminen korostuu koulutuksen sisällöissä, sillä uutta tieto- ja viestintätekniikkaa tarvitaan nykyisin käytännössä kaikilla aloilla ja jokaisessa työtehtävässä.



Työllisyyden nostaminen 78 prosenttiin pelkästään kokoaikaisilla työsuhteilla ei ole realistinen vaihtoehto. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien olisi selvästi nykyistä laajamittaisemmin osallistuttava osa-aika-työmarkkinoille.

Johtamiskoulutus uudistuu yhteistyössä kauppakamarin kanssa



Kuvassa JET-opiskelija Ira Karlström.

Lähes jokainen johtaja lienee kuullut lyhenteen JET. Lyhenne tulee sanoista johtamisen erikoisammattitutkinto, ja nyt tuo tutkinto on kokenut melkoisen muutoksen. Uudistuneeseen JET:iin eli johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoon on sisällytetty kaksi aiempaa tutkintoa.

■ IRA KARLSTRÖM, BUSINESS COLLEGE

HYVÄLLÄ JOHTAJALLA ON MONTA TAITOA HALLUSSAAN

Kantavana ajatuksena syksyllä 2019 alkavassa Business Collegen uudessa JET-koulutuksessa on, että hyvällä johtajalla on hallussaan managerin otteet, mutta lisäksi hän osaa johtaa joukkoja ja tarvittaessa toimia myös valmentajan roolissa – unohtamatta kuitenkaan johtajuuden strategista ulottuvuutta, saati taloudellisen johtamisen näkökulmaa. Tämän ohella JET-koulutuksessa tarjotaan näkökulmia asiakkuuksien ja verkostojen johtamiseen sekä palveluprosessien johtamiseen ja palvelumuotoilun kehittämiseen.

UUDET DIGIPALVELUT

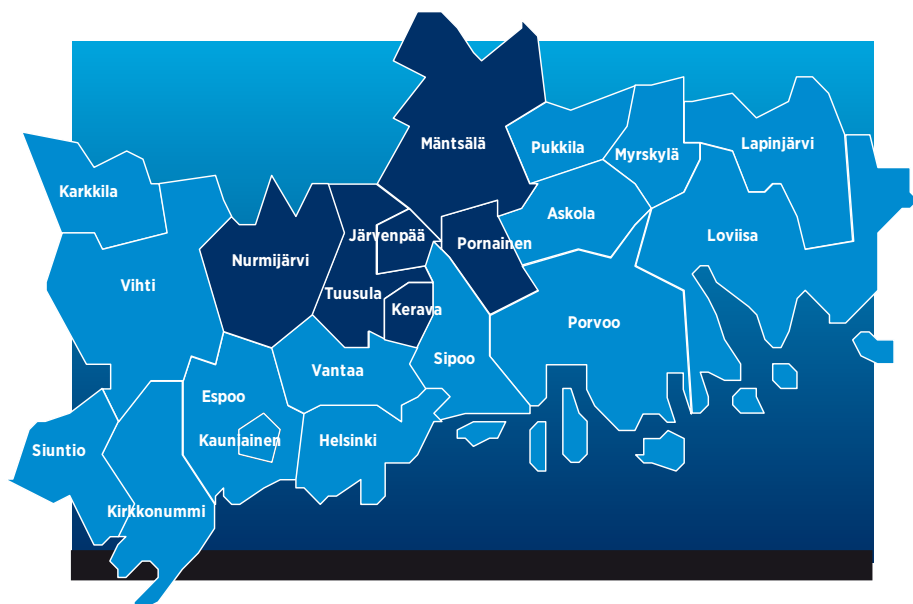
Uudessa JET-koulutuksessa opiskelijoilla ovat käytettävissä korkeatasoiset digitaaliset palvelut: **KoulutusOnline** on ”koulutusten Netflix”, joka tarjoaa satoja maan parhaiden kouluttajien tuottamia sisältöjä milloin ja missä tahansa katsottavaksi. Li-

säksi opiskelijoilla on pääsy **KauppakamariTieto** -tietokantapalveluun, josta löytyy monipuolinen valikoima muun muassa ammattikirjallisuutta ja artikkeleita opinnoissa hyödynnettäväksi.

– Yhteistyö kauppakamarin kanssa tarjoaa asiakkaillemme alan johtavia verkko-palveluita sekä entistä laajemmat koulutussisällöt, toteaa Business Collegen koulutusjohtaja **Kirsi Järvinen**.

Tutkinnon yhteydessä toteutetaan lisäksi niin sanottu **360-arviointi**, jonka avulla opiskelijoiden on helppo tunnistaa vahvuutensa ja kehittämistarpeensa johtajana.

Noin vuoden mittainen JET-koulutus on suunnattu henkilöille, jotka toimivat johtamistehtävissä ja haluavat edelleen vahvistaa johtamisosaamistaan. Business Collegen seuraavat johtamiskoulutukset alkavat syyskuussa 2019, ja hakuaika on käynnissä, joten nyt on oiva tilaisuus varmistaa oma paikkansa kehityksen kärjessä!



Keski-Uusimaa imee asukkaita ja yrityksiä

Nurmijärvi-ilmioille ehdittiin kiihtyvän kaupungistumisen myötä ennustaa jo hiipuvaa loppua, mutta toisin on käynyt. Keski-Uudenmaan kunnat imevät edelleen asukkaita ja yrityksiä tasaista tahtia.

NURMIJÄRVEN OMA VÄESTÖNKASVU EHTI käväistä matkan varrella jopa miinuksella. Viime vuosi tarjosi kuitenkin uudelleen käänteen parempaan; kunnassa oli vuoden 2018 lopussa 42 677 asukasta. Samalla vuotuiseksi väestönlukun kasvuksi kirjattiin 1,2 prosenttia.

KESKI-UUDENMAAN KAUPPAKAMARIYKSIKÖN VARAPUHEENJOHTAJAN, Ilmari Sjöblomin mukaan Nurmijärvi-ilmio on edelleen voimissaan. Kysyntäkeskiössä ovat Järvenpää, Tuusula ja Kerava, jotka kaikki kehittävät ja tiivistävät omia keskusta-alueitaan. Samalla kodiksi valikoituu isohkon omakotitalon sijaan useammin kerros- tai rivitalo.

– HYÖDYME EDELLEEN HELSINGIN, Vantaan ja Espoon alati kallistuvasta asumisesta. Samalla saamme myös yrityksiä, joilla on täällä paremmat mahdollisuudet kasvaa ja laajentua, Sjöblom toteaa.

HINNAT OVAT NOUSUSSA KESKI-UUDELLA-MAALLA. Samalla on alkanut ilmetä orastavaa tonttipulaa.

– LISÄKSI TONTIT OVAT selvästi aiempaa

pienempiä eli rakentaminen tiivistyy tätäkin kautta, Sjöblom toteaa.

VALTAVÄYLIIEN VARSIKUNNAT OVAT KISAN-NEET viime vuosina etenkin logistiikka-alan toimijoista. Sjöblomin mukaan varasto- ja logistiikkakeskukset työllistävät väkeä rakennusaikana, mutta tarjoavat sen jälkeen vain kourallisen pysyvämpää työpaikkoja.

– TILALLE VOISI HILJALLEEN kehittää myös jotain muuta, hän toteaa.

YRITYSTEN JA KUNTAPÄÄTTÄJIEN YHTEISTYÖTÄ Tuusulan valtuustossa istuva yrittäjä pitää sujuvana. Takavuosisien kuntaliitospuheet ovat hyvien suhdanteiden myötä painuneet jo unholaan, mutta saattavat nousta uudelleen agendalle, mikäli kuntatalous alkaa taas kiristyä. Tuusulassakin talous painui viime vuonna yllättäen pakkaselle.

– KASVUN TAKAAMISEKSI ON ensin investoitava perusrakenteeseen, mikä tuo kipupisteitä myös talouteen, Sjöblom muistuttaa.

Neloskehä on yksi avainhankkeista

Keski-Uudenmaan kauppakamariyksikkö keskittyy omassa toiminnassaan alueen kuntien ja kaupunkien kilpailukykyyn ja vetovoiman vahvistamiseen. Samalla se painottaa kuntarajat ylittäviä maankäyttöratkaisuja sekä volyymietuja kuntien hallinnossa ja palvelutuotannossa. Työvoiman saantia puolestaan turvataan lisäämällä vuokra-asuntotuotantoa.

Yksi kauppakamarin agendalla jo pitkään olleista hankkeista on Kehä IV:n edistäminen. Tuusulanväylän ja Hämeenlinnanväylän yhdistävä tie-linjaus on ollut varauksena kartoilla jo yli 20 vuotta, mutta lopullinen linjaus ja rakentamispäätös odottavat yhä sinettiään.

Kehätie on varsinkin Tuusulalle tärkeä hanke, jota tarvitaan muun muassa uuden Focus-yritysalueen rakentamiseksi sekä Helsinki-Tallinna-tunnelin tavaraliikenneterminaalia silmällä pitäen.

– Toki se parantaisi muutenkin koko alueen poikittaisyyhteyksiä, Keski-Uudenmaan kauppakamariyksikön hallituksen varapuheenjohtaja Ilmari Sjöblom muistuttaa.

Kauppakamariyksikön toimialueeseen kuuluvat Järvenpää, Kerava, Nurmijärvi, Mäntsälä, Pornainen ja Tuusula. Alueen vireydestä ja vetovoimasta kertovat tasaisen muuttovaihtelun lisäksi Tuusulan asuntomessut ensi vuonna. Yksi sen keskeisistä uusista asuinalueista on Hyrylän vanhalle kasarmialueelle rakentuva Rykmentinpuisto.

– Vaikka kuntien talousaasteet ovat jatkossa tosiasia, Keski-Uudenmaan kunnat ja kaupungit ovat edelleen kiinnostavia kohteita sekä yritystoimintaan että asumiseen. Asuminen ja yrittäminen käy Kehä III:n sisällä yhä kalliimmaksi, ja katse on jo suuntautunut tähän suuntaan, Sjöblom toteaa.

■ TIMO SORMUNEN





KOLUMNI

Uusimaa tarvitsee erillISRatkaisun

HALLITUSNEUVOTTELUT KÄYTIIN "ILMIÖPÖYDISSÄ". JA koska ei liene sen tunnetumpaa ilmiötä Suomessa kuin Nurmijärvi-ilmiö, sivupöydästä huutelua voitaneen sillä mandaatilla pitää vähintäänkin perusteltuna.

ILMIÖPÖYTIIEN OTSIKOIDEN PERUSTEELLA HERÄSI huoli siitä, ovatko jotkut maamme tulevaisuuden kannalta keskeiset asiat kuten esimerkiksi yritykset, kaupungit, ulkomaankauppa ja työvoiman saatavuus unohtuneet agendalta.

UDELTA MAALTA HALLITUSNEUVOTTELIJOILLE LÄHETETTIIN KUNTAJOHTAJIEN yksituumainen kannanotto siitä, että sote tulisi ratkaista kuntapohjaisesti kuntayhtymämallilla. Rakenteellisesti on jo sovittu yhteistyöalueet, joita muodostuisi yhteensä viisi (Länsi-Uusimaa, Keski-Uusimaa, Itä-Uusimaa, Vantaa + Kerava ja Helsinki).

JO EDELLISEN HALLITUKSEN LÄHTÖKOHTANA oli, että Uusimaa on alue, jolle tarvitaan erillISRatkaisu. Nyt näyttää, että kuntapohjaista mallia ei nähdä valtakunnanlaajuisesti toimivana, mutta olisi perusteltua, että ratkaisu mahdollistettaisiin kuitenkin Uudellemaalle.

HALLITUSOHJELMASSA VIISAASTI LINJATTIIN, ETTÄ MAL-sopimukset jatkuvat sekä Helsingin seudun kasvu todettiin koko maan kannalta tärkeäksi. MAL-sopimuksen osalta on erityisen tärkeää varmistaa, että valtion suunnasta on jatkossakin tarjolla pelimerkkejä sopimuksen tekoon. Liikenteen CO₂-päästöjen vähentämiseksi valtion suunnasta tarvitaan instrumentteja sähkö- ja kaasuautojen sekä muiden vaihtoehtoisten käyttövoimien yleistymisen edistämiseksi. Päästöleikkaustavoitteen saavuttamiseksi

valtion tulee myös osoittaa nykyistä vahvempaa panostusta valtion väyläverkolle ja kuntien katuverkolle sijoittuviin kävely- ja pyörävyölähankkeisiin, liityntäpysäköintikohteisiin ja joukkoliikenteen tukemiseen. Valitettavasti KUUMA-kuntien vastustuksesta huolimatta ruuhkamaksujen mahdollistavan lainsäädännön valmistelu tuli mukaan hallitusohjelmaan.

ELINKEINOELÄMÄN KANNALTA AKUUTTINA ONGELMANA

Uudellamaalla on koettu ELY:n kanssa asiointi ja erilaisten hakemusten, lupien ja lausuntojen käsittelyajat. Uudenmaan maakuntaliiton kanta on jo pitkään ollut, että hallinnontasojen purkua tulisi tehdä aluehallinto ja maakuntahallinto yhdistämällä ja prosesseja sujuvoittamalla.

TYÖVOIMAN SAATAVUUS JA KOHTAANTO-ONGELMAT eivät ole enää nykyään yksin Uudenmaan haasteena. Toivottavaa olisi kuitenkin, että työllistymisen kynnyksiä konkreettisesti madalletaan hallitusohjelman hengen mukaisesti. Työperäisen maahanmuuton kirjaukset ovat lupaavia. Myös perhevapaa uudistukselle on erityisen suuri tarve juuri pääkaupunkiseudulla, jossa kunnat ikääntyvät muuta maata keskimääräistä hitaammin.

ELINKEINOELÄMÄN JA ARJEN SUJUVUUDEN kannalta on myös ehdottoman tärkeää, että norminpurkua jatketaan ja jopa vähämerkitykselliseltä tuntuvia uudistuksia viedään eteenpäin. Pienistä puroista on mahdollista synnyttää suuria virtoja, mutta mitään ei synny, jos asiat jumituvat. Neljä vuotta on liian pitkä aika tyhjäkäyntiin ja siksi toivotan uudelle hallitukselle viisautta ja rohkeutta.

■ OUTI MÄKELÄ



Outi Mäkelä on Nurmijärven kunnanjohtaja.

Kauppakamarin jäsentapahtumat ...

15.8.2019

Lattarisuurlähettiläiden info



ovat avoimia jäsenille, sidosryhmille, yhteistyökumppaneille ja kauppakamarin toiminnasta kiinnostuneille.

Kuvalla merkityt tilaisuudet on tarkoitettu vain kauppakamarin jäsenille. Muissa tilaisuuksissamme jäsenet ovat ilmoittautuessa etusijalla. Kaikki tilaisuudet löytyvät verkosta osoitteesta kauppakamari.fi/tapahtumat

Aika: torstaina 15.8.2019 klo 15.00–18.00

Voit osallistua myös STRIIMINÄ

Paikka: Kauppakamarin koulutustilat, Kalevankatu 12, 2. krs, 00100 Helsinki

Latinalainen Amerika ja Karibia tarjoavat suomalaisille yrityksille monipuoliset mahdollisuudet useilla sektoreilla.

Luvassa katsaus alueen maiden kehityksestä ja mahdollisuus vaihtaa ajatuksia alueen Suomen suurlähettiläiden kanssa.

16.8.2019

Valmentava mentorointi -kirjan julkistamistilaisuus

Voit seurata tilaisuutta myös Facebook-liven kautta Helsingin seudun kauppakamarin Facebook-sivulla 16.8. klo 9.00 alkaen.

21.8.2019

Hyväksytty Toiminnankehittäjä HTK -makupala

Tule kuulemaan Ratkaisutoimisto Seedi Oy:n ja kauppakamarin yhdessä toteuttamasta Hyväksytty toiminnankehittäjä HTK -valmennuksesta, joka vastaa tämän päivän organisaatioiden kehittämisen haasteisiin.

10.9.2019

Talouden ajankohtaisaamu Itä-Uudellamaalla

Syyskuun talouden ajankohtaisaamussa Porvoon Café Cabriolessa kuullaan talouden ja verotuksen ajankoh-taiskatsaukset.



11.9.2019

Kauppakamarin ja Nordean finanssiaamu Keski-Uudellamaalla

24.9.2019

ChamberLink: avaimet startup yhteistyöhön ja kasvuun

Tervetuloa kuuntelemaan ja keskustelemaan tulevaisuuden visioista ja skenaarioista! Pääset pohtimaan tulevaisuuden osaamiseen liittyviä haasteita ja mahdollisuuksia.

2.10.2019

Jäsentapaaminen

6.10.2019

Ennakointikamari Porvoossa: Osaaminen, worse practises

22.11.2019

Luoteis-Uudenmaan talousnäkymät





Asiantuntijoina Helsingin seudun
kauppakamarin lakimiehet
Reetta Riihimäki, Kati Mattinen,
Alexa Kavasto ja Kirsi Parnila

Työsuhdeosaajan valmennuskokonaisuus

12.9.-29.10.2019 | Helsinki

Valmennuksessa perehdytään työsuhteen elinkaaren eri vaiheisiin työsopimuksen solmimisesta työsuhteen päättämiseen asti. Luvassa on rautainen tietopaketti työlainsäädännöstä ja lain soveltamisesta käytännön työssä. Valmennus on tarkoitettu kaikille, jotka hoitavat työsuhdeasioita, ja se sopii myös henkilöstöasioita käsitteleville "ei-juristeille" lisäpätevyyden antavana pienenä tutkintona.

Valmennus sisältää koulutukset:

- 12.9. Työsopimuksen tekeminen ja muutoksiin varautuminen
- 12.9. Työaikalaki käytännönläheisesti
- 1.10. Perhevapaat käytännössä
- 1.10. Työpaikan sairauspoissaolot
- 9.10. Yhdenvertaisuus ja henkilötietojen käsittely työpaikalla
- 9.10. Vuosilomalaki käytännönläheisesti
- 29.10. Työsuhteen päättämistilanteet – henkilöön liittyvät päättämissyyt
- 29.10. Työ vähenee – lomauttaminen ja irtisanominen

Lue lisää ja tule valmentautumaan työsuhdeasioiden PRO:ksi!

Valmennuskokonaisuuden hinta alk. 2400 € + alv.
Halutessasi voit osallistua yksittäisiin koulutuksiin.



Valmennuskokonaisuuden hintaan sisältyvät kirjat
Työaikalain soveltaminen käytännönläheisesti ja
Vuosiloma-asiat käytännönläheisesti 4., uud. painos.