



Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n, Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Arkkitehtitoimistojen Liitto ATL ry:n välisen arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusta koskevan työriidan ratkaisemiseksi teen seuraavan

sovintoehdotuksen

Ylemmät toimihenkilöt YTN ry, Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Arkkitehtitoimistojen Liitto ATL ry uudistavat arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen liitteessä tode-
tuin muutoksin.

Tämä sovintoehdotus on kokonaisuus, joka on hyväksyttävä tai hylättävä sellaisenaan. Hylätty so-
vintoehdotus ei toimi jatkoneuvottelujen pohjana sovittelun mahdollisesti jatkuessa.

Vastaukset sovintoehdotukseen annetaan kirjallisesti maanantaina 26.5.2025 klo 20.

Helsingissä 25. päivänä toukokuuta 2025

Anu Sajavaara
Valtakunnansovittelija

LIITE: Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 26.5.2025-31.1.2028

LIITE

**ARKKITEHTISUUNNITTELUALAN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN
TYÖEHTOSOPIMUS 2025–2028****1. SOPIMUSKAUSI**

Tämä sopimus on voimassa 26.5.2025 alkaen ja päättyy 31.1.2028. Sopimus jatkuu 31.1.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 lokakuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä alalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.11.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

2. PALKANKOROTUKSET**Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista vuosina 2025–2027**

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan taloustilanne, tulevat projektit sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla.

Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamushenkilölle tai, jos luottamushenkilöä ei ole valittu, ylemmille toimihenkilöille tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan taloustilanteesta ja tulevista projekteista sekä näiden ennakoitavasta kehittämisestä.

Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu, joka voi poiketa tämän työehtosopimuksen mukaisesta kustannusvaikutuksesta ja rakenteesta. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Liitot järjestävät yhdessä työnantajille ja luottamushenkilöille koulutusta palkankorotusten paikallisesta sopimisesta. Koulutus järjestetään vähintään kerran vuodessa tukemaan paikallisia neuvotteluja. Ensimmäinen koulutus pidetään viimeistään 15.8.2025. Vuosien 2026 ja 2027 koulutusten ajankohdista sovitaan myöhemmin liittojen kesken.

Liitot selvittävät marraskuun 2025 loppuun mennessä syksyllä 2025 toteutettavien paikallisten palkkaratkaisujen sisältöä ja tasoa sekä tarkastelevat yhdessä paikallisen sopimisen toimivuutta alalla.

1. Paikallisesti sovittava palkkaratkaisu ensisijaisesti

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa tai, ellei luottamushenkilöä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla jäljempänä mainitun soveltamisohjeen mukaisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti vuoden 2025 osalta 31.8.2025 mennessä. Vuonna 2026 sopimus tehdään kirjallisesti 31.7.2026 mennessä. Vuonna 2027 sopimus tehdään kirjallisesti 28.2.2027 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta toisin sovita.

Soveltamisohje:

Talouden kasvunäkymät ovat epäyhtenäiset ja rakentamisen kysyntä elpyy hitaasti. Talouskehityksen vaikutukset arkkitehtialan yritysten ja työpaikkojen talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteisiin ovat hyvin erilaisia. Paikallisesti sovittavalla palkkaratkaisulla voidaan osaltaan turvata alan yritysten ja työpaikkojen toimintaedellytyksiä, kustannuskilpailukykyä, tuottavuuden kehittymistä sekä työllisyyden säilymistä taantumassa. Toisaalta paikallisesti sovittavalla palkkaratkaisulla mahdollistetaan ylempien toimihenkilöiden positiivinen ansiokehitys niissä yrityksissä, joissa talous-, tilauskanta ja työllisyystilanne on suotuisa.

Osapuolet voivat hyödyntää sovintoehdotuksen liitteenä olevaa ohjeistusta palkantarkistuksia toteuttaessaan.

Sopimukseen osalliset liitot pitävät tärkeänä, että paikallisen sopimisen mahdollisuutta käytetään ja että sopimuksessa tulee huomioida työpaikoilla yhteisesti todettu talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä näiden näkymät.

Liitot toteavat myös, että työpaikoilla, joilla edellä mainitut olosuhteet sitä edellyttävät, voidaan paikallisesti sopia mahdollisten palkankorotusten siirtämisestä tai niistä luopumisesta osittain tai kokonaan.

Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja luottamushenkilön kanssa, tai jos luottamushenkilöä ei ole valittu, yhdessä ylempien toimihenkilöiden kanssa, jolloin ylemmät toimihenkilöt voivat sopia asiasta enemmistöpäätöksellä. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Luottamushenkilöllä tai, jos luottamushenkilöä ei ole valittu, ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen kirjallinen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Ellei toisin ole sovittu, selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma

korotuksen jälkeen). Selvityksen antamisessa tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset siten, että tiedot annetaan anonyymeinä.

2. Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2025

Jollei paikalliseen palkkaratkaisuun päästä, tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan 1.9.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,5 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2026

Liitot neuvottelevat vuoden 2026 palkankorotuksista tarkasteltuaan alan tilannetta ja näkymiä toukokuussa 2026. Liitot voivat erikseen sopia tarkastelun myöhentämisestä.

Liitot tarkastelevat erilaisia alan tilannetta ja näkymiä kuvaavia indikaattoreita, erityisesti

- asuntorakentamisen kokonaiskuvaa,
- myönnettyjen rakennuslupien määrää ja trendiä,
- alan työllisyystilannetta ja näkymiä,
- alan luottamus- ja suhdannekyselyitä sekä
- vuoden 2025 palkkaratkaisun toteutunutta tasoa.

Jos liitot eivät saavuta yhteisymmärrystä vuoden 2026 palkantarkistuksen sisällöstä ja jos paikalliset osapuolet eivät pääse sopimukseen palkkaratkaisusta, tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan 1.8.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,7 %:n suuruisella yleiskorotuksella. Tämän lisäksi palkkoja korotetaan 1.8.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työnantajan jakamalla yrityskohtaisella 0,2 %:n suuruisella erällä, joka lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden huhtikuun 2026 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Ylempien toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisen korotusten jakamisessa.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen kirjallinen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta.

Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien

toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

Vuosi 2027

Jollei paikalliseen palkkaratkaisuun päästä, tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,8 %:n suuruisella yleiskorotuksella. Tämän lisäksi palkkoja korotetaan 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työnantajan jakamalla yrityskohtaisella 0,6 %:n suuruisella erällä, jonka suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden helmikuun 2027 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Ylempien toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisen korotusten jakamisessa.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen kirjallinen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta.

Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

Luottamushenkilökorvausten tarkistaminen

Luottamushenkilökorvauksia korotetaan 2,5 % 1.9.2025, 2,9 % 1.3.2026 ja 2,4 % 1.3.2027.

3. TEKSTIMUUTOKSET

3.1 Liukuva työaika

Muutetaan 5 §:n 4. kohta kuulumaan seuraavasti:

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään viisi tuntia. Liukuvan työajan enimmäiskertymä on enintään 120 tuntia. Seurantajakso on enintään 12 kk.

Työtilanteen niin edellyttäessä työnantaja voi velvoittaa ylemmän toimihenkilön pitämään kertyneitä plustunteja vapaana ja tarvittaessa myös kokonaisina päivinä ilmoittamalla siitä yhtä viikkoa aikaisemmin asianomaiselle ylemmälle toimihenkilölle ja vastaavasti ylempi toimihenkilö voi työtilanteen niin salliessa pitää plustunteja kokonaisina päivinä ilmoittamalla siitä yhtä viikkoa aikaisemmin työnantajalle.

Osapuolet suosittelevat, että paikallisesti keskustellaan menettelystä, jolla pyritään varmistamaan ylemmän toimihenkilön työajan pysyminen sovittujen liukumarajojen puitteissa.

3.2. Lomaraha

Lisätään 12 §:n loppuun seuraava kappale:

Soveltamisohje: Paikalliset osapuolet voivat yrityksen tilannetta arvioituaan ja 19 §:n määräyksiä noudattaen paikallisesti sopia siitä, että

- lomaraha maksetaan osittaisena,*
- lomaraha maksetaan myöhempänä ajankohtana tai*
- lomarahaa ei makseta.*

3.3 Paikallinen sopiminen

Muutetaan 19 § kuulumaan seuraavasti:

Paikallisen sopimuksen osapuolia ovat työnantaja ja ylempi toimihenkilö tai luottamushenkilö. Luottamushenkilön kanssa tehty sopimus sitoo niitä ylempiä toimihenkilöitä, joita luottamushenkilön on katsottava edustavan.

Paikallinen sopimus tehdään ensisijaisesti luottamushenkilön kanssa. Jos luottamushenkilöä ei ole valittu, paikallisen sopimuksen osapuolia voivat olla myös työnantaja ja ylemmät toimihenkilöt yhdessä (kollektiivisesti sovittu paikallinen sopimus).

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen, ellei toisin sovita. Sopimus solmitaan kirjallisena, jos sopijapuoli sitä pyytää. Kollektiivisesti sovitut paikalliset sopimukset tehdään aina kirjallisesti.

Soveltamisohje: Kollektiivisesti sovittava paikallinen sopimus voidaan tehdä enemmistöpäätöksellä ja se sitoo vastaavaa henkilöpiiriä kuin luottamushenkilön kanssa tehty paikallinen sopimus. Tällainen sopimus on myös irtisanottavissa samanlaisella enemmistöpäätöksellä.

Luottamushenkilön kanssa tehty paikallinen sopimus sekä kollektiivisesti sovittu paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksikin solmittu sopimus irtisanoa.

4. TEKNISET MUUTOKSET

4.1 Numeroinnin yhdenmukaistaminen

Muutetaan 13 §:n, 15 §:n, ja Työsopimuslomakkeen täyttöohjeen 5. kohdan numerointi vastaamaan muun työehtosopimuksen numerointia niin, että kunkin määräyksen kohdat numeroidaan ilman määräyksen numeron etuliitettä.

4.2 Lainsäädäntöviittausten ajantasaistaminen

Muutetaan liukuvaa työaikaa koskevan mallisopimuksen johdantokappale kuulumaan seuraavasti:

Työnantaja ja työntekijät sopivat työaikalain 12 §:n nojalla, että työntekijä voi tämän liukuvaa työaikaa koskevan sopimuksen osoittamissa puitteissa määrätä itse työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan työtilanteensa huomioiden.

Muutetaan 13 §:n 3. kohta kuulumaan seuraavasti:

Työnantajan harkitessa irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistamisia tuotannollisista, taloudellisista tai toimintojen uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä tässä määräyksessä sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Yhteistoimintalaista poiketen lasketaan yhteistoimintalain 23 §:n mukainen neuvottelu-aika alkavaksi siitä päivästä, jona yhteistoimintalain 19 §:n mukainen kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi.

Esimerkki

Työnantajan suunnittelemaa, kahdeksan ylemmän toimihenkilön määräaikaista lomauttamista koskeva kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi 3.3.2025. Yhteistoimintalaista poiketen neuvotteluajan katsotaan alkavan 3.3.2025, joten lainmukainen 14 päivän neuvotteluvaikeus katsotaan tältä osin täyteen 16.3.2025. Päätöksen asiassa työnantaja voi tehdä aikaisintaan 17.3.2025.

4.3 Arkipyhä määräyksen yhdenmukaistaminen

Muutetaan 7 § kuulumaan seuraavasti:

1. Kuukausipalkkainen ylempi toimihenkilö

Ellei paikallisesti toisin sovita, arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton säännöllinen työaika sama kuin muina arkipäivinä. Vapaapäiviä, jotka lyhentävät arkipyhäviikon säännöllistä työaikaa, ovat seuraavassa luetellut arkipyhät ja niitä seuraavat lauantait: uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, 2. pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.

2. Tuntipalkkainen ylempi toimihenkilö

Arkipyhäkorvaus maksetaan seuraavilta arkipyhiltä:

Uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, 2. pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.

Arkipyhältä maksetaan päiväpalkka, joka lasketaan 4 §:n 1 kohdan mukaan.

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 1 kuukauden ennen kyseistä arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä joko viimeisenä arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä.

Jos työtuntijärjestelmän mukaisen työajan noudattamista koskeva edellytyssääntö aiheuttaisi arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, menetys koskee vain yhtä mainituista arkipyhistä.

Luvaton poissaolo

Jos työntekijä on työtuntijärjestelmän mukaan velvollinen työskentelemään myös arkipyhänä ja hän on poissa työstä muusta kuin hyväksyttävästä syystä, arkipyhäkorvausta ei makseta.

Paikallisesti voidaan sopia menettelystä, jossa arkipyhäkorvaus maksetaan kiinteänä erillisenä korvauksena tai sisällytettynä tuntipalkkaan erillisellä sopimuksella

5. ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Paikallisen sopimisen kehittäminen

Sopimusosapuolet pitävät tärkeänä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien edistämistä. Paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamukseen perustuvaa vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä. Sopimusosapuolet korostavat sellaisten yhteisten toimintamallien löytämistä, joilla edistetään sekä arkkitehtisuunnittelutoimistojen että niiden henkilöstön etuja tasapainoisella tavalla.

Sopimusosapuolet järjestävät vuosittain koulutusta paikalliseen sopimiseen ja paikallisiin palkkaratkaisuihin liittyen sekä seuraavat paikallisen sopimisen kehittymistä sopimuskauden aikana.

LIITE

Esimerkkejä palkantarkistuksista eri tilanteissa oleville yhtiöille

Työehtosopimusosapuolet pitävät tärkeänä, että yhtiön palkkaratkaisussa otetaan huomioon kulloinkin vallitsevat olosuhteet ja tulevaisuuden näkymät. Tässä tehtävässä onnistumiseksi yhtiössä voidaan hyödyntää paikallista palkkaratkaisua tehtäessä jäljempänä olevia esimerkkejä:

Esimerkki 1: Alan heikko suhdannetilanne ei ole heijastunut yhtiön tilanteeseen. Yhtiössä on kyetty työllistämään henkilöstö ilman yhtiön tuotannollisen tai taloudellisen tilanteen vuoksi tehtyjä lomautuksia tai irtisanomisia. Mikäli yhtiön taloustilanne mahdollistaa, palkkoja korotetaan yleisen linjan mukaisilla korotuksilla 1.9.2025 2,5 %, josta 0,5 % on yrityskohtaisesti kohdennettavaa. Palkankorotusten ajankohtaa voidaan myös aikaistaa tai myöhentää.

Esimerkki 2: Yhtiön taloustilanne ja tilauskanta on tavanomaista heikompi. Yhtiössä on ollut kuluneen vuoden aikana tilapäisesti lomautuksia, mutta henkilöstöä ei ole jouduttu vähentämään. Yhtiöllä on korotusvaraa maltillisesti.

Vaihtoehto A: Yhtiö haluaa korjata yhtiössä havaittuja palkkavinoumia. Palkkoja korotetaan 1.9.2025 1,2 %, joka on kokonaan yrityskohtaisesti kohdennettavaa.

Vaihtoehto B: Yhtiössä ei ole havaittavia palkkavinoumia eikä tarvetta palkankorotusten kohdentamiselle. Palkkoja korotetaan 1.9.2025 1,2 prosentin suuruisena yleiskorotuksena.

Esimerkki 3: Alan heikko suhdanne on vaikuttanut merkittävästi yhtiön projektikantaan ja yhtiön taloudelliseen tilanteeseen, eivätkä yhtiön näkymät ole lähitulevaisuudessa muuttumassa. Yhtiössä on jouduttu lomauttamaan henkilöstöä muutoinkin kuin tilapäisesti tai toteuttamaan irtisanomisia. Yhtiössä jatketaan taloudellisen tilanteen seuraamista ja pidättäydytään toistaiseksi palkankorotuksista yhtenä toimenpiteenä muiden yhtiön toimintaedellytysten turvaamiseksi tehtävien toimien ohella.