



TEKNIIKAN JA LIIKENTEEN TOIMIALA

Rakennustekniikka

Projektinhallinta

INSINÖÖRITYÖ

ULKOMAALAISTYÖVOIMAN HYVÄ HALLINTA RAKENNUSLIIKKEESSÄ

Työn tekijä: Pauli Järvirova
Työn valvoja: TkL Mika Lindholm
Työn ohjaajat: Ri Jari Korpisaari
Ri Antti Raunemaa

Työ hyväksytty: __. __. 2006

Mika Lindholm
lehtori (rakentamistalous)

INSINÖÖRITYÖN TIIVISTELMÄ

Tekijä:	Pauli Järvirova		
Työn nimi:	Ulkomaalaistyövoiman hyvä hallinta rakennusliikkeessä		
Päivämäärä:	13.4.2006	Sivumäärä:	58 s. + 15 liitettä
Koulutusohjelma:	Rakennustekniikka	Suuntautumisvaihtoehto:	Talonrakennustekniikka Projektinhallinta
Työn valvoja:	TkL Mika Lindholm, lehtori (rakentamistalous)		
Työn ohjaajat:	Ri Jari Korpisaari, turvallisuuspäällikkö, SRV Yhtiöt Oyj Ri Antti Raunemaa, projektipäällikkö, SRV Viitokset Oy		
<p>Tämä insinööri työ tehtiin SRV Viitokset Oy:lle. Euroopan Unionin laajentuminen 1.5.2004 uusiin jäsenmaihin on aiheuttanut muutoksia ulkomailta tulevien työntekijöiden käytännössä rakennustyömailla. Siirtymäaikalaki, lähetetyt työntekijät, työmailla pakolliseksi tullut tunnustekorttikäytäntö sekä käytännön ongelmat työmaiden toimihenkilöiden ja ulkomailta saapuvien työläisten välillä ovat olleet vaikeasti ymmärrettäviä työmailla. Työn tavoitteena on ollut selvittää ulkomaalaistyövoiman käyttöön liittyviä asioita ja käytännön ongelmia rakennusyrityksen näkökulmasta.</p> <p>Insinööriön teoriaosuus tehtiin kirjallisuustutkimuksena. Lähteinä käytettiin työvoimatoimistosta, verotoimistosta, Eurooppa-tiedotuskeskuksesta sekä Internetistä saatua materiaalia. Eri asiantuntijoiden haastatteluista saatua tietoa käytettiin myös työn teoriaosuuteen. Lisäksi SRV:n työmailla tehtiin toimihenkilöiden haastattelu- ja kyselytutkimus käytännön ongelmien selvittämiseksi.</p> <p>Insinööriön tuloksena saatiin selvitys menettelyohjeista eri maista saapuvien vierastyöläisten viranomaisasioiden hoitamiseksi. Haastatteluiden perusteella SRV:n työmaiden toimihenkilöiden käytännön työelämässä toteutamista ongelmista merkittävimiksi havaittiin kielitaitoon ja viranomaislupiin liittyvät ongelmat. Lisäksi selvityksessä arvioitiin SRV Yhtiöiden ulkomaalaistyövoimaa koskevien menettelyohjeiden kehittämistarvetta.</p> <p>Tämä insinööri työ sisältää teoriaosuuden, joka sisältää eri maista tulevien työntekijöiden lupakäytännöt, harmaan talouden torjunnan sekä SRV Yhtiöiden ulkomaalaistyövoimaa koskevat menettelyohjeet käytännöistä ulkomaalaistyövoiman kanssa meneteltäessä. Lisäksi työ sisältää SRV:n toimihenkilöille tehdyn haastattelu- ja kyselytutkimuksen.</p> <p>Keskeisenä johtopäätöksenä tutkimuksesta on, että ulkomaisen työvoiman käyttö rakentamisessa on pysyvä ilmiö, joka edellyttää rakennusliikkeiltä sopeutumista uusiin ja erilaisiin haasteisiin.</p>			
Avainsanat:	ulkomaalaistyövoima, lähetetty työntekijä, siirtymäaika, harmaa talous		

ABSTRACT

Name:	Pauli Järvirova		
Title:	Good Handling of Foreign Labour Force in a Building Firm		
Date:	13 April 2006	Number of pages:	58 + 15 Appendices
Department:	Civil Engineering	Study Programme:	Building Engineering Project Management
Instructor:	Mika Lindholm, Lic. Sc. (Tech.)		
Supervisor:	Jari Korpisaari, B.Sc. Security and Safety manager, SRV Group Plc Antti Raunemaa, B.Sc. Project Manager, SRV Viitoset Ltd		
<p>This Final project was made for SRV Viitoset Ltd. The expansion of new member countries to the European Union on 1 May 2004 has made several changes to the conventions for handling the foreign labour force in a building site. The Period of transition, Expedited workers and Safe conduct which are to compulsory at the building sites and also many practicality troubles between superiors of building sites and the foreign labour force have been difficult to understand at the building sites. The objective of this project has been to troubleshoot things which are related to using foreign labour force and viewpoints to job-related troubles.</p> <p>The theory part of this project was made by literary research. The source information of this project was collected from the employment agency, the Internal Revenue office, the Europe Information centre and from Internet. Also various experts were interviewed and their information was used in this project. In addition, at the building sites of SRV, an interview and questionnaire study were made for solving problems of job-related troubles.</p> <p>The result of this project is an evaluation of the code of conduct with foreign workers from different countries. On the grounds of interviews of clerical employees in SRV it was found that the most remarkable major problems are knowledge of language and troubles with permits. In addition the need for the development of the code of conduct in SRV Group was also evaluated.</p> <p>This Final Year project consists of a theory part, which includes the practises with foreign workers from different countries, rejection of grey economy and SRV Group practises with code of conduct of foreign workers. In addition there is a report of interviews and questionnaire study, which were made for clerical employees of SRV Viitoset Ltd.</p> <p>The essential conclusion of this project is, that using foreign labour force in a building is a permanent phenomenon, and requires readjustment to the new challenges for the building companies.</p>			
Keywords: Foreign labour force, expedited worker, period of transition, grey economy			

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

SISÄLLYSLUETTELO

KÄSITTEITÄ

1. JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet	2
1.2 Tutkimuksen toteutustapa	3
2. ULKOMAALAISTYÖVOIMAA SUOMEEN	4
2.1 Pohjoismaat	5
2.2 EU-maat	6
2.3 Lähetetyt työntekijät	8
2.4 Ulkomaalaistyövoiman määriä Suomen työmarkkinoilla	10
2.5 Ulkomaalaisen työntekijän sosiaali- ja oikeusturva	11
2.6 Tapaturmavakuutukset	13
2.7 Ulkomaalaistaustaisen työntekijän verotus	14
2.8 Palkkaus	16
2.9 Ongelmallinen siirtymäaikalaki päättyy 1.5.2006	16
3. HARMAAN TALOUDEN TORJUNTA	18
3.1 Kulkulupakäytäntö	20
3.2 Kuvallinen tunnustekortti käyttöön 1.2.2006	21
3.2.1 Kuvallisella tunnustekortilla talousrikollisuutta vastaan	21
3.2.2 Poikkeus kuvallisen tunnustekortin vaadintaan	22
3.2.3 Kuvallisen tunnustekortin kustannuksia	24
3.3 Urakkasopimusten laatiminen	25
3.4 Yhteistyö viranomaisten kanssa	27
4. SRV:N TOIMINTAOHJEET ULKOMAALAISTYÖVOIMASTA	30
4.1 Työlupavelvoite ja varmistettavat asiat	30
4.2 SRV:n toimintaohjeiden puutteet ja parannusehdotukset	34
5. SRV:N TOIMIHENKILÖIDEN HAASTATELU- JA KYSELYTUTKIMUS	35
5.1 SRV:n työmaiden kyselyiden tuloksia	35
5.1.1 Työvoimapulan ja ammattitaidon ongelmat	36
5.1.2 Kielitaidon ja kommunikoinnin sekä lupakuvioiden ongelmat	37
5.1.3 Muita merkittäviä ongelmia	38
5.2 SRV:n työmaiden haastatteluiden tuloksia	44
5.3 SRV:n toimihenkilöiden kertomia ongelmia	46
5.4 Johtopäätöksiä havaittujen ongelmien ratkaisemiseksi	47
6. JOHTOPÄÄTÖKSET	49
7. YHTEENVETO	51
KIRJALLISUUSLUETTELO	53
LIITTEET:	
LIITE 1	Haastattelukaavakkeet
LIITE 2	SRV:n työmaahan perehdytyskaavake
LIITE 3	E 101 -lomakkeen suomenkielinen ja englanninkielinen versio

KÄSITTEITÄ

EU/ETA-maat Ennen 1.5.2004 EU:n jäseninä olevat maita sekä Kypros ja Malta. ETA-maita ovat Islanti Norja ja Liechtenstein.¹

Uudet EU-maat Uudet 1.5.2004 EU:hun liittyneet maat: Tshekki, Viro, Latvia, Liettua, Unkari, Puola, Slovenia, Slovakia, Kypros ja Malta.¹

Kolmannet maat EU/ETA-maiden, sekä uusien EU-maiden ulkopuoliset maat.¹

Työntekijän oleskelulupa Kolmansien maiden kansalaisilta vaadittava lupa oleskella Suomessa kun hänen tarkoituksenaan on sellaisen ansiotyön tekeminen, johon hänellä ei ole oikeutta muun oleskeluluvan nojalla tai ilman oleskelulupaa.¹

Työvoimatoimiston hyväksyvä päätös Vaaditaan uusien EU-maiden kansalaisilta. Uusien EU-maiden kansalaisten osalta ainoa lupaviranomainen on työvoimatoimisto, joka antaa hyväksyvä päätöksen kirjallisena.¹

E 101 Lomake, jonka komennustyöhön toiseen työskentelymaahan siirtyvä henkilö hankkii ennen lähtöään. Lomake hankitaan EU:n jäsenvaltion laitoksesta, jonka lainsäädäntöä sovelletaan uudessa työskentelymaassa. Lomakkeella todistetaan, että työntekijään sovelletaan edelleen aiemman työskentelyvaltion lainsäädäntöä.²

ETERA-todistus tarvitaan liitteeksi urakkatarjouksiin. Todistus osoittaa, että asiakas on hoitanut työntekijöidensä työeläkevakuutusmaksut asianmukaisesti.³

Verovelkatodistus Verotoimiston antama todistus verojen maksamisesta, joka annetaan jos veroja koskevat ilmoitukset on annettu sekä verot on maksettu oikeaan aikaan ja oikeanmääräisinä. Todistuksella ilmoitetaan myös onko todistuksen saaja arvonlisäverovelvollisten rekisterissä vai ennakkoperintärekisterissä.⁴

¹ VASTUULLISTA RAKENTAMISTA LAAJENTUVASSA EU:SSA, ss. 2-3

² Yhteisön sosiaaliturvasäännökset, Euroopan unionissa liikkuvien henkilöiden oikeudet

³ Etera-todistus

⁴ Verovelkatodistus uudistui 1.12.2004

Siirtymäaikalaki 1.5.2004 voimaan astunut laki, jolla rajoitetaan Tshekin, Viron, Latvian, Unkarin, Puolan, Slovenian ja Slovakian kansalaisten pääsyä Suomen työmarkkinoille. Lain mukaan työnteko Suomessa säilyi luvanvaraisena.⁵

Y-tunnus Yritys- ja yhteisötunnuksen antaa viranomainen, kun yhdistys tai muu yhteisö merkitään Patentti- ja rekisterihallituksen ja verohallinnon yhteiseen yritys- ja yhteisötietojärjestelmään. Tunnus on muotoa seitsemän numeroa, väliviiva ja tarkistusmerkki eli 1234567-8. Y-tunnus ei vielä kerro, onko yhdistys rekisteröity, vaan tieto pitää aina erikseen tarkastaa YTJ:n tietopalvelusta.⁶

ULTEVA 2 Työministeriön 16.4.2004 asettama lainmukaisten palvelussuhteen ehtojen noudattamista ja yritysten tasavertaisen kilpailuaseman edistämistä selvittävä työryhmä. Työryhmässä on jäseniä työministeriöstä, sosiaali- ja terveysministeriöstä, sisäasiainministeriöstä, kauppa- ja teollisuusministeriöstä ja valtiovarainministeriöstä sekä Elinkeinoelämän keskusliitosta, palvelutyönantajat ry:stä, Yrittäjät ry:stä, SAK ry:stä, STTK ry:stä, AKAVA ry:stä, Rakennusteollisuus RT ry:stä ja Rakennusliitto ry:stä.⁷

⁵ Valtioneuvoston tiedote

⁶ Yhdistyksen Y-tunnus, Mikä on Y-tunnus

⁷ Lainmukaisten palvelussuhteen ehtojen noudattamista ja yritysten tasavertaista kilpailuasemaa selvittäneen työryhmän muistio

1. JOHDANTO

Keväällä 2004 Suomessa ja monissa muissa Euroopan unionin jäsenmaissa käytiin kiivasta keskustelua EU:n laajentumisen vaikutuksista kansallisiin työmarkkinoihin. Syksyllä 2003 tehtyjen selvitysten perusteella pelkästään Virossa arvioitiin tulevan Suomeen 400 000 työntekijää. Toisaalta jo tuolloin arveltiin, ettei vajaan puolentoista miljoonan ihmisen kansakunnasta irtoaisi moista määrää ulkomaisille työmarkkinoille. Maltillisimmissa ennusteissa puhuttiin 80000–100000 halukkaasta, jotka tulisivat Suomeen töihin.⁸

EU:n laajentumisen jälkeen uusista jäsenmaista ei ole tulvinut työvoimaa pelätyllä tavalla. Työministeriöstä arvellaan, että ulkomaalaisten työntekijöiden määrä Suomessa on pysynyt lähes samalla tasolla kuin ennen laajentumista. Laajentumisen myötä Suomessa tuli voimaan monien muiden EU-maiden tavoin siirtymäaikalaki, jolla rajoitettiin työvoiman tuloa. Uusien EU-maiden kansalaiset tarvitsevat useimmissa EU-maissa työluvan siirtymäaikana vappuun 2006 asti. Suomessa käyttöön otettu siirtymäaikalaki päättyy vappuna 2006.^{8,9}

Suomessa arvellaan, ettei siirtymäaikalaki toiminut halutulla tavalla. Maahan tulleiden ulkomaalaisten määrä pysyi ennallaan, mutta työn luonne muuttui. Työlupien määrä kääntyi jyrkkään laskuun ja Suomeen on tultu useammin ilman työlupaa. Syynä tähän on ollut se, että palveluiden liikkuvuutta EU:ssa ei ollut rajoitettu. Virossa toimiva yritys on voinut vapaasti lähettää työntekijöitä Suomeen ja suomalainen yritys on voinut ostaa aliurakoinnin Virossa huomattavasti suomalaista hintatasoa edullisemmin.⁸

⁸ Tere tulemast – ehkä ensi vuonna, Suomen yleisradion julkaisema artikkeli ulkomaalaisesta työvoimasta

⁹ Eduskunta valmis luopumaan siirtymäaikalasta

1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

Suomen rakentamisessa on ollut useampia murros- / käännöskohtia. 1980-luvun lopun ja 1990-luvun alun suuressa talouslamassa rakentamisesta hävisi työpaikkoja. Myös suuria rakennusliikkeitä ajautui konkurssiin.

Suomi haki EU:n jäsenyyttä, ja liittyi EU:n jäseneksi 1995. Liittyessään EU:n jäseneksi Suomi sitoutui yritysten ja palveluiden vapaaseen liikkuvuuteen. Suuri murros tapahtui vuonna 2004 EU:n seuraavan laajenemisen yhteydessä, kun Baltian maat liittyivät EU:n jäseniksi. Baltian maiden talous ja verotus poikkeavat edelleen Suomen vastaavista järjestelmistä. Ulkomaalaistaustainen työvoima alkoi yleistyä Suomen rakennustyömailla. Uutiset ulkomaalaistyövoimaan liittyvästä talousrikollisuudesta, sekä ulkomaalaisten työntekijöiden oikeuksien polkemisesta ovat olleet esillä useasti EU:n itälaajentumisen jälkeen.^{10,11,12,13} Menettely kaikkien säädösten ja asetusten mukaan on osa hyvää yrityskulttuuria ja yrityksen hyvän maineen ylläpitämistä.

SRV Viitokset on erikoistunut projektinjohtourakointiin ja rakentaa pääasiassa liike- ja toimitiloja. Rakentamistyön toteutuksessa alihankinta-aste on varsin suuri, ja aliorakointijoiden työntekijöinä on useasti myös ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. SRV:ssä on katsottu tarpeelliseksi selvittää toimihenkilöiden käytännön työssään kohtaamat ulkomaalaistyövoimaan liittyvät ongelmat sekä muuttuvien säännösten ja asetusten aiheuttamat vaatimukset SRV:n toimintaohjeiden ajanmukaisuuteen.

¹⁰ Sörkan vankilaa peruskorjasi joukko rikostaustaisia työmiehiä

¹¹ Todistajia uhkailtu talousrikosjutussa

¹² Suomalaiset vuokraajat ulkona työvoiman itätuonnista

¹³ Rakennusalalla paljastui valtava harmaan talouden rykelmä

1.2 Tutkimuksen toteutustapa

Tämä insinööri työ on toteutettu kirjallisuustutkimuksena ja haastatteluina. Kirjallisuuslähteitä on otettu Internetistä, Eurooppa-tiedotuskeskuksesta, Työvoimatoimistosta sekä Verotoimistosta. Lisäksi on käytetty alan seminaareissa jaettavaa materiaalia. Tutkimuksen teoriataustaan on käytetty paljon Internet-lähteitä, koska tutkimuksen edetessä muutamat asetukset ja säännökset muuttuivat ja kaikkein uusin ja ajantasaisin tieto on saatu Internetistä.

Haastattelututkimusta on toteutettu SRV Viitosten, SRV Westerlundin ja SRV Teräsbetonin työmailla. Yhteensä työntekijöistä haastateltiin 53 henkilöä. SRV Viitosten työmaahenkilöstöä on haastateltu yhteensä 42 kpl, joista työmaamestareita 15 kpl, projekti-insinöörejä 12 kpl, vastaavia mestareita / työmaapäälliköitä 10 kpl sekä projektipäälliköitä 4 kpl. Vertailevaan otokseen haastateltiin SRV Teräsbetonin ja SRV Westerlundin työmailta 7 työmaamestaria, 1 projekti-insinööri sekä 3 työmaapäällikköä. Yhteensä haastatteluita toteutettiin 12 työmaalla.

Työmaiden toimihenkilöille laadittiin 29 väittämän sisältämä haastattelukaavake, (ks. liite 1) jossa oli erilaisia väittämiä ulkomaalaistyövoimasta. Lisäksi haastattelukaavakkeen lopussa oli kolme kysymystä, joissa pyydettiin arvioimaan suurimpia ongelmia ulkomaalaistaustaisen työvoiman kanssa työskenneltäessä, mikä onnistuu parhaiten ulkomaalaistaustaisen työvoiman kanssa työskenneltäessä sekä parannusehdotuksia työskentelyyn ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kanssa.

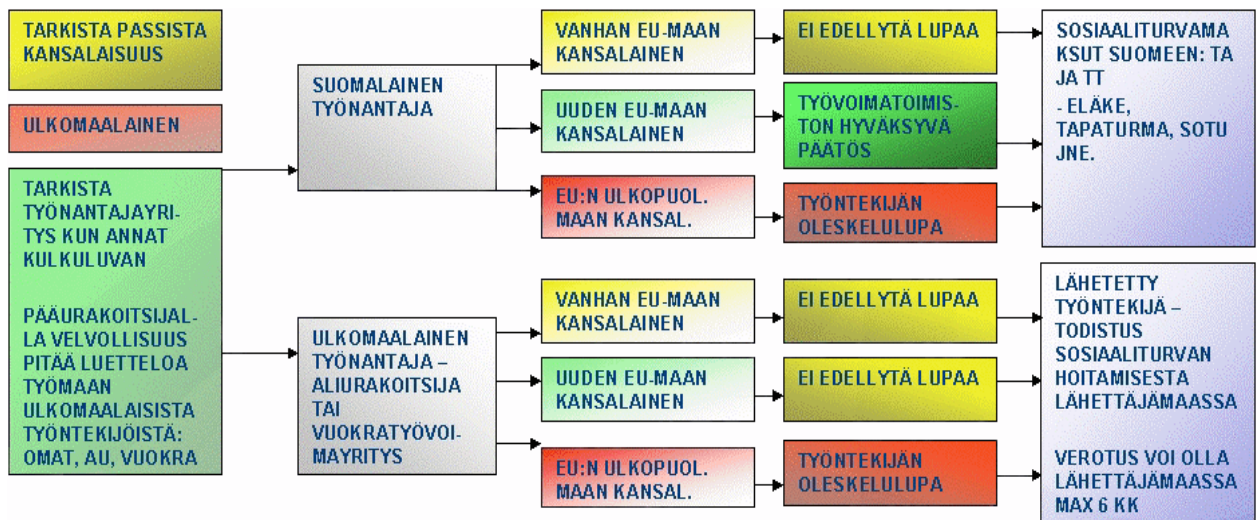
SRV:n projektipäälliköt haastateltiin työmaahenkilöstön jälkeen. Projektipäälliköiden haastattelussa pyrittiin etsimään ratkaisuja työmailla ilmenneisiin ongelmiin sekä arvioimaan saatujen kehitysideoiden toteutuskelpoisuutta. Lisäksi tähän insinööri työhön on haastateltu asiantuntijoita työvoimatoimistosta sekä rakennusliitosta.^{14,15}

¹⁴ Eures – neuvoja Aila Mackelin haastattelu, Kluuvin työvoimatoimisto

¹⁵ Yhteyspäällikkö Esko Auvisen haastattelu, Rakennusliitto

2. ULKOMAALAISTYÖVOIMAA SUOMEEN

Uuden, ulkomaalaistaustaisen työntekijän saapuessa työmaalle, tarkistetaan onko hän Suomeen, vai ulkomaille rekisteröidyn yrityksen palveluksessa. Työntekijän passista varmistetaan hänen kansalaisuutensa. Vaadittavat luvat riippuvat siitä, onko ulkomaalaistaustainen työntekijä vanhan EU-maan kansalainen, uuden EU-maan kansalainen vai jonkin kolmannen maan kansalainen, sekä siitä, onko hän suomalaisen vai ulkomaille rekisteröidyn yrityksen palveluksessa (kuva 1). Vanhan EU-maan kansalaisilta ja vapun 2006 jälkeen myöskään uusien EU-maiden kansalaisilta ei edellytetä työlupaa. Kolmansien maiden kansalaisilta edellytetään työlupa. Suomalaisen työnantajan palveluksessa olevan työntekijän sosiaaliturvamaksut maksetaan Suomeen. Mikäli ulkomaalaistaustainen työntekijä tulee Suomeen ulkomaille rekisteröidyn yrityksen palveluksessa, ns. lähetettynä työntekijänä, pitää hänellä olla esittää E 101 -todistus osoituksena siitä, että hänen työnantajamaksunsa maksetaan hänen kotimaahansa.¹⁶



Kuva 1. Lupakuvioiden selvittäminen (Hannu J. Mäkinen, RT)

Kaikkiin työntekijöihin noudatetaan Suomen Rakennusalan työehtosopimuksen minimiehtoja, esim. palkka, henkilökohtainen tuntipalkka, työajan lyhennysraha ja lomarahat.¹⁶

¹⁶ Rakennusteollisuus RT:n kaavio ulkomaalaisesta työvoimasta, Hannu J. Mäkinen

2.1 Pohjoismaat

Pohjoismaita ovat: Suomi, Ruotsi, Norja, Tanska ja Islanti. Henkilön, joka on muuttanut jostakin Pohjoismaasta ja on muuton jälkeen asettunut asumaan johonkin toiseen Pohjoismaahan, on tässä maassa säädetyin määräajan kuluessa ilmoittauduttava paikalliselle rekisteriviranomaiselle. Samalla kun hän ilmoittautuu, esittää hän muuttokirjan muuttotodistelomakkeineen. Jos muuttajalla ei ole muuttokirjaa, paikallisen rekisteriviranomaisen on itse pyydettävä muuttokirja lähtömaan paikalliselta rekisteriviranomaiselta. Tällöin mainitun viranomaisen tulee välittömästi toimittaa tällainen muuttokirja tulomaan paikalliselle rekisteriviranomaiselle siten, että tämä saa sen viimeistään 14 päivän kuluttua sen pyytämisestä. Tulomaan paikallinen rekisteriviranomainen ratkaisee, rekisteröidäänkö henkilö tulomaassa asuvaksi. Rekisteröinti voidaan tehdä ainoastaan muuttokirjan perusteella. Välittömästi rekisteröinnin tapahtuttua on lähtömaan paikalliselle rekisteröintiviranomaiselle ilmoitettava siitä. Ilmoitukseen käytetään yhteispohjoismaista muuttotodistetta.¹⁷

Jos paikallinen rekisteriviranomainen toteaa, että muuttokirjan jättäneen henkilön ei voida katsoa asuvan rekisteröintialueella, eikä kysymys ole edellisessä kappaleessa mainitusta tapauksesta, on ratkaisusta tehtävä muuttotodistelomakkeeseen merkintä samalla kun tästä ilmoitetaan muuttajalle. Muuttokirja jää rekisteriviranomaiselle, mutta muuttotodistelomake on viipymättä lähetettävä takaisin asianomaiselle muuttokirjan antaneelle paikalliselle rekisteriviranomaiselle. Vasta kun muuttotodiste on vastaanotettu, lähtömaan paikallinen rekisteriviranomainen poistaa muuttaneen henkilön rekisteristä. Maastamuuttopäivänä pidetään tulomaassa rekisteröityä maahanmuuttopäivää.¹⁷

Pohjoismainen väestökirjanpitoa koskeva sopimus tarkoittaa sitä, että Pohjoismaat muodostavat yhteisen rekisteröintialueen. Maahan ja maasta muutettaessa kunkin maan paikalliset väestörekisteriviranomaiset lähettävät asiasta ilmoituksen toisilleen. Muuttajan on ilmoitettava muutostaan lähtömaan viranomaisille ja muuton tapahtuttua myös uuden asuinpaikan viranomaisille. Ilmoituksen yhteydessä mainitaan onko kyseessä tilapäinen vai vakinainen muutto.¹⁷

¹⁷ Asetus Pohjoismaiden välisen väestörekisteriä koskevan sopimuksen voimaansaattamisesta

Muuttoilmoitus tehdään lähtömaassa täyttämällä yhteispohjoismainen muuttokirja. Sen saa paikalliselta rekisteriviranomaiselta. Yhteispohjoismaisella muuttokirjalla ilmoitetaan myös kohdemaan viranomaisille muutosta.¹⁸

Suomeen muuttava Pohjoismaan kansalainen toimittaa maistraatille yhteispohjoismaisen muuttokirjan 7 vuorokauden kuluessa muuttopäivästä. KELA rekisteröi henkilön ja antaa hänelle KELA- kortin. Ulkomaalainen voi saada suomalaisen henkilötunnuksen, jos oleskelu Suomessa kestää vähintään vuoden.¹⁸

2.2 EU-maat

Henkilöiden vapaa liikkuvuus on yksi yhteisön lainsäädännössä taatuista perusvapauksista. Oikeus oleskella ja työskennellä toisessa jäsenvaltiossa on osa tätä vapautta. Periaatteessa kaikkien Euroopan talousalueen maiden kansalaiset ovat näin ollen oikeutettuja työskentelemään missä tahansa ETA–maassa ilman työlupaa.¹⁹

Vanhoja EU-maita ovat vuonna 1952 EU:hun liittyneet Alankomaat, Belgia, Italia, Luxemburg ja saksa. Vuonna 1973 EU:hun liittyivät Irlanti, Tanska ja Yhdistynyt kansakunta. Kreikka liittyi EU:n jäseneksi vuonna 1981. Vuonna 1986 Espanja ja Portugali tulivat EU:n jäseniksi. Suomen ohella EU:n jäseniksi tulivat vuonna 1995 Itävalta sekä Ruotsi.²⁰

Uusia EU-maita ovat 1.5.2004 EU:hun liittyneet kymmenen uutta jäsenmaata. Ne ovat Tshekki, Viro, Latvia, Liettua, Unkari, Puola, Slovenia, Slovakia, Kypros ja Malta.²¹ EU:n johtavia periaatteita ovat palvelujen, työvoiman, tavaroiden ja pääoman liikkuvuus. Näistä vapauksista uusien EU–maiden (lukuun ottamatta Kyprosta ja Maltaa) kohdalla työvoiman liikkuvuuden vapautta rajoitettiin kahden vuoden siirtymäajan pituisella jaksolla.²¹

Aikaisemmin ulkomaalaiset työntekijät on voitu lupakäytännön osalta jakaa pääsääntöisesti kahteen kategoriaan: EU / ETA–maiden kansalaisiin ja kolmansien maiden kansalaisiin. 1.5.2004 jälkeen näiden kahden ryhmän väliin muodostui kolmas ryhmä: uusien EU–maiden kansalaiset.²¹

¹⁸ Asetus Pohjoismaiden välisen väestörekisteriä koskevan sopimuksen voimaansaattamisesta

¹⁹ Työpaikan hakeminen laajentuneessa Euroopassa

²⁰ Katsaus Euroopan unioniin

²¹ VASTUULLISTA RAKENTAMISTA LAAJENTUVASSA EU:SSA, s. 4

Samalla kun EU laajeni, Suomen ulkomaalaisia koskeva lainsäädäntö uudistui. Tärkein uudistus oli ulkomaalaislain kokonaisuudistus. Ulkomaalaislain muutoksia olivat mm: ²²

- työlupa poistui ja tilalle tuli työntekijän oleskelulupa.
- käyttöön tuli kokonaan uusi lupa: elinkeinonharjoittajan oleskelulupa.
- ensimmäisen luvan myöntää ulkomaalaisvirasto (ei edustusto)

EU:n seuraava laajentuminen tapahtuu vuonna 2007 jolloin Bulgariasta ja Romaniasta tulee EU:n jäseniä. Jäsenyysneuvottelut Turkin liittämiseksi EU:hun on aloitettu, mutta Turkin pääsy Unionin jäseneksi on epävarmaa ja jäsenyys toteutunee aikaisintaan vuonna 2015. ²³

Turkin jäsenyysneuvottelut aloitettiin 3.10.2005. Neuvotteluprosessin kuluessa käydään läpi Turkin valmius noudattaa EU:n lainsäädäntöä ja osallistua EU:n eri politiikkoihin. Niiltä osin kuin Turkki ei heti täysimääräisesti voi soveltaa EU-lainsäädäntöä, sovitaan mahdollisista erityisjärjestelyistä. ²⁴

Euroopan unionin ja Romanian välinen Eurooppa-sopimus tuli voimaan 1. tammikuuta 1995, jäsenyyslakemuksensa unionille Romania jätti kesäkuussa 1995. Helsingin Eurooppa-neuvostossa joulukuussa 1999 päätettiin jäsenyysneuvottelujen aloittamisesta Romanian kanssa, neuvottelut alkoivat helmikuussa 2000. Ne todettiin päättyneiksi joulukuun 2004 Eurooppa-neuvostossa. ²⁵

Bulgarian ja Romanian liittymissopimus allekirjoitettiin huhtikuussa 2005. Maiden EU-jäsenyyden on määrä toteutua tammikuussa 2007. Molempien maiden EU-säännösten hyväksymisen ja toimeenpanon seurantaan jatketaan tehostetusti liittymiseen saakka. Jäseneksi liittymistä voidaan kuitenkin lykätä vuodella – tammikuuhun 2008 – mikäli jäsenyysvelvoitteiden toimeenpanossa havaitaan vakavia puutteita. ²⁵

²² VASTUULLISTA RAKENTAMISTA LAAJENTUVASSA EU:SSA, s. 4

²³ 12 oppituntia Euroopasta, s. 13–14

²⁴ Turkki kohti Euroopan Unionia, s. 2

²⁵ Romania etenee EU- jäseneksi, s. 1-2

2.3 Lähetetyt työntekijät

Viime vuosien ongelmat ovat aiheutuneet pääasiassa siitä, ettei viranomaisilla ole ollut mitään käytännön mahdollisuuksia tietää, kauanko lähetetyt työntekijät Suomessa työskentelevät ja mitä heille oikeasti maksetaan, kun työnantajana on ollut ilman kiinteää liiketoimipaikkaa Suomessa toimiva yritys. Periaatteissa lähetettyihin työntekijöihin kuuluu soveltaa samanlaisia työehtoja, kuin suomalaisiin työntekijöihin, mutta tästä ei ole ollut käytännössä mitään takeita.²⁶

Lähetetyistä työntekijöistä annettua lakia muutettiin 1.1.2006 alkaen lähetettyjen työntekijöiden vähimmäisehtojen toteuttamiseksi ja niiden valvonnan tehostamiseksi. Lailla selvennetään lähetetyn työntekijän vähimmäispalkan määräytymistä aloilla, joilla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta. Koska RT:n edustamilla sopimusaloilla on yleissitovat työehtosopimukset, ei lakiesitys tältä osin vaikuta nykykäytäntöön. Lähetetyn työntekijän vähimmäispalkka määräytyy työehtosopimusten mukaan kuten tähänkin asti.^{27,28}

Lakiin lähetetyistä työntekijöistä on lisätty uusi 4 a §. Sen mukaan Suomeen työntekijän lähettävällä ulkomaalaisella työnantajalla, jolla ei ole kiinteää toimipaikkaa Suomessa, on oltava Suomessa edustaja, jolla on kelpoisuus toimia lähetettävän yrityksen puolesta tuomioistuimessa sekä vastaanottaa tämän puolesta haasteita ja muita viranomaisasiakirjoja.^{27,28}

Edustaja on asetettava viimeistään lähetetyn työntekijän työskentelyn alkaessa, ja valtuutuksen tulee kestää vähintään 12 kuukautta siitä, kun lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa on päätynyt. Edustajaa ei tarvitse asettaa, jos lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa kestää enintään 14 päivää.^{27,28}

²⁶ Rakentamisen villit kuviot – joka kymmenes rakentaja pian ulkomailta, Pekka Lith, Tilastokeskus

²⁷ Laki lähetetyistä työntekijöistä 9.12.1999/1146, 4 a § - 4 b §

²⁸ Ulkomaisen työvoiman valvontaa tehostettu, Rakennusteollisuus RT:n jäsenkirje

Vaikka päävastuu edustajan asettamisesta on ulkomaisella yrityksellä, työn teettäjän on sopimusjärjestelyin tai muutoin käytettävissään olevin keinoin huolehdittava siitä, että ulkomainen yritys asettaa kyseisen edustajan. Jäsenyritysten on syytä ottaa tämä huomioon tarjouspyyntöasiakirjoissa ja sopimusneuvotteluissa. Velvollisuus voidaan hoitaa sisällyttämällä ulkomaisen urakoitsijan tai työvoiman vuokraajan kanssa tehtävään sopimukseen asianmukainen sopimuslauseke.^{29,30}

Edustajan on oltava Suomessa, mutta hänen kotipaikkansa ei tarvitse olla Suomessa. Edustaja voi olla joko yksityishenkilö tai yritys. Työn teettäjän ryhtyminen toimimaan edustajana ei ole suositeltavaa.^{29,30}

Edustajalle säädetään edustajana toimimisen lisäksi velvollisuus ylläpitää lähetetystä työntekijästä ja tämän työsuhteen ehdoista tietoja, joiden tulee olla työsuojeluviranomaisten helposti saatavilla. Edustajalla on oltava hallussaan myös mm. lähetettyä työntekijää koskeva työaikakirjanpito ja tiedot maksetuista palkoista. Edustajan on säilytettävä tiedot kaksi vuotta siitä, kun lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa on päättynyt.^{29,30}

Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kahdeksan päivää, on hänen työnantajansa tai -edustajansa lähetetyn työntekijän valtuutuksella annettava asianomaisen henkilöstöryhmän valitsemalle luottamusmiehelle tai luottamusvaltuutetulle lain tarkoittamat tiedot työntekijän työ sopimukseen sovellettavista työehdoista. Rakennustyömaalla tiedot on annettava työpaikan yhteysmiehelle.^{29,30}

Tietojen antaminen edellyttää lähetetyn työntekijän antamaa valtuutusta. Valtuutusta ei kuitenkaan tarvitse antaa kirjallisena, vaan siihen riittää luottamusmiehen selvitys siitä, että lähetetty työntekijä on kääntynyt hänen puoleensa. Tarvittaessa luottamushenkilön on pystyttävä antamaan lähetetyn työntekijän tahdosta riittävä selvitys.^{29,30}

Jos työn teettäjä on ulkomaisen yrityksen kanssa laiminlyönyt tekemässään sopimuksessa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin huolehtia siitä, että ulkomainen yritys asettaa kyseisen edustajan, saattaa seurauksena olla rangaistus. Ylimmän johdon velvollisuutena on luoda menettelytavat ja ohjeet siitä, miten huolehtimisvelvoite hoidetaan.^{29,30}

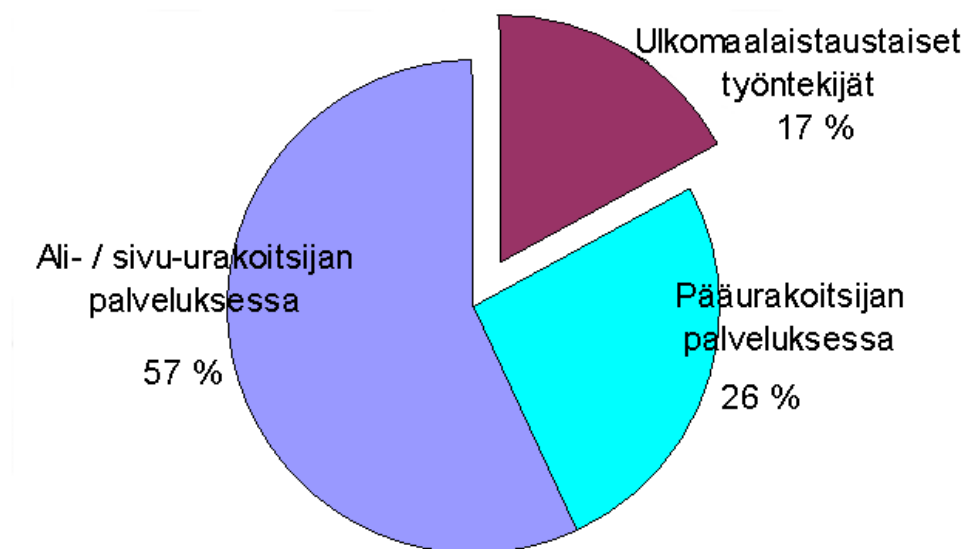
²⁹ Laki lähetetyistä työntekijöistä 9.12.1999/1146, 4 a § - 4 b §

³⁰ Ulkomaisen työvoiman valvontaa tehostettu, Rakennusteollisuus RT:n jäsenkirje

2.4 Ulkomaalaistyövoiman määriä Suomen työmarkkinoilla

Rakennusliitto selvitti syyskuussa 2005 Uudenmaan alueella luottamushenkilöille lähettämällään kyselyllä työmaiden työvoimaa. Kyselyyn tuli vastaukset 50 eri työmaalta. Suurin osa vastauksista tuli talonrakennuksen ja talotekniikan sopimusaloilta. Maalausala, tuoteteollisuus, maa- ja vesirakennus, sekä vedeneristysalalta tuli myös vastauksia.³¹

Selvitykseen osallistuneilla työmailla oli yhteensä 3702 työntekijää (kuva 2). Heistä pääurakoitsijan palveluksessa oli 958 työntekijää, ja ali / sivu-urakoitsijan palveluksessa 2108 työntekijää. Ulkomaista työvoimaa oli 636 työntekijää. Ulkomaisen työvoiman osuus koko työvoimasta oli 17 % ja ali / sivu-urakoitsijoiden määrä 819 kpl.³¹



Kuva 2. Uudenmaan 50 työmaan ulkomaalaiset (Rakennusliitto ry, 09/2005)

³¹ Suomalaiset vuokraajat ulkona työvoiman itätuonnista / Uudellamaalla joka viides rakennusmies ulkomaalainen, artikkeli, Rakennuslehti

Virallisia tietoja ulkomailta saapuvien lähetettyjen työntekijöiden määristä ei ole olemassa. Valistuneiden arvioiden perusteella puhutaan noin 10 000 miestyövuotta vastaavasta määrästä suomalaisilla rakennustyömailla. Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden määrät kuitenkin vaihtelevat eri puolilla Suomea. Viron läheisyys ja hyvät kulkuyhteydet ovat vaikuttaneet varsinkin eteläisen Suomen ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuuksiin. Ulkomaalaista työvoimaa löytyy lähes kauttaaltaan suomalaisilta rakennustyömailta, mutta esimerkiksi pohjoisen Suomen tunturikeskusten rakennustyömailla heitä on selvästi vähemmän kuin Uudellamaalla sijaitsevilla rakennustyömailla.³²

Vuonna 2004 talonrakennustuotanto lisääntyi, mutta samanaikaisesti työllisten määrä alalla väheni. Tämä ei johdu työn tuottavuuden äkillisestä lisääntymisestä, vaan tarvittavaa lisätyövoimaa on hankittu ulkomaisten rakennusalan alihankinta- ja työvoiman vuokrausyritysten kautta. Koska ulkomainen vuokratyövoima ei tilastoidu työvoimatutkimusten lukuihin, on todellisista ulkomaalaisten työntekijöiden kokonaismäärästä mahdotonta saada oikeaa kuvaa.³³

Vuoden 2004 laskelmiin perustuvat arviot osoittavat, että ulkomaalaisten työntekijöiden tekemät työtunnit olisivat meillä arviolta 5-8 prosenttia, mikä tarkoittaa vuositasolla noin 10 000 miestyövuotta. Laskelmat perustuvat talonrakentamisen kiinteähintaisesta tuotoksesta johdettujen laskennallisten työtuntien ja työvoimatutkimuksen kotimaisten ammattirakentajien tekemien työtuntien väliseen erotukseen.³³

2.5 Ulkomaalaisen työntekijän sosiaali- ja oikeusturva

Euroopan Yhteisön lainsäädännössä ei pyritä jäsenvaltioiden sosiaaliturvajärjestelmien yhdenmukaistamiseen, vaan ainoastaan niiden koordinointiin. Tarkoituksena on ensisijaisesti varmistaa jokaisen EU:n kansalaisen kuuluminen yhden sosiaaliturvajärjestelmän piiriin ja hänen oikeuksiensa turvaaminen (varsinkin eläkkeen osalta) riippumatta siitä, missä jäsenvaltiossa hän työskentelee.³⁴

³² Yhteyspäällikkö Esko Auvisen haastattelu, Rakennusliitto

³³ Rakentamisen villit kuviot – joka kymmenes rakentaja pian ulkomailta, Pekka Lith, Tilastokeskus

³⁴ Työskentely toisessa Euroopan unionin maassa, ss. 9-10

Työntekijä kuuluu siis periaatteessa työskentelymaan sosiaaliturvajärjestelmän piiriin. Työntekijällä ja tietyissä tapauksissa myös hänen perheellään on oikeus samoihin sosiaalietuuksiin kuin vastaanottavan maan kansalaisilla. Tämä oikeus koskee sairaus-, äitiys- (terveydenhuolto ja rahalliset etuudet), työkyvyttömyys-, vanhuus- ja perhe-eläketuuksia sekä työtapaturma-, ammattitauti-, kuolemantapaus-, työttömyys- ja perhe-etuuksia. Vastaavasti toisen jäsenvaltion kansalainen on velvollinen maksamaan samat sosiaaliturvamaksut kuin vastaanottavan maan kansalaiset. Toimeentulotuki, muut kuin lakisääteiset lisäeläkkeet ja varhaiseläkkeet eivät kuulu yhteisön lainsäädännön soveltamisalaan.³⁵

Oikeudesta sosiaalietuuksiin on olemassa vielä maakohtaisia säännöksiä. Kaikkien sosiaalietuuksien saamiseksi edellytetään usein työssäoloa, jonka pituus vaihtelee 4 kk:sta 2 vuoteen. Esimerkiksi opintotukea voi anoa joissakin maissa vasta 2 vuoden työssä olon jälkeen.³⁶

Tiettyihin henkilöryhmiin sovelletaan erityissääntöjä. Esimerkiksi:³⁵

- rajatyöntekijöihin (työntekijöihin, jotka asuvat yhdessä EU-maassa ja työskentelevät toisessa ja käyvät kotona vähintään kerran viikossa) sovelletaan terveydenhuoltoon ja työttömyysetuuksiin liittyviä erityissääntöjä
- henkilöihin, jotka on lähetetty työskentelemään väliaikaisesti toiseen jäsenvaltioon, voivat tietyin edellytyksin ja tietyn aikaa edelleen kuulua sen jäsenvaltion sosiaaliturvan piiriin, jossa he työskentelevät pääasiallisesti.

Arvioitaessa sitä, onko henkilö oikeutettu sosiaaliturvaetuuksiin työskentelymaassa, otetaan huomioon aika, jonka henkilö on ollut vakuutettuna tai jonka hän on työskennellyt toisessa EU-maassa. Lisäksi erityissääntöjen mukaan otetaan huomioon kaudet, jotka henkilö on kuulunut erityiseen sosiaaliturvajärjestelmään, jota sovelletaan virkamiehiin ja muuhun vastaavaan henkilöstöön. Jos jäsenvaltion kansalainen saa vanhuus-, työkyvyttömyys- tai perhe-eläkettä, hänellä on oikeus saada eläkettä edelleen muutettuaan toiseen jäsenvaltioon.³⁵

³⁵ Työskentely toisessa Euroopan unionin maassa, ss. 9-10

³⁶ Eures – neuvoja Aila Mackelin haastattelu, Kluuvin työvoimatoimisto

2.6 Tapaturmavakuutukset

Työnantajan palkatessa työntekijää Suomessa tehtävään työhön, on työnantajalla oltava voimassaoleva lakisääteinen tapaturmavakuutus työntekijän kansallisuudesta riippumatta. Tilanne on kuitenkin toinen ns. lähetetyn työntekijän kohdalla, jolloin työntekijä kuuluu lähettäjämaansa sosiaaliturvan piiriin.³⁷

Työntekijä voi tulla Suomeen työskentelemään myös ulkomaisen työnvuokrausyrityksen kautta. Tällöin työntekijä on työsuhteessa vuokrausyritykseen, joka myös maksaa palkan. Koska vuokratut työntekijät ovat lähetettyjä työntekijöitä, heille ei voi ottaa vakuutusta Suomesta. Vaikka lähetetyt työntekijät ovatkin oman kotimaansa sosiaaliturvan piirissä, on heillä luonnollisesti oikeus sairaanhoitoon Suomessa työtapaturman sattuessa.³⁷

Jos kuitenkin vuokrausyrityksen kautta Suomeen töihin tulevalle henkilöllä ei ole esittää lähetetyn työntekijän aseman osoittavaa E 101 -todistusta, ei kyseessä ole oman maansa sosiaaliturvan piirissä oleva lähetetty työntekijä. Tällöin tilanne on tilanne toinen. Tällöin ulkomaalaisen yrityksen pitää ottaa hänelle vakuutus Suomesta.³⁸

Venäjän ja Viron lainsäädäntö ei velvoita työnantajaa ottamaan työntekijälle tapaturmavakuutusta. Venäläiset ja virolaiset vakuutusyhtiöt tekevät yritys- tai yksilökohtaisia tapaturmavakuutuksia räätälöitynä kullekin vakuutuksenottajalle. Sen sijaan tapaturmavakuutusta työtapaturmien varalta ei tuotteena ole myynnissä. Räätälöidyissä tapaturmavakuutuksissa on määritelty tapaturmakorvauksen maksimimäärä. Sen sijaan suomalaisissa tapaturmavakuutuksissa ei ole maksimimääriä määritelty, vaan korvaukset maksetaan täysimääräisinä.³⁹

³⁷ Ulkomaalaisten työntekijöiden vakuuttaminen

³⁸ Eures – neuvoja Aila Mackelin haastattelu, Kluuvin työvoimatoimisto

³⁹ VASTUULLISTA RAKENTAMISTA LAAJENTUVASSA EU:SSA, s. 7

2.7 Ulkomaalaistaustaisen työntekijän verotus

EU:n kansalaisen siirtyessä työskentelemään ja asumaan pysyvästi toiseen jäsenmaahan hänen verotuspaikakseen määräytyy yleensä uusi asuinmaa. Verotuspaikan määritelmä vaihtelee jäsenvaltioittain. Verotuspaikan määrittämiseksi on tutkittava sekä kotimaan että uuden asuinmaan lakeja.⁴⁰

EU:n jäsenvaltiot ovat tehneet kahdenvälisiä verosopimuksia, joiden tarkoituksena on muun muassa estää kaksinkertainen verotus. Verosopimuksissa määritellään, minkä tyyppistä tuloa verotetaan vastaanottavassa maassa ja minkä tyyppistä tuloa alkuperämaassa. Lisäksi verosopimukset mahdollistavat henkilön verotuspaikan määrittämisen myös tapauksissa, joissa vastaanottavan maan ja alkuperämaan lainsäädäntöjen mukaan asianomaisen henkilön verotuspaikan katsottaisiin olevan molemmissa maissa. Kahdenvälisissä verosopimuksissa määritellään, kumman näistä kahdesta maasta on poistettava kansainvälinen kaksoisverotus ja mitä menettelyä (esimerkiksi hyvitys- tai poikkeusmenetelmää) on sovellettava. Henkilön, jolla on verotuspaikka jossakin EU-maassa, on pääsääntöisesti ilmoitettava kaikki tulonsa kyseiseen maahan. Jos henkilöllä on verotuspaikka kahdessa maassa, hänen on ilmoitettava kaikki tulonsa niihin kumpaankin. Henkilö voi myös joutua maksamaan muita veroja, kuten perintö- tai varallisuusveroa.⁴⁰

Vaikka EU:n kansalainen säilyttää verotuspaikkansa kotimaassaan, häntä verotetaan palkasta ja palkkioista yleensä työskentelymaassa. On kuitenkin syytä ottaa huomioon joidenkin jäsenvaltioiden välillä tehtyjen sopimusten yksityiskohdat, kuten ne, joiden mukaan yhden valtion raja-alueella asuvaa, toisen valtion raja-alueella työskentelevää henkilöä verotetaan erityissääntöjen mukaan. Julkisen sektorin työntekijöiden palkkoja verotetaan pääsääntöisesti alkuperämaassa.⁴⁰

Tuloverotukseen tai muuhun verotukseen, kuten perintö- ja varallisuusveroon, liittyviä sääntöjä ei ole yhdenmukaistettu yhteisön tasolla. Tämän takia verotuskäytännöt ja erityisesti veroprosentit voivat poiketa huomattavastikin toisistaan maittain.⁴⁰

⁴⁰ Työskentely toisessa Euroopan unionin maassa, ss. 11-12

Yleisesti ottaen kansallisissa verosäännöksissä on noudatettava yhteisön perusperiaatteisiin kuuluvaa syrjintäkiellon periaatetta suhteessa muiden unionin jäsenvaltioiden kansalaisiin, jotka ovat samassa tilanteessa kuin maan omat kansalaiset. Vapaa liikkuvuus tarkoittaa myös sitä, että niin tuloverotuksen kuin verohelpotusten osalta työntekijöitä, jotka asuvat eri maassa kuin siinä, jossa lähes kaikki heidän tulonsa verotetaan, ei voida kohdella viimeksi mainitussa maassa epäedullisemmin kuin siellä asuvia. Tämän periaatteen soveltaminen käytännössä on ollut useiden Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen tuomioiden aiheena.⁴¹

Mikäli virolainen vuokratyöntekijä saapuu Suomeen virolaisen vuokrausyrityksen palveluksessa enintään 6 kuukaudeksi, ei hän ole Suomessa verovelvollinen virolaisen työnantajan maksamasta palkasta. Hän antaa veroilmoituksen ja maksaa verot vain kotimaassaan.⁴²

Mikäli oleskelu kuitenkin kestää yli 6 kuukauden jakson, on hän Suomessa verovelvollinen virolaiselta yritykseltä saamastaan palkasta. Usein kuitenkin virolainen työnantaja ei ole velvollinen toimittamaan työntekijänsä palkasta ennakonpidätystä Suomeen. Tällaisessa tilanteessa työntekijän tulee itse pyytää ennakkovero Suomen työskentelypaikkakunnan verotoimistosta. Samalla työntekijä saa tarvittavat ohjeet suomalaisen henkilötunnuksen hankkimista varten. Virolaisen työntekijän on annettava palkasta ja mahdollisista päivärahoistaan Suomeen veroilmoitus.⁴²

Koska virolaisen työntekijän pitäisi itse hoitaa verojensa maksaminen Suomeen, jää veroilmoitusten jättäminen usein tekemättä. Ei ole odotettavissa, että virolainen työntekijä uhraisi tehokasta työaikaansa pari päivää maistraattiin, verovirastoon ja pankkiin, jotta pääsisi vapaaehtoisesti maksamaan veroja. Usein puutteellinen kielitaito vielä korottaa kynnystä lähteä asioimaan Suomen virastoihin.⁴³

⁴¹ Työskentely toisessa Euroopan unionin maassa, ss. 11-12

⁴² Virolaiset työvoimanvuokrausyritykset ja Suomen verotus

⁴³ Virolaistyövoima pysyy otsikoissa, artikkeli, Rakennuslehti

2.8 Palkkaus

Ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä koskevat samat työehdot, kuin suomalaisiakin heidän työskennellessään Suomessa. Rakennusalan palkkaryhmittelyn mukaiset tuntipalkat talonrakennusalan työehtosopimuksen mukaan ovat seuraavat: ⁴⁴

Palkkaryhmä	1.3.2006	1.3.2007
1. Aloitteleva työntekijä	7,60 €	7,90 €
2. Vähän kokemusta omaava	8,71 €	9,06 €
3. Aloitteleva ammattilainen	9,58 €	9,96 €
4. Ammattilainen	10,49 €	10,95 €
5. Kokenut ammattilainen	11,49 €	12,03 €
6. Erittäin kokenut ammattilainen	12,40 €	13,00 €

2.9 Ongelmallinen siirtymäaikalaki päättyy 1.5.2006

Siirtymäaikalakia on sovellettu EU:n uusiin jäsenmaihiin. Työnteko Suomessa säilyi näiden maiden kansalaisten osalta luvanvaraisena siirtymäaikalain mukaiset kaksi vuotta. Päätöksen heidän työntekonsa hyväksymisestä teki työvoimatoimisto. Myönteinen päätös tehtiin, jos avoimeen työpaikkaan ei ollut saatavilla työntekijöitä kohtuullisessa ajassa suomalaisilta työmarkkinoilta. Myönteisen päätöksen edellytyksenä on ollut Suomen lakien ja työehtosopimusten mukaiset työehdot. ⁴⁵

Siirtymäaikalaki on sisältänyt useita poikkeuksia. Niiden uusien jäsenmaiden kansalaisten työmarkkinoille pääsyä ei rajoitettu, jotka oleskelivat Suomessa muulla kuin työnteon perusteella. Tällaisia olivat muun muassa elinkeinonharjoittajat, työntekijöiden perheenjäsenet ja opiskelijat. Siirtymäaikalaki ei myöskään koskenut yli 12 kuukautta Suomessa oleskelleita ja työskennelleitä eikä niitä ulkomaalaisia, jotka olisivat ansiotyöhön oikeutettuja, jos olisivat ns. kolmansien maiden kansalaisia. Liittymissopimuksesta johtuen siirtymäaikalaki ei myöskään koskenut palvelujen tarjonnan vapauden puitteissa liikkuvaa työvoimaa. Tällaisia ovat ulkomaisen työnantajan palveluksessa Suomeen tilapäisesti työhön lähetetyt työntekijät. ⁴⁵

⁴⁴ RAKENNUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS URAKKAHINNOITTELUINEEN 2005-2007, s. 7

⁴⁵ Uusien EU-maiden siirtymäaika, Siirtymäaikalaki 309/2004 perusteluineen

Vaaditusta työvoimatoimiston hyväksyvistä päätöksistä on olemassa joitakin poikkeuksia. Esimerkiksi ulkomaalaisella, jonka oleskelulupa on myönnetty opiskelua varten, on oikeus tehdä osa-aikaista työtä, mikäli työn määrä ei ylitä 20 tuntia viikossa.⁴⁶

Ulkomaista työvoimaa koskeva siirtymäaikalaki osoittautui huonoksi ratkaisuksi. Suomen alun perin käyttöönotettava siirtymäaika ei koskenut palveluita, mutta rajoitti työvoiman liikkuvuutta. Tämä johti siihen, että työvoima verhoutui palveluiksi. Työntekijät tulivat Suomeen uusista EU-maista vuokratyöntekijöinä, tai itsenäisinä ammatin harjoittajina. Tämä johti siihen, että työntekijöiden työehtoja oli vaikea valvoa. Työmarkkinoita on helpompaa valvoa, jos ihmiset ovat suorassa työsuhteessa suomalaisen työnantajaan.⁴⁷

Viranomaisyhteistyön kehittämisprojektin johtaja Markku Hirvosen mukaan Suomessa on toiminut mahdollisesti sadoittain Viroon ja muihin uusiin EU-maihin rekisteröityjä aliurakointiyrityksiä, jotka eivät maksaneet sen enempää omia, kuin työntekijöidensääkään veroja minnekään. Tämä tapahtui osin laillisesti, laissa olevia porsaanreikiä hyödyntäen, osin täysin harmaan talouden puolella. Merkittävä osa näistä yrityksistä on tosiasiallisesti suomalaisten omistamia tai hallinnoimia.⁴⁸

Eduskunta otti tiistaina 14.3.2006 käsittelyynsä hallituksen laatiman selonteon, joka sisälsi ehdotuksen, että kaksi vuotta voimassa olleiden rajoitusten annetaan raueta vappuna 2006. Esteiden poistaminen uusista EU-maista tulevilta työntekijöiltä otettiin vastaan lähes yksimielisesti. Uusia siirtymäaikarajoituksia ei myöskään aiota ottaa käyttöön, kun Bulgaria ja Romania aikanaan liittyvät EU:n jäseniksi.⁴⁹

Odotettavissa kuitenkin on, että työntekijät saapuvat jatkossakin Suomeen vaivattomasti ja joustavasti vuokratyönvälittäjien kautta. Esimerkiksi yksittäisen puolalaisen työntekijän on hankalaa lähteä Suomeen etsimään työtä ja suomalaisen yrityksen hankalaa lähteä rekrytoimaan ammattitaitoisia työntekijöitä Puolasta.⁵⁰

⁴⁶ Eures – neuvoja Aila Mackelin haastattelu, Kluuvin työvoimatoimisto

⁴⁷ EU:n uusien jäsenmaiden siirtymäajoista löytyi sopu

⁴⁸ Rakentamisen villit kuviot – joka kymmenes rakentaja pian ulkomailta, Pekka Lith, Tilastokeskus

⁴⁹ Eduskunta valmis luopumaan siirtymäaikalasta

⁵⁰ Ulkomainen vuokratyö houkuttelee rakennusalan yrityksiä

3. HARMAAN TALOUDEN TORJUNTA

Rakennusliiton puheenjohtaja Matti Harjuniemen mukaan rakentamisessa yleinen pimeä työ sijoittuu usein aliurakointiketjuihin ja työvoiman vuokraukseen. Urakoiden ketjutuksiin on usein osallisina myös ulkomaille rekisteröityjä firmoja. Pitkissä urakointiketjuissa lakisääteiset velvoitteet kuten verot, sosiaaliturvamaksut ja vakuutukset hoidetaan ketjun alkupäässä ja ketjun loppupäässä maksetaan työntekijälle vain pientä nettopalkkaa.⁵¹

Suomessa rakennustyön arvosta harmaan talouden arvellaan ottaneen 10 %:n osuuden. Rahallisesti tämä tarkoittaa 600–800 miljoonaa euroa vuodessa. Vero- ja sosiaalimaksumenetykset yhteiskunnalle ovat noin 350 miljoonaa euroa. Tämä tarkoittaa sitä, että ainakin 15 000 miestyövuotta tehdään pimeästi. Harjuniemi arvelee valtaosan alalla olevista ulkomaalaisista työntekijöistä työskentelevän pimeissä töissä.⁵¹

Teollisuuden ja Työnantajain keskusliiton TT-säätiön asiamies Johannes Koroma taas toteaa, että rakennusalan harmaa talous ei ole ulkomaalaisongelma, vaan puhtaasti kotimainen ongelma. Suomen 30 000 rakennusyrityksestä vain 2 000 on järjestäytyneitä ja enemmistö määrittelee mielikuvan rakentamisen maineesta. Maineestaan huolehtivat yritykset ovat valmiita käyttämään vaikuttavia keinoja harmaan talouden puhdistamiseen ja epäkohtien korjaamiseen. Rakennusalan työttömiä on 20 000, joten työvoimaa on tarjolla verottomiin ja kuitittomiin töihin, Koroma toteaa.⁵²

Rakennusalalla on samanaikaisesti sekä suuri työttömyys että työvoimapula. Tämän arvellaan johtuvan siitä, että työttömyyskortistoissa oleilevat rakentajat ovat todellisuudessa jo töissä pienemmillä omakotitalojen tai kesämökkien rakennustyömailla, joiden työntekijöitä on hyvin hankala valvoa.⁵³

⁵¹ Laiton urakointiketju voidaan katkaista, artikkeli, Rakentaja-lehti

⁵² Rakentajilla paha imago-ongelma, artikkeli, Talouselämän verkkolehti

⁵³ Pimeän talouden konna on kotimainen, artikkeli, Talouselämän verkkolehti

Harmaan talouden ja talousrikollisuuden vuotuiseksi kokonaismääräksi on Suomessa viimeksi arvioitu noin 5 miljardia euroa. Harmaasta taloudesta arvioidaan koituvan yhteiskunnalle verojen ja maksujen menetyksiä 2—2,5 miljardia euroa vuodessa. Epäsuoria yhteiskunnalle aiheutuvia vahinkoja voivat olla työntekijöiden epätasa-arvoisen kohtelun lisäksi esimerkiksi markkinoiden epävakauden aiheuttama taloudellinen turvattomuus ja työpaikkojen epävarmuus. Myös kansainvälistyminen vaikuttaa sekä talouselämään että talousrikollisuuteen usealla eri tavalla.⁵⁴

Osa harmaasta taloudesta on keskittynyt rakennustyömaiden aliurakointiin. Poliisin tutkimusten mukaan aliurakointiin liittyvää yritystoimintaa on siirtynyt jopa järjestäytyneen rikollisuuden käsiin. Rakentamisessa on havaittu myös valvontakeinojen riittämättömyyttä. Valvontaviranomaisilla ei ole mahdollisuuksia saada tietoa rakennuksilla toimivista yrityksistä tai niiden työntekijöistä taikka itsenäisistä työsuorittajista. Erityisesti alihankintatoimintaan näyttää liittyvän myös vähimmäistyoehojen noudattamisen laiminlyöntejä ja pimeiden palkkojen maksua. Tällä hetkellä viranomaiset eivät kykene valvomaan riittävän tehokkaasti rakennuksilla työskentelevien työolojen noudattamista eivätkä ulkomaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden perusteen laillisuutta.⁵⁴

Rakennusliitto ja Rakennusteollisuusliitto ovat tehneet yhteistyötä rakentamisen harmaan talouden torjumiseksi. Yhteisissä intresseissä on poistaa työmailta kontrolloimaton työvoima ja pitää yllä korkeaa työturvallisuutta ja työsuojelua.⁵⁵

Harmaa talous kutistunee ajan myötä, kun EU-säädökset otetaan täysimääräisesti käyttöön kaikissa, myös uusissa jäsenmaissa. Vapaampi liikkuvuus uusista jäsenmaista voi kasvattaa harmaata taloutta. Esimerkiksi pimeän työvoiman on entistä helpompi liikkua Suomen ja uusien EU-maiden välillä. Sillä saattaa olla vaikutuksia erityisesti pienten rakennusliikkeiden markkinoihin esimerkiksi kotitaloussektorilla.⁵⁶

Toisaalta ongelmat ovat järjestäytyneessä kentässä olleet viime vuosina vähäisiä, ja on muistettava, että EU-jäsenyys merkitsee uusien jäsenmaiden institutionaalista vahvistumista, mikä merkitsee tarkempaa pelisääntöjen noudattamista, ja näin ollen harmaan talouden vähenemistä.⁵⁷

⁵⁴ Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta

⁵⁵ Turvallisuuspäällikkö Jari Korpisaaren haastattelu, SRV Yhtiöt Oyj

⁵⁶ Euroopan Unionin Laajentuminen, vaikutukset rakennusteollisuuteen, s. 12

⁵⁷ VASTUULLISTA RAKENTAMISTA LAAJENTUVASSA EU:SSA, s. 5

Tilaaajan on syytä oman turvallisuutensa vuoksi tarkistaa aliurakoitsijansa tai –hankkijansa taustat. Mikäli taustat tarkistetaan huonosti, saattaa yhteistyö työn aikana osoittautua odotettua hankalammaksi. Pahimmassa tapauksessa voi ilmetä, että yrityksen taustalla on järjestäytynyt rikollisuus. Tällaisessa ääritapauksessa tilaajana oleva urakoitsija on velvollinen ilmoittamaan epäilyttävästä liiketoimesta keskusrikospoliisille.⁵⁸

3.1 Kulkulupakäytäntö

Työn aikana on tärkeää, että pääurakoitsijalla on tieto siitä keitä työmaalla liikkuu ja kenen palveluksessa kukin on. Tätä tarkoitusta varten työmaille on syytä luoda luotettava kulunvalvontajärjestelmä. Kaikilla urakoitsijan palveluksessa työmaalla olevilla henkilöillä tulee olla henkilön ja työnantajan yksilöivä tunniste.^{58,59}

Rakennusteollisuuden keskusliitto on edellyttänyt jäsenyrityksiltään kulkulupien käyttöä jo vuodesta 1996 lähtien. Kulkulupa on osoittautunut hyväksi välineeksi harmaan talouden urakoinnin torjunnassa. Jokainen työmaalla työskentelevä ilmoittautuu työmaatoimistossa ennen työn aloittamista. Henkilöt ja heidän palkkansa maksaja kirjataan kulkulupaluetteloon ja työntekijälle annetaan kulkulupa.⁶⁰

Henkilökohtainen kulkulupa varmistaa, että työmaan johto tietää, ketkä työmaalla työskentelevät ja liikkuvat. Kulkulupa lisää tiivistä työmaan yhteistoimintaa ja sen avulla voidaan myös helpottaa työsuojeluvastuiden hallintaa sekä rajoittaa aliurakoiden luvatonta ketjuttamista.⁶⁰

⁵⁸ VASTUULLISTA RAKENTAMISTA LAAJENTUVASSA EU:SSA, s. 5

⁵⁹ RAKENNUSURAKAN YLEISET SOPIMUSEHDOT, YSE 1998, s. 13, 58 §

⁶⁰ Kulkuluvat työmailla liikkuville

3.2 Kuvallinen tunnustekortti käyttöön 1.2.2006

Eduskunta hyväksyi työturvallisuuslain muutoksen, jolla säädetään yhteistä rakennustyömaata johtavalle tai valvovalle rakennuttajalle velvollisuus huolehtia siitä, että jokaisella siellä työskentelevällä on työmaalla liikkueensa näkyvillä henkilön yksilöivä kuvallinen tunniste. Lain muutos tuli voimaan 1.2.2006 ja se koskee myös keskeneräisiä työmaita. Kuvallisessa tunnisteessa täytyy olla yrityksen nimi, y-tunnus, henkilön kuva ja nimi, syntymäaika sekä kortin voimassaoloaika. Korttiin voidaan lisäksi painaa yrityskohtaisia tietoja, kuten esim. yrityksen logo ja henkilönnumero.^{61,62}

Hyvän käytännön mukainen kortti on joko muovikortti, tai laminoitu, kestävä ja vaikeasti jäljennettävä kortti jossa on selkeä kuva haltijastaan.⁶³

3.2.1 Kuvallisella tunnustekortilla talousrikollisuutta vastaan

Osa talousrikollisuudesta on keskittynyt rakentamiseen, jossa on tyypillistä aliurakointiin liittyvät aliurakointiketjut. Näihin urakkaketjuihin on liittynyt yhä useammin myös alihankkijoina ulkomaalaisia yrityksiä, jotka lähettävät työntekijöitään Suomeen töihin. Valvontaviranomaisilla ei ole ollut tietoa palveluja tarjoavista yrityksistä taikka niiden työntekijöistä, minkä vuoksi valvontakeinojen käyttö voinut olla hankalaa.^{61,62}

Erityisesti harmaan talouden torjunnan kannalta on havaittu toimivaksi järjestelmäksi eräillä suurilla rakennustyömailla vapaaehtoisesti käyttöön otettu sähköinen kulkulupajärjestelmä, joka on kehittymässä henkilökortiksi. Siinä on vähintään henkilön yksilöivä kuvallinen tunniste ja siitä käy ilmi työntekijän työnantaja. Yrityskohtaiseen henkilökorttiin tai korttipohjaan voidaan sähköisesti ohjelmoida kulkulupa kullekin työmaalle. Näin henkilö tulee toimeen yhdellä kortilla eikä jokaiselle työmaalle tulevalle henkilölle tarvitse tehdä erillistä korttia, vaan ainoastaan myöntää automaattisen tietojenkäsittelyn avulla kortin haltijalle lupa päästä työmaalle tietyksi ajaksi. Aika voidaan rajoittaa kalenteripäiviksi ja myös vuorokauden eri ajoiksi.^{61,62}

⁶¹ Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta

⁶² Henkilötunnistetta ja lähetettyjä työntekijöitä koskevat lainmuutokset hyväksytyt eduskunnassa

⁶³ Turvallisuuspäällikkö Jari Korpisaaren haastattelu, SRV Yhtiöt Oyj

Erityisesti rakennusalalle kehitetyssä sähköisessä kulkulupajärjestelmässä yrityskohtaiseen henkilökorttiin ja siihen liittyvään etäkoteloon tallennetaan yrityksen nimi ja mahdollinen logo, yrityksen Y-tunnus, työntekijän nimi, syntymäaika ja verotuskunta ja lisäksi yrityskohtaisen henkilökortin ID-numero sekä korttiin myös työntekijän kuva.^{64,65}

Järjestelmässä voidaan tulostaa kaikki edellä mainitut tiedot sisältäviä raportteja. Lisäksi raportteja saadaan muun muassa tulo- ja poistumisajoista, mitä portteja on käytetty mihinkin suuntaan, rajoitetuista kulkuporteista ja -ajoista ja voimassaoloajoista. Erikseen kirjattuna ja tarkistettuna voidaan järjestelmään sisällyttää tieto muun muassa työntekijän perehdyttämisestä, tulityökortista, työturvallisuuskortista, erikoistutkinnosta, ensiaputaidoista ja ulkomaalaisen työntekijän työskentelyoikeudesta. Tarvittaessa tiedostosta saadaan koottuna kaikki yllä oleva tieto, työmaalla olevat yritykset, työmaalla kyseisenä hetkenä olevat työntekijät ja henkilön läsnäoloajat yrityksittäin ja / tai erikseen.^{64,65}

Tämän järjestelmän edut sekä yritys- ja työturvallisuuden että harmaiden markkinoiden torjumisen kannalta ovat kiistattomat. Järjestelmän tiedot ovat myös käytettävissä työsuojeluviranomaisten ja verohallinnon työmaakäyntien yhteydessä ja ne voidaan toimittaa sopimusperusteisesti verohallinnolle analysoitaviksi.^{64,65}

3.2.2 Poikkeus kuvallisen tunnustekortin vaadintaan

Tunnustekortti on tarpeen vain yhteisillä työpaikoilla, joilla työskentelee usean työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä. Yhteisen työpaikan käsite on määritelty työturvallisuuslain 49 §:ssä työpaikaksi, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen. Työpaikat, joissa on aliurakointia, ovat tyypillisiä tässä pykälässä tarkoitettuja työpaikkoja.^{64,65}

⁶⁴ Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta

⁶⁵ Henkilötunnistetta ja lähetettyjä työntekijöitä koskevat lainmuutokset hyväksytyt eduskunnassa

Rakennustyön turvallisuudesta annetun valtioneuvoston päätöksen (629/1944, muutettuna valtioneuvoston asetus 426/2004) 10 §:n 3 momentin mukaan päätoteuttajan on varmistettava tarpeellisin toimenpitein, että sillä on tiedossaan työmaalla työskentelevät työntekijät ja itsenäiset työnsuorittajat ja että perehdyttämistä varten on tarpeelliset tiedot. Työnantajien on annettava työntekijöistä ja itsenäisten työnsuorittajien omalta osaltaan tarpeelliset tiedot työmaalla työskentelystä päätoteuttajan tietoon.^{66,67}

Rakennuttajan huolehtimisvelvoite käsittää myös sen, että hänen on huolehdittava ja omilla toimillaan varmistettava, että jokaisella on myös tunniste työmaalla liikkeessaan näkyvillä. Konkreettinen valvonta kuuluu kuitenkin pääsääntöisesti kunkin työntekijän työnantajalle tämän sopimusvelvoitteen perusteella, minkä vuoksi rakennuttaja ei pidä luetteloa henkilöistä, joille tunniste on annettu. Tunniste olisi oltava sekä yhteisen työmaan kaikilla työntekijöillä ja toimihenkilöillä että itsenäisillä työnsuorittajilla heidän liikkeessaan työmaalla. Itsenäisellä työnsuorittajalla tarkoitetaan urakkaa, aliurakkaa tai muuta sellaista sopimuksen perusteella työtä tekevää henkilöä, joka ei ole työsuhteessa ja jolla ei ole kyseessä olevalla työmaalla palveluksessaan työntekijöitä.^{66,67}

Kulkulupa tarkoittaa sitä, että jokaisella lain tarkoittamalla työpaikalla työskentelevällä on oltava henkilön yksilöivä kuvallinen tunniste. Siitä on käytävä ilmi myös työsuhteessa olevan työntekijän työnantaja tai onko henkilö itsenäinen työnsuorittaja. Itsenäisen työnsuorittajan osalta tämä merkitsee muun muassa toiminimen tai vastaavan näkymistä. Siitä ei tarvitse näkyä, mitä rakennustyömaata se koskee. Tämä ei ole tarpeen, koska päätoteuttajalla on oltava jo voimassa olevien säännösten mukaan tiedossaan yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevät henkilöt. Siten on aina tarkistettavissa, onko kyseessä oleva henkilö sellaisen yrityksen palveluksessa, jonka työntekijöillä on oikeus työskennellä sanotulla työmaalla tai onko hänellä itsenäisenä työnsuorittajana työtä koskeva sopimus. Kortissa oleva työmaata koskeva tieto vaikeuttaa myös sähköisen kulkulupajärjestelmän käyttämistä ja estää yritysکوhtaisen kulkuluvan käyttämisen.^{66,67}

⁶⁶ Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta

⁶⁷ Henkilötunnistetta ja lähetettyjä työntekijöitä koskevat lainmuutokset hyväksytyt eduskunnassa

Kulkulupajärjestelmän tarkoitus huomioon ottaen on kohtuutonta edellyttää, että eri yritysten työntekijät tai itsenäiset työsuorittajat, jotka vain kuljettavat tavaraa työmaalle, kuuluvat säännöksen piiriin. Siksi säännöstä ei sovelleta esim. tavaraa työmaalle kuljettaviin. Edellytyksenä on kuitenkin, että he eivät tee työtä tai asioi säännöllisesti työpaikalla vaan käyvät siellä tilapäisesti.^{68,69}

Toiseksi tunnistetta ei tarvita sellaisilla työntekijöillä tai itsenäisillä työsuorittajilla, jotka työskentelevät työmaalla, jossa rakennuttajana toimii yksityishenkilö tai yksityishenkilöt. Siten kotitalouksien omakotitalojen, paritalojen tai vapaa-ajan asuntojen rakennus- ja remontointityössä samoin kuin asuntojen korjaustyössä rakennuttajana toimivalla yksityishenkilöllä ei ole huolehtimisvelvollisuutta. Edellytyksenä kuitenkin on, että rakennusta tai sen osaa rakennetaan tai korjataan yksityishenkilön omaan ja henkilökohtaiseen käyttöön. Huolehtimisvelvollisuudesta vapautettuja ovat sekä huoneiston tai rakennuksen omistajat että niiden vuokralaiset. Sen sijaan, jos esimerkiksi remontin toteuttajana on taloyhtiö, toiminimi tai elinkeinonharjoittaja, tunniste tarvitaan. Tunniste on siten oltava aina, jos toimintaa harjoitetaan minkä tahansa muotoisena liike-toimintana.^{68,69}

3.2.3 Kuvallisen tunnistekortin kustannuksia

Sähköinen kulkulupajärjestelmä muodostuu kuvallisesta henkilökortista ja mikrosirun sisältävästä korttikotelosta, kortinlukijalaitteesta ja ohjelmistosta, jolla hallitaan sekä kortteja että järjestelmään kytkettyjä portteja, puomeja ja lukkoja. Sähköisen kulunvalvontajärjestelmän laitehankintakustannukset ovat noin 7 000—9 000 euroa. Tämän lisäksi sähköiset henkilökortit maksavat noin 20—25 euroa kappale. Käytännössä monilla isoilla työmailla on käytössä jo sähköinen kulunvalvonta-järjestelmä.^{68,69}

⁶⁸ Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta

⁶⁹ Henkilötunnistetta ja lähetettyjä työntekijöitä koskevat lainmuutokset hyväksytyt eduskunnassa

Työnantaja voi käytännössä tilata tarvitsemansa henkilökortit henkilökortteja myyviltä yrityksiltä, joita on markkinoilla useita, tai tehdä kortit itse hankkimalla tätä tarkoitusta varten oman laitteiston tai vuokrata sen. Markkinoilla on saatavissa useita laitteita, joiden hankintahinta on noin 2 200 euroa. Laitteen käyttäminen edellyttää, että se voidaan yhdistää yrityksen omaan tietokoneeseen ja tämän lisäksi tietokoneeseen on hankittava korttien käsittelyä varten oma ohjelma. Tarvittava korttiohjelma maksaa huokeimmillaan noin 100 euroa.^{70,71}

3.3 Urakkasopimuksien laatiminen

Urakkasopimuksien laatimisessa tulee noudattaa suurta huolellisuutta. Puutteet pääurakoitsijan ja alihankkijan välisissä sopimuksissa voivat johtaa myöhemmin korvausvaatimukseen. Helsingin käräjäoikeus antoi marraskuussa 2005 päätöksen, jonka perusteella se katsoi rakennusyrittäjän rikkoneen urakkasopimuksen, kun tämä jätti aliurakoitsijan viimeisen maksuerän maksamatta epämääräisen virolaisen vuokratyövoiman takia. Oikeus jätti ratkaisussaan huomiotta sen, että ulkomaalaiset työntekijät eivät esittäneet lähetettyjen työntekijöiden aseman osoittavaa E 101 –sosiaaliturvasopimustodistusta.⁷²

Työmaalla oli paljastunut, että siellä työskentelee virolaisia työntekijöitä. Kun pääurakoitsijan vaatimuksesta huolimatta aliurakoitsijalla ei ollut esittää työntekijöiden aseman osoittavaa lomaketta, pääurakoitsija päätti pidättää viimeisen maksusuorituksen painostaakseen aliurakoitsijaansa toimittamaan ko. lomakkeen. Aliurakoitsija taas puolestaan haastoi pääurakoitsijan oikeuteen sopimusrikkomuksesta. Käräjäoikeus ratkaisi tapauksen aliurakoitsijan hyväksi ja myös oikeudenkäyntikulut tulivat pääurakoitsijan maksettaviksi. Päätöksen mukaan E 101 –lomakkeen, tai minkään muunkaan selvityksen esittämisestä ei oltu sovittu asianomaisten välisessä urakkasopimuksessa, eikä se siten ollut syy maksuerän pidättämiseen.⁷²

⁷⁰ Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta

⁷¹ Henkilötunnistetta ja lähetettyjä työntekijöitä koskevat lainmuutokset hyväksytyt eduskunnassa

⁷² Epämääräinen vierastyövoima ei oikeuta maksujen pidättämiseen, artikkeli, Rakennuslehti

Ennen urakkasopimuksen solmimista ulkomaalaiselta yritykseltä pyydetään luotettava selvitys yrityksen olemassaolosta ja aikaisempien vastuiden hoitamisesta. Luotettavana selvityksenä yrityksen olemassa olosta voidaan pitää tuotetta kaupparekisteriotetta vastaavaa otetta viranomaisen julkisesta rekisteristä. Esimerkiksi Virossa yrityksistä on mahdollista saada kaupparekisteriote oikeusrekisterikeskuksesta, www.eer.ee ja verovelkatodistus verovirastosta www.ma.ee ^{73,74}

Aliurakkasopimukseen ja työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin liitetään aina ehto, jossa aliurakoitsija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alan yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä. Aliurakkasopimukseen liitetään myös ehto siitä, mitä työehtosopimusta aliurakoitsija työntekijöihinsä soveltaa. Tällöin tilaajan on helpompaa valvoa, että ko. työehtosopimusta noudatetaan. Aliurakkasopimukseen liitetään aina ehto, jolla voidaan velvoittaa aliurakoitsija antamaan tarvittaessa tiedot työntekijöille maksetuista palkoista ja niiden perusteista. ^{73,74}

Alihankintasopimuksessa aliurakoitsija veloitetaan ottamaan työntekijöilleen riittävä tapaturmavakuutus. Yritysten kannattaa tässä vaiheessa pohtia sopimukseen mahdollisesti otettavia määräyksiä sen varalta, että sopimusvelvoitteita ei noudateta. ^{73,74}

Mikäli aliurakoitsija tai työvoimaa vuokraava yritys ei ole suomalaisen työmarkkinajärjestön jäsen eikä sen vuoksi ole jäsenyytensä perusteella sidottu minkään työehtosopimuksen noudattamiseen, se ilmoittaa noudattaako hän rakennusalan-, talotekniikka-alan-, maa- ja vesirakennusalan-, maalausalan-, asfalttialan-, vedeneristysalan-, lattianpäällystysalan-, rakennusteollisuuden-, metalliteollisuuden- tai minkä muun toimialan työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä. ^{73,74}

Mikäli työmaalla syntyy epäselvyyttä siitä, onko aliurakoitsija tai työvoimaa vuokraava yritys maksanut palveluksessaan olleille työntekijöille edellä mainitun työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja muita työehtosopimuksen mukaisia korvauksia, on aliurakoitsija tai työvoimaa vuokraava yritys velvollinen esittämään palkan ja muiden korvausten maksusta luotettavat tositteet asian selvittämiseksi tilaajalle. Rakennuttajalla tai pääurakoitsijalla on oikeus saada nähtäväkseen esitetyt tositteet silloinkin, kun rakennuttaja tai pääurakoitsija ei ole urakkasopimuksen mukainen tilaaja. ^{73,74}

⁷³ VASTUULLISTA RAKENTAMISTA LAAJENTUVASSA EU:SSA, ss. 20-23

⁷⁴ Harmaan talouden torjunta ja tilaajan vastuu, s. 27

Aliurakoitsijan tai työvoimaa vuokraavan yrityksen kanssa on sisällytettävä alihankintasopimukseen seuraavan kaltainen sopimuslauseke, jolla voidaan purkaa urakkasopimus, mikäli aliurakoitsija tai työvoimaa vuokraava yritys: ^{75,76}

- ei ole ottanut työntekijöilleen sopimuksessa tarkoitettua tapaturmavakuutusta,
- ei esitä palveluksessaan olevasta työntekijästä vastaavalle mestarille tai muulle tilaajan edustajalle asianmukaista työntekijän oleskelulupaa tai työvoimatoimiston hyväksyvää päätöstä taikka selvitystä siitä ettei lupaa tarvita
- ei noudata sopimuksen tarkoittamalla työmaalla ulkomaalaisten työntekijöidensä työsuhteissa tässä sopimuksessa hänen noudatettavakseen mainittua työsopimusta
- ei ole esittänyt kahden viikon kuluessa tilaajan esittämästä vaatimuksesta lukien asian selvittämiseksi tarpeellista selvitystä työntekijöille maksamistaan palkoista ja muista korvauksista
- ei ole sisällyttänyt omiin alihankintasopimuksiinsa tätä sopimuslauseketta

3.4 Yhteistyö viranomaisten kanssa

Poliisin toimialaan ei kuulu työsuhdevalvonta. Poliisi antaa tarvittaessa virka-apua työsuojeluviranomaisille niiden työsuhdevalvontaan liittyvien tehtävien hoitamisessa. Poliisi toimittaa rikosten esitutinnan ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteisiin liittyvien rikkomusten / rikosten osalta seuraavissa tilanteissa: ⁷⁷

- Yleisöilmoitusten, asianosaisten tai työsuojeluviranomaisten taholta on saatettu poliisin tietoon, että asiassa on syytä epäillä rikosta.
- Poliisin oman selvityksen pohjalta tai yleisövihjeiden perusteella on saatu tietää, että yrityksessä on "pimeää" luvatonta ulkomaista työvoimaa.
- Ratsialuonteisilla valvontaiskuilla on yhdessä muiden viranomaisten kanssa menty yrityksiin, jotka käyttävät ulkomaista työvoimaa ja joissa on syytä epäillä väärinkäytöksiä.

⁷⁵ VASTUULLISTA RAKENTAMISTA LAAJENTUVASSA EU:SSA, ss. 20-23

⁷⁶ Harmaan talouden torjunta ja tilaajan vastuu, s. 27

⁷⁷ Ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteiden valvonta, Poliisiosaston julkaisu 9 / 2003, s. 15

Työministeriön 16.4.2004 asettama ULTEVA työryhmä koostuu eri ministeriöitä ja työmarkkinajärjestöjä edustavista jäsenistä. Työryhmä selvittää lainmukaisten työehtojen noudattamista ja yritysten tasavertaisen kilpailuaseman edistämistä. Työryhmä on aikaisemmin valmistellut ulkomailta Suomeen lähetettyjen työntekijöiden asemaa ja rakennustyömaiden tunnistetta koskevia uusia säännöksiä.⁷⁸

Työryhmä esittää, että tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä säädettäisiin oma laki. Lain tarkoitus olisi edistää yritysten välistä tasavertaista kilpailua ja työehtojen noudattamista sekä luoda yrityksille edellytyksiä varmistaa, että niiden kanssa vuokratyötä ja alihankintasopimuksia tekevät yritykset täyttävät omalta osaltaan sopimuspuolina ja työnantajina lakisääteiset velvoitteensa. Työryhmän esitys turvaa nykyistä paremmin työntekijöiden tasa-vertaisuuden ja sovittujen työehtojen noudattamisen. Työryhmän esitys myös parantaa pelisääntöjä noudattavien firmojen asemaa. Kilpailua vääristävät vapaamatkustajat saadaan sen avulla helpommin kiinni.⁷⁸

Tilaajan selvitysvelvollisuus kattaisi selvityksen siitä, onko yritys merkitty ennakkoperintärekisteriin ja työnantajarekisteriin sekä arvonlisävelvollisten rekisteriin. Siihen kuuluisi myös kaupparekisteriote, todistus verojen maksamisesta tai verovelkatodistus tai selvitys siitä, että verovelkaa koskeva maksusuunnitelma on tehty. Lisäksi selvitysvelvollisuus kattaisi todistukset eläkevakuutusten ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai selvityksen siitä, että erääntyneitä eläkemaksuja koskeva maksusopimus on tehty, sekä selvityksen työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista. Vastaavat tiedot olisi hankittava myös ulkomaisista yrityksistä siten, että selvitysvelvollisuus olisi ulkomaiden lainsäädäntö huomioon ottaen yhtä laaja kuin Suomessa toimivista yrityksistä.⁷⁸

Tilaajan ei kuitenkaan tarvitsisi pyytää tietoja, jos hänellä on perusteltu syy luottaa siihen, että sopimusosapuoli täyttää lakisääteiset velvoitteensa. Tavoitteena on välttää turhia selvityksiä. Tällaisia sopimusosapuolia olisivat muun muassa valtio, kunta ja seurakunta.⁷⁸

⁷⁸ Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta käytettäessä ulkopuolista työvoimaa

Selvitysvelvollisuuden laiminlyönnin johdosta tilaaja määrättäisiin maksamaan erityinen laiminlyöntimaksu. Päätöksen maksusta tekisi lakia valvova työsuojelupiirin työsuojelutoimisto. Maksu olisi vähintään 1 500 euroa ja enintään 15 000 euroa, ja sen suuruus vaihtelisi laiminlyönnin vakavuuden mukaan. Maksu voitaisiin erityistapauksissa olla määräämättä kokonaan tai sen enimmäismäärää voitaisiin korottaa. Laiminlyöntimaksu määrättäisiin, jos tilaaja on laiminlyönyt selvitysvelvollisuutensa. Se voitaisiin määrätä myös, jos tilaaja on tehnyt sopimuksen liiketoimintakieltoon määrätyn elinkeinonharjoittajan kanssa tai yrityksen kanssa, jonka yhtiömies, hallituksen jäsen, toimitusjohtaja taikka muussa siihen rinnastettavassa asemassa oleva henkilö on liiketoimintakiellossa, tai tilaaja on tehnyt sopimuksen, vaikka hänen on täytynyt käsittää, että sopimuksen toisella osapuolella ei ole tarkoitus täyttää velvoitteitaan. Viime mainittu soveltuisi lähinnä tilanteisiin, jossa tilaaja osoittaa selvää piittaamattomuutta siitä, että tietää sopimusosapuolensa laiminlyövänsä esimerkiksi työnantajavelvoitteitaan.⁷⁹

⁷⁹ Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta käytettäessä ulkopuolista työvoimaa

4. SRV:n TOIMINTAOHJEET ULKOMAALAISTYÖVOIMASTA

SRV:n sisäisessä Intranetissä on toimintaohjeet kuinka menetellä ulkomaalaistaustaisen työvoiman kanssa. Ohjeet on laadittu Rakennusteollisuus RT ry:n ja Rakennusliiton yhteisen oppaan - Vastuullista rakentamista laajentuvassa EU:ssa perusteella. SRV:n toimintaohjeet sisältävät tiivistetyt ohjeet työlupavelvoitteesta, SRV:n selvitettävistä asioista, dokumenttien säilytysvelvollisuudesta, ulkomaalaistaustaisen työntekijän työsuhteen ilmoitusvelvollisuudesta luottamusmiehelle, työnantajan selvitysvelvollisuudesta koskien työehtoja, tiivistelmän sovellettavista työehdoista, ohjeita ulkomaisen vuokratyövoiman käytöstä sekä alihankintasopimuksissa huomioitavia asioita.⁸⁰

4.1 Työlupavelvoite ja varmistettavat asiat

Pääsääntöisesti kaikissa tapauksissa, joissa Suomessa tehdään ansiotyötä, on ulkomaalaisella työntekijällä oltava voimassa oleva työntekijän oleskelulupa. Tilaajan, eli SRV:n tulee varmistaa, että työluvat ovat kunnossa.

Työlupa, kuten oleskelulupakin, on merkitty passiin, mikäli henkilöllä sellainen on. Työlupaa tarkistettaessa tulee varmistua seuraavista asioista:

- passin numero ja työ-/oleskelulupaan merkitty passin numero ovat samat
- lupa on voimassa
- jos kyseessä on määräaikainen oleskelulupa, joka päättyy aliurakoitsijan urakan aikana, tulee varmistua että ao. henkilön lupa uusitaan
- työlupa on myönnetty kyseisen urakan mukaiseen työhön
- työlupa on myönnetty sopimuskomppanina olevan yrityksen töihin.

⁸⁰ SRV Viitokset Oy:n toimintaohje, ulkomainen työvoima 9.12.2004

Ulkomaalaisen työvoiman käyttö voidaan jakaa kolmeen tapaukseen: Ulkomaista työvoimaa on joko kotimaisen tai ulkomaisen yrityksen palveluksessa, tai suoraan SRV:n palveluksessa. Työmaat eivät käytännössä kuitenkaan rekrytoi ulkomaista työvoimaa suoraan SRV:n palkkalistoille.⁸¹

Ulkomaisen työntekijän ollessa kotimaisen alihankkijan palveluksessa, jaetaan käyttö edelleen kolmeen tapaukseen (taulukko 1): EU- ja ETA-maiden sekä Sveitsin kansalaisiin sovellettavaan käytäntöön, uusien EU-maiden kansalaisiin sovellettavaan käytäntöön sekä kolmansien maiden kansalaisiin sovellettavaan käytäntöön. Varsinainen työ lupa edellytetään kolmansien maiden kansalaisilta. Lisäksi 1.5.2006 saakka uusien EU-maiden kansalaisilta edellytetään työvoimatoimiston hyväksyvä päätös. Aliurakoitsijalta varmistetaan, mitä työehtoja hän soveltaa ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihinsä. Vaadittavat viranomaispaperit selviävät SRV:n tarjousneuvottelumuistiosta. Vaadittavat viranomaispaperit on selostettu myös tässä insinööriyössä alkaen sivulta 25 otsikon Urakkasopimuksien laatiminen alla.⁸¹

Taulukko 1. Kotimaisen yrityksen palveluksessa oleva ulkomainen työvoima

	EU- ja ETA - maiden sekä Sveitsin kansalainen	Uudet EU-maat (Viro, Latvia, Liettua, Tšekki, Unkari, Puola, Slovenia, Slovakia)	Kolmannet maat esim. Venäjä
1. Passi, kopiot	x	x	x
2. Työntekijän oleskelulupa, kopiot			x
3. Työvoimatoimiston hyväksyvä päätös, kopiot		x	
4. Samat työehdot, selvitys aliurakoitsijalta	x	x	x
5. Viranomaispaperit; sopimuskumppanin?	x	x	x
6. Säilytysvelvollisuus			
7. Ilmoitusvelvollisuus			
8. Selvitysvelvollisuus			

⁸¹ SRV Viitokset Oy:n toimintaohje, ulkomainen työvoima 9.12.2004

Ulkomaisen työntekijän ollessa ulkomaisen alihankkijan palveluksessa, jaetaan käyttö edelleen kolmeen tapaukseen: EU- ja ETA-maiden sekä Sveitsin kansalaisiin sovellettavaan käytäntöön, uusien EU-maiden kansalaisiin sovellettavaan käytäntöön sekä kolmansien maiden kansalaisiin sovellettavaan käytäntöön.⁸²

Verrattuna edelliseen tapaukseen, jolloin ulkomaalaistaustainen työntekijä on kotimaisen urakoitsijan palveluksessa, tulevat nyt edellisessä kohdassa tarkistettavien lisäksi ilmoitusvelvollisuus ja selvitysvelvollisuus (taulukko 2). Työnantajan on ilmoitettava työpaikan luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle rekrytoimansa kolmannen maan kansalaisen nimi ja häneen sovellettava työehtosopimus. Lähetettyjen työntekijöiden osalta ilmoitusvelvollisuus on asetettu toimeksiantajalle. Lisäksi työnantajan, joka rekrytoi kolmannen maan kansalaisen, on toimitettava työvoimatoimistolle selvitys työehdoista. Selvitys sisältää työnteon keskeiset ehdot, vakuutuksen siitä, että ehdot ovat voimassa olevien säännösten mukaiset sekä työvoimatoimiston niin vaatiessa selvityksen velvoitteiden hoitamisesta.⁸²

Taulukko 2. SRV:hen sopimussuhteessa oleva ulkomainen yritys, jolla on ulkomaalaisia työntekijöitä (ns. lähetetyt työntekijät)

	EU- ja ETA - maiden sekä Sveitsin kansalainen	Uudet EU-maat (Viro, Latvia, Liettua, Tshekki, Unkari, Puola, Slovenia, Slovakia)	Kolmannet maat esim. Venäjä
1. Passi, kopiot	x	x	x
2. Työntekijän oleskelulupa, kopiot			x
3. Työvoimatoimiston hyväksyvä päätös, kopiot			
4. Lähetettyjä työntekijöitä koskevat työehdot	x	x	x
5. Tapaturmavakuutus. kattava	x	x	x
6. Viranomaispaperit; sopimuskumppanin	x	x	x
7. Säilytysvelvollisuus			
8. Ilmoitusvelvollisuus			x
9. Selvitysvelvollisuus	työvoimaviran- omaisen pyynnöstä	työvoimaviran- omaisen pyynnöstä	x

Viranomaispapereiden lisäksi edellytetään E 101 -lomake, jolla varmistetaan mihin maahan sosiaalikulut maksetaan.⁸²

⁸² SRV Viitokset Oy:n toimintaohje, ulkomainen työvoima 9.12.2004

Ulkomaalaistaustaisen työntekijän työsuhteeseen sovellettavat työehdot:⁸³

- Pääsääntöisesti Suomessa tehtävään työhön sovelletaan samoja työehtoja kuin suomalaisiin työntekijöihin. Tilaajan eli SRV:n velvollisuutena on valvoa, että ulkomaalaiselle maksettava palkka ja muut työehdot ovat voimassaolevan työehtosopimuksen ja lainsäädännön mukaiset.
- Ulkomaalaisen työnantajan palveluksessa oleviin ulkomaalaisiin työntekijöihin (lähetetyt työntekijät) sovelletaan aina tiettyjä työntekomaan minimimääräyksiä, joita lähetetyistä työntekijöistä annetun lain mukaan ovat
- Työaikaan perustuvien korvausten ja korotetun palkan (mm. ylityöt), työ- ja lepoaikojen sekä työaikakirjanpidon noudattamisen osalta työaikalakia
- Palkan määräytymisen ja asuntoedun osalta työsopimuslakia ja työehtosopimusta
- Vuosiloman, vuosilomapalkan ja lomakorvausten sekä vuosilomakirjanpidon osalta vuosilomalakia
- Perhevapaisiin liittyvän sääntelyn osalta työsopimuslakia
- Työsopimukseen sovelletaan lisäksi yleissitovien työehtosopimusten vuosilomaa, työaika- ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä
- Vähimmäispalkka työehtosopimuksen säännösten perusteella
- Työturvallisuuslakia, tasa-arvolakia, työterveyshuoltolakia sekä lakia nuorista työntekijöistä.

⁸³ SRV Viitokset Oy:n toimintaohje, ulkomainen työvoima 9.12.2004

SRV:lla on käytössään työntekijän perehdytyslomake (ks. liite 2). Henkilökohtaisella perehdytyslomakkeella varmistetaan, että työntekijä tietää oman työpaikkansa käytäntöjen lisäksi työntekijän oikeudet, mm. sen kuka hänen palkkansa maksaa. Henkilökohtaisella perehdytyslomakkeella varmistetaan myös työnantajan velvollisuudet. Henkilökohtainen perehdytyslomake toimii SRV:n ja alihankkijan välisenä monitoimityökaluna joka on ollut SRV:n käytössä vuodesta 1997 ja sitä on koko ajan kehitetty muuttuvien lainsäädäntöjen vaatimusten perusteella.⁸⁴

4.2 SRV:n toimintaohjeiden puutteet ja parannusehdotukset

SRV:n toimintaohjeissa on havaittu selvityksen aikana seuraavanlaista vanhenevaa tietoa:

Siirtymäaikalain päättyessä 1.5.2006 tulevat SRV:n toimintaohjeissa oleva sarake: EU- ja ETA-maiden sekä Sveitsin kansalainen sulautumaan yhteen sarakkeen: Uudet EU-maat (Viro, Latvia, Liettua, Tšekki, Unkari, Puola, Slovenia, Slovakia) kanssa. Käsite Uudet EU-maat lakkaa olemasta ja ainoiksi jäävät ainoastaan sarakkeet: EU- ja ETA-maiden sekä Sveitsin kansalainen sekä sarake Kolmannet maat esim. Venäjä.

Vanhenevat asiat eivät sinällään aiheuta työmaan arjessa suuria muutoksia. Verrattuna tähänastiseen tulee tapauksessa jolloin uuden EU-maan kansalainen on saapunut Suomeen kotimaisen yrityksen palveluksessa tarpeettomaksi kohta 3: vaadittava työvoimatoimiston hyväksyvä päätös, kopiot.

⁸⁴ Turvallisuuspäällikkö Jari Korpisaaren haastattelu, SRV Yhtiöt Oyj

5. SRV:n TOIMIHENKILÖIDEN HAASTATTELU- JA KYSELYTUTKIMUS

SRV Viitosten, SRV Westerlundin sekä SRV Teräsbetonin työmailla tehtiin haastatteluita 20.12.2005 – 3.2.2006 välisenä aikana. Tutkimuksen otantaan saatiin 12 työmaata. Työmailla toteutettiin sekä suullinen haastattelu että kirjallinen kysely. Kirjalliseen kyselyyn saatiin yhteensä 53 vastausta. Kaikkien työmaiden vastaavat mestarit / työmaapäälliköt haastateltiin sekä suullisesti että kirjallisesti. Työmaapäälliköiden haastatteluissa selvitettiin työntekijämäärät, ulkomaalaistaustaisten osuus vahvuudesta sekä mitä työtä ulkomaalaistaustaiset työmailla tekivät. Haastattelussa ja kirjallisessa kyselyssä kartoitettiin työmaan toimihenkilöiden mielipiteitä ja mielikuvia ulkomaalais-työvoimasta, sen muassaan tuomista ilmiöistä ja mahdollisista ongelmista.

5.1 SRV:n työmaiden kyselyiden tuloksia

Kyselyssä esitettiin yhteensä 29 erilaista väittämää. Vastauksina tuli antaa arvosana 1–5 sen mukaan kuinka hyvin väittämä kuvasti vastaajan mielipiteitä. Osa erilaisista väittämistä oli esitetty useampaan kertaan, sekä asian puolesta, että esitettyä asiaa vastaan. Samaa asiaa siis kysyttiin useammassa kysymyksessä hieman erilaisella kysymyksen asettelulla.

Kyselykaavakkeessa pyydettiin vastaajia antamaan seuraavat arvosanat:

- 1 - Täysin erimielttä väittämän kanssa
- 2 - Jokseenkin erimielttä väittämän kansa
- 3 - Ei eri, eikä samaa mieltä / ei osaa, tai halua vastata
- 4 - Jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa
- 5 - Täysin samaa mieltä väittämän kanssa

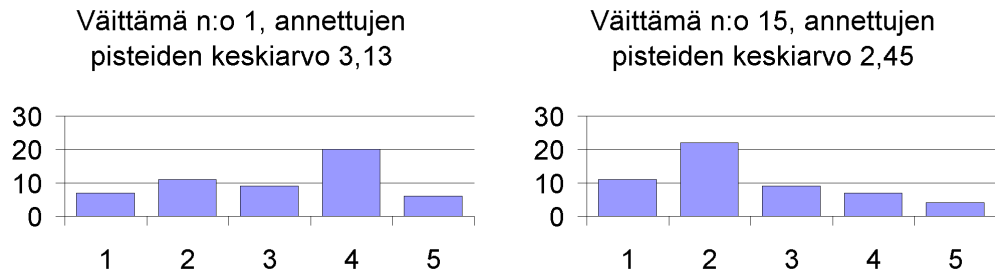
Sivulta 39 alkaen on esitetty taulukkomuodossa kysymyksiin saatujen vastauksien määriä. Annetuista pisteistä laskettu keskiarvo kuvastaa kokonaisuutta, kuinka hyvin esitetyn väittämän kanssa oltiin samaa mieltä. Taulukoiden alareunassa ovat pisteet 1-5 väittämään ja pylväsdigrammi esittää taulukon vasemmassa laidassa olevan lukeman mukaan saatujen vastausten määrää.

Haastattelussa käytetyt kyselykaavakkeet ovat insinööriyön liitteenä n:o 1

5.1.1 Työvoimapulan ja ammattitaidon ongelmat

Väittäjä n:o 1: "Ulkomaalaistyövoimaa tarvitaan korvaamaan työvoimapulan aiheuttamaa tarvetta työmailla"

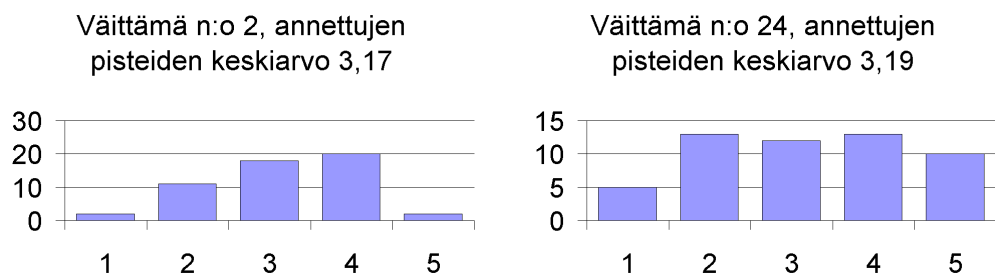
Väittäjä n:o 15: "Suomalaisia ammattimiehiä on riittävästi saatavilla rakennustyömailla"



Annetuista vastauksista ilmenee, että työmailla on jonkin verran vaikeuksia rekrytoida työvoimaa. Erityisesti varsinaisten ammattimiesten saatavuutta pidettiin työmailla ongelmana.

Väittäjä n:o 2: "Ulkomaalaistyövoima on mielestäni ammattitaitoista"

Väittäjä n:o 24: "Ulkomaalaisten työntekijöiden jälki kestää vertailun suomalaisten työntekijöiden työn laatuun verrattaessa"

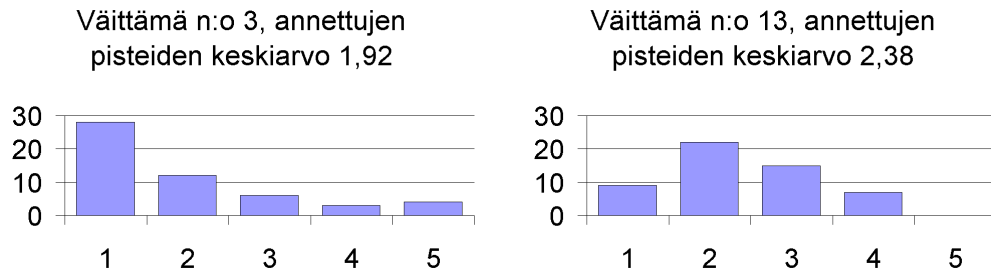


Annetuista vastauksista ilmenee, että Suomeen tulevia työntekijöitä pidetään keskimäärin ammattitaitoisina. Sen sijaan vastaukset työn laadun vertaamisesta jakaantuvat selvästi tasaisemmin. Työn laatuun ollaan oltu sekä tyytyväisiä, että tyytymättömiä.

5.1.2 Kielitaidon ja kommunikoinnin sekä lupakuvioiden ongelmat

Väittämä n:o 3: ”Kielitaito, tai sen puute ei ole ongelma käytännön työtilanteissa rakennustyömailla”

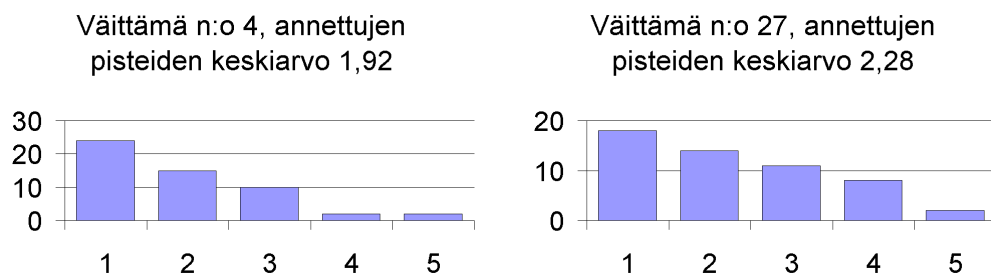
Väittämä n:o 13: ”Työmaalla käytännön asioista on helppo sopia ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa, ja he pitävät sen minkä lupaavat”



Annetuista vastauksista ilmenee, että kielitaidon puutteet aiheuttavat erittäin suuria ongelmia rakennustyömaiden arjessa. 53 vastaajasta 40 piti kielitaidon ongelmia joko erittäin suurina, tai melko suurina.

Väittämä n:o 4: ”Ulkomaalaistyövoiman taustoista tai ulkomaalaistyövoimaa välittävästä urakoitsijasta on helppo saada tarvittavat tiedot”

Väittämä n:o 27: ”Pakolliset luvat ja muu byrokratia on helposti, tai kohtuullisella vaivalla selvitettävissä ja hoidettavissa ulkomaalaisen työvoiman kanssa työskenneltäessä”

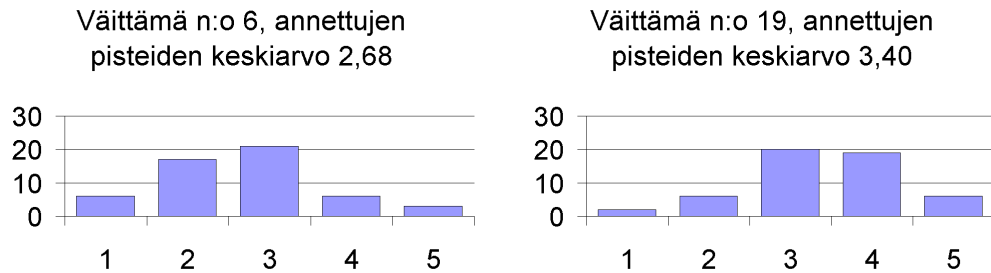


Annettujen vastausten perusteella työlupien ja muiden pakollisten viranomaispapereiden selvittäminen mielletään erittäin suureksi työksi rakennustyömaalla.

5.1.3 Muita merkittäviä ongelmia

Väittämä n:o 6: "Ulkomailta tulevat työntekijät ovat tunnollisia ja huolellisia työssään verrattaessa heitä samaa työtä tekeviin suomalaisiin"

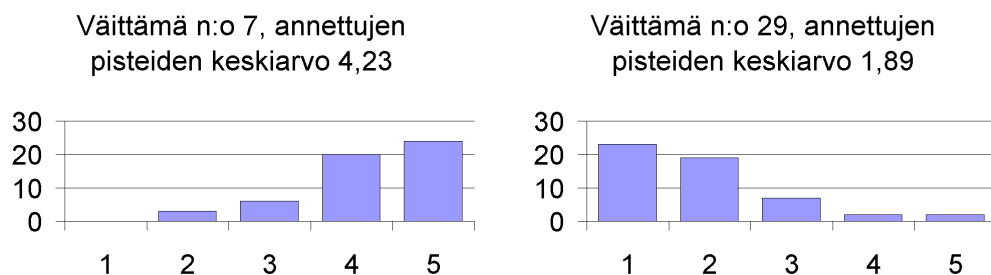
Väittämä n:o 19: "Ulkomaalaiset työntekijät ovat hyvin motivoituneita työhönsä"



Annettujen vastausten perusteella ulkomaalaistaustaiset työntekijät mielletään halukkaiksi työskentelemään Suomessa. Sen sijaan heidän työmoraaliinsa ei olla aina täysin tyytyväisiä.

Väittämä n:o 7: "Ulkomaalainen työvoima tulee lisääntymään entisestään lähivuosina Suomen työmarkkinoilla"

Väittämä n:o 29: "Ulkomaalainen työvoima on ohimenevä, suhdanteiden tasaantuessa katoava ilmiö Suomen työmarkkinoilla"

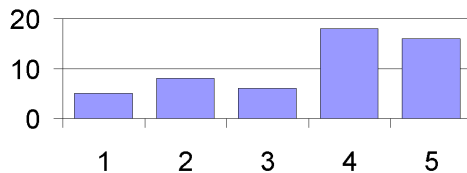


Vastaajista yli 80 % on sitä mieltä, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät tulevat lisääntymään tulevaisuudessa melko varmasti, tai erittäin varmasti.

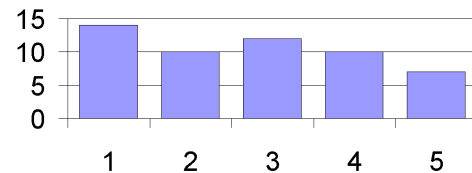
Väittämä n:o 10: "Ulkomailta tulevat työntekijät ottavat ylimääräisiä riskejä, tai eivät muuten osaa noudattaa suomalaisia työturvallisuuskäytäntöjä työmailla"

Väittämä n:o 18: "Työtapaturmien riski ei ole ulkomaalaisilla työntekijöillä sen suurempi, kuin suomalaisillakaan"

Väittämä n:o 10, annettujen pisteiden keskiarvo 3,60



Väittämä n:o 18, annettujen pisteiden keskiarvo 2,74

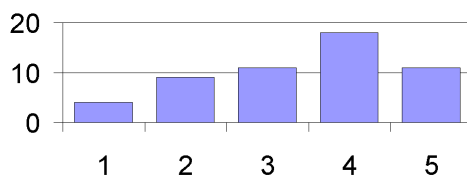


Annettujen vastausten perusteella ulkomaalaisten työntekijöiden käytännöt työturvallisuuden noudattamisessa mielletään poikkeaviksi suomalaisista käytännöistä.

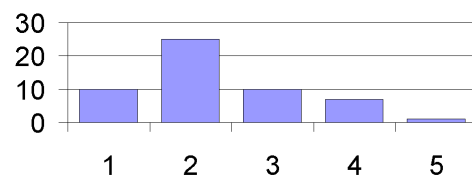
Väittämä n:o 14: "Erilaiset tottumukset, tai kulttuurilliset erot aiheuttavat ongelmia arkielämän työtilanteissa"

Väittämä n:o 16: "Ulkomaalaiset työntekijät ovat riittävästi perehtyneitä suomessa käytettäviin työmenetelmiin ja työvälineisiin"

Väittämä n:o 14, annettujen pisteiden keskiarvo 3,43



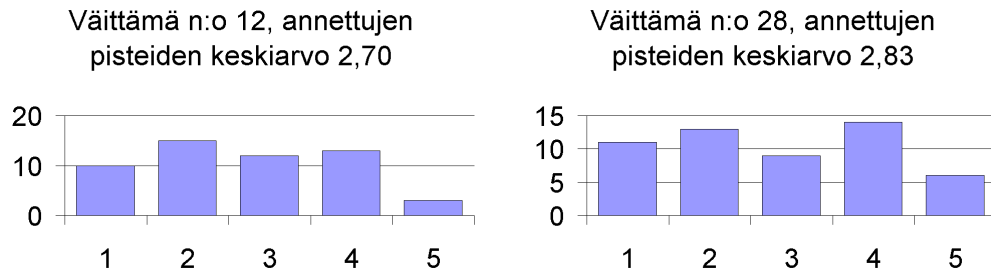
Väittämä n:o 16, annettujen pisteiden keskiarvo 2,32



Annettujen vastausten perusteella ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden perehtyneisyys suomalaisten työmaiden käytäntöihin ei ole riittävä.

Väittäjä n:o 12: ”Varkaudet tai yleinen turvattomuus eivät lisääny ulkomailta tulevien työntekijöiden mukana”

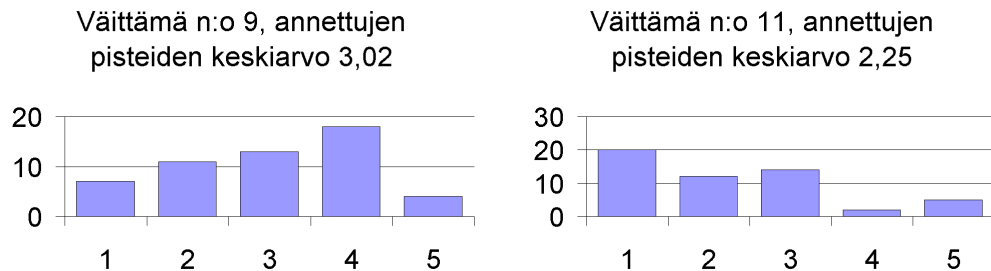
Väittäjä n:o 28: ”Ulkomaalaisten työntekijöiden mukana työmaalle tulee helposti ulkopuolisia, työmaalle kuulumattomia lieveilmiöitä”



Annettujen vastausten perusteella ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä sinällään ei mielletä erityisen suureksi riskiksi muulle turvallisuudelle, kuin työturvallisuudelle.

Väittäjä n:o 9: ”Ulkomailta tulevat työntekijät noudattavat säännöllisesti annettuja työaikoja”

Väittäjä n:o 11: ”Alkoholin käyttö on ongelma ulkomaalaisilla työntekijöillä”

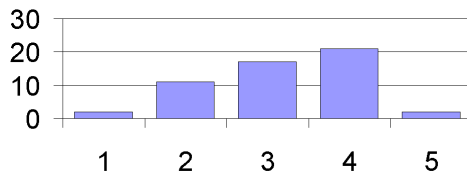


Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden työaikoihin ollaan sekä tyytyväisiä, että tyytymättömiä. Alkoholin käyttöä ei mielletä sen suuremmaksi ongelmaksi, kuin suomalaisillakaan työntekijöillä.

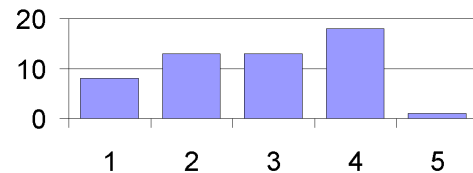
Väittämä n:o 20: ”Yleinen ilmapiiri ja asenteet ovat kielteisiä ulkomaalaisia työntekijöitä kohtaan”

Väittämä n:o 25: ”Mediassa oleva uutisointi harmaasta taloudesta ja ulkomaalaisesta työvoimasta on harhaanjohtavaa, tai ei muuten pidä täysin paikkaansa”

Väittämä n:o 20, annettujen
pisteiden keskiarvo 3,19



Väittämä n:o 25, annettujen
pisteiden keskiarvo 2,83

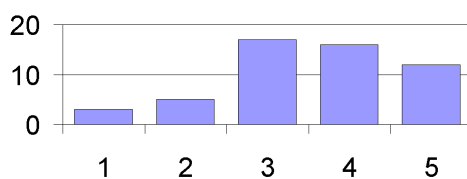


Rakennustyömailla työskentelevät toimihenkilöt mieltävät median uutisoinnin kohtalaisen hyvin paikkaansa pitäväksi sekä yleiset asenteet ulkomaalaistaustaisia vastaan jonkin verran kielteisiksi.

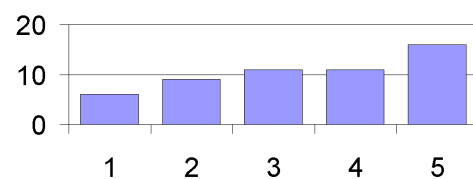
Väittämä n:o 23: ”Harmaa talous liittyy usein ulkomaalaistyövoimaan”

Väittämä n:o 26: ”Ulkomaalaistyövoima tuo tullessaan epävertettä kilpailua rakennus-
alalle”

Väittämä n:o 23, annettujen
pisteiden keskiarvo 3,55



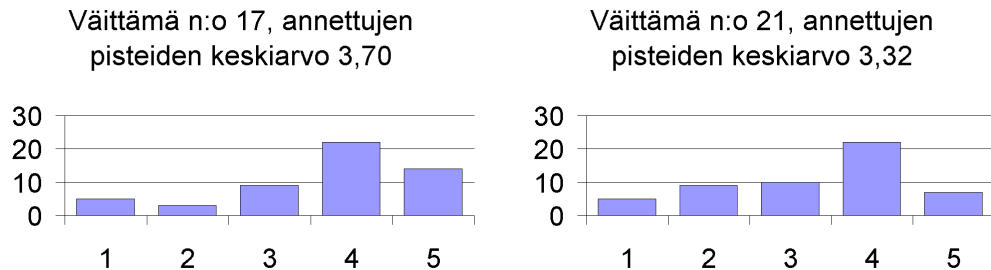
Väittämä n:o 26, annettujen
pisteiden keskiarvo 3,42



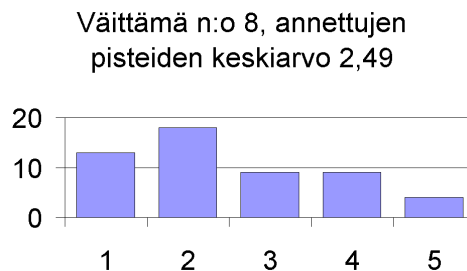
Annettujen vastausten perusteella rakentamisen lieveilmiöt ja ulkomaalaistyövoima liitetään yhteen melko usein.

Väittäjä n:o 17: "Lyhytaikaiset ja komennusluontoiset työt haittaavat ulkomaalaisen työntekijän sitoutumista työpaikkaansa"

Väittäjä n:o 21: "Keikkaluontoinen työnteko aiheuttaa ongelmia ulkomaalaisten työntekijöiden sitoutumiselle työhönsä ja työmaahansa"



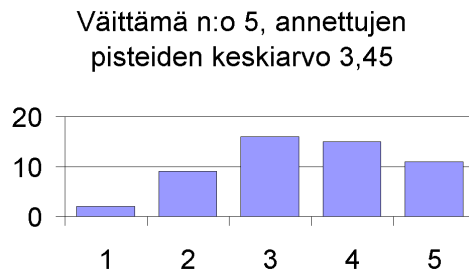
Väittäjä n:o 8: "Keikkaluontoinen työnteko ei ole ongelma perehdytettäessä työntekijää hänen työhönsä ja työmaahansa"



Kysymysten asetteluilla pyrittiin selvittämään millainen vaikutus on sillä, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät tulevat Suomeen ns. repputyöläisinä ja palaavat työkohteen, tai -vaiheen valmistumisen jälkeen takaisin kotimaahansa.

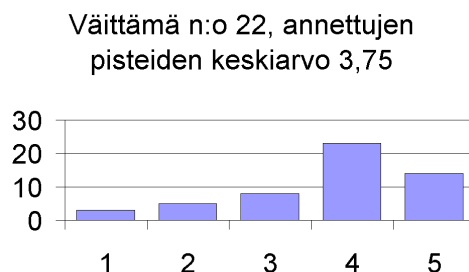
Annettujen vastausten perusteella lyhytaikaiset työkomennukset ja työn jatkuvuuden puuttuminen mielletään ongelmaksi ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden sitoutumisella työpaikkaansa. Tosin sama tilanne mielletään myös suomalaisten komennustyötä tekevien työntekijöiden ongelmaksi.

Väittäjä n:o 5: ”Ulkomaalainen työvoima on kustannuksiltaan edullisempaa, kuin samaa työtä tekevä suomalainen työvoima”



Erilaisista elintasoeroista johtuen ulkomaalaistaustaiset työntekijät mielletään jonkin verran edullisemmaksi, kuin vastaavaa työtä tekevä suomalainen työvoima. Tosin projektinjohtomuotoinen pääurakointi, sekä työn toteuttaminen aliurakointina mielletään vievän kustannuseroa pääurakoitsijan haitaksi.

Väittäjä n:o 22: ”Eri maista, esim. Venäjältä tai Virosta tulevia työntekijöitä keskenään verrattaessa on havaittavissa eroa heidän tavoissaan ja asenteissaan”



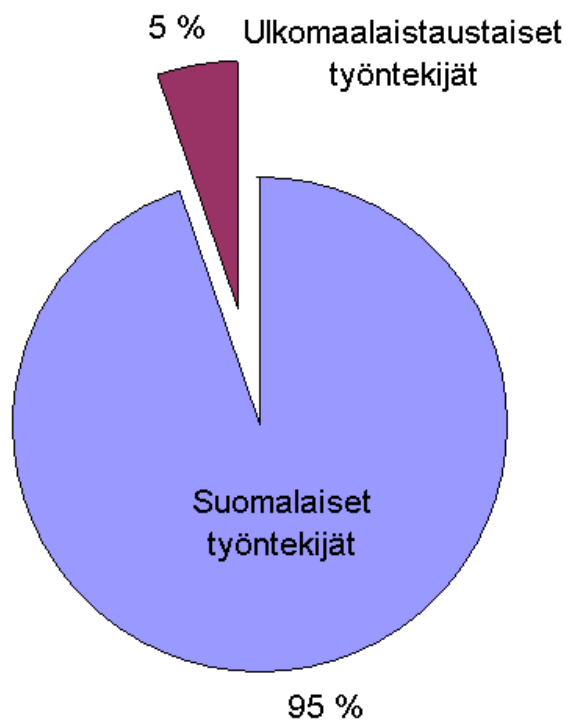
Työmailla olevat ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat lähtöisin Venäjältä, useista Baltian-, Euroopan- ja Pohjois-Afrikan maista. Haastattelujen perusteella eri maista saapuvilla työntekijöillä mielletään olevan kohtalaisen paljon eroja heitä keskenään vertailtaessa.

Haastatteluun osallistuneilla työmailla ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä enemmistö tulee juuri Virosta. Työmaiden toimihenkilöiden mielipiteet noudattavat MTV:n uutisten 8.1.2006 julkistaman haastattelun tuloksia, joiden perusteella juuri virolaiset mielletään kaikkein tervetulleimmiksi Suomen työmarkkinoille.

5.2 SRV:n työmaiden haastatteluiden tuloksia

Haastattelujen perusteella ulkomaalaistaustaiset työntekijät tekevät SRV:n työmailla enimmäkseen talotekniikka-alan töitä, laatoitustöitä, kirvesmiehen töitä, muurarin töitä, sekä purku-, siivous- ja raivaustyötä.

Kampin keskuksen työmaa on otettu tässä erikseen, johtuen työmaan poikkeuksellisen suuresta laajuudesta sekä erikoisesta asemastaan verrattuna muihin SRV:n työmaihin. Tilanne Kampin keskuksen työntekijämäärissä on laskettu 19.1.2006 asti olleen tilanteen mukaan. Työmaalle oli perehdytetty työntekijöitä yhteensä 5889 kpl, joista suomalaisia työntekijöitä 5571 kpl, ulkomaalaisia lähetettyjä työntekijöitä 253 kpl sekä ulkomaalaisia työntekijöitä työluvalla 65 kpl. Ulkomaalaistaustaisten osuus kokonaismäärästä on ollut 5 % (kuva 3).⁸⁵



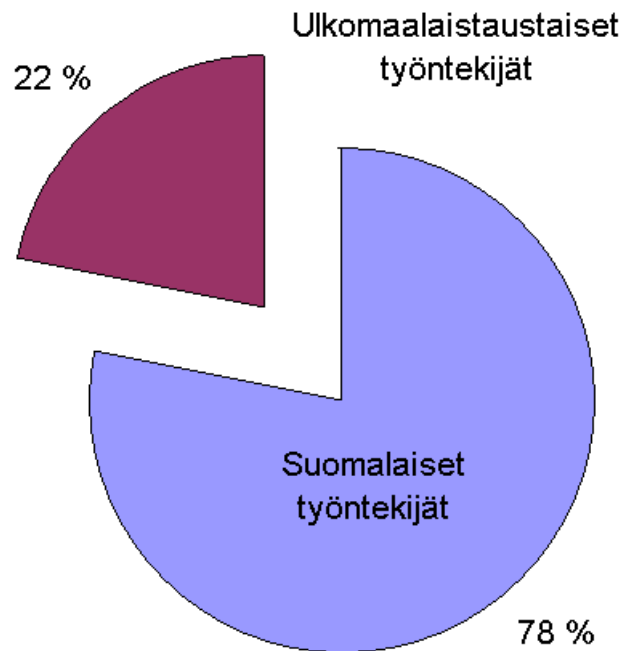
Kuva 3. Kampin keskuksen työmaan ulkomaalaiset (Esko Kokkosen haastattelu)

Kampin keskuksen IV-asentajista n. 70 % oli ulkomaalaistaustaisia, sekä laattamiehistä n. 50 % oli ulkomaalaistaustaisia. Muissa ammattiryhmissä mm. putkiasentajina ja muurareina oli ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä.⁸⁵

⁸⁵ Pääluottamusmies Esko Kokkosen haastattelu, SRV Viitokset Oy

SRV Viitosten toteuttamalla ABB:n tilojen korjaustyömaalla Helsingin Pitäjänmäessä ei ollut varsinaista rakennustyötä meneillään haastattelun tekohetkellä. Tästä johtuen ko. työmaa ei ole mukana seuraavissa laskelmissa. Lisäksi yhdellä otannassa mukana olleella työmaalla ei ollut ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä lainkaan johtuen työmaan aloitus- / rungonpystytysvaiheeseen ajoittuneesta haastatteluhetkestä. Tämä työmaa on mukana suomalaisten työntekijöidensä osalta seuraavissa laskelmissa.

SRV:n 10 työmaalla oli yhteensä suomalaisia työntekijöitä 521 kpl ja ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä 147 kpl. Työntekijöiden kokonaisvahvuus oli 668 kpl, joista ulkomaalaistaustaisten osuus yhteensä 22 % (kuva 4).



Kuva 4. SRV:n 10 työmaan ulkomaalaiset (työmaiden haastattelun tuloksia)

Työntekijävahvuudet SRV:n eri työmailla vaihtelivat 20 työntekijästä 150 työntekijään. Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuus eri työmailla vaihteli 10 %:sta 35 %:iin. SRV:n työmailla työskentelevien ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuus kokonaisvahvuudesta vastaa Rakennusliiton syyskuussa 2005 tekemän tuloksen perusteella saatuja määriä (ks. sivu 10).

5.3 SRV:n toimihenkilöiden kertomia ongelmia

SRV:n työmailla tehdyn haastattelututkimuksen perusteella selkeästi suurimmaksi ongelmaksi koetaan kielitaidosta aiheutuvat vaikeudet ulkomaalaistaustaisen työvoiman kanssa työskenneltäessä. 53:sta kyselyyn vastanneesta 40 piti kielitaidosta johtuvia ongelmia erittäin suurina, tai melko suurina ongelmina. Työmaalla käytännön tilanteissa ulkomaalaistaustaisen työntekijän ja suomalaisen työnjohtajan yhteisymmärrys on erittäin tärkeää. Kuitenkin on mahdollista, että suomalainen työnjohtaja ja ulkomaalaisen työntekijä ainoastaan luulevat, että ymmärsivät toisiaan vaikka tosiasiallisesti molemmat ymmärsivät asian eri tavalla. Useilla esim. Virosta tulevilla työntekijöillä on jo auttava kielitaito, mutta rakennustyömaalla käytettävän erikoissanaston kanssa kommunikointi voi tuottaa vaikeuksia.

Toinen suureksi mielletty ongelma on pakollisten lupapapereiden selvittely. Työmaalla koetaan hankalaksi ja varsinaiseen rakentamiseen kuulumattomaksi kaivella työntekijöiden pakollisia työlupia. Työmaan toimihenkilöiden haastatteluiden perusteella toivotaan yhtä yksinkertaista A4-kokoista selkeää kaavaketta. Tällainen kuitenkin jo SRV:n Intranetistä löytyy, mutta työmaan henkilöstöllä ei kaiken kiireen keskellä ole aikaa paneutua asiaan.

Kulttuurilliset erot työturvallisuudessa aiheuttavat työmailla ongelmia. Suomeen tulleet vierastyöläiset eivät välttämättä osaa suomalaisia rakennustyömaan työturvallisuuskäytäntöjä. Osa SRV:n toimihenkilöiden haastattelussa kuulluista kertoo, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät suhtautuvat työturvallisuuteen suorastaan välinpitämättömästi ja rakennustyömaalle kuulumattomana ilmiönä. Erilaiset omatekoiset viritelmät telineiksi tai työtasoiksi ovat myös herättäneet kummastusta työmailla.

Säännöllinen työaika tuottaa ongelmia ulkomaalaistaustaisilla työntekijöillä. Suomessa keikkatyötä tekevät virolaiset työntekijät esim. saapuvat maanantaina työmaalle puolen päivän aikoihin. Tämän jälkeen he haluavat tehdä pitkää, usein jopa 12-tuntista työpäivää loppuviikon sekä seuraavan lauantain ja sunnuntain seuraavan viikon torstaihin asti. Tämän jälkeen repputyöläiset palaavat takaisin kotimaahansa viettämään ns. pitkää viikonloppua.

Keikkatyöläisten epäsäännöllinen työaika aiheuttaa ongelmia ensin työn edetessä liiankin nopeasti suhteessa muihin työvaiheisiin ja sen jälkeen muiden työvaiheiden joutuessa odottamaan pitkän viikonlopun vietosta saapuvia repputyöläisiä.

Viikonloppuisin tapahtuva työnteko aiheuttaa ongelmia myös valvonnan puutteen takia. Viikonloppuisin tilaajan työnjohtoa ei ole työmaalla tarkastamassa esim. piiloon jäävien rakenteiden asennusten laatua ennen seinien sulkemista. Myös jaksaminen työssä herättää epäilyjä. Jatkuva 12-tuntinen fyysinen työ rasittaa tekijäänsä ja työteho laskee aina alemmaksi, minkä pidempää päivää tehdään.

Suomalaisten työntekijöiden asenteet on toisinaan mielletty ongelmallisiksi ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kanssa työskenneltäessä. Ennakkoluuloisia asenteita on ilmennyt sekä työntekijöiden, että esimiesasemassa olevilla henkilöillä. Työntekijät voivat mieltää ulkomaalaistaustaiset työntekijät halpatyövoimaksi ja uhaksi omalle työpaikalleen tai ansiokehitykselleen. Esimiesasemassa olevat taas ovat tuskailleet kommunikointivaikeuksista johtuvien ongelmien kanssa.

5.4 Johtopäätöksiä havaittujen ongelmien ratkaisemiseksi

Haastattelututkimuksessa suurimmaksi ongelmaksi koettua kielitaidon puutetta voidaan korjata edellyttämällä jo urakkasopimusvaiheessa niiltä urakoitsijoilta, jotka ovat käytännön työtä toteuttamassa ulkomaisvoimin, suomentaitoisen työnjohtajan / nokkamiehen työmaalla olemista täyspäiväisesti. Ei kuitenkaan voida olettaa, että isolla rakennustyömaalla yksi kielitaitoinen henkilö ehtisi tehokkaasti hoitamaan kaikkien vierastyöläisten kanssa pientenkin työhön liittyvien asioiden kommentoimisen. Tämän vuoksi sekä suomalaiselta työnjohtolta, että ulkomaalaistaustaisilta vierastyöläisiltä tulee edellyttää ainakin valtakielien kohtuullista hallitsemista.

Työmailla suureksi ongelmaksi mielletty pakollisten lupapapereiden käsittely pysynee jatkossakin työmaiden selvittävänä. Työmailla on toivottu paperityön siirtämistä yhden tai kahden SRV:n palveluksessa olevan henkilön selvittäväksi. Käytännössä tilanteet ja työntekijöiden määrät kuitenkin vaihtelevat jatkuvasti työmailla, eikä voida olettaa että muutama asiaan perehtynyt henkilö ehtisi kiertää kaikkia SRV:n työmaita ja hoitaa kaikkien viikoittain vaihtuvien työntekijöiden lupapaperit. Oletettavissa on, että lupapapereiden selvitystyö pysyy jatkossakin työmaita rasittavana tekijänä.

Työmailla on myös toivottu yksinkertaisia toimintaohjeita, kuinka menetellä eri maista tulevien työntekijöiden kanssa. SRV:n Intranetistä löytyy ohjeet, kuinka menetellä erilaisissa tilanteissa. Käytännössä työmailla ei kuitenkaan ole aikaa, eikä välttämättä tarvittavaa mielenkiintoakaan syventyä varsinaisen rakentamistyön ulkopuoliseksi kiusaksi koettujen lupapapereiden selvitystyöhön. SRV:n työmailla suoritetun haastattelututkimuksen perusteella kaikille työmaan toimihenkilöille ei myöskään ole selvää miltä vaadittavat lupapaperit käytännössä näyttävät. SRV:n Intranetiin tuleekin laittaa selkeät mallikaavakkeet, joiden perusteella työmaalla lupapapereita selvittävät henkilöt voivat verrata eteensä tulevia papereita vaadittaviin. Intranetiin tulee laittaa E 101 -kaavakkeen mallitäyttö lähetettyjen työntekijöiden tapauksen varalle, esimerkiksi kopio passista ja passissa olevasta työluvasta kolmansien maiden kansalaisten tapauksessa sekä esimerkkikaavake miltä näyttävät vakuutuskaavakkeet esim. virolaisesta vakuutusyhtiöstä otettuna.

Lisäksi työmailta tulleessa palautteessa on toivottu tietoiskuluonteista koulutusta toimihenkilöiden perehdyttämiseksi tarvittaviin lupakuvioihin. Tällaista koulutusta tulee järjestää työmaiden vastaaville mestareille / työmaapäälliköille sekä kulkulupa-asioista huolehtiville projekti-insinööreille. Koulutusta voidaan järjestää pienimuotoisemmin työmailla pidettävänä palaverina, tai SRV:n pääkonttorilla järjestettävien asiaan liittyvien teemailtapäivien yhteydessä.

Erilaiset kulttuurilliset erot työskentelytavoissa ovat aiheuttaneet ongelmia työmailla. Ulkomaalaistaustainen työntekijä tuleekin perehdyttää tavallista paremmin työpaikkaansa. Hänelle tulee esitellä hänen toimenkuvansa, sekä työmaalla olevat esimiehet.

Poikkeavat käytännöt työturvallisuudessa ovat aiheuttaneet ongelmia. Tähän voitaisiin etsiä parannusta laittamalla ulkomaalaistaustaiset työntekijät työpariksi tai samaan työryhmään suomalaisten työntekijöiden kanssa. Suomalainen työntekijä voisi näyttää käytännön työtilanteissa kuinka suomalaisilla rakennustyömailla sovelletaan työturvallisuuden käytäntöjä. Tämä suomalaisten ja ulkomaalaisten työntekijöiden laittaminen samoihin työryhmiin voi kuitenkin käytännössä olla hankalaa johtuen SRV Viitosten projektinjohtourakointimuotoisesta toteutustavasta, jossa rakennustyömaan kokonaisuuksia toteuttavat aliurakoitsijat. Veloitteen siirtäminen aliurakoitsijalle sopimusteknisin toimin on käytännössä hankalaa ja aiheuttaisi saatujen urakkatarjousten vähentymistä tai saatujen urakkatarjousten hintojen kohoamista alihankkijoiden taholta.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Ihmiset ja työntekijät ovat liikkuneet kautta aikojen. Suomalaisia lähti paljon Ruotsiin töihin 1960- ja -70-luvulla. Myös Suomeen on saapunut työntekijöitä aiemminkin ulkomailta. Euroopan Unionin kannatus Suomessa on vaihdellut viime vuosina, mutta Suomi kuitenkin on ja pysyy EU:n jäsenvaltiona. EU:n keskeisiä periaatteita ovat tavaroiden ja palveluiden sekä työvoiman vapaat liikkuvuudet.

Suomalaisten ikäjakauma on lähitulevaisuudessa selkeästi eläköitymässä. Työvoimapula ammattitaitoisista työntekijöistä on uhkana monella alalla, mutta samanaikaisesti Suomessa on iso joukko työttömiä oman maan kansalaisia. Ulkomaalaistaustaiset työntekijät eivät suinkaan ole pelkkä ongelma suomalaisilla rakennustyömailla. Ulkomaalaiset työntekijät ovat yleisesti ottaen ammattitaitoisia ja he eivät ole ainoastaan yhden alan erikoisosaajia, vaan useampien kädentaitoja vaativien alojen osaajia. Lisäksi heidän työmotivaatiotaan voidaan pitää hyvänä heidän lähtiessään töihin ulkomaille. Ammattitaitoisista työntekijöistä olevaa pulaa lievennetään ulkomailta saapuvilla työntekijöillä.

EU:n laajentumisen myötä lisääntynyt ulkomaalaistyövoima on tuonut tullessaan lisää työtä ja velvollisuuksia suomalaisille rakennustyömailla. Tämä on rakennustyömailla osittain uusi ilmiö ja aiheuttaa uusia vaatimuksia myös suomalaiselle työnjohdolle. Rakennustyömaalla pääurakoitsija on vastuussa työstään tilaajalle. Pääurakoitsijalle työtä tekevät alihankkijat ja heidän palveluksessaan mahdollisesti olevat ulkomaalaistaustaiset työntekijät eivät suinkaan ole mitenkään sivussa tilaajalle esitettävästä työstä, vaan osa kokonaisuutta. Pääurakoitsijan ammattitaito tarkoittaa suomalaisten työnjohtajien, alirakoitsijoiden sekä heidän palveluksessaan olevien työntekijöiden, myös ulkomaalaistaustaisten ammattitaidon summaa.

Ulkomaalaisten työntekijöiden saapuminen suomalaisille työmarkkinoille on tätä päivää ja tulevaisuutta. Ilmiö on väistämätön ja tuo tullessaan uusia, erilaisia haasteita suomalaisille rakennusliikkeille. Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden tasavertainen kohtelu suomalaisten kanssa on tärkeä asia monelta kantilta katsottuna. Viimeaikoina lehtien otsikoihin päätyneet esimerkit ulkomaalaistyövoiman hyväksikäytöstä halpamyövoimana, sekä otsikot ilmiöön liittyvästä harmaasta taloudesta ovat osittain tahranneet rakennusalan mainetta. Ulkomaalaistyövoiman hyvä hallinta on osa hyvää yritystapaa ja hyvän yrityskuvan ylläpitoa.

Rakennusalalla työntekijät ovat aina arvostaneet toisen työntekijän ammattitaitoa. Tasavertaisella kohtelulla varmistetaan jatkossakin, että ammattimiehet arvostavat toistensa ammattitaitoa, eivätkä kiinnitä huomiota etniseen taustaan. Ulkomaalaisten ja suomalaisten työntekijöiden tasavertaisella kohtelulla edesautetaan ihmisten välisen tasa-arvon kehittymistä ja ihmisoikeuksien toteutumista, ehkäistään etnisten työmarkkinoiden syntymistä Suomeen sekä kitketään kasvualustaa rasismilta ja ääriliikkeiden syntymiseltä Suomessa.

7. YHTEENVETO

Ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä saapuu suomalaisille rakennustyömaille useista maista. Ulkomaalaistyövoimaa löytyy kauttaaltaan koko Suomen alueelta, mutta selkeästi enemmän heitä on Uudenmaan alueen rakennustyömaille. Ulkomailta saapuneiden työntekijöiden kokonaismääriä ei voida täydellä varmuudella sanoa, mutta valistuneissa arvioissa puhutaan 10 000:een nousevasta määrästä ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Kokonaisuudessaan tämä tarkoittaa 7–8 % koko rakennusalan työvoimasta, mutta Uudellamaalla rakentajista jopa 15–20 % on ulkomaalaistaustaisia.

EU:n itälaajentumisen yhteydessä Suomessa otettiin käyttöön 2 vuoden siirtymäaika, koska Suomessa pelättiin uusista EU-maista saapuvien työntekijöiden ryntäyksen aiheuttavan häiriötä Suomen työmarkkinoille. Siirtymäaika osoittautui epäonnistuneeksi, koska palveluiden siirtymistä maasta toiseen ei rajoitettu mitenkään. Tämän takia ulkomaille rekisteröidyt yritykset pystyivät vapaasti lähettämään työvoimaa maasta toiseen vuokratyön muodossa. Vuokratyön ja Suomeen lähetettyinä työntekijöinä saapuvien työntekijöiden oikeuksien valvonta on kuitenkin osoittautunut hankalammaksi, kuin jos työntekijät olisivat työllistyneet suoraan suomalaisen työnantajan palvelukseen. Tämän takia Suomessa päätettiinkin luopua siirtymäajasta vappuna 2006.

Suomessa rakennustyön arvosta harmaan talouden arvellaan ottaneen n. 10 %:n osuuden. Pimeänä työnä arvellaan tehtävän Suomessa n. 15 000 miestyövuotta. Harmaaseen talouteen ovat sotkeutuneet sekä suomalaiset että ulkomaalaiset rakentajat. Rakennusliitto ry ja Rakennusteollisuus RT ry ovat tehneet yhteistyötä harmaan talouden kitkemiseksi. Yhteistyön tuloksena on saatu mm. laadittua toimintaohjeet kuinka menetellä työlupien, vakuutusten ja muiden käytännön asioiden hoitamiseksi.

Myös valtiolta on kehittänyt uusia työkaluja rakentamisen harmaan talouden torjumiseksi. Rakennustyömaille tuli 1.2.2006 pakolliseksi kuvallinen tunnistekortti, joka helpottaa työmaille kulkevien tunnistamista ja harmaan talouden torjumista. Ammattiliitot kiertävät työmaita ja tarkistavat muun valvonnan ohessa myös tunnistekorttien käyttöä. Huolellisuus pääurakoitsijan ja alihankkijan välisten urakkasopimusten laatimisessa on tärkeää. Esimerkitapauksia on olemassa, joissa pääurakoitsija on yrittänyt valvoa alihankkijansa ulkomaalaisten työntekijöiden oikeuksia, mutta hävinnyt oikeudessa urakkasopimuksissa olevien muotovirheiden takia.

Suomalaisten rakennusliikkeiden palveluksessa työskenteleville toimihenkilöille työvoiman liikkuvuus aiheuttaa runsaasti uusia lupakuvioiden tuntemiseen, kielitaitoon sekä työskentelykulttuurien yhteensovittamiseen liittyviä vaatimuksia. Maailman muuttuessa suomalaisten rakennusliikkeiden täytyy muuttua uusien vaatimusten mukana säilyttääkseen kilpailukyönsä.

Rakennustyömailla työntekijöiden ja esimiesten välinen kommunikointi ja asioiden ymmärtäminen on ensiarvoisen tärkeää. Ulkomaalaisten työntekijöiden etumiehen tulee olla suomenkielentaitoinen, mutta kaikkien työmailla työskentelevien kuuluu pystyä kommunikoimaan ainakin jollakin yhteisellä kielellä ongelmien välttämiseksi.

Lainsäädäntöä ulkomaalaisten työntekijöiden lupakuvioiden selkeyttämiseksi olisi hyvä kehittää. Samanaikaisesti myös rakennusliikkeissä tulee paneutua uusista vaatimuksista selviämiseen. Työmaiden toimihenkilöille tulee järjestää koulutusta ja tiedottamista heidän arkipäivän rakentamisessa kohtaamiensa ongelmien selvittämiseksi.

KIRJALLISUUSLUETTELO

Kirjallisuuslähteet:

Katsaus Euroopan unioniin, Euroopan komission lehdistö- ja viestintäpääosaston julkaisut, Tammikuu 2005

RAKENNUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS URAKKAHINNOITTELUINEEN 2005–2007, ISBN 952-5472-31-0, Vammalan kirjapaino Oy, Vammala 2005

RAKENNUSURAKAN YLEISET SOPIMUSEHDOT, YSE 1998 RT 16--10660 Ohjekortti, Rakennustietosäätiö, maaliskuu 1998

Romania etenee EU-jäseneksi, Eurooppa-tiedotus, Tietosivu 2/2005

Turkki kohti Euroopan Unionia, Eurooppa-tiedotus, Tietosivu 9/2005

Työpaikan hakeminen laajentuneessa Euroopassa, Eures, Työvoimatoimiston julkaisu

Työskentely toisessa Euroopan unionin maassa, Euroopan komissio, Luxemburg, Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto, 2002

VASTUULLISTA RAKENTAMISTA LAAJENTUVASSA EU:SSA, Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto RL, Toukokuu 2004, 2. painos

Virolaiset työvoimanvuokrausyritykset ja Suomen verotus, Verohallituksen julkaisu 286.05, julkaistu 1.3.2005

Internet-lähteet:

Asetus Pohjoismaiden välisen väestökisteriä koskevan sopimuksen voimaansaattamisesta, annettu 1.10.1990, WWW-dokumentti, <http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1990/19900049>, Luettu 19.11.2005

Etera-todistus, WWW-dokumentti, http://www.etera.fi/NR/rdonlyres/0833C468-C88F-46AA-840C-872C3AF6F093/0/Ekstranetopas_tili.pdf , Luettu 1.3.2006

EU:n uusien jäsenmaiden siirtymäajoista löytyi sopu, WWW-dokumentti, http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/05_tiedotteet/2006-02-10-02/index.jsp Luettu 2.3.2006

Euroopan Unionin Laajentuminen, vaikutukset rakennusteollisuuteen, Tapani Mäkinen, painopaikka Auranen Forssa, 2004, ISBN 952-5472-12-4 WWW-dokumentti, http://www.rakennusteollisuus.fi/tilastot_julkaisut/sahkoiset_julk/eunlaaj.pdf Luettu 13.10.2005

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta, Työministeri Tarja Filatov, WWW-dokumentti, <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2005/20050143> Julkaistu 23.9.2005 Luettu 28.1.2006

Harmaan talouden torjunta ja tilaajan vastuu, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö, Jorma Rusanen ja Erkki Laukkanen, WWW-dokumentti, <http://www.sak.fi/liitteet/56.pdf> , Julkaistu 28.9.2005, Luettu 6.11.2005

Henkilötunnistetta ja lähetettyjä työntekijöitä koskevat lainmuutokset hyväksytyt eduskunnassa, WWW-dokumentti, <http://www.kulkulupa.fi> Luettu 28.1.2006

Kulkuluvat työmailla liikkuville, WWW-dokumentti, http://www.rakennusteollisuus.fi/edunvalvonta/harmaan_talouden_torjunta/kulkulupa_sivu Luettu 5.11.2005

Lainmukaisten palvelussuhteen ehtojen noudattamista ja yritysten tasavertaista kilpailu-asetusta selvittäneen työryhmän muistio, työministeriön julkaisu, WWW-dokumentti, http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/muistio_ulkop_tyovoima.pdf , Julkaistu 10.3.2006, Luettu 4.4.2006

Laki lähetetyistä työntekijöistä 9.12.1999/1146, WWW-dokumentti, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19991146> , luettu 21.2.2006

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta käytettäessä ulkopuolista työvoimaa, ULTEVA 2 –työryhmä, Valtioneuvoston tiedote, WWW-dokumentti, <http://www.valtioneuvosto.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedote/fi.jsp?toid=2105&c=0&moid=2106&oid=150131> , Julkaistu 10.3.2006, Luettu 30.3.2006

Pimeän talouden konna on kotimainen, Harri Junntilan artikkeli, Talouselämän verkkolehti, WWW-dokumentti, http://www.talouselama.fi/doc.te?f_id=872204 , Julkaistu 20.3.2006, Luettu 30.3.2006

Rakennusteollisuus RT:n kaavio ulkomaalaisesta työvoimasta, Hannu J. Mäkinen, Rakennusteollisuus RT ry, SRV Viitokset Oy:n intranet, WWW-dokumentti, <http://intra.srv.fi/index.cfm>, luettu 31.1.2006

Rakentajilla paha imago-ongelma, Johannes Koroman artikkeli, Talouselämän verkkolehti, WWW-dokumentti, http://www.talouselama.fi/doc.te?f_id=820145 , Julkaistu 9.12.2005, Luettu 30.3.2006

Rakentamisen villit kuviot – joka kymmenes rakentaja pian ulkomailta, Pekka Lith, Tilastokeskus, WWW-dokumentti, http://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_06_05_rakennusala.html Päivitetty 6.7.2005, Luettu 15.3.2006

SRV Viitokset Oy:n toimintaohje, ulkomainen työvoima 9.12.2004 SRV Viitokset Oy:n intranet, WWW-dokumentti <http://intra.srv.fi/index.cfm>, luettu 31.1.2006

Sörkan vankilaa peruskorjasi joukko rikostaustaisia työmiehiä, Lasse Kerkelän artikkeli, Helsingin Sanomien verkkolehti, WWW-dokumentti, <http://www.hs.fi/kotimaa/artikkeli/S%C3%B6rkan+vankilaa+peruskorjasi+joukko+rikostaustaisia+ty%C3%B6miehi%C3%A4/1101980394885> , Julkaistu 29.7.2005, Luettu 30.3.2006

Tere tulemast – ehkä ensi vuonna, Suomen yleisradion julkaisema artikkeli ulkomaalaisesta työvoimasta, WWW-dokumentti www.yle.fi, luettu 12.6.2005

Ulkomaalaisten työntekijöiden vakuuttaminen, WWW-dokumentti, <http://www.tapiola.fi/www/Yritysasiakkaat/Vakuutukset/Tyotapaturmavakuutus/Ulkomaalaisten+tyontekijoiden+vakuuttaminen.htm> Luettu 5.3.2006

Ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteiden valvonta, Poliisiosaston julkaisu 9 / 2003, ISSN 1236-049X ISBN 951-734-511-9, WWW-dokumentti, [http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/B0A9DA1812756105C2256D97002AC519/\\$file/9-2003.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/B0A9DA1812756105C2256D97002AC519/$file/9-2003.pdf) Julkaistu 4.9.2003, Luettu 5.3.2006

Ulkomaisen työvoiman valvontaa tehostettu, Rakennusteollisuus RT:n jäsenkirje talo/2/06, Tapio Kari, WWW-dokumentti, http://80.81.172.182/files/files/talo_2_2006.doc, Julkaistu 4.1.2006, Luettu 28.1.2006

Uusien EU-maiden siirtymäaika, Siirtymäaikalaki 309/2004 perusteluineen, WWW-dokumentti, http://www.mol.fi/mol/fi/04_maahanmuutto/02_ulkomaalaisten_tyonteko/02_siirtyma aika/index.jsp Luettu 3.12.2005

Valtioneuvoston tiedote, WWW-dokumentti, <http://www.government.fi/vn/liston/base.jsp?r=79739&k=fj> Luettu 4.12.2005

Verovelkatodistus uudistui 1.12.2004 WWW-dokumentti, http://www.vero.fi/default.asp?path=5,39&article=3523&domain=VERO_MAIN&language=FIN&index= Luettu 1.3.2006

Yhdistyksen Y-tunnus, Mikä on Y-tunnus, WWW-dokumentti, http://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistyksen_y_tunnus.html , Päivitetty 9.12.2005, Luettu 1.3.2006

YHTEISPOHJOISMAINEN MUUTTOKIRJA, WWW-dokumentti, <http://www.arcticjobnet.net/?deptid=2089>, Luettu 19.11.2005

Yhteisön sosiaaliturvasäännökset, Euroopan unionissa liikkuvien henkilöiden oikeudet, Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto, ISBN 92-894-8499-3, WWW-dokumentti, http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2005/ke6404022_fi.pdf , Julkaistu 1.10.2004, Luettu 2.3.2006

Aiheeseen liittyvät lehtileikkeet ja -uutiset:

Eduskunta valmis luopumaan siirtymäaikalaista, Pekka Vuoriston artikkeli, Helsingin Sanomat 15.3.2006 s. A 4 julkaistu kotimaan osastolla

Epämääräinen vierastyövoima ei oikeuta maksujen pidättämiseen, Mikko Kortelaisen artikkeli, Rakennuslehti nro 39/2005 s. 4, julkaistu 24.11.2005

Laiton urakointiketju voidaan katkaista, Rakennusliiton puheenjohtaja Matti Harjuniemen artikkeli, Rakentaja-lehti nro 15/2005 s. 12, julkaistu 10.8.2005

Rakennusalalla paljastui valtava harmaan talouden rykelmä, Mikko Kortelaisen artikkeli, Rakennuslehti nro 40/2005, julkaistu 1.12.2005

Suomalaiset vuokraajat ulkona työvoiman itätuonnista, Sanna Aution artikkeli, Rakennuslehti nro 37/2005 s. 4, julkaistu 10.11.2005

Todistajia uhkailtu talousrikosjutussa, Suomen Yleisradion uutiset, 23.1.2006

Ulkomainen vuokratyö houkuttelee rakennusalan yrityksiä, MTV3:n uutiset, 1.2.2006

Virolaistyövoima pysyy otsikoissa, Mikko Kortelaisen artikkeli, Rakennuslehti nro 2/2006 s. 5, julkaistu 19.1.2006

Aiheeseen liittyvät seminaarit:

Ulkomainen työvoima hallitusti Suomen työmarkkinoille – seminaari, Hämeenkyllän kartanon auditorio, Hämeenkyllä, Vantaa, 16.5.2005 luentomateriaali.

Ulkomainen työvoima, palkan polkijoita vai riiston kohde? – seminaari, eduskuntatalon lisärakennuksen auditorio, Helsinki, 15.2.2006

Asiantuntijoiden haastattelut:

Eures–neuvoja Aila Mackel, haastattelu 15.3.2006, Kluuvin työvoimatoimisto

Projektipäällikkö Antti Raunemaa, haastattelu 26.1.2006, SRV Viitokset Oy

Pääluottamusmies Esko Kokkonen, haastattelu 20.1.2006, SRV Viitokset Oy

Turvallisuuspäällikkö Jari Korpisaari, haastattelu 28.2.2006, SRV Yhtiöt Oyj

Yhteyspäällikkö Esko Auvinen, haastattelu 9.3.2006, Rakennusliitto ry

Haastattelu kokemuksista ulkomaalaistyövoiman kanssa työskenneltäessä

Teen SRV:lla:

- Suunnittelu-, laskenta- tai projektinhallintatehtäviä
- Työnjohdon tehtäviä
- Työmaapäällikön tehtäviä
- Projektipäällikön tehtäviä
- Muuta työtä, mitä _____
- Työskentelen alihankkijana / alihankkijan palveluksessa,

Minkä: _____

Seuraavassa on esitetty muutamia väittämiä ja kysymyksiä. Vastaa näihin oman työsi näkökulmasta ja merkitse mikä arvosana parhaiten vastaa kysymykseen, tai kuvaa esitettyä väittämää.

Mielestäni seuraava väittämä pitää paikkansa:	Huono / huonosti	1
	En osaa sanoa, ei hyvä eikä huono	3
	Hyvä / hyvin	5

		1	2	3	4	5
1	Ulkomaalaistyövoimaa tarvitaan korvaamaan työvoimapulan aiheuttamaa tarvetta työmailla	O	O	O	O	O
2	Ulkomaalaistyövoima on mielestäni ammattitaitoista	O	O	O	O	O
3	Kielitaito, tai sen puute ei ole ongelma käytännön työtilanteissa rakennustyömailla	O	O	O	O	O
4	Ulkomaalaistyövoiman taustoista tai ulkomaalaistyövoimaa välittävästä urakoitsijasta on helppo saada tarvittavat tiedot	O	O	O	O	O
5	Ulkomaalainen työvoima on kustannuksiltaan edullisempaa kuin samaa työtä tekevä suomalainen työvoima	O	O	O	O	O

		1	2	3	4	5
6	Ulkomailta tulevat työntekijät ovat tunnollisia ja huolellisia työssään verrattaessa heitä samaa työtä tekeviin suomalaisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Ulkomaalainen työvoima tulee lisääntymään entisestään lähivuosina Suomen työmarkkinoilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Keikkaluontoinen työnteko ei ole ongelma perehdytettäessä työntekijää hänen työhönsä ja työmaahan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Ulkomailta tulevat työntekijät noudattavat säännöllisesti annettuja työaikoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Ulkomailta tulevat työntekijät ottavat ylimääräisiä riskejä, tai eivät osaa noudattaa suomalaisia työturvallisuuskäytäntöjä työmailla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Alkoholin käyttö on ongelma ulkomaalaisilla työntekijöillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Varkaudet tai yleinen turvattomuus eivät lisäänty ulkomailta tulevien työntekijöiden mukana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Työmaalla käytännön asioista on helppo sopia ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa, ja he pitävät sen minkä lupaavat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Erilaiset tottumukset, tai kulttuurilliset erot aiheuttavat ongelmia arkielämän työtilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Suomalaisia ammattimiehiä on riittävästi saatavilla rakennustyömaille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Ulkomaalaiset työntekijät ovat riittävästi perehtyneitä Suomessa käytettäviin työmenetelmiin ja työvälineisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Lyhytaikaiset ja komennusluonteiset työt haittaavat ulkomaalaisen työntekijän sitoutumista työpaikkansa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		1	2	3	4	5
18	Työtaturmien riski ei ole ulkomaalaisilla työntekijöillä sen suurempi, kuin suomalaisillakaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	Ulkomaalaiset työntekijät ovat hyvin motivoituneita työhönsä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Yleinen ilmapiiri ja asenteet ovat kielteisiä ulkomaalaisia työntekijöitä kohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Keikkaluontoinen työnteko aiheuttaa ongelmia ulkomaalaisten työntekijöiden sitoutumiselle työhönsä ja työmaahansa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	Eri maista, esim. Venäjältä tai Virosta tulevia työntekijöitä keskenään vertailtaessa on havaittavissa eroa heidän asenteissaan tai tavoissaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Harmaa talous liittyy usein ulkomaalaistyövoimaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	Ulkomaalaisten työntekijöiden työn jälki kestää vertailun suomalaisten työntekijöiden työn laatuun verrattaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	Mediassa oleva uutisointi harmaasta taloudesta ja ulkomaalaisesta työvoimasta on harhaan johtavaa, tai ei muuten pidä täysin paikkaansa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	Ulkomaalaistyövoima tuo tullessaan epätervettä kilpailua rakennusalalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	Pakolliset luvat ja muu byrokratia on helposti, tai kohtuullisella vaivalla selvitettävissä ja hoidettavissa ulkomaalaisen työvoiman kanssa työskenneltäessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	Ulkomaalaisten työntekijöiden mukana työmaalle tulee helposti ulkopuolisia, työmaalle kuulumattomia lieveilmiöitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	Ulkomaalainen työvoima on ohimenevä, suhdanteiden tasaantuessa katoava ilmiö Suomen työmarkkinoilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2-2006

URAKOITSIJAN TYÖNTEKIJÄN HENKILÖKOHTAINEN OPASTUS
Työmaan kulkuluvat luovutetaan ainoastaan tätä palautettua ja allekirjoitettua lomaketta vastaan

Työmaan nimi: _____

Osoite: _____

URAKOITSIJAN JA TYÖNTEKIJÄN TIEDOT

Tilaajan nimi: _____

Yrityksen nimi: _____ Y-tunnus _____

Osoite: _____ Työnjohtajan nimi: _____

Tapaturmavakuutusyhtiö: _____ Summa: _____

Lähetetyt työntekijät ; Edustajan nimi, puh ja osoite Suomessa:

Työntekijän nimi: _____ Puhelin: _____

Syntymäaika: _____ Kotikunta: _____ Ammatti: _____

Arvioitu työn kesto: Aloitus pvm: _____ Päättyy pvm: _____

 Työturvallisuuskortti voimassa vuosi: _____ asti (Pakollinen 1.1.2007 alkaen)

Tulityökortti voimassa _____ asti (Pakollinen kaikki tulityöt + erillinen tulityölupa)

 Ensiapukoulutus: Kyllä Ei vuosi: _____

 Työterveystarkastus tehty: Kyllä Ei milloin kk/v _____

Ammattitutkinto (nimike ja suoritusajankohta): _____

 Kuvallinen henkilötunniste työntekijällä: Kyllä Ei (käyttökelpoisuus työmaan kulkulupana selvitettävä erikseen !)

HENKILÖKOHTAISEN OPASTUSAINEISTON LIITTEET:

 Henkilökohtainen työmaaesite ; VIISARI Turvallisesti Raksalla - opas
URAKOITSIJAN TYÖNJOHTAJAN TOIMESTA TYÖNTEKIJÄLLE SELVITETTÄVÄT ASIAT:

Urakoitsijan tulee perehdyttää työntekijä rakennuskohteeseen kohteesta laaditun turvallisuusohjeen mukaisesti !

HUOMIOITAVAA!

- | | | |
|--|--|--------------------------------|
| 1. Rakennuskohteen yleisestittely <input type="checkbox"/> | 10. Telineet ja kulkutiet <input type="checkbox"/> | (Tarkastukset ja kunnossapito) |
| 2. Työsuojeluorganisaatio <input type="checkbox"/> | 11. Putoamissuojaus <input type="checkbox"/> | (Tarkastukset ja kunnossapito) |
| 3. Sosiaalililat <input type="checkbox"/> | 12. Nosturit <input type="checkbox"/> | (Nostolaitteet ja apuvälineet) |
| 4. Ajoneuvo- ja henkilöliikenne <input type="checkbox"/> | 13. Rakennushissit ja nostimet <input type="checkbox"/> | (Pystytystarkastukset) |
| 5. Materiaalivarastointi <input type="checkbox"/> | 14. Työmaasähköistys <input type="checkbox"/> | (Tilaaja hoitaa työmaa- |
| 6. Hitsaus ja nestekaasut <input type="checkbox"/> | 15. Jätteiden käsittely ja lajittelu <input type="checkbox"/> | sähköistykseen korjaukset) |
| 7. Ensiapuvalmius <input type="checkbox"/> | 16. Työmaatarkastukset (TR-mittaus) <input type="checkbox"/> | |
| 8. Paloturvallisuus <input type="checkbox"/> | 17. Terveydelle vaaralliset aineet <input type="checkbox"/> | |
| - alkusammutuskalusto | 18. Työmaan erityistekijät <input type="checkbox"/> | |
| - tulityöt ja luvat | - kirjallinen työn riskien arviointi ja työsuunnitelma | |
| - palo- ja pelastautumissuunnitelma | 19. Työkohteeseen tutustuminen <input type="checkbox"/> pvm _____ | |
| 9. Työmaan järjestys ja siisteys <input type="checkbox"/> | 20. Henkilönostimien käytön opastus <input type="checkbox"/> (Käyttölaitteet, rajat) | |
| - jätteen lajittelu, varastointi | | |

URAKOITSIJAN VELVOITTEET

- Työterveyshuolto Järjestäjän nimi ja osoite: _____
- Henkilökohtaiset suojaimet (suojavaatetus, -kypärä, kuulon- ja silmiensuojaimet)
- Käsityökoneet (CE-merkki) ja pientarvikkeet

MUISTA, ETTÄ VELVOLLISUUTESI ON KÄYTTÄÄ KAIKKIA TYÖSSÄ TARVITTAVIA HENKILÖSUOJAIMIA, NOUDATTA A TYÖTURVALLISUUSOHJEITA JA ILMOITTA A KAIKKI HAVAITSEMASI TURVALLISUUSPUUTTEET JA LÄHELTÄ-PITI-TILANTEET

Työntekijän allekirjoitus ja pvm _____

PÄÄTÖS N:o 186,
tehty 27 päivänä kesäkuuta 2002,
neuvoston asetusten (ETY) N:o 1408/71 ja (ETY) N:o 574/72 (E 101) soveltamiseksi tarvittavista
mallilomakkeista

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

(2003/149/EY)

EUROOPAN YHTEISÖJEN SIIRTOTYÖLÄISTEN SOSIAALITURVAN HALLINTOTOIMIKUNTA, joka

ottaa huomioon sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisesta yhteisön alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja heidän perheenjäseniinsä 14 päivänä kesäkuuta 1971 annetun neuvoston asetuksen (ETY) N:o 1408/71 ⁽¹⁾ 81 artiklan a alakohdan, jonka mukaisesti hallintotoimikunnan tehtävänä on käsitellä kaikkia hallinnollisia kysymyksiä, jotka johtuvat asetuksen (ETY) N:o 1408/71 ja myöhempien asetusten säännöksistä,

ottaa huomioon neuvoston asetuksen (ETY) N:o 574/72 ⁽²⁾ 2 artiklan 1 kohdan, jonka mukaisesti hallintotoimikunnan tehtävänä on laatia asetusten soveltamisessa tarvittavien todistusten, ilmoitusten, hakemusten ja muiden tarvittavien asiakirjojen mallit,

ottaa huomioon neuvoston asetusten (ETY) N:o 1408/71 ja (ETY) N:o 574/72 (E 101) soveltamiseksi tarvittavista mallilomakkeista 9 päivänä joulukuuta 1998 tehdyn päätöksen N:o 172 ⁽³⁾,

sekä katsoo seuraavaa:

- (1) E 101 -lomaketta on muokattava, jotta toimivaltainen laitos vahvistaisi kansainvälisessä kuljetusliikenteessä työskenteleviin henkilöihin sovellettavan lainsäädännön.
- (2) Euroopan talousalueesta 2 päivänä toukokuuta 1992 tehdyn sopimuksen, sellaisena kuin se on muutettuna 17 päivänä maaliskuuta 1993 tehdyllä pöytäkirjalla, liitteellä VI pannaan täytäntöön asetukset (ETY) N:o 1408/71 ja (ETY) N:o 574/72 Euroopan talousalueella.
- (3) ETA:n sekakomitean päätöksellä neuvoston asetusten (ETY) N:o 1408/71 ja (ETY) N:o 574/72 soveltamisessa tarvittavat mallilomakkeet mukautetaan ja otetaan käyttöön Euroopan talousalueella.
- (4) Käytännön syistä olisi käytettävä samanlaisia lomakkeita sekä yhteisössä että Euroopan talousalueella.
- (5) Lomakkeiden laatimisessa käytettävästä kielestä on annettu hallintotoimikunnan suositus N:o 15,

ON PÄÄTTÄNYT SEURAAVAA:

1. Korvataan päätöksessä N:o 172 esitetty mallilomake E 101 liitteenä olevalla mallilla.
2. Jäsenvaltioiden toimivaltaisten viranomaisten on toimitettava asianomaisten (etuuteen oikeutettujen, laitosten, työnantajien jne.) saataville liitteenä olevan mallin mukainen lomake.
3. Lomakkeen on oltava saatavilla yhteisön virallisilla kielillä, ja se on laadittava siten, että eri toisinnot vastaavat toisiaan täydellisesti, jotta jokaisen, jolle lomake on osoitettu (etuuteen oikeutetun, laitoksen, työnantajan jne.), on mahdollista saada painettu lomake kansallisella kielellään.
4. Päätöstä sovelletaan sen kuukauden ensimmäisestä päivästä, joka seuraa sen julkaisemista *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

Hallintotoimikunnan puheenjohtaja
Carlos GARCÍA DE CORTÁZAR Y NEBREDÁ

⁽¹⁾ EYVL L 149, 5.7.1971, s. 2.

⁽²⁾ EYVL L 74, 27.3.1972, s. 1.

⁽³⁾ EYVL L 143, 8.6.1999, s. 13.



SOVELLETTAVAA LAINSÄÄDÄNTÖÄ KOSKEVA TODISTUS

Asetus 1408/71: 13 art. 2 k. d alak.; 14 art. 1 k. a alak.; 14 art. 2 k. a alak., 14 art. 2 k. b alak.; 14a art. 1 k. a alak., 2 ja 4 k.;
14b art. 1, 2 ja 4 k.; 14c art. a alak., 14e art.; 17 art.

Asetus 574/72: 11 art. 1 k.; 11a art. 1 k.; 12a art. 2 k. a alak., 5 k. c alak. ja 7 k. a alak.; 12b art.

1.	<input type="checkbox"/> Työntekijä	<input type="checkbox"/> Itsenäinen ammatinharjoittaja
1.1	Sukunimi ⁽²⁾	
1.2	Etunimet	Aikaisemmat nimet ⁽²⁾
1.3	Syntymäaika ⁽³⁾	Kansalaisuus D.N.I ⁽⁴⁾
1.4	Vakituinen osoite Katuosoite Postinumero Postitoimipaikka Maa	
1.5	Vakuutusnumero ⁽⁵⁾	

2.	<input type="checkbox"/> Työnantaja	<input type="checkbox"/> Toimiminen itsenäisenä ammatinharjoittajana
2.1	Nimi tai toiminimi	
2.2	Tunnistenumero ⁽⁶⁾	
2.3	Työnantaja on työvoimaa välittävä yritys	kyllä <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/>
2.4	Osoitetiedot Puhelin Faksi Sähköposti Katuosoite Postinumero Postitoimipaikka Maa	

3. Edellä mainittu vakuutettu henkilö
- 3.1 on ollut edellä mainitun työnantajan palveluksessa alkaen
 on toiminut itsenäisenä ammatinharjoittajana alkaen
Missä?
- 3.2 on komennustyössä tai toimii itsenäisenä ammatinharjoittajana
..... ja välisenä aikana
- 3.3 jäljempänä mainitussa yhdessä tai useammassa yrityksessä aluksessa

3.4	Yrityksen tai aluksen nimi tai toiminimi (tai nimet taikka toiminimet)	
3.5	Katuosoite Postinumero Postitoimipaikka Maa	
	Katuosoite Postinumero Postitoimipaikka Maa	
3.6	Tunnistenumero ⁽⁶⁾	

4. Kuka maksaa komennustyöntekijän palkan ja sosiaaliturvamaksut?

4.1 Kohdassa 2 mainittu työnantaja

4.2 Kohdassa 3.4 mainittu yritys

4.3 Muu taho Jos maksaja on jokin muu taho, ilmoittakaa sen nimi

osoite:

ja

Katuosoite

Postinumero Postitoimipaikka Maa

5. Vakuutettuun henkilöön sovelletaan edelleen seuraavan maan

lainsäädäntöä (1)

5.1 asetuksen 1408/71 seuraavan säännöksen mukaisesti

13 art. 2 k. d alak.

14 art. 1 k. a alak.

14 art. 2 k. a alak.

14 art. 2 k. b alak.

14a art. 1 k. a alak.

14a art. 2 k.

14a art. 4 k.

14b art. 1 k.

14b art. 2 k.

14b art. 4

14 c art. a k.

14e art.

17 art.

5.2 alkaenasti

5.3 toiminnan keston ajan (ks. toimivaltaisen viranomaisen tai työskentelymaan nimetyn elimen laatima kirje, jonka mukaan vakuutettuun henkilöön sovelletaan:n (lähettävä valtio) lainsäädäntöä. Viite.....)

6. Toimivaltainen laitos, jonka lainsäädäntöä sovelletaan

6.1 Nimi Koodi (7)

6.2 Osoite

Puhelin Faksi Sähköposti

Katuosoite

Postinumero Postitoimipaikka Maa

6.3 Leima

6.4 Päivämäärä

.....

6.5 Allekirjoitus

.....

OHJEET

Lomake täytetään ainoastaan pisteviivoille ja painokirjaimin. Lomakkeeseen kuuluu 4 sivua, joista kaikki on liitettävä mukaan, vaikka niitä ei olisi täytetty.

Sen jäsenvaltion nimetty laitos, jonka lainsäädännön soveltamisalaan työntekijä kuuluu, täyttää tämän lomakkeen työntekijän tai hänen työnantajansa pyynnöstä ja palauttaa sen henkilölle, jonka etua asia koskee. Jos työntekijä on lähetetty työhön Belgiaan, Alankomaihin, Suomeen, Ruotsiin tai Islantiin, laitoksen on myös lähetettävä lomakkeen jäljennös seuraavalle elimelle: Belgiassa palkattujen työntekijöiden osalta "Office national de sécurité sociale/Rijksdienst voor sociale zekerheid", Bryssel (sosiaaliturvatoimisto); itsenäisten ammatinharjoittajien osalta "Caisse d'assurance sociales pour les travailleurs independants/Rijksinstituut voor sociale verzekering der selfstandigen", Bryssel, ja merimiesten osalta "Caisse de secours et de Prévoyance des marins/de Hulp-en Voorzorgskas voor Zeevarenden", Antwerpen ja virkamiesten osalta "Service des Relations internationales du Ministère des Affaires sociales"; Alankomaissa: "Sociale Verzekeringsbank" (sosiaalivakuutuspankki), Amstelveen; Suomessa: Eläketurvakeskus, Helsinki; Ruotsissa "Riksförsäkringsverket", Tukholma; Islannissa "Tryggingastofnun ríkisins", Reykjavik.

Ohjeet vakuutetulle

Ennen kuin lähдете maasta, jossa olette vakuutettuna, työskentelemään johonkin toiseen jäsenvaltioon, teidän on pyydettävä sairaus- ja äitiysvakuutuslaitokseltanne tarvittaessa joko lomake E 128 tai E 106. Jos te tai teidän perheenjäsenenne tarvitsette luontoisuuksia (esim. sairaanhoitoa, lääkkeitä, sairaalahoitoa) työskentelymaassanne, teidän on noudatettava asianmukaisessa lomakkeessa annettuja ohjeita. Jos teillä on lomake E 106, teidän on toimitettava se mahdollisimman pian työskentelypaikkaanne toimivaltaiselle sairaus- ja äitiysvakuutuslaitokselle. Jos teillä on lomake E 128, säilyttäkää se siihen asti, kunnes tarvitsette lääkärinhoitoa. Jos itsellänne ei ole kyseistä lomaketta, työskentelypaikkaanne sairaus- ja äitiysvakuutuslaitoksen on pyydettävä se vakuutuslaitokseltanne.

Ohjeet työnantajalle

Jäsenvaltion, jolta pyydetään asetuksen (ETY) N:o 1408/71 14 artiklan 1 kohdan, 14 b artiklan 1 kohdan ja 17 artiklan soveltamista, on ilmoitettava työnantajalle ja työntekijälle, joita asia koskee, edellytyksistä, joiden täytyessä lähetetty työntekijä voi edelleen kuulua lähettävän jäsenvaltion lainsäädännön soveltamisalaan.

Työnantajalle on ilmoitettava, että mahdollisia tarkastuksia voidaan tehdä koko komennusjakson ajan kyseisen jakson jatkumisen varmistamiseksi. Tarkastukset voivat koskea erityisesti sosiaaliturvamaksujen suorittamista ja kiinteän työsuhteen säilymistä. Lisäksi komennustyöntekijän työnantajan on ilmoitettava lähettävän valtion toimivaltaiselle laitokselle kaikista komennusjakson aikana ilmenneistä muutoksista ja erityisesti siitä

- jos komennus tai komennuksen pidennys, jota hakemus koskee, ei ole toteutunut
- jos komennus on keskeytynyt, ellei työskentelymaan yritykselle suoritettavan työn keskeytys ole selkeästi väliaikainen
- jos työnantaja on siirtänyt komennustyöntekijän johonkin toiseen työskentelyvaltiossa sijaitsevaan yritykseen.

Kahdessa ensimmäisessä tapauksessa työnantajan on palautettava tämä lomake lähettävän valtion toimivaltaiselle laitokselle.

Ohjeet oleskelupaikan laitokselle

Jos henkilö, jota asia koskee, esittää asianmukaisen todistuksen (E 128 tai E 106), oleskelumaan vakuutuslaitos myöntää hänelle väliaikaisesti mahdollista työtapaturmaa tai ammattitautia koskevat etuudet. Jos kyseinen laitos tällaisessa tapauksessa tarvitsee E 123 -todistuksen, sen on viipymättä otettava yhteyttä seuraavaan elimeen:

Belgiassa: palkatun työntekijän tapauksessa ammattitaudin osalta "Fonds des maladies professionnelles/Fond voor beroepsziekten" (ammattitautirahasto), Bryssel, ja työtapaturmien osalta työnantajan nimeämä vakuutuslaitos

Tanskassa: "Arbejdsskadestryelsen" (työtapaturmalautakunta), Kööpenhamina

Saksassa: toimivaltainen "Berufsgenossenschaft" (tapaturmavakuutuslaitos)

Espanjassa: "Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad Social" (kansallisen sosiaaliturvalaitoksen paikallisosastot)

Irlannissa: "Department of Health" (terveysministeriö), Planning Unit Dublin 2

Italiassa: "Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL)", työtapaturmavakuutuslaitoksen toimivaltainen paikallinen toimisto

Luxemburgissa: "Association d'assurance contre les accidents" (tapaturmavakuutusyhdistys)

Alankomaissa: "Sociale Verzekeringsbank" (sosiaalivakuutuspankki), Amstelveen

Itävallassa: toimivaltainen tapaturmavakuutuslaitos

Portugalissa: "Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais" (kansallinen työtapaturmavakuutuskeskus), Lissabon

Suomessa: Tapaturmavakuutuslaitosten liitto, Bulevardi 28, 00120 Helsinki

Ruotsissa: "Försäkringskassan" (vakuutuskassa)

Muissa jäsenvaltioissa: toimivaltainen sairausvakuutuslaitos

Islannissa: "Tryggingastofnun ríkisins" (valtion sosiaaliturvalaitos), Reykjavik

Liechtensteinissa: "Amt für Volkswirtschaft" (kansantalousvirasto), Vaduz

Norjassa: "Folketrygdkontoret for utenlandssaker" (ulkomaalaisten sosiaalivakuutusten vakuustointimisto), Oslo.

Jos työntekijä kuuluu Ranskan sosiaaliturvajärjestelmään, etuuksien vahvistamiseen toimivaltainen rahasto on hänen vakuutusrahastonsa, jota ei välttämättä mainita lomakkeessa E 101. Lomakkeet E 128 ja E 123 on tarvittaessa pyydettävä työntekijän vakituisen asuinpaikan rahastosta.

Jos itsenäinen ammatinharjoittaja kuuluu Suomen tai Islannin sosiaaliturvajärjestelmään, lomake E 123 on aina pyydettävä.

Jos Islannin sosiaaliturvajärjestelmään kuuluvalle työntekijälle tapahtuu työtapaturma tai hän sairastuu ammattitautiin, työnantajan on aina ilmoitettava tästä toimivaltaiselle laitokselle.

VIITTEET

- (*) ETA-sopimus Euroopan talousalueesta, Liite VI, Sosiaaliturva, ETA-sopimusta sovellettaessa tätä lomaketta käyttävät myös Islanti, Liechtenstein ja Norja.
- (1) Sen jäsenvaltion tunnus, jonka lainsäädännön soveltamisalaan työntekijä kuuluu: B = Belgia; DK = Tanska; D = Saksa; GR = Kreikka; E = Espanja; F = Ranska; IRL = Irlanti; I = Italia; L = Luxemburg; NL = Alankomaat; A = Itävalta; P = Portugali; FIN = Suomi; S = Ruotsi; GB = Yhdistynyt kuningaskunta; IS = Islanti; FL = Liechtenstein; N = Norja.
- (2) Espanjan kansalaisten on ilmoitettava molemmat syntyessä saadut sukunimet.
Portugalin kansalaisten on ilmoitettava kaikki nimet (etunimet, sukunimet, aikaisemmat nimet) siinä järjestyksessä kuin ne ovat henkilöllisyystodistuksessa tai passissa.
- (3) Päivät ja kuukaudet on ilmoitettava kaksinumeroisina ja vuodet nelinumeroisina (esimerkki: 1. elokuuta 1921 = 01.08.1921).
- (4) Espanjan kansalaisten on ilmoitettava kansallisessa henkilöllisyystodistuksessa (D.N.I) mahdollisesti oleva numero, vaikka henkilöllisyystodistus ei olisi enää voimassa. Jos numeroa ei ole, merkitään "ei ole".
- (5) Belgian lainsäädännön soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden on ilmoitettava työntekijän sosiaaliturvanumero (NISS).
Tanskan lainsäädännön soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden on ilmoitettava CPR-numero.
Alankomaiden lainsäädännön soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden on ilmoitettava SOFI-numero.
- (6) Antakaa mahdollisimman paljon itsenäisen ammatinharjoittajan työnantajan tai yrityksen tunnistetietoja.
Aluksista on ilmoitettava aluksen nimi ja rekisteröintinumero.
Belgian on ilmoitettava palkattujen työntekijöiden tapauksessa työnantajan ONSS/RSZ-rekisteröintinumero ja itsenäisen ammatinharjoittajien tapauksessa T.V.A./B.T.W-numero.
Tanskan on ilmoitettava SE-numero.
Saksan on ilmoitettava "Betriebsnummer des Arbeitgebers".
Ranskan on ilmoitettava SIRET-numero.
Espanjan on ilmoitettava "Código De Cuenta De Cotización Del Empresario CCC" (työnantajan maksuosuuden tilikoodi).
Suomen työtapatuormalainsäädännön alaisten työntekijöiden osalta on ilmoitettava toimivaltaisen tapaturmavakuutuslaitoksen nimi.
Norjan on ilmoitettava organisaation numero.
- (7) Täytetään, jos sellainen on.
-

DECISION No 186
of 27 June 2002
on the model forms necessary for the application of Council Regulations (EEC) No 1408/71 and (EEC) No 574/72 (E 101)

(Text with EEA relevance)

(2003/149/EC)

THE ADMINISTRATIVE COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES ON SOCIAL SECURITY FOR MIGRANT WORKERS,

Having regard to Article 81(a) of Council Regulation (EEC) No 1408/71 of 14 June 1971 on the application of social security schemes to employed persons, to self-employed persons and to members of their families moving within the Community ⁽¹⁾, under which it is the duty of the Administrative Commission to deal with all administrative questions arising from Regulation (EEC) No 1408/71 and subsequent regulations,

Having regard to Article 2(1) of Council Regulation (EEC) No 574/72 ⁽²⁾ under which it is the duty of the Administrative Commission to draw up models of certificates, certified statements, declarations, applications and other documents necessary for the application of the regulations,

Having regard to Decision No 172 of 9 December 1998 on the model forms necessary for the application of Council Regulations (EEC) No 1408/71 and (EEC) No 574/72 (E 101) ⁽³⁾,

Whereas:

- (1) Form E 101 should be adapted in order that the legislation applicable to paid workers in international transport undertakings is certified by the competent institution.
- (2) The Agreement on the European Economic Area of 2 May 1992, amended by the Protocol of 17 March 1993, Annex VI, implements Regulations (EEC) No 1408/71 and (EEC) No 574/72 within the European Economic Area.
- (3) By Decision of the EEA Joint Committee, the model forms necessary to implement Regulations (EEC) No 1408/71 and (EEC) No 574/72 are to be adapted and used within the European Economic Area.
- (4) For practical reasons, identical forms should be used within the Community and within the European Economic Area.
- (5) The language in which the forms should be drawn up is dealt with by Recommendation No 15 of the Administrative Commission,

HAS DECIDED AS FOLLOWS:

1. The model form E 101 reproduced in Decision No 172 shall be replaced by the model appended hereto.
2. The competent authorities of the Member States shall make available to those involved (rightful claimants, institutions, employers, etc.) the form according to the attached model.
3. The form shall be available in the official languages of the Community and laid out in such manner that the different versions are perfectly superposable, thereby making it possible for each person or body to which a form is addressed (rightful claimant, institution, employer, etc.) to receive the form printed in their own language.
4. This Decision shall be applicable from the first day of the month following its publication in the *Official Journal of the European Union*.

The Chairman of the Administrative Commission
Carlos GARCÍA DE CORTÁZAR Y NEBREDÁ

⁽¹⁾ OJ L 149, 5.7.1971, p. 2.

⁽²⁾ OJ L 74, 27.3.1972, p. 1.

⁽³⁾ OJ L 143, 8.6.1999, p. 13.



CERTIFICATE CONCERNING THE LEGISLATION APPLICABLE

*Regulation (EEC) No 1408/71: Article 13.2.d; Article 14.1.a; Article 14.2.a; Article 14.2.b; Article 14 a.1.(a), 2 and 4;
Article 14b.1, 2 and 4; Article 14 c (a); Article 14e; Article 17*

Regulation (EEC) No 574/72: Article 11.1; Article 11a.1; Article 12a.2(a), 5.(c) and 7(a); Article 12b

1.	<input type="checkbox"/> Employed person		<input type="checkbox"/> Self-employed person	
1.1.	Surname (2)			
1.2.	Forename(s)	Previous names (2)		
1.3.	Date of birth (3)	Nationality	DNI (4)	
1.4.	Permanent address			
	Street	No	PO box	
	Town	Postal code	Country	
1.5.	Insurance No (5)			

2.	<input type="checkbox"/> Employer		<input type="checkbox"/> Activity as a self-employed person	
2.1.	Name of employer or firm			
2.2.	Identification No (6)			
2.3.	The employer is a recruitment agency	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
2.4.	Address			
	Telephone	Fax	E-mail	
	Street	No	PO box	
	Town	Postal code	Country	

3. The abovementioned insured person
- 3.1. has been employed by the employer mentioned above since
- has been pursuing an activity as a self-employed person since
- in
- 3.2. is being posted or will pursue an activity as a self-employed person for a period probably
lasting from to
- 3.3. to the firm(s) mentioned below on the ship mentioned below

3.4.	Name(s) of firm or ship			
3.5.	Address(es)			
	Street	No	PO box	
	Town	Postal code	Country	
	Street	No	PO box	
	Town	Postal code	Country	
3.6.	Identification No (6)			

4. Who pays the wage of the employed posted person? Who pays the social security contributions of the posted employee?

4.1. The employer referred to in point 2

4.2. The firm referred to in point 3.4

4.3. Other if so, give the

Name and

Address:

Street No PO box

Town Postal code Country

5. The insured person remains subject to the legislation of the country ⁽¹⁾

5.1. in accordance with Article

13.2.d

14.1.a

14.2.a

14.2.b

14a.1(a)

14a.2

14a.4

14b.1

14b.2

14b.4

14c(a)

14e

17

of Regulation (EEC) No 1408/71

5.2. from to

5.3. for the duration of the activity (see the letter from the competent authority or designated body in the country of employment which entitles the insured person to remain subject to the legislation of the sending State

of reference)

6. Competent institution whose legislation will be applicable

6.1. Name Code number ⁽⁷⁾

6.2. Address

Phone Fax E-mail

Street No PO box

Town Postal code Country

6.3. Stamp

6.4. Date

.....

6.5. Signature

.....

INSTRUCTIONS

Please complete this form in block letters, writing on the dotted lines only. It consists of 4 pages, none of which may be left out even if they do not contain any relevant information.

The designated institution of the Member State to whose legislation the worker is subject should fill in the form at the request of the worker or his employer and return it to the person involved. Where the worker is posted to Belgium, the Netherlands, Finland, Sweden or Iceland, the institution should also send a copy to, in Belgium: in the case of employed persons to the 'Office national de sécurité sociale/Rijksdienst voor Sociale Zekerheid' (National Social Security Office), Brussels; in the case of self-employed persons to the 'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants/Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering der Zelfstandigen' (National Social Insurance Institute for the Self-Employed), Brussels; in the case of seamen to the 'Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins/Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden' (Relief and Welfare Fund for Mariners), Antwerp; or in the case of civil servants to the 'Service des Relations internationales du Ministère des Affaires sociales/Dienst Internationale Betrekkingen van het Ministerie van Sociale Zaken' (International Relations Department, Social Affairs Ministry); in the Netherlands, to the 'Sociale Verzekeringsbank' (Social Security Bank), Amstelveen; in Finland, to the 'Eläketurvakeskus' (Central Pension Security Institute), Helsinki; in Sweden, to the 'Riksförsäkringsverket' (National Social Insurance Board), Stockholm; in Iceland, to the 'Tryggingastofnun Ríkisins' (National Social Security Institute), Reykjavik.

Information for the insured person

Before you leave the country where you are insured to go to another Member State to work, you should ask your sickness and maternity insurance institution for an E 128 form or E 106 form, as appropriate. If you or a member of your family require benefits in kind (e.g. medical treatment, medicines, hospital treatment, etc.) in the country where you are working, you should follow the instructions given on the appropriate form. If you have an E 106 form you should submit it as soon as possible to the sickness and maternity insurance institution of the place where you go in order to work. If you have an E 128 form, you should keep it until you require medical treatment. If you are not in possession of the said form, the latter institution should request it from the institution with which you are insured.

Information for employers

A Member State which receives a request for the application of the aforementioned Article 14(1), Article 14b(1) or Article 17 of Regulation (EEC) No 1408/71 shall duly inform the employer and the worker concerned of the conditions under which the posted worker may continue to be subject to its legislation.

The employer shall be informed of the possibility of checks throughout the period of posting so as to ascertain that this period has not come to an end. Such checks may relate, in particular, to the payment of contributions and the maintenance of the direct relationship. Moreover, the employer of the posted worker shall inform the competent institution of the sending State of any change that has occurred during the period of posting, in particular:

- if the posting applied for has not taken place or if the extension of the posting applied for has not taken place,
- if the posting has been interrupted, unless this interruption of the worker's activities on behalf of the undertaking in the country of employment is of a purely temporary nature,
- if the posted worker has been assigned by his employer to another undertaking in the State of employment.

In the first two cases, he/she shall return this form to the competent institution of the sending State.

Information for the institution of the place of stay

If the person involved produces the proper certificate (E 128 or E 106), the insurance institution in the country of stay will also provide him provisionally with benefits in the event of an accident at work or an occupational disease. If in such a case the institution requires certificate E 123, it should apply as soon as possible:

in **Belgium**, for employed persons and as regards an occupational disease, to the 'Fonds des maladies professionnelles/Fonds voor Beroepsziekten' (Occupational Diseases Fund), Brussels, and as regards accidents at work to the insurance company designated by the employer

in **Denmark**, to the 'Arbejdsskadestyrelsen' (National Office for Accidents at Work and Occupational Diseases), Copenhagen

in **Germany**, to the competent 'Berufsgenossenschaft' (institution for accident insurance)

in **Spain**, to the 'Dirección Provincial del Instituto Nacional de Seguridad Social' (Provincial Directorate of the National Social Security Institution)

in **Ireland**, to the Department of Health and Children, Planning Unit, Hawkins House, Dublin 2

in **Italy**, to the competent provincial office of the 'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro' (INAIL, National Institute for Insurance against Accidents at Work)

in **Luxembourg**, to the 'Association d'assurance contre les accidents' (Accident Insurance Association)

in the **Netherlands**, to the 'Sociale Verzekeringsbank' (Social Security Bank), Amstelveen

in **Austria**, to the competent institution for accident insurance

in **Portugal**, to the 'Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais' (National Centre for Protection against Occupational Risks), Lisbon

in **Finland**, to the 'Tapaturmavakuutuslaitosten Liitto' (Federation of Accident Insurance Institutions), Bulevardi 28, 00120 Helsinki

in **Sweden**, to the 'Försäkringskassan' (Social Insurance Office)

in **all other Member States**, to the competent sickness insurance institution

in **Iceland**, to the 'Tryggingastofnun Ríkisins' (State Social Security Institute), Reykjavik

in **Liechtenstein**, to the 'Amt für Volkswirtschaft' (Office of National Economy), Vaduz

in **Norway**, to the 'Folketrygdkontoret for Utenlandssaker' (National Office for Social Insurance Abroad), Oslo.

Where the worker is covered by the French social security scheme, the fund which is competent to recognise entitlement to benefits is his insurance fund, which may not be the one appearing on form E 101. It will be necessary, where appropriate, to request forms E 128 or E 123 from the fund of the worker's place of habitual residence.

Where a self-employed person is covered by a Finnish or Icelandic social security scheme it will always be necessary to request form E 123.

Where a worker covered by an Icelandic social security scheme suffers an accident at work or contracts an occupational disease, the employer must always duly notify the competent institution.

NOTES

- (*) EEA = Agreement on the European Economic Area, Annex VI, Social Security. For the purpose of this agreement, this form shall also apply to Iceland, Liechtenstein and Norway.
- (1) Symbol of the Member State to whose legislation the worker is subject: B = Belgium; DK = Denmark; D = Germany; GR = Greece; E = Spain; F = France; IRL = Ireland; I = Italy; L = Luxembourg; NL = the Netherlands; A = Austria; P = Portugal; FIN = Finland; S = Sweden; GB = United Kingdom; IS = Iceland; FL = Liechtenstein; N = Norway.
- (2) In the case of Spanish nationals, state both names at birth.
In the case of Portuguese nationals, state all names (forenames, surname, maiden name) in the order of civil status in which they appear on the identity card or passport.
- (3) The day and the month should be shown by two digits each and the year by four digits (for example: 1 August 1921 = 01.08.1921).
- (4) In the case of Spanish nationals, state the number appearing on the national identity card (DNI), if it exists, even if the identity card is out of date. Failing this, indicate 'None'.
- (5) For workers subject to Belgian law, indicate the national social security number (NISS).
For workers subject to Danish law, indicate the CPR-number.
For workers subject to Dutch law, indicate the SOFI-number.
- (6) Please give as much information as possible to facilitate identification of the employer or the firm of the self-employed person:
In the case of a ship, indicate its name and its registration number.
For Belgium, indicate in the case of employed persons the employer's ONSS/RSZ registration number and in the case of self-employed persons the TVA/BTW-number.
For Denmark, indicate the SE-number.
For Germany, indicate the 'Betriebsnummer des Arbeitgebers'.
For France, indicate the SIRET-number.
For Spain, indicate the 'Código de Cuenta De Cotización Del Empresario CCC' (Employer's Contribution Account Number).
For workers subject to Finnish work accident legislation, please indicate the name of the competent accident insurance institution.
For Norway, indicate the organisation number.
- (7) To be filled in where available.
-