

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

Aluehallitus 28.10.2025 § 272

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

Päätösehdotus Hyvinvointialuejohtaja Leivonen Kirsi:

Aluehallitus päättää

1. todeta, että 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 sisältyvän sopeuttamistarpeen toteuttamiseksi suunniteltujen toimenpiteiden henkilöstövaikutuksista on käyty ajalla 8.9.2025 – 21.10.2025 ja saatu päätökseen,
2. todeta, että neuvottelutulos on käsitelty sovellettavan yhteistoimintalain 5 §:n 2 momentin mukaisella tavalla hyvinvointialueen yhteistyötoimikunnassa 23.10.2025,
3. hyväksyä neuvottelutuloksen,
4. käynnistää neuvottelutuloksen vaatimat toimenpiteet siten, että yksittäiset toimenpiteet toteutetaan hallintosäännössä määrätyn päätösvallan mukaisesti,
5. valtuuttaa hyvinvointialuejohtajan päättämään mahdollisesta rekrytointikiellosta tai osittaisesta rekrytointikiellosta (hallintosääntö 9 § kohta 40).
6. tarkastaa pöytäkirjan tämän asian osalta kokouksessa.

Päätös Käsittelyn aluksi Hilka Tirkkonen, Tapio Hämäläinen ja Mirja Karhinen ilmoittivat olevansa esteellisiä (intressijäävi) tämän asian käsittelyssä. Esteellisyydet hyväksyttiin ja esteelliset poistuivat kokoustilasta. Tämän asian käsittelyyn osallistuivat etäyhteydellä varajäsenenä Paavo Korhonen (Hilka Tirkkosen varajäsen) ja Elina Pajula (Tapio Hämäläisen varajäsen).

Aluehallitus hyväksyi päätösehdotuksen.

Aluehallitus tarkasti pöytäkirjan tämän asian osalta edellä kirjatulla sisällöllä kokouksessa.

Asian tausta

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen aluehallitus on 27.8.2025 kokouksessaan (§ 203) hyväksynyt vuoden 2026 talousarvion valmisteluperiaatteet. Näiden periaatteiden perusteella mm. talousarvion ja taloussuunnitelmavuosien 2026–2029 on oltava kokonaisuutena ylijäämäinen sekä hyvinvointialueen talouden on oltava tasapainossa vuoden 2028 loppuun mennessä. Lisäksi aluehallitus päätti, että vuoden 2026 talousarvio valmistellaan 25 milj. euroa ylijäämäiseksi. Taloudellisen tasapainon saavuttaminen edellä kerrotun mukaisesti edellyttää talouden sopeuttamista vuoden 2026 talousarviossa ja tarvittaessa talouden tasapainottamista siten, että uutta alijäämää ei vuonna 2025 muodostu. Tämän takia aluehallitus päätti sisällyttää vuoden 2026 taloussuunnitelmaan 20 milj. euron suuruisen sopeuttamisohjelman.

Edelleen aluehallitus päätti kokouksessaan 27.8.2025 (§ 204) työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007, KHYTL) 4 §:n mukaisten yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä tuotannollisista ja taloudellisista syistä vuoden 2025 taloustilanteeseen ja vuoden 2026 talousarvion sekä vuosien 2027–2029 taloussuunnitelman valmisteluun liittyen. Talouden tasapainottamiseksi ja sopeutustarpeen kattamiseksi on ollut välttämätöntä harkita muutoksia työn organisoinnissa, hyvinvointialueen organisaatio- ja palvelurakenteessa sekä taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavia osa-aikaistamisia, lomauttamisia, irtisanomisia tai irtisanomisen välttämiseksi toteutettavia muutoksia palvelussuhteen olennaisissa ehdoissa.

Yhteistoimintaneuvottelujen tavoitteena on ollut saavuttaa toimintakuluihin 20 miljoonan euron kustannussäästö. Sopeuttamisen keinot sisältävät nopeasti vaikuttavia sopeutustoimenpiteitä sekä pysyviä, pitkäaikaisesti vaikuttavia rakenteellisia sopeutustoimenpiteitä. Menojen sopeuttamista kohdennetaan eri kustannuseriin, kuten henkilöstökuluihin, palvelujen ostoihin, aineisiin ja tarvikkeisiin sekä muihin toimintakuluihin.

Neuvottelujen alkaessa arvioitiin, että mikäli säästötavoite kohdennettaisiin kokonaisuudessaan henkilöstöön, tarkoittaisi se noin 333 henkilötövuoden pysyvää vähentämistä. Neuvotteluissa käsiteltävät talouden tasapainottamistoimenpiteet on tarkoitus toteuttaa pääasiallisesti vuoden 2026 aikana, kuitenkin niin, että sopeuttamisen keinoja voidaan tarvittaessa käyttää jo vuoden 2025 puolella sen varmistamiseksi, että hyvinvointialueelle ei muodostu uutta alijäämää vuonna 2025. Osa toimenpiteistä voisi vaikuttaa taloudellisesti vasta vuoden 2027 puolella. Neuvottelujen kuluessa on päädytty siihen, että henkilöstöä ei lomauteta vuonna 2025.

Yhteistoimintamenettely

KHYTL 4 §:n 1 momentissa säädetyn mukaisesti työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset, asiat, jotka

koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, hyvinvointialueen palvelurakenteessa, tai taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista ennen kuin työnantaja päättää tällaisten toimenpiteiden toteuttamisesta. KHYTL 4 §:n 2 momentissa säädetyn mukaisesti, jos 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 aluehallitus tekee aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin 8.9.2025 lukien kuuden viikon ajan (11 neuvottelukertaa). Neuvottelut käytiin yhteisesti hyväksytyn neuvotteluajataulun mukaisesti. Neuvotteluissa käsiteltiin koko sopeutustoimenpidekokonaisuutta sekä toimialueiden sopeutustoimenpiteitä. Käsittely keskittyi toimenpiteisiin, joilla on arvioitu olevan joko välillisiä tai välittömiä henkilöstövaikutuksia. Ei-henkilöstövaikutteiset sopeutustoimenpiteet saatettiin neuvotteluissa tiedoksi.

Henkilöstön edustajille tarjottiin mahdollisuus tarkempaan tiedonsaantiin kaikista suunnitelluista toimenpiteistä sekä mahdollisuus tehdä vaihtoehtoisia esityksiä sopeutustoimenpiteiksi. Työnantaja on toimittanut henkilöstön edustajille tarpeelliset tiedot ja tarkistanut omaa kokonaisesitystään neuvottelujen aikana pyrkien kokonaisratkaisuun, jolla minimoitaisiin henkilöstöön kohdistuvia vaikutuksia ja edistettäisiin mahdollisimman yksimielisen kokonaisratkaisun saavuttamista. Yhteistoimintaneuvottelut saatiin päätökseen 21.10.2025.

Yhteistoimintamenettelyllä on pyritty turvaamaan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet lain piirissä olevissa työnantajan päätösasioissa. Suunniteltuja muutoksia ja niiden perusteita, vaikutuksia ja mahdollisia vaihtoehtoja on työnantajan näkemyksen mukaan käsitelty yhteistoimintalain hengen mukaisesti vuoropuhelussa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Työnantaja on laatinut KHYTL 9 §:n mukaisen työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman sekä ilmoittanut KHYTL 8 §:n mukaisesti alkaneista yhteistoimintaneuvotteluista työvoimaviranomaiselle. Sovellettavan yhteistoimintalain 13 §:n mukainen yhteistoimintavelvoite on edellä kuvatun perusteella täytetty.

Neuvottelujen tulokset

Käydyissä neuvotteluissa on saavutettu 20 miljoonan euron säästötavoite vuodelle 2026. Henkilöstökulujen osuus sopeuttamistoimenpiteiden kokonaisuudesta on 26 %, eli n. 6,2 miljoonaa euroa.

Henkilöstökulujen sopeuttamiskeinoina toteutetaan seuraavia toimenpiteitä:

- vapaaehtoisten palkattomien vapaiden pitäminen ja omaehtoisten osa-aikaisuuksien myöntäminen,
- mahdollisuus lomarahojen vaihtamiseen vapaaksi sekä vuosilomien pitäminen suositusten mukaisesti,
- eläkepoistuman ja muista syistä tapahtuvien työ- ja virkasuhteiden päättymisen hyödyntäminen, tehtävien täyttämättä jättäminen,
- täyttölupamenettelyn toteuttaminen ja määräaikaaisuuksien kriittinen tarkastelu,
- matka- ja majoituskustannusten minimointi, toteutuneiden koulutusten aktiivinen ilmoittaminen HR-järjestelmään,
- henkilöstömitoitusten tarkastelu, työvuorosunnittelun tehostaminen, lisä- ja ylitöiden minimointi,
- henkilöstöetuuksien rajaaminen,
- johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen uudelleenjärjestely,
- vuokratyövoiman ja ostopalveluiden käytön vähentäminen,
- osa-aikaistaminen ja irtisanominen.

Yhteistoimintaneuvottelujen neuvottelutuloksen mukaan henkilöstövaikutuksia kohdistuu 258,7 henkilötyövuoteen. Irtisanomisuhka kohdistuu 129,8 henkilötyövuoteen tehtävien lakkaamisen tai toiminnallisten muutosten myötä. Irtisanomisuhan alle kuuluvien määrään sisältyy myös irtisanomisperusteella toteutettavat olennaisten palvelussuhteen ehtojen muutokset. Irtisanomisen välttämiseksi työnantaja selvittää mahdollisuudet sijoittaa henkilöt toisiin tehtäviin. Työnantaja on tunnistanut henkilöstön lisäystarpeita 124,9 henkilötyövuoden verran. Muiden järjestelyjen kohteena on 126,4 tehtävää tai virkaa, jotka pitävät sisällään eläkepoistuman hyödyntämisen ja avoimien tehtävien/virkojen täyttämättä jättämisen. Lisäksi työnantajalla on tiedossa omaehtoisia osa-aikaisuuksia, joiden myöntämisellä ja täyttämättä jättämisellä saavutetaan 2,6 htv:tä vastaava säästö.

Hyvinvointialueen johdossa ja hallintopalveluissa 4,1 henkilötyövuoden vaikutus koostuu viran tai toimen täyttämättä jättämisistä, työnantajalähtöisestä osa-aikaistamisesta, irtisanomisuhasta ja vapaaehtoisuuteen perustuvien järjestelyiden hyödyntämisestä. Osa suunnitelluista muutoksista on sisällytetty hyvinvointialueen johdon kokonaisuuteen toimialueriippumattomasti.

Konsernipalveluissa 39 henkilötyövuoden vaikutus koostuu viran tai toimen täyttämättä jättämisistä, eläkepoistuman ja muiden omaehtoisuuteen perustuvien järjestelyiden hyödyntämisestä sekä irtisanomisuhasta.

Ikäntyneiden palveluissa sekä perhe- ja sosiaalipalveluissa (1.1.2026 lukien sosiaalipalveluissa) 145,3 henkilötyövuoden vaikutus koostuu viran tai toimen täyttämättä jättämisistä, eläkepoistuman hyödyntämisestä sekä irtisanomisuhasta.

Terveys- ja sairaanhoitopalveluissa (1.1.2026 lukien terveyspalveluissa) 66,7 henkilötyövuoden vaikutus koostuu viran tai toimen täyttämättä jättämisistä, eläkepoistuman hyödyntämisestä sekä irtisanomisuhasta.

Pelastuslaitos ja turvallisuuspalveluissa 3,7 henkilötyövuoden vaikutus koostuu viran tai toimen täyttämättä jättämisistä.

Neuvottelutulos sisältää seuraavat henkilöstöetuja koskevat rajaukset:

- Epassi-hyvintointisaldoa ei jaeta vuodelle 2026.
- Tyhy-rahaa ei myönnetä vuodelle 2026.
- Yhteisöllisen toiminnan tukea ei myönnetä vuodelle 2026.

Neuvottelutulos sisältää palkattomia vapaita ja lomarahavapaita koskevan säästötavoitteen 1,4 milj. euroa. Henkilöstöä kannustetaan vapaaehtoisuuden pohjalta ko. vapaiden pitämiseen vuoden 2026 aikana säästötavoitteen toteuttamiseksi.

Liitteenä yhteistoimintaneuvottelujen neuvottelutulos 21.10.2025.

Jotta yhteistoimintaneuvotteluja koskevan päätöksen kanssa voitaisiin edetä suunnitelman mukaan, hallitukselle esitetään että pöytäkirja tarkastetaan tältä osin kokouksessa.