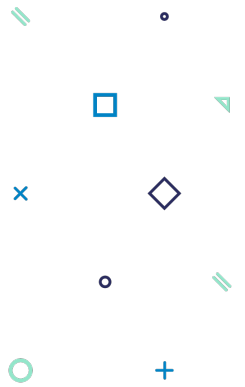


Arkkitehtisuunnittelualan työehtosopimus

TES-info 16.6. YTN & Palta

Yleistä

- Sopimus on astunut voimaan. Se on kolmivuotinen ja voimassa 31.1.2028 saakka. Sopimus on irtisanovissa päättymään kolmannen vuoden osalta 31.1.2027.
- Sopijaosapuolet: PALTA ry, ATL ry ja YTN ry
- Yleissitova, eli sitä sovelletaan kaikissa alalla toimivissa yrityksissä työskenteleviin ylempiin toimihenkilöihin.

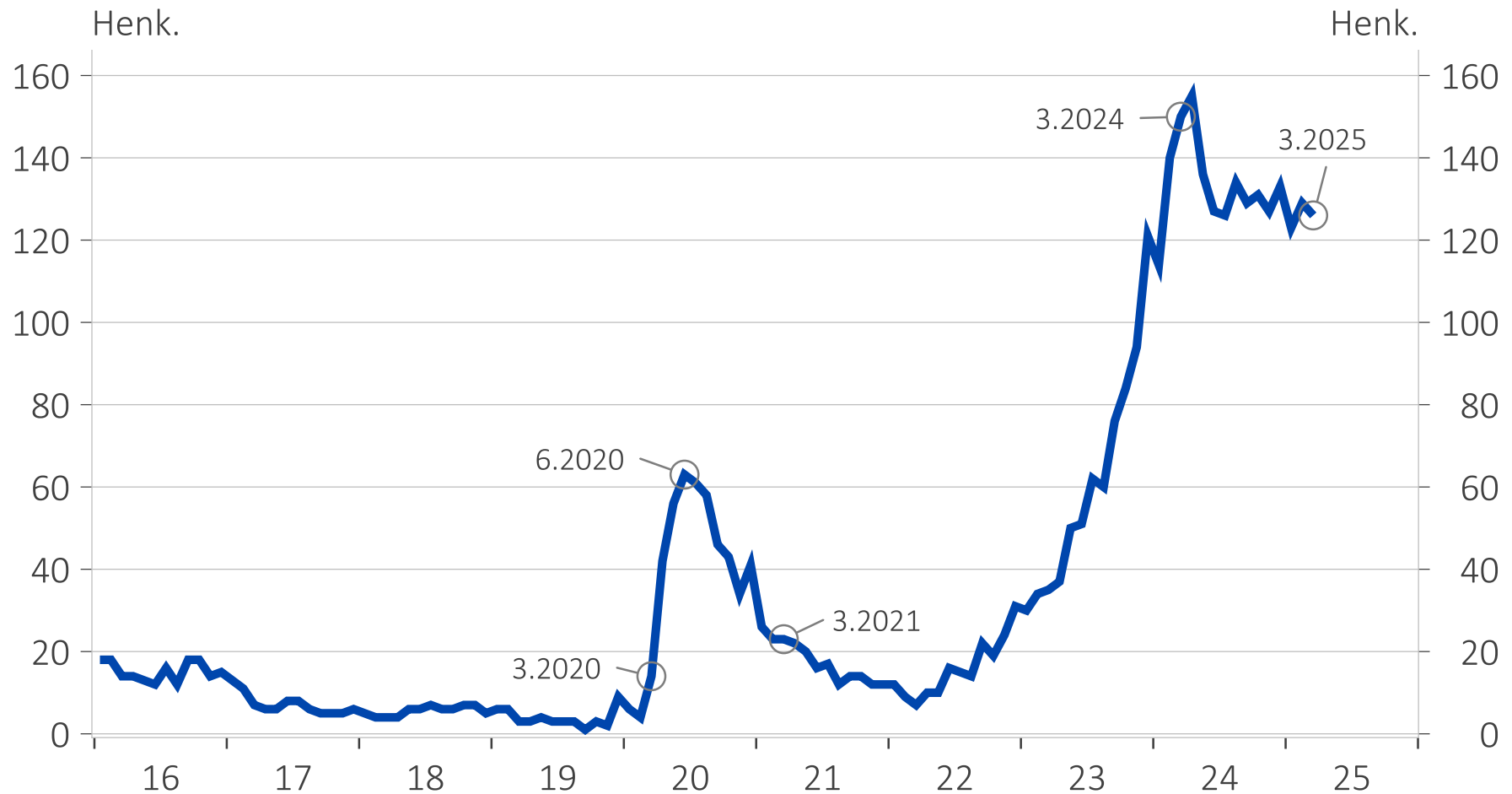


Mikä sopimukseen pääsyssä kesti ja neuvottelut olivat niin vaikeat?

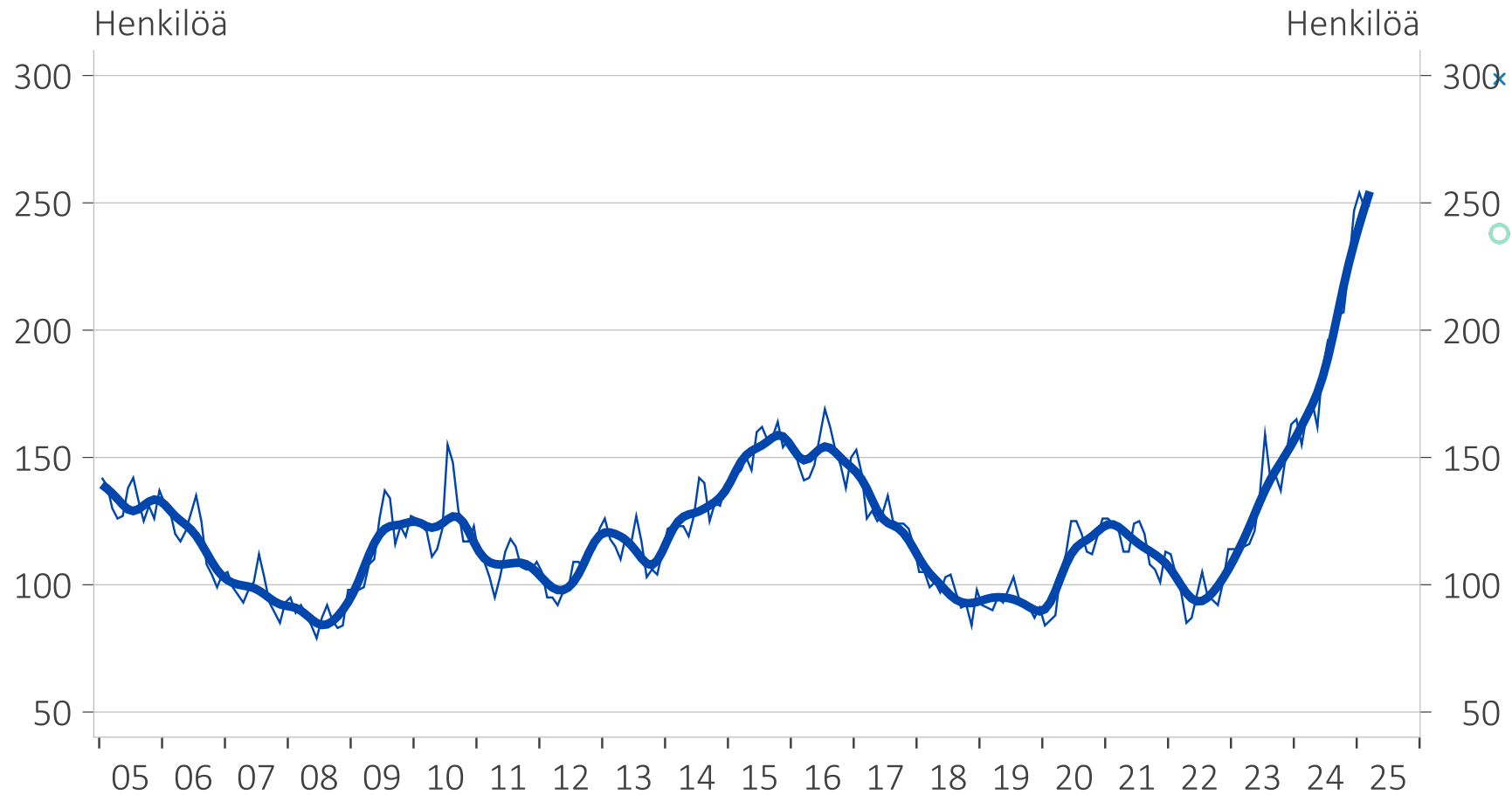
Neuvottelut lähtevät liikkeelle siitä, että arvioidaan alan työllisyyttä, suhdannetta ja yritysten taloudellista tilannetta ja palkanmaksukykyä.

Tämä sopimuskierrös oli arkkitehtisuunnittelualalla poikkeuksellinen ja alan yritysten tilanne sekä työllisyys historiallisen huonot.

Kokoaikaisesti lomautetut, Arkkitehdit



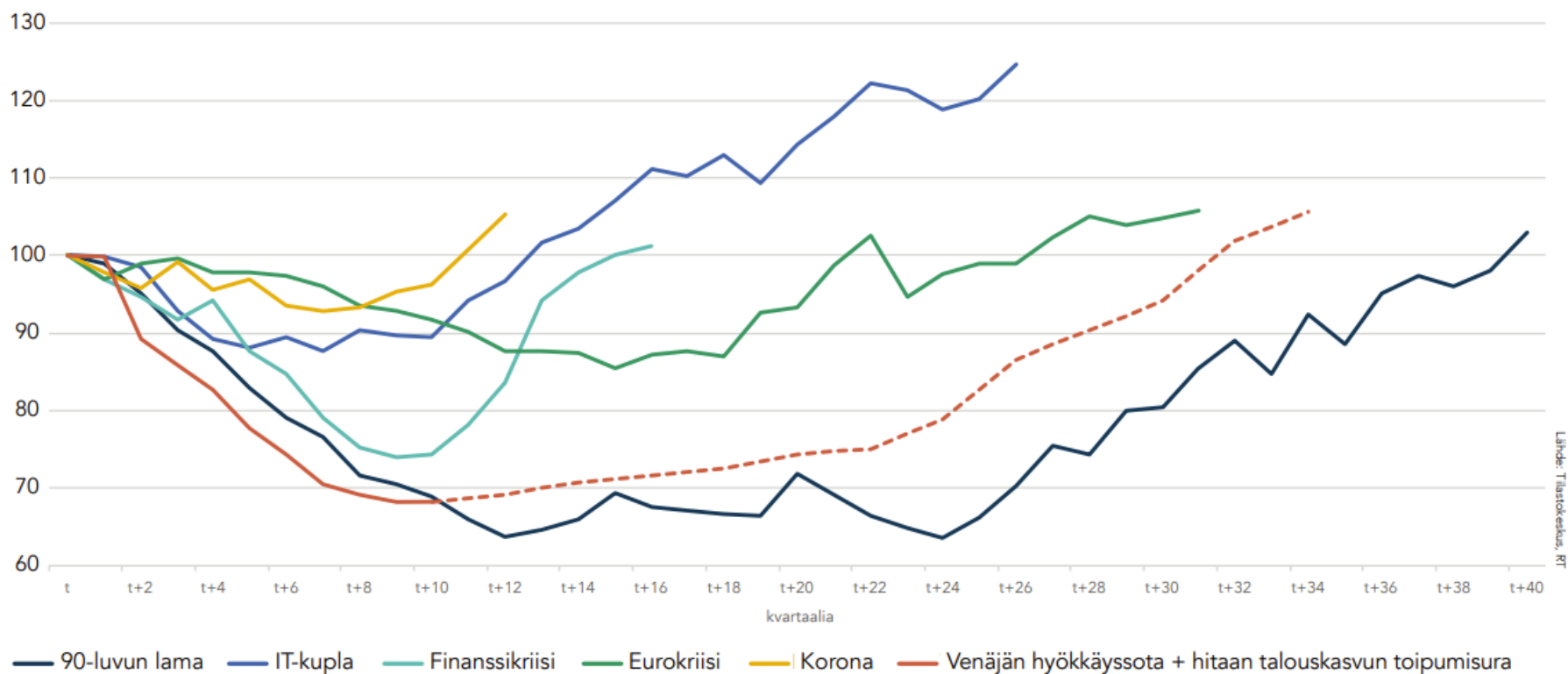
Työttömien määrä, arkkitehdit



Lähde: Akava Works, TEM ja Macrobond

Asuntorakentaminen ei toivu nopeasti ilman kovaa talouskasvua tai varavirtaa

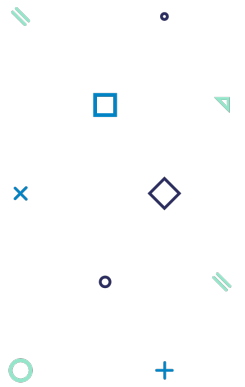
Asuntorakentamisen investointisyklit huipusta huippuun



Rahoitusolojen muutokset heiluttavat asuntorakentamista. Hitaassa talouskasvussa ja vallitsevassa epävarmuudessa asuntorakentamisen elpyminen Venäjän hyökkäyssodan aiheuttamasta korko- ja inflaatioshokista tulee olemaan hidasta.

Sopimukseen päädyttiin sovittelun kautta

- Näkemykset erityisesti palkankorotuksista olivat kaukana toisistaan
- YTN jätti lakkovaroituksen 13.5.
- Liittojen hallinnot hyväksyivät 26.5. valtakunnansovittelijan sovintoehdotuksen.



Palkkaratkaisu vuosille 2025–2028

Palkankorotuksista sovitaan ensisijaisesti paikallisesti

- Sopiminen on jotain sellaista, jonka molemmat osapuolet voivat hyväksyä
- Tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu
- Huomioidaan mm. yrityksen tai työpaikan taloustilanne, tulevat projektit sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla
- Sovittavia asioita: palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Taustatiedot palkkaratkaisun pohjaksi

- Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamushenkilölle (jos ei valittu, ylemmille toimihenkilöille)
 - tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan taloustilanteesta ja tulevista projekteista sekä
 - näiden ennakoitavasta kehittämisestä
 - tietoa palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista

Työehtosopimuksen liitteessä mainittuja esimerkkejä voi käyttää paikallisten palkkaratkaisujen pohjana

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.

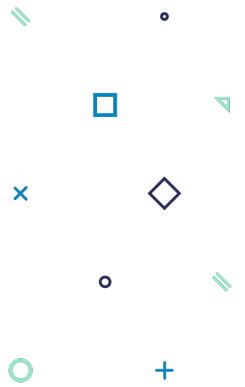
Keskustelkaa palkkaratkaisusta avoimesti ja aidosti

Keskustellaan avoimesti ja perustellen yrityksen tai työpaikan tilanteesta, **tavoitteena:**

- palkanmuodostuksen kannustavuus,
- palkkaporrastuksen oikeudenmukaisuus
- tuottavuuden kehittyminen

Ketkä sopivat?

- Työnantaja ja henkilöstön valitsema luottamushenkilö.
- Jos luottamushenkilöä ei ole valittu, yhdessä ylempien toimihenkilöiden kanssa. Ylemmät toimihenkilöt voivat sopia asiasta enemmistöpäätöksellä. Sopimus tehdään kirjallisesti.



Milloin sovitaan?

Paikalliset neuvottelut palkankorotuksista viimeistään (ellei neuvottelujen jatkamisesta sovita toisin):

- 31.8.2025
- 31.7.2026
- 28.2.2027

Jos ei paikallista
palkkaratkaisua?

Palkankorotukset

Mikäli paikalliseen ratkaisuun ei päästä, korotukset määräytyvät seuraavasti:

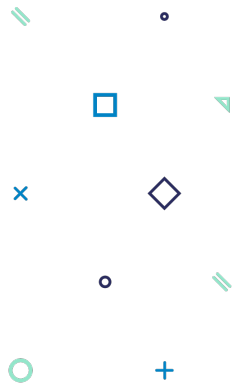
- Vuonna **2025** palkkoja korotetaan **1,5** prosentin yleiskorotuksella 1.9.2025
- Vuonna **2026** palkkoja korotetaan **1,7** prosentin yleiskorotuksella sekä **0,2** prosentin suuruisella yrityskohtaisella erällä 1.8.2026*
- Vuonna **2027** palkkoja korotetaan **1,8** prosentin yleiskorotuksella sekä **0,6** prosentin suuruisella yrityskohtaisella erällä 1.3.2027

*välitarkastelu alan tilanteesta toukokuussa 2026

Miksi arkkitehtien korotukset ovat muita aloja matalammat?

Tätä on avattu laajemmin TEKin blogissa:

<https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/miksi-arkkitehti-sai-vahemman>

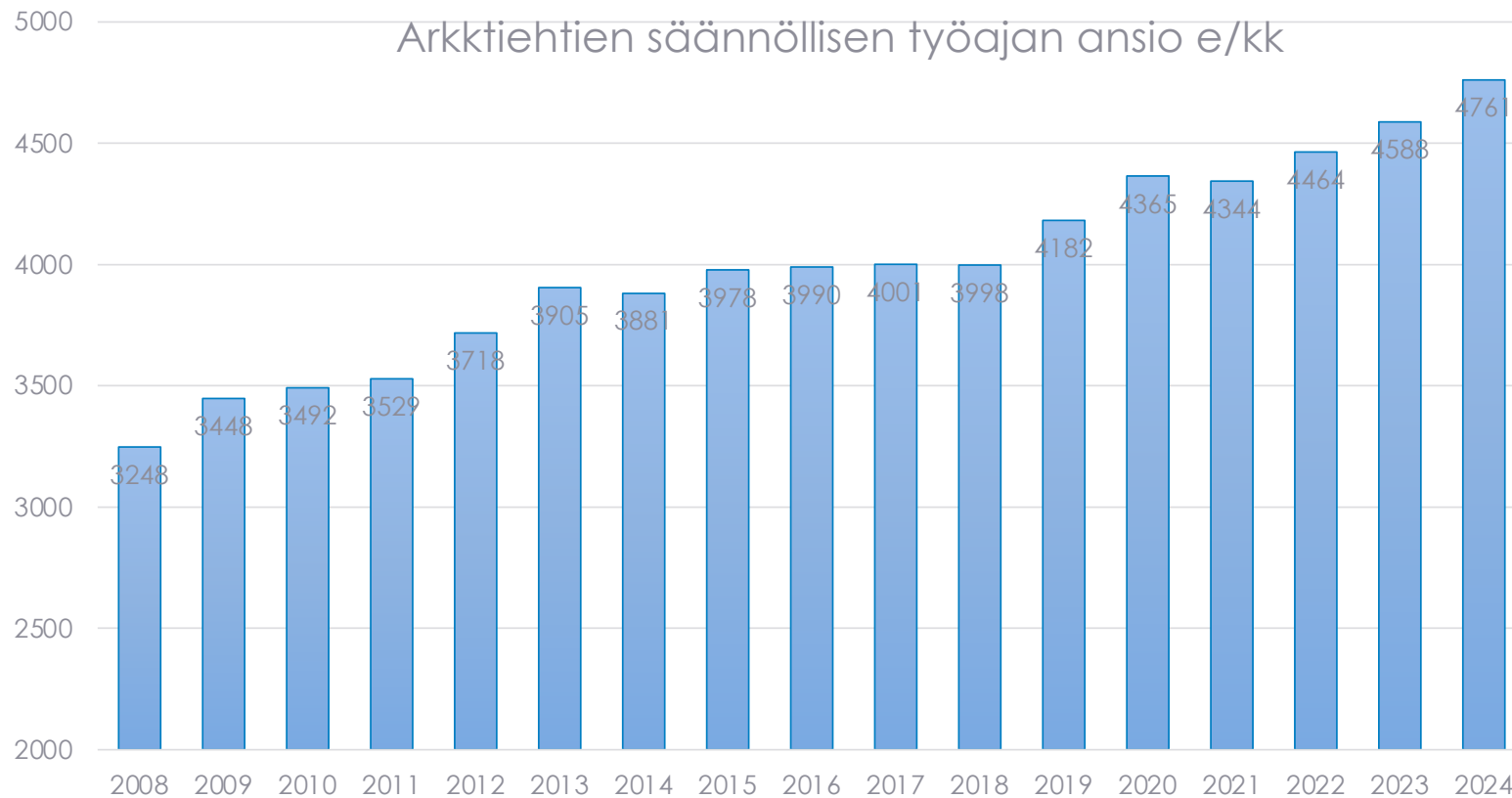


Mitä perälauta tarkoittaa euroissa?

- Kuukausipalkka sopimuskauden alussa **4761*** € ja sopimuskauden lopussa vähintään **5003 €** (+ mahdolliset yrityskohtaisen erän korotukset)
- Sopimus tuo mediaanipalkkaiselle arkkitehdille lisätienestiä sopimuskaudella n. **5000 €**

*alan mediaani EK:n palkkatilaston mukaan

Työehtosopimusten myötä arkkitehdin keskipalkka nousi yli 36% vuosina 2010 ja 2024. Nousu jatkuu yleiskorotusten ansiosta.



Selvitys palkkaratkaisun kohdentamisesta

Luottamushenkilöllä tai, jos luottamushenkilöä ei ole valittu, ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen kirjallinen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta:

- ylempien toimihenkilöiden lukumäärä
- kuinka moni on saanut korotuksen
- keskimääräisen korotuksen suuruus sekä
- palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

Työehtosopimuksen tekstimuutokset

Paikallisen sopimisen selkeyttäminen (19 §)

- Luottamushenkilö on ensisijainen sopijaosapuoli paikallisessa sopimisessa. Luottamushenkilön puuttuessa myös muu henkilöstö voi sopia yhdessä (kollektiivisesti sovittu paikallinen sopimus)
 - Enemmistöperiaate (myös enemmistö voi irtisanoa)
 - Sitoo vastaavaa henkilöpiiriä kuin luottamushenkilön kanssa tehty paikallinen sopimus
 - Haluttu pitää paikalliseen sopimiseen liittyvä byrokratia minimissä
- Paikalliset sopimukset tehdään kirjallisesti, jos sopijaosapuoli sitä pyytää
 - Kollektiivisesti sovitut paikalliset sopimukset tehdään aina kirjallisina

Lomarahasta toisin sopiminen (12 §:n soveltamisohje)

- *Soveltamisohje: Paikalliset osapuolet voivat yrityksen tilannetta arvioituaan ja 19 §:n määräyksiä noudattaen paikallisesti sopia siitä, että*
 - *lomaraha maksetaan osittaisena,*
 - *lomaraha maksetaan myöhemmänä ajankohtana tai*
 - *lomarahaa ei makseta.*
- Määräyksellä selkeytettiin aiemmin vallinnutta tulkintaa.

Liukuva työaika (5 §:n 4. kohta)

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 liukumarakojen puitteissa.