

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Rakennustekniikka / Rakennustuotanto

Henrikki Pajulahti

ULKOMAALAISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ RAKENNUSHANKKEESSA

Opinnäytetyö 2011

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Rakennustekniikan koulutusohjelma

HENRIKKI PAJULAHTI

Opinnäytetyö

Työn ohjaaja

Toimeksiantaja

Lokakuu 2011

Avainsanat

Ulkomaalaisen työvoiman käyttö rakennushankkeessa

39 sivua + 3 liitesivua

yliopettaja Tarmo Kontro

Jatke Oy

työvoima, ulkomaalainen työntekijä, vuokratyövoima, rakennushanke

Ulkomaalaisen työvoiman käyttö rakennusalalla on lisääntynyt merkittävästi viimeisen vuosikymmenen aikana, koska rakentamisen volyymi on kasvanut ja ulkomaalainen työvoima on halvempaa. Tulevaisuudessa väestön ikärakenne lisää tarvetta ulkomailta tulevalle rakennustyövoimalle. Ulkomaalaisen työvoiman käyttö jakaa mielipiteitä. Vastustajien mielestä suomalaiset urakoitsijat menettävät työnsä halvempia tarjouksia tekeville ulkomaalaisille urakoitsijoille. Puolestapuhujat vastaavasti osoittavat, että ulkomaalaista rakennustyövoimaa tarvitaan, jotta kilpailu säilyy vapaana ja rakentamisen kustannustaso pysyy kohtuullisena.

Insinööriyden tavoitteena oli tutustua lainsäädäntöön, verotukseen, asetuksiin ja vallitsevaan käytäntöön sekä koota tältä pohjalta toimintaohje pääurakoitsijalle ulkomaalaisen työvoiman käyttöä helpottamaan. Toimintaohjeen oli tarkoitus sisältää tiedot vaa-
dittavista asiakirjoista sekä toimenpiteistä käytettäessä ulkomaalaista työvoimaa.

Ulkomaalaisen työvoiman käyttöä säätelevät useat eri lait, joista keskeisimmät ovat ulkomaalaislaki, laki lähetetyistä työntekijöistä sekä laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta. Yhteiskunnan toiminnan kannalta on tärkeää, että ulkomaalaiset työntekijät maksavat veronsa Suomen verolainsäädännön ja kansainvälisten verosopimusten mukaisesti.

Lopputuloksena työssä saatiin luotua käyttökelpoiset kattavat toimintaohjeet urakoitsijan käyttöön ulkomaalaisesta sopimusosapuolesta, työntekijän perehdytyksestä sekä ulkomailla olevan yrityksen edustajasta.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Construction Engineering

PAJULAHTI, HENRIKKI

The Use of Foreign Labour in Construction Projects

Bachelor's Thesis

39 pages + 3 pages of appendices

Supervisor

Tarmo Kontro, principal lecturer

Commissioned by

Jatke Oy

October 2011

Keywords

labour, foreign employee, rental labour, construction project

The use of foreign labour in construction business has increased significantly during the past decade due to the growth in building volumes and more competitive prices. In the future, the age structure in Finland will increase the need of foreign labour on construction sites. This divides opinions. Those against the use of foreign labour state that Finnish contractors will lose their contracts to foreign competitors, who quote cheaper offers. The advocates, instead, argue that foreign labour is needed to keep the competition open and the costs reasonable.

The objective of this thesis work was to study the legislation, taxation, regulations and the standard practices of the use of foreign labour in the construction branch, and on that basis, to draw up guidelines for a main contractor. The aim was to create a list of the needed documents and procedures.

The use of foreign labour is regulated by many different acts. The most important ones are Aliens Act, Posted Workers Act and Act on the Contractor's Obligations and Liability When Work is Contracted Out. For society's function it is vital that foreign employees pay their taxes according to Finnish legislation and international tax agreements.

As a result of this thesis work, comprehensive guidelines were created. The guidelines consist of instructions on how to deal with foreign partners and their Finnish representatives and how to brief foreign employees.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
1.1	Tausta	6
1.2	Tavoite	6
1.3	Aineisto ja menetelmät	7
2	KÄSITTEISTÖ	7
3	LAINSÄÄDÄNTÖ JA VEROTUS	8
3.1	Ulkomaalaislaki	8
3.2	Laki lähetetyistä työntekijöistä	9
3.3	Tilaajavastuulaki	11
3.4	Ulkomaalaisen työntekijän verotus	14
3.4.1	Ulkomaalaisen työntekijän verotus Suomeen rekisteröidyn työnantajan palveluksessa	17
3.4.2	Lähetetyn työntekijän verotus	18
3.4.3	Ulkomaalaisen vuokratyöntekijän verotus	18
3.5	Ulkomaalaisten osuus rakennustyövoimasta	19
3.6	Harmaa talous	22
4	YRITYSESIMERKIT: VMP GROUP JA JATKE OY	24
4.1	VMP Group	24
4.2	Jatke Oy:n työmaaesimerkki	25
5	TOIMENPITEET ULKOMAALAISTA TYÖVOIMAA HANKITTAESSA	27
5.1	Velvoitteet toimeksiantajalle, työn teettäjälle ja työnantajalle	27
5.2	Urakoitsijan vaatimukset ulkomaalaiselta sopimusosapuolelta työkohteessa	29
5.3	Ulkomailla olevan yrityksen edustaja Suomessa	32
5.4	Ulkomaalaisen työvoiman perehdytys	34
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	35

LÄHTEET

LIITTEET

LIITE 1. Todistukset ulkomaalaisesta työntekijästä, Jatke Oy

LIITE 2. Ilmoitus vuokratyöntekijästä

LIITE 3. Työnteettäjän ilmoitus verotusta varten

1 JOHDANTO

1.1 Tausta

Ulkomaisen työvoiman käyttö rakennushankkeissa on lisääntynyt voimakkaasti viime vuosina. 2000-luvun alusta rakentaminen kasvoi voimakkaasti aina vuoteen 2008 asti, jolloin maailman talousnäkymät synkkenivät ja uudisrakentaminen väheni merkittävästi. Aluksi ulkomaisen työvoiman tarpeen aiheutti rakentamisen korkea volyyymi, jolloin kotimaista ammattitaitoista työvoimaa ei ollut riittävästi tarjolla. Tämä tosin oli vain osasy. Syyt ulkomaisen työvoiman käytön lisääntymiseen ovat varmastikin olleet suurimmassa määrin taloudellisia.

Asiaa on käsitelty aktiivisesti mediassa ja aiheesta käyty keskustelu on selkeästi jakaantunut kahtia, puolesta ja vastaan. Vastustajat pelkäävät kotimaisen ammattikunnan työpaikkojen puolesta, kun taas puolustajat kannattavat kansainvälistä vapaata kilpailua. Ongelmia aiheuttaa myös pelko ulkomaisten työntekijöiden oikeuksien polkemisesta niin taloudellisesti kuin työaikasäädöksissä. Tämä insinööriä tehtiin Jatke Oy:n toimeksiannosta. Jatke Oy on toimitilarakentamiseen sekä julkisivusaneerauksiin erikoistunut rakennusyhtiö.

Ulkomaisen työvoiman käyttöä säätelee kattava lainsäädäntö, joka koostuu mm. ulkomaalaislaista, verolaista ja tilaajavastuulaista. Ulkomaalaisen työvoiman käytössä on huomioitava useita vastuukysymyksiä, joihin vaikuttaa merkittävästi työntekijän alkuperämaa. Yleisesti työntekijät voidaan jakaa pohjoismaalaiseen, EU:n tai ETA:n alueelta tulevaan sekä EU:n ulkopuolelta tulevaan työvoimaan.

1.2 Tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on perehtyä ja koota toimintaohje Jatke Oy:n käyttöön ulkomaalaisen työvoiman käytöstä asetettujen lakien ja määräysten pohjalta. Näiden asetusten ja määräysten tulkinta vaihtelee riippuen siitä, että onko kyseessä pääurakan alihankintasopimus vai onko ulkomaalainen työntekijä rakennusliikkeen palkkalistoilla. Valmiin työn tulee sisältää selvä ja käyttökelpoinen ohjeistus ja lomake tuotannon työvälineeksi.

Työssä käsitellään lisäksi ulkomaalaisen työvoiman johtamista työmaalla sekä työntekijöiden motivoitumista työntekoon vieraissa olosuhteissa perehdytyksen ja kotouttamisen avulla. Yhtenä opinnäytetyön aiheena on myös ns. ”harmaa” aliurakointi.

1.3 Aineisto ja menetelmät

Aineistona tässä opinnäytetyössä on käytetty ulkomaalaislakia, lakia lähetetyistä työntekijöistä, lakia tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä sekä näiden lakien asetuksia. Lisäaineistoa ovat olleet haastattelututkimukset, jotka tehtiin rakennusliitossa, aluehallintovirastossa sekä työvoimaa välittävässä vuokrayrityksessä. Työssä on esitelty esimerkki Jatke Oy:n yhdestä kohteesta koskien ulkomaalaisen työvoiman käyttöä eri rakennusvaiheissa. Aineistona on käytetty myös rakennusalan sekä talouden kirjallisuutta aiheen pohjalta.

2 KÄSITTEISTÖ

Ulkomaalainen: Ulkomaalainen on henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen. Työvoiman kannalta ulkomaalaiset voidaan jakaa kolmeen ryhmään:

1. Pohjoismaiden kansalaiset
2. EU- tai ETA-maiden kansalaiset
3. Kolmansien maiden kansalaiset

Pääurakka: Rakennushankkeessa yleensä varsinaiset rakennustekniset työt kattava urakka. Sisältää yleensä perustus-, runko- ja sisävalmistusvaiheiden rakennustekniset työt. Pääurakoitsija voi edelleen toteuttaa osan pääurakasta omina aliurakoinaan.

Pääurakoitsija: Pääurakan toteuttava urakoitsija.

Aliurakka: Pääurakoitsijan pääurakasta erottama itsenäinen kokonaisuus, jonka suorittaa pääurakoitsijan valitsema aliurakoitsija. Tilaajana toimii siis pääurakoitsija.

Aliurakoitsija: Urakoitsija, joka suorittaa pääurakoitsijan kanssa sopimansa erillisen aliurakan.

Työvoiman vuokraus: Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan sopimukseen perustuvaa järjestelyä, jossa työvoimaa vuokraava yritys luovuttaa vastiketta vastaan työntekijöitään toisen

yrityksen käyttöön. Työntekijää voidaan pitää vuokrattuna silloin, kun työn johto ja valvontaoikeus on suomalaisella työn teettäjällä oman, ulkomaisen työnantajan asemasta. Ulkomaisella yrityksellä on yleensä työnantajan velvollisuudet, vaikkakin suomalaiselle työn teettäjällä siirtyvät ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen.

Aliurakointi: Aliurakoinnissa työn johto- ja valvontaoikeus on aliurakoitsijan vastuulla.

Työvoiman välittäminen: Ulkomaista työvoimaa tarjoava yritys toimii vain välittäjänä eikä työnantajana.

3 LAINSÄÄDÄNTÖ JA VEROTUS

Ulkomaalaisen työvoiman käyttöä Suomessa säätelevät sekä kattava lainsäädäntö että asetukset. Tulkittavaan lainsäädäntöön vaikuttaa lisäksi lähestytäänkö asiaa toimeksiantajan, työn teettäjän vai työnantajan näkökulmasta sekä onko ulkomaalainen työntekijä kotoisin EU-maasta vai muualta. Ulkomaalainen, jonka aikomuksena on tehdä ansiotyötä Suomessa, tarvitsee yleensä työntekijän oleskeluluvan. Itsenäistä elinkeinoa tai ammattia Suomessa harjoittavan on puolestaan haettava elinkeinonharjoittajan oleskelulupaa. Säännöissä on kuitenkin monia poikkeuksia. Työntekijän tai elinkeinonharjoittajan oleskelulupaa eivät tarvitse muun muassa EU:n jäsenmaiden kansalaiset ja heihin rinnastettavat. Vastaavia vapaan liikkumisoikeuden säännöksiä, jotka koskevat EU:n jäsenvaltioiden kansalaisia, sovelletaan myös Islannin, Liechtensteinin, Norjan sekä Sveitsin kansalaisiin. Näiden maiden kansalaiset rinnastetaan siten EU-kansalaisiin. Mikäli EU-kansalaisten ja heihin rinnastettavien henkilöiden maassa oleskelu kestää yli 3 kuukautta, heidän on kuitenkin rekisteröitävä oleskeluoikeutensa paikallispoliisin luona. Pohjoismaalaiset työntekijät eivät tarvitse oleskeluoikeuden rekisteröintiä. (1.)

3.1 Ulkomaalaislaki

Ulkomaalaislaissa, joka tuli voimaan vuonna 2004, määritellään Suomeen muuttavien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet sekä oleskelun ja työnteon edellytykset. Ulkomaalaislain 5. luvun pykälät 70-86 käsittelevät kokonaisuudessaan ulkomaalaisen työntekijän työntekoa. Ulkomaalaislain tarkoituksena on tukea suunnitelmallista, nopeaa ja joustavaa työvoiman saatavuutta niin, että otetaan huomioon työnantajien ja

ulkomaalaisten työntekijöiden oikeusturva. Lisäksi laissa huomioidaan työmarkkinoilla jo olevan työvoiman mahdollisuus työllistyä. (2, 70§.)

Työnantajan velvollisuutena on varmistaa, että palvelukseen tulevalle ulkomaalaisella työntekijällä on voimassa vaadittavat työntekijän oleskeluluvat. Laki edellyttää työnantajaa liittämään työntekijän oleskelulupahakemukseen selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista ja vakuutuksen siitä, että ehdot ovat nykyisten voimassa olevien säännösten ja työehtosopimuksen mukaisia. Lisäliitteenä, jos työvoimatoimisto vaatii, tulee työnantajan antaa selvitys, että huolehtii ja vastaisuudessa kykenee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana. Työnantajan on lisäksi säilytettävä työpaikalla tiedot palveluksessaan olevista ulkomaalaisista työntekijöistä sekä heidän työnteko-oikeuden perusteistaan siten, että työsuojeluviranomaiset voivat ne tarvittaessa helposti tarkastaa. (2, 73§.)

Kun ulkomaisen työnantajan palveluksessa oleva työntekijä toimii urakointi- tai aliorakointityössä tai vuokratyövoimana, työnantajan velvollisuuksia sovelletaan Suomessa toimivaan pääurakoitsijaan tai pääteettäjään. Tällöin pääurakoitsijaa pidetään toimeksiantajana, jonka on varmistettava työntekijän työnteko-oikeus mutta jolla ei ole tietojen säilyttämisvelvollisuutta. (2, 74§.)

Ulkomaalaislain 5. luvun 75 - 86§ koskevat ulkomaalaisen työntekijän oleskelulupakäytäntöä. Yleisesti ulkomaalaiselta työntekijältä edellytetään joko työntekijän oleskeluluvan tai elinkeinonharjoittajan oleskeluluvan hakemista. Työntekijän oleskelulupa voidaan myöntää koskemaan yhtä tai useampaa ammattialaa. Jos erityistä syytä ilmenee, työntekijän oleskelulupa voidaan rajoittaa koskemaan työtä tietyn työnantajan palveluksessa.

3.2 Laki lähetetyistä työntekijöistä

Ulkomaista työvoimaa on kahdenlaista: oma, työsuhteinen ulkomainen työvoima ja lähetetyt työntekijät. Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan sellaista henkilöä, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa mutta jonka toisessa valtiossa toimiva työnantajayritys lähettää rajoitetuksi ajaksi töihin Suomeen. Työntekijä luetaan lähetetyksi työntekijäksi seuraavissa tilanteissa:

1. Työntekijä lähetetään yrityksen johdolla ja lukuun tehtävään työhön työnantajan ja Suomessa toimivan palvelujen vastaanottajan välillä tehdyn sopimuksen nojalla.
2. Työntekijä lähetetään työhön samaan yritysryhmään kuuluvaan toimipaikkaan tai yritykseen.
3. Työntekijä lähetetään työhön toisen yrityksen käyttöön ja työnantaja on tilapäistä työvoimaa välittävä tai työvoiman vuokrausta harjoittava yritys.(3.)

Mikäli lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan vieraan valtion lakia, tulee kuitenkin huomioida ja noudattaa Suomen lain työntekijän kannalta edullisempia säännöksiä seuraavissa erikoistapauksissa:

- työaikaan perustuvat korvaukset ja korotettu palkka
- työ- ja lepoajat
- vuosiloma, vuosilomapalkka sekä lomakorvaus
- palkan määräytyminen ja asuntoetu
- perhevapaat. (3.)

Henkilön, joka oikeudenkäynnissä vetoaa siihen, että lähetetyn työntekijän työsopimukseen on sovellettava vieraan valtion lakia, tulee esittää näyttöä kyseisen lain sisällöstä. (3.)

Jos työntekijän lähettävällä yrityksellä ei ole liikepaikkaa Suomessa, sillä tulee olla yrityksen puolesta toimiva edustaja. Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olon kesto ei ylitä 14 vuorokautta, ei lähettävän yrityksen tarvitse asettaa edustajaa. Suomessa edustajalla on kelpoisuus toimia lähettävän yrityksen puolesta tuomioistuimissa sekä vastaanottaa yrityksen puolesta haasteita sekä muita viranomaisasiakirjoja. Edustaja tulee asettaa viimeistään lähetetyn työntekijän työskentelyn alkaessa. Edustajan valtuutus kestää vähintään 12 kuukautta siitä, kun lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa on päättynyt. Toisin sanoen edustajan valtuutus kestää lähetetyn työntekijän työskentelyn ajan sekä jatkuu yhden vuoden työskentelyn päätyttyä. Työn teettäjän tulee huolehtia tekemissään sopimuksissa niin, että lähettävä yritys asettaa Suomeen kyseisen edustajan. Lähettävällä yrityksellä tai asetetulla edustajalla on lähetetyn työntekijän työskentelyn alkaessa oltava hallussaan kirjallisena seuraavat dokumentit:

- lähettävän yrityksen yksilöintitiedot
- lähetetyn työntekijän yksilöintitiedot
- työsopimuslain mukainen selvitys lähetetyn työntekijän työ sopimukseen sovellettavista työehdoista
- selvitys lähetetyn työntekijän työnteko-oikeuden perusteista. (3.)

Tiedot tulee säilyttää kaksi vuotta lähetetyn työntekijän työskentelyn päättymisestä. Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kahdeksan päivää, työnantajalla tai asetetulla edustajalla tulee olla hallussa lähetetyn työntekijän Suomessa työskentelyä koskeva työaika- ja palkkakirjanpito. (3.)

Lakia lähetetyistä työntekijöistä valvovat työsuojeluviranomaiset. Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kahdeksan päivää, lähettävän yrityksen tai asetetun edustajan on lähetetyn työntekijän valtuutuksella annettava tilaajan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvalluutetulle ulkomaalaisesta työntekijästä henkilötiedot, työehtosopimus ja työsuhteen ehdot työsopimuslain 55/2001 2 luvun 4§:n mukaisesti. (3.)

3.3 Tilaajavastuulaki

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä tuli voimaan 1.1.2007. Sillä tilaaja velvoitetaan varmistamaan, että aliurakoitsijat ovat maksaneet veronsa ja työntekijöidensä eläkevakuutukset. Tilaajavastuulain tarkoituksena on edistää yritysten yhdenvertaista kilpailua ja työehtojen noudattamista. Samalla luodaan yrityksille ja julkisoikeudellisille yhteisöille edellytyksiä varmistaa, että niiden kanssa vuokratyöstä tai alihankinnoista sopimuksia tekevät yritykset täyttävät sopimuspuolina ja työnantajina lakisääteiset velvoitteensa. Tällä lailla pyritään harmaan talouden torjuntaan. (4.)

Tilaajavastuulakia sovelletaan tilaajaan, jolla on Suomessa käytössä vuokrattuja tai alihankintasopimukseen perustuvia työntekijöitä. Tilaajalla tarkoitetaan kaupparekisterilaissa tarkoitettua elinkeinoharjoittajaa, joka on velvollinen tekemään elinkeinoharjoittajan perusilmoituksen. Näitä ovat siis osakeyhtiö, avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö sekä valtio, kunta tai kuntayhtymä. Tilaaja voi olla myös ulkomainen säätiö tai yhteisö, joka perustaa Suomeen sivuliikkeen tai eurooppayhtiön. Vuokratyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka on tehnyt työ sopimuksen Suomessa tai ulkomailla toimivan

työnantajan kanssa. Tämä työnantaja siirtää työntekijän hänen omalla suostumuksellaan toisen työnantajan käyttöön. Alihankintasopimuksella tarkoitetaan tilaajan ja tämän sopimusosapuolen välistä sopimusta tietyn työtuloksen aikaansaamiseksi vastiketta vastaan. Pienehköjä alihankintasopimuksia ja vuokratyön käyttöä koskevat sopimukset on raja-arvojen avulla suljettu pois tilaajavastuulain piiristä. Näin ollen tilaajavastuulakia ei sovelleta tilanteissa, joissa vuokrattu työntekijä työskentelee yhteensä enintään 10 päivää, tai alihankintasopimuksen vastikkeen arvo on alle 7 500 € ilman arvonlisäveroa. Selvitysvelvollisuuden kiertäminen käyttämällä lyhyitä raja-arvot alitettavia sopimuksia on estetty seuraavalla verottajan tulkinnalla: Työn katsotaan jatkuneen yhtäjaksoisesti, vaikka työ muodostuisikin useasta peräkkäisestä keskeytymättömästä tai lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvista sopimuksista. (4.)

Tilaajan tulee pyytää urakoitsijalta seuraavat tiedot:

- Selvitys, onko yritys merkitty ennakkoperintärekisteriin, työnantajarekisteriin sekä arvonlisäverovelvollisten rekisteriin, jos rekisteröitymisen velvollisuudet täyttyvät.
- Kaupparekisteriote
- Todistus verojen maksamisesta ja verovelkatodistus tai selvitys siitä, että maksusuunnitelma on tehty.
- Todistus eläkevakuutuksen ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta, tai selvitys siitä, että maksusopimus on tehty.
- Selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista. (4.)

Urakoitsija on velvollinen toimittamaan tilaajalle edellä mainitut tiedot, jotka saavat olla enintään 3 kuukautta vanhoja. Tilaaja on velvollinen tarkistamaan kyseiset tiedot ja selvitykset sekä reagoimaan niiden tietosisältöön. Jos vaaditut tiedot ovat kunnossa, voidaan urakoitsija valita ja urakkasopimus allekirjoittaa. Tarkastetut selvitykset tulee tallettaa kahdeksi vuodeksi työtehtävän päättymisestä lukien. Kaikki tietoja käsittelevät henkilöt ovat vaitiolovelvollisia saamistaan tiedoista. Yritystoiminnan kannalta on tärkeää, etteivät ei-julkiset tiedot leviä sivullisten tietoon. Vaitiolovelvollisuus säilyy laissa säädetyn rangaistuksen uhalla yrittäjällä tai hänen palveluksessaan olevalla työntekijällä senkin jälkeen, kun hän ei enää hoida sitä tehtävää, mistä hänen tietonsa ovat hankittu. (4.)

Mikäli vaaditut tiedot eivät ole kunnossa, ei kyseistä urakoitsijaa tule valita. Tällöin tilaajalla ei ole tietojen säilyttämismuuttamisvelvollisuutta. Tilaajalla on oikeus hyväksyä ulkomaisen sopijaosapuolen muullakin tavalla toimittama selvitys, jos sitä voidaan pitää yleisen ymmärryksen mukaan riittävänä. EU:n tai ETA:n jäsenvaltiossa kirjoilla oleva työvoimaa vuokraava yritys voi käyttää selvitykseen erillisiä eläketurvakeskuksen hyväksymiä todistuksia. EU:n jäsenvaltioiden kansalaisille käytetään EU:n sosiaaliturva-asetuksen mukaista lomaketta ETK 2132 A1 lähetetyistä työntekijöistä. ETA:n alueen kansalaisiin ja Sveitsin kansalaisiin sovelletaan EU:n vanhan sosiaaliturva-asetuksen mukaista lomaketta E101 lähetetyistä työntekijöistä. Mikäli tilaajalla on perusteltu syy luottaa siihen, että sopimusosapuoli täyttää lakisääteiset velvollisuutensa, ei tilaajan tarvitse pyytää kyseisiä selvityksiä ja tietoja. Jos tilaajan ja sopimusosapuolen välinen sopimus tehdään yli vuoden kestäväksi, tulee sopimusosapuolen antaa sopimussuhteen aikana todistukset verojen ja eläkevakuutusten maksamisesta 12 kuukauden välein. (5, 6-11.)

Jotta lain tarkoitus toteutuu ja valvontaa voidaan tehostaa, henkilöstön edustajien tulee olla tilaajavastuulain nojalla tietoisia ulkomaisen työvoiman käytöstä. Tilaaja on näin ollen velvollinen ilmoittamaan vuokratyötä tai alihankintatyötä koskevasta sopimuksesta työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle tai työehtosopimukseen mukaiselle luottamusvaltuutetulle sekä työsuojeluvaltuutetulle. Henkilöstön edustajat voivat lain mukaan pyytää tietoja tilaajatyönantajaltaan. Tällöin tilaajan velvollisuutena on selvittää käytettävän työvoiman määrä, henkilöstövuokratyön tai alihankintatyön yksilöintitiedot, työkohteet, työtehtävät, työtä koskevan sopimuksen kesto-aika sekä vuokratyötä tai alihankintatyötä tekeviin työntekijöihin sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot. (5, 12.)

Jos tilaaja laiminlyö selvitysvastuunsa, on seuraamuksena laiminlyöntimaksu, jonka tilaaja maksaa valtiolle. Laiminlyöntimaksun määrä vaihtelee 1 600 eurosta aina 16 000 euroon asti. Maksu määrätään tilaajalle myös, jos tehdään sopimus liiketoimintakiellossa olevan elinkeinonharjoittajan tai yrityksen kanssa, jonka hallituksen jäsen, yhtiömies, toimitusjohtaja tai häneen rinnastettava henkilö on asetettu liiketoimintakielloon. Seuraamus koituu myös, jos tehdään sopimus sellaisen osapuolen kanssa, josta on täytynyt ymmärtää, ettei sillä ole aikomusta noudattaa lakisääteisiä velvoitteita.

Laiminlyöntimaksun suuruuteen vaikuttavat laiminlyönnin aste, laatu ja laajuus. Lisäksi sopimusosapuolten välisen sopimuksen arvo vaikuttaa laiminlyöntimaksun suuruuteen. Lisäksi maksun suuruuteen vaikuttaa yrityksen koko, laiminlyönnin tarkoituksellisuus tai piittaamattomuus laissa säädettyjä velvollisuuksia kohtaan. Työsuojelupiirin työsuojelutoimisto määrää laiminlyöntimaksun kuultuaan ensin tilaajaa, jotta tämä voi esittää laiminlyöntiin vaikuttaneet syyt ja muut näkökohdat. Tilaaja voi tehdä valituksen hallinto-oikeuteen, josta päätökselle haetaan muutosta. Laiminlyöntimaksua koskeva päätöksen anto vanhentuu kahden vuoden kuluessa siitä päivästä lukien, kun sopimusta koskeva työ on päättynyt. Näin ollen selvitysvelvollisuutta koskevat asiat on aina käsiteltävä kiireellisenä työsuojelupiirin työsuojelutoimistossa. (5, 13-14.)

Tilaajan selvitysvelvollisuutta koskevan lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset työsuojelun valvontalain nojalla. Työsuojeluviranomaisilla on oikeus päästä työpaikoille ja saada valvontaa varten tarvitsemansa tiedot. (5,14.)

3.4 Ulkomaalaisen työntekijän verotus

Ulkomaalaisen työntekijän verotukseen Suomessa vaikuttaa se, onko hän työsuhteessa suomalaiseen työnantajaan, lähetetty työntekijä vai ulkomaalainen vuokratyöntekijä. Suomessa työntekijät ovat joko rajoitetusti verovelvollisia, yleisesti verovelvollisia tai he eivät ole verovelvollisia. Jos ulkomaalainen työskentelee suomalaisen työnantajan palveluksessa enintään kuusi kuukautta, hän on rajoitetusti verovelvollinen. Rajoitetusti verovelvolliselta työntekijältä työnantaja perii palkanmaksun yhteydessä 35 %:n suuruisen lähdeveron, jos verotoimistosta ei ole saatu muun tiedon sisältävää lähdeverokorttia. Mukaan palkkasummaan luetaan luontoisedut, kuten lounas-, asunto- tai puhelinedut. Palkansaajan lähdeveronalaisesta tulosta voidaan tehdä 510 €:n kuukausittainen tai 17 €:n päiväkohtainen vähennys ennen lähdeveron perimistä. Tämän vähennyksen toimeenpano edellyttää, että työntekijä esittää suorituksen maksajalle lähdeverokortin, jossa ilmenee vähennystä koskeva määräys. Mikäli työntekijä työskentelee yli 6 kk suomalaisen työnantajan palveluksessa, hän on yleisesti verovelvollinen. Silloin verotetaan progressiivisesti, mikä tarkoittaa veroprosentin määräytymistä palkka-ansioiden perusteella. (6.)

Vuodesta 2007 alkaen Suomessa enintään kuusi kuukautta työskentelevän ulkomaalaisen työnantajan ulkomaalaista vuokratyöntekijää verotetaan Suomessa, jos työntekijän

asuinvaltion kanssa solmittu verosopimus mahdollistaa verottamisen. Suomella on seuraavat voimassa olevat verosopimukset, jotka sallivat vuokratyövoiman verottamisen:

- Vuodesta 2007: Islanti, Norja, Ruotsi, Tanska, Latvia, Liettua ja Viro.
- Vuodesta 2009: Moldova, Georgia, Valko-Venäjä ja Man-saaret.
- Vuodesta 2010: Guernsey, Bermuda ja Jersey.

Vuokratyöstä saatua palkkatuloa verotetaan myös, jos työntekijä tulee maasta, jonka kanssa Suomella ei ole verosopimusta. Palkka katsotaan Suomessa veronalaiseksi ansiotuloksi heti ensimmäisestä työpäivästä lähtien. Muista verosopimusmaista tulevien palkka verotetaan Suomessa, jos työntekijä oleskelee Suomessa yli 183 vuorokautta perättäisten 12 kuukauden aikana. Näin ollen Suomi ei verota alle kuusi kuukautta työskentelevää ulkomaalaista työntekijää, jos ulkomailla oleva työnantaja maksaa hänelle palkan eikä ulkomaisella työntekijällä ole kiinteää toimipaikkaa Suomessa. Ulkomaalainen vuokratyönantajayritys, jolla ei ole kiinteää toimipaikkaa Suomessa, ei ole velvollinen perimään veroa Suomeen vuokratyöntekijän palkkatulosta. Ulkomalaisen yrityksen vuokratyöntekijän on siis itse huolehdittava verojensa maksamisesta Suomessa ansaitsemastaan palkkatulosta. Verotusta selventää taulukon 1 esitys ulkomaalaisen työntekijän verotuksesta. (6.)

Taulukko 1. Ulkomaalaisen työntekijän verotus (7.)

	Työnantaja rekist- röity Suomessa	Työnantaja ulkomailla
Työ alle 6 kk Suomessa	<p>* Rajoitetusti verovelvollinen Suomessa</p> <p>* Lähdevero 35 % palkasta (mukaan lukien luontoisedut; lounas-, asunto- tai puhelinetu)</p> <p>* 510 € / kk tai 17 € / pv vähennys palkasta ennen veron perimistä</p> <p>* Lähdeverokortin saa verotoimistosta, hakulomake (VEROH6201) saatavissa myös Internetin kautta</p>	<p>* Suomi ei verota, jos ulkomailla oleva työnantaja maksaa palkan</p> <p>* Edellytyksenä on, että ulkomaisella työntekijällä ei ole kiinteää toimipaikkaa Suomessa</p> <p>* Poikkeuksena vuokratyöntekijät, jotka tulevat pohjoismaista, Baltian maista, Moldovasta, Georgiasta tai maista, joiden kanssa Suomella ei ole verosopimusta. Tällaisen vuokratyöntekijän palkkatuloa verotetaan Suomessa. Henkilön tulee itse hakea ennakkojen määräämistä lomakkeella "Ennakkoverohakemus" (VeroH 6205)</p>
Työ yli 6 kk Suo- messä	<p>* Yleinen verovelvollisuus Suomessa</p> <p>* Verotetaan samalla tavoin kuin Suomessa pysyvästi asuvia</p> <p>* Annettava veroilmoitus Suomeen</p>	<p>* Yleinen verovelvollisuus Suomessa</p> <p>* Suomella verotusoikeus, jos työntekijä oleskelee yli 183 päivää verosopimuksessa tarkoitettuna ajanjaksona</p> <p>* Haettava ennakkoiden määräämistä, koska ulkomaisella työnantajalla ei ole ennakonpidätyksen perimisvelvollisuutta Suomessa</p> <p>* Annettava veroilmoitus Suomeen</p>

Ulkomaalainen työntekijä maksaa Suomessa saamastaan palkkatulosta veroa myös kotimaahansa. Kaksinkertaisen verotuksen poistamiseksi asuinvaltio huomioi, että työn-

tekijä on maksanut palkkatulostaan veroa jo Suomeen. Eri maiden väliset verosopimukset poistavat kaksinkertaisen verotuksen riskin. Ennakkoverotettava saa Suomen veroviranomaiselta todistuksen maksetusta ennakkoverosta, jonka työntekijän asuinvaltio huomioi jo ennakkoperintävaiheessa. (6.)

3.4.1 Ulkomaalaisen työntekijän verotus Suomeen rekisteröidyn työnantajan palveluksessa

Työntekijän on suositeltavaa hakea suomalainen henkilötunnus, jonka työntekijä saa verotoimiston kautta tai maistraatista. Suomeen enintään kuudeksi kuukaudeksi tuleva ulkomaalainen työntekijä on Suomessa rajoitetusti verovelvollinen. Ulkomaalaiselta peritään Suomesta saadusta ansiotulosta 35 prosenttia lähdeveroa. Palkkaan luetaan rahapalkan lisäksi luontoisedut, kuten lounas-, asunto- tai puhelinetu. Suomessa työskentelevä voi hakea lähdeverokorttia verohallinnon lomakkeella, jonka saa verotoimistoista tai internetistä. Myös työnantaja tai työkorvauksen maksaja voi työntekijän asiamiehenä hakea lähdeverokorttia. Työnantaja perii lähdeveron palkkaa maksaessaan ja tilittää sen valtiolle. Ennen veron perimistä työnantaja voi vähentää palkasta 17 euroa/päivä tai 510 euroa/kuukausi, jos lähdeverokortissa on merkintä vähennyksestä. Jos verokorttia ei esitetä, työnantaja ei saa tehdä vähennystä. Lähdevero on lopullinen vero eikä työntekijä anna lähdeveron alaisista tuloistaan veroilmoitusta Suomeen. Jos työntekijän Suomesta saama palkka on vähintään 75 % hänen vuoden ansiotuloistaan ja hän asuu ETA-maassa, työntekijä voi jälkikäteen vaatia toteutettavan progressiivista verotusta lähdeveron sijasta. Työntekijän on annettava tällöin Suomeen veroilmoitus, johon hän on liittännyt kotivaltionsa veroviranomaisen todistuksen vuoden kokonaistuloistaan. Lähdeverotus on tällöinkin ensisijainen vaihtoehto. Mahdollinen progressiivinen verotus toteutetaan myöhemmin verovelvollisen vaatimukselta. (8,6.)

Suomeen yhtäjaksoisesti yli kuudeksi kuukaudeksi tulevaa ulkomaalaista työntekijää verotetaan ansiotuloista progressiivisesti samalla tavalla kuin Suomessa vakituisesti asuvaa. Palkanmaksaja toimittaa ennakonpidätyksen ulkomaalaisen työntekijän verotoimistosta saadun verokortin mukaisesti. Jos työntekijä ei verokorttia esitä, ennakonpidätys on 60 %. (8,7.)

3.4.2 Lähetetyn työntekijän verotus

Ulkomaalainen lähetetty työntekijä, joka työskentelee komennuksella Suomessa enintään kuuden kuukauden ajan ulkomaille rekisteröidyn yrityksen palveluksessa, ei ole verovelvollinen Suomeen. Tällöin ei ole kyse niin sanotusti Suomesta saadusta tulosta. Tässä tapauksessa lähetettävälle yritykselle ei muodostu kiinteää toimipaikkaa Suomeen. Jos työskentely lähetettynä työntekijänä kestää yli kuusi kuukautta, verotetaan ansiotulo Suomessa progressiivisen tuloveroasteikon mukaan. Tällöin työntekijä on velvollinen itse hoitamaan veron suorittamisen, sillä ulkomaalaisella työnantajalla ei yleensä ole ennakonpidätys- ja tilitysvelvollisuutta Suomessa. (8,7.)

3.4.3 Ulkomaalaisen vuokratyöntekijän verotus

Ulkomaalaisen vuokratyöntekijän, joka työskentelee ulkomaalaisen työnantajan palveluksessa enintään kuusi kuukautta, palkkatuloa verotetaan Suomessa, jos työntekijän asuinvaltion kanssa solmittu verosopimus mahdollistaa verottamisen. Työntekijät ovat rajoitetusti verovelvollisia ja maksavat veronsa ennakkoveroperiaatteella. Ennakkoveron suuruus on lähdeveron mukainen 35 prosenttia palkkatuloista, josta voidaan tehdä 510 euron suuruinen kuukausittainen tai 17 euron päivittäinen vähennys. Vähennyksen mahdollistamiseksi lähdeverokortissa on oltava asiasta merkintä. Vähintään neljä kuukautta Suomessa työskentelevä vuokratyöntekijä on lisäksi velvollinen suorittamaan palkan perusteella määräytyvän sairausvakuutusmaksun. Sairausvakuutusmaksu lasketaan todellisesta palkasta ilman kuukausittaista vähennystä. Sairausvakuutusmaksua ei peritä tilanteissa, joissa työntekijällä on osoittaa A1- tai E 101-todistus, joissa ilmenee, että työntekijä on vakuutettu kotimaassaan. Ennakkoveroa hakiessa työntekijällä on oltava suomalainen henkilötunnus, jonka hän saa joko verotoimiston kautta tai maistraatista. Ennakkoveroa on haettava heti työskentelyn alkaessa, kuitenkin viimeistään työskentelyn aloittamista seuraavan kuukauden loppuun mennessä. Ennakkoveroa haettaessa hakijalta selvitetään henkilötietojen lisäksi seuraavat verotuksen toimitamisessa tarvittavat tiedot:

- työntekijän osoite Suomessa ja ulkomailla
- Suomeen saapumispäivä
- Suomesta lähtöpäivä
- maksaako työntekijä Suomessa saadusta palkasta ennakkoveroa kotimaahansa

- Suomessa saadun palkan määrä
- työskentelyaika Suomessa
- pankkitili.

Jos työntekijä jättää hakematta ennakkoveroa, voidaan hänelle määrätä enintään 2 000 euron suuruinen veronkorotus. Ulkomaalaisen vuokratyöntekijän lopullinen verotus toimitetaan tulovuotta seuraavana vuotena. Tässä vaiheessa työntekijälle lasketaan ansiotuloista kertynyt todellinen lopullinen vero. Jos työntekijä on maksanut ennakkoveroa liikaa, yli mennyt osuus palautetaan veronpalautuksena. Mikäli taas ennakkoveroa on maksettu liian vähän, määrätään työntekijälle maksettavaksi jäännösveroa. Suomen veroviranomainen lähettää työntekijälle esitäytetyn veroilmoituksen, jonka työntekijä tarkistaa ja korjaa mahdolliset virheellisuudet ja puutteet. Jos työntekijä on tehnyt korjauksia ja muutoksia esitäytettyyn veroilmoitukseen, hänen tulee toimittaa korjattu versio Suomen verottajalle. Lähdeverovähennyksen saamisen edellytyksenä on, että työntekijä ilmoittaa veroilmoituksessaan tarkan työskentelyajan Suomessa.(6.)

3.5 Ulkomaalaisten osuus rakennustyövoimasta

Rakennusteollisuus ry tekee vuosittain työvoimatiedustelun talonrakennustoimialan jäsenistöön kuuluvilta läpileikkauksena työmaiden työvoimasta tietynä hetkenä. Tutkimuksen tulos näkyy taulukossa 2, jossa esitetään työvoimatiedustelun tulokset 2010. Ensimmäinen vuotuinen työvoimatiedustelu tehtiin vuonna 2007. Marraskuussa 2010 toteutettuun tiedusteluun rakennusteollisuus ry sai vastauksen 220 jäsenyritykseltä, joiden yhteenlaskettu työmaamäärä oli 1 933 kappaletta. Näillä työmailla työskenteli kaikkiaan työntekijöitä n. 22 000 henkeä. Tämä luku sisältää vastaajayritysten omat työntekijät, aliurakoitsijoiden työvoiman ja vuokratyövoiman, mutta luvussa ei ole mukana toimihenkilöitä. Tästä määrästä vajaa 40 % oli vastanneiden yritysten omia työntekijöitä ja näin ollen aliurakoitsijoiden ja vuokratyövoiman osuus oli n. 60 %. Ulkomaisen työvoiman määrä oli n. 15 % työmaiden kaikista työntekijöistä. (9.)

Taulukko 2. Valtakunnallisen työvoimatiedustelun tulokset 2010 (9.)

	2010	2009	2008	2007
Yritykset (vastanneet)	221	226	208	216
Työmaiden määrä	1933	1716	1822	1698
Työntekijät yhteensä	21726	18518	21425	22313
Omat työntekijät yht.	8512 (39%)	7751 (42%)	10018 (47%)	8963 (40%)
Omista ulkomaalaiset	177 (2,1%)	151 (1,9%)	194 (1,9%)	134 (1,5%)
Vuokratyöntekijät yht.	1053 (4,9%)	664 (3,6%)	1150 (5,3%)	1455 (6,5%)
Ulkom. vuokratyönt.	307 (29%)	150 (23%)	275 (24%)	225 (15%)
Aliurakoitsijayritykset	6117	4114	4849	5241
Aliurak. työntekijät	12801	10482	11420	12431
Aliur. ulkom. työnt.	2663 (21%)	1437 (14%)	1746 (15%)	1212 (10%)
Ulkomaalaiset yht.	3147 (14,5%)	1738 (9,4%)	2215 (10%)	1571 (7%)

Ulkomaalaisen työvoiman määrä Suomessa on kasvanut rakennusteollisuus ry:n tutkimuksen mukaan kaksinkertaiseksi viimeisen neljän vuoden aikana. Kasvua on tapahtunut koko maassa pois lukien Pohjois-Suomi. Eniten ulkomaalaisen työvoiman määrä on kasvanut Uudenmaan alueella, jossa rakennusalan koko työvoiman lisäyksestä puolet tulee ulkomaalaisista työntekijöistä. Uudenmaan alueen työttömyys on samanaikaisesti maan alhaisin eli n. 4 % suuruusluokassa. Tästä on pääteltävissä, ettei ulkomainen työvoima aiheuta suuressa määrin työttömyyttä suomalaisille rakennusalan työntekijöille. Rakennusteollisuus ry on ennustanut, että Suomessa ulkomaalaisen työvoiman määrä jatkaa kasvuaan seuraavan neljän vuoden aikana ja nopeinta kasvu on Uudellamaalla. (9.)

Rakennusalan työvoimatarve kasvaa vuosittain n. 5 000 henkilöllä eläkkeelle jäännin vuoksi, joten seuraavan 14 vuoden aikana alalta poistuu n. 70 000 henkeä. Koska markkinatilanteen elpyminen kasvattaa lisäksi työvoiman tarvetta, ei alalle valmistuvien nuorten ja nykyisin työttömänä olevien määrä täytä tulevaa työvoimavajetta. Rakennusteollisuus ry:n työvoimatiedustelussa pyydettiin arvioimaan ulkomaisen työvoiman käytön lisääntymistä lähivuosina. Vastanneista 68 % arvioi ulkomaisen työvoiman määrän lisääntyvän ja 32 % uskoi määrän säilyvän ennallaan, mutta kukaan vastanneista ei uskonut ulkomaisen työvoiman määrän vähenevän 2011 – 2014. Edellisenä vuonna kyselyyn vastanneista puolet uskoi kyseisen työvoiman lisääntymiseen ja 3 % väitti määrän vähenevän lähiaikoina. Taulukossa 3 on esitetty ulkomaalaisen työvoiman määrän kehitys Uudellamaalla vuosina 2007 – 2010 ja taulukossa 4 Lapis-ssa samalla aikavälillä. (9.)

Taulukko 3. Työvoimatiedustelu 2010 Uudellamaalla (9.)

	2010	2009	2008	2007
Yritykset (vastanneet)	42	42	46	40
Työmaiden määrä	780	594	620	598
Työntekijät yhteensä	9836	7373	9345	10060
Omat työntekijät yht.	2752 (28%)	2255 (31%)	3530 (38%)	2544 (25%)
Omista ulkomaalaisia	125 (4,5%)	115 (5%)	136 (3,9%)	87 (3,4%)
Vuokratyöntekijät yht.	560 (5,7%)	343 (4,7%)	706 (7,6%)	927 (9,2%)
Ulkom. vuokratyönt.	212 (38%)	106 (31%)	227 (32%)	191 (21%)
Aliurakoitsijayritykset	3222	1712	2198	2662
Aliurak. työntekijät	6759	4986	5628	6464
Aliur. ulkom. työnt.	2194 (32,5%)	1094 (22%)	1411 (25%)	977 (15%)
Ulkomaalaiset yht.	2531 (26%)	1315 (18%)	1774 (19%)	1255 (13%)

Taulukko 4. Työvoimatiedustelu 2010 Lapissa (9.)

	2010	2009	2008	2007
Yritykset (vastanneet)	15	13	11	10
Työmaiden määrä	85	50	46	38
Työntekijät yhteensä	746	619	560	410
Omat työntekijät yht.	461 (62%)	345 (56%)	384 (69%)	282 (69%)
Omista ulkomaalaiset	2 (0,4%)	0	1 (0,3%)	0
Vuokratyöntekijät yht.	24 (3,2%)	1 (0,1%)	31 (5,5%)	3 (0,7%)
Ulkom. vuokratyönt.	1 (4,2%)	0	4 (13%)	0
Aliurakoitsijayritykset	136	115	88	117
Aliurak. työntekijät	265	276	201	143
Aliur. ulkom. työnt.	2 (0,8%)	4 (1,4%)	0	2 (1,4%)
Ulkomaalaiset yht.	5 (0,7%)	4 (0,6%)	5 (0,9%)	2 (0,5%)

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK teetti rakennusalalla toimiville jäsenyrityksilleen syksyllä 2010 teettämässä kyselyn. Sen tulosten perusteella 21,8 prosenttia suunnittelee lisäävänsä ulkomaalaisten työntekijöiden määrää vuosina 2011 - 2013. Tämä määrä on selvästi pienempi kuin Rakennusteollisuus RT:n teettämä tutkimus osoitti sen jäsenyritysten arvioivan samalla aikavälillä. Vielä vuonna 2009 joka toinen EK:n jäsenyritys uskoi lisäävänsä ulkomaalaisen työvoiman käyttöä. Ulkomaalaisen työvoiman määrä kasvoi kyselyn mukaan noin 50 prosenttia, mikä osoittaa, että vuoden takainen kysely ulkomaalaisen työvoiman lisäystarvearviosta piti hyvin paikkaansa.

Rakennuslehden artikkelissa ”Viidennes rakennusfirmoista aikoo lisätä ulkomaisten työntekijöiden määrää” 8.2.2011 EK:n Asiantuntija Riitta Wärn korostaa, että virallisten kyselyiden osoittama määrä ulkomaalaisten työntekijöiden työskentelystä Suomessa ei anna totuudenmukaista kuvaa tilanteesta. Rakennusteollisuus on arvioinut

todellisen määrän olevan noin 20 000 henkeä, kun taas rakennusliiton arvio on noin 20 000 – 25 000 henkeä. Wärnin arvion mukaan suuri osa tästä määrästä työskentelee muiden kuin järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa esimerkiksi pienillä omakotitalotyömailla. Lisäksi moni ulkomaalainen työntekijä toimii alihankkijoiden palveluksessa lähetettynä työntekijänä. (10.)

3.6 Harmaa talous

Viime vuosina kasvanut rakennusalan harmaa talous aiheuttaa 400 - 500 miljoonan euron vuotuiset taloudelliset tappiot. Harmaalla taloudella tarkoitetaan muuten laillista taloudellista liike- ja yritystoimintaa, josta ei kuitenkaan suoriteta lakisääteisiä maksuja tai veroja. Rakennustoimialan kannalta harmaa talous on merkittävin rikollisuusuhka myös liiketaloudellisesti. Vuotuisista taloudellisista vahingoista noin 30 % koostuu arvonlisäveron menetyksistä. Viime vuosina kehitys on ollut selvästi huonompaan suuntaan. Harmaan talouden seurantaraportin 1/2010 mukaan salattujen tulojen arvo rakennusalalla vuonna 2007 oli suurempi kuin 500 miljoonaa euroa ja pimeän työn osuus vastasi 9 % rakentamisen työvoimasta ja 5 % rakennusalan tuotannosta. Rakennusalan verotarkastushankkeen aineiston pohjalta verohallinto on arvioinut rakennustoiminnassa piiloon jääväksi arvonlisäveron määräksi aliturakoitsijoilla 116 miljoonaa euroa. Tämä tarkoittaa liikevaihdoksi laskettuna noin 530 miljoonan euron piilotaloutta. 1.4.2011 käyttöön otetun käännetyin arvonlisäverojärjestelmän uskotaan lisäävän arvonlisäveron tuottoa arviolta 80–100 miljoonaa euroa vuodessa. (11, 8.)

Ulkomaisen työvoiman lisääntynyt käyttö rakentamisessa on johtunut yritysten verotuksen, sosiaalivakuuttamisen ja työturvallisuuden laiminlyönteihin. Rakennusalan harmaa talous on tyypillisintä pienissä järjestäytymättömissä yrityksissä ja etenkin pitkissä aliturakkaketjuissa. Haittana rakennusalan harmaasta taloudesta on valtion tulojenmenetyksen lisäksi kilpailun vääristyminen, työntekijöiden aseman heikkeneminen, kansainvälisen rikollisuuden uhan kasvu sekä yhteiskuntamoraalin rapautuminen. Aliturakkaketjuja on vaikeaa valvoa, koska pääurakoitsija on sopimussuhteessa vain omiin aliturakoitsijoihinsa. Kun aliturakoitsija tekee samasta työsuorituksesta sopimuksen seuraavan aliturakoitsijan kanssa, pääurakoitsijalla ei ole enää lakiin perustuvaa oikeutta saada aliturakoitsijasta tilaajavastuun mukaisia tietoja. Pääurakoitsijalla on mahdollisuus saada tilaajavastuun tiedot vain omilta aliturakoitsijoiltaan. Lisäongel-

mana on, että työn tilaajalla ei ole mahdollisuutta saada aliurakoitsijan yksittäisen työntekijän tietoja, jos työntekijä ei siihen anna lupaa. (12.)

Kuva 1. Harmaan talouden torjunta (12.)



Työ- ja elinkeinoministeriön talousrikollisuuden ja harmaan talouden torjunnan työryhmän yksimielisessä mietinnössä todetaan, että tarvittaisiin muutoksia lainsäädäntöön sekä panostusta viranomaisvalvontaan. Keskeinen käytännön toimenpide on saada rakennusalalla työskenteleville veronumero pakolliseksi. Muita tärkeitä toimenpiteitä olisi velvoittaa pääurakoitsija ilmoittamaan työntekijätiedot ja aliurakoitien urakkasummat verottajalle. Kiinnijäämisen riskiä tulisi lisäksi lisätä valvontaa tehostamalla. Tilaajavastuulakiin tulisi tehdä tarkennuksia, joilla harmaata taloutta voitaisiin torjua. Tällaisia muutoksia olisivat tilaajavastuuelvoitteen laiminlyöntimaksun korottaminen yli 50 000 euroon nykyisen 16 000 euron sijasta. Tilaajavastuulain mukainen selvitysvelvollisuus tulisi vaatia kaikessa toiminnassa, ja tapaturmavakuutuksen tarkastaminen tulisi sisällyttää kyseisten selvitystoimenpiteiden piiriin. Kuvassa 1 havainnollistetaan toimintoja, joilla harmaata taloutta pyritään tulevaisuudessa torjumaan. (12.)

Käännetyllä arvonlisäverovelvollisuudella rakentamisessa tarkoitetaan sitä, että myyjän sijasta ostaja tilittää arvonlisäveron valtiolle rakentamispalvelua koskevassa kaupassa. Käännetyn verovelvollisuuden edellytyksenä on, että ostaja ja myyjä ovat molemmat vakituisesti rakentamispalveluja myyviä rakentamisalan yrityksiä. Yritys kuuluu käännetyn arvonlisäverotuksen piiriin, vaikka se harjoittaisi vain tilapäisesti raken-

tamispalveluiden myyntiä. Arvonlisäverolain kannalta rakentamispalvelulla tarkoitetaan rakennus- ja korjaustöitä sekä työn yhteydessä asennettujen tuotteiden ja tavaroiden luovuttamista. (13.)

Rakennuslehden verkkosivujen julkaistun kyselyn perusteella rakennusala haluaa, että ulkomaiset työntekijät joutuisivat ilmoittautumaan verottajalle heti ensimmäisestä työpäivästään lähtien. Kyselygallupissa selvitettiin rakennusalan mielipidettä siitä, mikä olisi paras keino torjua rakennusalan harmaata taloutta. Vastauksissa selvästi eniten kannatusta keräsi ulkomaisten työntekijöiden ilmoittautumisvelvollisuus verottajalle ennen työnteon aloittamista. (14.)

4 YRITYSESIMERKIT: VMP GROUP JA JATKE OY

Opinnäytetyötä varten haastattelin VMP Group henkilöstövuokrausyrityksen hallintojohtajaa, Ilpo Toivosta, ulkomaalaisesta vuokratyövoimasta. VMP Group tunnetaan Suomessa paremmin nimellä Varamiespalvelu Oy. VMP Groupissa ulkomaalaisen vuokratyövoiman välittäminen hoidetaan tytäryhtiön, Workcontrol Oy:n, välityksellä. Workcontrol Oy:llä ja Jatke Oy:llä oli tämän opinnäytetyön tekemisen aikaan voimassa oleva sopimus henkilöstövuokrauksesta koko Suomen alueella. Tämän luvun sisältö pohjautuu Toivosen haastatteluun (15.), VMP Groupilta saatuun yritysasiakkaiden yritysesitykseen (16.) sekä Jatke Oy:ltä saatuihin työmaan asiakirjoihin (17.).

4.1 VMP Group

VMP Group on suomalainen yritys, joka on erikoistunut Euroopan alueella vastuulliseen henkilöstöpalveluiden tuottamiseen. VMP Groupin tavoitteena on yritysten kilpailuvoiman kasvattaminen tarjottavien henkilöstöpalveluiden avulla. VMP Group on asiakkailleen ja muille sidosryhmille luotettava ja haluttu yhteistyökumppani, jonka palveluksessa työskentelee usean alan ammattilaisia. VMP Groupin liikevaihto vuonna 2010 oli n. 100 miljoonaa euroa.

Ulkomaalaisen työvoiman VMP välittää tytäryhtiönsä Workcontrol Oy:n avulla. Workcontrol on tuonut vuodesta 2007 Suomeen satoja rakennus- ja metallialan työntekijöitä erilaisiin korjaushankkeisiin. Asiakasyritysten tarve määrää sen, kuinka paljon ulkomaisia rakennusalan ihmisiä tarvitaan Suomessa jatkossa. VMP Groupin arvi-

on mukaan Suomessa tarvittaisiin todella runsaasti maahanmuuttajia työmarkkinoiden ikäjakauman paikkaamiseksi vuoteen 2020 mennessä.

VMP Group tuo Suomeen tuhansia uusia työntekijöitä vuoteen 2012 mennessä. Esimerkiksi rakennusalan työvoimaa Workcontrol Oy tuo maahan Romaniasta. Romaniassa rekisteröidyistä 5 000 vuokratyöläisestä suurin osa on rakennusalan ihmisiä. Vuokratyöntekijöiden taustat on selvitetty tarkkaan. Selvityksistä käy ilmi, että monella vuokratyöntekijällä on takanaan aikaisempia ulkomaankomennuksia. Workcontrol Oy:llä on oma maaorganisaatio Bukarestissa ja edustus myös Moldovan alueella.

Workcontrol Oy kiinnittää erityistä huomiota lakien noudattamiseen välittäessään työntekijöitä ulkomailta. VMP Groupin kautta tuleviin työntekijöihin sovelletaan voimassaolevia kotimaisia työehtosopimuksia ja työsuhteisiin liittyvä sosiaaliturva hoidetaan suomalaisen tapaturma- ja eläkevakuutusyhtiön kautta. Palkat maksetaan suomalaisen pankin tilille ja niistä suoritetaan ennakonpidätyslain mukaiset pidätykset. VMP Group järjestää työntekijöiden matkat Suomeen, etsii heille asunnot sekä huolehtii työntekijöiden kotouttamisesta. VMP Group toimii tiiviissä yhteistyössä ammattiliittojen kanssa.

4.2 Jatke Oy:n työmaaesimerkki

VMP Groupiin kuuluva Workcontrol Oy toimitti ulkomaalaista vuokratyövoimaa Romaniasta Jatke Oy:n Ahventie 2:n julkisivutyömaalle. Työvoiman toimittaminen perustui Jatke Oy:n ja Workcontrol Oy:n väliseen 3.4.2009 laadittuun sopimukseen henkilöstövuokrauksesta, joka koski vuokratyövoiman toimittamista koko Suomen alueelle. Jatke Oy ei siksi tehnyt erillistä sopimusta tästä työmaasta. (17.)

Sopimuksen perusteella Jatke Oy maksoi Workcontrol Oy:lle jokaisesta Workcontrol Oy:n työntekijän tekemästä työtunnista sovitun tuntivelotuksen. Workcontrol Oy on sitoutunut noudattamaan työehtosopimuslain mukaisesti rakennusalan työehtosopimusta ja sen määräyksiä omien työntekijöiden työsuhteissa. Työn opastuksesta, valvonnasta ja seurannasta samoin kuin työtiloista, työvälineistä sekä työhön liittyvästä koulutuksesta ja työturvallisuudesta vastasi Jatke Oy. Workcontrol Oy vastasi kaikista lakisääteisistä työnantajavelvoitteista ja työterveydenhuollosta. Workcontrol Oy huolehti myös työntekijöilleen asunnot. (17.)

Taulukosta 5 näkyy, että vuokratyöntekijöiden työtehtävät olivat monipuolisia, esimerkiksi seinäkirvesmiehen töitä, maalausta ja lattiapinnoitustyötä.

Taulukko 5. Vuokratyöntekijöiden työsuorituksia (17.)

Jatke Oy		Kouvola				
Työmaan hankintaraportti						
Työmaa:		4002. As. Oy Haapakara				
Ajalta:						
Lähde	DNro	ResNro	ArvoPvm	Toimittaja	T.Las.Nro	Selite
5800. MAALAUUS, TAPETOINTI						
LA	5709	5471	30.7.2010	530. WORKCONTROL OY	10300138	Aikatyö
LA	6224	6546	15.8.2010	530. WORKCONTROL OY	10300166	Aikatyö
LA	9453	9622	27.10.2010	530. WORKCONTROL OY	10300266	Aikatyö
5840. SUOJAUS						
LA	6904	7231	30.8.2010	530. WORKCONTROL OY	10300182	Aikatyö
LA	7616	8000	15.9.2010	530. WORKCONTROL OY	10300202	Aikatyö
LA	8906	8877	13.10.2010	530. WORKCONTROL OY	10300254	Aikatyö
5850. PIIKKAUS / PAIKKAUS yks sid						
LA	5710	5930	30.7.2010	530. WORKCONTROL OY	10300139	Aikatyö
LA	6904	7231	30.8.2010	530. WORKCONTROL OY	10300182	Aikatyö
5880. Ylitasoitus						
LA	7628	8001	15.9.2010	530. WORKCONTROL OY	10300219	Aikatyö
LA	8237	8426	28.9.2010	530. WORKCONTROL OY	10300237	Aikatyö
5890. LATTIAPINNOITTEET kaikki						
LA	8237	8426	28.9.2010	530. WORKCONTROL OY	10300237	Aikatyö
LA	9453	9622	27.10.2010	530. WORKCONTROL OY	10300266	Aikatyö
5900. PARVEKEMAALAUSTYÖT						
LA	8237	8426	28.9.2010	530. WORKCONTROL OY	10300237	Aikatyö
LA	8906	8877	13.10.2010	530. WORKCONTROL OY	10300254	Aikatyö
9510. MUUTOS- JA LISÄTYÖT						
LA	5710	5930	30.7.2010	530. WORKCONTROL OY	10300139	Aikatyö
LA	6903	7072	30.8.2010	530. WORKCONTROL OY	10300181	Aikatyö
LA	6904	7231	30.8.2010	530. WORKCONTROL OY	10300182	Aikatyö

5 TOIMENPITEET ULKOMAALAISTA TYÖVOIMAA HANKITTAESSA

Seuraavassa on esitetty velvoitteet ja vaatimuksia niin tilaajalle kuin sopimuskumppanillekin sekä toimintaohjeita pääurakoitsijalle ulkomaalaista työvoimaa käytettäessä. Tämän otsikon ja alaotsikoiden sisältö pohjautuu Suomen lakiin ja valtioneuvoston asetuksiin sekä haastattelemani (18.) ulkomaalaisen työvoiman käytön asiantuntijan, hallintotieteiden maisteri Pirjo Laukkasen antamiin tietoihin. Jatke Oy:lle tehty lomake (LIITE 1) ulkomaalaisen työntekijän todistuksista on tehty näiden ohjeiden pohjalta.

5.1 Velvoitteet toimeksiantajalle, työn teettäjälle ja työnantajalle

Toimeksiantajan velvoitteet

1. Tilaajavastuulain 5 §:n (Tilaajan selvitysvelvollisuus) mukaiset velvoitteet sopijaosapuolia kohtaan
 - Selvitys, onko yritys merkitty ennakkoperintärekisteriin, työnantajarekisteriin sekä arvonlisäverovelvollisten rekisteriin, jos rekisteröitymisen ehdot täyttyvät.
 - Kaupparekisteriote.
 - Todistus verojen maksamisesta, verovelkatodistus tai selvitys siitä, että maksusuunnitelma on tehty.
 - Todistus eläkevakuutuksen ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai selvitys siitä, että maksusopimus on tehty.
 - Selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista.
2. Toimeksiantajan tiedonsiirtovastuut työn teettäjää kohtaan. Näillä tarkoitetaan alla esitettyjä työnantajan velvoitteiden kohtia 1-23.
3. Toimeksiantajan valvontavastuut työn teettäjää kohtaan
 - Työn teettäjän ja työnantajan tulee noudattaa Suomen lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia.
 - Työlainsäädännön, työehtosopimuksen, tapaturmavakuutuksen ja työterveyshuoltosopimuksen on oltava nähtävillä työpaikalla.

4. Varmistaa ja valvoo työntekijän vastuulla olevien asiakirjojen lainmukaisuutta ja asiakirjojen säilytystä sekä säilyttää toimeksiantajana lakisääteiset asiakirjat.

Työn teettäjän velvoitteet

1. Tilaajavastuulain 5§:n mukaiset velvoitteet sopijaosapuolia kohtaan.
2. Työn teettäjän tiedonsiirto- ja valvontavastuut työnantajaa kohtaan, joilla tarkoitetaan alla esitettyjä työnantajan velvoitteiden kohtia 1-23.
3. Asiakirjojen säilytys valvontaviranomaisia sekä sopijaosapuolia varten.

Työnantajan velvoitteet

1. Tilaajavastuulain 5§:n mukaiset velvoitteet sopijaosapuolia kohtaan.
2. Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999).
3. Ulkomaalaislaki (301/2004 73§, 74§, 10 luku).
4. Työturvallisuuslaki (738/2002).
5. Työterveyshuoltolaki (1383/2001).
6. Työsopimuslaki (55/2001).
7. Työaikalaki (605/1996).
8. Vuosilomalaki (162/2005).
9. Tapaturmavakuutuslaki (608/1948).
10. Laki työsuojeluvalvonnasta (44/2006).
11. Rikoslaki (39/1889).
12. Yhdenvertaisuuslaki (21/2004).
13. Valtioneuvoston asetus työntekijöiden työterveyskortista rakennustyössä (1176/2006).
14. Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006).
15. Väestötietolaki (507/1993).
16. Alan työehtosopimus.
17. A1-lomake EU-maasta ja E101-lomake ETA-maasta Suomeen lähetetystä työntekijästä kunkin työntekijän lähtömaasta. Lomake tulee esittää Kansaneläkelaitokselle.

18. Viranomaisissa asiointia varten työntekijä tarvitsee kirjallisen työsopimuksen (55/2001/2 luku 4§).
19. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan, että ulkomaalaiset työntekijät ja ulkomaalainen muu työvoima tekee muuttoilmoituksen maistraattiin. Maistraatti antaa ulkomaalaiselle työntekijälle sosiaaliturvatunnuksen.
20. Työntekijä tulee ohjata verotoimistoon hankkimaan verokortti.
21. EU- ja ETA-kansalaiset tulee ohjata poliisilaitokselle rekisteröimään oleskeluoikeutensa Suomessa, jos oleskelu tai työnteko kestää yli 3 kk.
22. Työnantajan tai tämän edustajan on pidettävä Suomessa hallussaan työntekijöistä työaikakirjanpito, vuosilomakirjanpito ja palkkakirjanpito lakisääteisesti.
23. Asiakirjat tulee säilyttää työnantajalla valvontaviranomaisia varten.

(18.)

5.2 Urakoitsijan vaatimukset ulkomaalaiselta sopimusosapuolelta työkohteessa

Työkohteessa ulkomaalaisesta työvoimasta on oltava seuraavat alla luetellut tiedot sekä mahdollisesti yrityksen määrittelemää muuta tietoa. Ulkomaalaista työvoimaa koskevat listat ja vaaditut asiakirjat on sopimuskumppanin vaatimuksesta löydettävä sekä sopimusosapuolelta itseltään että työkohteen mapista. Seuraava lista koskee ulkomaalaista työntekijää tai urakoitsijaa.

Työkohteen ulkomaalaisista työntekijöistä tai urakoitsijoista noudatettavat ja kirjattavat tiedot:

1. Y-tunnus tai VAT-tunnus sopimuskumppanista; Nimi ja yhteystiedot ulkomaalaisia ali- ja sivu-urakoitsijoita käyttävästä sopimuskumppanista.
2. Y-tunnus tai VAT-tunnus aliurakoitsijoista sekä sivu-urakoitsijoista; Urakoitsijan nimi, yhteystiedot Suomessa ja ulkomailla.
3. Maa, jossa ulkomaalainen yritys on työnantajana ja palkan maksajana; Ulkomaalaisten työntekijöiden on saatava lakisääteiset palkkalaskelmat työnantajaltaan (laki 55/2001/ 2 luku 16 §).

Suomessa kaikki palkat on maksettava pankkiin tai suomalaisen pankin kautta ulkomaille.

4. Ulkomailla olevan yrityksen Suomessa olevan edustajan yhteystiedot ja osoite Suomessa.
5. Y-tunnus ulkomailla olevan yrityksen edustajasta Suomessa, jos edustaja toimii yrityksen kautta.
6. Ulkomailla olevan yrityksen valtakirja edustajalleen Suomessa.
7. Ulkomaalaisen työntekijän nimi.
8. Ulkomaalaisen työntekijän asuinmaa.
9. Ulkomaalaisen työntekijän kansalaisuus.
10. Kansalaisuuden perusteella määräytyvät matkustusasiakirjan kopiot:
 - EU- tai ETA-kansalaisesta passin kuvasivun tai henkilökortin kopio
 - kolmannen maan kansalaisesta passin kuvasivu ja oleskelulupasivu ja / tai viisumista kopio.
11. A1-lomake EU-maista ja E101-lomake ETA-maista Suomeen lähetetystä työntekijästä.

A1- tai E101-lomakkeen alareunassa tulee olla sopimuskumppanina olevan yrityksen nimi ja työntöen kesto sekä lomakkeen voimassaoloaika. Sopijaosapuolen tulee varmistaa, että A1-lomake ja/tai E101-lomake on ajan tasalla.
12. Työsopimuksen (työsopimuslaki 55/2001/ 2 luku 4 §) oltava nähtävillä.

Suomessa ulkomaalaiseen työvoimaan on noudatettava alan suomalaista työehtosopimusta ja työsopimuslakia, työaikalakia, vuosilomalakia, työterveyshuoltolakia sekä tapaturmavakuutuslakia.
13. Työntekijän valtakirja tietojen antamiseksi luottamushenkilöille työsuhteesta (työsopimuslaki 55/2001/2 luku 4 §).

14. Yrityksen työterveyshuoltosopimus;
(Suomessa ei kelpaa ulkomaalainen työterveydenhuoltosopimus).
15. Työterveyskortit rakennustyössä.
Työterveyskortin saa, jos on työterveyshuoltosopimus Suomesta ja työntekijät käyvät työterveyshuollossa Suomessa (Vn Asetus 1176/2006).
16. Yrityksen tapaturmavakuutuksen on oltava voimassa sekä ulkomailla että Suomessa tehtävässä työssä.
17. Työntekijöiden henkilötunnisteet, joista ilmenee työnantajan nimi ja Y-tunnus tai VAT-tunnus, työntekijän valokuva ja nimi.
18. Työpaikalla on oltava julkisesti nähtävillä ja työntekijöiden saatavilla:
 - HÄTÄNUMERO 112 (Ambulanssi, palokunta ja poliisi)
 - työpaikan osoite ja paikkakunta
 - alan työehtosopimus ja työlait, työnantajan työterveyshuoltosopimus ja tapaturmavakuutus
 - työsuojelupäällikön nimi ja yhteystiedot, työsuojeluvaltuutetun nimi ja yhteystiedot
 - muiden luottamushenkilöiden nimet ja yhteystiedot
 - valvovan työsuojeluviranomaisen organisaation nimi ja yhteystiedot.

Nähtävänä pidosta on erikseen säädetty ja säädöksen laiminlyönti on rangaistava teko.

Verottajan kanssa on selvitettävä sopimuskumppanin velvoitteet verottajalle ja asianosaisena sopimuskumppanina oma ilmoitusvelvoite viranomaiselle.

Palkatuista työntekijöistä on säilytettävä tiedot 4 vuoden ajan työsuhteen päättymisen jälkeen. Asiakirjat tulee säilyttää viranomaisten tarkastettavissa verosäädöksissä ja kirjanpitolaissa säädetyt määräajat. (18.)

5.3 Ulkomailla olevan yrityksen edustaja Suomessa

Laki lähetetyistä työntekijöistä velvoittaa yrityksen, joka lähettää ulkomaalaista työvoimaa Suomeen, asettamaan yritykselle edustajan, jos lähetetyn työntekijän lähetetynä olo Suomessa kestää yli 14 vuorokautta. Valtuutus on voimassa valtuutuksen alkikirjoituspäivämäärästä siihen saakka, kun lähetetyn työntekijän työnteke Suomessa on päättynyt ja työnteon päättymisestä on kulunut vähintään 12 kuukautta. Asiakirjat on säilytettävä Suomessa viranomaisten tarkastettavissa säädöksissä säädetyt ajat, vähintään kaksi vuotta työnteon päättymisestä. Verolainsäädännössä ja kirjanpitolaissa säädetyt pitemmät säilytysajat on otettava huomioon. Suomessa valtuutetulla edustajalla on oltava hallussaan säädetyt asiakirjat ja edustajan on huolehdittava lakisääteisistä velvoitteista valtuutuksensa mukaisesti. Ulkomailla olevan yrityksen toimiessa Suomessa yrityksellä on oltava Suomessa valtuutettu työnantajan edustaja tai liikepaikka, joka hoitaa työnantajan velvoitteet Suomessa.

Valtuutetun edustajan velvoitteet ja hallussa pidettävät asiakirjat:

- 1) Valtakirja valtuutuksesta toimia tuomioistuimissa yrityksen edustajana ja säilyttää lakisääteiset asiakirjat vielä työnteon päättymisen jälkeen Suomessa.
- 2) Jäljennös ulkomaalaisen työntekijän matkustusasiakirjasta, josta käy selville ulkomaalaisen työntekijän henkilötiedot ja työnteke-oikeus.
- 3) Edustajan on säilytettävä jäljennös passin kuvasivusta ja työntekijän oleskeluluvasta tai jäljennökset EU-kansalaisen henkilökortista tai passin kuvasivusta.
- 4) Työsopimus alan työehtosopimuksen mukaisesti ja työsopimuksen sisältö työsopimuslain 55/2001/ 2 luvun 4 §:n mukaisesti.
- 5) Valtakirja työntekijältä antaa nimi ja työehtosopimuksen ja työsopimuslain 55/2001/2 luvun 4 §:n mukaiset työsuhteen ehdot työpaikan luottamushenkilöille.
- 6) Muuttoilmoitus maistraattiin 7 vuorokauden sisällä työntekijän maahan tulosta. Ilmettävä, onko kyseessä tilapäinen vai pysyvä oleskelu Suomessa. Viranomaiselle on esitettävä passi tai henkilökortti ja työsopimus.

- 7) Säilytettävä todistus EU- tai ETA-kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröinnistä poliisilaitoksella, jos oleskelu tai työnteko Suomessa kestää yli kolme kuukautta.
 - EU- tai ETA-kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröintiä varten tarvitaan passi tai henkilökortti ja työsopimus.
 - Muun ulkomaalaisen työntekijän oleskeluluvan ilmoittamiseen työlupaviranomaiselle tarvitaan työsopimuksen, passin kuvasivun ja oleskelulupasivun jäljennös.
- 8) Verokortti verottajalta.
- 9) A1-lomake EU-maista ja E101-lomake ETA-maista lähetetyistä työntekijöistä.
- 10) Yrityksen työterveyshuoltosopimus Suomesta.

Työterveyshuoltosopimuksen on oltava työpaikalla nähtävänä.
- 11) Työntekijöillä on oltava lakisääteiset työterveyskortit rakennustyössä.
- 12) Yrityksen tapaturmavakuutus, vakuutuksen numero, vakuutusyhtiö, yhteystiedot ja tiedot sisältyykö tapaturmavakuutukseen omavastuuosuus.

Tapaturmavakuutus on oltava työpaikalla nähtävänä.
- 13) Palkkalaskelmat työsopimuslain 55/2001/2 luvun 16 §:n mukaisesti.
- 14) Työaikakirjanpito, palkkakirjanpito, vuosilomakirjanpito.

Päivittäinen työajan seuranta työaikalain 35 §:n mukaisesti.

Työaikakirjanpito ja palkkakirjanpito työaikalain 37 §:n mukaisesti.

Vuosilomalain 162/2005 mukainen vuosilomakirjanpito ja siitä johtuva palkkakirjanpito.
- 15) Palkkatodistus työsuhteen päättyessä.
- 16) Työtodistus työsuhteen päättyessä.
- 17) Suomen työlainsäädännön ja työehtosopimuksen on oltava työpaikalla työntekijöiden nähtävillä ja saatavilla.

- 18) Työntekijät on perehdytettävä työturvallisuuteen työturvallisuuslain 738/2002 ja valtioneuvoston asetuksen rakennustyön turvallisuudesta 205/2009 mukaisesti. Työpaikalla on oltava ensiapuvalmius.
- 19) Työntekijöillä on oltava henkilösuojaimet, suojavaatteet, käsineet, huomioliivit, turvajalkineet ja kypärä, jotka työnantajan on kustannettava ja hankittava työturvallisuuslain 738/2002/15 §:n mukaisesti.
- 20) Työntekijällä on oltava työturvallisuuslain 738/2002/52 a §:n mukaisesti henkilötunniste, jossa on yrityksen nimi ja työntekijän nimi ja valokuva.

Lähetetyistä työntekijöistä edustajan hallussa olevat tiedot on säilytettävä Suomessa vielä kaksi vuotta sen jälkeen, kun ulkomaalaisten työntekijöiden työnteke Suomessa on päättynyt. Lisäksi pitää erikseen huomioida verolaissa ja kirjanpitolaissa säädetyt säilytysajat. (18.)

5.4 Ulkomaalaisen työvoiman perehdytys

Ulkomaalainen työvoima tulee perehdyttää työhön samalla tavalla kuin yrityksen muu henkilöstökin. Perehdytyksessä on käytävä läpi työmenetelmien, koneiden ja laitteiden käytön ohjeistus. Erityishuomio tulee kiinnittää työturvallisuuteen. Työntekijöillä tulee olla työtehtävien mukaiset lakisääteiset työnantajan hankkimat suojaimet ja suojavaatteet. Työnjohdon velvollisuus on valvoa työn suorittamista ja työturvallisuutta. Monissa tilanteissa ulkomaalaiset työntekijät saapuvat erilaisista kulttuureista, joten työnantajan tulee painottaa menettelyjä työturvallisuuden toteutumiseksi. Perehdytys tulee tehdä työntekijän ymmärtämällä kielellä.

Perehdyttämisen tukena yrityksellä tulisi olla ulkomaalaisten työntekijöiden ymmärtämällä kielellä ja myös suomeksi laaditut kirjalliset ohjeet yrityksen toimintatavoista ja työturvallisuudesta koko henkilöstölle. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa laatimaan työsuojelun toimintaohjelman työturvallisuuden järjestämiseksi. Työsuojelun toimintaohjelman perustana on vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi, millä parannetaan työturvallisuutta. Epäkohtien poistamiseksi työsuojelun toimintaohjelmassa painotetaan työntekijöiden työympäristön havainnointia ja kuvaamista sekä työpaikan vaaroista ja epäkohdista ilmoittamista. Työsuojelun toimintaohjelma edel-

lyttää työturvallisuuden ja työympäristön jatkuvaa seurantaan sekä kattavaa henkilöstön työterveyshuoltoa.

Työpaikalla työnantajaa edustaa nimetty työsuojelupäällikkö, joka vastaa työpaikan työsuojelusta ja työturvallisuudesta. Työpaikalla työturvallisuutta käsitellään yhdessä henkilöstön ja/tai henkilöstön valitseman työsuojeluvaltuutetun kanssa. Lain mukaan työsuojeluvaltuutettu on pakollinen kymmenen työntekijän yrityksissä. Työntekijät ja toimihenkilöt voivat valita edustajansa myös pienemmissä yrityksissä. (18.)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Ulkomaalaisen työvoiman käyttötarve on lisääntynyt ja lisääntyy tulevaisuudessakin voimakkaasti, kun väestö vanhenee. Rakennusosalta työvoimaa siirtyy eläkkeelle enemmän kuin alalle valmistuu uusia työntekijöitä, joten tätä vajetta paikkaamaan tarvitaan ulkomailta tulevaa työvoimaa.

Ulkomaalaisen työvoiman käyttöä säätelevät useat eri lait, joiden tulkinta osoittautui jossakin määrin työlääksi. Tätä opinnäytetyötä varten tehdyissä haastatteluissa vahvistui käsitys, että suuremmissa rakennusyrityksissä oli tutustuttu ulkomaalaisen työvoiman käytöstä vaadittaviin toimenpiteisiin, mutta yksinkertaistetummat ohjeet olisivat tarpeellisia. Näin ollen kokosin tähän työhön urakoitsijoilta ja sopimusosapuolilta vaadittavat asiakirjat sekä toimenpiteet mahdollisimman helppokäyttöisiksi ja kattaviksi listoiksi.

Olisi tarkoituksenmukaista, että ulkomaalaisen työvoiman käyttöä koskevat työlu-
paysiköiden asiat olisivat sisäasiainministeriön maahanmuuttoviraston alaisuudessa. Nykyisin työlupa-asioita joutuu hoitamaan usean eri viraston kanssa. Ulkomaalaisen työvoiman valvonta sekä tilaajavastuulain valvonta tulisi siirtää keskusrikospoliisin talousrikosyksikön alaisuuteen omaksi valvontayksikökseen, jotta valvontaa ja sillä saavutettavaa harmaan talouden torjuntaa saataisiin tehostettua.

Sopimusosapuolien tarkistus- ja toimenpidevelvoitteiden laiminlyömisestä aiheutuvat seuraamusmaksut vaatisivat tulevaisuudessa korotusta. Jos yritys laiminlyö ilmoitusvelvollisuutensa verottajalle ulkomaisesta yrityksestä ja tämän työntekijöistä, maksu on 15 000 € per laiminlyönti. Tilaajavastuulaissa osoitettu laiminlyöntimaksu on 16

000 € per ulkopuolinen sopimuskumppani. Maksu lankeaa siinä vaiheessa, kun urakoitsija käyttää tilaajavastuulain ehdot täyttämätöntä aliurakoitsijaa. Laiminlyöntimaksujen korotus olisi ehdottoman tärkeää, koska veroja ja sosiaalityrvamaksuja välttävä yritys saattaa tuottaa huomattavasti suuremman ”rikollisen” taloudellisen hyödyn sopimuskumppanilleen kuin 16 000 euroa. Sopimuskumppaneiksi katsotaan suomalaiset tai ulkomaalaiset yritykset silloin, kun käytetään ulkopuolista työvoimaa, joka voi olla suomalaista tai ulkomaalaista. Kaavailut maksun suuruudesta ovat olleet 50 000 euron tasolla, mutta maksu voisi olla vieläkin suurempi.

Yrityksen tulee käyttää työsuojelun valvontalaissa määrättyä työsuojeluvaltuutettua yrityksen selonottovelvoitteen hoitamiseksi ulkomaalaista työvoimaa käytettäessä. Työsuojeluvaltuutetun toimivalta pohjautuu kolmeen eri lakiin selvitettyä ulkomaalaisen työvoiman työsuhteen ehtoja ja Suomessa voimassa olevan alan työehtosopimuksen sekä Suomen työlainsäädännön noudattamista. Ulkomailla rekisteröidyn yrityksen, joka lähettää Suomeen ulkomaalaisia työntekijöitään, on noudatettava Suomen lainsäädäntöä kaikilta osin, kuten Suomessa rekisteröidyn suomalaisen tai ulkomaalaisen yrityksen. Yritysten rekisteröinti on syytä aina varmistaa. Kaikista asiakirjoista on annettava Suomessa olevalle tai Suomeen tulevalle sopimusosapuolelle lakisääteiset kappaleet, joita viranomaiset valvovat.

Sopimusosapuolille toimitetuissa asiakirjoissa on usein isoja puutteita, ja asiakirjoja saatetaan toimittaa sopimusosapuolen erehdyttämiseksi. Asiakirjojen alkuperään ja asioiden laillisuuteen on kiinnitettävä erityistä huomiota, ennen kuin urakkasopimuksia tai aliurakkasopimuksia allekirjoitetaan. Suomessa verottajan yritys- ja yhteistietojärjestelmän rekisterissä oleva yritys ei ole välttämättä kaupparekisterissä Suomessa, vaikka yritys on saanut Y-tunnuksen Suomesta. Verovelkatodistuksen Suomesta toimittava yritys saattaa olla liiketoimintakiellossa omassa maassaan, eikä yritys Suomessa hoida työnantajan velvoitteitaan, kuten laillisesti toimivan yrityksen Suomessa on hoidettava.

Yritys ei välttämättä myöskään ole työnantajarekisterissä Suomessa, vaikka yrityksellä on Y-tunnus Suomesta. Suomessa työnantajarekisterissä oleva yritys saattaa silti jättää tilittämättä työnantajamaksut ulkomaalaisista työntekijöistään verottajalle Suomessa.

Laittomasta menettelystä syntyy vääristynyt kilpailu, joka on EY säädösten ja kansallisen lainsäädännön vastaista. Kullakin EU- tai ETA-jäsenmaalla on omat Euroopan yhteisölainsäädännöstä johdetut säädöksensä. Suomessa noudatetaan Suomen lainsäädäntöä. Työsuojeluviranomaisella on lakiin perustuvat pakkokeinot, joita voidaan tarvittaessa käyttää, jos lain noudattamisessa viivytellään eikä ole noudatettu työsuojeluviranomaisen antamaa toimintaohjetta tai kehotusta asian saattamiseksi lakisääteiseen kuntoon.

LÄHTEET

1. Työ- ja elinkeinotoimisto. 2010. Ulkomaalaisen työntekijän luvat ja rekisteröinnit. Saatavissa:
http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/00_luvalt/index.jsp [viitattu 29.12.2010].
2. Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301. 5. Luku § 70-85 Saatavissa: <http://www.finlex.fi> .
3. Laki lähetetyistä työntekijöistä 9.12.1999/1146. Saatavissa: <http://www.finlex.fi> .
4. Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233. Saatavissa: <http://www.finlex.fi> .
5. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011. Tilaajavastuuta ulkopuolista työvoimaa käyttävälle, s.6-14. Saatavissa:
http://www.tem.fi/files/29218/TEM_esite_Tilaajavastuu_FIN_2011_netti.pdf .
6. Verohallitus. 2010. Ulkomaiset työntekijät ja Suomen verotus. Saatavissa:
[http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Kansainvaliset_tilanteet/Tyonantajat/Ulkomaiset_vuokratyontekijat_ja_Suomen_v\(12110\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Kansainvaliset_tilanteet/Tyonantajat/Ulkomaiset_vuokratyontekijat_ja_Suomen_v(12110)) [viitattu 27.9.2011].
7. Työ- ja elinkeinotoimisto. Ulkomaalaisen verotus. Saatavissa:
http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/05_verotus/index.jsp . [viitattu 12.2.2011].
8. Rakennusteollisuus RT ry , Rakennusliitto ry. 2007. Opas ulkomaalaisten työskentelystä Suomessa. Saatavissa: <http://www.rakennusteollisuus.fi>. [viitattu 24.4.2011].
9. Rakennusteollisuus RT ry. 2010. Työvoimatiedustelu marraskuussa 2010. Saatavissa: <http://www.rakennusteollisuus.fi> . [viitattu 30.1.2011].

10. Lättilä, H. 2011. Viidennes rakennusfirmoista aikoo lisätä ulkomaisten työntekijöiden määrää. Rakennuslehti 8.2.2011.
11. Helsingin kaupunki. 2010. Harmaan talouden seurantaraportti 1/2010, s.8.
12. Rakennusteollisuus RT ry. 2011. Rakennusalan harmaa talous hallintaan. Saatavissa:
<http://www.rakennusteollisuus.fi/RT/Ty%C3%B6markkinat/Harmaan+talouden+torjunta/> [viitattu 1.10.2011].
13. Verohallitus. 2011. Käänteinen arvonlisäverotus. Saatavissa:
<http://www.kaanteinenarvonlisavero.fi/mika-on-kaannetty-alv/>. [viitattu 3.10.2011].
14. Ulkomaisten työntekijöiden halutaan ilmoittautuvan verottajalle. 2011. Rakennuslehti 20.1.2011.
15. Toivonen, Ilpo. VMP Groupin hallintojohtaja. Haastattelu 1/2011. Helsinki.
16. VMP Groupin yritysesitys yritysasiakkaille 2010.
17. Jatke Oy:n työmaan asiakirjat.
18. Laukkanen, Pirjo. Ulkomaalaisen työvoiman käytön asiantuntija, hallintotieteiden maisteri. Haastattelu 2/2011. Lappeenranta.

LIITE 1. Todistukset ulkomaalaisesta työntekijästä, Jatke Oy

LIITE 2. Ilmoitus vuokratyöntekijästä

LIITE 3. Työnteettäjän ilmoitus verotusta varten

Yritys ja y-tunnus _____

Osoite _____

Yhteyshenkilö ja puhelinnumero _____

Ulkomaalainen urakoitsija tai työvoimaa vuokraava yritys toimittaa tilaajavastuulain mukaiset todistukset yhteiskunnallisten velvoitteiden hoitamisesta tilaajalle.

Asiakirjat kunnossa

OK

Yhteyshenkilön allekirjoitus _____

Merkitse rasti saaduista tiedoista kohtaan "LIITE" ja kirjaa huomiot

Tiedot ulkomaalaisesta työntekijästä**LIITE****Huomioitavaa**

Nimi
Työnantajan nimi, osoite, puhelin ja internet os
Noudatettava työehtosopimus
Palkanmaksaja
Työsopimus kopio
palkka
Palkanmaksun rahalaitos
palkkakuiteista kopiot
Tiedot päivärahasta
Majoituksen hoito (Kuka järjestää ja matkat)
Tapaturma- ja henkivakuutus kunnossa
Vakuutusyhtiö ja vakuutusnumero
Lähetetyn työntekijän todistus
Yritysrekisteriote ulkomaalaisesta yrityksestä
Yrityksen työterveyshuollon yhteystiedot
Yrityksen kirjanpitäjän nimi ja yhteystiedot
Yrityksen edustaja Suomessa ja yhteystiedot

	LIITE	Huomioitavaa
Nimi		
Työnantajan nimi, osoite, puhelin ja internet os		
Noudatettava työehtosopimus		
Palkanmaksaja		
Työsopimus kopio		
palkka		
Palkanmaksun rahalaitos		
palkkakuiteista kopiot		
Tiedot päivärahasta		
Majoituksen hoito (Kuka järjestää ja matkat)		
Tapaturma- ja henkivakuutus kunnossa		
Vakuutusyhtiö ja vakuutusnumero		
Lähetetyn työntekijän todistus		
Yritysrekisteriote ulkomaalaisesta yrityksestä		
Yrityksen työterveyshuollon yhteystiedot		
Yrityksen kirjanpitäjän nimi ja yhteystiedot		
Yrityksen edustaja Suomessa ja yhteystiedot		

Paikka & Aika _____

Yhteyshenkilön allekirjoitus _____

Tyhjennä lomake / Töm blanketten

ILMOITUS VUOKRATYÖNTEKIJÄSTÄ,
jonka työnantaja ja palkanmaksaja on ulkomaillaANMÄLAN OM UTHYRD ARBETSTAGARE
med arbetsgivare och lönebetalare utomlands

Ilmoituksen antaa / Anmälan görs av		<input type="checkbox"/> työnantaja / arbetsgivaren	<input type="checkbox"/> työnantajan edustaja / arbetsgivarens företrädare
Työnantajan nimi ja osoite ulkomailla / Arbetsgivarens namn och adress utomlands		Suomalainen Y-tunnus tai henkilötunnus / Finskt FO-nummer eller finsk personbeteckning	
		Vero- tai henkilötunnus asuinvaltiossa / Organisationsnummer eller annan identifikationsbeteckning i hemstaten	
Yhteyshenkilön nimi / Kontaktpersonens namn		Yhteyshenkilön puhelinnumero / Kontaktpersonens telefonnummer	
Työnantajan edustajan nimi ja osoite / Arbetsgivarens företrädarens namn och adress		Edustajan suomalainen Y-tunnus tai henkilötunnus / Företrädarens finska FO-nummer eller personbeteckning	
		Edustajan vero- tai henkilötunnus asuinvaltiossa / Företrädarens organisationsnummer eller annan identifikationsbeteckning i hemstaten	

TYÖNTEKIJÄKOHTAINEN ERITTELY / SPECIFIKATION PER ARBETSTAGARE

1	Vuokratyöntekijän sukunimi / Den uthyrda arbetstagarens namn		Vuokratyöntekijän etunimet / Den uthyrda arbetstagarens förnamn	
	Suomalainen henkilötunnus tai syntymäaika / Finsk personbeteckning eller födelseid		Vero- tai henkilötunnus asuinvaltiossa / Organisationsnummer eller annan identifikationsbeteckning i hemstaten	
	Ammatti tai toimi / Yrke eller befattning			
	Osoite asuinvaltiossa, katuosoite / Adress i hemstaten, gatuadress			
	Postinumero / Postnummer		Kaupunki tai kunta / Stad eller kommun	
	Asuinvaltio / Hemstat			
	Osoite Suomessa, katuosoite / Adress i Finland, gatuadress			
	Postinumero / Postnummer		Kaupunki / Stad	
	Työskentelypaikkakunta / Arbetsort		Työskentelyaika Suomessa / Arbetsperiod i Finland pv/dag kk/mån vuosi/år - pv/dag kk/mån vuosi/år	
	Arvio palkan määrästä, euroa / Uppskattat belopp på lönen, euro		€	
2	Vuokratyöntekijän sukunimi / Den uthyrda arbetstagarens namn		Vuokratyöntekijän etunimet / Den uthyrda arbetstagarens förnamn	
	Suomalainen henkilötunnus tai syntymäaika / Finsk personbeteckning eller födelseid		Vero- tai henkilötunnus asuinvaltiossa / Organisationsnummer eller annan identifikationsbeteckning i hemstaten	
	Ammatti tai toimi / Yrke eller befattning			
	Osoite asuinvaltiossa, katuosoite / Adress i hemstaten, gatuadress			
	Postinumero / Postnummer		Kaupunki tai kunta / Stad eller kommun	
	Asuinvaltio / Hemstat			
	Osoite Suomessa, katuosoite / Adress i Finland, gatuadress			
	Postinumero / Postnummer		Kaupunki / Stad	
	Työskentelypaikkakunta / Arbetsort		Työskentelyaika Suomessa / Arbetsperiod i Finland pv/dag kk/mån vuosi/år - pv/dag kk/mån vuosi/år	
	Arvio palkan määrästä, euroa / Uppskattat belopp på lönen, euro		€	
Työn teettäjän nimi ja osoite Suomessa / Uppdragsgivarens namn och adress i Finland		Työn teettäjän Y- tai henkilötunnus / Uppdragsgivarens FO-nummer eller personbeteckning		
Paikka ja aika / Ort och datum		Allekirjoitus / Underskrift		

Tulosta lomake / Skriv ut blanketten

Tyhjennä lomake / Töm blanketten

- Uusi ilmoitus / Ny anmälan
- Tiedoissa on tapahtunut muutos / Ändring i uppgifterna
- Toimeksiantosopimus on päättynyt. / Uppdragsavtalet har gått ut.

TYÖN TEETTÄJÄN ILMOITUS VEROTUSTA VARTEN
 Työn teettäminen ulkomailta vuokratulla työntekijällä

UPPDRAGSGIVARES ANMÄLAN FÖR BESKATTNINGEN
 Utförande av arbete med hyrd utländsk arbetskraft

A TYÖN TEETTÄJÄ / UPPDRAGSGIVARE

Nimi / Namn		Y-tunnus / FO-nummer
		Kotikunta / Hemkommun
Lähiosoite / Näradress		
Postinumero / Postnummer	Postitoimipaikka / Postanstalt	
Yhteyshenkilö ja puhelinnumero / Kontaktperson och telefonnummer		

B TYÖNTEKIJÄN VUOKRALLE ANTANUT YRITYS TAI YRITTÄJÄ / FÖRETAG ELLER FÖRETAGARE SOM UTHYRT ARBETSKRAFTEN

Yrityksen tai yrittäjän nimi / Företagets eller företagarens namn		Y-tunnus tai henkilötunnus Suomessa / FO-nummer eller personbeteckning i Finland
Toimiala / Bransch		Henkilö-, yritys-, yhteisö- tai verotunnus asuinvaltiossa / Organisationsnummer eller annan identifikationsbeteckning i hemstaten
Lähiosoite / Näradress		
Postinumero / Postnummer	Kaupunki tai kunta / Stad eller kommun	Valtio / Stat
Yhteyshenkilö ja puhelinnumero / Kontaktperson och telefonnummer		
Päivä, jona ensimmäinen vuokratyöntekijä aloitti työskentelyn työn teettäjälle Suomessa / Första dagen då den första inhyrda arbetstagaren började utföra arbete för uppdragsgivaren i Finland		Toimeksiantosopimuksen päättymispäivä / Dagen då uppdragsavtalet gick ut
	pv/dag kk/mån vuosi/år	pv/dag kk/mån vuosi/år

C KOHDASSA B TARKOITETUN YRITYKSEN TAI YRITTÄJÄN EDUSTAJA SUOMESSA OVAN I PUNKT B AVSEDDA FÖRETAGS ELLER FÖRETAGARES FÖRETRÄDARE I FINLAND

Edustajaa ei lähetetyistä työntekijöistä annettu lain (1146/1999) mukaan tarvitse asettaa. Ingen företrädare behöver utses enligt bestämmelserna i Lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999).

Työn teettäjä ei muusta syystä ole saanut pyytämääns tietoja edustajasta. Uppdragsgivaren har trots begäran inte fått uppgifter om uthyrarens företrädare. Edustajaa ei ole asetettu. Ingen företrädare har utsetts.

Edustajan nimi / Företrädarens namn		Y-tunnus tai henkilötunnus Suomessa / FO-nummer eller personbeteckning i Finland
		Henkilö-, yritys-, yhteisö- tai verotunnus asuinvaltiossa / Organisationsnummer eller annan identifikationsbeteckning i hemstaten
Lähiosoite asuinvaltiossa / Näradress i hemstaten		
Postinumero / Postnummer	Kaupunki tai kunta / Stad eller kommun	Valtio / Stat
Lähiosoite Suomessa / Näradress i Finland		
Postinumero / Postnummer	Postitoimipaikka / Postanstalt	
Yhteyshenkilö ja puhelinnumero / Kontaktperson och telefonnummer		
Paikka ja aika / Ort och datum		Allekirjoitus / Underskrift