

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

REETTA OJALA

Ulkomaalainen työntekijä rakennus- työmaalla

SUOJAUTUMINEN HARMAALTA TALOUDELTA

RAKENNUS- JA YHDYSKUNTATEKNIIKAN TUTKINTO-
OHJELMA
2024

TIIVISTELMÄ

Ojala, Reetta: Ulkomaalainen työntekijä rakennustyömaalla, suojautuminen harmaalta taloudelta
Opinnäytetyö, AMK
Rakennus- ja yhdyskuntatekniikka
Toukokuu 2024
Sivumäärä: 37

Rakennustyömailla käytetään paljon ulkomaalaista työvoimaa, joko suomalaisen yrityksen palkkalistoilla tai ulkomaalaisen yrityksen tuomina työntekijöinä. Jokaisella ulkomaalaisella työntekijällä pitää olla vähintään työlupa saadakseen työskennellä Suomessa.

Opinnäytetyössä selvitettiin, mitä lupia ulkomaalaisella työntekijällä pitää olla voimassa, ennen kuin hän voi aloittaa työskentelyn rakennustyömaalla. Opinnäytetyössä selvitettiin tilaajavastuulain, ulkomaalaislain sekä laki lähetetystä työntekijästä tuomat velvollisuudet ja vastuut, kun yhteisellä työmaalla työskentelee ulkomaalainen työntekijä.

Opinnäytetyön menetelmänä käytettiin konstruktivistista tutkimusta. Aiheita tutkittiin niin työntekijän kuin palkkaavan tahon kannalta, ensisijaisesti Suomen lakien ja määräysten kautta, mitä ne velvoittavat ulkomaalaisen työntekijän työskennellessä Suomessa.

Opinnäytetyön selvityksen tuotoksena luotiin A4 kokoinen muistilista, joka on tarkoitettu niin ulkomaalaisen työntekijän kuin hänen kanssaan samalla työmaalla olevien eri tahojen käyttöön. Ohjeistukseen on tiedot, mitä kunkin tahon pitää huomioida ja hoitaa ennen työntekoa, työnteon aikana ja sen jälkeen.

Avainsanat: Harmaa talous, rakennusala, rakennustyömaat, rakennustyöntekijät, ulkomaalainen työntekijä,

ABSTRACT

Ojala, Reetta: Foreign Worker at a Construction Site, Protection from Shadow Economy

Bachelor's thesis

Construction and Municipal Engineering

May 2024

Number of pages: 37

Construction sites use a lot of foreign work force, either hired by a Finnish company or brought over as an employee of a foreign company. Each foreign worker has to have at least a work permit to be allowed to work in Finland.

In this Final Project I researched which permits a foreign worker has to have in effect before he/she can start working at a construction site. I also examined the liabilities and responsibilities entailed by Act on the Contractor's Obligations and Liability When Work is Contracted Out, Aliens Act, and Act on Posting Workers when a combined construction site has a foreign worker.

Constructive Research Approach was used in this Final Project. The topics were researched from the positions of both the Employee and the Employer, primarily through the laws and regulations for foreign workers in Finland.

The conclusions of this research were combined in a A4 sized guidance checklist which is meant to be used by both the foreign worker and the other relevant personnel at the construction site.

The guidance checklist has the information that needs to be considered and taken care of by the Employee and the Employer before beginning of work, during working and after it.

Keyword: grey economy, construction business, construction sites, construction workers, foreign worker

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 ULKOMAALAISIA TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA LAINSÄÄDÄNTÖ RAKENNUSTYÖMAALLA	7
2.1 Rakennustyömaa	7
2.2 Tilaajavastuulaki	8
2.3 Ulkomaalaislaki	9
2.4 Laki lähetetystä työntekijästä	11
3 OPINNÄYTETYÖNTYÖN TAVOITE	15
4 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT	16
5 TILAAJA/RAKENNUTTAJA	18
6 PÄÄTOTEUTTAJA	19
7 TYÖNANTAJA	20
8 ULKOMAALAINEN TYÖNTEKIJÄ	22
9 TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET	27
10 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	31
11 POHDINTA	32
LÄHTEET	34
LIITE 1: MUISTILISTA	36
LIITE 2: MEMORY LIST	37

SYMBOLI- JA LYHENNELUETTELO

A1 todistus	Osoittaa ulkomaalaisen kuuluvan kotimaansa sosiaaliturvaan
Harmaa talous	Taloudellista toimintaa, jossa jätetään maksamatta yhteiskunnallisia maksuja, kuten sairausvakuutus- ja eläkemaksuja tai veroja
Kevyt yrittäjyys	Työntekijä toimii yrittäjämäisesti työllistämällä itsensä, kuitenkin ilmaa omaa yritystä laskutuspalvelun kautta laskuttaen. Asiakas maksaa laskutuspalveluyrittäjälle, josta ne välitetään kevytyrittäjälle.
Lähetetty työntekijä	Työntekijä, joka tekee töitä Suomessa ulkomaalaisen yrityksen palkkaamana
Päätoteuttaja	Tilaaajan kanssa sopimussuhteessa oleva yritys, joka on sitoutunut urakoimaan sopimuksen mukaisen työn. Päätoteuttaja on vastuussa käyttämiensä aliurakoitsijoiden töistä sekä koko työmaan johtamisesta että turvallisuudesta. Päätoteuttajasta käytetään myös pääurakoitsijan nimeä.
Rakennustyömaa	Maan päällä tai vedessä tapahtuva rakennuksen/rakennelman uudis- tai korjausrakentaminen tai kunnossapito ja niihin liittyvät rakentamisen suunnittelu, purkaminen, asennustyö sekä maa- ja vesirakentaminen. Lisäksi näihin töihin kuuluva rakennushankkeen valmistelu ja suunnittelu.

1 JOHDANTO

Rakentaminen ja rakennusteollisuus työllistää n. 250 000 henkilöä (kesällä v. 2023). Noin kolmasosa rakennustyömaalla työskentelevistä on pääurakoitsijan palveluksessa, loput ovat joko aliurakoitsijoiden tai vuokratyönantajien palkkalisloilla. Rakennusalalla urakoitsijan oman työvoiman osuus on laskeut tasaisesti pidemmän aikaa: vuonna 2008 oman työvoiman osuus oli 44 %, kun vuonna 2019 se oli enää 17 %. Tämän mahdollistaa myös ulkomaalaisten vuokratyöfirmojen työskentely Suomessa. Ulkomaalaisten vuokratyöfirmojen työntekijöiden työolojen seuraaminen on hankalaa, koska työnantajan velvollisuudet ovat monitahoinen asia. (Rakennusliitto, 2023.)

Harmaa talous on ollut jo pidempään ongelmana koko rakennusalalla, varsinkin isoissa kohteissa on monta toimijaa ja aliurakkaketjuista tulee pitkiä. Yksittäisen työntekijän työnantajaa on vaikea selvittää. Pääurakoitsijalla on sopimussuhde vain omiin, suoriin aliurakoitsijoihin. Pääurakoitsijalla ei ole suoraan oikeutta saada tietoa urakkaketjujen sisällä tehtävien sopimusten sisällöstä, tietojen saannista pitää erikseen tehdä sopimus. Urakoitsijat eivät voi siis valvoa aliurakoitsijoiden maksamia palkkoja, työeläkemaksuja tai veroja. Ulkomaalaisia työntekijöitä tulee Suomeen töihin myös paremman elintason toivossa, eivätkä he uskalla tuoda julki epäkohtia työoloissa tai -eduissa. (Rakennusteollisuus, n.d.)

Harmaa talous on yleisintä Etelä-Suomessa, erityisesti pääkaupunkiseudulla, sekä pienissä järjestäytymättömissä yrityksissä ja omakotityömailla. Yrityksissä, joiden liikevaihto on enintään miljoona euroa, tapahtuu 90 % rakennusalan harmaan talouden tapauksista. (Rakennusteollisuus, n.d.)

2 ULKOMAALAISIA TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA LAINSÄÄDÄNTÖ RAKENNUSTYÖMAALLA

Tässä kappaleessa kerrotaan yleisesti rakennustyömaasta sekä mitä eri lakeja ja määräyksiä siellä noudatetaan ulkomaalaisen työntekijän ollessa siellä töissä.

2.1 Rakennustyömaa

Yhteisellä rakennustyömaalla tarkoitetaan rakennustyömaata, jossa tehdään rakennustyötä ja työmaalla toimii samanaikaisesti tai peräkkäisinä ajankohtina useampi kuin yksi työnantaja tai työstään korvausta saava itsenäinen työsuorittaja.

Jokaisella yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevällä on oltava yksilöivä kuvallinen tunniste, josta selviää henkilön nimi, valokuva, veronumero (joka on merkitty veronumerorekisteriin) sekä työnantajan nimi. Verohallinnolla on julkinen veronumerorekisteriä, johon on merkitty rakennusalaalla työskentelevät henkilöt ja heidän veronumeronsa. Palvelusta voi tarkistaa nimen ja veronumeron perusteella, onko työntekijä siihen liitetty. Jos työntekijää ei rekisteristä löydy, hän ei saa työskennellä yhteisellä työmaalla. (Rakennusteollisuus RT ry; Rakennusliitto ry; Ammattiliitto Pro 2013, s.13.)

Kaikilla Suomen rakennustyömailla tulee noudattaa vähintään suomessa käytössä olevia työehtoja, työntekijän kansalaisuus ei tähän vaikuta. Työntekijöiden oikeuksia valvoo Suomessa työsuojeluviranomainen. Mikäli valvonnassa havaitaan virheitä, työsuojeluviranomaiset ilmoittavat asiasta työ- ja elinkeinotoimistolle mahdollisia lisätoimia varten. ”Työsuojeluviranomaisen kuuluu valvoa seuraavia asioita:

- Työehtosopimusten noudattaminen sekä vähimmäisehtojen toteutuminen
- Työturvallisuusmääräysten noudattaminen
- Ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeuden noudattaminen

- Valvovat, että tilaajat käyttävät vuokratyössä ja alihankinnassa sopimuskumppaneita, jotka täyttävät tilaajavastuulain mukaiset velvoitteet (mm verojenmaksun, eläkkeet, tapaturmavakuuttaminen ja työterveyshuolto)
- Valvovat, että tilaajat ovat huolehtineet, etteivät tee sopimusta liiketoimintakiellossa olevan tahon kanssa tai sellaista sopimusta, josta tilaajan olisi täytynyt tietää, ettei sopimuspuolella ole tarkoitus noudattaa lakisääteisiä maksuvelvoitteitaan (esim. ns. alihintainen sopimus)
- Valvovat, että rakennusalalla toimijat (rakennuttajat, päätoteuttajat ja työnantajat) huolehtivat, että kaikilla rakennustyömailla työskentelevillä työntekijöillä on kuvallinen henkilötunniste.
- Valvovat, että rakennustyömaan päätoteuttajalla on työmaalla ajantasainen työntekijäluettelo
- Valvovat, että lähetetyn työntekijän- lakia noudatetaan” (Rakennusteollisuus RT ry; Rakennusliitto; Ammattiliitto Pro 2013.)

Ulkomaalaista työntekijää ja hänen palkkaajaansa rakennustyömaalle koskevat Suomen lait ja asetukset. Tärkeimpinä ovat tilaajavastuulaki, työturvallisuuslaki, ulkomaalaislaki sekä laki lähetetystä työntekijästä. Se, mitä lakia ja asetusta käytetään kyseiselle työntekijälle, riippuu hänen lähtövaltiostaan.

2.2 Tilaajavastuulaki

”Tilaajan tulee selvittää tai varmistaa seuraavat asiat vuokratun työntekijän käytöstä tai alihankintasopimukseen perustuvasta työstä sopijaosapuolen kanssa ennen sopimuksen tekemistä:

- 1) selvitys siitä, että yritys on merkitty ennakkoperintälain (1118/1996) mukaiseen ennakkoperintärekisteriin ja työnantajarekisteriin sekä arvolisäverolain (150/1993) mukaiseen arvolisäverollisten rekisteriin.
- 2) Kaupparekisteriote tai kaupparekisteristä muutoin saadut kaupparekisteriotetta vastaavat tiedot;

- 3) selvitys siitä, ettei yrityksellä ole verotustietojen julkisuudesta ja salassapidosta annetun lain (1346/1999) 20 b §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua verovelkaa taikka viranomaisen antama selvitys sen määrästä;
- 4) todistukset työntekijöiden eläkevakuutusten ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai selvitys siitä, että erääntyneitä eläkevakuutusmaksuja koskeva maksusopimus on tehty;
- 5) selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista;
- 6) selvitys työterveyshuollon järjestämisestä.” (Tilaajavastuulaki 1233/2006, 5§).

2.3 Ulkomaalaislaki

Ulkomaalaislaissa säädetään raamit Suomeen tulon pääsyn mahdollistamiseksi. ”Ulkomaalaisen maahantulo edellyttää, että:

- 1) hänellä on voimassa oleva vaadittava rajanylitykseen oikeuttava matkustusasiakirja;
- 2) hänellä on voimassa oleva vaadittava viisumi, oleskelulupa taikka työntekijän tai yrittäjän oleskelulupa, jollei Euroopan unionin lainsäädännöstä tai Suomea sitovasta kansainvälisestä sopimuksesta muuta johdu;
- 3) hän pystyy tarvittaessa esittämään asiakirjoja, joilla osoitetaan suunnitellun oleskelun tarkoitus ja edellytykset, ja hän pystyy osoittamaan, että hänellä on toimeentuloon tarvittavat varat, kun otetaan huomioon sekä suunnitellun oleskelun kesto että lähtömaahan paluu tai kauttakulkumatka sellaiseen kolmannen maahan, jonne hänen pääsytään on varmistettu, tai että hän pystyy laillisesti hankkimaan nämä varat;
- 4) häntä ei ole määrätty maahantulokieltoon; ja
- 5) hänen ei katsota vaarantavan yleistä järjestystä ja turvallisuutta, kansanterveyttä tai Suomen kansainvälisiä suhteita.” (Ulkomaalaislaki, 2018/121, 2 luku 11§.)

”Kolmannen maan kansalaisen maahantuloedellytyksistä jäsenvaltioiden alueella oleskeluun, jonka on tarkoitus kestää enintään 90 päivää minkä hyvänsä 180 päivän jakson aikana, säädetään Schengenin rajasäännöstössä. Kolmannen maan kansalaisia ovat muut kuin EU-valtion, Norjan, Islannin, Liechtensteinin tai Sveitsin kansalaiset”. (Ulkomaalaislaki, 2018/121, 2 luku 11§.)

”Työntekijän on selvitettävä ennen Suomeen töihin tulemistä seuraavat tiedot työskentelystään Suomessa

1) tiedot työnantajasta;

2) työsuhteen keskeisistä ehdoista seuraavat tiedot:

a) työntekijän pääasialliset työtehtävät;

b) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;

c) noudatettava työaika.” (Ulkomaalaislaki, 2023/216, 5 luku 71 a §.)

”Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle seuraavat tiedot ennen työnteon alkamista Suomessa.

1) 71 a §:n momentin 2 kohdassa tarkoitettut tiedot työsuhteen keskeisistä ehdoista;

2) työhön sovellettava työehtosopimus tai tieto siitä, että sovellettavaa työehtosopimusta ei ole;

3) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;

4) työnteon alkamisajankohta ja määräaikaisen työsuhteen osalta sen päättymisaika;

5) tieto ammattialasta, jolla työ tehdään;

6) vakuutus 71 §:n 1 ja 2 kohdan velvoitteiden täyttämistä.” (Ulkomaalaislaki, 2023/216, 5 luku 71 b §.)

”Jos ulkomaalaislaissa ilmoitetuista työnantajan sopimista työehdoista tai työsopimuksessa olevien velvoitteiden täyttämistietoja ei saada toisen viranomaisen asiakirjoista, voidaan työnantaja velvoittaa toimittamaan ne. Jos on aihetta epäillä, ettei työnantaja täytä mainitun pykälän vaatimuksia tai työntekijän tai työnantajan tarkoituksena on maahantulon tai maassa oleskelua koskevia säännösten kiertäminen, voidaan työnantaja velvoittaa toimittamaan muita hakemuksen kannalta välttämättömiä lisätietoja. Pyydetyt tiedot tulee toimittaa sähköisesti käyttäen maahanmuuttoviraston sähköistä asiointipalvelua. Tiedot voidaan toimittaa paperisena, jos sähköisesti toimittaminen ei ole mahdollista”. (Ulkomaalaislaki, 2023/216, 5 luku 71 b §.)

2.4 Laki lähetetystä työntekijästä

Laki lähetetystä työntekijästä koskee työntekijää, joka tavallisesti työskentelee muussa valtiossa kuin Suomessa. Työnantaja on ulkomaalainen yritys, joka lähettää työntekijänsä rajoitetuksi ajaksi Suomeen tilapäistyöhön. Tilapäisen Suomessa työskentelyn jälkeen, työntekijä palaa lähtömaahansa työnantajan palvelukseen. Lähetetty työntekijä tekee työtä Suomessa alihankintana, yrityksen sisäisenä siirtona tai vuokratyönä. (Työsuojelu, n.d.)

”Ennen työntöön aloittamista Suomessa, on lähettävän yrityksen tehtävä sähköinen ilmoitus työsuojeluviranomaisille työntekijöiden lähettämistä. Ilmoitus voidaan tehdä heti, kun päätös työntekijöiden lähettämistä on tehty mutta viimeistään ennen työntöön aloittamista. Rakennusalalla ilmoitus tehdään aina. Jos ilmoitettuihin tietoihin tulee oleellisia muutoksia, niistä on tehtävä välittömästi täydennysilmoitus, jotta työt voivat jatkua”. (Laki lähetetystä työntekijästä, 2016/447, 3 luku 7§)

”Ilmoituksessa tulee ilmetä:

1. Lähettävän yrityksen yksilöintitiedot, yhteystiedot, ulkomainen verotunniste ja tiedot vastuuhenkilöistä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa;
2. Tilaajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot;
3. Rakennusalan työssä rakennuttajan ja pääurakoitsijan yksilöintitiedot ja yhteystiedot sekä lähetetyn työntekijän veronumero;
4. Kunkin lähetetyn työntekijän yksilöintiin tarvittavat henkilötiedot, henkilötunnus ja asuinvaltion verotunniste sekä lähettämisen alkamisaika ja päättymisaika tai arvioitu päättymisaika;
5. Lähettävään yrityksen 8§:ssä tarkoitetun edustajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot Suomessa tai tieto perusteesta, jonka nojalla edustajaa ei tarvitse asettaa;
6. työntekopaikka tai -paikat;
7. Toimiala, jolla lähetetty työntekijä tulee työskentelemään.” (Laki lähetetystä työntekijästä, 2016/447, 3 luku 7§)

Ulkomaalaisella yrityksellä, joka lähettää Suomeen työvoimaa, pitää olla Suomessa edustaja ja osoite. Edustajan tulee olla lähetetyn työntekijän ja viranomaisten tavoitettavissa koko työntekijän lähetettynä olo ajan. Alle 10 päivän työssä ololle Suomessa ei edustajaa tarvita. (Työsuojelu, 2023.)

”Edustajalla tulee olla kelpoisuus vastaanottaa yrityksen puolesta viranomaisasiakirjoja ja haasteita sekä toimittaa asiakirjoja yritykseltä viranomaisille ja tuomioistuimille. Edustajalla tulee olla myös kelpoisuus edustaa lähettävää yritystä tuomioistuimessa. Käytännössä edustaja_valtuutetaan toimimaan yrityksen puolesta. Edustaja ei kanna työnantajavastuita.” (Työsuojelu, 2023.)

Edustajana voi toimia oikeushenkilö tai henkilö, joka on esimerkiksi Suomessa olevan palvelun tilaaja, joka toimii lähettävän yrityksen antamilla valtuuksilla, tilitoimisto tai muu palveluyritys, joka tarjoaa ulkolaisille yrityksille komennustyöhön liittyviä palveluita. Jos työkomennukselle Suomeen tuleva lähetetty työntekijä kuuluu samaan yritysryhmään kuuluvaan yritykseen, joka toimii jo Suomessa, voi edustaja olla Suomessa toimiva yritys. Ulkomaalainen

työntekijä voi myös toimia edustajana, jos hän on tavoitettavissa Suomessa. Jos lähettävä yritys ei aseta edustajaa, se on velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksu. (Työsuojelu, 2023.)

Tilaaajan tulee sopimuksessaan ulkomaalaisen yrityksen kanssa edellyttää edustajan asettamista lähetetyille työntekijöille, jotta hän täyttää huolehtimisvelvollisuutensa. Tilaaajan on välitettävä työsuojeluviranomaisille tieto siitä missä ja miten lähettävän yrityksen edustajan voi tavoittaa. Jos tilaaja ei näitä tietoja toimita työsuojeluviranomaisille, tilaaja on velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksuja. (Työsuojelu, 2023.)

”Lähettävästä yrityksestä tulee olla koko ajan saatavilla seuraavat tiedot:

- Yrityksen rekisteröinti ja virallinen nimi, yritystunnus, mahdollinen paikallisen viranomaisen rekisteröintinumero sekä osoite lähtömaassa ja vastuuhenkilöt kotimaassa.
- Lähetetyn henkilön nimi ja mahdollinen sosiaaliturvatunniste, sekä ikä ja ammattipätevyys töissä, joihin ne vaaditaan.
- Selvitys lähetetyn työntekijän työnteko-oikeudesta.”

”Tiedot lähetetyn työntekijän työehdoista; työsopimuksen kesto, työtehtävä, sovellettava työsopimus, palkan määräytymisperuste ja työaika”. (Laki lähetetystä työntekijästä, 2016/447, 3 luku 10§)

”Jos lähetetyn työntekijän työnteko Suomessa kestää yli kymmenen päivää, tulee lähetetystä työntekijästä, joka työskentelee Suomessa, löytyä lisäksi työaikakirjanpito, palkkalaskelma ja rahoituslaitoksen antama tosite maksetuista palkoista”. (Laki lähetetystä työntekijästä, 2016/447, 3 luku 10§)

Tiedot voivat olla sähköisessä muodossa, mutta kuitenkin heti saatavilla. Lähettävän yrityksen on ilmoitettava ennen työskentelyn alkua tilaajalle, kenellä edellä mainitut tiedot ovat. Asiakirjat tulee säilyttää kaksi vuotta työsuhteen loputtua. Asiakirjat voivat olla ulkomailla, mutta niiden on oltava saatavissa viranomaisten niitä pyytäessä. (Työsuojelu, 2023.)

Jos lähettävä yritys lähettää lähetettyjä työntekijöitä jo sopimuksen mukaisen työn ollessa käynnissä, tulee heidän selvittää tilaajalle myöhemmin aloittavien työntekijöiden sosiaaliturvan määräytyminen. Selvitys on toimitettava ennen

kuin ko. työntekijät aloittavan työskentelyn. Kirjallinen todistus velvollisuuden täyttämisestä on säilytettävä koko työskentelyn ajan. Rakennusalalla selvitys tulee toimittaa aina. Tietojen toimittaminen koskee alihankintaa tai vuokratyötä, eikä tietoja tarvitse toimittaa, jos alihankintasopimuksen arvo on alle 9000 € (alv 0 %) tai vuokratyöntekijän työskentely kestää enintään kymmenen päivää (useat peräkkäiset, keskeytyksettä tai lyhyin keskeytyksin jatkuvat sopimukset lasketaan yhteen). (Työsuojelu, 2023.)

Lähetetyn työntekijän suostumuksella, tulee lähettävän yrityksen antaa luottamusmiehelle tai luottamusvaltuutetulle tiedot lähetetyn työntekijän työ sopimuksen soveltuvista ehdoista. Nämä tulee toimittaa, jos lähetettynä olo kestää yli kymmenen päivää. (Työsuojelu, 2023.)

Lähetetyn työntekijän työehdot määräytyvät sekä lähettävän maan että Suomen lainsäädännön mukaan. Lähetetty työntekijä tulee olla tasavertaisessa asemassa Suomessa toimivien yritysten työntekijöiden kanssa. Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan niitä Suomen työlainsäädännön osia ja yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä, joilla pystytään tarjoamaan edullisemat työehdot kuin laki, joita työntekijän työ sopimuksessa sovelletaan. (Työsuojelu, 2023.)

Rakennusalalla on oma työehtosopimus, jonka perusteella määritetään tunti-, kuukausi- tai suoritepalkka. Lähetetylle työntekijälle maksetaan vähintään työ sopimuslaissa tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen mukainen palkka, pakolliset palkan lisät sekä työaika- ja vuosilomasääteilyyn liittyvät korvaukset. Jos lähetetyn työntekijän lähettävä yritys on työnantajajärjestön jäsen tai liittynyt toimialalla yleisesti sovellettavaan työehtosopimukseen, lähetetylle työntekijälle maksettava palkka määräytyy tämän työehtosopimuksen mukaan. Jos lähetetyn työntekijän palkkatasosta on sovittu tietämättä Suomen palkkatasoa, palkkaus ei saa alittaa olennaisesti tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävän palkan tasoa. Työehtosopimusten sitovuuden perusteella esim. talonrakennusalalla ulkomaiset työntekijät tulee ryhmitellä palkkaryhmiin ja palkanmaksu tapahtuu kahden viikon välein. (Työsuojelu, 2023.)

Lähetetyille työntekijöille tulee maksaa päivärahaa ja lähettävän yrityksen tulee hoitaa työntekijän lähettämisestä ulkomaille koituvat kustannukset, eikä

niitä voi vähentää työntekijän palkasta (Rakennusteollisuus RT ry; Rakennusliitto ry; Ammattiliitto Pro 2013, s.5).

Lähetetyn työntekijän palkan maksuvastuu on työnantajalla, eikä toimeksiantaja vastaa siitä. Toimeksiantajalla on vastuu toimittaa tarvittavat tiedot lähetetyn työntekijän lähettävälle yritykselle, jotta he voivat palkanmaksuvelvollisuutensa täyttää. (Työsuojelu, 2023.)

3 OPINNÄYTETYÖNTYÖN TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitä lupia ulkomaalaisella työntekijällä pitää olla voimassa ennen kuin hän voi aloittaa työskentelyn rakennustyömaalla ja mitä työnantajan tulee huomioida työsuhdetta ennen, sen aikana sekä työsuhteen päättymisen jälkeen, jotta kaikki velvollisuudet tulee täytettyä. Tarkoituksena on lisäksi selvittää, mitä työntekijän tulee tietää palkkauksesta, työajoista tai muista työhön kuuluvista eduista tai velvollisuuksista ja miten toimia työluvan päättyessä, jos työt vielä jatkuvat.

Opinnäytetyössä selvitetään tilaajavastuulain, ulkomaalaislain sekä laki lähetetystä työntekijästä tuomat velvollisuudet ja vastuut, kun yhteisellä työmaalla työskentelee ulkomaalainen työntekijä. Opinnäytetyössä on selvitetty, mitä lupia ulkomaalaisella työntekijällä pitää olla voimassa aloittaessaan työnteon rakennustyömaalla, mitä tietoja työnantajan pitää ilmoittaa ulkomaalaisesta työntekijästä eri virastoille työssä olon aikana ja sen jälkeen ja kuinka kauan lupia pitää säilyttää työsuhteen päättymisen jälkeen.

Opinnäytetyössä laadittiin A4 kokoinen yksinkertainen muistilista (liitteet 1 ja 2), josta ulkomaalainen työntekijä näkee, mitkä asiat tulee olla kunnossa voidakseen työskennellä Suomessa. Muistilistalla on myös tietoa palkkaavalle taholle, tilaajalle/rakennuttajalle tai pääurakoitsijalle asioista, jotka tulee huomioida, valvoa tai tarkistaa ulkomaalaisen työntekijän ollessa töissä yhteisellä

rakennustyömaalla. Opinnäytetyön muistilista tehdään tilaajan toiveesta suomen ja englannin kielellä.

Opinnäytetyön alussa selvitettiin, mitkä tahot työskentelevät rakennustyömaan rakennusprojektissa ja ketkä ovat tekemisissä rakennustyömaan ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa. Ulkomaalaisen työntekijän työntekoon ja työllistämiseen Suomessa vaikuttavat monenlaiset lait ja asetukset. Tietoa on haettu eri asiantuntijaorganisaatioiden tietopaketeista, muun muassa Verohallinnolta, Maahanmuuttovirastolta ja Rakennusliitolta koskien ulkomaalaista työvoimaa Suomessa. Tieto on saatavilla internetissä em. tahojen sivuilla. Tietoa on haettu kirjallisesti. Raporttiin tehtiin yksityiskohtainen selvitys kaikista eri tahoista, joiden tulee huomioida ulkomaalainen työntekijä. Muistilistaan laitetaan asioiden pääkohdat kullekin taholle, josta voi tarkistaa omat huomioitavat asiat.

Opinnäytetyön tilaaja, Ramboll CM, käyttää muistilistaa työmailla, jossa ovat rakennuttaja roolissa. Muistilista tulostetaan kahvihuoneiden pöydille ja jaetaan eri urakoitsijoiden ulkomaalaisille työntekijöille. Muistilistaa jaetaan myös urakoitsijoille, muistutukseksi heidän velvollisuuksistaan ja vastuista.

Jatkokehityksenä muistilistaa tulisi päivittää vuosittain, lait ja asetukset muuttuvat koko ajan. Jatkokehityksenä muistilistan siirtäminen sähköiseen muotoon lisäisi sen saatavuutta.

4 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT

Aiheen opinnäytetyöhöni sain työmaaopinnoissani Ramboll CM Oy:ltä. Työpaikkani oli Sulkavuoren keskuspuhdistamon työmaa Tampereella. Sulkavuoren työmaalla on ollut ongelmia aliurakkaketjuissa työskennelleiden ulkomaalaisten työntekijöiden työnantajien kanssa. Samankaltaisia ongelmia on ollut muillakin työmailla, jossa ulkomaalaisia työntekijöitä työskentelee: työntekijöiden sopimusasiat eivät ole kunnossa, heille maksetaan liian vähän palkkaa, he joutuvat itse maksamaan työnantajille kuuluvia rekrytointikuluja, työpäivät

ovat liian pitkiä, eikä heille ole maksettu niistä kuuluvia korvauksia. (Rakennusliitto, 2023.)

Aamulehti uutisoi 20.1.2023 lehdessään AIV:n tekemistä tarkastuksista Sulkavuoreen työmaalla loka- ja marraskuussa v. 2022. Silloin ilmeni epäselvyyksiä ulkomaalaisten työntekijöiden työluvissa sekä ukrainalaisten työntekijöiden saamista korvauksissa. Sulkavuorella on ollut yhteensä 1363 työntekijää 12/2023, joista aktiivisina oli 917 työntekijää. Työntekijöistä suomalaisia oli 61 %, muista EU-maista 19 % ja EU:n ulkopuolelta 20 %. Työmaalla työskentelee 18 eri kansalaisuutta. (Jyrävä, Pesonen, 2023)

Käytin opinnäytetyöni menetelmänä konstruktivistista tutkimusta, koska tarkoitukseni on luoda konkreettinen tuotos rakennustyömaille. Konstruktivisessa tutkimuksessa pyritään uudenlaisen todellisuuden rakentamiseen erityisesti tutkimustietoon nojaten. Käytännönläheiseen ongelmanratkaisuun pyritään pääsemään luomalla uusi rakenne. Uuden rakenteen luomiseksi tarvitaan jo olemassa olevaa tietoa sekä uutta, käytännöstä kerättävää tietoa. (Ojalasalo;Moilanen ;& Ritalahti, 2014, s. 65)

Tavoitteena konstruktivisella tutkimuksella on käytännön ongelmiin teoreettisesti perusteltu ja uudenlainen ratkaisu, joka tuo tiedeyhteisöön samalla myös uutta tietoa. Oleellista on sitoa käytännön ongelma ja sen ratkaisu teoreettiseen tietoon. Tärkeää on myös, että ratkaisu osoittautuu toimivaksi ja parhaimmillaan toimii muissakin kuin kohdeorganisaatiossa. (Ojalasalo;Moilanen ;& Ritalahti, 2014, s. 66)

Konstruktivisessa tutkimuksena lopputuloksena on tuotos, joka käytännössä hyödynnettävä rakenne ja se on uusi ja aiempaan parempi ratkaisu kyseessä olevaan ongelmaan. Konstruktivisessa tutkimuksessa on kysymys lähestymistavasta, joka toimintatutkimuksen tavoin pyrkii muuttamaan organisaation toimintaa ja käytänteitä. (Ojalasalo;Moilanen ;& Ritalahti, 2014)

5 TILAAJA/RAKENNUTTAJA

Tilaaja/rakennuttaja voi olla rakennushankkeessa sama tai eri taho. Tilaaaja on rakennushankkeen käynnistäjä, käyttää ratkaisevaa päätösvaltaa sekä vastaa hankkeesta ja sen kustannuksista. Rakennuttaja toimii hankkeen tilaajan palkkaamana konsulttina. Rakennuttaja toimii hankkeen johtajana ja huolehtii, että hanke viedään eteenpäin lakien ja määräysten mukaisesti. Rakennuttaja huolehtii, että tilaaaja saa kohteen käyttöönsä kuten on suunniteltu. (Työsuojelu, 2023.)

Tilaaajan/rakennuttajan pitää varmistaa työntekijä luettelosta, jota päätoteuttaja ylläpitää, että työmaalla työskentelevillä ulkomaalaisilla työntekijöillä on oleskelulupa ja työnteko-oikeus sekä tarkastettava työntekijän palkkaaman yrityksen tapaturma- ja työeläkevakuutuksen voimassa olo. (Työsuojelu, 2023.)

”Alihankkijasta ja työvoiman vuokraajasta tilaajan/rakennuttajan tulee selvittää tilaajavastuulain mukaiset tiedot:

1. Selvitys siitä, että yritys merkitty ennakkoperintälain (1118/1996) mukaiseen ennakkoperintärekisteriin ja työnantajarekisteriin sekä arvolisäverolain (1501/1993) mukaiseen arvonlisäverovelvollisten rekisteriin;
2. kaupparekisteriote tai kaupparekisteristä muutoin saadut kaupparekisteriotetta vastaavat tiedot;
3. selvitys siitä, ettei yrityksellä ole verotustietojen julkisuudesta ja salassapidosta annetun lain (1346/1996) 20 b §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua verovelkaa taikka viranomaisen antama selvitys verovelan määrästä
4. Todistuksen työntekijöiden eläkevakuutusten ottamisesta ja eläkevakuutus maksujen suorittamisesta tai selvitys siitä, että erääntyneitä eläkevakuutusmaksuja koskeva maksusopimus on tehty;
5. selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehtoista
6. selvitys työterveyshuollon järjestämisestä.” (laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käyttäessä, 2016/1233, 5§)

Ulkomaisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen (UTS) mukaan tilaajalla/rakennuttajalla on viime kädessä vastuu siitä, että työntekijä saa ansaitsemansa palkan ja lomakorvauksen ja, että mahdolliset urakan pohjarahat tulee maksetuksi. Tilaajan vastuulla ovat vain sellaiset saatavat, joista työntekijä tai luottamusmies on ilmoittanut tilaajalle/rakennuttajalle viimeistään seitsemäntenä kalenteripäivänä sen jälkeen, kun työehtosopimuksen mukaiset saatavat olisi kuulunut maksaa työntekijälle. Saataviksi katsotaan palkkasaatavat, joka talonrakennusalalla sisältää erillisin palkanosan, mahdolliset työmaalla ansaitut ja maksamattomat urakan pohjarahat koko urakan ajalta, lomarahat, matkakustannusten korvaukset TES:n mukaan sekä sovitut kilometrikorvaukset. (Työsuojelu, 2023.)

6 PÄÄTOTEUTTAJA

Päätoteuttaja on tilaajan/rakennuttajan kanssa sopimussuhteessa ja sitoutunut urakoimaan sopimuksen mukaisen työn. Päätoteuttaja on vastuussa käyttämiensä aliurakoitsijoiden töistä, työmaan johtamisesta ja turvallisuudesta.

Valtioneuvoston asetuksen rakennustyön turvallisuudesta, 13 §:n 3. momentissa edellytetään, että päätoteuttajalla on tieto kaikista työmaalla työskentelevistä työntekijöistä sekä itsenäisistä työnsuorittajista. Samassa pykälässä on säädetty, että jokaisen työnantajan sekä itsenäisen työnsuorittajan on nämä tiedot päätoteuttajalle annettava. ”Luettelosta tulee löytyä seuraavat tiedot:

1. henkilön etu- ja sukunimi, syntymäaika sekä veronumero;
2. työmaalla työskentelyn alkamis- ja päättymispäivämäärä;
3. työntekijän työnantajan nimi ja Y-tunnus tai sitä vastaava ulkomainen tunniste;
4. työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 8§:ssä tarkoitettun edustajan nimi ja yhteystiedot Suomessa.” (Työturvallisuuslaki 364/2013, 6 luku 52b §.)

”Edellä mainitut tiedot tulee päätoteuttajan säilyttää kuusi vuotta sen vuoden päättymisestä, kun työmaa on valmistunut”. (Työturvallisuuslaki 364/2013, 6 luku 52b §.)

Rakennustyömaan päätoteuttajan on huolehdittava, että kaikilla työmaalla työskentelevillä ulkomaalaisilla työntekijöillä on työnteko-oikeus. Päätoteuttaja on velvollinen säilyttämään kaikkien ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden perusteet kaksi vuotta työskentelyn päättymisen jälkeen. (Työsuojelu, 2023.)

Päätoteuttajan on säilytettävä työmaalla tiedot ulkomaalaisten työntekijöiden työskentelyoikeuden perusteista ainakin työmaan keston ajan ja nämä tiedot olisi hyvä näkyä kulkulupaluettelossa. Työmailla toimivien työnantajien tulee ilmoittaa kuukausittain päätoteuttajalle työmaalla työskentelevien tiedot ja päätoteuttaja ilmoittaa ne edelleen verottajalle. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s.5.)

7 TYÖNANTAJA

Työnantaja on henkilö tai juridinen taho, joka solmii työntekijän kanssa työsuopimuksen saadakseen tältä työsuorituksen. Sopimus tehdään joko kirjallisesti tai suullisesti. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu maksaa työntekijälle palkkaa, huolehtia työturvallisuudesta sekä työterveyshuollosta ja antaa työtodistus työsuhteen päättymisen jälkeen. Työnantajan velvollisuuksia on myös maksaa veroja sekä eläketurva- ja sosiaaliturvamaksuja.

Ennen työsuopimuksen tekoa tai töiden aloittamista tulee varmentaa ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeus. Työnantajan on säilytettävä ulkomaalaisen työntekijän tietoja kaksi vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen. ”Tiedoista tulee käydä ilmi:

- 1) Ulkomaalaisen työntekijän nimi ja syntymäaika

- 2) Perustuuko työnteko-oikeus EU- tai ETA-maan kansalaisuuteen, voimassa olevaan oleskelulupaan vai muuhun ulkomaalaislaissa säädettyyn työnteko-oikeuden perustuvaan seikkaan
- 3) Jos kyseessä on määräaikainen työntekolupa, sen voimassaoloaika
- 4) Jos lupa on kohdennettu vain tiettyyn työhön, sen toimiala tai työnantaja.” (Työsuojelu 2023.)

Yleissovassa työehtosopimuksessa, jota rakennusalalla noudatetaan, on määrätty, että työntekijälle maksetaan palkka hänen osoittamalleen pankkitilille Suomessa toimivan rahalaitoksen välityksellä. Työnantajan on palkanmaksun yhteydessä annettava työntekijälle kirjallinen laskelma, jossa ilmenee palkan suuruus sekä, mistä se on määräytynyt. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 9.)

Työnantajan tulee huolehtia, että jokainen työsuhteessa oleva työntekijä on merkitty julkiseen veronumerorekisteriin ja että hänellä on kuvallinen henkilötunniste, josta löytyy veronumero. Työnantajan tulee ilmoittaa hyvissä ajoin päätoteuttajalle tulevan työntekijänsä tiedot. Päätoteuttaja merkitsee työntekijän tiedot työmaan työntekijäluetteloon sekä varmistaa veronumeron oikeellisuuden. Työnantajan tulee ilmoittaa ennelta sovittuun määräaikaan mennessä kerran kuukaudessa työntekijöidensä tiedot päätoteuttajalle. Päätoteuttaja ilmoittaa tiedot verottajalle kohdekuukautta seuraavan kuukauden 5. päivänä. (Ratu TT4.11, 07/2014.)

”Ilmoitettavat tiedot:

1)Työntekijän tunnustiedot;

- sukunimi ja etunimi, syntymäaika tai veronumero
- työntekijän suomalainen henkilötunnus
- jos työntekijällä keinohenkilötunnus -> ilmoita veronumero ja työntekijän ilmoittama nimi ja syntymäaika

2)Työsuhteen laatuvaihtoehdot:

- työskentelee työsopimuksen perusteella tai saa korvausta työstään (palkkaa tai palkan luonteista)

- vuokratyöntekijä, joko suomalaisen tai ulkomaalaisen firman kanssa sopimussuhteessa
- itsenäinen ammatinharjoittaja
- palkattomasti työskentelevä työntekijä; talkootyöntekijä tai opiskelija.

3) Tehdyt työpäivät

- kohdekuukaudelle tehdyt todelliset työpäivät, ilmoitetaan kokonaisina päivinä

4) Tehdyt työtunnit:

- kohdekuukaudelle tehdyt todelliset työtunnit, ilmoitetaan kokonaisina tunteina.

5) Ulkomainen tunnus ja tunnuksen tyyppi:

- jos ei ole suomalaista tunnusta, ilmoita ulkomainen tunnus, tunnuksen tyyppi ja yrityksen kotivaltio
- VAT-tunniste (ulkomainen arvolisäverotunniste) ilmoitetaan myös tunnuksen antomaan maatunnus
- TIN-tunniste (ulkomainen kaupparekisteritunnus tai ulkomainen henkilötunnus) ilmoitetaan jos ei ole suomalaista tunnusta eikä ulkomaista arvolisäverotunnistetta.” (Verohallinto, 2022 s.15.)

8 ULKOMAALAINEN TYÖNTEKIJÄ

Ulkomaalaiseen työntekijää koskevat eri lait ja määräykset, riippuen hänen kansalaisuudestaan, työnantajan kotimaasta ja millä statuksella hän Suomeen tulee.

EU-kansalainen, Liechtensteinin tai Sveitsin kansalainen

EU-kansalaisen, Liechtensteinin tai Sveitsin kansalaisen ei tarvitse hakea oleskelulupaa, riittää EU-rekisteröinti, jos työntekijä aikoo oleskella Suomessa yli 3 kuukautta. Rekisteröintihakemus tulee täyttää netissä, maksaa rekisteröintimaksu ja sen jälkeen käydä tunnistautumassa maahanmuuttoviraston palvelupisteellä. Hakuun tarvittavia asiakirjoja ovat voimassa oleva passi tai henkilökortti sekä työnantajan antama todistus työsuhteesta, esimerkiksi työ-sopimus. Rekisteröintitodistus voidaan myöntää jo haku hetkellä, jos tarvitta-vat asiakirjat ovat kunnossa. Muussa tapauksessa maahanmuuttovirasto il-moittaa, kun hakemus on käsitelty. (Maahanmuuttovirasto, 2023.)

Pohjoismaiden (Norja, Ruotsi, Islanti tai Tanska) kansalainen, rekisteröi tietosi Digi- ja väestötietovirastossa. (Maahanmuuttovirasto, 2023.)

Rekisteröity oleskeluoikeus on voimassa toistaiseksi, voimassaoloa ei tarvitse pidentää. Jos oleskelu on yhtäjaksoista ja laillista viiden vuoden ajan, oleske-luoikeus muuttuu pysyväksi. (Maahanmuuttovirasto, 2023)

Niin sanottujen uusien EU-maiden (Tšekin, Viron, Latvian, Liettuan, Unkarin, Puolan, Slovenian, Slovakian, Bulgarian tai Romanian) kansalaisten tulee il-moittaa työvoimatoimistolle tiedot työnteosta rekisteröintiä varten enintään 14 vuorokautta työnteon aloittamisen jälkeen. (Maahanmuuttovirasto, 2023.)

EU-kansalaisilla on Suomessa rajoittamaton työnteko-oikeus, vaikka päätöstä EU-rekisteröinnistä ei olisi hakemukseesi vielä saatuna. Voimassa oleva passi tai henkilökortti on oltava. (Maahanmuuttovirasto, 2023.)

Ei EU-kansalainen, Liechtensteinin tai Sveitsin kansalainen

Ulkomaalaislain mukaan ulkomaalaisella työntekijällä tulee olla lupa työsken-nellä Suomessa. Työntekoa varten tarvitaan joko työntekijän oleskelulupa tai muuhun ansiotyöhön oikeuttavan oleskeluluvan. Maahanmuuttovirastosta saa tietoa työnteko-oikeudesta ja siitä, millainen oleskelulupa työntekoa varten tar-vitaan. (Migri, n.d.)

Opiskelija

Opiskelijan oleskeluluvalla saa tehdä tutkintoon sisältyvää työharjoittelua tai lopputyötä rajoituksetta. Minkä tahansa alan palkkatyötä voi opiskelijan oleskeluluvalla tehdä keskimäärin 30 tuntia viikossa. (Työsuojelu, 2023.)

Vuokratyöntekijä

Vuokratyöntekijäksi Latviasta, Liettuasta, Virosta, pohjoismaista tai muusta valtiosta, jolla ei ole Suomen kanssa voimassa olevaa verosopimusta, verojen maksamiseksi tulee hakea verotoimistosta ennakkoveroliput. Ne on haettava viimeistään työnteon aloittamisen jälkeisenä kuukautena. (Rakennusteollisuus, n.d.)

Lähetetty työntekijä

Lähetetty työntekijä on työntekijä, joka tavallisesti työskentelee muussa valtiossa kuin Suomessa ja, jonka työnantaja on ulkomaalainen yritys, joka lähettää työntekijänsä rajoitetuksi ajaksi Suomeen tilapäistyöhön. Tilapäisesti Suomessa työskentelyn jälkeen työntekijä palaa lähtömaahansa työnantajan palvelukseen. Lähetetty työntekijä tekee työtä Suomessa alihankintana, yrityksen sisäisenä siirtona tai vuokratyönä. (Työsuojelu, n.d.)

Lähetettyjä työntekijöitä koskee laki työntekijöiden lähettämisestä (447/2016).

Ennen työnteon aloittamista Suomessa on lähettävän yrityksen tehtävä ilmoitus työsuojeluviranomaisille työntekijöiden lähettämisestä. Hakemus tehdään netissä, ilmoitus voidaan tehdä heti, kun päätös työntekijöiden lähettämisestä on tehty, mutta viimeistään ennen työnteon aloittamista. Rakennusalalla ilmoitus tehdään aina. Jos ilmoitetut tiedot muuttuvat oleellisesti, on työn jatkumisen edellytyksenä, että muutoksista tehdään täydennysilmoitus välittömästi muutosten tapahtuessa.

Ulkomaalaisella yrityksellä, joka lähettää Suomeen työvoimaa, pitää olla Suomessa edustaja, joka on lähetetyn työntekijän ja viranomaisten tavoitettavissa koko lähetettyä olo ajan. Tämä tarkoittaa osoitetta Suomessa. Mikäli lähetetty työntekijä on Suomessa korkeintaan kymmenen päivää, ei edustajaa tarvitse asettaa. Ajanjaksoa tarkastellaan neljän kuukauden sykleissä. (Työsuojelu, 2023.)

Edustajalla tulee olla kelpoisuus vastaanottaa yrityksen puolesta viranomaisasiakirjoja ja haasteita sekä toimittaa asiakirjoja yritykseltä viranomaisille ja tuomioistuimille. Edustajalla tulee olla myös kelpoisuus edustaa lähettävää yritystä tuomioistuimessa. Käytännössä edustaja valtuutetaan toimimaan yrityksen puolesta. Edustaja ei kanna työnantajavastuita. (Työsuojelu, 2023.)

Edustajana voi toimia oikeushenkilö, tai henkilö, joka esimerkiksi Suomessa olevan palvelun tilaaja, joka toimii lähettävän yrityksen antamalla valtuuksilla, tilitoimisto tai muu palveluyritys, joka tarjoaa ulkolaisille yrityksille komennustyöhön liittyviä palveluita. Jos työkomennukselle Suomeen tuleva lähetetty työntekijä kuuluu samaan yritysryhmään kuuluvaan yritykseen, voi edustaja olla Suomessa toimiva yritys. Ulkomaalainen voi myös toimia edustajana, jos hän on tavoitettavissa Suomessa. Jos lähettävä yritys ei aseta edustajaa, se on velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksun. (Työsuojelu, 2023.)

Ulkomaalaisen yrityksen kanssa tekemässään sopimuksessa tilaajan tulee edellyttää edustajan asettamista lähetetyille työntekijöille, näin työn teettäjä on omalta osaltaan täyttänyt huolehtimisvelvollisuutensa. Tästä on hyvä olla jonkinlainen sopimus, vähintään maininta sähköpostissa, josta käy ilmi työn teettäjän huolehtineen lähettävän yrityksen tiedottamisen edustajan asettamisvelvollisuudesta ja sitä koskevista velvoitteista. Tilaajan on välitettävä työsuojeluviranomaisille tieto siitä missä ja miten lähettävän yrityksen edustajan voi tavoittaa. Jos tilaaja ei näitä tietoja toimia työsuojeluviranomaisille, tilaaja on velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksuja. (Työsuojelu, 2023)

Tiedot voivat olla sähköisessä muodossa, kuitenkin heti saatavilla. Lähettävän yrityksen on ilmoitettava ennen työskentelyn alkua tilaajalle, kenellä edellä mainitut tiedot ovat, asiakirjat tulee säilyttää kaksi vuotta työsuhteen loputtua. Asiakirjat voivat olla ulkomailla mutta ne on oltava saatavissa viranomaisten niitä pyytäessä. (Työsuojelu, 2023.)

Jos lähettävä yritys lähettää lähetettyjä työntekijöitä jo sopimuksen mukaisen työn ollessa käynnissä, tulee heidän selvittää tilaajalle myöhemmin aloittavien työntekijöiden sosiaaliturvan määräytyminen. Selvitys on toimitettava ennen kuin ko. työntekijät aloittavan työskentelyn. Kirjallinen todistus velvollisuuden täyttämistä on säilytettävä koko työskentelyn ajan. Tietojen toimittaminen

koskee alihankintaa tai vuokratyötä, eikä tietoja tarvitse toimittaa, jos alihankintasopimuksen arvo on alle 9000 € (alv 0%) tai vuokratyöntekijän työskentely kestää enintään kymmenen päivää (useat peräkkäiset, keskeytyksettä tai lyhyin keskeytyksin jatkuvat sopimukset lasketaan yhteen). (Työsuojelu, 2023.)

Lähetetyn työntekijän suostumuksella tulee lähettävän yrityksen antaa luottamusmiehelle tai luottamusvaltuutetulle tiedot lähetetyn työntekijän työsopimuksen soveltuvista ehdoista. Nämä tulee toimittaa, jos lähetettyä oloa kestää yli kymmenen päivää. (Työsuojelu, 2023.)

Lähetetyn työntekijän työehdot määräytyvät sekä lähettävän maan että Suomen lainsäädännön mukaan. Lähetetty työntekijä tulee olla tasavertaisessa asemassa Suomessa toimivien yritysten työntekijöiden kanssa, joten lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan niitä Suomen työlainsäädännön osia ja yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä, joilla pystytään tarjoamaan edullisemmat työehdot kuin laki, joita työntekijän työsopimuksessa sovelletaan. (Työsuojelu, 2023.)

Rakennusalalla on oma työehtosopimus, jonka perusteella määritetään tunti-, kuukausi- tai suoritepalkka. Lähetetylle työntekijälle maksetaan vähintään työsopimuslaissa tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen mukaiset pakolliset palkan lisät sekä työaika- ja vuosilomasääntelyyn liittyvät korvaukset. Jos lähetetyn työntekijän lähettävä yritys on työnantajajärjestön jäsen tai liittynyt toimialalla yleisesti sovellettavaan työehtosopimukseen, lähetetylle työntekijälle maksettava palkka määräytyy tämän työehtosopimuksen mukaan. Jos lähetetyn työntekijän palkkatasosta on sovittu ilman tietämättä Suomen palkkatasoa, palkkaus ei saa alittaa olennaisesti tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävän palkan tasoa. Työehtosopimusten sitovuuden perusteella esim. talonrakennusalalla ulkomaiset työntekijät tulee ryhmitellä palkkaryhmiin ja palkanmaksu tapahtuu kahden viikon välein. (Työsuojelu, 2023.)

Lähetetyille työntekijöille tulee maksaa päivärahaa ja lähettävän yrityksen tulee hoitaa työntekijän lähettämisestä ulkomaille koituvat kustannukset, eikä niitä voi vähentää työntekijän palkasta. Lähetetyn työntekijän palkan maksuvastuu on työnantajalla, eikä toimeksiantaja vastaa siitä. Toimeksiantajalla on vastuu toimittaa tarvittavat tiedot lähetetyn työntekijän lähettävälle yritykselle,

jotta he voivat palkanmaksuvelvollisuutensa täyttää. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s.5.)

Lähetetyn työntekijän sosiaaliturva määräytyy työntekijän kotimaan säädösten mukaan. Niistä työntekijällä tulee olla mukana ns. lähetetyn työntekijä todistus (esim. A1 tai E101), joka kertoo kuuluvuudesta vakuutuksen piiriin. Todistuksen perusteena tulee olla, että henkilön on Suomeen lähettänyt sellainen työnantaja, joka normaalisti toimii kotimaassaan. Työntekijällä, jolla todistus kuulumisesta kotivaltionsa sosiaaliturvaan, ei vakuuteta Suomessa, vaan vakuutusmaksut suoritetaan todistuksen osoittamaan maahan. Jos lähetetyllä työntekijällä ei ole lähetetyn työntekijän todistusta, työntekijä vakuutetaan Suomen lainsäädännön mukaan. Lähetetty työntekijä on silloin vakuutettu Suomessa ensimmäisestä työpäivästä lähtien ja Kela ratkaisee oleskelun pituuden perusteella oikeuden asumiseen perustuviin sosiaaliturvaetuisuuksiin. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 5–6.)

9 TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu maksaa työntekijälle palkkaa, huolehtia työturvallisuudesta sekä työterveyshuollosta ja antaa työtodistus työsuhteen päättymisen jälkeen. Työnantajan velvollisuuksia on myös maksaa veroja sekä eläketurva- ja sosiaaliturvamaksuja. Alla on kerrottu työntekijän kotimaan mukaan, miten verotus, sosiaaliturva tai vakuutukset pitää hoitaa.

Verotus

Suomalaisen työnantajan palvelukseen enintään kuudeksi kuukaudeksi Suomeen tuleva työntekijä on Suomessa rajoitetusti verovelvollinen, työnantaja perii lähdeveron palkanmaksun yhteydessä. Lähdeveron määrä on 35 % ja se on lopullinen vero, ellei verotoimistosta ole saatu lähdeverokorttia, jossa on muu ohje. Lähdeveron alaisesta tulosta voidaan tehdä 17 € päiväkohtainen tai 510 € kuukausikohtainen vähennys ennen lähdeveron perimistä. Vähennystä ei työnantaja voi tehdä oma-aloitteisesti vaan sen tekeminen edellyttää aina

lähdeverokortin esittämistä suorituksen maksajalle ja että, lähdeverokortissa on vähennystä koskeva määräys. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 5–6)

Rajoitetusti verovelvollisella henkilöllä, joka tulee ETA-alueelta ja vähintään 75 %:a verovuoden puhtaiden ansiotulojen määrästä on kertynyt Suomessa, on mahdollisuus vaatia, että Suomessa tienamiensa ansiotulojen verotus muutetaan normaaliksi progressiiviseksi verotukseksi. Käytännössä verotus voidaan muuttaa progressiiviseksi vasta säännönmukaisen verotuksen toimittamisen yhteydessä. Joten lähdeverotus on tässäkin tapauksessa ensisijainen vaihtoehto ja progressiiviseksi verotukseksi se voidaan muuttaa verovelvollisen vaatimuksesta. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 5–6.)

Yli kuudeksi kuukaudeksi tulevan ulkomaalaisen työntekijän ansiotuloja verotetaan progressiivisesti. Työntekijän tulee toimittaa maksajalle verokortti, jonka mukaan maksaja toimittaa ennakkopidätyksen. Jos verokorttia ei esitetä palkan maksajalle, pidätys on 60 %. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 5–6.)

Lähetetty työntekijä

Jos lähetetty työntekijä työskentelee alle 183 päivää 12 kuukauden tai kalenterivuoden aikana, hän ei ole verovelvollinen Suomeen, koska kyse ei ole ns. Suomesta saadusta tulosta. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 5–6.)

Jos työskentely kestää yli 183 päivää 12 kuukauden tai kalenterivuoden aikana, tulo on veronalaista tuloa koko Suomessa työskentelyn ajan ja tuloa verotetaan progressiivisen tuloveroasteikon mukaan. Työntekijän pitää itse huolehtia veron suorittamisesta, sillä ulkomaalaisilla työnantajilla ei ole ennakonpidätyks- ja tilivelvollisuutta Suomessa. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 5–6.)

Vuokratyönantaja

Jos palkanmaksaja on ulkomaalainen vuokratyönantaja, joka on kotoisin Baltian maista, Pohjoismaista, Moldovasta, Georgiasta, Valko-Venäjältä sekä sellaisilta alueilta kuten Bermudasta, Jerseyltä, Guernseyltä ja Man-saarilta sekä

sellaisista valtioista tulevia työntekijöitä, joiden kanssa Suomella ei ole voimassa olevaa verosopimusta, ovat vuokratyöntekijät verovelvollisia Suomeen Suomessa ansaitusta tulosta ensimmäisestä työpäivästä lähtien. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 5–6.)

Jos vuokratyöntekijä on verovelvollinen Suomessa, hänen on haettava työskentelykuukauden aloittamista seuraavan kuukauden aikana verotoimistosta ennakkoveroliput verojensa maksamista varten. Verojen laiminlyönnistä voidaan määrätä sanktio. Kahdenkertaisen verotuksen poistaminen on työntekijän asuinvaltion tehtävä. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 5–6.)

Sosiaaliturva

EU-/ETA-maat

EU-lainsäädäntö sosiaaliturvasta säätelee EU-/ETA-maiden välillä muuttavia. EU:n jäsenmaat kuuluvat 1.5.2010 voimaan tulleeseen EY:n sosiaaliturvasasetukseen N:o 883/2004. Asetus koskee EU maita, ETA-maita (1.6.2012 alkaen) ja Sveitsiä (1.4.2012 alkaen). Sosiaaliturvasasetuksen mukaan työntekijä (EU-maat), jonka työnantaja lähettää toiseen jäsenvaltioon tekemään siellä työtä lukuunsa, on edelleen lähtömaansa lainsäädännön alainen. Työntekijälle voidaan myöntää A1 -todistus edellyttäen, että työskentely toisessa jäsenvaltiossa kestää korkeintaan 24 kuukautta, eikä hän korvaa toista työntekijää. Jos ETA-maiden kansalaisen työskentelyn kesto on korkeintaan 12 kuukautta, työntekijälle voidaan myöntää E101-todistus. Jos Suomeen lähetetyn työntekijän arvioitu työskentely Suomessa kestää pidempään kuin 24 kuukautta (EU-maat) tai 12 kuukautta (ETA-maat), häneen sovelletaan Suomen lainsäädäntöä työskentelyn alusta alkaen. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 7.)

Lähetetty työntekijä

Lähetetyn työntekijän sosiaaliturva määräytyy työntekijän kotimaan säädösten mukaan. Niistä työntekijällä tulee olla mukana ns. lähetetyn työntekijä todistus (esim. A1 tai E101), joka kertoo kuuluvuudesta vakuutuksen piiriin. Todistuksen perusteena tulee olla, että henkilön on Suomeen lähettänyt sellainen työnantaja, joka normaalisti toimii kotimaassaan. Työntekijällä, jolla todistus

kuulumisesta kotivaltionsa sosiaaliturvaan, ei vakuuteta Suomessa, vaan vakuutusmaksut suoritetaan todistuksen osoittamaan maahan. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 5–6.)

Jos lähetetyllä työntekijällä ei ole lähetetyn työntekijän todistusta, työntekijä vakuutetaan Suomen lainsäädännön mukaan. Lähetetty työntekijä on silloin vakuutettu Suomessa ensimmäisestä työpäivästä lähtien ja Kela ratkaisee oleskelun pituuden perusteella oikeuden asumiseen perustuviin sosiaaliturvatuksuuksiin. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 5–6.)

Kolmannet maat

Suomella on kahdenvälisiä sosiaaliturvasopimuksia Australian, Chilen, Israelin, Kanadan, Quebecin ja USA:n kanssa ja ne vaikuttavat Suomen ja sosiaaliturvamaan välillä liikkuvien henkilöiden sosiaaliturvaan. Suomen EU:N ulkopuolisten maiden kanssa tehdyt kahdenväliset sopimukset löytyvät www.stm.fi -> toimeentulo. Kahdenkeskisissä sosiaaliturvasopimuksissa saattaa olla sääntöjä siitä, miten lähetetyn työntekijän asema määräytyy. Kaikilla kahdenvälisillä sosiaaliturvasopimuksilla ei kateta samoja etuisuuksia. USA:n ja Kanadan sopimukseen ei kuulu pakollista tapaturmavakuutusta. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 5–6.)

Maista, joiden kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta (esim. Venäjä, Aasian maat ja useimmat Etelä-Amerikan valtiot) sovelletaan lähetettyyn työntekijään sekä lähtö- että tulomaan omia kansallisia lainsäädäntöjä. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 5–6.)

Vakuutukset

Tapaturmavakuutuslain (1948/608) mukaisesti Suomessa tehtävä työ on pääsääntöisesti vakuutettava. Ulkomaalaiset, jotka ovat työsuhteessa suomalaisen työnantajaan, vakuutetaan samanlailla kuin suomalaiset työntekijät. Lähetetylle työntekijälle velvollisuus ottaa tapaturmavakuutus riippuu siitä, mistä maasta työntekijä on lähetetty. Jos lähetetyllä työntekijällä ei ole lähetetyn työntekijän todistusta (A1 tai E101), häneen sovelletaan Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä. Kolmannesta maasta olevalle lähetetty työntekijälle tulee

ottaa tapaturmavakuutus Suomesta. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 8.)

Työtapaturman satuttua lähetetty työntekijälle, joka on lähettäjävaltion sosiaaliturvan piirissä, työtapaturmat korvaa ensisijaisesti työntekijän kotimaan sosiaaliturva. Mikäli työntekijällä on lähetetyn työntekijän todistus ja työtapaturma sattuu Suomessa, hoitaa korvausasiaa Suomen Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (TVL). TVL korvaa lähetetylle työntekijälle lähinnä sairaanhoitokuluja saatuaan lähettäjämaasta maksuluvan. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 8.)

Työtapaturmassa vahingoittunut työntekijä voi hakea työnantajaltaan tai pää-toteuttajalta Suomen vahingonkorvauslain ja työsopimuslain perusteella sitä osaa täydestä korvauksesta, joka tapaturmavakuutuksesta tai sen puuttuessa jää saamatta. Työnantaja (ns. isännänvastuu) on velvollinen korvaamaan työntekijän virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttamat vahingot. Työnantaja on aina ensisijaisesti korvausvastuussa. Suomalaiset vastuuvakuutukset kattavat työntekijöille sekä yritysten omille että muiden yritysten työntekijöille aiheutuneet vahingot, joista lain mukaan yritys olisi korvausvastuussa. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 8.)

Yleissitovassa työehtosopimuksessa rakennusalalla on määräys, että työnantajan pitää ottaa työntekijöilleen ryhmähenkivakuutus sellaisena, kun keskusjärjestöt (EK/SAK) ovat kulloinkin sopineet. Vakuutuksen antanut yhtiö maksaa vakuutetun työntekijän kuoltua keskusjärjestöjen kulloinkin sopiman summan edunsaajalle, joita ovat keskusjärjestöjen välisen sopimuksen perusteella puoliso sekä lapset. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro, 2013, s. 8–9.)

10 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyö on tehty eettisten sääntöjen mukaisesti. Opinnäytetyön sopimus on tehty, opinnäytetyössä käytetyt lähteet ovat luotettavia ja niitä on lainattu

asianmukaisella tavalla sekä jokainen lähde on merkitty. Opinnäytetyössä olevat esimerkit ovat olleet julkisesti lehdissä tai netistä saatavilla, eikä mitään salaista tietoa ole käytetty.

Tutkimuksen lähteet ovat ammattiliittojen tai viranomaistahojen ylläpitämiä ja niihin perustuen on ulkomaalaisen työntekijän oikeudet ja velvollisuudet kirjattu.

11 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutustua lakeihin ja määräyksiin, jotka tulee huomioida, kun ulkomaalainen työntekijä on palkattu Suomeen rakennustyömaalle. Tietoa oli hyvin saatavilla eri virastojen internet sivuilla ja tieto oli päivitettyä. Työn isoimpia haasteita on koko ajan muuttuvat lait ja määräykset. Opinnäytetyön teko kesti noin yhdeksän kuukautta, jonka aikana jo muutoksia lakeihin ja määräyksiin on tullut.

Aihe on ollut ajankohtainen jo pitkään, kun harmaa talous on pesiytynyt rakennusalalle. Harmaa talous rakennustyömailla esiintyy liian vähän maksettuina palkkoina tai muina etuina, työntekijät maksavat työnantajilleen ”suojelurahaa” tai työnantajan maksut hoitamatta. Ulkomaalaiset työntekijät eivät uskaltaneet ilmoittaa epäkohdista mihinkään, koska pelkäsivät työpaikkansa puolesta. Mitä useammassa ketjussa aliurakkasopimuksia oli tehty, sitä varmemmin siinä oli myös jotain vääränlaista toimintaa.

Työntekijän muistilistan tarkoituksena oli saada tietoa ulkomaalaiselle työntekijälle hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työskennellessään Suomessa. Mielestäni muistilistalla nämä tulevat hyvin esille, mutta tarkennuksia työntekijä ei voi itse tarkistaa, koska vain muistilista englannin kielellä. Pitää toivoa, että työyhteisössä on joku henkilö, joka tässä asiassa voi auttaa tarpeen niin vaatiessa.

Työnantajapuolen (tilaaja/rakennuttaja, pääurakoitsija tai työnantaja) muistilistalla asiat tulevat hyvin esille. Tilaaja/rakennuttajalla sekä pääurakoitsijalla on vastuita myös muiden yritysten työntekijätietojen ylläpitämisessä ja säilyttämisessä, ja niihin asioihin tuntuu tulevan koko ajan muutoksia ja tiukennuksia.

Osa muistilistan tiedoista saattaa olla jo nyt vanhentuneita, koska lait ja määräykset muuttuvat koko ajan niin Suomen kuin EU:n tasolla. Isoja muutoksia on EU:ssa tulossa työntekijöiden oikeuksiin lähivuosina, jotka tulevat myös Suomessa voimaan.

Suomessa pitäisi lakeja ja määräyksiä uudistaa niin, että ainakin yhdellä palkkaavalla taholla olisi oikeus päästä jokaisen yhteisellä työmaalla työskentelevän yrityksen työntekijätietoihin. Useampi isompi rakennusalan yritys on tehnyt päätöksen, että hyväksyvät vain yhden ketjutuksen aliurakkasopimuksissa. Tämäkin auttaa vähentämään väärinkäytöksiä.

Työnantajien pitäisi tunnistaa vastuunsa harmaan taloudenestämisessä. Heidän tulisi palkata vain työvoimaa, jolla on työnteko-oikeus Suomessa, maksavat työntekijöille vähintään yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Työnantajien tulisi pitää huolta työntekijöiden työajoista ja ylityöt korvataan lakien ja sopimuksen mukaisesti.

Tilaajan tulisi käyttää vain vuokratyössä ja alihankinnassa sopimuskumppaneita, jotka käyttävät tilaajavastuulain mukaiset velvoitteet. Tilaajat myös huolehtisivat, etteivät tee sopimusta liiketoimintakiellossa olevan tahon kanssa tai sellaista sopimusta, josta tilaajan olisi täytynyt tietää, ettei sopimuspuolella ole tarkoitusta noudattaa lakisääteisiä maksuvelvoitteitaan.

Rakennusalan toimijoiden tulisi huolehtia, että rakennustyömailla työskentelevillä työntekijöillä on kuvallinen henkilötunniste. Ja rakennustyömaan päätoimeksittäjällä on työmaalla ajantasainen työntekijäluettelo.

Lakeja, asetuksia ja määräyksiä voidaan laatia mutta jos ruohojuuritason toimijat eivät niistä välitä muutoksia ei asioihin tule

LÄHTEET

Jyrävä, M., Pesonen, H. (20.1.2023). Uutta tietoa: Sulkavuoren ukrainalaisille työntekijöille maksaakin helsinkiläinen osuuskunta – avin tarkastaja ei yllättynyt, kun epäkohdat tulivat julki. Aamulehti. <https://www.aamulehti.fi/tampere/art-2000009339297.html>

Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritalahti, J. (2014). Kehittämistyön menetelmät, uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. painos. Sanoma Pro.

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käyttäessä 2016/1233. Haettu osoitteesta 19.12.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061233#P5>

Migri. (n.d.). Työnteko Suomessa. Haettu osoitteesta 3.9.2023 <https://migri.fi/tyonteko-Suomessa>

Rakennusliitto. (18.1.2023). Haettu 2.9.2023 osoitteesta www.sttinfo.fi

Rakennusliitto. (n.d.). Työelämätiето. Haettu osoitteesta 17.7.2023 <https://rakennusliitto.fi/tyoelamatiето/tyosuhde/veronumero-ja kulkulupa/>

Rakennusteollisuus. (n.d.). Haettu 28.8.2023 osoitteesta <https://www.rt.fi/Tieto-ala/Harmaan-talouden-torjunta/Harmaa-talous-rakennusalalla/>

Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry, Ammattiliitto Pro. (2013). Opas ulkomaalaisten työskentelystä Suomessa. Haettu 11.9.2023 osoitteesta <https://www.skanska.fi/etsi-skanska.fi/?searchQuery=opas+ulkomaalaisen+ty%C3%B6skentely+suomessa>

Rakennusteollisuus. (n.d.). Opas rakentamisen tiedonantovelvollisuudesta. Haettu 12.7.2023 osoitteesta <https://rt.fi/tieto-ala/reilu-kilpailu-ja-tyo/tiedonantovelvollisuus/>

SnipImage.JPG. (2023). Sulkavuoren kulunvalvontaohjelma. Maahanmuuttovirasto, 2023. EU-kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröinti. Luettavista: <https://migri.fi/eu-kansalainen>

Työsuojelu. (2/2023). Ulkomaalaislain muutokset koskien työnantajan velvollisuuksia. Luettavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/turvallisuusjohtaminen>

Työsuojelu. (15.12.2022). Tietojen säilyttäminen. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/lahetetty-tyontekija/tietojen-sailyttaminen>

Työsuojelu. (n.d.). Lähetetty työntekijä. <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/lahetetty-tyontekija>

Työturvallisuuslaki 364/2012. Haettu 17.7.2023 osoitteesta <https://finlex.fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L6P52b>

Ulkomaalaislaki 2004/301. Ulkomaalaislaki. Haettu osoitteesta 19.12.2023
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301>

Verohallinto. (30.11.2022). Rakentamisen tiedonantomenettelyn työntekijätiedot (VSTYONTE). Haettu osoitteesta https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/kehittaja/tietuekuvaukse/tietuekuvaukset__suorasiirrot_ja_muut_i/

LIITE 2: CHECK LIST

