

Asia: VN/7350/2019

Yhteistoimintalain uudistaminen - luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Ehdotettu muutos on tavoitteiltaan oikeansuuntainen. Ehdotettu uusi yhteistoimintalaki toteuttaa osittain hallitusohjelman tavoitteita.

On tärkeää, että yhteistoimintalainsäädäntö uudistetaan hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti siten, että henkilöstön tiedonsaantia, aloiteoikeutta ja vaikutusmahdollisuuksia lisätään ja luottamusta ja yhteistoimintaa vahvistetaan parantamalla henkilöstön osallisuutta ja asemaa sekä yhteistoimintamenettelyssä että muutoin yritysten päätöksenteossa. Pidämme erittäin kannatettavana uudistuksen tavoitetta luoda vähimmäisveloitteet ja kannusteet jatkuvaan vuoropuheluun, työhyvinvoinnin edistämiseen sekä osaamisen kehittämiseen.

Esitys jää kuitenkin osin vajaaksi. Jää nähtäväksi, miten hyvin esitetyt muutokset tulevat saavuttamaan ne tavoitteet, joita niillä haetaan. Konkreettisten tavoitteiden osalta on nähtävissä, etteivät henkilöstön tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuudet parane juurikaan.

Esityksen suurin käytännön uudistus on jatkuvan vuoropuhelun malli. Jatkuvan vuoropuhelun sisältö on määritelty esityksessä suhteellisen väljästi. Tämä antaa toisaalta mahdollisuuden käydä aitoa keskustelua yrityksen tilasta ja tulevaisuudesta, mutta se antaa samalla mahdollisuuden laistaa sisällöllisesti oleelliset asiat.

Lainsäädännön tulee olla riittävän täsmällistä ja veloitteiden minimitaso olla selkeästi luettavissa laista. Pidämme tärkeänä, että luodaan mahdollisimman selkeä malli vuoropuhelulle. On keskeistä, että vuoropuhelun perusajatuksesta pidetään kiinni siten, ettei sisältö liudennu merkittävän

toisinsopimismahdollisuuden myötä. Pidämme myös tärkeänä, että vuoropuhelua harjoitetaan ennen päätösten tekemistä.

Katsomme, kuten SAK ja Akava täydentävässä lausumassaan, että vuoropuhelun kohteeksi on otettava myös yrityksessä noudatettavat työehtosopimukset. Tämän lisäksi katsomme, että mikäli työnantaja harkitsee yhden tai useamman työntekijän siirtämistä toisen työehtosopimuksen alle, olisi asiassa käytävä ehdotetun uuden lain 3 luvun mukaiset muutosneuvottelut. Muutosta ei tulisi toteuttaa ilman, että osapuolet ovat asiasta yksimielisiä. On ensiarvoisen tärkeää, että saadaan yhteistoimintalakiin selkeä määräys neuvotella työntekijöiden kanssa tilanteissa, joissa työnantaja on vaihtamassa työehtosopimusta. Työlainsäädäntö perustuu työntekijän, heikomman osapuolen, suojalle. Tällä hetkellä kyseistä suojaa rikkoo se, että työnantajalla on - jopa olennaisten - työehtojen yksipuoliseen muuttamiseen ohituskaista työehtosopimuksen vaihtamisen kautta ilman velvoitetta neuvotella työntekijäpuolen kanssa yksimielisyyden saavuttamiseksi. On tärkeää, että työmarkkinoille saadaan yhteiset pelisäännöt siitä, millaista menettelyä on sovellettava niissä muutostilanteissa, joissa kyseessä on työehtosopimuksen vaihtaminen. Tämä osaltaan turvaa laadukasta neuvottelukulttuuria ja avointa tiedonkulkua.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Valtaosa Suomen yrityksistä on pieniä yrityksiä. Esityksessä ei olla muuttamassa soveltamisrajaa, joten esitys ei vaikuta lukumääräisesti suurimpaan joukkoon Suomen työpaikkoja.

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Vuoropuhelumallin myötä yritykseltä poistuu merkittävä määrä erilaisia velvoitteita. Velvoite käydä vuoropuhelua on luonteeltaan joustavampaa kuin aiempi sääntely. Vuoropuhelumallissa korostuu henkilöstön edustajien aktiivisuus ja aloitteiden tekeminen, joihin yrityksen on reagoitava.

Yritykset suhtautuvat ja tulevat suhtautumaan yhteistoimintaan vaihtelevasti.

Hyvin toimivalla vuoropuhelulla on monia positiivisia vaikutuksia yrityksen toimintaan, toimiva yhteistoiminta on yrityksen edun mukaista.

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Uusi vuoropuhelumalli vaatii yhteistoiminta-asiamiehen toimiston resurssien lisäämistä, jotta lakiuudistus saadaan kunnolla jalkautettua yrityksiin.

Onko jokin olennainen vaikutus jäänyt esityksessä arvioimatta tai liian vähälle arvoinnille? Jos on, niin mikä?

Esityksen vaikutuksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen ei ole arvioitu.

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

Niitä ehdotettuja säännöksiä, joilla muutetaan voimassa olevia säännöksiä, on hyvin niukasti perusteltu. Jää epäselväksi, missä määrin tarkoituksena on muuttaa nykyistä lainsäädäntöä. Perusteluissa on ilmaistava selkeästi muutosten oikeusvaikutukset.

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Esityksen mukaan lain tarkoituksesta poistettaisiin muutosturvan osuus voimassa olevaan lakiin nähden. Nykyisen lain mukaan lain tarkoituksena on tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Hallitusohjelman mukaan muutosturvaa kehitetään parantamaan työntekijöiden osaamista ja työllistymistä. Mikäli muutosturvan elementti poistettaisiin lain tarkoituksesta, antaisi se työmarkkinoille käytännössä täysin päinvastaisen signaalin.

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

Esityksessä hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset on ohjelman mukaisesti siirretty yhteistoimintalakiin. Varsinaista arviointia pienten ja keskisuurten yritysten osalta ei ole tehty, ja näin esityksessä hallintoedustuksen raja on ennallaan. Työsuhteessa olevan henkilöstön määrän vaatimus tulee alentaa 150 työntekijästä 100 työntekijään.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

Seurakunnissa yhteistoiminta on edelleen sopimuksenvaraista. Tämä saattaa osaltaan seurakuntien työntekijät eriarvoiseen asemaan, ja jatkossa yhteistoiminta tulee niissäkin järjestää lainsäädännön pohjalta.

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

5 § Henkilöstön edustaminen

Pykälässä on henkilöstön edustaminen säädetty hyvinkin yksityiskohtaisesti, mutta työnantajanpuolen edustajaan ei esityksessä ole otettu kantaa.

Pidämme hyvänä asiana luottamusmiehen aseman korostamista esityksessä.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Esityksen suurimpia muutoksia nykyiseen nähden on jatkuvan vuoropuhelun malli.

Jatkuvan vuoropuhelun ajatus on hyvä ja kannatettava. Toimiva vuoropuhelu on toimivan yhteistoiminnan ehdoton edellytys.

Jatkuvan vuoropuhelun malli on kuitenkin säännelty yleisemmällä tasolla kuin voimassa olevan lain vastaavat säännökset. Myös vuoropuhelun käsitettä olisi syytä täsmentää. Lainsäädännön tulee olla riittävän täsmällistä ja velvoitteiden minimitaso täytyy olla luettavissa selkeästi laista.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Esityksessä jää epäselväksi, muuttuuko oikeustila verrattuna voimassa olevaan lakiin, jonka mukaan yhteistoimintaneuvottelut on käytävä ennen kuin työnantaja tekee päätöksiä mm. 4. luvun mukaisista asioista. Epäselvyys on näkemyksemme mukaan korjattava niin, ettei oikeustilaa muuteta. Vuoropuhelu tulee jatkossakin käydä ennen työnantajan tekemiä päätöksiä.

Jatkuvan vuoropuhelun perusajatus on hyvä, mutta sisältö liudentuu, sillä siihen sisältyy merkittävä lisäys toisinsopimista, joka ei ole omiaan edistämään vuoropuhelun tavoitteita. Toisin sopiminen pitää sisällään mm. mahdollisuuden vähentää vuoropuhelukertoja yhteen vuodessa ja tiedonsaannin harventamista sekä tämän lisäksi vuoropuhelun kohteet jäävät joiltain osin puutteelliseksi.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Pidämme erittäin tärkeänä henkilöstön edustajan oikeutta tehdä aloitteita vuoropuhelun käymiseksi.

Lakiin tulee kirjata vuoropuhelun kohteeksi myös yrityksessä noudatettavat työehtosopimukset.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Erona voimassaolevan lain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman veloitteeseen sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta, uudessa esityksessä osatyökykyisiin kohdistuvaa veloitetta oltaisiin liudentamassa siten, että kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden työkykyyn. Nykylakiin verrattuna uusi kirjaus on turhan epäselvä ja tulkinnanvarainen.

Tuntuu kummalliselta, että nykylain varsin selkeää kirjausta ollaan muuttamassa niin hämmäiseen muotoon. Erityisesti työ- ja perhe-elämän yhdistämisen turvaamista ja parantamista ollaan hukuttamassa epämääräiseen ”eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin”, mikä jää hyvin tulkinnanvaraiseksi.

Työn kuormittavuuden hallinnan sekä työkyvyn tukemisen näkökulmasta työ- ja perhe-elämän yhdistämiseen tulisi kuitenkin panostaa entisestään. Etenkin, koska väestön ikääntyessä työ- ja perhe-elämän yhdistämisen haasteet tulevat vain lisääntymään. Ainakaan työnantajan velvollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhdistämisen turvaamiseksi ei tulisi lainsäädännöllä heikentää.

Nykylain perhe-elämä -käsite on kieltämättä ongelmallinen assosioituessaan lähinnä lapsiperheisiin ja jättäen siten huomiotta iso osan työntekijöistä. Tätä problematiikkaa tulisi kuitenkin lähteä purkamaan ennemminkin tarkentamalla kirjauksen kohderyhmää kuin liudentamalla sitä lähes merkityksettömäksi.

Työkyvyn ylläpitämisen tosiasialliseksi turvaamiseksi olisi keskeistä, että yrityksillä olisi edelleen selkeä velvoite kirjata kehittämissuunnitelmaan ne periaatteet, joilla työkykyä ylläpidetään. Tämä olisi hallitusohjelman mukaista, eikä tämänkään osalta lain velvoittavuutta tulisi heikentää.

Esityksen mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelman päivitys tapahtuu vasta muutosneuvotteluiden jälkeen. Tarvitavat muutokset pitää jatkossakin tehdä nykylain mukaisesti, muutosneuvotteluiden yhteydessä.

On tärkeää, että työyhteisön kehittämissuunnitelmaan tulevat kirjattavaksi ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet ja että kehittämissuunnitelmaa mukaan lukien ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteita ylläpidetään osana vuoropuhelua. Mikäli ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteita muutetaan, on kehittämissuunnitelmaakin muutettava.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Toimiva tiedonkulku on yhteistoiminnan edellytys. Henkilöstön edustajille on annettava kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot.

Tiedonsaantia säätelevä yleissäännös on hyvä niiltä osin, kun henkilöstön edustajalle on velvollisuus antaa kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot. Tietojen antamisen rajaaminen kohtuullisin toimenpitein hankittavaan tietoon aiheuttaa epäselvyyttä ja erimielisyyttä työnantajan velvollisuuksista. Esitämme kyseisen rajauksen poistamista.

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

Vuosittain annettavien tietojen osalta esityksessä on toisinsopimisen mahdollisuus, jota ei kuitenkaan ole tarkemmin määritelty. Tähän liittyy kysymyksiä mm. siitä, voidaanko sopia, ettei tietoja tarvitse antaa lainkaan ja voiko sopiminen tapahtua suullisesti. Säännös on omiaan aiheuttamaan epäselvyyttä työpaikoille.

Lakiehdotuksen tulisi toteuttaa palkka-avoimuuden edistämistä.

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Pidämme tärkeänä, että aloitteen vuoropuhelun käymiseksi voi tehdä työnantaja tai henkilöstön edustaja. Esitetyn pykälän 2 momentin mukaan aloitteet on kuitenkin mahdollista siirtää käsiteltäväksi jopa puolen vuoden päähän, jos aloitteita on suuri määrä. Suurta määrää ei ole määritelty myöskään perusteluissa. Esitämme sen poistoa tai selkeää määrittelyä vähintään lain perusteluissa.

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

Vuoropuhelun kirjaaminen on esityksen mukaan pyynnön varaista. Kummankin osapuolen edun ja oikeusturvan mukaista on, että vuoropuhelun kirjaaminen tapahtuisi ilman erillistä pyyntöä.

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Katsomme olevan ensiarvoisen tärkeää, että muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluviin asioihin on yksiselitteisesti sisällytettävä myös tilanteet, joissa työnantaja harkitsee vaihtavansa sovellettavaa työehtosopimusta yhden tai useamman työntekijän osalta. Tämän osalta tulisi edellyttää, että muutos tehtäisiin vain osapuolten ollessa siitä yksimielisiä.

Pykälässä esitetään nykyisen lain 6. luvun ja 8. luvun neuvotteluelvoitteiden yhdistämistä, mikä on kannatettavaa.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Muutosneuvotteluiden 1 ja 2 momenttien neuvotteluelvoitteen laukeamisen osalta oikeustilaa ei olla muuttamassa, mikä on hyvä asia.

Esityksen 3. momentti on nykyisen lain 60 §, joka on osa lain erityisiä säännöksiä ja korostaa näin neuvotteluelvoitteen ohittamisen poikkeusluonnetta. Siirto osaksi muutosneuvotteluja säätelevää lukua madaltaa neuvottelujen ohittamisen kynnystä ja on omiaan aiheuttamaan ristiriitoja työpaikoilla. Esitämme pykälän säilyttämistä erityisissä säännöksissä.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

18 pykälän 3 momentissa esitetään, että luovutuksen, sulautumisen ja jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voivat olla osallisena muutosneuvotteluissa. Jää varsin epäselväksi, mitä kyseinen säännös käytännössä tarkoittaa.

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

-

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

-

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

-

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Henkilöstön edustajan ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja esitetään tehtäväksi kirjallisesti. Vastaavasti työnantajan on tehtävä kirjallisesti selkoa kieltäytymisensä syistä. Tämä on tervetullut uudistus.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Tältä osin ei ehdoteta muutoksia nykylakiin, mikä on hyvä asia.

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

Neuvottelujen kirjaaminen esitetään tapahtuvaksi pyynnöstä. Kirjaamisen pitäisi kuitenkin tapahtua ilman erillistä pyyntöä.

4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista

Luovutuksensaajalle esitetään 18 § mukaan mahdollisuutta olla osallisena mahdollisissa muutosneuvotteluissa. Luovutuksensaajan rooli muutosneuvotteluissa jää esityksessä epäselväksi, koska itse pykälä tai yksityiskohtaiset perustelut eivät ota oikeastaan mitään kantaa siihen, mitkä

ovat luovutuksensaajan vastuut tai velvollisuudet ennen liikkeen luovutuksen tapahtumista. Tämä tulee aiheuttamaan epäselvyyttä käytännön tilanteissa.

5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

Hallintoedustuksen siirtäminen yhteistoimintalakiin on positiivinen uudistus.

Hallintoedustuslain mukaista vaatimusta työsuhteessa olevan henkilöstön määrästä pitäisi alentaa nykyisestä 150 työntekijästä 100 työntekijään. Pohjoismainen vertailu on osoittanut, että Suomessa edustuksen soveltamisen alaraja on moninkertainen kaikkiin Pohjoismaihin nähden.

30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

Pykälässä todetaan uutena asiana, että edustus on toteutettava toimielimessä, joka tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Tämä on tervetullut lisäys.

31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus

Pykälässä todetaan uutena asiana, että edustus on toteutettava toimielimessä, joka tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Tämä on tervetullut lisäys.

32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen

-

33 § Henkilöstön edustajien vaalit

-

34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Esityksen mukaan hallintoedustajaan sovellettaisiin kyseisen toimielimen jäsentä koskevia säännöksiä. Jos hallintoedustus järjestettäisiin esimerkiksi osakeyhtiön hallituksessa, hallintoedustajaan sovellettaisiin näin ollen osakeyhtiön hallituksen jäsentä koskevia säännöksiä. Tämä tarkoittaisi muun muassa sitä, että hallintoedustaja olisi samassa vahingonkorvaus- ja rikosoikeudellisessa vastuussa kuin muut osakeyhtiön hallituksen jäsenet. Hallintoedustaja on kuitenkin samalla myös työntekijä, jonka vahingonkorvausvelvollisuutta on työsopimuslain mukaa rajattu. Tätä kaksoisroolia ei esityksessä ole tarkemmin arvioitu. Asiaa arvioitaessa olisi otettava huomioon, että ao. toimielimen muut jäsenet ovat tiedoltaan ja taidoiltaan usein hallintoedustajaa koulutetumpia ja kokeneempia. Tämä epäsuhta on otettava huomioon hallintoedustajan vastuuta arvioitaessa.

6 luku - Erinäiset säännökset

35 § Vapautus työstä ja korvaukset

Hallintoedustajan kokouspalkkion on oltava suhteessa vastuuseen - mikäli hallintoedustajan vastuu on sama kuin muiden ao. toimielimen jäsenten, kokouspalkkion tulee vastata muille toimielimen jäsenille maksettavaa palkkiota.

36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

Tilanne jää edelleen epätasa-arvoiseksi erityisesti muutosneuvottelujen osalta, kun esityksen mukaan henkilöstön edustajilla ei edelleenkään ole mahdollisuutta käyttää haluamiaan asiantuntijoita yrityksen ulkopuolelta, toisin kuin työnantajalla.

37 § Irtisanomissuoja

-

38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

-

40 § Salassapito

-

41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

-

42 § Työneuvoston lausunto

-

43 § Valvonta

Esityksestä on poistettu voimassa olevan lain 64 §:ssä säädetty henkilöstöryhmän kollektiivinen kanneoikeus. Henkilöstön kanneoikeus on palautettava ja kanneoikeutta lisäksi laajennettava.

44 - 45 §:t Hyvitys työntekijälle ja hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Lausuntonamme katsomme kuten SAK seuraavaa:

Yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä säännösten rikkomisen seuraamuksista, joiden on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. EUT:n mukaan joukkovähentämisdirektiiviä on tulkittava siten, että kun työnantaja yksipuolisesti ja työntekijän vahingoksi tekee merkittävän muutoksen työ sopimuksen olennaisiin osiin syistä, jotka eivät liity työntekijään, tämä menettely kuuluu joukkovähentämisdirektiivin "irtisanomisen" käsitteen alaan. Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen rinnastetaan siis irtisanomiseen.

Kaikkien neuvotteluelvoitteiden, jotka koskevat työvoiman käytön vähentämistä, on oltava hyvityksen piirissä. Esityksen mukaan neuvotteluelvoitteen piirissä olisivat vain irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset. Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen

jäisi ulkopuolelle, vaikka se rinnastuu oikeuskäytännössä irtisanomiseen. Tämä on virhe, joka on syytä korjata.

Voimassa olevan lain 62 § mukaan hyvityksen määrään vaikuttaa toimenpiteen kohteena olevan työntekijän työsuhteen kesto. Tätä esitetään poistettavaksi, joka on ristiriidassa työmarkkinoiden tavoitteen kanssa, että ikääntyvien työntekijöiden työllisyysaste pitäisi saada nousemaan.

Lisäksi uutena asiana esitetään, että hyvitystä alentaisi työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Tämä ei ole perusteltua.

46 §: Rangaistussäännökset

-

47 §: Uhkasakko

-

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomionne voimaantulo- ja siirtymäsäännöksiin (48 - 49 §:t)

-

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

-

Kekäle Veera
Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry