

Vuoden 2025 taloustilanteeseen ja vuoden 2026 talousarvioon sekä vuosien 2027–2029 taloussuunnitelmaan liittyvien yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen
6169/01.04.00.01/2025

Aluehallitus 27.08.2025 § 204

Lisätiedot Hyvinvointialuejohtaja Kirsi Leivonen
kirsi.leivonen@siunsote.fi
Puh. 013 330 8590

Päätösehdotus Hyvinvointialuejohtaja Leivonen Kirsi:

Aluehallitus päättää

1. aloittaa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 4 §:n mukaiset koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut vuoden 2025 taloustilanteeseen ja vuoden 2026 talousarvioon sekä vuosien 2027–2029 taloussuunnitelmaan sisältyvistä henkilöstövaikutuksista tuotannollisin ja taloudellisin perustein.
2. valtuuttaa hyvinvointialuejohtajan ja henkilöstöjohtajan antamaan kirjallisen neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi henkilöstön edustajille.
3. valtuuttaa hyvinvointialuejohtajan määrittelemään työnantajan neuvottelijakokoonpanon.
4. valtuuttaa hyvinvointialuejohtajan päättämään mahdollisesta rekrytointikiellosta tai osittaisesta rekrytointikiellosta (hallintosääntö 9 § kohta 40).

Päätös Hyväksyttiin.

Selostus **Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen taloudellinen tilanne**

Hyvinvointialueen ensimmäinen toimintavuosi 2023 oli noin 23 milj. euroa alijäämäinen ja vuonna 2024 taloudellinen tulos muodostui 46,2 milj. euroa alijäämäiseksi. Kumulatiivinen alijäämä vuoden 2024 tilinpäätöksessä oli siten 69,2 milj. euroa. Kuluva vuosi on heinäkuun tulosenrusteen perusteella päätymässä 5 milj. euroa ylijäämäiseksi, mikä on 15 milj. euroa vähemmän kuin talousarvion mukainen tavoitetulos. Tämä johtaisi 2025 tilinpäätöksessä noin 64,2 miljoonan euron alijäämään, mikä on vastaavasti 15 miljoonaa euroa talousarvion tavoitetasoa heikompi tulos.

Hyvinvointialuelain (115 §) mukaan alijäämät tulee kattaa enintään kahden vuoden kuluessa tilinpäätöksen vahvistamista seuraavan vuoden alusta lukien. Tässä määräajassa tulee kattaa myös talousarvion laadintavuonna tai sen jälkeen kertynyt alijäämä. Kaikilla hyvinvointialueilla taseeseen

kertyneet alijäämät pitäisi voimassa olevan lain mukaan olla katettuna viimeistään vuoden 2026 tilinpäätöksessä. Valtiovarainministeriö on tiedottanut 17.6.2025, että se on valmistelemaan hyvinvointialueiden talouden ohjaukseen sääntelyyn väliaikaista täydennystä siten, että täysimääräisesti talouttaan tasapainottaville hyvinvointialueille, joille ei kerry uutta alijäämää vuodelta 2025, voitaisiin tarvittaessa myöntää mahdollisuus kattaa ennen vuotta 2025 syntyneet alijäämät viimeistään vuoden 2028 loppuun mennessä. Ministeriön uuden linjauksen mukaisesti on välttämätöntä, että Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella kuluvan vuoden tilinpäätös muodostuu ylijäämäiseksi, eikä uutta alijäämää enää synny. Tämä mahdollistaa sen, että kumulatiivisen alijäämän kattamiselle olisi mahdollista saada kaksi vuotta lisää aikaa.

Vuoden 2026 talousarvion valmistelun ja päätöksenteon aikataulu

Aluehallituksen on määrä päättää vuoden 2026 talousarvion valmisteluperiaatteet kokouksessaan 27.8.2025 (§ 203). Talousarvion valmisteluperiaatteita koskevan päätöspykälän pohjaesityksessä vuoden 2026 talousarvioon ja vuosien 2027–2029 taloussuunnitelmaan on heinäkuun tilinpäätösennusteen perusteella sisällytetty 20 milj. euron suuruinen talouden sopeuttamisohjelma, jotta hyvinvointialueen talous saadaan tasapainoon ja taseeseen kertynyt kumulatiivinen alijäämä saadaan katettua viimeistään vuoden 2028 loppuun mennessä.

Vuoden 2026 talousarvioesitys on tarkoitus tuoda aluehallituksen kokoukseen 25.11.2025, jolloin aluehallitus tekee talousarvioesityksen aluevaltuustolle. Aluevaltuuston puolestaan on tarkoitus päättää vuoden 2026 talousarviosta sekä 2027–29 taloussuunnitelmasta kokouksessaan 9.12.2025.

Yhteistoimintamenettely

Yhteistoimintamenettelyllä on tarkoitus turvata henkilöstön vaikutusmahdollisuudet lain piirissä olevissa työnantajan päätösasioissa ennen kuin työnantaja tekee asiasta päätöksen.

Neuvotteluvollisuus ja yhteistoimintamenettelyä koskevat menettelytapasäännökset on säädetty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007, KHYTL).

KHYTL 4 §:n 1 momentin mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;

- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Pykälän 2 momentin mukaan, jos kunnan tai hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tai aluehallitus tekee kunnan- tai aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Vuoden 2025 taloustilanne ja talousarviovalmistelu vuodelle 2026 ja ovat osoittamassa, että Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen taloudellinen tilanne edellyttää sellaisia talouden sopeuttamistoimenpiteitä, jotka voivat johtaa KHYTL 4 §:ssä tarkoitettuihin henkilöstövaikutuksiin, sillä talouden tasapainottaminen talousarviovalmistelun periaatteita noudattaen tulee edellyttämään koko hyvinvointialuetta ja eri toimialueita koskevia toiminnallisia muutoksia ja talouden sopeuttamistoimenpiteitä. Toimenpiteillä tulisi todennäköisesti olemaan myös merkittäviä henkilöstövaikutuksia, sillä toimenpiteisiin on välttämätöntä harkita sisällytettäväksi työn organisointiin ja hyvinvointialueen organisaatio- ja palvelurakenteeseen kohdistuvia muutoksia sekä taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavia osa-aikaistamisia, lomauttamisia, irtisanomisia tai irtisanomisen välttämiseksi toteutettavia muutoksia palvelussuhteen olennaisissa ehdoissa.

KHYTL 5 §:n 1 momentissa säädetyn mukaisesti työnantajan on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee, ennen kuin työnantaja ratkaisee KHYTL 4 §:ssä tarkoitetun asian. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista.

Edellä kerrotun taloudellisen tilanteen ja sen tasapainottamisen edellyttämien toiminnallisten muutostarpeiden vuoksi Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella on tarve käynnistää koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Yhteistoimintaneuvotteluissa tavoitteena tulisi olemaan aluehallituksen kokouksessa 27.8.2025 (§ 203) päätöstä vastaavan kustannussäästön saavuttaminen ja tarvittaessa vuoden 2025 talouden tasapainottaminen siten, että uutta alijäämää ei vuonna 2025 muodostu.

Mikäli aluehallituksen kokouksen 27.8.2025 § 203:n pohjaesitystä vastaava 20 miljoonan euron säästötavoite kohdistuisi kokonaisuudessaan henkilöstöön, tarkoittaisi se noin 333 henkilötyövuoden pysyvää vähentämistä. Tarkoituksenmukaista kuitenkin on, että säästötoimenpiteisiin sisällytettäisiin nopeasti vaikuttavia, jo vuonna 2025 toimeenpantavia säästötoimenpiteitä ja myös pysyviä, pitkäaikaisesti vaikuttavia rakenteellisia säästötoimenpiteitä, joiden vaikutukset ulottuvat

vuodelle 2026 sekä taloussuunnitelmavuosille 2027–2029.

Tarkoituksenmukaista myös on, että menojen sopeuttamista tulnaisiin toteuttamaan useissa eri kustannuserissä, kuten henkilöstökuluissa, palvelujen ostoissa, aineissa ja tarvikkeissa sekä muissa toimintakuluissa.

Neuvotteluissa olisi tarkoitus käsitellä kaikkia vaihtoehtoisia henkilöstöön kohdistuvia sopeutustoimia. Nämä voivat olla toiminnallisia muutoksia, joiden tavoitteena on vähentää työpanoksen tarvetta. Tätä puolestaan voidaan rajoittaa määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä vähentämällä, työtehtävien uudelleen järjestelyin, resurssiviisaalla suunnittelulla ja hyödyntämällä eläköitymisistä ja muista syistä tapahtuvia palvelussuhteiden päättymisiä. Viimeisenä vaihtoehtona henkilöstömenoja on mahdollista sopeuttaa osa-aikaistamalla, lomauttamalla tai irtisanomalla henkilöstöä. Rakenteelliset ja toiminnalliset muutokset voivat myös aiheuttaa tarpeen palvelussuhteen olennaisten ehtojen muutoksille. Toimenpiteiden laajuus tulisi selviämään neuvottelujen kuluessa.

Neuvotteluissa olisi tarkoitus käsitellä myös henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia mm. työn organisoinnissa, työjärjestelyissä sekä työskentelypaikoissa ja toimitiloissa. Lisäksi käsiteltäväksi tulisi taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavia henkilöstön osa-aikaistamisia, lomauttamisia ja irtisanomisia, sillä on ennakoitavissa, että toiminnan uudelleenjärjestelyistä sekä taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuen tarjolla oleva työ tulee joiltakin osin vähenemään oleellisesti ja pysyvästi.

Yhteistoimintaneuvottelujen tarkoituksena on antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa valmisteilla oleviin toimenpiteisiin ennen kuin asia ratkaistaan, kun näiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi merkittäviä henkilöstövaikutuksia. Lisäksi tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa talousarvioehdotukseen ja sen edellyttämiin toimenpiteisiin varhaisessa vaiheessa, ennen kuin työnantaja ratkaisee asian, kun valmistelussa olevan talousarvion toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi merkittäviä henkilöstövaikutuksia.

KHYTL:n hengen mukaisesti muutokset on suunniteltava vuoropuhelussa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa. Lisäksi neuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä, eli avoimessa vuorovaikutuksessa ja tavoitteena on saavuttaa asiassa yksimielisyys.

Esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä on käsitelty hyvinvointialueen yhteistyötoimikunnassa 20.8.2025 (§ 41).