

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn perusteet, toimintaperiaatteet ja työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma

1. Yhteistoimintaneuvottelujen taloudellinen tausta

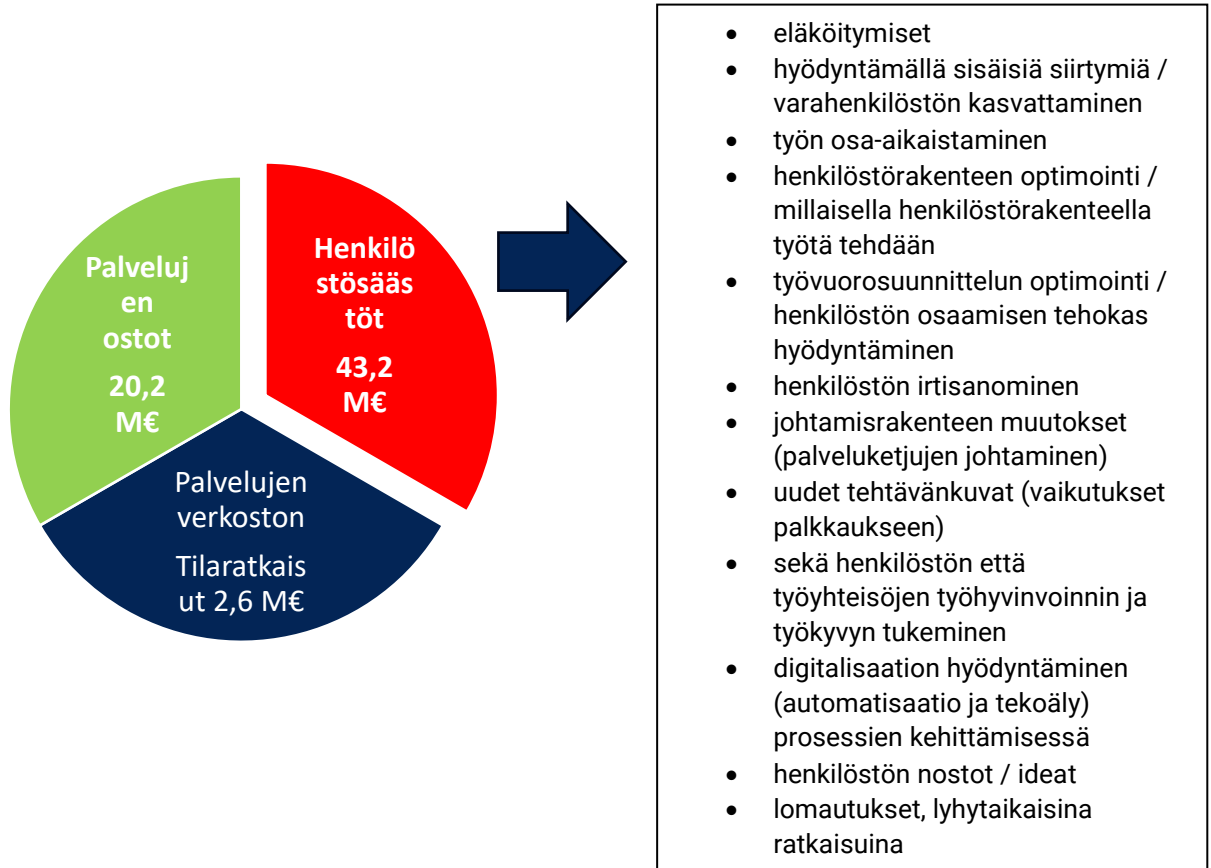
Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen taloudellinen tilanne on heikko. Vuoden 2024 tilikauden tulos oli noin 66,5 M€ alijäämäinen ja kumulatiivinen alijäämä vuosilta 2023 ja 2024 on 133 M€. Vuoden 2025 alijäämäennuste on noin 17,8 M€. Tämä kerryttää alijäämän jo noin 151 M€ vuoden 2025 loppuun mennessä.

Valtiovarainministeriö (VM) on edellyttänyt hyvinvointialueita kattamaan syntyneet alijäämät vuoden 2026 loppuun mennessä. Tämän on katsottu vaarantavan riittävien ja välttämättömien peruspalvelujen tuottamisen. Keski-Uudenmaan hyvinvointialue pyrkii kattamaan alijäämät vuoden 2029 loppuun mennessä. Keski-Uudenmaan hyvinvointialue on laatinut tuottavuus- ja taloudellisuusohjelman alijäämien kattamiseksi.

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue käynnisti yhteistoimintaneuvottelut keväällä 2025 ja vähensi henkilöstöä eri keinoin noin 250 henkilötyövuotta. Säästöpotentiaali näiden ratkaisujen osalta on noin 15M€. Kesäkuussa 2025 päättyneiden yt-neuvottelujen myötä hyvinvointialueen henkilöstömäärä on pienempi. Henkilöstöressurssien vähentymisen myötä tarvitaan toiminnallisia muutoksia, jotka liittyvät palvelujen verkostoon, henkilöstöressurssien niukkuuteen ja asiakkaiden palvelujen käyttöön sekä palveluketjujohtamisen toimeenpanoon. Samaan aikaan johtamisjärjestelmän ja palvelujen verkoston kehittäminen tuo isoja muutoksia toimintaympäristöön. Nämä merkittävät muutokset edellyttävät, että arvioimme tehtäväjakoa ja tehtäväkuvauksia uudelleen. Tehtävänkuvamuutosten toteuttamiseksi tarvitaan yhteistoimintaneuvottelut.

43,2 M € henkilöstösäästötavoitteet edellyttävät useita samanaikaisia toimenpiteitä, joilla on henkilöstövaikutuksia. Yhteistoimintaneuvotteluiden keskeinen tavoite on

kehittää organisaatorakenne vastaamaan nykyisiä tarpeita ja toimintaympäristöä. Kuvassa 1 on koottuna henkilöstösäästöjen eri keinojen kokonaisuus.



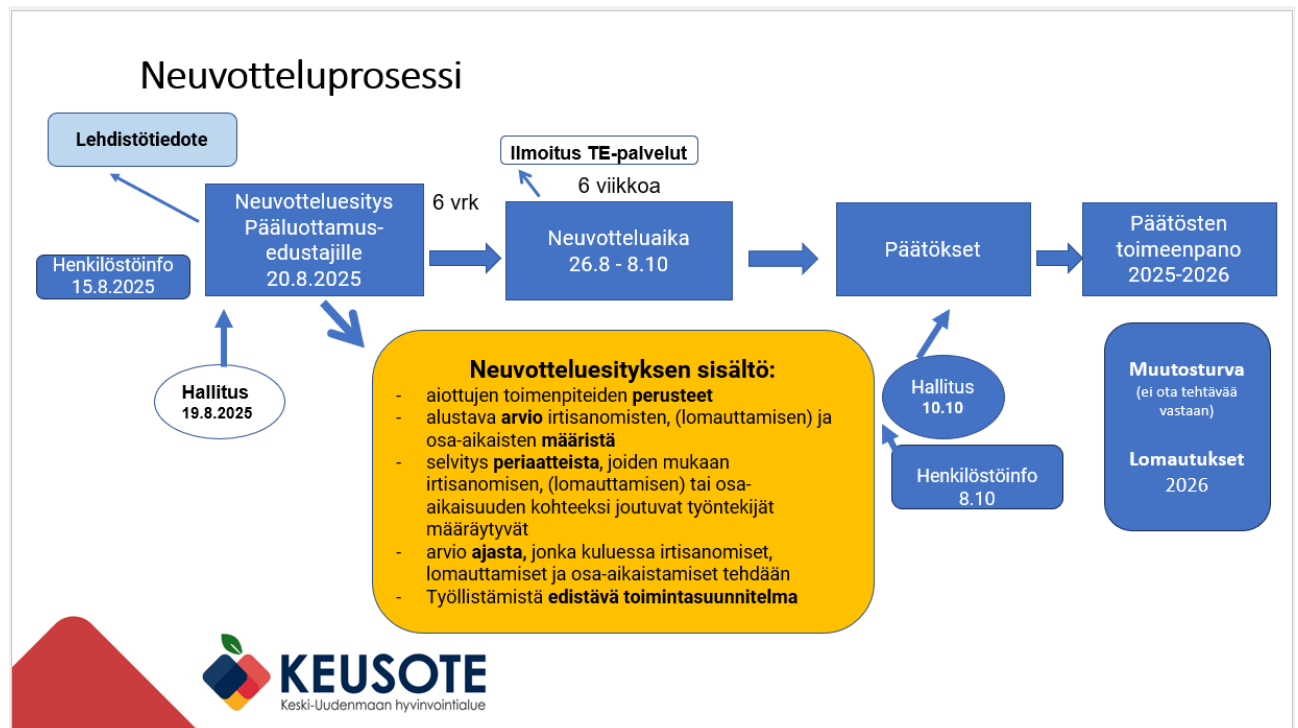
Kuva 1. Henkilöstösäästöjen eri keinot

2. Yhteistoimintaneuvottelujen aikataulu ja kokonaiskuva

Aluehallitus päätti yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta 19.8.2025. Neuvotteluesitys annettiin pääluottamusedustajille 20.8.2025. Neuvottelut käynnistyivät 26.8.2025 ja päättyivät 8.10.2025. Vasta neuvottelujen kuluessa ratkeaa lopullisesti, miten tavoiteltu säästö toteutetaan. Päätös neuvottelutuloksen toimeenpanosta tehdään aluehallituksessa 10.10.2025.

Neuvotteluaikataulu on kuvattuna kuvassa 1. Neuvotteluihin osallistuu kaksi edustajaa kustakin pääsopijajärjestöstä (JHL, JYTY, JUKO Hyvtes/Sotetes, JUKO Lääkärisopimus, SuPer ry ja Tehy ry), työsuojelun edustaja sekä työnantajan edustajina hyvinvointialuejohtaja, henkilöstöjohtaja, neuvottelupäällikkö, hr-päällikkö sekä palvelujohtajat ja konsernin johtajat.

Mahdolliset olennaiset muutokset viranhaltijan tai työntekijän palvelussuhteen ehtoihin tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuvat yhteistoimintaneuvotteluajan ja aluehallituksen päätösajankohdan jälkeen, 10.10.2025 alkaen.



Kuva 1. Yhteistoimintaneuvottelujen aikataulu ja kokonaisuus

3. Vaikutukset ja periaatteet

Yhteistoimintaneuvottelut koskettavat koko Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstöä. Yhteistoimintaneuvotteluiden tuloksena voi seurata olennaisia muutoksia viranhaltijan tai työntekijän palvelussuhteen ehtoihin, henkilöiden enimmäismäärä tämän osalta on enintään 300 henkilöä. Työntekijälle tai

viranhaltijalle tarjotaan muuttunutta tehtävää irtisanomisen vaihtoehtona. Henkilöä ei irtisanota, jos hän vastaanottaa kyseisen tehtävän. Täten irtisanottavien työntekijöiden tai viranhaltijoiden enimmäismäärä on 0 henkilöä. Mikäli henkilö ei ota tarjottua tehtävää vastaan, voi se johtaa irtisanomisiin (alustava arvio on 0 - 20 henkilöä).

Muutostilanteessa työntekijän tai viranhaltijan

- työtehtävän tavoitteisiin ja sisältöön voi tulla muutoksia
- tehtäväkohtainen palkka voi muuttua joko ylöspäin tai alaspäin
- tehtävänimike voi muuttua
- toimipiste voi muuttua
- esihenkilö voi vaihtua

Vähennettävien henkilötyövuosien määrä on yhteensä 98 htv ja kyseiset vähennykset tapahtuvat tyhjien toimi- tai virkapohjien ja eläköitymistien kautta.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ei neuvotella työntekijöiden tai viranhaltijoiden osaaikaistamisesta tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.

Yhteistoimintaneuvotteluiden aikana on tavoitteena valmistella lomautussuunnitelma vuodelle 2026. Lomautuksen kesto vaihtelee eri henkilöstöryhmissä 3–21 päivää työn luonteen mukaisesti. On mahdollista, että ympärivuorokautinen toiminta jää lomautusten ulkopuolelle.

Lomautusten, eli työnteon tai virantoimituksen ja palkanmaksun väliaikaisen keskeyttämisen peruseräteenä on yhdenjaksoiset, määräaikaisten ja kokoaikaisten lomautusjaksot. Joissain tehtävissä voi kyseeseen tulla osittainen määräaikaisten lomautusjakso. Lomautusilmoitus annetaan kirjallisena viimeistään kolme viikkoa ennen lomautusta.

Lomautus koskee määräaikaisten työntekijöitä vain, jos työntekijä tekee työtä vakituisten työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä. Lomautus koskee määräaikaisten viranhaltijoita, jos

virkasuhde ennen lomautuksen alkamista on kestänyt keskeytymättä vähintään kuusi kuukautta.

4. Työn tarjoamisvelvoite ja takaisinottovelvoite

Jos henkilö ei ota vastaan irtisanomisen vaihtoehtona tarjottua tehtävää, toimii työnantaja lakien sekä virka- ja työehtosopimusten mukaisesti työn tarjoamisen ja takaisinottovelvoitteen osalta.

Työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 3 § mukaan työnantaja saa irtisanoa työ sopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työsopimuslain 7 luvun 4 § mukaan työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työ sopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Viranhaltijain (304/2003) 37 § mukaan virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka niihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Tarjotusta työstä maksetaan tarjotun työn mukainen tehtäväkohtainen palkka, joka saattaa olla eri palkka, kuin henkilön tämänhetkinen tehtäväkohtainen palkka. Työnantaja huomioi muun työn tarjoamisvelvoitteen ennen irtisanomista ja koko irtisanomisajan. Hyvinvointialueella avoimeksi tulevaa työ- tai virkasuhdetta tarjotaan ensin henkilöille, joihin irtisanominen kohdistuu sekä irtisanotuille työntekijöille/viranhaltijoille.

Työnantaja käyttää työntekijän uudelleensijoittamiseen ja työn tarjoamisvelvoitteen täyttämiseen Laura rekrytointijärjestelmän YT-moduulia. Järjestelmään avataan YT-prosessi ja henkilöt liitetään kyseiseen prosessiin. Jokainen henkilö saa tunnukset järjestelmään ja täytettäväkseen henkilökohtaisen osaamis- ja

kiinnostuskartoituksen. Avoimia tehtäviä tarjotaan kartoituksen perusteella yt-prosessissa mukana olleille henkilöille. Avoimet tehtävät avataan aluksi vain uudelleensijoitettaville ja jatkossa avoimia tehtäviä tarjotaan takaisinotettaville henkilöille, vasta tämän jälkeen tehtävä etenee sisäiseen ja/tai ulkoiseen hakuprosessiin.

Työntekijälle annetaan noin viikko aikaa miettiä työtarjousta ja työntekijä voi päättää hakea työpaikkaa ensisijaisena hakijana tai hylätä työpaikkatarjouksen. Työnantaja lopettaa työn tarjoamisen siinä vaiheessa, kun työntekijä on kieltäytynyt työpaikkailmoitusten lähettämisen hänelle, tai kun työntekijä vastaanottanut uuden työtehtävän, viimeistään kuitenkin irtisanomisajan päätyttyä. Irtisanomisajan päättymisen jälkeen työnantaja noudattaa takaisinottovelvoitetta.

Mikäli työntekijä sijoittuu hyvinvointialueella uuteen tehtävään, hänelle tarjotaan tarvittaessa tarkoituksenmukaista ja kohtuullista koulutusta tehtävää varten, esimerkiksi perehdytys, mentorointi tai tukea omaehtoiseen kouluttautumiseen.

Takaisinottovelvollisuus on neljä kuukautta työsuhteen päättymisestä, samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Jos työsuhde on jatkunut vähintään 12 vuotta sen päättymiseen mennessä, takaisinottovelvollisuus on kuusi kuukautta. Työnantaja tiedustelee TE-palveluista, onko irtisanottuja työntekijöitä etsimässä työtä.

Virkasuhteessa takaisinottovelvollisuus on yhdeksän kuukautta irtisanomisajan päättymisestä samankaltaiseen virkasuhteeseen (vakinainen tai yli kuuden kuukauden määräaikainen virkasuhde). Työnantaja tiedustelee TE-palveluista, onko irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä työtä.

Lomauttaessaan työntekijän irtisanomisperusteella, työn tarjoamisvelvollisuus määräytyy työsopimuslain 7 luvun 4 § mukaan. Työnantajalla ei ole viranhaltijan lomautusperustetta muu muassa silloin, kun viranhaltija voitaisiin ammattitaitoonsa ja kykynsä nähden kohtuudella sijoittaa muihin työnantajan kokoaikaisiin tai osa-aikaisiin tehtäviin. Työnantaja huomioi velvollisuuden tarjota muuta työtä lomautuksen vaihtoehtona. Työn tarjoamisvelvollisuus koskee myös lyhytaikaista työtä. Henkilöstöä tiedotetaan lomautuksen vaihtoehtona työn tarjoamisesta ja lomautusajan työn tarjoamisesta. Jos työntekijä kieltäytyy ottamasta vastaan tarjottua muuta työtä, pyydetään kieltäytymisilmoitukset kirjallisesti.

5. Toimintaperiaatteet TE-palveluita käytettäessä

Työnantaja tekee tiivistä yhteistyötä TE-palveluiden muutosturva-asiantuntijan kanssa neuvotteluesityksestä alkaen. Jos useampi henkilö ei ota vastaan irtisanomisen vaihtoehtona tarjottua tehtävää, TE-toimiston asiantuntijaa pyydetään järjestämään työpaikalla infotilaisuus irtisanotuille työntekijöille TE-palveluiden asiakkuudesta ja työllistymistä edistävistä palveluista. Irtisanotuille työntekijöille annetaan tietoa muutosturvaan, työttömyysturvaan ja työnhakuun liittyen. TE-palveluiden avulla pyritään auttamaan irtisanottavien henkilöiden uudelleen työllistymisessä ja kouluttamisessa. TE-palveluista on saatavilla tukea henkilön työllistymiseen jo irtisanomisaikana. Jos henkilö jää työttömäksi irtisanomisajan jälkeen, hän voi hakea työttömyysturvaa. Henkilön tulee ilmoittautua työnhakijaksi TE-palveluihin.

Työnantaja ilmoittaa TE-palveluihin yhteistoimintaneuvotteluiden alkamisesta ja neuvotteluiden jälkeen tiedot irtisanotuista (irtisanottavien työntekijöiden/viranhaltijoiden lukumäärä, ammatit/työtehtävät, irtisanomisen kohteena oleva palvelu- tai tulosalue ja työ- tai virkasuhteiden päättymisajankohdat).

6. Työnhaku, koulutus ja muutosturva

Jos henkilö ei ota vastaan irtisanomisen vaihtoehtona tarjottua tehtävää ja henkilö irtisanotaan, hänelle kuuluu muutosturva seuraavien periaatteiden mukaisesti. Muutosturvalla pyritään ehkäisemään työttömyyttä ja mahdollistamaan työntekijälle sujuva siirtyminen muutoksesta eteenpäin. Muutosturvaan yhteistoimintaneuvotteluiden aikana kuuluu työnantajan tehostettu tiedotus mm. henkilöstöinfoissa, esihenkilöaamuissa, Keunet-uutisina, sähköpostitiedotteina sekä tarvittaessa irtisanotuille kohdistettuna tilaisuutena. Työnantaja tiedottaa säännöllisesti ja tiheästi sekä neuvottelujen aikana että neuvottelujen jälkeen neuvottelujen päättymisestä sekä päätöksistä neuvottelujen jälkeen. Työnantaja tiedottaa mahdollisten irtisanottujen työntekijöiden oikeudesta muutosturvaan sekä 55 vuotta täyttäneiden oikeudesta laajennettuun muutosturvaan ja siitä, kuinka muutosturvan piiriin pääsee.

Muutosturvaan kuuluva yhteistoimintamenettelyn toimintaperiaatteet ja työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma (tämä dokumentti) laaditaan yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Kaikilla vakinaisilla työntekijöillä ja viranhaltijoilla, jotka irtisanotaan taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla, on irtisanomisaikana oikeus palkalliseen työllistymisvapaaseen (kokonaisuina päivinä, populuskoodi 83 palkallinen vapaa, lisätietokenttään kirjataan Työllistymisvapaa) eli työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun, työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen. Palkallisen työllistymisvapaan kesto on 5-25 työpäivää. Työllistymisvapaan pituus perustuu irtisanomisaikaan sekä henkilön ikään irtisanomishetkellä (taulukko 1 ja taulukko 2).

Lähtökohtaisesti irtisanotuilla henkilöillä on työvelvoite irtisanomisajalla. Yksikön tilanteesta tai yksilöllisestä tilanteesta johtuen poikkeukset ovat kuitenkin mahdollisia. Työllistymisvapaan lisäksi irtisanomisajalle sovitaan tai määrätään pidettäväksi vuosilomaa, saldovapaata, säästövapaata tai mahdollista lomarahavapaata. Katso tarkemmin kohta 8.

Työllistymisvapaiden määrä, enintään yhteensä	Irtisanomisaika
5 työpäivää	enintään 1 kk
10 työpäivää	yli 1 kk, enintään 4 kk
20 työpäivää	yli 4 kk

Taulukko 1. Työllistymisvapaiden määrä

Työllistymisvapaiden määrä yli 55-vuotiailla*, enintään yhteensä	Irtisanomisaika
5 työpäivää	enintään 1 kk
15 työpäivää	yli 1 kk, enintään 4 kk
25 työpäivää	yli 4 kk

Taulukko 2. Työllistymisvapaiden määrä yli 55-vuotiailla *kun palvelussuhde on jatkunut vähintään viisi vuotta (yhdenjaksoisesti tai enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin)

TE-palveluiden asiantuntija tekee irtisanotun työntekijän kanssa henkilökohtaisen [työllistymissuunnitelman](#). Työllistymissuunnitelman tekemisellä tavoitellaan mahdollisimman nopeaa työllistymistä. Työnhaun tavoitteet, työnhakuvelvollisuus, työllistymisen omatoiminen edistäminen, asiointi TE-palveluissa ja tarvittavat palvelut kartoitetaan työllistymissuunnitelmaa laadittaessa.

Jos henkilö ei ota vastaan irtisanomisen vaihtoehtona tarjottua tehtävää ja henkilö irtisanotaan, hänelle kuuluu työllistymistä edistävä valmennus. Työnantaja tarjoaa irtisanomisaikana tai työttömyyden alussa työllistymistä edistävän valmennuksen. Valmennus tarjotaan, jos henkilö on ollut ennen palvelussuhteen päättymistä

yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa. Työnantaja tulee arvioimaan tarvetta järjestää ryhmämuotoista valmennusta alle viisi vuotta työnantajan palveluksessa olleille. Tilanne tarkentuu toimeenpanovaiheessa.

Työntekijälle, jonka työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta ennen irtisanomista, työnantaja tarjoaa työterveyshuollon palvelut kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä alkaen. Työntekijälle, jonka työsuhde on kestänyt alle viisi vuotta ennen irtisanomista, työterveyshuollon palvelut ovat käytössä palvelussuhteen ajan. Jos henkilö työllistyy uuden työnantajan palvelukseen, siirtyy hän kyseisen työnantajan työterveyshuollon piiriin. Työnantaja tekee työterveyshuollon kanssa yhteistyötä muutostilanteessa.

Työeläkeyhtiön asiantuntijoita hyödynnetään tarvittaessa muutosprosessin aikana. Työttömyyskassasta ja/tai Kelasta pyydetään tarvittaessa asiantuntija kertomaan lomautus- tai työttömyysajan ansioista.

55-vuotta täyttäneitä koskee laajennettu muutosturva

55 vuotta täyttäneitä koskee laajennettu muutosturva ja työnantaja tiedottaa 55 vuotta täyttäneitä oikeudesta laajennettuun muutosturvaan. 55 vuotta täyttäneiden muutosturvakokonaisuus on vuonna 2020 hallituksen tekemä linjaus, jolla edistetään yli 55-vuotiaisen työllistymistä. Työntekijä/viranhaltija on oikeutettu 55 vuotta täyttäneiden muutosturvaan, jos

- hän on täyttänyt 55 vuotta viimeistään irtisanomispäivänä
- hänen työsopimuksensa on irtisanottu tuotannollis- taloudellisista syistä 1.1.2023 tai sen jälkeen
- hän on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta enintään 30 päivän keskeytyksin
- hän on ilmoittautunut työnhakijaksi Työmarkkinatorilla 60 päivän sisällä irtisanomisesta

55 vuotta täyttäneiden muutosturvaan kuuluu

- muutosturvaraha, joka vastaa suuruudeltaan työntekijän/viranhaltijan keskimääräistä yhden kuukauden palkkaa. Muutosturvarahan maksaa työttömyysetuuden maksaja (henkilön työttömyyskassa tai Kela) ja työntekijän/viranhaltijan on haettava se viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen/virkasuhteen päättymisestä. Muutosturvarahaa voi hakea jo irtisanomisaikana. Muutosturvaraha ei vähennä työttömyyspäivärahaa tai siirrä sen alkamisaikaa. Työttömyysetuutta voi hakea vasta työsuhteen/virkasuhteen päättymisen jälkeen.
 - [Kela: Muutosturvaraha - Näin haet muutosturvarahaa](#)

- muutosturvakoulutus, jonka arvo vastaa noin kahden kuukauden palkkaa. Koulutuksen järjestämisestä vastaa TE-palvelut, osallistuminen on vapaaehtoista ja irtisanottava työntekijä/viranhaltija sopii koulutuksesta TE-palveluiden kanssa. Tavoitteena on tukea irtisanotun henkilön sijoittumista uuteen työhön lisäämällä ammatillisia valmiuksia. Koulutus tai opintokokonaisuus kestää enintään kuusi kuukautta. Muutosturvakoulutuksesta sovitaan työllistymissuunnitelmassa.
- työllistymisvapaa, joka on 5, 15 tai 25 päivän mittainen (taulukko 2)

7. Henkilöstöedut irtisanomisen yhteydessä tai lomautuksen aikana

Henkilöstöedut irtisanomisen yhteydessä

Työpaikan avainten, henkilökortin, työpuhelimien, tietokoneen ja oheislaitteiden ja -tarvikkeiden palauttamisesta sopii lähiesihenkilö irtisanotun kanssa kahdenkeskisessä tapaamisessa irtisanomisen jälkeen. Lähtökohtaisesti palauttamisajankohta on sama, kuin työvelvoitteen päättymisen päivämäärä. Henkilökortti palautetaan palvelussuhteen päättymisen hetkellä, jolloin lakkaa myös oikeus henkilöstöetuihin.

Käyttöetuauto, työsuuhdepolkupyörä tai -sähköpyörä palautetaan alla olevien ohjeiden mukaisesti tai vaihtoehtoisesti henkilöllä on mahdollisuus lunastaa pyörä itselleen Keusoten ohjeen mukaisesti. Auton käyttöetu voi olla leasing-yhtiöiden sopimuksista riippuen mahdollista muuttaa yksityisleasing-sopimukseksi. Mahdollisuus selvitetään tarkemmin tarvittaessa.

[Työsuuhdepolkupyörät ja -sähköpyörät ohje, luku 6](#)
[Auton käyttöedun myöntämisen perusteet, Liite 1, 5. kohta](#)

Myönnetty Epassi-etuus tulee muistaa käyttää palvelussuhteen voimassaolon aikana, viimeistään irtisanomisajan kuluessa. Epassi-etuutta ei voi käyttää palvelussuhteen päättymisen jälkeen.

Henkilöstöedut lomautuksen yhteydessä

Epassi-etuus on käytettävissä mahdollisen 3-21 päivää kestävästä lomautuksesta aikana. (Epassi-etuus ei ole käytettävissä yli 30 päivän kestoisen palkattoman lomautuksen aikana.)

8. Vuosilomat, saldokertymät, säästö- ja lomarahavapaat irtisanomisen yhteydessä

Edellisen lomanmääräytymisvuoden vuosilomat, lomarahavapaat ja työaikajärjestelmään kertyneet saldot tulee pitää irtisanomisajan kuluessa. Säästövapaat ja kuluvan lomanmääräytymisvuoden vuosilomat voidaan sopia irtisanomisajalle. Jos irtisanomisaika on lyhyempi kuin vuosilomaoikeus, pitämättä jääneet vuosilomat ja/tai työaikajärjestelmän saldot maksetaan rahana.

Lisätietoa:

ELY-keskus: Mitä on muutosturva?

Elämässä: Muutosturva yli 55-vuotiaan työnhakijan tueksi – Helpottaa irtisanotun työllistymistä

Kela: Muutosturvaraha

Laki työsopimuslain muuttamisesta 456/2005

Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 380/2023, luku 8

Sosiaali- ja terveysministeriö: Lainsäädäntöön muutoksia 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamiseksi

Sosiaali- ja terveysministeriö: Usein kysyttyä työttömyysturvan lisäpäivien poistosta ja muutosturvasta

Työllisyysrahasto: Uusi muutosturva voimaan tammikuussa 2023

Työmarkkinatori: Muutosturva työnantajan näkökulmasta

Työmarkkinatori: Muutosturva työntekijän näkökulmasta

Työmarkkinatori: Työllistymissuunnitelma