

Lakialoite LA 20/2026 vp

Tiina Elo vihr ym.

Lakialoite laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Eduskunnalle

ALOITTEEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Aloitteen tarkoituksena on muuttaa yhteistoimintalakia (1333/2021) siten, että työpaikoille säädetään velvollisuus valita ympäristövaltuutettu sekä vahvistetaan ilmasto- ja ympäristöasioiden käsittelyä osana yhteistoimintaa.

Aloitteessa ehdotetaan, että lain 5 §:ään lisätään säännös ympäristövaltuutetusta, joka toimii työntekijöiden ja työnantajan välisenä edustajana kestäväan kehitykseen, ilmastotoimiin ja ympäristövastuuseen liittyvissä asioissa. Lisäksi lain 8 §:ään lisätään ilmasto- ja ympäristötoimet työpaikalla osaksi vuoropuhelun kohteita sekä 9 §:ään täsmennetään, että työyhteisön kehittämissuunnitelmassa on käsiteltävä tarvittavia ympäristö- ja ilmastotoimia. Aloitteen tavoitteena on vahvistaa työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia, nopeuttaa työpaikkojen vihreää siirtymää ja varmistaa, että ilmastokriisiin ja luontokatoon vastataan systemaattisesti myös työelämässä.

PERUSTELUT

Yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta sekä vahvistaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia työpaikalla. Lain tavoitteena on myös kehittää yrityksen tai yhteisön toimintaa ja työyhteisöä yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Ilmastokriisi ja luontokato ovat aikamme keskeisimpiä yhteiskunnallisia uhkia, jotka edellyttävät laaja-alaisia ja nopeita toimia kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla. Työpaikoilla tehtävillä ratkaisuilla on merkittävä vaikutus päästöihin, luonnonvarojen käyttöön ja kestävien toimintatapojen yleistymiseen. Yritykset ja julkiset organisaatiot ovat keskeisessä roolissa vihreän siirtymän toteuttamisessa, mutta muutos edellyttää myös henkilöstön aktiivista osallistumista.

Nykyisessä yhteistoimintalaissa ei kuitenkaan huomioida ilmasto- ja ympäristökysymyksiä, vaikka ne vaikuttavat yhä voimakkaammin työelämään, yritysten toimintaympäristöön ja työntekijöiden arkeen. Työpaikoilla tehdään päivittäin ratkaisuja, joilla on merkittäviä vaikutuksia energiankulutukseen, materiaalien käyttöön, päästöihin, liikkumiseen, hankintoihin ja luonnonvarojen kulutukseen. Samalla ilmastomuutos lisää työelämän riskejä esimerkiksi sään ääri-ilmiöiden, toimitusketjujen häiriöiden ja työolosuhteiden muutosten kautta.

Lakialoite LA 20/2026 vp

Yhteistoimintalain 5 §:ssä säädetään henkilöstön edustajista. Henkilöstön edustajia ovat luottamusmies, luottamusvaltuutettu ja yhteistoimintaedustaja, ja työsuojeluvaltuutettu voi toimia henkilöstön edustajana työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevissa asioissa.

Työsuojeluvaltuutetun asema on osoittanut, että henkilöstön edustuksella on keskeinen merkitys työelämän kehittämisessä ja työntekijöiden oikeuksien turvaamisessa. Vastaavalla tavalla ympäristövaltuutetun rooli vahvistaisi työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua työpaikan ilmasto- ja ympäristöasioiden kehittämiseen. Ympäristövaltuutettu toimisi sillanrakentajana työntekijöiden ja työnantajan välillä sekä edistäisi kestävien ratkaisujen käyttöönottoa käytännössä.

Ympäristövaltuutetun tehtäviin kuuluisi muun muassa työpaikan ympäristö- ja ilmastotoimien seuraaminen työntekijöiden näkökulmasta, aloitteiden tekeminen kestävien käytäntöjen edistämiseksi sekä osallistuminen yhteistoimintamenettelyihin, mukaan lukien muutosneuvottelut, joissa käsitellään ilmastonmuutokseen sopeutumista ja muita ympäristöön liittyviä kysymyksiä. Näin varmistetaan, että vihreä siirtymä toteutuu oikeudenmukaisesti ja henkilöstöä osallistaen.

Yhteistoimintalain 8 §:ssä säädetään vuoropuhelun kohteista. Voimassa olevan lain mukaan vuoropuhelua käydään muun muassa yrityksen kehitysnäkymistä, työvoiman käyttötavoista, henkilöstön osaamisesta ja työhyvinvoinnista. Ilmasto- ja ympäristötoimien lisääminen vuoropuhelun kohteisiin vahvistaisi ennakoivaa yhteistyötä työpaikoilla ja tukisi kestävien toimintatapojen kehittämistä.

Yhteistoimintalain 9 §:n mukainen työyhteisön kehittämissuunnitelma on keskeinen väline työpaikan pitkäjänteisessä kehittämisessä. Ilmasto- ja ympäristötoimien sisällyttäminen kehittämissuunnitelmaan mahdollistaisi sen, että työpaikoilla voitaisiin systemaattisesti tarkastella esimerkiksi luontovaikutusten arviointia ja ekologisen kompensaation toteutumista, päästövähennyksiä, resurssitehokkuutta, kiertotalouden ratkaisuja sekä ilmastonmuutokseen sopeutumista. Tämä tukisi sekä yritysten kilpailukykyä että yhteiskunnan ilmasto- ja luontotavoitteiden saavuttamista.

Suomi on sitoutunut kunnianhimoisiin ilmastotavoitteisiin, kuten hiilineutraaliuteen vuoteen 2035 mennessä. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää konkreettisia toimia kaikilla tasoilla. Työpaikat ovat keskeinen areena, jolla muutosta voidaan vauhdittaa nopeasti ja vaikuttavasti. Tämän vuoksi on perusteltua vahvistaa lainsäädännöllä rakenteita, jotka tukevat ilmasto- ja ympäristötoimien toteuttamista osana arjen työelämää.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että eduskunta hyväksyy seuraavan lakiehdotuksen:

Laki

yhteistoimintalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoimintalain (1333/2021) 5 §:n 1 momentti ja 9 §:n 2 momentin 1 ja 2 kohta
sekä

lisätään 8 §:ään uusi 5 a kohta seuraavasti:

5 §

Henkilöstön edustaminen

Henkilöstön edustajalla tarkoitetaan joko työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä tai työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua. Jos käsiteltävä asia koskee myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, eikä asiaa ole käsitelty tai käsitellä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti, henkilöstön edustajalla tarkoitetaan myös työsuojeluvaltuutettua. Jos käsiteltävä asia koskee työpaikan ilmasto-, ympäristö- tai kestävän kehityksen toimia, henkilöstön edustajalla tarkoitetaan myös ympäristövaltuutettua.

8 §

Vuoropuhelun kohde

Työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua:

5 a) työpaikan ilmasto-, ympäristö- ja kestävän kehityksen toimista;

9 §

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava:

- 1) nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin sekä työpaikan ilmasto- ja ympäristötoimiin;
 - 2) päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia ja työpaikan ilmasto-, ympäristö- ja kestävän kehityksen toimia;
-

Lakialoite LA 20/2026 vp

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2027.

Helsingissä 17.6.2026

Tiina Elo vihr
Mari Holopainen vihr
Saara Hyrkkö vihr