

yhteistiimi

Kuntien ja hyvinvointialueiden jäsentiedote
3/2024 lokakuu

Uusia toimenkuvia JUKOssa

Sivu 3

KVTES:
Palkkausjärjestelmä
uudistuu

Sivu 4

Irtisanominen uhkana – miten toimia?

Sivut 6–7

Hyvinvointialueilla
kertaeriä

Sivu 5

Paineinen neuvottelukierros edessä

Kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevän henkilöstön työ- ja virkaehtosopimukset ovat voimassa huhtikuun 2025 loppuun saakka. Edellisellä sopimuskierröksellä sovittiin tekstimuutosten ja palkankorotusten lisäksi palkkausjärjestelmien uudistamisesta.

Uudistuksen osittaisesta rahoituksesta sovittiin vuoteen 2027 saakka. Uudistustyö etenee eri sopimuksissa hiukan eri tahtiin. Erituotisuuden vuoksi HYVTESin^{*)} ja SOTE-sopimuksen^{**)} aloille lokakuulle sovittu paikallinen erä maksetaan vasta helmikuusta alkaen. Kyseinen erä on osa monivuotista palkkaohjelmaa. Paikallisen järjestelyerän siirto korvataan palkansaajille kertaerällä joulukuussa ja helmikuussa.

Teknolohiateollisuuden työnantajat on aloittanut seuraavan sopimuskauden neuvottelut työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden kanssa. Voimassa olevat sopimukset päättyvät marraskuun lopussa.

Edellisellä sopimuskierröksellä neuvottelutuloksen saavuttaminen venyi marraskuulta jopa helmikuun puoliväliin saakka. Nämä teknolohiateollisuuden sopimukset määrittävät osaltaan korotustasoa myös muille sopimuksille.

Neuvottelujen rinnalla Suomen hallitus on valmistellut ns. vientimallista lakiesitystä, jonka se antoi eduskunnalle lokakuussa. Lainsäädännöllä hallitus haluaisi varmistaa, että julkinen sektori ei voisi ylittää vientialojen palkankorotustasoa.

Kunta- ja hyvinvointialueu työnantajat KT:n Markku Jalonen, joka on toiminut mm. kunta-alojen palkkaohjelman ja edellisen sopimusratkaisun arkkitehtinä, jää ansaitulle eläkkeelle tulevan helmikuun lopussa. Toimitusjohtaja Jalonen on ollut käynnistämässä vakuuttavan muutoksen tärkeimmän palkitsemistavan eli palkkauksen kehittämisessä kunta-alalla. Hänen seuraajansa nimittäminen herättää nyt erityistä kiinnostusta. Seuraajan valitsee KT:n hallitus.

Kunta- ja aluevaalien virallinen vaalipäivä on 13.4.2025. Vaalit tuovat myös oman mausteensa tuleviin kunta- ja hyvinvointialojen neuvotteluihin. Julkisuudessa nähtäneen erilaisia ulostuloja ja vakuutuksia tulevilta päättäjiltä.

Kunta- ja hyvinvointialueiden eri sopimusalojen työntekijöitä edustavat palkansaajajärjestöt tarkistelevat parhaillaan tavoit-

teitaan tuleviin neuvotteluihin. Jäseniltä on kerätty tietoja tarpeista työelämän parantamiseksi. Liitot ovat käsitelleet niitä sisäisesti eri toimielimissään ja sovitelleet keskenään.

Valmisteluja tehdään laajalla rintamalla ja teknolohiateollisuuden neuvotteluja seurataan herkeämättä. Julkinen sektori ja sen työntekijät tarvitsevat puolustajansa.



Harri Westerlund
erityisasiantuntija, Tradenomit

^{*)} HYVTES = Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus

^{**)} SOTE-sopimus = Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus

Liittojen kuntien ja hyvinvointialueiden yhteyshenkilöt

Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

Jaakko Korpisaari, neuvottelupäällikkö
puh. 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland

Viktor Kock, toiminnanjohtaja
puh. 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Juristiliitto – Juristförbundet

Petteri Kivelä, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0345, 041 458 0038
petteri.kivela@juristiliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. (09) 6226 8540
arja.varis@loimu.fi
www.loimu.fi

Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tapani Laurikainen, työelämäasiantuntija
puh. (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.safa.fi

Suomen Ekonomit

Veera Hellman, asiantuntija
puh. 050 3858 229
veera.hellman@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Psykologiliitto

Katja Vähäkangas, erityisasiantuntija
katja.vahakangas@psyli.fi
www.psyli.fi

Tekniikan Akateemiset TEK

Tapani Laurikainen, työelämäasiantuntija
puh. (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomit

Harri Westerlund, erityisasiantuntija
puh. 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutut

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yka.fi
www.yka.fi

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Yhteistiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestymisen vuonna 2024:
maaliskuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Omaan jäsenliittoon
www.yhteistiimi.fi

Uusia kasvoja ja toimenkuvia JUKOssa

Kunta- ja hyvinvointialojen edunvalvonta organisoitiin uudelleen JUKOn toimistolla. Kuntasektorin neuvottelupäälliköksi nimitettiin Tomi Törrönen.

Julkisen sektorin neuvottelujärjestömme JUKOn toimistolla on tehty henkilöstöjärjestelyjä ja muutoksia työtehtävissä. Muutoksia tuli erityisesti kuntasektorille ja hyvinvointialuesektorille.

JUKOn toiminnanjohtajaksi nimitettiin toukokuussa **Jouni Vattulainen**. Jounin tehtävä on johtaa JUKOn toimistoa. Lisäksi hän osallistuu kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluihin.

Kuntasektorin neuvottelupäällikkönä aloitti elokuussa **Tomi Törrönen**. Tomin pääasiallinen vastuualue on kuntasektorin neuvottelutoiminta. Lisäksi hän neuvoo luottamusmiehiä KVTESiä koskeissa kysymyksissä ja luottamusmiehen asemaan liittyvissä asioissa.

Hyvinvointialuesektorin neuvottelupäällikön tehtäviin ryhtyi elokuussa **Heli Hartman-Mattila**. Hän siirtyi hyvinvointialueelle JUKOn valtiosektorilta. Helin pääasiallinen vastuualue on hyvinvointialan neuvottelutoiminta. Lisäksi hän neuvoo luottamusmiehiä HYVTESiin ja Sote-sopimukseen liittyvissä kysymyksissä ja luottamusmiehen asemaan liittyvissä asioissa.

JUKOn kuntasektorin sekä hyvinvointialuesektorin



Minna Holm



Anne Mikkola

järjestöpäällikkönä aloitti elokuussa **Minna Holm**. Hän seuraa tehtävässä eläköityvää **Jarmo Niskasta**. Minnan vastuualueena ovat järjestövalmiusasiat, luottamusmieskoulutukset ja luottamusmiesvaaleihin liittyvät asiat.

Työelämäasioita kunta- sekä hyvinvointialuesektorilla hoitaa myös jatkossa kirkon neuvottelupäällikkö **Anne Mikkola**.

Tomi Törrönen: Jukolainen yhteistyö tuttua

Jouni, Heli, Minna ja Anne ovat olleet jo pidempään neuvottelujärjestön palveluksessa. Kasvatustieteen maisteri Tomi Törrönen on sen sijaan uusi kasvo JUKOn toimistolla. Hän aloitti JUKOssa kuntasektorin neuvottelupäällikkönä 12. elokuuta.

Törrönen siirtyi JUKOon Opetusalan ammattijärjestön OAJ:n työmarkkinaedunvalvonnan erityisasiantun-

tijan tehtävästä. Hän on työskennellyt myös opettajana ja toiminut jukolaisena pääluottamusmiehenä Turun kaupungilla.

– Törrösen kokemus muun muassa pääluottamusmiehenä vahvistaa jukolaista edunvalvontaa ja neuvottelutoimintaa paikallisen sopimisen näkökulmalla, JUKOn toiminnanjohtaja Jouni Vattulainen iloitsee.

– Kunta-alan yleinen sopimus toimii monilta osin runkona myös opettajien sopimusasioissa, joten se on entuudestaan tuttu, vaikka paljon uutta omaksuttavaa riittääkin. Jukolaiseen yhteistyöhön olen kasvanut toimiessani kymmenen vuotta ensin JUKOn luottamusmiehenä ja sitten pääluottamusmiehenä, Törrönen kertoo. ■

Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

(Törrösen haastattelu on julkaistu alun perin JUKOn nettisivuilla osoitteessa www.juko.fi).



Tomi Törrönen

Miten käy kuntien ja hyvinvointialueiden palvelujen?

Palvelujen laatua, määrää ja saatavuutta uhkaa krooninen kurjistuminen, kun rahat eivät riitä vanhoihin ja uusiin velvoitteisiin, JUKO arvioi.

Lähes 200 000:ta julkisalojen akavalaista palkansaajaa edustava neuvottelujärjestö JUKO on huolestunut kuntien sekä hyvinvointialueiden taloustilanteesta.

Viimeisimpänä sote-kenttää järkytti Uudenmaan erikoissairaanhoidosta vastaavan HUS-yhtymän ilmoitus noin 28 000:ta työntekijää koskevista yhteistoimintaneuvotteluista ja mahdollisesti jopa tuhannen ihmisen töiden päättymisestä.

JUKO painottaa, että laajat henkilöstöleikkaukset eivät voi olla vaikuttamatta sote-palvelujen tuotantoon, vaikka vähennysten kohteena olisivat muut kuin hoitotyötä tekevät.

– Yt-ilmoitus Suomen suurimmalta erikoissairaanhoidon alueelta alleviivaa tarvetta, että valtion on turvattava hyvinvointialueille riittävä rahoitus. Kaikki hyvinvointialueet ovat käyneet tai käyvät läpi henkilöstön vähentämiseen kohdistuvat neuvottelut, JUKOn toiminnanjohtaja **Jouni Vattulainen** tähdentää.



KUVA: KAROLIINA VUORENMAKI

Kuntatalouden tila ja kehitys on erittäin huolestuttava

Monen kunnan talous on entistä hankalammassa tilanteessa sote-uudistuksen seurauksena. Useat kunnat ovat toteuttaneet säästöohjelmia ja käyvät tai ovat käyneet yt-neuvotteluja, kun ne hakevat keinoja säästää.

JUKO on huolissaan siitä, että kaikilla kunnilla ei ole mahdollisuutta hoitaa lain edellyttämällä tavalla eikä kuntalaisten näkökulmasta yhdenvertaisesti sekä vanhoja että uusia velvoitteitaan.

Kuntien vastuulle ensi vuoden alusta valtiolta siirtyvät työvoimapalvelut saattavat vaarantua, kun samaan aikaan valtio leikkaa kuntien peruspalvelujen valtionosuuksista.

Neuvottelujärjestö muistuttaa, että kunnille on varmistettava riittävä rahoitus, jotta ne kykenevät suorittamaan kaikista lakisääteisistä palveluistaan. ■

Uutinen on julkaistu alun perin JUKOn nettisivuilla 22.8.2024 osoitteessa www.juko.fi.

Kunta

KVTES-palkkausjärjestelmä uudistuu

Tavoitteena on selkeämpi ja yksinkertaisempi palkkausjärjestelmä

Kevään 2022 sopimusneuvotteluissa sovittiin työryhmä valmistelemaan uutta palkkausjärjestelmää kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES-sopimukseen. Työryhmän tarkoituksena on korvata nykyinen tehtävän vaativuuden arviointiin perustuva palkkausjärjestelmä.

Työnantajapuoli Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n tavoitteena on tehdä palkkausjärjestelmästä yksinkertaisempi kuin nykyiset kuntakohtaiset palkkausjärjestelmät. Tavoitteena on järjestelmä, jossa paikallisesti olisi vähemmän tarvetta palkkausjärjestelmän soveltamiseen. Tavoitteena on myös palkkausta koskevien riitatapausten vähentäminen.

KT on kohdistanut kunta-alan palkkaohjelman 2022-2027 korotukset palkkausjärjestelmän uudistukseen.

JUKOn tavoitteita

JUKOn tavoitteena palkkausjärjestelmän kehittämistyölle on, että palkkausjärjestelmä on ajantasainen ja, että se reagoi tehtävien muutoksiin. Työntekijän/viranhaltijan tehtäviä ja niissä tapahtuneita muutoksia tulee tarkastella säännöllisesti. Tehtävien vaativuuden mukaisten palkkatasojen on oltava selkeärajaiset ja palkkatasojen välysten selkeitä.

JUKOn neuvottelijoina palkkausjärjestelmätyöryhmässä toimivat neuvottelupäällikkö Tomi Törrönen JUKOsta ja neuvottelupäällikkö Jaakko Korpisaari Akavan Erityisaloista. ■

Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat



KUVA: ISTOCK

Hyvinvointialueiden työntekijöille kertaerä joulukuussa ja helmikuussa

HYVTES- ja SOTE-sopimusten lokakuun järjestelyerät siirtyvät helmikuulle 2025. Siirtäminen korvataan työntekijöille kertaerinä.

HYVTES- ja SOTE-sopimusten

1.10.2024 jaettavaksi sovitut järjestelyerät siirretään helmikuulle 2025. HYVTES-sopimuksen paikallisen erän 2,0 prosenttia ja SOTE-sopimuksen paikallisen erän 2,5 prosenttia kohdentamisesta neuvotellaan paikallisesti käytettäväksi 1.2.2025 lukien.

Syynä erien siirtämiselle on se, että sekä SOTE-sopimuksen että HYVTESin palkkajärjestelmä uudistukset ovat kesken.

Siirtämisestä maksetaan korvaus

HYVTES-sopimuksen piirissä viranhaltijoille ja työntekijöille maksetaan 2,0 prosentin palkanlisä joulukuun 2024 ja helmikuun 2025 palkanmaksun yhteydessä.

SOTE-sopimuksen piirissä viranhaltijoille ja työntekijöille maksetaan 2,5 prosentin palkanlisä joulukuun 2024 ja helmikuun 2025 palkanmaksun yhteydessä.

Ohjeet korvauksen maksamisesta

1.10.2024 jaettavaksi tarkoitettujen erän loka- ja marraskuun osuus maksetaan siis joulukuun 2024 palkanmaksun yhteydessä ja joului- ja tammikuun osuus maksetaan helmikuun 2025 palkanmaksun yhteydessä.

Joulukuun palkanlisä maksetaan kaikille palkansaajille viimeistään 16. joulukuuta 2024. Helmikuun palkanlisä maksetaan kaikille palkansaajille viimeistään 28. helmikuuta 2025.

Palkanlisä on prosenttiosuus kahden kuukauden maksetusta kokonaisansioista. Joulukuun palkanlisään lasketaan mukaan loka-marraskuun 2024 maksettu kokonaisansio ja helmikuun palkanlisään joulukuun 2024 – tammikuun 2025 maksettu kokonaisansio. Tähän kokonaisansioon ei lasketa mukaan edellä kuvattua prosentuaalista palkanlisää.

Kokonaisansio käsittää varsinaisen palkan palkanosien lisäksi myös maksuun tulevat työaikakorvaukset ja vastaavat ansiot. Tässä ei huomioida tulospalkkioita tai muita tavanomaisesta poikkeavia eräitä eikä palvelussuhteen päättyessä maksettavaa lomakorvausta tai lomarahaa.

Osa-aikatyössä palkanlisä on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka- ja työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi. Laskenta suoritetaan maksetusta kokonaisansioista, jolloin osa-aikatyön vaikutus on jo huomioitu maksetussa kokonaisansiossa.

Osasairauspäivärahalla oleva saa kuitenkin palkanlisänsä sitä työaikaprosenttia käyttäen, joka hänellä olisi ilman osasairauspäivärahaa.

Perhevapaalla olevien osalta käytetään sitä työntekijän/viranhaltijan varsinaista palkkaa, joka hänellä olisi ilman perhevapaata. ■



Yt-neuvottelut ja irtisanomisuhka – miten toimia?

Yt-neuvottelut herättävät huolta mahdollisesta irtisanomisesta tai lomautuksesta. Oma liitto ja luottamusmies ovat jäsenen tukena tilanteessa.

Kunnissa, kuntayhtymissä ja hyvinvointialueilla käydään nyt laajasti yhteistoimintaneuvotteluita (yt-neuvottelut) koskien mm. mahdollisia henkilöstövähennyksiä. Työpaikkaa koskevat yt-neuvottelut herättävät yleensä paljon kysymyksiä ja huolta mahdollisesta irtisanomisesta tai lomautuksesta.

Yt-neuvotteluissa käsitellään työnantajan suunnitelmat

Paikallisissa yt-neuvotteluissa henkilöstöllä on aina edustajat, useimmiten luottamusmiehet. Luottamusmiesten tukena on koko prosessin ajan neuvottelujärjestö JU-KO:n ja edustettavien omat liitot.

Työnantajan neuvotteluesitys käydään huolellisesti läpi, perehdytään annettuihin taloudellisiin tietoihin ja esitettyjen toimenpiteiden vaikutuksiin. Luottamusmiehet pyrkivät esittämään työnantajalle vaihtoehtoisia säästökeinoja, joilla irtisanomisia tai lomauttamisia voitaisiin rajata tai välttää. Luottamusmiehet valvovat, että työnantajat toteuttavat yt-neuvottelut lain mukaisesti.

Kun neuvottelut ovat päättyneet, siirtyy ratkaisujen tekeminen yksinomaan työnantajalle. Irtisanomisesta,

lomauttamisesta ja osa-aikaistamisesta saa tehdä päätökset vasta yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen.

Miten irtisanottavat valitaan?

Työnantajan on jo yt-neuvotteluiden yhteydessä annettava selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Silti irtisanottavista päättäminen on viime kädessä työnantajan päätettävissä varsin vapaasti. Kunhan valintaa ei tehdä epäasiallisin tai syrjivin perustein. Valinta voi olla syrjivä, jos se tehdään esimerkiksi työntekijän terveydentilan tai raskauden perusteella.

Irtisanomisjärjestyksestä ei ole mitään erillistä lainsäädöstä. Sen sijaan työ- ja virkaehtosopimuksissa tällaisia määräyksiä saattaa löytyä. Kunta- ja hyvinvointialuesektorilla asiasta on sovittu työsopimussuhteisten osalta. Mahdollisuuksien mukaan viimeksi irtisanotaan työnantajan kannalta tärkeitä työntekijöitä ja sellaisia työntekijöitä, jotka ovat menettäneet osan työkyvystään saman työnantajan palveluksessa, esimerkiksi työtapaturmassa. Tämän jälkeen kiinnitetään huomiota työntekijän huol-



●●● tovelvollisuuteen eli esimerkiksi huollettavana olevien lasten määrään ja palvelussuhteen kesto aikaan.

Työnantaja voi kuitenkin valita irtisanottavat työntekijät vain sellaisten työntekijöiden joukosta, joiden työtehtävät ovat vähentyneet. Jos kaikkien työntekijöiden tai tietyn osa-alueen tehtävät organisoidaan täysin uudelleen, voi työnantaja kohdistaa irtisanomiset kehen tahansa työntekijään.

Mikäli koko oma tehtävä ei lakkaa täysin olemasta, on irtisanotulle tärkeää saada tietää, millä perusteilla juuri hän valikoitui irtisanotuksi. Sitä voi tiedustella esimieheltä tai pyytää luottamusmiestä selvittämään perusteita.

Irtisanomisten toteuttaminen

Irtisanomisten toteuttaminen ei enää ole osa varsinaista yt-menettelyä. Niiden osalta noudatetaan lain yleisiä määräyksiä. Kunkin irtisanotun henkilön kohdalla on noudatettava tämän henkilökohtaista palvelussuhteen keston perusteella määräytyvää irtisanomisaikaa.

Irtisanominen on annettava tiedoksi henkilökohdaisesti. Irtisanomisilmoituksen antotilanne on raskas ja ikävä kokemus, johon on hyvä pyytää tueksi luottamusmies. Aina tämä ei onnistu, sillä esimerkiksi tietyissä tilanteissa on postitse tai sähköisesti toimitettu irtisanominen myös pätevä.

Irtisanomisaikana työnantaja saattaa joissain tilanteissa vapauttaa henkilöt työntekovelvoitteesta. Tällöin irtisanottavan ei tarvitse tulla työpaikalle eikä tehdä työtehtäviä, mutta palkanmaksu jatkuu irtisanomisajan loppuun saakka.

Palvelussuhteen päättyessä tulee monia asioita selvittää. On tärkeää käydä läpi kertyneet vuosilomat ja mahdolliset saldotunnit ja sopia niiden pitämisestä tai korvaamisesta. Mikäli vuosiloma halutaan sijoittaa irtisanomisajalle, voidaan siitäkin sopia.

Yksipuolisesti vuosilomaa määrättäessä työnantajan on noudatettava kaikkia loman sijoittamiseen ja siitä ilmoittamiseen liittyviä määräaikoja. Myös työntekevälineisiin, kuten tietokoneeseen ja puhelimeen liittyvät selvittävät ja hoidettavat.

Voidaanko poissaoleva irtisanoa?

Kokoaikaisella perhevapaalla oleva työntekijä voidaan irtisanoa tuotannollisin ja taloudellisin perustein vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Osittaisella hoitovapaalaisella tällaista turvaa ei ole, vaan hänet voidaan irtisanoa, jos työnantaja saa perusteltua, ettei syy ole perhevapaassa.

Muilla vapailla olevilla ei ole erityistä turvaa vaan sairauts lomilla, vuosilomilla tai opintovapaalla olevat on mahdollista irtisanoa tuon vapaan kestäessäkin, kunhan erityisiä irtisanomisilmoituksen toimittamiseen liittyviä sääntöjä noudatetaan.

Takaisinottovelvoite

Takaisinottovelvollisuus koskee niin virkasuhteessa kuin työsuhteessa olevia. Jos työnantaja tarvitsee tietyn ajan sisällä uusia työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, on työnantajalla velvollisuus tarjota paikkaa irtisanotulle työntekijälle. Takaisinottovelvoite rajoittaa työnantajan oikeutta palkata ulkopuolista työvoimaa.

Samana tai samankaltaisena työnä pidetään työtä, joka muistuttaa irtisanotun aikaisempia työtehtäviä. Tämän lisäksi henkilön ammattitaidon, koulutuksen ja työkokemuksen on sovelluttava kyseiseen työhön.

Takaisinottovelvoitteen keston pituus vaihtelee riippuen työ- tai virkasuhteen pituudesta ja on pääsääntöisesti 4 tai 6 kuukautta, virkasuhteisella kesto voi olla yhdeksän kuukautta. Jos tarjolla oleva työ soveltuu usealle irtisanotulle, saa työnantaja päättää kenelle sitä ensisijaisesti tarjotaan.

Arveluttaako jokin asia? Tarvitsetko tukea?

Jos tuntuu siltä, ettei kaikki ole mennyt oikein tai jokin tilanteeseen liittyvä asia tai toimintatapa tuntuu kummalta, kannattaa olla yhteydessä omaan liittoon. Liiton juristit ja asiantuntijat käyvät tilanteen kaikilta osin läpi ja arvioivat, onko jotain sellaista, mihin pitää tai voi puuttua. He arvioivat myös mahdollisuutta kyseenalaistaa irtisanominen oikeusteitse.

Liitoilla on myös tarjolla vaihtelevasti erilaisia tukipalveluita. Uravalmentajan tai työelämän asiantuntijan kanssa voit pohtia tilannettasi, seuraavaa askelta tai sparrailla työnhakuun, urasuunnitteluun ja työssä kehittymiseen liittyviä kysymyksiä myös ennakoivasti.

Jo irtisanomisaikana kannattaa päivittää tiedot työhaun kanavista ja metodeista, työhaastatteluun valmistautumisesta ja käyttää hyväksi erilaisia CV- ja hakemuspalveluita sekä verkostoja. Käy tutustumassa tarjolla oleviin palveluihin liittosi sivuilla!

Ilmoittaudu viipymättä työnhakijaksi!

Jos sinut irtisanotaan tai lomautetaan, ilmoittaudu työvoimaviranomaiselle (31.12.2024 saakka TE-toimisto) viimeistään ensimmäisenä työttömyys- tai lomautuspäivänä. Ansiopäivärahaa haetaan työttömyyskassasta tai Kelasta noin kahden viikon jälkeen.

Tarkista oman liittosi sivuilta, mikä on työttömyyskassasi. Työttömyyskassasi sivuilta löydät tarkat toimitaohjeet ja laskurin, josta saat arvion päivärahasi suuruudesta. ■



Arja Varis
edunvalvontapäällikkö
Loimu