



Päätoteuttajan vastuut rakennustyömaalla

ULKOPUOLINEN TYÖVOIMA JA TYÖTURVALLISUUS

Sisällysluettelo

Rakennustyömaan määritykset ja roolit

1.1. Mikä on yhteinen rakennustyömaa?

1.2. Työmaan eri osapuolien roolit

Viranomaisvaatimukset rakennustyömaan päätoteuttajalle

2.1. Rakennustyömaan turvallisuus

2.2. Tilaajavastuulaki

2.3. Työturvallisuuslaki

2.4. Ulkomaalaislaki

2.4.1. Työntekijävastuiden jakautuminen telakka- ja rakennusalalla

2.4.2. Ulkomaalaisen työnantajan todistamisvelvoitteet työntekijän kansalaisuuden mukaan

2.5. Rikoslaki

2.6. Laki työntekijöiden lähettämisestä

2.7. Työterveyshuoltolaki

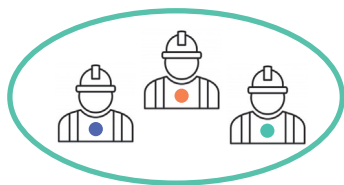
2.8. Rakentamisen tiedonantovelvollisuus Verohallinnolle



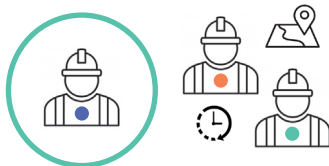


Rakennustyömaan määrittymiset ja roolit

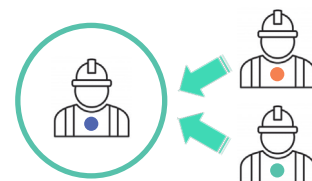
1.1. Mikä on yhteinen rakennustyömaa?



Kun tehdään rakennustyötä ja työmaalla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja.



Jos taas työmaa on suunniteltu tehtäväksi yhden työnantajan toimesta, mutta työn aikana siellä tosiasiallisesti on usean työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä tai itsenäinen työnsuorittaja, se muuttuu yhteiseksi työmaaksi.



Kyseinen työmaa on suunniteltu tehtäväksi monen työnantajan toimesta, vaikka vain yksi työnantaja aloittaisi työt ja seuraavat työnantajat ja/tai itsenäiset työnsuorittajat tulisivat työmaalle vasta myöhemmin.

Käytännössä nykyään melkein kaikki omakotitalotyömaat ja pienetkin korjaustyömaat ovat yhteisiä rakennustyömaita, jos niihin liittyy esimerkiksi taloteknisiä töitä.



1.2. Työmaan eri osapuolien roolit

TILAAJA

RAKENNUTTAJA

Rakennuttajan rakennushankkeeseen nimeämä tehtävistään vastuullinen edustaja, joka huolehtii rakennuttajalle säädetyistä velvoitteista. Vastaa työmaan turvallisuusasiakirjan laadinnasta.

PÄÄTOTEUTTAJA

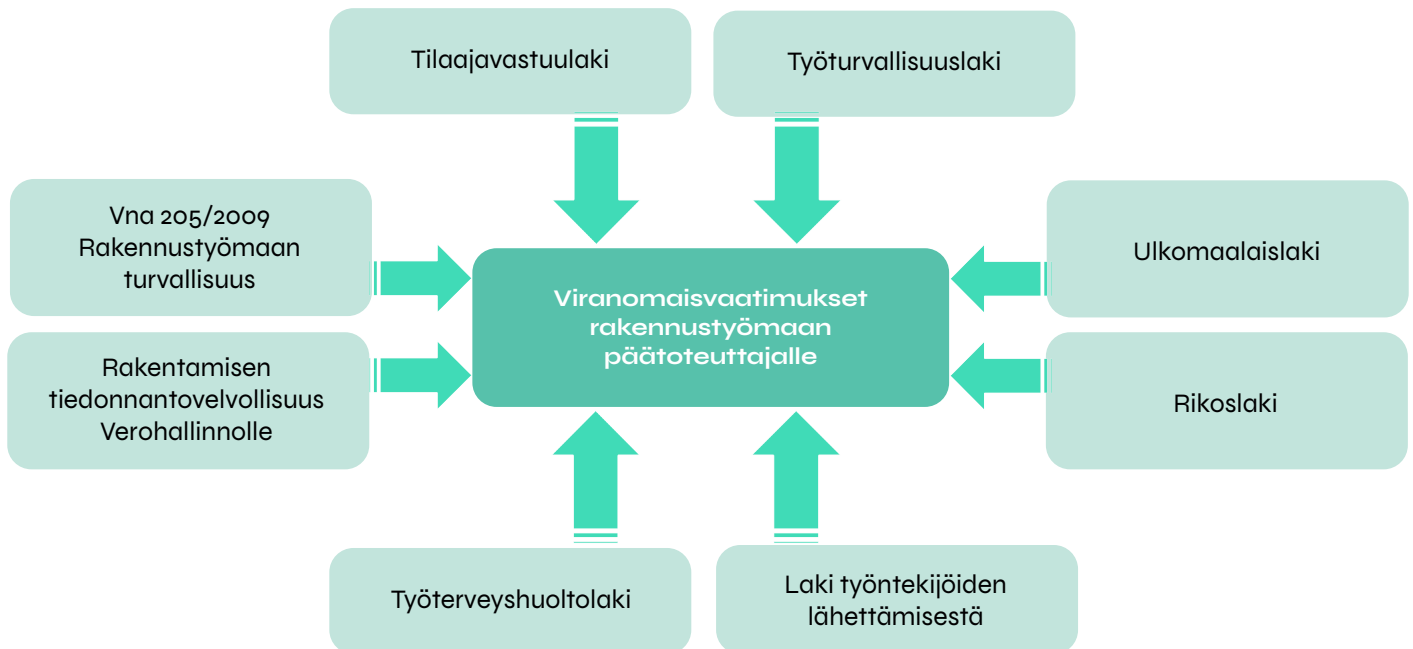
Rakennuttajan nimeämä pääurakoitsija tai pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja taikka sellaisen puuttuessa rakennuttaja itse. Vastaa turvallisuusasiakirjaan turvallisuussuunnitelmalla.

TURVALLISUUS-KOORDINAATTORI

Rakennuttajan rakennushankkeeseen nimeämä tehtävistään vastuullinen edustaja, joka huolehtii rakennuttajalle säädetyistä velvoitteista. Vastaa työmaan turvallisuusasiakirjan laadinnasta.



Viranomaisvaatimukset rakennustyömaan päätoteuttajalle



Rakennustyömaan turvallisuus

Valtioneuvoston asetus 205/2009

KUVAUS

Asetus sisältää tarkat määräykset ja ohjeet työmaan turvallisuuden varmistamiseksi. Se edellyttää esimerkiksi työmaan riskien arviointia, työntekijöiden koulutusta ja opastusta, asianmukaista turvallisuusvarustusta, työvälineitä ja työjärjestelyjä. Lisäksi asetus velvoittaa työnantajia nimeämään työturvallisuudesta vastaavan henkilön.

TARKOITUS

Asetus edistää työturvallisuutta ja terveyttä rakennustyömaille Suomessa. Asetuksen tavoitteena on ennaltaehkäistä tapaturmia ja terveyshaittoja, jotka voivat aiheutua rakennustyömaille tehtävästä työstä ja työympäristöstä.



VAATIMUKSET

Itsenäisten työnsuorittajien
toteaminen

Työntekijöiden
perehdyttäminen

Kunnossapito-
tarkastukset

Käytettävän kaluston
kunnon varmistus

Työnsuorittajien
yhteistoiminta

Turvallisuus-
suunnitelmat

Työmaan yleisjohto

Yleinen siisteys
ja turvallisuus

Työmaan vastuuhenkilö

Ajantasaisen
henkilöluettelon ylläpito



Tilaajavastuulaki

KUVAUS

Tilaajavastuulaki on laki, joka velvoittaa tilaajaa varmistamaan, että heidän käyttämänsä alihankkijat ja urakoitsijat noudattavat voimassa olevia lainsäädäntöä koskevia velvoitteita.



TARKOITUS

Laki auttaa torjumaan harmaata taloutta ja edistää terveellistä kilpailua yritysten välillä.

VAATIMUKSET

Selvitys siitä, onko sopimusosapuoli merkitty ennakkoperintä- ja työnantajarekistereihin sekä arvonlisäverovelvollisten rekisteriin

Kaupparekisteriote

Todistus työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisen vakuutuksen ottamisesta

Veronmaksuasioita koskeva selvitys

Todistus työntekijän eläkevakuutuksen ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai selvitys siitä, että eräntyneitä eläkevakuutusmaksuja koskeva maksusuunnitelma on tehty

Selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista

Selvitys työterveyshuollon järjestämisestä





VELVOITE

Tilaajan velvollisuus on pystyä osoittamaan viranomaiselle tarkastuksen yhteydessä, että heidän käyttämänsä alihankkijat ja urakoitsijat noudattavat voimassa olevia lainsäädäntöä koskevia velvoitteita.

Käytännön haasteet:
-dokumenttien ajantasaisuus ja käsiteltävä määrä

NYKYTILA TYÖMAILLA

- Työmailla eri tyyllisiä käsityksiä lain vaatimuksista
- Työmaat eivät tiedä ovatko tilaajavastuulain velvoitteet tarkastettu
- Ovatko velvoitteet tarkastettu ennen sopimuksen allekirjoittamista
- Tieto on sirpaloituneena eri järjestelmissä
- Tiedot ovat vaikeasti haettavissa
- Työmaalla ei ole samoja dokumentteja, mitä hankinnalla on käytössä
- Dokumentteja käsitellään paperiversioina

TAVOITE

- Läpinäkyvyys
- Yhdenmukaiset käytännöt
- Paperikopioinnin tai sähköpostitse toimitettavien dokumenttien sijaan voidaan hyödyntää valmista tietopankkia tai sähköistä tiedonkeruualustaa, jolloin GDPR- ym. tietoturva-asiat tulevat varmistettua.



Työturvallisuuslaki

KUVAUS

Työturvallisuuslaki edistää työympäristön turvallisuutta ja luo edellytykset turvalliseen työskentelylle.



TARKOITUS

Lain tarkoitus on edistää työterveyttä ja turvallisuutta, ennaltaehkäistä tapaturmia ja ammattitauteja sekä luoda turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille.



VAATIMUKSET

Riskien arviointi

Työntekijöiden
perehdytys

Turvallisuussuunnitelmat

Työsuojelutoimikunta

Kaluston vastaanotto-
tarkastukset

Henkilösuojaimet

Turvallisuusmittaukset

Työmaan turva-alueet

VELVOITE

Työturvallisuuslaki 2002/738,
50 §:

Tiedottaminen ja yhteistoi-
minta yhteisellä työpaikalla

- Pääurakoitsijan velvollisuus on pystyä osoittamaan, että hänen työpaikallaan työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista.

NYKYTILA TYÖMAILLA

- Perehdytys tapahtuu työhön saapuessa työntekijän työajalla
- Turvallisuuskouluttaminen vie paljon työnjohdon resursseja koko projektin aikana
- Perinteiset koulutusaineiston esitystavat eivät aktivoi työntekijää oppimaan ja sisäistämään opiskeltavia asioita
- Koulutuksen laatu vaihtelee työntekijän työskentelykielen mukaan

TAVOITE

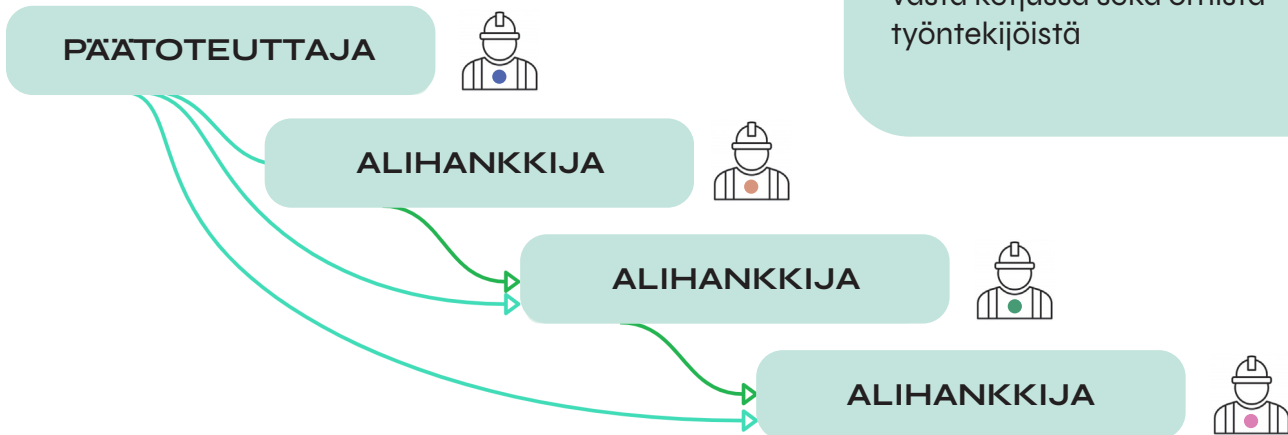
- Perehdytys tapahtuu digitaalisesti ennakoon, mikä säästää työnjohtajien ja työntekijän aikaa
- Interaktiivisuus sekä pelilliset elementit tukevat oppimista
- Verkkokoulutuksella varmistetaan koulutuksen yhtenäisyys työskentelykielestä riippumatta



Ulkomaalaislaki

Ulkomaalaislaki, luku 5

Työntekijävastuiden jakautuminen
telakka- ja rakennusalailla



Päätoteuttaja vastaa omista sekä muista koko alihankintaketjussa olevista työntekijöistä

Alihankkijayritys vastaa seuraavasta ketjussa sekä omista työntekijöistä

VELVOITE

- Laki velvoittaa tarkistamaan työnteko-oikeuden
- EU-alueen kansalaisilta ei erillistä tarkistusta tarvita
- Työnteko-oikeus voi olla rajoittamaton tai erikseen määritelty
- Työluvan tulee kattaa työntekijän harjoittama ammatti

NYKYTILA TYÖMAILLA

- Työnantajat eivät tarkasta oleskelulupakortista millaiseen työhön työntekijä oikeutettu
- Oleskeluluvat vanhenevat
- Työntekijä on vasta hakenut oleskelulupaa ja pääurakoitsijat myöntävät työskentelylupia siitä huolimatta

TAVOITE

- Ei hyväksikäytetä ammatitaidottomia ja luvattomia ihmisiä
- Estää matalapalkkaisuutta
- Edistää työmaiden jatkuvuutta



Ulkomaalaisen työnantajan todistamisvelvoitteet työntekijän kansalaisuuden mukaan

suomalainen

Todenna:

- kansalaisuus
- tapaturma- ja työeläkevakuutukset

EU- ja ETA-alueen kansalainen

Todenna:

- henkilöllisyys ja kansalaisuus - tallenna passikopio tai kansallinen ID-kortti
- tapaturma- ja työeläkevakuutukset

kolmannen maan kansalainen tai kansalaisuudeton

Lähetetyt työntekijät:

- tallenna A1-todistus.
- Kulutunnistetta myöntäessä huomioi A1-todistuksen voimassaoloaika ja kolmannen maan kansalaisen kohdalla työskentelyoikeus
- Jos A1 loppuu ennenaikaisesti, voidaan lupaa jatkaa A2-todistuksella (jatko A1:lle) tai vaihtoehtoisesti työnantaja ottaa työntekijälle vakuutukset suomalaisesta tapaturma- ja työeläkeyhtiöstä

Oleskelulupaa ei tarvita, jos kaikki ehdot täyttyvät:

- työntekijällä on vähintään vuoden oleskelulupa toisessa EU/ETA-maassa
- työskentely Suomessa kestää enintään 90 päivää 180 päivän ajanjaksolla
- ulkomaisen työnantajan urakka työmaalla kestää maksimissaan 180 päivää
- työsuhde jatkuu Suomessa työskentelyn päätyttyä
- työntekoon oikeuttava lupa toisessa EU-maassa on voimassa vähintään yhden päivän työnteon loputtua työmaalla

Jos ulkomaalaisella työnantajalla on **enemmän kuin kaksi** vakituista työntekijää palkattuna Suomeen (ei lähetettyjä työntekijöitä), yrityksen tulee kuulua Suomessa työnantajarekisteriin



suomalainen

EU- ja ETA-alueen kansalainen

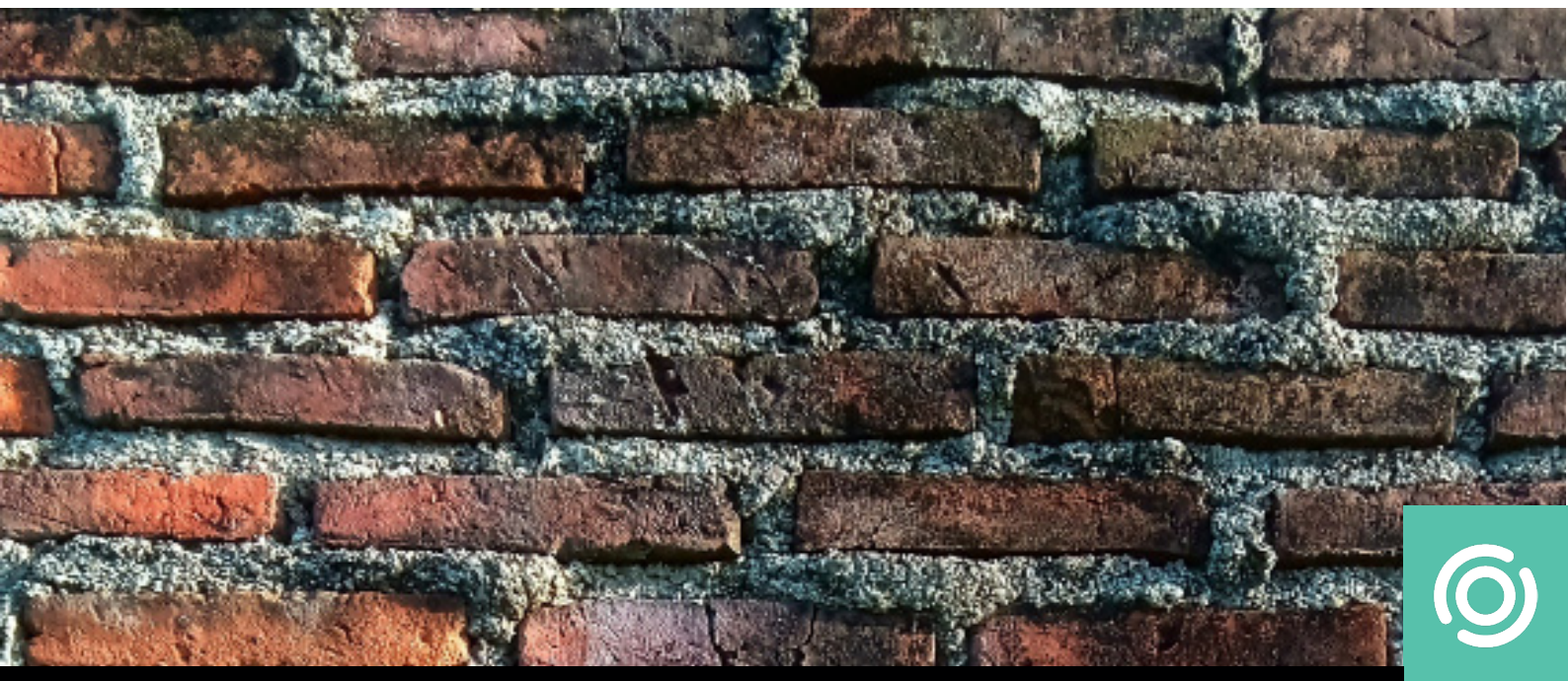
kolmannen maan kansalainen
tai kansalaisuudeton

Päätoteuttaja kommunikoi ulkomaalaiselle yritykselle:

- Lähetetyillä työntekijöillä tulee olla nimetty edustaja Suomessa. Tarkista osoite.
- Muistuta velvollisuudesta tehdä lähetettyjen työntekijöiden ilmoitus sekä toimittaa se pääurakoitsijalle ja rakennuttajalle
- Henkilöllä oltava kuvallinen henkilötunniste, jossa merkittynä työnantajan nimi, y-tunnus ja yhtiömuoto, henkilön etu- ja sukunimi, syntymäaika sekä veronumero

Varmista:

- Kuuluminen oikeaan veronumerorekisteriin
- Muut pätevyysvaatimukset, esim. työturvallisuuskoulutus ja yrityskohtaiset perehdytykset



Rikoslaki

KUVAUS

Rikoslaki määrittelee velvoitteet, joita noudattamalla suomalainen tai ulkomalainen työnantaja osoittaa käyttävänsä lain vaatimukset täyttävää työvoimaa.

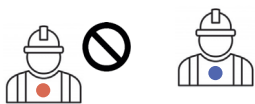


TARKOITUS

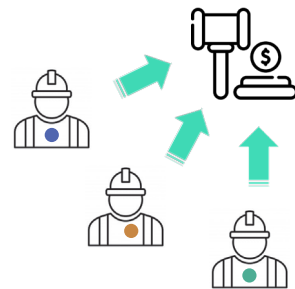
Rikoslain tarkoituksena on estää luvatonta ulkomaisen työvoiman käyttöä.

Ulkomaalaisen työnantajan todistamisvelvoitteet vaikuttavat myös rikoslain osalta ja ehkäisevät luvattoman ulkomaalaisen työvoiman käyttöä

Ei oleskelulupaa



Sakko tai vankeusrangaistus



Työnantaja tai tämän edustaja, joka ottaa palvelukseen tai pitää palveluksessa ulkomaalaisen, jolla ei ole työntekijän oleskelulupaa tai muuta työntekoon Suomessa oikeuttavaa lupaa, on tuomittava luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä **tuomitaan myös urakan tai aliurakan antaja tai työn teettäjä taikka heidän edustajansa**, joka laiminlyö varmistamisvelvollisuuttaan siitä, että sen ulkomaiselle yritykselle antamassa urakointi- tai aliurakointityössä taikka ulkomaisen yrityksen sen käyttöön asettamana vuokratyövoimana työskentelevillä ulkomaalaisilla työntekijöillä on työntekijän oleskelulupa tai muu työntekoon Suomessa oikeuttava lupa.



VELVOITE

Rikoslaki määrittelee velvoitteet, joita noudattamalla suomalainen tai ulkomalainen työnantaja osoittaa käyttävänsä lain vaatimukset täyttävää työvoimaa.

NYKYTILA TYÖMAILLA

- Ei ymmärretä, mitä lähetytty työntekijä tarkoittaa ja mitä säädöksiä heihin liittyy
- Ymmärrys kolmannen maan kansalaisten lain vaatimuksista epäselvää

TAVOITE

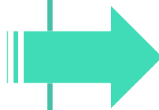
- Työskentelyluvan voimassaolo ja oikeellisuus todennetaan luotettavasti
- Voidaan varmistaa, että työskentelylupa on myönnetty kyseiselle henkilölle itselleen
- Dokumentointi jää pääurakoitsijalle talteen viranomaistarkastusta varten



Laki työntekijöiden lähettämisestä

KUVAUS

Lain tavoitteena on tehostaa valvontaa ja varmistaa, että työntekijöitä lähettävät ulkomailla toimivat yritykset noudattavat Suomen työehtoja.



TARKOITUS

Edistää työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua ja yritysten tasavertaista kilpailua

VELVOITE

Lähetettyjen työntekijöiden ilmoitus vaaditaan työnantajalta aluehallintovirastolle
-> vaatii A1-todistuksen.

Pääurakoitsijan osoitettava, että työnantaja hoitanut velvoitteen.

NYKYTILA TYÖMAILLA

- Työmailla ei ymmärretä mitä lähetetty työntekijä tarkoittaa
- Mikä on pääasiallinen työskentelymaa ja miten se vaikuttaa työntekijään?

TAVOITE

- Ei tarvitsisi tietää nyansseja
- > tueksi digitaalinen järjestelmä ottamaan huomioon eri kansalaisuudet ja asuinmaat ja niistä johtuvat vaiatit lainsäädännössä





Kuka on lähetetty työntekijä?

Lähetetty työntekijä on henkilö, joka lähetetään tilapäisesti työskentelemään johonkin toiseen maahan kuin pääasialliseen työskentelymaahan.

Koskee EU ja ETA-valtioita, Sveitsiä, Britanniaa ja erillisiä sotu-sopimusvaltioita. Kolmansista maista ei voi lähettää työntekijöitä ilman Migrin myöntämää työntekijän oleskelulupaa

Kuinka lähetetyn työntekijän status todennetaan?

- Todennus tehdään A1-todistuksella tai vaihtoehtoisesti suomalaisella tapaturma- ja TyEL-vakuutuksilla
- A1-todistus on määrämuotoinen ja siten identtinen jokaisessa maassa
- AVI:lle tulee tehdä ennen työntekijän saapumista ilmoitus lähetetyn työntekijän lähettämisestä verkkolomakkeella



Työterveyshuoltolaki

KUVAUS

Työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistämää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa, sekä työyhteisön toimintaa.



TARKOITUS

Lain tarkoituksena on ehkäistä työstä ja työolosuhteista johtuvia terveyshaittoja sekä edistää työkykyä ja terveyttä.

- Selvitys työterveyshuollon järjestämisestä: vapaamuotoinen selvitys, miten työterveyshuolto on järjestetty Suomessa työskenneltäessä (työterveyshuoltolaki)
- Lähetettyjen työntekijöiden työterveys tulee olla järjestetty Suomessa, ja se tulee pystyä todentamaan (tilaajavastuulaki)



Rakentamisen tiedonantovelvollisuus Verohallinnolle

KUVAUS

Työntekijäilmoitusten ylläpito auttaa työnantajia, urakoitsijoita ja työmaan vastuuhenkilöitä seuraamaan työvoiman läsnäoloa, järjestämään työntekijät oikein ja varmistamaan työturvallisuuden noudattamisen.

Urakkailmoitusten ilmoittaminen veroviranomaisille auttaa rakentamaan läpinäkyvää ja vastuullista liiketoimintaympäristöä rakennusalalla. Se on keino varmistaa, että verovelvolliset yritykset noudattavat verolainsäädäntöä ja että verotuksen valvonta ja kantaminen tapahtuvat tehokkaasti ja oikeudenmukaisesti.



TARKOITUS

Tiedonantovelvollisuuden tarkoitus on varmistaa, että kaikki rakentamiseen liittyvät tiedot ovat saatavilla ja että rakennushanke toteutetaan suunnitelmien ja säännösten mukaisesti. Tämä edistää rakennushankkeen laatua ja turvallisuutta, vähentää riskejä ja virheitä sekä parantaa rakennuksen elinkaaren hallintaa.

- Koskee kaikkia rakennuspalveluita ostaneita tahoja, ei vain rakennusalalla toimivia.
- Lähtökohtaisesti tiedonantovelvollisuus on rakennuttajan vastuulla, mutta käytännössä useimmiten siirretty pääurakoitsijalle, jolla muutoinkin kokonaisvastuu työmaasta mm. ajantasaisen henkilöluettelon ylläpitämisen osalta.
- Urakkailmoitusten lähettämisen alaraja on 15 000 € (alv o), taannehtiva ilmoitusvelvollisuus mikäli alaraja jossain vaiheessa työmaata ylittyy.
- Kaikkien rakennustyömaalla työskentelevien - siis myös ei rakennustyötä itsessään tekevien - tiedot lähetetään työntekijäilmoituksella. Huom! Tiedot täytyy kerätä kaikilta työmaalla työskentelevistä, myös omasta henkilöstöstä. Ilmoitusvelvollisuus määräytyy työmaakokonaisuuden, ei yksittäisen työtehtävän perusteella.



VELVOITE

- Työnantajan ilmoitettava verottajalle, ketä rakennustyömaalla on
- Pää toteuttajan ilmoitettava ketä kenenkin työnantajan työntekijöitä on ollut milläkin kyseisen pää toteuttajan työmaalla millä aikavälillä
- Urakkailmoitusvelvollisuus koskee yli 15 000 euron arvoisten urakoiden ilmoittamista veroviranomaiselle

NYKYTILA TYÖMAILLA

- Kentällä ei ole tietoa siitä mikä tulkitaan ilmoitettavaksi työmaaksi tai urakaksi
- Urakka- ja työntekijäilmoitukset lähetetään kuukausittain sähköisesti joko suoraan järjestelmistä tai Suomi.fi-palvelun kautta.
- Tiedonkeruu on vielä paikka paikoin työlästä ja tiedon oikeellisuudesta ei voida olla varmoja

TAVOITE

- Työntekijän oikeudet varmistettu ja todennettu ennen työn aloittamista
- Urakkailmoittamisen tavoitteena on läpivalaista urakoitsijan todellinen laskutettava työmäärä, yrityksen toiminta- ja maksukykyisyyttä sekä yleistä toiminnan laillisuutta



Huomasitko, että ulkopuolisen työvoiman hallinnan ja työturvallisuuden prosesseissanne voisi olla optimoitavaa?

Zeroni on monipuolinen ratkaisu rakennusalan viranomaisvelvoitteiden hallintaan ja työturvallisuuden kehittämiseen. Onboarding-prosessimme avulla hallinnoit lain vaatimuksia vaivattomasti ja työntekijät pääsevät aloittamaan työnsä heti työkohteeseen saavuttuaan, eikä työnjohdon aikaa kulu enää dokumentaation käsittelyyn ja työskentelyoikeuden varmistamiseen. Näin säästät kustannuksissa ja projektien läpimenoaika lyhenee!

Tarjoamme uusille asiakkaillemme
täysin veloitusettoman kartoituspalvelun,
jonka avulla saatte muodostettua kokonaiskuvan
nykyisten prosessienne pullonkauloista.

**Ota yhteyttä myyntiimme ja
varaa veloitukseton kartoitus!**

sales@zeroni.fi
0400 600 339

www.zeroni.fi