

Palkkaratkaisu vuosille 2025–2028

Arkkitehtisuunnittelualan
ylempien toimihenkilöiden
työehtosopimus

Yleistä

- Sopimus on astunut voimaan. Se on kolmivuotinen ja voimassa 31.1.2028 saakka. Sopimus on liittojen toimesta 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.

Käsitteet ja määritelmät

- **Paikallinen palkkaratkaisu:** Yrityksen henkilöstön (edustajan) ja työnantajan keskenään neuvottelema sopimus palkankorotuksista.
- **Yleiskorotus:** Palkankorotus tai palkankorotuksen osa, joka annetaan kaikille työntekijöille samansuuruisena.
- **Yrityskohtainen erä:** Osuus palkankorotuksesta, jonka työnantaja jakaa/kohdentaa työntekijöille etukäteen määriteltyjen periaatteiden mukaisesti.
- **Perälauta:** työehtosopimuksen määrittelemä palkankorotustapa, jos sopimukseen ei päästä paikallisesti.
- **Yleinen linja:** Vientialoilla sovittu työmarkkinoilla laajalti noudatettu palkankorotusten tyypillinen taso

Paikallinen palkkaratkaisu

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

Ketkä sopivat?

- Työnantaja ja henkilöstön valitsema luottamushenkilö.
- Jos luottamushenkilöä ei ole valittu, sopijaosapuolina ovat työnantaja ja ylemmät toimihenkilöt yhdessä.
- Työnantajan edustajina toimivat yrityksen itsensä määrittelemät henkilöt.
 - Tyypillisesti paikallisen palkkaratkaisun neuvotteluihin osallistuvat työnantajan puolelta toimitusjohtaja sekä henkilöstöasioista vastaava henkilö.

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 työnantajan laatiman esityksen perusteista

Keskustelkaa palkkaratkaisusta avoimesti ja aidosti

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

- palkanmuodostuksen kannustavuus,
- palkkaporrastuksen oikeudenmukaisuus
- tuottavuuden kehittyminen

Paikallisen palkkaratkaisun keskustelun pohjana voi olla työnantajan laatima konkreettinen esitys. Samassa yhteydessä voidaan käsitellä myös yhtiössä toteutuneita lomautuksia sekä niiden näkymiä.

Miten sovitaan?

- Sopimus tehdään kirjallisesti.
- Luottamushenkilön puuttuessa ylemmät toimihenkilöt voivat sopia asiasta enemmistöpäätöksellä.
 - Esimerkiksi niin, että yhteisessä henkilöstötilaisuudessa (fyysinen tai etäyhteyksin järjestettävä) käydään läpi työnantajan tekemä esitys. Mikäli palkkaratkaisuesitys saa ylempien toimihenkilöiden enemmistön kannatuksen, esityksen sisältö kirjataan tilaisuuden pöytäkirjaan.

Milloin sovitaan?

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

- 31.8.2025
- 31.7.2026
- 28.2.2027

Selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta

- Luottamushenkilöllä (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.

**Esimerkkejä paikallisista
palkkaratkaisuista eri
tilanteissa oleville yhtiöille**

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.

Jos ei paikallista palkkaratkaisua? (perälauta)

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

Kuinka yrityskohtainen erä jaetaan/kohdennetaan?

- 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.

Selvitys yrityskohtaisen erän kohdentamisesta

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

Erityiskysymyksiä

Luontoisetujen huomioiminen

- Luontoisedut tulevat tyypillisesti huomioiduksi verotusarvonsa suuruisina palkankorotusta laskettaessa. Luontoisedun arvo ei muutu, vaan korotus tehdään rahapalkkaan.
 - Esimerkki: ylemmän toimihenkilön rahapalkka on 4000 €/kk. Hänellä on lisäksi puhelinetu, jonka verotusarvo on 20 €/kk.
 - 1,5 %:n suuruisen palkankorotus 1.9.2025: $4000 \text{ €} + 20 \text{ €} = 4020 \text{ €} * 1,015 = 4080,30 \text{ €}$, josta rahapalkka on 4060,30 € ja puhelinetu 20 €.

Muiden palkankorotusten huomioiminen palkkaratkaisussa

- Mikäli tarkoitus on sopia tai toteuttaa yksittäisten tai useampien ylempien toimihenkilöiden palkankorotuksia jo aiemmin siten, että korotukset tulevat huomioiduksi tulevassa tes-korotuksessa, on suositeltavaa todeta asia selvästi henkilön sopimuksen tai korotuksen toteuttamisen yhteydessä.
 - Esim. ylemmälle toimihenkilölle 15.6.2026 tehtävä x %:n henkilökohtainen palkankorotus sisältää elokuussa 2026 tehtävän työehtosopimuksen mukaisen y %:n yleiskorotuksen, eikä työntekijän palkkaa koroteta enää elokuussa 2026 em. yleiskorotuksella.

Yrityskohtaisen erän laskeminen ja jakaminen (1/3)

- Yrityskohtainen erä lasketaan työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkoista luontoisetuineen työehtosopimuksessa määritellyn tarkastelukuukauden aikana
 - Esim. vuoden 2026 palkkaratkaisun osalta korotuksessa tarkastellaan huhtikuun 2026 aikaisia palkkoja luontoisetuineen
 - Palkkasummassa ei huomioida esimerkiksi provisiopalkkaa, tulospalkkioita tai luottamushenkilölle tai työsuojaletuvaltuutetulle maksettavaa kuukausikorvausta.
- Paikallisesti voidaan sopia myös muusta tavasta laskea ja toteuttaa yrityskohtainen erä

Yrityskohtaisen erän laskeminen ja jakaminen (2/3)

- Jos henkilö tekee tarkasteltavan kuukauden aikana osa-aikatyötä ja saa osa-aikapalkkaa, tämä osa-aikapalkka luontoisetuineen huomioidaan palkkasummassa.
- Palkattomalla vapaalla tarkastelukuussa olevan henkilön osalta palkkasummassa huomioidaan se kuukausipalkka luontoisetuineen, jota hän tarkasteltavana kuukautena työssä ollessaan saisi.
- Henkilön, jonka työsuhde päättyy ennen palkankorotuksen toteuttamishetkeä, palkka ei ole mukana palkkasumman laskennassa.

Yrityskohtaisen erän laskeminen ja jakaminen (3/3)

- Tuntipalkkaisten henkilöiden yrityskohtainen erä on suositeltavaa pitää erillään kuukausipalkkaisista henkilöistä. Erän voi laskea joko prosenttikorotuksina tai sentti-/euromääräisenä korotuksena keskimääräisestä tuntipalkasta laskettuna:
 - Esim. tarkastelukuussa työskennellyt 18 tuntipalkkaista henkilöä, joille on maksettu palkkaa luontoisetuineen 1 650 säännöllisen työajan työtunnilta yhteensä 55 000 €
 - 0,2 % suuruisen yrityskohtaisen erän suuruus saadaan kaavalla $55\,000\text{ €} \times 0,002 / 18 = 6,11\text{ €}$, jonka työnantaja voi kohdentaa allekirjoituspöytäkirjassa mainittujen periaatteiden mukaisesti
 - Toinen vaihtoehto on laskea prosenttikorotusten kokonaismäärä kaavalla $18 \times 0,2\% = 3,6\%$, jonka työnantaja voi kohdentaa allekirjoituspöytäkirjassa mainittujen periaatteiden mukaisesti. Esimerkiksi jos korotus halutaan jakaa kuudelle henkilölle tasaisesti, kunkin tuntipalkkaa korotetaan $3,6\% / 6 = 0,6\%$ suuruisella yrityskohtaisella erällä.