



**Palvelualojen  
ammattiliitto**  
Servicefocket

**MUUTOSTURVAOHJE  
PAMIN AKTIIVEILLE**

# MUUTOSTURVA

## OHJE AKTIIVEILLE

### Sisällys

<b>1 JOHDANTO</b> .....	2
<b>2 MUUTOSTURVA TYÖPAIKKATASOLLA</b> .....	3
<b>2.1 Yhteistoimintalakia soveltavien yritysten on laadittava työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet (YTL 49 §)</b> .....	3
<b>2.1.1 Toimintasuunnitelma tulee laatia, jos irtisanomisuhan alla on vähintään 10 työntekijää</b> .....	3
<b>2.1.2 Toimintaperiaatteet tulee laatia, jos irtisanomisuhan alla on alle 10 työntekijää</b> .....	3
<b>2.2 Yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävien työnantajien selvitysvelvollisuus (TSL 9 luku 3 §)</b> .....	3
<b>2.3 Työnantajan ilmoitus- ja tiedottamisvelvollisuus (TSL 9 luku 3 a ja 3 b §)</b> .....	4
<b>2.4 Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen (TSL 7 luku 12 §)</b> .....	4
<b>2.5 Työnantajan kustantama valmennus tai koulutus (TSL 7 luku 13 §)</b> .....	5
<b>2.5.1 Työnantajan velvollisuus tarjota valmennusta tai koulutusta</b> .....	5
<b>2.5.2 Valmennuksen tai koulutuksen sisältö</b> .....	5
<b>2.5.3 Valmennuksen tai koulutuksen arvon määrittäminen ja siitä poikkeaminen</b> .....	6
<b>2.5.4 Valmennuksen tai koulutuksen toteutusaika</b> .....	6
<b>2.5.5 Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti</b> .....	6
<b>2.5.6 Työnantajan kustantaman valmennuksen tai koulutuksen verotus (Tuloverolaki 69 §)</b> .....	6
<b>2.6 Työntekijän oikeus työterveyshuoltoon (Työterveyshuoltolaki 2 §)</b> .....	7
<b>3 MUUTOSTURVA IRTISANOTUN TOIMEENTULON OSALTA</b> .....	7
<b>3.1 Oikeus korotettuun työttömyysturvaan (Työttömyysturvalaki 6 luku 3 §)</b> .....	7
<b>3.2 Oikeus muihin korvauksiin, jotka eivät suoraan liity muutosturvaan</b> .....	8
<b>3.2.1 Oikeus kulukorvaukseen (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista 9 luku 1 §)</b> .....	8
<b>3.2.2 Oikeus matka- ja yöpymiskustannusten korvaukseen (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista 10 luku 1 §)</b> .....	8
<b>3.2.3 Oikeus liikkuvuusavustukseen (työttömyysvakuutuslaki 8 luku 1 §)</b> .....	8
<b>4 MUUTOSTURVA TYÖVOIMAPALVELUIDEN OSALTA</b> .....	8
<b>4.1 Oikeus työllistymissuunnitelmaan tai sitä korvaavaan suunnitelmaan (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2 luku 6 §)</b> .....	8
<b>4.2 Oikeus kohdennettuihin työvoimapalveluihin</b> .....	9
<b>4.3 Vastuu muutosturvan toteuttamisesta</b> .....	9

## 1 JOHDANTO

Muutosturvalla tarkoitetaan niiden toimenpiteiden kokonaisuutta, joilla pyritään edistämään **taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä** irtisanotun tai lomautetun työntekijän mahdollisimman nopeaa uudelleentyöllistymistä. Tämän toimintamallin osapuolia ovat työnantaja, työntekijä ja työvoimaviranomainen (tällä hetkellä TE-toimisto). Malli edellyttää tiivistä ja tehokasta työllistymistä edistävää yhteistoimintaa työnantajan, työntekijän ja työvoimaviranomaisten välillä.

Muutosturvan tarkoitus on

- parantaa työntekijöiden turvaa irtisanomistilanteissa ja pitkäkestoisissa lomautuksissa,
- auttaa työntekijöitä työllistymään mahdollisimman nopeasti uudelleen,
- helpottaa työnhakua,
- parantaa ammatillista osaamista ja
- lisätä mahdollisuuksia osallistua työllistymistä edistäviin toimiin, kuten koulutukseen, työharjoitteluun tai valmennukseen.

Muutosturvan tarkoitus on lisäksi

- kehittää yhteistoiminta- ja irtisanomismenettelyä työpaikalla sekä
- tehostaa ja aikaistaa työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten yhteistyötä.

Muutosturva muodostuu

- työnantajan velvollisuudesta tehdä esitys työllistymistä edistäväksi **toimintasuunnitelmaksi** tai esittää **toimintaperiaatteet** yhteistoimintamenettelyn alkaessa
- **palkallisesta työllistymisvapaasta** irtisanomisaikana, esimerkiksi työnhakua varten,
- työnantajan järjestämästä työllistymistä edistävästä **valmennuksesta tai koulutuksesta**,
- työnhakijan oikeudesta TE-toimistossa laadittavaan yksilölliseen **työttömyyssuunnitelmaan**,
- **korotetusta työttömyysturvasta**
- työvoimatoimiston **tehostetuista palveluista** ja lisäksi
- oikeudesta **työterveyshuoltoon 6 kuukauden** ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä.

Muutosturva on työntekijälle vapaaehtoinen.

Tämä muutosturva-opas on tarkoitettu Palvelualojen ammattiliiton aktiiveille, jotka edustavat työntekijöitä työpaikalla. Oppaan tarkoitus on edesauttaa PAMin aktiiveja huomioimaan muutosturvaan liittyvät asiat työntekijöiden hyväksi yhteistoimintaneuvotteluissa, joissa tarkoitus on irtisanoa tai lomauttaa työntekijä tai työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä.

## 2 MUUTOSTURVA TYÖPAIKKATASOLLA

### 2.1 Yhteistoimintalakia soveltavien yritysten on laadittava työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet (YTL 49 §)

#### 2.1.1 Toimintasuunnitelma tulee laatia, jos irtisanomisuhan alla on vähintään 10 työntekijää

Työnantajan on annettava yhteistoimintaneuvottelujen alussa henkilöstöryhmien edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi, jos työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Esitystä valmistellessaan työnantajan tulee selvittää alustavasti yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa myös työllistymiseen tarvittavat julkiset työvoimapalvelut. Työnantajan tulee antaa esitys henkilöstön edustajille mahdollisimman aikaisessa neuvottelujen vaiheessa. Tarkoitus on, että esitystä työstetään yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Samalla yhteistyö työvoimaviranomaisten kanssa jatkuu koko yhteistoimintaneuvottelujen ajan.

Toimintasuunnitelmasta tulee ilmetä

- yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu,
- neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat,
- suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisia työvoimapalveluja käytettäessä,
- suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Toimintasuunnitelman ei tule syrjäyttää muita irtisanomisiin sovellettavia säännöksiä tai määräyksiä.

#### 2.1.2 Toimintaperiaatteet tulee laatia, jos irtisanomisuhan alla on alle 10 työntekijää

Työnantajan on esitettävä yhteistyötoimintamenettelyssä toimintaperiaatteet, jos työnantaja harkitsee alle 10 työntekijän irtisanomista taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Tämä kohta tulee sovellettavaksi myös niissä tapauksissa, kun työnantaja aikoo irtisanoa yhdenkin työntekijän taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomis- perustein. Työnantajan tulee selvittää käytettävissä olevat mahdollisuudet tukea irtisanottavien pikaista uudelleentyöllistymistä, ja ne on esitettävä yhteistoimintamenettelyn aikana itse työntekijöille tai heidän edustajilleen. Toimintaperiaatteisiin tulee sisältyä miten tuetaan työntekijöiden irtisanomisaikaista

- oma-aloitteista muuhun työhön tai koulutukseen hakeutumista ja
- työllistymistä julkisia työvoimapalveluita käyttäen.

### 2.2 Yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävien työnantajien selvitysvelvollisuus (TSL 9 luku 3 §)

Työnantajien, jotka jäävät yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle, ei tarvitse laatia esitystä toimintasuunnitelmaksi tai esittää työllistymistä tukevia toimintaperiaatteita. Kuitenkin pienillä työnantajilla on selvitysvelvollisuus irtisanomisen perusteista ja vaihtoehtoista sekä työvoimatoimiston työvoimapalveluista.

Jos irtisanominen kohdistuu useampaan työntekijään, selvitys voidaan antaa myös työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole, työntekijöille yhteisesti esimerkiksi järjestämällä asiasta tiedotustilaisuus.

Jos työntekijä irtisanotaan työnantajan konkurssin tai kuoleman perusteella, selvitysvelvollisuus kuuluu konkurssi- tai kuolinpesälle.

### 2.3 Työnantajan ilmoitus- ja tiedottamisvelvollisuus (TSL 9 luku 3 a ja 3 b §)

Työnantajan on ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta viipymättä TE-toimistolle, jos

- irtisanominen johtuu konkurssista, yrityssaneerauksesta tai muista taloudellisista tai tuotannollisista syistä ja
- irtisanottavia työntekijöitä on vähintään 10.

Työnantajan ilmoituksesta tulee käydä ilmi

- irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä
- ammatit tai työtehtävät ja
- työsuhteiden päättymisajankohdat.

Ilmoitukseen ei tule laittaa työntekijöiden nimitietoa.

Lisäksi työnantajalla on velvollisuus tiedottaa irtisanotuille työntekijöilleen näiden oikeudesta työllisyysuunnitelmaan.

### 2.4 Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen (TSL 7 luku 12 §)

Irtisanotulla työntekijällä on oikeus työllisyysvapaaseen, jos irtisanominen on johtunut taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä. Työntekijän ja työnantajan on hyvä sopia keskenään, miten työntekijä voi käyttää työllisyysvapaansa. Jos työllisyysvapaan käyttö-tarkoituksista ei ole erikseen sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen osallistuakseen:

- TE-toimiston työllistymissuunnitelman laatimiseen,
- TE-toimiston työllistymissuunnitelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen
- uudelleensijoitusvalmennukseen, riippumatta siitä, järjestääkö valmennuksen työvoimaviranomainen vai jokin muu taho,
- oma-aloitteiseen tai TE-toimiston velvoittamaan työpaikan hakemiseen ja työhaastatteluun<sup>1</sup>.

Työntekijän on ennen vapaan käyttämistä ilmoitettava sen ajankohdasta ja perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Lisäksi, jos työnantaja pyytää kirjallista selvitystä<sup>2</sup> vapaan perusteista, tulee työntekijän se esittää. Työllisyysvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> HE 48/2005 s. 21 mukaan ”oma-aloitteinen työnhaku voisi olla esimerkiksi käynti työvoimatoimistossa selailemassa työhallinnon Internet-sivuilta avoimena olevia työpaikkoja tai käynti yksityisessä työvoimaa välittävässä yrityksessä taikka muu luotettavasti selvitetävissä oleva työpaikan hakuun liittyvä toiminta”. Toisaalta 15 vuotta sitten työnhaun menetelmät ja TE-toimistojen saatavuus olivat ihan eri luokkaa, joten voitane olettaa tämän muuttuneen niin, että kotoakin käsin voi hakea työpaikkoja.

<sup>2</sup> Laissa ei yksilöity, mitä tarkoitetaan luotettavalla selvityksellä. Hallituksen esityksen perusteella tämä riippuu vapaan perusteen luonteesta.

<sup>3</sup> Lähtökohtaisesti työnantajan on annettava työllistymisvapaa työntekijän ilmoittamana ajankohtana ja vapaan epäminen on mahdollista vain hyvin poikkeuksellisesti. Tilanteessa täytyy punnita työnantajalle aiheutuvat haitat vs.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- enintään 5 työpäivää<sup>4</sup>, jos irtisanomisaika on enintään 1 kk,
- enintään 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli 1 kk mutta enintään 4 kk,
- enintään 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli 4 kk.

Työllistymisvapaa on palkallista vapaata ja näin työntekijällä on oikeus saada työllistymisvapaan ajalta täyttää palkkaa. Rahapalkan lisäksi työntekijälle on annettava vapaan ajalta myös luontoisedut vähentämättöminä.

## 2.5 Työnantajan kustantama valmennus tai koulutus (TSL 7 luku 13 §)

### 2.5.1 Työnantajan velvollisuus tarjota valmennusta tai koulutusta

Irtisanotulla työntekijällä on oikeus työnantajan kustantamaan valmennukseen tai koulutukseen, jos yhteis-toimintaneuvottelut TUTA-perusteilla ovat alkaneet 1.1.2017 jälkeen. Työnantajan tulee tarjota irtisanotuille työntekijöilleen tilaisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos

- palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä ja
- työntekijät ovat olleet ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään 5 vuotta työnantajan palveluksessa.

Säännölliseen henkilöstömäärään lasketaan kaikki yrityksen palkkalistalla olevat työntekijät. Lisäksi yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii työntekijöille tarvittaessa työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

### 2.5.2 Valmennuksen tai koulutuksen sisältö

Valmennuksen tai koulutuksen sisällöstä ei ole määritelty yksityiskohtaisesti laissa tai sen esitöissä. Ainoana vaatimuksena on se, että valmennus tai koulutus edistää irtisanotun työntekijän uudelleen työllistymistä. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajalla on varsin suuri harkintavalta valmennuksen tai koulutuksen sisällöstä.

Työnantajan tulee kuitenkin suunnitella valmennuksia tai koulutuksia työntekijöiden tarpeet huomioiden. Valmennus tai koulutus voidaan järjestää:

- jokaiselle irtisanottavalle henkilökohtaisena palveluna tai
- ryhmäkohtaisena palveluna.

Valmennuksen tai koulutuksen sisällöstä voidaan paikallisesti sopia laajasti huomioiden toimiala- ja työpaikka-kohtaiset olosuhteet. Työpaikalla voidaan sopia myös sellaisesta valmennuksesta tai koulutuksesta, jonka työnantaja kustantaa joko kokonaan tai osittain. Lisäksi paikallisesti voi sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muusta järjestelystä, jolla autetaan, tuetaan ja edistetään irtisanottavan työllistymistä.

---

työntekijälle aiheutuvat haitat. Esimerkiksi, jos kyse on työhaastattelusta, epäämismahdollisuus on rajoitetumpi, kuin jos kyse on avointen työpaikkojen etsimisestä.

<sup>4</sup> HE 48/2005, s.22 mukaan ”työllisyysvapaata voi käyttää myös työpäivän osina siten, että vapaiden summa tunteina vastaisi työpäivien säännöllisen työajan tuntimäärää. Toisin sanoen, vaikka laissa puhutaan työpäivistä, työllisyysvapaata ei tarvitse antaa tai ottaa kokonaisina työpäivinä, vaan sitä voi käyttää työpäivän osina”.

TE-toimisto auttaa tarvittaessa valmennuksen tai koulutuksen sisällön suunnittelussa.

### *2.5.3 Valmennuksen tai koulutuksen arvon määrittäminen ja siitä poikkeaminen*

Valmennuksen tai koulutuksen tulee arvoltaan vastata

- vähintään irtisanotun työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai
- irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilön keskimääräistä kuukausiansiota<sup>5</sup> riippuen siitä, kumpi on suurempi.

Tuntipalkkaisen, provisio- tai urakkapalkkaisen työntekijän koulutuksen tai valmennuksen arvo lasketaan keskimääräisen palkan perusteella. Laskennassa tulee huomioida vuosilomapalkan laskemisessa käytettävät periaatteet.

Paikallisesti voidaan sopia paremmin ja toisin valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisestä. Voidaan sopia esimerkiksi siitä, että valmennusta tai koulutusta kohdennetaan erityisesti sellaisiin henkilöihin, joiden valmiudet työllistyä uudelleen ovat heikoimmat.

### *2.5.4 Valmennuksen tai koulutuksen toteutusaika*

Valmennus tai koulutus tulee toteuttaa irtisanomisajan päättymisen jälkeen 2 kuukauden kuluessa. Valmennus tai koulutus voidaan toteuttaa myöhemminkin painavasta syystä johtuen. Painavana syynä pidetään, jos

- valmennus tai koulutus venyy toteuttajan aikatauluista
- tarkoituksenmukaista valmennusta tai koulutusta ei ole saatavissa kyseisen ajanjakson puitteissa tai
- valmennus tai koulutus peruuntuu työnantajasta johtumattomasta syystä, tai muuta näihin rinnastuvaa syytä. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisen ajanjakson tulee kuitenkin olla työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

### *2.5.5 Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti*

Jos työnantaja laiminlyö valmennuksen tai koulutuksen järjestämisen tai hankinnan kokonaan, se on velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakorvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan summan. Jos taas työnantaja laiminlyö valmennuksen tai koulutuksen järjestämisen tai hankinnan osittain, sen tulee suorittaa työntekijälle kertakorvauksena laiminlyödyn osuuden määrä. Tämän tyyppisiä tilanteita saattaa syntyä, jos esimerkiksi valmennuksen tai koulutuksen arvo on pienempi kuin mitä lain mukaan tulee olla.

Jos valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisestä on sovittu paikallisesti, tai vaihtoehtoisesti valmennuksen tai koulutuksen sijasta on sovittu muusta järjestelystä, työnantajan laiminlyöntiä tulee tarkastella suhteessa paikalliseen sopimiseen.

### *2.5.6 Työnantajan kustantaman valmennuksen tai koulutuksen verotus (Tuloverolaki 69 §)*

Jos työnantaja järjestää työsopimuslain perusteella työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta, työntekijälle ei synny veronalaista tuloa. Sen sijaan verovapaus ei koske paikallista sopimista eli tilanteita, joissa

---

<sup>5</sup> HE 211/2016 s. 15-16 mukaan työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio saadaan laskemalla kuukausiansiot yhteen ja jakamalla euromäärä toimipaikan henkilöstöön kuuluvien henkilöiden määrällä, kuitenkin niin, ettei toimitusjohtajan palkkaa huomioida laskennassa. Tässäkin tulee huomioida vuosilomapalkan laskemisessa käytettävät periaatteet.

työnantaja ja henkilöstö sopivat valmennuksen tai koulutuksen sijasta muusta järjestelystä. Työnantajan työntekijälle kustantaman koulutuksen verotus menee yleisten tulojen veronalaisuutta koskevien säännösten mukaan riippuen koulutuksen sisällöstä ja siitä, mitä kustannuksia työnantaja korvaa.

Oikeuskäytännön perusteella kuitenkin yleinen lähtökohta on se, että työntekijälle ei muodostu veronalaista tuloa sellaisesta työnantajan kustantamasta ammattitaidon ylläpitämiseen tai kehittämiseen tähtäävästä koulutuksesta, joka tapahtuu ensisijaisesti työnantajan edun vuoksi. Lisäksi verotuskäytännössä on katsottu, että työnantajan järjestämästä uudelleensijoittumisvalmennuksesta ei synny verotettavaa etua, jos työnantaja järjestää sen irtisanotuille tai irtisanomisuhan alla oleville työntekijöille. Sen sijaan verotuskäytännön mukaan täysin uuteen ammattiin tähtäävästä koulutuksesta tai peruskoulutukseen rinnastettavista opinnoista on maksettava veroa, jos uusien tehtävien edellyttämä ammatti ei liity työntekijän sijoittamiseen työnantajayrityksen sisällä.

Jos työnantaja maksaa irtisanotulle työntekijälleen rahallista korvausta työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönnistä tai starttirahaa, nämä ovat veronalaista palkkatuloa.

## 2.6 Työntekijän oikeus työterveyshuoltoon (Työterveyshuoltolaki 2 §)

Irtisanotulla työntekijällä on oikeus työterveyshuoltoon, jos irtisanominen tuotannollisilla tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvilla perusteilla on alkanut 1.1.2017 jälkeen. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan tulee järjestää työterveyshuollon palvelut irtisanomalleen työntekijälle 6 kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä työterveyshuoltosopimuksen mukaisesti. Edellytyksenä on, että

- työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä ja
- työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään 5 vuotta työnantajan palveluksessa.

Työterveyshuoltopalvelujen järjestämisvelvollisuus ei jatku, jos irtisanottu työntekijä siirtyy toiselle työnantajalle pysyväan tai vähintään 6 kuukautta kestäväan määräaikaiseen työsuhteeseen.

## 3 MUUTOSTURVA IRTISANOTUN TOIMEENTULON OSALTA

### 3.1 Oikeus korotettuun työttömyysturvaan (Työttömyysturvalaki 6 luku 3 §)

Irtisanotulla on oikeus saada korotettua työttömyysturvaa eli ansiopäivärahan korotettua ansio-osaa työllisyys-suunnitelman tai sitä korvaavan suunnitelman toimenpiteiden ajalta. Korotettua ansio-osaa maksetaan yhteensä enintään 200 päivältä.

Lisäksi irtisanotuille työntekijöille, joilla on huollettavanaan alle 18-vuotiaita lapsia, maksetaan lapsikorotus.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Työttömyysturvalaki 6 luku 6 §.



## 3.2 Oikeus muihin korvauksiin, jotka eivät suoraan liity muutosturvaan

### 3.2.1 Oikeus kulukorvaukseen (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista 9 luku 1 §)

Oikeus kulukorvaukseen on irtisanotuilla, jotka saavat työttömyysturvaa ja jotka osallistuvat työvoimakoulutukseen, työhönvalmennukseen, uravalmennukseen ja kokeiluun. Kulukorvausta myöntää työttömyyskassa työvoimaviranomaisen palveluun osallistumisesta aiheutuvien matka- ja muiden kustannusten korvaamiseksi.

### 3.2.2 Oikeus matka- ja yöpymiskustannusten korvaukseen (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista 10 luku 1 §)

TE-toimisto voi myöntää korvausta työnhakumatkojen matka- ja yöpymiskustannuksista. Korvausta voidaan myöntää Suomessa tai toisessa Euroopan unionin jäsenvaltiossa tai Euroopan talousalueeseen kuuluvassa valtiossa edestakaisista työhaastattelumatkoista, jos työ kestää

- 2 viikkoa ja
- työaika on keskimäärin vähintään 18 h viikossa.

Matkakustannusten korvaamiseen liittyy tarkoituksenmukaisuusharkinta. Painoarvoa annetaan työvoiman saatavuudelle ja työttömän työllistymiselle ja hänen soveltuvuudellensa työtehtävään.

Lisäksi TE-toimistossa asiointia aiheuttavat matkakustannukset voidaan korvata siinä tapauksessa, että työtön ei vammansa tai sairautensa vuoksi voi käyttää yleisiä kulkuvälineitä tai omaa autoa, vaan tarvitsee kuljetuspalveluita TE-toimistossa asiointia varten.

### 3.2.3 Oikeus liikkuvuusavustukseen (työttömyysvakuutuslaki 8 luku 1 §)

Liikkuvuusavustukseen on oikeus, jos työtön ottaa vastaan

- vähintään 2 kuukautta kestävä työsuhteessa tehtävän työn tai
- aloittaa vähintään 2 kuukautta kestävä työsuhteessa tehtävään työhön liittyvän koulutuksen ja
- sellaisen koulutuksen tai kokopäiväisen työn, johon matkustamiseen menee aikaa päivittäin yli 3 tuntia tai
- sellaisen osa-aikatyön, johon menee työaika päivittäin 2 tuntia.

Lisäksi oikeus etuuteen on työttömällä, jotka muuttavat yllä mainitulla ehdoilla työn tai siihen liittyvän koulutuksen takia.

## 4 MUUTOSTURVA TYÖVOIMAPALVELUIDEN OSALTA

### 4.1 Oikeus työllistymissuunnitelmaan tai sitä korvaavaan suunnitelmaan (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2 luku 6 §)

Irtisanotulla on oikeus työllistymissuunnitelmaan tai sitä korvaavaan suunnitelmaan, joka tulee laatia TE-toimistossa yhdessä työnhakijan kanssa. Suunnitelmassa sovitaan siitä, miten työnhakija etsii työtä tai parantaa osaamistaan siirtyäkseen mahdollisimman nopeasti takaisin työmarkkinoille.

Työllistymissuunnitelma tai sitä korvaava suunnitelma laaditaan viimeistään silloin, kun TE-toimisto järjestää työnhakijalle ensimmäisen haastattelun. TE-toimiston tulee järjestää työnhakijalle ensimmäinen haastattelu kahden viikon kuluessa työnhaun alkamisesta, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta työnhakijan tilanteen huomioiden.

## 4.2 Oikeus kohdennettuihin työvoimapalveluihin

TE-toimisto tukee muutosturvan piiriin kuuluvaa työnhakijaa tarjoamalla kohdennettuja työvoimapalveluja. TE-palvelut tarjoavat muun muassa:

- infotilaisuuksia,
- työnhakupalveluita ja työnvälitystä,
- työvoimakoulutusta,
- työkokeilua,
- neuvontaa yrittäjyydestä ja tukea uudelle yrittäjälle
- muita palveluita, jotka kehittävät ammatillisia valmiuksia.

Lisäksi työnhakijoiden alueellista liikkuvuutta voidaan tukea korvaamalla työnhakuun ja työn vastaanottamiseen liittyviä kustannuksia<sup>7</sup>.

TE-toimiston kohdennetuilla palveluilla tuetaan työnhakijan työnhakua ja autetaan työllistymään uudelleen mahdollisimman nopeasti. Lisäksi työnhakijalla on enemmän mahdollisuuksia osallistua työllistymistä edistäviin toimiin sekä parantaa ja ylläpitää ammattitaitoaan.

## 4.3 Vastuu muutosturvan toteuttamisesta

TE-toimistoilla on vastuu muutosturvan toteuttamisesta. Työnantajan tiedotettua yhteistoimintaneuvottelujen käynnistymisestä TE-toimiston tulee ottaa viipymättä yhteyttä työnantajaan. TE-toimiston tulee laatia yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa toimintasuunnitelma sekä sopia palvelujen tarjoamisesta ja niiden järjestelyistä.

TE-toimistot tiedottavat jatkuvasti työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista sekä neuvovat ja auttavat työnantajaa ja työntekijöitä sen toteuttamisessa. TE-toimistoissa ja TE-asiakaspalvelukeskuksessa työskentelee muutosturva-asiantuntijoiden verkosto, joka vastaa muutosturvan palveluista erityisesti suurten irtisanomis-tilanteiden yhteydessä.

TE-toimistot tarjoavat muutosturvatilanteissa erityisesti työnhakupalveluita, työvoimapoliittista aikuis-koulutusta, työnvälitystä, työkokeilua ja muita ammatillisia valmiuksia kehittäviä palveluita. Näistä palveluista sovitaan jokaisen irtisanotun kanssa henkilökohtaisesti tehtävässä työllistymissuunnitelmassa niin kuin edellisissä luvuissa tuotiin esiin.

---

<sup>7</sup> ks. edellinen luku.