

## **Yhteistoimintaneuvotteluiden aloittaminen**

Kunnanhallitus 5.10.2026

458/01.00.01/2026

### **Taloudelliset perustelut**

Vihdin kunnan talous on ollut vuosina 2020–2025 ylijäämäinen, ja kertaluonteisten erien myötä myös vuoden 2026 ennustetaan toteutuvan ylijäämäisenä. Vuosien 2022–2025 ylijäämäiset tilinpäätökset ovat kuitenkin perustuneet merkittävältä osin kertaluonteisiin eriin. Ilman näitä eriä kunnan vuosikate ja tilikauden tulos olisivat useina vuosina olleet huomattavasti heikompia. Kertaluonteiset erät ovat mahdollistaneet kunnalle taloudellista liikkumavaraa ja vahvistaneet taseasemaa, mutta ne eivät ole poistaneet tarvetta varmistaa käyttötalouden rakenteellista tasapainoa ja kestävyyttä tulevana vuosina.

Aiempien vuosien 2018–2019 tavoin kunnan taloudessa on nähtävissä rakenteellinen tulojen ja menojen välinen epätasapaino, johon kunnan talouden arvioidaan palaavan tulevana vuosina kertaluonteisten erien vaikutuksen poistuessa. Sote-uudistuksen ja TE-palvelu-uudistuksen jälkeen kuntatalous on aiempaa herkempi suhdannevaihteluille. Työllisyystilanteen heikkeneminen kasvattaa kuntien työmarkkinatuen rahoitusvastuuta samalla, kun verotulojen kehitys jää aiempaa heikommaksi. Tämä lisää Vihdin kunnan talouteen kohdistuvia paineita ja kasvattaa riskiä tulojen ja menojen välisen epätasapainon syvenemisestä.

Kuntatalouden yleiset näkymät ovat tuleville vuosille epävarmat, ja kuntien tulopohjaan sekä menokehitykseen vaikuttavat muun muassa valtionosuuksien leikkaukset, TE-uudistuksen kustannusvaikutukset, kunta-alan palkkaratkaisut, valtion sopeutustoimet sekä väestö- ja palvelutarvemuutokset.

Yleinen julkisen talouden tilanne heikentää entisestään kuntatalouden näkymiä. Suomen julkinen talous on ollut vuodesta 2009 alkaen kroonisesti alijäämäinen ja julkinen velkasuhde on noussut merkittävästi – Suomen velkasuhde on ollut 89,8 % BKT:stä vuoden 2026 ensimmäisellä kvartaalilla ja ennusteiden mukaan velkasuhteen kasvu jatkuu.

Euroopan unionin neuvosto päätti alkuvuodesta 2026 liiallisen alijäämän olemassaolosta Suomessa ja antoi samalla suosituksen sen korjaamiseksi. Suomelle annetun EDP-suosituksen (Excessive deficit procedure) mukaan nettomenojen vuotuinen kasvu ei saa ylittää 1,3 prosenttia vuonna 2026, 1,5 prosenttia vuonna 2027 ja 1,8 prosenttia vuonna 2028. Vuonna 2028 alijäämän tulisi jälleen alittaa 3 prosentin viitearvo. Finanssipoliittinen parlamentaarinen työryhmä asettaa vaalikauden tavoitteen vuodelle 2031

lopullisesti joulukuussa komissiolta marras-joulukuussa saatavan viiteuran pohjalta. Parlamentaarisesti hyväksytyn julkisen talouden ylivaalikautisessa tavoitteessa 2027–2033 on arvioitu sopeutustarpeen olevan 8-11 miljardia pohjautuen Valtiovarainministeriön talven 2025 tietoihin.

Valtiontalouden sopeuttamistarve, väestön ikääntymiseen liittyvät kustannukset, hyvinvointialueiden rahoituspaineet, puolustus- ja turvallisuusmenojen sekä korkomenojen kasvu rajaavat valtion mahdollisuuksia tukea jatkossa kuntataloutta ja lisäävät todennäköisesti sopeutustoimia tuleville vuosille.

Kunnanhallitus on 15.6.2026 § 147 vuoden 2027 talousarvion laadintaohjeen ja talousarviokehysten hyväksymisen yhteydessä linjannut talousarvion valmistelun lähtökohdista ja sitovista suunnitteluperusteista. Osana vuoden 2027 talousarviokehystä on esitetty talouden tasapainon aikaansaamiseksi kiinteistöveron korotuksia sekä toimielimille kohdistettua noin 3 miljoonan euron tasapainotustavoitetta. Toimielinten on siten arvioitava omassa talousarviovalmistelussaan palvelujen järjestämistapoja, tehtävien priorisointia, toimintaprosesseja, henkilöstöresurssien käyttöä sekä muita pysyviä keinoja, joilla annettu sopeutustavoite voidaan saavuttaa.

Tasapainotustavoitteen ollessa poikkeuksellisen suuri, on kunnan jo ennen varsinaisen talousarvion hyväksymistä arvioitava pysyviä rakenteellisia toimia menokehityksen hallitsemiseksi. Talouden tasapainon ja palvelutuotannon kestävyysvarmistaminen edellyttää, että kunta tarkastelee kriittisesti myös henkilöstökuluja. Henkilöstökulut muodostavat merkittävän osan kunnan käyttötaloudsmenoista. Kunnan vuoden 2027 talousarviokehyksessä henkilöstökulut ovat 63,05 miljoonaa euroa, joka on noin 63 % toimintakuluista.

Vihdin kunnan heikentynyt taloudellinen tilanne on edellyttänyt muun muassa palveluiden järjestämistä nykyistä kustannustehokkaammin ja palveluverkon tarkastelua. Väestökehityksen muutokset, kasvaneet toimintakulut sekä tarve turvata kunnan talouden kestävyys edellyttävät resurssien kohdentamista mahdollisimman vaikuttavasti.

### **Oppilasmäärien kehitys**

Osana palveluverkkotyötä on arvioitu Vihdin kunnan oppilasmäärien laskenutta tasoa sekä alueen luonnollisen väestölisäyksen vähenemistä. Oppilasmäärissä ja lasten ikäluokissa on nähtävissä merkittävää alenemista. Vihdissä syntyi vuonna 2010 yhteensä 401 lasta. Vuonna 2024 syntyneitä oli 195 ja vuonna 2025 yhteensä 211. Muutos näkyy varhaiskasvatuksen lisäksi myös kouluissa. Vuonna 2020 Vihdin

alakouluissa oli 2 437 oppilasta, ja oppilasmäärä on vähentynyt siitä vuoteen 2026 jo yli 600 oppilaalla eli noin 25 prosentilla. Kyse on suuresta muutoksesta, ja käytettävissä olevien ennusteiden mukaan kehitys jatkuu, ja oppilasmäärä vähenee tulevana vuosina entistä voimakkaammin myös yläkouluissa. Väestöennusteen mukaan perusopetusikäisten lasten määrä vähenee seuraavan kymmenen vuoden aikana vielä noin 600 lapsella.

### **Palveluverkkoesitys**

Sivistyslautakunta on 29.9.2026 § 52 päättänyt esittää kuultavaksi seuraavat palveluverkkoon liittyvät suunnitelmat ja skenaariot:

#### **1) Nummelan koulu**

- a) Nummelan koulun toiminta jatkuu
- b) Nummelan koulu yhdistetään Etelä-Nummelan ja/tai Kuoppanummen kouluihin

#### **2) Otalammen yläkoulu**

- a) Otalammen yläkoulun toiminta jatkuu
- b) Otalammen yläkoulu siirtyy Vihdin yhteiskouluun ja/tai Nummelaan

#### **3) Vanjärvi ja Jokikunta**

- a) Vanjärven koulun ja päiväkodin toiminta jatkuu
- b) Vanjärven koulu siirtyy Jokikunnalle
- c) Jokikunnan koulu siirtyy Vanjärvelle
- d) Vanjärven ja Jokikunnan koulut siirtyvät Pappilanpellon kouluun
- e) Vanjärven päiväkodin toiminnan jatkuminen tai siirtyminen Kirkonkylälle skenaarioissa b ja d

#### **4) Vihtijärvi**

- a) Vihtijärven koulun ja päiväkodin toiminta jatkuu
- b) Vihtijärven koulu ja päiväkotitoiminta siirtyvät Haimooseen
- c) Vihtijärven koulu siirtyy Haimooseen ja päiväkodin toiminta jatkuu

#### **5) Ruotsinkielinen varhaiskasvatuksen järjestämistapa**

- a) Palvelu jatkuu kunnan järjestämänä
- b) Selvitetään palvelun järjestäminen muun toimijan toimesta

Kuntalaisille järjestettävien kuulemisien lisäksi on tarpeen aloittaa yhteistoimintaneuvottelut kunnassa ennen palveluverkkoratkaisun ja vuoden 2027 talousarvion hyväksymistä.

Palveluverkkoratkaisun tavoitteena on varmistaa laadukkaiden lakisääteisten palveluiden saatavuus myös tulevaisuudessa, hillitä kustannusten kasvua sekä vahvistaa kunnan mahdollisuuksia tasapainoiseen taloudenpitoon.

Palveluverkkomuutoksien lisäksi sivistys- ja hyvinvointipalvelut on kunnanhallituksen tasapainotusvelvoitteen mukaisesti kartoittanut osana vuoden 2027 talousarviovalmistelua myös muita säästötoimenpiteitä. Palvelukeskuksen varhaiskasvatuksen ja opetuksen tulosalueilla on 73 prosenttia Vihdin kunnan työntekijöistä (31.12.2025), jonka takia osana

rakenteellisia säästötoimenpiteitä on luontevaa tarkastella myös tulosalueiden henkilöstömäärää ja -rakennetta.

Edellä kerrotuin perustein työnantaja katsoo tarpeelliseksi käynnistää tuotannollis- ja taloudellisin perustein yhteistoimintaneuvottelut koskien kunnan palveluverkkoratkaisuja sekä sivistyslautakunnan alaista toimintaa koskevia talouden tasapainotustoimenpiteitä. Tehostamistoimenpiteet ja toiminnan uudelleenorganisointi saattavat aiheuttaa tarpeen yhteistoimintalain 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetuille taloudellisin ja tuotannollisin perustein tapahtuville vähennystoimenpiteille.

Mahdolliset toimenpiteet voivat koskea tehtävien uudelleenjärjestelyä, työtehtävien ja yksiköiden yhdistämisiä, tehtävien täyttämättä jättämistä, eläköitymistä ja irtisanoutumisten hyödyntämistä tai irtisanomisia.

### **Lainsäädännöllinen tausta**

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella edellyttää (449/2007 § 4), että 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.

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.

Työsopimuslain (55/2001) 6. luvun 6 §:n ja kunnallisen viranhaltijalain (304/2003) 46 §:n mukaisesti yli 50 henkeä työllistävän työnantajan on tarjottava työttömänä työnhakijana olevalle taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanomalleen työntekijälle, jos työnantajan tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin työtehtäviin, joita irtisanottu työntekijä on tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuusi kuukautta.

Jotta tuotannolliset/taloudelliset irtisanomiset voidaan toteuttaa, tulee työtehtävien olla todellisuudessa vähentynyt pysyvästi, jotta

irtisanomisperuste on lainmukainen. Tästä syystä on syytä aloittaa kunnassa sisäinen rekrytointirajaus yhteistoimintaneuvotteluiden ajaksi sekä puoleksi vuodeksi neuvotteluiden päättymisen jälkeen. Rekrytointirajaus koskee niitä henkilöstöryhmiä, joihin yhteistoimintaneuvottelut on kohdistettu. Rekrytointirajauksen piiriin kuuluvat nimikkeet tarkentuvat yhteistoimintaneuvotteluiden aikana. Tämän lisäksi taloudellisten säästötavoitteiden toteutumiseksi on syytä harkita myös laajemman rekrytointikiellon aloittamista. Rekrytointirajaus ei koske välttämättömiä rekrytointeja (ml. lakisääteisistä mitoituksista johtuvat rekrytoinnit) tai kriittisiä lyhytaikaisia sijaistuksia. Rekrytointirajauksen aikana vastaaviin henkilöstöryhmiin voidaan rekrytoida vain kunnan johtoryhmän päätöksellä.

Vihdin kunnan hallintosäännön § 23 mukaan kunnanhallitus johtaa kunnan toimintaa, hallintoa ja taloutta sekä vastaa kunnan toiminnan yhteensovittamisesta, omistajaohjauksesta ja henkilöstöpolitiikasta. Kunnanhallitus edustaa kuntaa työnantajana ja käyttää toimivaltaa henkilöstöasioissa siltä osin kuin toimivallasta ei ole säädetty laissa tai määrätty hallintosäännössä muulle viranomaiselle.

### **Tarkemmat perustelut yhteistoimintaneuvottelujen aloittamiseksi**

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 § mukaan yhteistoiminnassa käsitellään muun muassa taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Talousarvioehdotuksessa edellytettävät toimenpiteet, jotka todennäköisesti aiheuttaisivat irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia tai merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee kunnanvaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Talouden tasapainottamiseksi on kartoitettu useita laajoja toiminnallisia ja rakenteellisia toimenpiteitä kaikissa palvelukeskuksissa, mutta niiden ei arvioida yksin riittävän. Palveluverkkoselvityksen myötä on arvioitu, että kunnan väestömuutokset, oppilasmäärän lasku ja henkilöstökustannusten nousu edellyttävät opetus- ja varhaiskasvatustoimintaan kohdennettuja sopeutustoimia.

Käynnistettävissä yhteistoimintaneuvotteluissa esitetään arvioitavaksi mahdollisuuksia saavuttaa vaadittavat säästöt palveluverkkoon liittyvillä uudelleenjärjestelyillä, henkilöstön luonnollista poistumaa hyödyntämällä, rekrytointeja rajoittamalla, määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä tarkastelemalla sekä henkilöstön uudelleensijoittamismahdollisuuksia selvittämällä, sekä irtisanomisilla.

Mahdolliset sopeutustoimet ja henkilöstösäästöt pyritään hoitamaan ensisijaisesti eläköitymisillä ja määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämisellä.

Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen ja laajuus  
Neuvottelujen piiriin kuuluvat sivistyksen- ja hyvinvoinnin palvelukeskuksen opetuksen tulosalueen ja varhaiskasvatuksen tulosalueen henkilöstö sekä niiden yksiköiden ruoka- ja puhdistuspalveluiden henkilökunta, joihin palveluverkkoratkaisun yhteydessä kohdistuu muutostoimenpiteitä.

Yhteistoimintaneuvotteluilla esitetään vähennyksiä palveluverkkoratkaisussa suljettavien yksiköiden henkilökuntaan. Tämän lisäksi rakenteellisia säästöjä haetaan ulottamalla yhteistoimintaneuvottelut koulunkäynninohjaajiin sekä vastaavissa nimikkeillä työskenteleviin, henkilökohtaisiin avustajiin, talousapulaisiin ja yhdistelmätyöntekijöihin.

Henkilötyövuosina yhteistoimintaneuvotteluilla tavoitellaan enintään 100 henkilötyövuoden vähennystä, joiden vaikutus on enintään 2,3 miljoonaa vuodelle 2027 sekä kokonaisvaikutuksena enintään 5,5 miljoonaa euroa vuodessa 2028 alkaen.

### **Neuvottelut ja neuvottelujen aikataulu**

Suunnitellut yhteistoimintaneuvottelut käynnistyvät neuvotteluosapuolille erikseen lähetettävän neuvotteluesityksen mukaisesti siten, että ensimmäinen neuvottelupäivä olisi 13.10.2026. Työnantaja antaa henkilöstön edustajille yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluesityksen, jossa täsmennetään neuvottelujen perusteet, alustava laajuus, arvioidut henkilöstövaikutukset, tavoiteltavat vaikutukset sekä alustava aikataulu.

Mahdollisten toimenpiteiden tarkka kohdentuminen ja mahdollisten henkilöstövaikutusten määrä sekä ajankohta täsmentyvät yhteistoimintaneuvottelujen aikana.

Neuvottelujen kesto määräytyy yhteistoimintalain vaatimusten mukaan ja on vähintään kuusi viikkoa. Neuvottelutulos ja työnantajan esitys mahdollisista toimenpiteistä tuodaan kunnanhallitukselle käsiteltäväksi neuvottelujen päätyttyä ja päätökset toteuttavista toimenpiteistä tehdään Vihdin kunnan hallintosäännön mukaisessa järjestyksessä.

|              |                                                             |
|--------------|-------------------------------------------------------------|
| Toimivalta   | Hallintosääntö 23 §                                         |
| Valmistelija | Nora Viljanen etunimi.sukunimi(at)vihti.fi, p. 050 587 5500 |
| Esittelijä   | Kunnanjohtaja Erkki Eerola                                  |
| Ehdotus      | Kunnanhallitus päättää                                      |

a) käynnistää Vihdin kunnassa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 4 § ja 7 § mukaiset yhteistoimintaneuvottelut tuotannollisista ja taloudellisista syistä;

- b) todeta, että neuvottelujen lähtökohdaksi on tunnistettu tarve sopeuttaa kunnan organisaatiota sekä saavuttaa enintään 5,5M euron suuriset vuotuiset henkilöstöön kohdistuvat talouden tasapainottamis- ja sopeuttamistoimenpiteet;
- c) todeta, että neuvottelujen piiriin kuuluvat sivistyksen- ja hyvinvoinnin palvelukeskuksen opetuksen tulosalueen ja varhaiskasvatuksen tulosalueen henkilöstö. Tämän lisäksi neuvotteluiden piiriin todetaan kuuluvan ateria- ja puhdistuspalveluiden henkilökunta, niiden yksiköiden osalta, joihin palveluverkkoratkaisun yhteydessä kohdistuu muutostoimenpiteitä.
- d) valtuuttaa kunnanjohtajan ja henkilöstöjohtajan antamaan yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluesityksen henkilöstön edustajille;
- e) valtuuttaa henkilöstöjohtajan ja kunnanjohtajan sekä heidän nimeämät muut työnantajan edustajat käymään yhteistoimintaneuvottelut sekä tarkentamaan niiden sisältöä, aikataulua ja kohdentumista;
- f) edellyttää, että yhteistoimintaneuvottelujen tulos ja työnantajan esitys mahdollisista toimenpiteistä tuodaan kunnanhallituksen käsiteltäväksi neuvottelujen päätyttyä.
- g) valtuuttaa henkilöstöjohtajan vahvistamaan henkilöstöryhmät, joihin rekrytointirajaus kohdistuu sekä tarvittaessa evästää taloudellisista syistä toteutettavan laajemman rekrytointisulun toimeenpanemisesta.

Päätös

Tiedoksi

Vihdin kunnan henkilöstö