

Vuoden 2026 taloustilanteeseen ja vuoden 2027 talousarvioon sekä vuosien 2028–2030 taloussuunnitelmaan liittyvien yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen
6195/01.04.00.01/2026

Aluehallitus 01.09.2026 § 178

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 2026 taloustilanteeseen ja vuoden 2027 talousarvioon sekä vuosien 2028–2030 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

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen kahden ensimmäisen toimintavuoden kumulatiivinen tulos oli 69,2 milj. euroa alijäämäinen. Vuoden 2025 taloudellisen tuloksen muodostuttua 11,7 milj. euroa ylijäämäiseksi kumulatiivisen alijäämän määräksi jäi vuoden 2025 tilinpäätöksessä 57,5 milj. euroa.

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen aluevaltuusto 9.12.2025 (§ 71) on päättänyt vuoden 2026 talousarviosta ja taloussuunnitelmasta vuosille 2027–2029. Vuoden 2026 talousarvio on laadittu 17 milj. euroa

ylijäämäiseksi. Talousarvio sekä tulevien vuosien taloussuunnitelma on laadittu siten, että hyvinvointialue tulee kattamaan toimintavuosina 2023 ja 2024 kertyneet alijäämät vuoden 2028 loppuun mennessä. Kesäkuussa 2026 hyvinvointialue on hakenut hyvinvointialueista annetun lain 115 a §:ssä säädettyä lisäaikaa alijäämän kattamiselle vuoden 2029 loppuun saakka. Hakemus on parhaillaan valtiovarainministeriön käsittelyssä, eikä siihen ole saatu vielä päätöstä.

Kesäkuun lopun talousennusteen mukaan alkuperäinen talousarvio on kokonaisuudessaan ylittymässä noin 14 milj. euroa, joka johtaa siihen, että alkuperäisen talousarvion mukaisesta 17 milj. euron ylijäämästä olisi vuonna 2026 toteutumassa ainoastaan 3,1 milj. euroa. Näin ollen kumulatiivinen alijäämä näyttäisi olevan siirtymässä katettavaksi lähes kokonaisuudessaan tulevalle taloussuunnittelukaudelle.

Alijäämän kattamissuunnitelmassa, joka valtiovarainministeriölle on lisäajan hakemiseksi esitetty, on vuodelle 2027 suunniteltu saavutettavan vähintään 15 milj. euron säästö nykyisiin toimintamenoihin. Vuodelle 2028 säästön tulisi olla 25 milj. euroa ja vuodelle 2029 vastaavasti 35 milj. euroa. Tämän toteutuessa kumulatiivinen säästövaikutus tulisi kolmen seuraavan talousarviovuoden aikana olemaan 75 milj. euroa, mikä mahdollistaisi alijäämän kattamisen vuoden 2029 loppuun mennessä, mikäli lisäaika hakemuksesta myönnetään ja vuoden 2026 tilinpäätös toteutuu tämänhetkisen ennusteen mukaisesti 3,1 milj. euroa ylijäämäisenä.

Vuoden 2027 talousarvion valmistelun ja päätöksenteon aikataulu

Aluehallituksen on määrä päättää vuoden 2027 talousarvion valmisteluperiaatteet kokouksessaan 1.9.2026 (§ 177). Talousarvion valmisteluperiaatteita koskevan päätöspykälän pohjaesityksessä vuoden 2027 talousarvioon ja vuosien 2028–2030 taloussuunnitelmaan on sisällytetty 75 milj. euron suuruinen toiminnan ja talouden uudistusohjelma ja vuoden 2027 talousarvio on tarkoitus valmistella 9,3 milj. euroa ylijäämäiseksi, jotta hyvinvointialueen talous saadaan tasapainoon ja taseeseen kertynyt kumulatiivinen alijäämä saadaan katettua talousarviovuosien 2027, 2028 ja 2029 aikana edellä kuvatun alijäämän kattamissuunnitelman mukaisesti.

Vuoden 2027 talousarvioesitys on tarkoitus tuoda aluehallituksen kokoukseen 24.11.2026, jolloin aluehallitus tekee talousarvioesityksen aluevaltuustolle. Aluevaltuuston puolestaan on tarkoitus päättää vuoden 2027 talousarviosta sekä vuosien 2028–2030 taloussuunnitelmasta kokouksessaan 10.12.2026.

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 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.

Vuoden 2026 taloustilanne ja talousarviovalmistelu taloussuunnittelukaudelle 2027–2030 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. Näillä 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 kuvatun taloudellisen tilanteen ja sen tasapainottamisen edellyttämien toiminnallisten muutostarpeiden vuoksi Pohjois-Karjalan

hyvinvointialueella on tarve käynnistää koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Yhteistoimintaneuvotteluissa tavoitteena olisi aluehallituksen kokouksessa 1.9.2026 (§ 177) päätöstä vastaavan toiminnan ja talouden uudistusohjelman mukaisen kustannussäästön saavuttaminen ja tarvittaessa vuoden 2026 talouden tasapainottaminen siten, että alijäämän kattamissuunnitelman pohjana oleva 3 milj. euron ylijäämäinen tulos vuodelle 2026 toteutuu.

Aluehallituksen kokouksen 1.9.2026 § 177:n pohjaesityksessä olevaan, 75 miljoonan euron toiminnan ja talouden uudistusohjelmaan sisällytettäisiin menojen sopeuttamista kaikissa kustannuserissä: henkilöstökustannuksissa, palveluiden ostoissa, aineissa ja tarvikkeissa sekä muissa toimintakuluissa. Kaikkien kustannuserien osalta on tarkoituksenmukaista sisällyttää säästötoimenpiteisiin niin nopeasti vaikuttavia, jo vuonna 2026 toimeenpantavia säästötoimenpiteitä ja myös pysyviä, pitkäaikaisesti vaikuttavia rakenteellisia säästötoimenpiteitä, joiden vaikutukset ulottuvat vuodelle 2027 sekä taloussuunnitelmavuosille 2028–2030.

Mikäli sopeuttamistoimista noin 15,6 milj. euroa kohdistuisi henkilöstökustannuksiin, se tarkoittaisi 260 henkilötyövuoden pysyvää vähentämistä. 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 uudelleenjärjestelyin, 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 osilta 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 talousarvion toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi merkittäviä henkilöstövaikutuksia.

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

Esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä on käsitelty hyvinvointialueen yhteistyötoimikunnassa 27.8.2026 (§ 34).