

Toimintaopas rakennusalan yhteistyöverkostolle



Laaksonen, Janne

2010 Leppävaara

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

Toimintaopas rakennusalan yhteistyöverkostolle

Janne Laaksonen
Turvallisuusalan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2010

Janne Laaksonen

Toimintaopas rakennusalan yhteistyöverkostolle

Vuosi 2010

Sivumäärä 39

Rakennusalan yritys- ja yhteiskuntavastuu vaatii rakennussektorin toimijoilta lainsäädännön edellyttämien toimintatapojen ja -käytäntöjen noudattamista. Näitä tekijöitä ovat muun muassa tuotantoketjujen läpinäkyvyys, hyvä työturvallisuus, henkilöstön hyvinvointi ja tinkimättömän harmaan talouden torjunta. Vastuullisesti toimivat yritykset myös ylittävät lainsäädännön ja yhteistyöverkoston sille asettamat vaatimukset. Rakennusalalla on tärkeää myös vahvistaa yhteistyötä eri toimijoiden välillä sekä synnyttää häiriötöntä työkulttuuria, jotta rakennushankkeissa päästäisiin aina parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen.

Tämän toiminnallisen ja työelämälähtöisen opinnäytetyön tavoitteena oli koota yhteen rakennusalaan liittyvää lainsäädäntöä, avainasioita ja laatia niistä opas suomalaisen kiinteistö- ja rakennusalalla toimivan konsernin SRV Yhtiöt Oyj:n yhteistyöverkostolle. Peruslähtökohtana oppaan laadinnassa oli, että sen tuli olla kompaktin kokoinen, sekä selkeä ja toimiva, ja samalla kuitenkin aihealueet riittävän yksinkertaisesti esittävä. Opasta on tarkoitus käyttää SRV:n työmailla toimivien aliorakoitsijoiden ja heidän työnjohtonsa opastuksessa. Työ toteutettiin perehtymällä rakennusalaan liittyviin lakeihin ja säädöksiin sekä yleisiin hyviin toimintakäytäntöihin. Tämän lisäksi opinnäytetyöprosessin aikana suoritettiin haastatteluja ja havainnointia SRV:n työmaalla. Teorian, haastattelujen, havainnoin ja SRV:n kanssa pidettyjen palaverien pohjalta työ ohjautui ja opas sai lopullisen muotonsa.

Opinnäytetyön raportissa esitellään oppaan laadinnan tausta ja tavoitteet, keskeiset käsitteet ja menetelmät, oppaan teoreettinen viitekehys, opinnäytetyön toteutuksen eri vaiheet sekä työelämän ja opinnäytetyön tekijän arviot työstä. Projektin tuloksena syntynyt 16-sivuinen SRV - Toimintaopas yhteistyöverkostolle on raportin liitteenä. Toimintaopas otettiin käyttöön SRV Yhtiöt Oy:n työmailla kesäkuussa 2010.

Asiasanat: rakennusala, toimintaopas, työsuojelu, harmaa talous

Janne Laaksonen

Action Guide for the cooperation network in the building branch

Year	2010	Pages	39
------	------	-------	----

Corporate and social responsibility requires that the operators in the building sector follow the procedures and practices obliged by the legislation. These include transparency of production processes, good safety at work, welfare of the personnel and uncompromising prevention of the grey market. It is important to strengthen cooperation between different actors and create a smooth working culture so that construction projects can achieve the best possible outcome.

The purpose of this functional and working life based thesis was to bring together building branch related legislation with key issues and to draw up a guide for the use of the cooperation network of the Finnish real estate and construction corporation SRV Yhtiöt Oyj. The prerequisite was that the guide had to be compact sized, both lucid and functional, yet presenting subjects simply enough. The target group of the guide is the subcontractors working on SRV's building sites and their foremen. The thesis was carried out by studying the construction branch-related laws and regulations, and general good operating practices. In addition to these, some interviews were conducted and observations were made on SRV's site. The guide was brought forward and finalized on the base of theory, interviews, observations and meetings with SRV.

The thesis report presents the background and the objectives, the key concepts and the methods, the theoretical framework of the guide, the various stages of drawing up the guide as well as working life representatives' and the author's reviews on the work. The result, the new 16-page SRV Action Guide for the cooperation network in the building branch is attached to the report. The Action Guide was introduced in SRV Yhtiöt Oyj's building sites in June 2010.

Key words: building branch, action guide, occupational safety, grey economy

Sisällys

1	Johdanto	1
2	SRV Yhtiöt Oyj	2
3	Keskeiset käsitteet	3
4	Työn tavoitteet ja aiheen rajaus	4
	4.1 Menetelmät	4
5	Harmaa talous	5
	5.1 Suomen kansainvälistyvä harmaa talous	6
	5.2 Harmaan talouden torjunnan keskeisiä keinoja	7
6	Perehdytys ja työnopastus	9
	6.1 Työnopastus käytännön tasolla	11
	6.2 Opetuksen ja ohjauksen määrä	11
	6.3 Kirjalliset ohjeet	11
	6.4 Tarkkailuvelvoite	11
7	Työterveys- ja työturvallisuustoiminta	12
	7.1 Työturvallisuuslaki	12
	7.1.1 Työnantajan yleiset velvollisuudet	13
	7.1.2 Nolla tapaturmaa -ajattelu	13
	7.2 Työterveyshuolto	14
8	Ulkomaalaisen yrityksen ja työntekijän lainsäädännöllisen toiminnan velvoitteet ..	16
9	Tilaajavastuulainsäädännön velvoitteet sopimusosapuolille	17
	9.1 Tilaaaja	18
	9.2 Tilaajavastuulain soveltaminen	18
	9.3 Tilaaajan selvitysvelvollisuus	19
	9.4 Tilaajavastuunlain toteutuminen Suomessa	20
10	Oppaan kokoaminen	21
	10.1 Aineiston kokoaminen, täydentäminen ja analysointi	21
	10.2 Oppaan tekstisisältö ja visuaalinen ulkoasu	22
	10.3 Projektin lopputulos	24
11	Arvioinnit	24
12	Johtopäätökset	25
	Lähteet	27
	Kuvat	30
	Liitteet	31

1 Johdanto

Rakentamisessa tehdyt päätökset ovat pitkäkestoisia ja ne vaikuttavat monien ihmisten elämään. Rakennusyhtiöt katsovat nykypäivänä toiminnassaan pitkälle eteenpäin ja pyrkivät rakentamaan kestävää tulevaisuutta yhdessä yhteistyöverkostonsa kanssa ja käyttämään voimavaroja entistä enemmän myös yritys- ja yhteiskuntavastuuseen ja sen kehittämiseen. Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen on olennainen osa yritysvastuuta, joten työterveyshuoltoon- ja turvallisuuteen kiinnitetään huomiota, unohtamatta kuitenkaan vastuullisen ympäristöpolitiikan ja vakaan talouden kehittämistä sekä ylläpitoa. (SRV rakentaa kestävää kehitystä.)

Rakennusalalla huolestuttava piirre viime vuosina on ollut erityisesti harmaan talouden lisääntyminen. Se leimaa aiheettomasti myös alalla lainmukaisesti toimivia yrittäjiä. SRV Yhtiöt Oyj:ssä kehitetään oma-aloitteisesti toimenpiteitä harmaan talouden torjuntaan ja näiden toimenpitein kautta saavutetaan hyötyjä niin yritykselle itselleen kuin myös koko rakennus- alalle ja yhteiskunnalle.

SRV pyrkii yhtiönä varmistamaan toimintaketjujensa läpinäkyvyyden, laillisuuden ja hallittavuuden. Se edellyttää samoja hyviä toimintatapoja omalta alihankintaketjultaan, joka tarkoittaa kaikilta alihankkijoilta vastuullista toimintaa sekä korkealaatuista työtä, jota näytöt puoltavat. (SRV rakentaa kestävää kehitystä.)

Tämän toiminnallisen ja työelämälähtöisen opinnäytetyön tehtävänä on luoda toimintaopas SRV:n yhteistyöverkostolle. Toimintaoppaassa yhteistyöverkostolle on tarkoitus käsitellä rakennusalan yritysvastuuseen ja lainsäädäntöön liittyviä keskeisiä teemoja ja avainasioita sekä samalla pyrkiä tukemaan sitoutumista niihin. Oppaan lähdeaineistona tulevat toimimaan muun muassa rakennusalaan koskeva lainsäädäntö ja muut viranomaisjulkaisut sekä SRV:n omat ohjeistukset ja käytännöt. Oppaan on tarkoitus toimia osana SRV:n solmimien urakkasopimusten asiakirjoja.

2 SRV Yhtiöt Oyj

SRV Yhtiöt Oyj on kiinteistö- ja rakennusalaalla toimiva konserni. Konserni tarjoaa rakennuttamiseen ja rakennusurakointiin liittyviä palveluja. Konserni pohjautuu vuonna 1987 perustettuun SRV Viitokset -rakennusliikkeeseen. Konsernin nimi juontaa alun perin termistä Suomen rakennusvientti. Viitokset viittaavat tässä viiteen perustajaosakkaaseen, jotka kaikki olivat yksityishenkilöitä. Viitokset -konserni laajeni 1990-luvulla nopeasti useiden yritysostojen kautta. Ostojen kohteena olivat muun muassa Teräsbetoni Oy, Turun Rakennusryhmä Oy, Arvo Westerlund Oy ja Tehorakentajat Oy. Samaan aikaan perustettiin tytäryhtiöt Viroon ja Latviaan. Vuonna 2001 konserni jakautui kahdeksi yhtiöksi: konsernin emoyhtiö SRV Yhtiöt Oyj:ksi ja hallintayhtiö Pontos Baltic Holding Oy:ksi. Vuonna 2005 yhtiön omistajat myivät 48 prosenttia yhtiön osakkeista vasta perustetulle SRV Henkilöstö Oy:lle, jonka kautta konsernin henkilöstö voi sijoittaa yhtiöön ja vuonna 2007 yhtiö listautui Helsingin pörssiin. Konserni on yksi johtavia projektinjohtourakoitsijoita Suomessa ja se kehittää ja rakentaa monen tyyppisiä rakennuskohteita. Suomessa SRV toimii Helsingin metropolialueella sekä Turussa, Tampereella, Oulussa, Jyväskylässä, Lappeenrannassa ja lisäksi toimintaa on myös Baltiassa ja Venäjällä. Toiminta-ajatuksensa mukaan konserni tarjoaa pelkän rakennuttamisen tai rakennusurakoinnin sijaan kokonaispalvelua, johon kuuluu niin kiinteistökehitystä, toteutusta kuin myyntiä. (SRV Yhtiöt.)

Konserni on jaettu toimitilaliiketoimintaan, asunto- ja alueliiketoimintaan sekä kansainväliseen liiketoimintaan. Näiden lisäksi SRV:llä on hankekehitysyksikkö, joka tarkoituksena on kehittää hankkeita eri liiketoiminta-alueille. Toimitilaliiketoiminnassa on erikoistuttu liiketilojen, toimistojen ja logistiikkakeskusten rakentamiseen sekä maanalaisen infrastruktuurin rakentamiseen Suomessa. Asunto- ja alueliiketoiminnan vastuulla on keskustojen kerrostalohankkeet ja pientaloasuntoalueet. Liiketoiminta-alueeseen kuuluu vielä SRV aluetoiminta, joka rakentaa asuntoja ja toteuttaa pieniä sekä keskisuuria toimitilahankkeita muualla Suomessa. Kansainvälistä liiketoimintaa on toimia projektinjohtourakoitsijana sekä kiinteistöhankeiden kehittäjänä niin Venäjällä kuin Baltian maissa. Venäjällä painopisteenä on toimitilojen kehittäminen, kun taas Baltian maissa SRV harjoittaa sekä toimitila- että asuntorakentamista. SRV:n hankekehitysyksikön tehtävänä on kehittää uusia hankkeita eri liiketoiminta-alueille. Se toimii innovaatiokeskuksena ja kehittää laajoja ja pitkäkestoisia hankkeita sekä tarjoaa tukea eri liiketoiminta-alueille. Vuonna 2009 SRV -konsernin liikevaihto oli 385 miljoonaa euroa ja liikevoitto 9,9 miljoonaa euroa. Siitä muodostui Suomessa noin 94 prosenttia ja noin 6 prosenttia Venäjällä sekä Baltian maissa. Vuonna 2009 konsernin palveluksessa oli keskimäärin 776 henkilöä. (Hyvällä johtamisella ja monipuolisilla tehtävillä hyvinvointia.)

3 Keskeiset käsitteet

Rakennusalan yritys- ja yhteiskuntavastuu muodostuu niin lakien kuin säädöksien noudattamisesta ja jonka määräytymiseen vaikuttavat lisäksi yrityksen omat tavoitteet ja arvot. Vastuullinen yritys myös ylittää eri lakien asettamat minimivaatimukset muun muassa henkilöstön työhyvinvoinnin, työterveyden, työ- ja ympäristöturvallisuuden osalta sekä huomioimalla yrityksen yhteistyöverkoston sille asettamat toiveet ja vaatimukset. Yritysvastuu yhdessä yhteiskuntavastuun kanssa tarkoittaa parhaimmillaan yritysten ja muiden työyhteisöjen vastuullisia toiminta- ja tuotantotapoja sekä niiden edistämistä. Yritys- ja yhteiskuntavastuu pitävät sisällään niin sosiaalisen ja taloudellisen kuin ympäristövastuun. Lainsäädännön avulla luodaan yritys- ja yhteiskuntavastuun perusta. Lainsäädäntökokonaisuuksia, jotka luovat pohjan yritys- ja yhteiskuntavastuulle ovat muun muassa työ- ja sosiaalilainsäädäntö sekä kilpailulainsäädäntö. (Yhteiskunta- ja yritysvastuu.)

Yritysten **yhteistyöverkosto** koostuu päähankkijoista ja useammasta toimittajaportaasta (alihankintaportaasta). Huolimatta siitä, että yhteistyöverkoston yritysten välisille suhteille ominaista on pitkäjännitteisyys, on verkosto luonteeltaan dynaaminen eli lähes jatkuvasti muotoaan muuttava kokonaisuus. Yhteistyöverkostossa tapahtuu pitkälti osaamisen ja tiedon vaihtoa, jota voi tapahtua satunnaisista tapaamisista lähes päivittäiseen yhteydenpitoon. Tavoitteena on pitkäikäinen yhteistyö, jonka perustana ovat kirjalliset sopimukset. (Metalliteollisuuden keskusliitto 2001, 14 - 15.)

Verkosto voidaan määritellä yritysten ja organisaatioiden muodostamaksi eri toimialat ylittäväksi verkostokudokseksi, joka on lähes rajaton. (Möller, Rajala & Svahn 2009, 10.) Verkoston perusideana nähdään yritysten välisen yhteistyön syventäminen, jonka johtaa liiketoiminnan kustannusten minimointiin. Verkosto muodostuu organisaatioista, joiden välillä on sosiaalista ja taloudellista vuorovaikutusta sekä keskinäistä luottamusta. Verkostojen avulla yritykset tavoittelevat toimintaansa joustavuutta, kustannustehokkuutta sekä nopeampia läpäisyajoja. (Metalliteollisuuden keskusliitto 2001, 13.)

SRV:n toiminnassa merkittäviä resursseja ovat yhteistyöverkostoon kuuluvat aliurakoitsijat, erityisasiantuntijat, materiaalitoimittajat ja suunnittelijat. SRV:n yhteistyöverkostoon haetaan ja kehitetään jatkuvasti uusia, luotettavia sekä ammattitaitoisia toimijoita. SRV tekee myös aktiivista yhteistyötä eri koulujen ja oppilaitosten kanssa ja sitä myös tuetaan yhtiön henkilöstöpolitiikassa. (Riskienhallinta.)

4 Työn tavoitteet ja aiheen rajaus

Tämän opinnäytetyö on toiminnallinen ja työelämälähtöinen ja sen tavoite on laatia toimintaopas SRV:n yhteistyöverkostolle. Toimintaoppaassa on tarkoitus käsitellä keskeisiä rakennusalan yritys vastuun kantavia teemoja ja avainasioita sekä pyrkiä tukemaan sitoutumista näihin tärkeisiin asioihin. Näitä ovat muun muassa hyvät toimintatavat rakennushankkeissa, työnantajan perehdytys- ja opastusvelvoite työntekijälle, ulkomaalaisen yrityksen lainsäädännöllisen toiminnan velvoitteet sekä lainsäädännön velvoitteet työnantajalle ja sopimusosapuolille. Oppaan tulee toimia informatiivisena lähteenä, josta SRV:n oma yhteistyöverkosto saa keskeistä tietoa rakennusalan toimintatavoista ja alaan liittyvästä lainsäädännöstä. Opas on SRV:n mukaan ensimmäinen tämän tyyppinen rakennusalalla, joka kokoaa yksiin nämä aihealueet. Samoja teemoja sivuavia, kuten oppaita työturvallisuudesta tai ulkomaalaisten työskentelystä Suomessa on jo aikaisemmin julkaistu. Edellä mainittujen aihealueiden lisäksi oppaassa käsitellään SRV:n yritys vastuunsa kannalta tärkeitä teemoja, kuten tuotantoketjujen läpinäkyvyyttä, hyvää työturvallisuutta ja harmaan talouden torjuntaa. Oppaaseen kootaan näistä aihepiireistä kaikkein keskeisin ja oleellisin tieto. Oppaan tulee olla selkeä ja käytettävä, tyylikäs, kompakti sekä myös SRV:n brändiin ja julkaisujen tuoteperheeseen sopeva.

Oppaan pääasiallisena tarkoituksena on toimia SRV:n työmaiden aliurakoitsijoiden ja heidän työjohtonsa opastuksessa rakennusalan lainsäädännön velvoitteisiin ja hyviin toimintatapoihin. Opasta tullaan antamaan myös muiden yhteistyökumppaneiden sekä SRV:n oman henkilöstön käyttöön. SRV:ssä on havaittu, että rakennusalaa koskevaa lainsäädäntöä, työturvallisuutta, perehdyttämistä ja rakennusalan sosiaalista yritys- ja yhteiskuntavastuuta käsittelevälle oppaalle on tarvetta. Ensimmäinen versio oppaasta tehdään suomen kielellä, mutta jatkossa opas on tarkoitus kääntää ainakin viron ja englannin kielille. Oppaan valmistumiselle asetetun aikataulutavoitteen mukaan opas valmistuu kesäkuussa 2010.

Toimeksiantajan asettamien tavoitteiden lisäksi asetetaan opinnäytetyön tekijälle henkilökohtaiset tavoitteet. Tavoitteena on tehdä hyvä opinnäytetyö, joka palvelee ennen kaikkea työelämän ja työn toimeksiantajan tarpeita. Tämän lisäksi tavoitteena on oppia ja sisäistää paremmin rakennusalaa koskevaa ohjeistusta ja lainsäädäntöä sekä perehtyä alalla vallitseviin ongelmiin, kuten harmaaseen talouteen.

4.1 Menetelmät

Menetelmät muodostuvat työn havaintojen keräämiseen käytetyistä erilaisista tavoista ja käytännöistä. Menetelmien valintaan vaikuttavat monesti se, mitä tietoa ollaan etsimässä sekä keneltä tai mistä sitä etsitään. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 183 - 184.)

Kirjallisuuskatsaus ja -analyysi

Tutkimuksessa ei voida havainnoida, eikä esseetä voida laatia niin, että tarkasteltava asia tulisi kaikin mahdollisin puolin valotetuksi. Paras tapa rajata väljä aihe on tutustua aiheesta aiemmin kirjoitettuun kirjallisuuteen ja pyrkiä löytämään katsaustyyppisiä tai muita uusimpia omaa aihetta lähellä olevia artikkeleita. (Hirsjärvi ym. 2009, 85.)

Hirsjärvi ym. (2009, 221 - 222) toteavat, että aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko ovat tutkimuksen ydinasia ja mainitsevat kolme vaihetta aineiston analyysissä. Ensimmäisenä vaiheena on tietojen tarkistus, jolloin tarkistetaan kaksi asiaa: sisältyykö aineistoon selviä virheellisyksiä sekä puuttuuko tietoja. Toisena vaiheena on aineiston tietojen täydentäminen. Kolmantena vaiheena on aineiston järjestäminen analyysia ja tallentamista varten.

Haastattelu

Hirsjärven & Hurmeen (2009, 34) mukaan haastattelussa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Tämänkaltaisen tilanne luo mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa itse tilanteen aikana ja se antaa mahdollisuuden saada tietoon vastausten taustalla olevat motiivit. Vastaajan ei-kielelliset vihjeet helpottavat vastausten tulkintaa ja auttavat ymmärtämään niiden merkityksiä.

Avointa haastattelua Hirsjärvi ym. (2009, 209) kuvailevat tapahtumana, jossa haastatteli selvittää haastateltavan ajatuksia, käsityksiä, mielipiteitä ja tunteita sitä mukaa kuin ne tulevat aidosti vastaan keskustelun edetessä. Avoin haastattelu muistuttaakin kaikista eri haastattelutyypeistä eniten keskustelua.

Havainnointi

Hirsjärvi ym. (2009, 212 - 213) toteavat, että havainnoin avulla saadaan tietoa, toimivatko ihmiset todella niin kuin sanovat toimivansa. Havainnoin avulla päästään luonnollisiin ympäristöihin ja sen voidaan sanoa olevan todellisen elämän ja maailman tutkimista.

5 Harmaa talous

Rakennushankkeessa tulee pyrkiä aina parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen. Se voidaan saavuttaa yhtenäisten hyvien toimintatapojen kautta, joita kaikki rakennustyömaalla toimivat tahot ovat sitoutuneet noudattamaan. SRV pyrkii aktiivisesti kehittämään rakennusalan toimintaympäristöä ja samalla luomaan ja vakiinnuttamaan alle uusia hyviä toimintatapoja. Yksi

SRV:n keskeisimmistä rakennusalan kehittämisalueista on harmaan talouden tehokas torjunta. Harmaa talous tarkoittaa muuten laillista liike- tai yritystoimintaa, josta ei kuitenkaan suoriteta lakisääteisiä maksuja tai veroja kuten ennakonpidätyksiä tai sosiaaliturva- ja eläkemaksuja. Harmaan talouden torjunta on monista talousrikosohjelmista ja lainsäätöön tehdyistä parannuksista huolimatta suurissa ongelmissa kansainvälistymisen, viranomaisten resurssien tukkeutumisen ja edelleen lainsäädännön tietynlaisen hampaattomuuden takia. (Hirvonen, Lith & Walden 2010, 4.)

5.1 Suomen kansainvälistyvä harmaa talous

Rakennusteollisuuden, työsuojeluhallinnon ja Rakennusliiton havaintojen mukaan ulkomaalaisen työvoiman määrä Suomessa on kasvanut nopeasti viime vuosina. Vuonna 2007 sen arvioitiin olevan noin 20 prosenttia rakennustyömailla tehdyistä työtunneista. Työvuosina se vastaa noin 30 000 henkilötyövuotta. Vuonna 2006 vastaava luku oli 20 000 henkilötyövuotta. Voidaan siis puhua merkittävästä ulkomaalaisen rakennustyövoiman määrän kasvusta suomalaisilla rakennustyömailla. Rakennusalan ulkomaalainen työvoima tulee meille Suomeen pääasiassa Virosta, Puolasta sekä muista Itä-Euroopan maista. (Keskusrikospoliisi 2009, 26.)

Viranomaisten suorittamissa valvonnoissa on todettu lähetettyjen työntekijöiden työsuhteiden ehtojen olleen puutteellisia palkkauksen, sosiaalivakuuttamisen ja työterveyshuollon suhteen. Tämän lisäksi joihinkin tapauksiin epäillään liittyvän kiskonnan kaltaista työsyryntää ja ensisijaisesti kolmansista maista tulevista työntekijöiden kohdalla nähdään ihmiskaupan ja samanaisten ilmiöiden yleistymisen uhka. (Keskusrikospoliisi 2010, 3.)

Rakennusalan harmaa talous vääristää alan kilpailua ja vaikeuttaa lainmukaisesti toimivien yritysten asemaa sekä lisää sosiaalivakuuttamiseen ja työturvallisuuteen liittyviä laiminlyöntejä. Pimeää ulkomaista rakennustyövoimaa tulee Suomeen erityisesti Virosta ja muista Baltian maista. Myös muista uusista EU-maista kuten Liettua ja Puolasta tulleiden työntekijöiden osuus pimeästä työvoimasta on ollut kasvussa. Lisäksi laittoman siirtolaisuuden kasvu Suomessa näkyy lisääntyneenä pimeänä työvoimana. Tällä hetkellä laittomia siirtolaisia tulee eniten EU:n lähialueilta sekä Kaukoidästä. (Keskusrikospoliisi 2009, 27.)

Rakennusalan maksamattoman arvonlisäveron määrä on kasvanut vuosittain vuodesta 2001 lähtien. Vuonna 2001 sen määrä oli noin 75 miljoonaa euroa ja vuoden 2008 loppupuolella määrä oli noin 169 miljoonaa euroa. Tämän lisäksi suuri joukko rakennusalan toimijoista on verovelkaisia. Marraskuussa 2008 Suomessa toimi 58 474 rakennusalan yrittäjää. Heistä verovelkaisia tammikuussa 2009 oli 20 904, joka tarkoittaa noin 35 prosentin osuutta. On myös arvioitu, että nykyinen vallitseva laskusuhdanne tulee lisäämään verovelkojen määrää huomattavasti. (Viranomaisyhteistyön kehittämisprojekti 2009, 26 - 27.)

Viimeisimpien selvitysten mukaan rakennusalan harmaa talous aiheuttaa vuosittain yli 500 miljoonan euron vahingot. Rakennusalan harmaaseen talouteen kuuluvat niin työntekijöiden pimeät tulot kuin yrittäjien saamat pimeät tulot ja niistä maksamatta jääneet verot ja työnantajamaksut. Harmaan talouden salatuista työtuloista koitui veromenetyksiä noin 150 miljoonaa euroa ja mikä vastaa noin 15 000 - 16 000 henkilötyövuotta. Tämä määrä tarkoittaa yhdeksää prosenttia koko rakentamisen työvoimasta ja viittä prosenttia koko rakennusalan tuotannosta. Sen lisäksi, että pimeästä työvoimasta aiheutuu menetyksiä valtiolle verotulojen vähenemisen muodossa, aiheuttaa se monia haittoja myös muille rakennusalan yrityksille sekä markkinoille. Kiristynyt ja epäreilu kilpailuasetelma vaikuttaa alalla lainmukaisesti toimiviin yrityksiin ajaen ne tukalaan taloudelliseen tilanteeseen. Harmaa talouden lisääntyminen pakottaa ja houkuttelee myös lainmukaisesti toimivia yrittäjiä sen pariin, sillä muuten heidän on vaikea tavoittaa muiden yrittäjien pimeällä työvoimalla saavutettua vääristynyttä kilpailuetua. (Keskusrikospoliisi 2009, 26 - 27.)

Suomen valtion ja rakennusalan lainmukaisesti toimivien yritysten lisäksi, myös vakuutusyhtiöille aiheutuu haittaa harmaasta taloudesta. Työntekijöiden lakisääteiset tapaturma- ja työeläkevakuutukset jätetään ottamatta, tai niiden pohjana olleet tiedot ovat perusteettomia. Tämän tyyppinen toiminta vaikuttaa koko yhteiskuntaan myös laajemmin eläkevarojen pieneen muodossa. Se taas vaikuttaa myöhemmin siihen, että yhteiskunta joutuu rahoittamaan yhä enenevässä määrin erilaisia sosiaaliturvamaksuja. Harmaa talous vaikuttaa eniten kilpailun vääristymiseen erityisesti työvoimavaltaisilla aloilla, kuten juuri rakennusteollisuudessa. Vuoden 2005 alussa lisättiin rikoslain 29 lukuun työeläkevakuutuspetos -rikosnimike, jolla pyritään ehkäisemään tämän tyyppistä harmaan talouden rikollisuutta. (Keskusrikospoliisi 2009, 27.)

5.2 Harmaan talouden torjunnan keskeisiä keinoja

Harmaaseen talouteen liittyvää rikollisuutta on tärkeä ehkäistä tehokkaasti, jotta sen luomista toimintatavoista ei ehdi kehittyä rakennusosalalle vakiintuneita käytäntöjä. Tarvitaan nopeasti keinoja, joilla voidaan tehokkaasti ja nopeasti torjua harmaata taloutta. Harmaan talouden vähentämiseksi on tehty viime aikoina monia ehdotuksia. Niitä ovat olleet valmistelemissa ja selvittämässä muun muassa Verohallinto, Viranomaisyhteistyön kehittämisprojekti ja Rakennusteollisuus RT ry. (Sisäasiainministeriö 2009, 4.)

Yhtenä keinona nähdään **rakennusalan käännetty arvonlisäverovelvollisuus**, tässä järjestelmässä rakennushankkeen arvonlisäveroista vastaa pääurakoitsija. Suomen hallitus onkin päättänyt ottaa käyttöön käännetyn arvonlisäverovelvollisuuden vuoden 2011 huhtikuun alusta alkaen. On arvioitu, että tällä tavoin Suomen valtion verotulot lisääntyvät noin 80 - 120 miljoonaa euroa vuodessa. (Helsingin Sanomat 31.5.) Tähän samaan verotuskäytäntöön ovat pää-

tyneet monet muutkin Euroopan taloudellisesti vauraat maat kuten Saksa, Itävalta, Alankomaat, Belgia ja Ruotsi. Lisäksi Euroopan Unionissa rakennusalan käännetty verovelvollisuus hyväksyttiin vuonna 2006 direktiivimuutoksella kaikkien jäsenvaltioiden käyttöön. (VaVM 21/2010 vp - HE 41/2010 vp.)

Rakennusteollisuus RT ry on vastustanut käännettä arvonlisäverovelvollisuutta. Se toimii rakennusteollisuuden liittoyhdistyksen keskusliittona ja siihen kuulu lisäksi viisi toimialaa, joiden yli 2000 jäsenyrityksen palveluksessa on lähes 55 000 henkilöä. Rakennusteollisuus RT ry:ssä nähdään, ettei käännetty arvonlisäverovelvollisuus vaikuta vähentävästi kuittikauppaan tai pimeään työvoiman käyttöön. Tässä mallissa rikolliset tahot voisivat jatkaa toimintaansa vanhalla tavalla eli olla antamatta tietojaan verohallinnolle. Lisäksi pelkona on, että veroa perusteettomasti hyödyntävien yritysten määrä lisääntyisi entisestään, mikä taas omalta osaltaan mahdollistaisi rikollisen toiminnan lisääntymisen. Käännetyn arvonlisäverovelvollisuuden nähdään lisäksi lisäävän merkittävästi hallinnollisia kuluja, jotka tulisivat lainmukaisesti toimivien yritysten maksettaviksi. (Käännetty alv ei poista talousrikollisuutta rakennusosalta.)

Työmaiden kulunvalvonnan tehostaminen on tärkeää, jotta voidaan paremmin kontrolloida ketkä työmaalla työskentelevät ja kenen palveluksessa. (Käännetty alv ei poista talousrikollisuutta rakennusosalta.) Lisäksi kaikilta henkilöiltä on vaadittava työmaaperehdyttämisen kautta annettu kulkulupa työmaalle. (Harmaan talouden torjunta SRV -mallissa.) Kulunvalvontaan liittyy olennaisena osana kuvallinen henkilötunniste, jota jokaisen työmaalla liikkuvan henkilön tulee pitää näkyvillä. Henkilötunnisteesta tulee ilmetä työnantajan nimi ja onko työmaalla työskentelevä työsuhteessa oleva työntekijä vai itsenäinen työn suorittaja. (Aitoma, Luoto, Marjamäki, Niskanen, Patrikainen & Päiväranta 2008, 59.) Työsuojeluhallinnon vuoden 2008 valvontatilastojen mukaan rakennustyömaiden tunnistekortit puuttuivat tai kulkulupakäytänteet eivät olleet kunnossa noin 30 prosentissa tarkastetuissa työmaissa. (Viranomaisyhteistyön kehittämisprojekti 2009, 27.)

Käytössä oleva tilaajavastuulaki tuli voimaan vuoden 2007 alusta. Laki velvoittaa vuokratyövoimaa ja alihankintaa käyttävien yritysten selvittämään taustat alihankkijoistaan. Nykyistä **tilaajavastuulakia tulee uudistaa** niin, että se koskee koko uraketjua, eikä vain seuraava porrasta. Lisäksi voitaisiin korottaa laiminlyöntimaksu sekä törkeimmissä tapauksissa myös kriminalisoida laiminlyönti. (Hirvonen, Lith & Walden 2010, 5.) SRV:ssä aliurakoita ei saa ketjuttaa ilman heidän hyväksyntää. Sopimuksen liitteeksi tarvitaan aina ajantasaiset tilaajavastuudokumentit ja niiden ylläpitovelvoite on urakoitsijan vastuulla. (Harmaan talouden torjunta SRV -mallissa.)

Yritysten ilmoitusvelvollisuuden laajentaminen, toisin sanoen entistä useamman yrityksen tulee antaa ”neljännesvuosi-ilmoituksia”, joista selviää tehdyt urakkasopimukset. Lisäksi niitä täydentävät palkansaajatiedot tulee säätää pakollisiksi. (Hirvonen, Lith & Walden 2010, 5.)

Nykyistä lainsäädäntöä tulisi muuttaa niin että se antaisi **viranomaisille lisää oikeuksia**. Viranomaisten tulee saada helpommin tietoa muun muassa sijoitustoiminnasta ja lisäksi oikeus pankkitietojen vertailuun. On yleistä, että kuitteja väärennetään ”lepäävän yrityksen” nimissä, joten esimerkiksi verottajalla on oltava oikeus saada tietoja tällaisia yrityksiä koskevista rahaliikenteistä. Eri viranomaistahojen kuten verohallinnon ja finanssivalvonnan tekemän yhteistyön ja tietojen vaihdon edellytyksiä tulee parantaa. (Helsingin Sanomat 31.5.)

Suomessa toimivan ulkomaisen yrityksen työntekijän verovastuu on nyt työntekijällä itsellään. Vaihtoehtona voitaisiin harkita **lähetetyn työntekijän verovastuun siirtämistä** yritykselle tai sen ulkomaalaiselle edustajalle Suomessa. (Helsingin Sanomat 31.5.)

SRV on kehittänyt harmaan talouden torjuntaan oman **verkstorekisterin**. Siihen kirjataan keskitetysti kaikkien urakoitsijoiden sekä heidän työntekijöidensä tiedot. Verkstorekisteristä selviää esimerkiksi kaikkien työntekijöiden pätevyudet työtehtäviin, tiedot noudatettavasta työehtosopimuksesta ja työterveyshuollon järjestämisestä sekä tiedot voimassa olevista viranomaisdokumenteista tai niiden puuttumisesta. Jos urakoitsija laiminlyö vaadittujen dokumenttien toimittamisen SRV:lle, poistetaan hänet työmaalta ja hänen kanssaan tehdyt sopimukset puretaan. (SRV:llä aseet harmaan talouden torjuntaan.)

Muun muassa Rakennusteollisuus RT ry taholta on lisäksi ehdotettu harmaan talouden torjunnan keinoina **työmaatarkastusten lisäämistä** ja uudelleen kohdistamisesta, **kotitalousvähen-nyksen laajentamista** niin, että se koskisi myös uudisrakentamista, ja että **rakennustoimin-
nan luvanvaraisuus** otetaan käyttöön. Rakennuslupa annettaisiin vain kaikkia lakeja ja velvol-lisuuksia noudattaville yrityksille ja niitä rikkovalta yrityksiltä lupa tulisi peruuttaa. (Käännet-ty alv ei poista talousrikollisuutta rakennusalalta.) Näiden ehdotusten lisäksi muun muassa Hirvonen ym. (2010, 5) toteavat tutkimuksessaan harmaasta taloudesta, että verohallintoon on perustettava **kansainvälisen sijoitustoiminnan verovalvontaan erikoistunut yksikkö**, ja että Viranomaisyhteistyön kehittämisprojektin toimintaa tulee jatkaa **Harmaan talouden selvitys-keskuksen** muodossa.

6 Perehdytys ja työnopastus

Työturvallisuuslaki edellyttää työnantajaa antamaan työntekijälle työolojen ja työn laadun mukaista opetusta ja ohjausta työssä sattuvan tapaturman ja työstä aiheutuvan sairastumisen vaaran välttämiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2006, 31.)

Työn turvallisen suorittamisen kannalta on tärkeää, että työntekijät osaavat tehdä työnsä turvallisesti oikeita työmenetelmiä ja -ohjeita noudattaen sekä ovat tietoisia työpaikan vaara-

tekijöistä. Perehdyttäminen, opastaminen ja ohjeiden antaminen tulee järjestää tehokkaalla tavalla ja sen tulee olla jatkuvaa toimintaa, jonka tavoite on työntekijän ammattitaidon ja osaamisen ajan tasalla pitäminen. Opastamisen ja ohjeiden antaminen määrittyvät paljolti työpaikan ja työtehtävän luonteen sekä työpaikalla todettujen haittojen ja vaarojen mukaan. Ne määrittävät merkittävästi myös opetuksen ja ohjauksen tarpeen sekä suunnan. Työnopastuksessa tulee kiinnittää huomiota työolosuhteisiin, vaaran arviointiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin välineisiin ja niiden oikeaoppisen käytön opastukseen. Erityisen tärkeää tämä on ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista sekä ennen uusien välineiden ja tuotantomenetelmien käyttöönottoa. Erityistä huomiota on myös kiinnitettävä uusien ja nuorien työntekijöiden opastukseen. Lisäksi työnopastusta annettaessa tulee aina ottaa huomioon työntekijän koulutus ja ammatillinen osaaminen sekä aikaisempi työkokemus. (Työterveyslaitos 2007, 36.)

Rakennustyömaa on lain tarkoittama yhteinen työpaikka, jossa pääurakoitsijan velvoite on vastata yleisperehdyttämisestä jokaisen työmaalla työskentelevän työntekijän osalta. Yleisperehdyttämisessä käydään läpi käytännön tietoja työmaasta sekä yleisiä turvallisuusasioita kuten työmaan vaaran paikat, työmaan eri työvaiheet ja niiden yhteensovitus, turvallisuushavaintojen tekeminen ja tarkastukset sekä tiedonkulun periaatteet. Tämän lisäksi esitellään työmaan työsuojeluhenkilöstö. Yleisperehdyttämisessä tulee käydä läpi myös työntekijän pätevyudet ja luvat työtehtäviin sekä niiden voimassaoloajat. Näitä ovat muun muassa suoritettut ammattitutkinnot, ensiapukortti, kuvallinen henkilötunniste, tulityö-, työturvallisuus-, turvasuojaaja- ja työterveyskortti. (Työturvallisuuskeskus 2008, 10.)

Työntekijän oman työjohdon vastuulla on työnopastus, joihin kuuluvat muun muassa työmaan yleiset pelisäännöt kuten työaika, sosiaalitilat, varastointi, lupakäytännöt ja paloturvallisuus. (SRV - urakoitsijan työntekijän työmaaperehdytys.) Urakoitsija vastaa omien työntekijöidensä työnopastuksen antamisesta, resursseista ja siitä, että hänen työntekijänsä ovat oman alansa ammattilaisia, joilla on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön. (Työturvallisuuskeskus 2008, 11.)

Perehdytys ja työnopastus ovat tärkeää henkilöstön kehittämisen kannalta. Niillä lisätään henkilöstön ammattitaitoa, tuetaan työssä jaksamista, vähennetään työtapaturmien määrää, poissaoloja sekä parannetaan laatua. Se on jatkuva prosessi, joka kehittyy aina henkilöstön tarpeiden mukaan. (Työturvallisuuskeskus 2009, 2.) Työhön perehdyttäminen on yksi SRV:n henkilöstötoiminnan ydintehtävistä ja erityisen tärkeänä pidetään varsinaisiin työtehtäviin perehdyttämistä, joka kuuluu SRV:ssä työyhteisöjen vastuualueeseen. (Hyvällä johtamisella ja monipuolisilla tehtävillä työhyvinvointia.)

6.1 Työnopastus käytännön tasolla

Työnantajan opastusvelvollisuus edellyttää, että työntekijälle näytetään työmenetelmät todellisissa työskentelytilanteissa. Ei siis riitä, että ainoastaan varmistetaan työntekijän yleiset ammattitaitovaatimukset, koska työn turvallista suorittamista ei voida jättää ainoastaan perusammattitaidon varaan. Tämän merkitys korostuu erityisesti itsenäisesti suoritettavissa töissä. Niissä työn turvallinen suorittaminen edellyttää tyypillisesti päätöksiä, jotka kuuluvat työnantajalle. Tällaisia työnantajalle kuuluvia päätöksiä ovat esimerkiksi työn organisointi ja työvälineiden tai muiden laitteiden hankkiminen. (Työterveyslaitos 2007, 36.)

6.2 Opetuksen ja ohjauksen määrä

Opetuksen ja ohjauksen tarve sekä niiden suuntaaminen määrittyvät suuresti työn ja työpaikan luonteesta sekä siellä todetuista haitta- ja vaaratekijöistä. (Työterveyslaitos 2007, 36.) Laki nuorista työntekijöistä (L998/1993) velvoittaa työnantajaa huolehtimaan siitä, että nuori työntekijä, jolla ei vielä ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa henkilökohdasta opetusta ja ohjausta työtehtäviinsä ikänsä, työolojen ja muiden ominaisuuksien osalta niin, että hän välttää aiheuttamasta vaaraa itselle tai muille.

6.3 Kirjalliset ohjeet

Kirjalliset perehdytyslistat, työnopastus- ja työskentelyohjeet helpottavat työhön opastamista ja ne voivat olla esimerkiksi työpiste- tai toimipaikkakohtaisia. Ohjeet helpottavat määrittämää opastuksen sisältöä ja niillä pyritään takaamaan se, ettei mitään oleellista turvallisuuden vaikuttavaa jää kertomatta. Samalla saadaan dokumentoitua opetettavat työskentelytavat. Näin opastuksen sisältö ei ole riippuvainen opastajana toimivan työskentelytavoista tai opastuksena aikana tapahtuvista häiriötilanteista ja työtehtävistä. Kirjalliset ohjeet ovat pakolliset elementtien asennustöissä ja tarpeellisia monissa muissakin kuten esimerkiksi louhinta- ja räjäytystöissä. (Työterveyslaitos 2007, 37.)

6.4 Tarkkailuvelvoite

Työntekijän opetuksessa ja ohjauksessa pyritään siihen, että työntekijä tekee työnsä oikein ja oikeilla työtavoilla. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös tarkkailla työntekijän työtapojen turvallisuutta ja niiden oikeaoppista suorittamista. Mikäli tarkkailussa huomataan puutteita opetuksessa tai ohjauksessa, tehdään niihin tarvittaessa korjaavat toimenpiteet sekä tarvittavat täydennykset ohjeisiin. Myös erilaiset muutostilanteet saattavat aiheuttaa muutoksia opetukseen ja ohjaukseen. (Työterveyslaitos 2007, 37.)

7 Työterveys- ja työturvallisuustoiminta

Työterveys- ja työturvallisuustoiminnan tavoite on työntekijöiden hyvinvoinnin ja työkyvyn säilyttäminen sekä työtapaturmien ja ammattitautien ennaltaehkäisy. (Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät.) Työturvallisuus on yksi yritysturvallisuuden osa-alueista. Sen merkitys niin julkisen kuin yksityisenkin sektorin toiminnassa on kasvanut vuosi vuodelta. Työturvallisuus nähdään nykypäivänä yhä merkittävämpänä osan yritysten jokapäiväistä toimintaa tuottavuuden, kilpailukyvyn, yhteiskuntavastuun, eettisyyden sekä tuloksenteon ohella. Turvallisuudella on yhteys liiketoiminnan tuloksellisuuden kanssa ja tuleva työvoimapula tuo tulevaisuudessa lisää mahdollisuuksia työturvallisuustoiminnalle. (Teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskus 2006, 4 - 6.)

Työhyvinvointi on tärkeä osa nykypäivän työyhteisöä ja se yhdistetään vahvasti korkeaan tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. Tulevaisuudessa on tärkeää nähdä myös työturvallisuus yhtenä tekijä, jonka avulla voidaan taata Suomen korkea kilpailukyky talousmarkkinoilla. Euroopan Unioni on nostanut työturvallisuuden ja -terveyden esiin ja muun muassa Euroopan työsuojelustrategiassa nähdään turvallinen ja terveellinen työ sekä turvallinen työympäristö merkittävänä talouden ja liikeyritysten tulostekijöinä. Jatkossa myös turvallisuusstandardit tulevat sisältämään turvallisuusjohtamista. (Teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskus 2006, 4 - 6.) Työturvallisuutta ohjaavat esimerkiksi työturvallisuuslaki (L738/2002), työterveyshuoltolaki (L1838/2001), laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (L44/2006) sekä erilaiset työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmiä ohjaavat standardit kuten OHSAS 18001.

7.1 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain (L738/2002) tavoitteena on turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä parantamalla työympäristöä ja työolosuhteita, ennaltaehkäistä ja torjua tapaturmia ja ammattitaupeja sekä muita työstä johtuvia työntekijöiden fyysiseen ja henkiseen terveyteen kohdistuvia haittoja. Laissa terveydellä tarkoitetaan fyysistä ja henkistä terveyttä. Työturvallisuus suojelee organisaation tärkeintä tuotantotekijää eli työntekijää. Työturvallisuudella ja muilla työsuojelullisilla toimenpiteillä voidaan varmistaa työntekijän työn tehokkuus ja vahingoittumattomuus kaikissa tilanteissa. Pääsääntöisesti työturvallisuuslakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa sekä muuhun julkisoikeudellisessa tai toisen palveluksessa tehtävään työhön. Näiden lisäksi laki koskee vapaaehtoistyötä sekä muutaman pykälän osalta myös koti- ja etätyötä.

Työturvallisuusviranomaiset valvovat työturvallisuuslain käytännön toteutusta. Vuoden 2010 alusta työsuojelupiirien toiminta siirtyi uusiin aluehallintovirastoihin. Ne on jaettu viiteen

työsuojelun vastuualueeseen, joissa työskentelee 450 henkilöä. Näistä 350 työskentelee työsuojelutarkastajina. He tekevät vuosittain lähes 25 000 tarkastusta noin 240 000 työpaikkaan. Valvontaa tekevät lisäksi monet muutkin viranomaiset kuten Turvatekniikan keskus, Kuluttajavirasto sekä Säteilyturvakeskus. (Työsuojeluhallinto- ja valvonta.)

7.1.1 Työnantajan yleiset velvollisuudet

Työnantajan yleiset velvollisuudet ovat keskeinen osa työturvallisuuslakia (L738/2002). Vastuu työturvallisuudesta kuuluu aina yrityksen johdolle. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden fyysisestä ja psyykkisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä sekä tarkkailemaan sosiaalista toimivuutta. Työnantajan tulee kehittää, valvoa ja opastaa työturvallisuusasioissa ja hankkia tarpeelliset suojavälineet ja työvälineet sekä ohjeistaa niiden käyttöä ja antaa tarpeelliset ohjeet työtehtävää koskien. Työturvallisuuslaki (L738/2002, 10 §) velvoittaa työnantajaa työn ja toiminnan luonteen huomioon ottaen selvittämään, tunnistamaan ja arvioimaan työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Työnantaja on velvoitettu huolehtimaan myös siitä, että työnantajan mahdollinen sijainen on perehdytetty tehtäviinsä ja hänellä on käytössään riittävästi resursseja ja toimivaltuuksia huolehtia työsuojeluun liittyvistä vastuista. Tämän lisäksi sijaisen tehtäväkuva tulee määrittää aina tarkasti ja varmistaa pätevyys kyseiseen tehtävään.

Työturvallisuudesta huolehtiminen on ennen kaikkea työnantajan velvollisuus, mutta työturvallisuuslaki (L738/2002) velvoittaa myös työntekijää huolehtimaan siitä. Hänen on noudettava annettuja turvallisuusohjeita ja -määräyksiä sekä käytettävä annettuja suojavälineitä ja välittömästi ilmoitettava kaikista niistä puutteista työnjohdolle, joita ei voi itse korjata tai poistaa. On hyvä muistaa, että työntekijällä on aina oikeus ja velvollisuus kysyä tai varmistaa, mikäli jokin asia on epäselvää. (Työturvallisuuskeskus 2008, 10.)

7.1.2 Nolla tapaturmaa -ajattelu

Tarpeeksi haasteellisten tavoitteiden asettaminen on tapaturmatorjunnassa tulosten saavuttamisen kannalta erittäin tärkeää. Valtakunnallinen työtapaturmaohjelma pyrkii vähentämään tapaturmien määrää ja laskemaan niiden vakavuutta. Keskeisinä menetelminä tähän pyrittäessä ovat turvallisuuskulttuurin parantaminen ja nolla tapaturmaa -ajattelun soveltaminen laajemmin. Nolla tapaturmaa -ajattelun keskeinen idea on, että jokainen tapaturma on torjuttavissa. (Työterveyslaitos 2006, 50.) Myös SRV on asettunut tapaturmien osalta tavoitteeseen selkeän nollan. Se on myös kehittänyt oman SRV Turva -työkalun, jonka kautta ketjuun kuuluvat työntekijät ja yritykset voivat olla yhteydessä urakoitsijaan ja tehdä esimerkiksi aloitteita työmaan turvallisuuden parantamiseksi. (SRV vuosikertomus 2009, 20 - 22.)

Tapaturmat eivät synny ylikuonollisista syistä johtuen vaan niiden takana ovat joko tekniset viat tai inhimilliset virheet, joiden syntymiseen voidaan vaikuttaa tai ainakin vähentää niiden todennäköisyyttä. Tätä tukevat myös lukuisat yritysesimerkit ja hyviä tuloksia on saavutettu myös niin sanotuilla vaarallisilla aloilla kuten rakennusallalla. Rakennustyömailla erot turvallisempien ja tapaturmaisten yritysten välillä ovat suuret, turvallisissa viidenneksessä selviää kymmenesosalla tapaturmaisimman viidenneksen tapaturmista. (Työterveyslaitos 2006, 50.)

7.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tulisi kuulu jokaisen työssäkäyvän oikeuksiin. Se on osa perusterveydenhuoltoa, eikä sen edellytyksenä ole työntekijän Suomessa asuminen. (Sorainen 2007, 252.) Työterveyshuoltolaki (L1383/2001) edellyttää, että työnantaja järjestää kustannuksellaan työntekijöilleen työterveyshuoltopalvelut työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää käyttäen apuna työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja sen järjestäminen tulee toteuttaa siinä laajuudessa kuin henkilöstöstä, työstä, työjärjestelyistä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää. Jos yrityksellä on yksi-kin työntekijä, tulee yrityksen lain mukaan järjestää hänelle työterveyshuolto. (Työterveyshuolto.)

Työterveyshuollon tulee perustua jokaisen yrityksen omiin tarpeisiin. Ne tulee määritellä yhdessä työntekijöiden, työnantajan ja työterveyshuollon tarjoajan kanssa. Työterveyshuolto on työnantajalta sijoitus henkilöstön hyvinvointiin ja tuottavuuteen. Kun työ ja työympäristö ovat viihtyisiä sekä turvallisia, lisääntyy työntekijöiden motivaatio työtekoa kohtaan. Työterveyshuollon tehtävä on auttaa silloin, kun työpaikalla on erilaisia terveyteen liittyviä ongelmia. Sen kautta hoidetaan, ohjataan erikoissairaanhoidon ja kuntoutukseen sekä tuetaan töihin paluuta. On laskettu, että aikainen puuttuminen työntekijöiden ja työpaikan työturvallisuus- ja työterveysongelmiin tuo sijoitetun summan 3 - 5 -kertaisesti takaisin. (Työterveyshuolto.) Hyvien työterveyshuoltokäytäntöjen mukaisesti työterveyshuoltoon tulisi sisältyä työn ja työolosuhteiden terveellisuuden ja turvallisuuden selvitys ja arviointi toistuvasti työpaikalla käyntein sekä muiden työterveyshuoltomenetelmien avulla. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 197.)

Ainostaan yksinyrittäjälle työterveyshuoltopalvelut ovat vapaaehtoisia. Työterveyshuoltopalveluiden lisäksi työnantaja voi järjestää työntekijöilleen lakisääteisiä laajempia palveluita kuten yleislääkäritasosta sairaanhoitoa, ikäkausitarkastuksia sekä laboratorio- ja erikoislääkäripalveluja. Työterveyspalveluja voidaan järjestää kunnallisissa tai yksityisissä terveyskeskuksissa, työnantajan omien tai keskinäisten terveyskeskusten kautta tai hoito- ja tutkimuslaitosten kautta. Työterveyspalveluiden merkitys on tärkeää sellaiselle ulkomaalaiselle työvoimalle, joka ei ole asumisen perusteella oikeutettu terveydenhuoltopalveluihin Suomessa.

(Sorainen 2007, 253.) Työnantaja on oikeutettu saamaan korvauksia työterveyshuoltonsa kustannuksista Kansaneläkelaitokselta. Noin 90 prosentissa suurista yrityksistä työterveyshuolto on järjestetty, pienemmissä alle 10 henkilön yrityksissä luku on noin 70 prosenttia ja pienissä alle 5 henkilön yrityksissä on liittyminen työterveyshuoltojärjestelmään vähäistä. (Teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskus 2006, 16.)

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001) täydentää työterveyslakia. Se sisältää tarkempia säädöksiä koskien muun muassa työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä, terveystarkastuksia ja menetelmiä sekä terveyshuollon suunnittelua, järjestämistä ja toteuttamista. Valtioneuvoston asetuksessa terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001) tarkennetaan työterveyshuollon vaatimuksia, kun työhön kohdistuu kyseisen tyyppinen vaara. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 198.) Työsuojeluviranomaiset valvovat työterveyshuollon järjestämistä työpaikoilla. Työterveyspalvelujen sisältöä valvoo Sosiaali- ja terveysministeriö, Terveysturvakeskus ja lääninhallitus siten kuin siitä on erikseen säädetty. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Vuoden 2007 alusta voimaan astui uusi työeläkelaki (L395/2006). Se korvasi lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden eläkelain (L395/1961), jonka alaisuutteen suurin osa rakennusalan työntekijöistä oli siihen asti kuulunut. Heidän terveydenhuollon seuranta oli vuodesta 2001 alkaen perustunut Raketti -seurantarekisteriin. Uuden työaikalainsäädännön myötä lainsäädäntöpohja rekisterin ylläpitämiselle poistui. Tästä johtuen Valtioneuvosto antoi uuden asetuksen työntekijöiden terveystarkastuksista rakennustyössä (1176/2006), joka astui voimaan 1.1.2007. Sillä halutaan varmistaa lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien rakennustyöntekijöiden pysyminen säännöllisen työterveyshuollon piirissä, vaikka heidän työnantajansa vaihtuvat usein.

Asetuksella työntekijöiden terveystarkastuksista rakennustyössä (1176/2006) avulla pyritään edistämään työntekijöiden työterveyshuollon järjestämistä ja toteuttamista sekä terveydentilan seurantaa rakennustöissä. Rakennustyöllä tarkoitetaan rakennustyön turvallisuudesta annetun valtioneuvoston päätöksen (629/1994) soveltamisalaan kuuluvaa työtä. Asetusta ei sovelleta toimihenkilöihin. Lisäksi asetuksen ulkopuolelle jää hissi-, kaukolämpö-, lvi-, sähkö- tai telealatyöntekijä, puhelin-, tietoliikenne-, sähkö- tai kaukolämpöverkkotyöntekijä tai energiantuotantolaitoksen työntekijä, joka on muun yrityksen kuin rakennusliikkeen palveluksessa, ja joka asentaa, huoltaa tai kunnossapitää rakennukseen tai rakennelmaan asennettavia erillisiä järjestelmiä, varusteita tai laitteita.

Työntekijöillä tulee olla rakennustyömaalla mukanaan henkilökohtainen työterveyskortti, josta selviää tehdyt terveystarkastukset sekä seuraavan tarkastuksen ajankohta. Työnantajan

velvollisuuksiin kuuluu huolehtia siitä, että työntekijällä on työterveyskortti ennen töiden aloittamista rakennustyömaalla. Työterveyskortissa tulee olla merkittynä työntekijän henkilötiedot, suoritettut terveystarkastukset sekä seuraavan tarkastuksen ajankohta. Näiden lisäksi työterveyskortista tulee ilmetä terveystarkastuksen suorittajan nimi sekä hänen edustamansa työterveyshuoltoyksikön nimi. Työsuojeluviranomaiset valvovat, että osana terveyshuollon toteutumista työntekijöillä on työterveyskortit. Työntekijän tulee esittää pyydettäessä työterveyskorttinsa työsuojeluviranomaisen tarkastajalle, työnantajalle, yhteisen rakennustyömaan päätoteuttajalle tai rakennuttajalle sekä työtervestarkastuksissa työterveyshuollon ammattihenkilöille merkintöjä varten. (Rakennustyötä tekeville työntekijöille työterveyskortti.)

8 Ulkomaalaisen yrityksen ja työntekijän lainsäädännöllisen toiminnan velvoitteet

Ulkomaalaislaki (L301/2004) ja muu lainsäädäntö on asettavat ulkomaalaista työvoimaa käyttävälle työnantajalle ja ulkomaalaisten palvelujen hankkijoille monia erityisvelvollisuuksia. Niiden tarkoituksena on edistää ulkomaalaisen työntekijän vähimmäisehtojen toteutuminen, torjua ulkomaalaiseen työvoimaan liittyvää harmaata taloutta ja laitonta työntekoa sekä laitonta työn teettämistä. (Sorainen 2007, 205.)

Suomessa tilapäisesti työskentelevät ulkomaalaiset työntekijät voidaan jakaa suomalaiseen yhteisöön tai yritykseen palkattuihin työntekijöihin sekä maahan lähettyihin työntekijöihin. Lähetetyt työntekijät ovat henkilöitä, jotka ulkomaille sijoittunut yritys lähettää Suomeen rajoitetuksi ajaksi töihin. Lähettäminen voi perustua suomalaisen yrityksen tai yhteisön ja ulkomaalaisen työntekijöitä lähettävän yrityksen väliseen urakka- ja alihankintasopimukseen tai työvoiman vuokraussopimukseen. (Laki lähetetyistä työntekijöistä 1146/1999.) Lähtökohdana on, että Suomessa tapahtuvaan työhön sovelletaan Suomen työoikeutta. Näin ollen myös ulkomaalaisten työntekijöiden vähimmäistyöehdot määräytyvät Suomessa voimassa olevan lainsäädännön sekä työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Myös lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan käytännössä aina samoja työehtoja kuin suomalaisiin työntekijöihin. (Sorainen 2007, 195 - 196.) Suomeen toisista EU- tai ETA-maista ja Sveitsistä lähetetyt työntekijät säilyvät aina lähettävän valtion sosiaaliturvan piirissä. Suomeen työkomennukselle tulevalle työntekijällä on oltava lähettäjälleen viranomaisen myöntämä E101- tai A1-todistus. Todistuksen perusteena pitää olla se, että työntekijä on tullut Suomeen kotimaassaan tavallisesti toimivan työnantajan lähettämänä. (Lähetetyt työntekijät.)

Vähintään neljä kuukautta Suomessa työskentelevien ulkomaalaisten työntekijöiden on maksettava vakuutetun sairausvakuutusmaksua, jonka verohallinto perii osana ennakkoeroa. Vuoden 2007 alusta voimaan tulleen uuden työeläkelain säännöksiä on lisäksi noudatettava ulkomaala-

laisten työntekijöiden vakuuttamisessa, myös siinä tapauksessa, että työnantaja on ulkomainen taho. (Ulkomaisen vuokratyövoiman verotuksen uudistus.)

Ulkomaalaisen vuokratyönantajan tai tämän edustajan Suomessa on annettava vuosi-ilmoitus rajoitetusti verovelvollisen vuosi-ilmoituslomakkeella. Ilmoitettavaksi tulevat muun muassa työstä maksettu palkka ja työskentelyjakso sekä työntekijän suomalainen henkilötunnus. Vuosi-ilmoitus annetaan myös kaikista yli kuusi kuukautta Suomessa oleskelleista työntekijöistä riippumatta siitä, onko kyseessä ollut työvoiman vuokraustoiminta. Ilmoitusvelvolliselle voidaan määrätä enintään 15 000 euron suuruinen laiminlyöntimaksu. (Ulkomaisen vuokratyövoiman verotuksen uudistus.) Laiminlyöntimaksu määrätään, mikäli ilmoitusvelvollinen on velvollisuuden täyttämiseksi tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta antanut olennaisesti väärän ilmoituksen, muun tiedon tai asiakirjan, tai ei ole ollenkaan antanut ilmoitusta. (Sivulislilmoittajan laiminlyöntimaksu 2010.)

Työntekijän palkka ja asuntoetu määräytyvät aina työehtosopimuksen ja työsopimuslain (L55/2001) mukaan, ja vuosiloma, vuosilomapalkka, lomakorvaukset ja vuosilomakirjanpito määräytyvät vuosilomalain (L162/2005) mukaan. Työaikaa seurataan työaikalain (L605/1996) mukaisesti niin ylitöiden kuin työajan tasoittumisen osalta.

Ulkomaalaisen yrityksen on mahdollista rekisteröityä verohallinnon ylläpitämään ennakonperintärekisteriin. Rekisteriin merkitään yritys, joka aikoo harjoittaa tai harjoittaa maataloutta, liiketoimintaa tai muuta tulonhankkimistoimintaa. Tulonhankkimistoiminnan tulee olla harjoitettu ansiotarkoituksessa, mutta toiminnan ei tarvitse olla jatkuvaa. Rekisteröityminen perustuu vapaaehtoisuuteen suomalaisten toimijoiden tapaan. (Verohallinto 2010, 1.) SRV näkee rekisteröitymisen ennakoverorekisteriin erittäin suositeltavana asiana.

9 Tilaa javastuulainsäädännön velvoitteet sopimusosapuolille

Yritykset käyttävät tänä päivänä yhä enemmän ulkopuolista työvoimaa eli alihankintaa, ja tämän lisäksi verkostoituminen ja vuokratyövoiman käyttö ovat lisääntyneet. Euroopan Unionin alueen työvoiman vapaa liikkuvuus on lisännyt erilaisten toimijoiden määrää myös Suomen työmarkkinoilla. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 206.) Vuoden 2007 alusta voimaan astunut laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (L1233/2006) eli tilaajavastuulaki pyrkii torjumaan epäterveestä kilpailusta ja harmaasta taloudesta aiheutuvia ongelmia, silloin kun yritys, kunta tai valtio käyttää alihankintaa tai vuokratyövoimaa. Lain tarkoituksena on lisäksi edistää tasavertaista kilpailua sekä työehtojen noudattamista. Laki velvoittaa työn tilaajan selvittämään sopimuskumppaninsa valmiudet

hoitaa lakisääteiset velvoitteensa ja samalla varmistetaan, että alihankkijat ja työvoimaa vuokraavat yritykset noudattavat työnantajavelvoitteitaan.

9.1 Tilaaja

Tilaajavastuulaissa tarkoitettu tilaaja käyttää vuokrattuja työntekijöitä tai alihankintasopimukseen perustuvaa työvoimaa. Tilaaja on kaupparekisterilaissa (L129/1979) tarkoitettu elinkeinonharjoittaja, joka on velvollinen tekemään perusilmoituksen elinkeinotoiminnan aloittamisesta. Elinkeinonharjoittajia ovat esimerkiksi osakeyhtiö, osuuskunta, asunto-osakeyhtiö ja yksityinen elinkeinonharjoittaja, jolla on pysyvä toimipaikka, jossa harjoittaa elinkeinoa tai hänen palveluksessa on vähintään yksi työntekijä. Tilaaja voi olla myös vastaava ulkomaalainen yritys, joka toimii Suomessa, tai ulkomaalainen säätiö tai yhteisö, joka on perustanut Suomeen sivuliikkeen tai eurooppayhtiön. Kunnat, kuntayhtymät, seurakunnat ja valtio voivat myös olla tilaajia. Maatalouden ja kalastuksen elinkeinonharjoittajat eivät pääsääntöisesti ole tilaajavastuulaissa tarkoitettuja tilaajia, eivätkä myöskään kotitaloudet. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 4.)

9.2 Tilaajavastuulain soveltaminen

Tilaajavastuulakia sovelletaan työhön, joka tehdään Suomessa. Tämän lisäksi lakia sovelletaan Suomen lipun alla olevan aluksen työtehtäviin, myös siinä tapauksessa, kun alus ei ole enää Suomen aluevesillä, jos työntekijä seuraa alusta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 5.) Tilaajavastuulakia sovelletaan **vuokratyöntekijöitä käyttävään tilaajaan**. Laki on tältä osin yksiselitteinen. Sellainen yritys, joka käyttää vuokrattua työvoimaa, on velvollinen noudattamaan tilaajavastuulakia. Laissa vuokratulla työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka on tehnyt työsopimuksen sellaisen työnantajan kanssa, joka on siirtänyt työntekijän tämän omasta suostumuksesta toisen työnantajan käyttöön. Lakia sovelletaan sekä Suomessa että ulkomailla toimiviin vuokratyöntekijän työnantajiin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 5.) Tilaajavastuulakia sovelletaan tilaajaan **alihankintasopimukseen perustuvissa työtilanteissa** tietyin edellytyksin.

1. Tilaajalla ja tämän sopimuspuolella on alihankintasopimus sovitun työn tuloksesta. (Uudenmaan työsuojelupiiri 2007, 2.)
2. Alihankintasopimuksen perusteella suoritettava työ liittyy tilaajan toiminnassa tavanomaisesti suoritettaviin tehtäviin. Siivoustehtävien sekä laitteiden ja tilojen huolto- ja kunnossapitotehtävät katsotaan aina olevan tilaajayrityksen tavanomaisia tehtäviä. Lain ulkopuolelle jääviä tehtäviä ovat muun muassa asianaajo-, koulutus-, mainostomisto- ja pitopalvelujen alihankinta, elleivät yritykset itse toimi näillä aloilla. Työter-

veyshuolto, työpaikkaruokailu- ja vartiointipalvelut eivät myöskään liity niiden tilaajien omaan toimialaan. (Uudenmaan työsuojelupiiri 2007, 2.)

3. Tilaajalle työskentelee hänen työkohteissaan tai työtiloissa alihankintasopimuksen tehneen toisen sopijapuolen palveluksessa olevia työntekijöitä. Tilaajan ei tarvitse olla työnantaja, mutta hänen kanssaan alihankintasopimuksen tehneen toisen sopijapuolen edellytetään olevan työnantaja. Tilaajalla ei ole selvitysvelvollisuutta, jos alihankkijalla ei ole omia työntekijöitä. (Uudenmaan työsuojelupiiri 2007, 2.)
4. Työ tapahtuu tilaajan työtiloissa ja työkohteessa, joissa normaalisti työskentelee myös tilaajan omia työntekijöitä. Työkohteen ei tarvitse olla tilaajan hallinnoimissa tiloissa. Tällaisia työkohteita on muun muassa rakentamisessa, liikenne- ja kuljetusalalla ja sellaisissa palveluissa, joita tuotetaan palvelun ostajan tai käyttäjän tiloissa. Työ ja työtilojen määrittely voi joissakin tapauksissa olla hieman hankalaa. (Uudenmaan työsuojelupiiri 2007, 2.)

Rakentamisessa selvitysvelvollisuus koskee kaikkia tilaajia, vaikka se ei kuuluisi tilaajan tyypilliseen toimintaan. Tämä siksi, että rakennuttajina toimivat usein myös sellaiset tilaajat, joiden tyypillisiin tehtäviin ei kuulu rakennustoiminta. Rakentamiseen katsotaan kuuluvan uudisrakentamisen ohella muun muassa korjaus-, huolto- sekä maa- ja vesirakentamisen. Rakentamisessa sopimuskumppanilta ei edellytetä työnantajan asemaa, vaan lakia sovelletaan myös yhden hengen yrityksiin. Tilaajavastuulaki ei sovelleta, jos vuokratyö kestää yhteensä enintään 10 päivää. Jos tilaaja käyttää useampia vuokratyöntekijöitä, lasketaan kaikkien vuokratyöntekijöiden työpäivät yhteen. Alihankintatyössä tilaajavastuulakia ei sovelleta, jos alihankintasopimuksen arvo on ilman arvolisäveroa alle 7500 euroa. Selvitysvelvollisuutta ei voi välttää pilkkomalla sopimuksia 7500 euron arvon alle meneviin osiin. (Uudenmaan työsuojelupiiri 2007, 2.)

Alihankintasopimuksen arvoa laskettaessa työn katsotaan jatkuneen yhtäjaksoisesti, jos tehty työ on muodostunut peräkkäisistä ja keskeytymättömistä tai ainoastaan lyhyitä keskeytyksiä sisältävistä jatkuvista määräaikaista sopimuksista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 6.)

9.3 Tilaajan selvitysvelvollisuus

Tilaajan selvitysvelvollisuutta koskeva säännös on tilaajavastuulain keskeisimpiä kohtia. Selvityksellä pyritään antamaan tilaajalle mahdollisimman oikeaa tietoa sopimusosapuolen luotavuudesta ja siitä, onko sen tarkoitus toimia lainsäädännön velvoitteiden mukaan. Tilaajan tulee hankkia laissa säädetyt tiedot ennen sopimuksen tekemistä. Vuokratyöntekijän työnantajan sekä alihankintasopimuksen toisella sopimusosapuolella on velvollisuus antaa kyseiset

tiedot tilaajalle. (Koskine & Ullakonoja 2009, 210.) Mikäli tilaaja hankkii kyseiset tiedot vasta myöhemmin, katsotaan selvitysvelvollisuuden tulleen laiminlyödyksi. Vaaditut selvitykset ja tiedot voidaan antaa kopioina tai tilaaja voi ottaa niistä kopiot. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 7.)

Tilaajavastuulain vaatimat selvitykset:

- selvitykset arvonlisäverovelvollisten rekisteriin sekä ennakoperintä- ja työnantajarekisteriin merkitsemisestä;
- todistus verojen maksamisesta, verovelkatodistus tai selvitys verovelkaa koskevasta maksusuunnitelmasta;
- todistus eläkevakuutuksen ottamisesta ja maksujen suorittamisesta tai selvitys erään-tyneitä eläkevakuutusmaksuja koskevasta maksusopimuksesta;
- luotettava selvitys sovellettavasta työehtosopimuksesta tai työsuhteen keskeisistä ehdoista;
- kaupparekisteriote. (Alvesalo & Hakamo 2009, 11.)

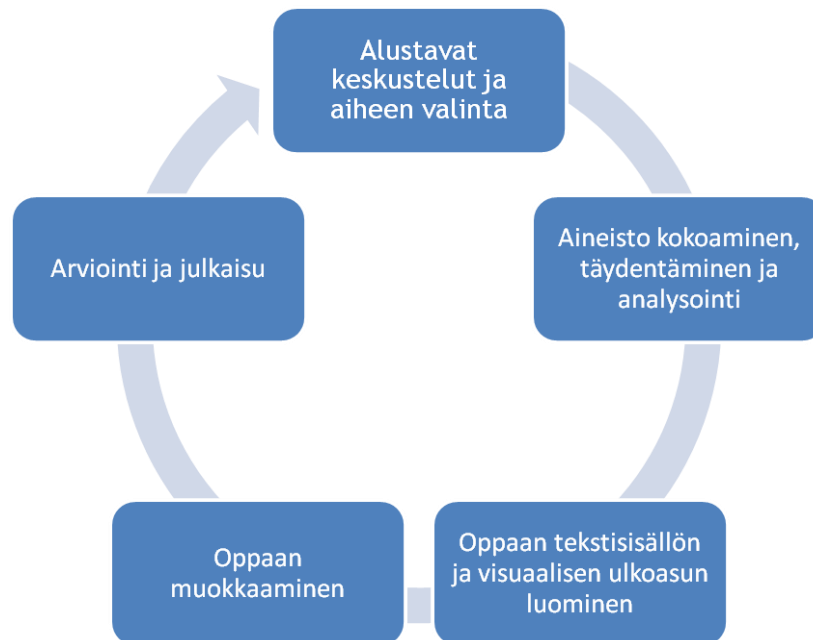
SRV edellyttää tilaajavastuulain edellyttämien dokumenttien toimittamista sekä ylläpitoa koko tuotantoketjultaan. Kyseisten dokumenttien ylläpidon laiminlyönti katkaisee aina asianomaiseen urkaan liittyvän maksuliikenteen. SRV suosittaa yhteistyöverkostoaan käyttämään sähköisiä tilaajavastuudokumenttien palveluntarjoajia. Näitä ovat muun muassa Suomen Tilaajavastuu Oy sekä Suomen Asiakastieto Oy. (SRV - yhteisen työpaikan turvallisuus 2010.)

9.4 Tilaajavastuulain toteutuminen Suomessa

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue valvoo tilaajavastuulain noudattamista koko Suomessa. Lakia valvovat tarkastajat on sijoitettu Helsinkiin, Turkuun, Tampereelle sekä Kemiin. (Tilaajavastuulain valvonta.) Tehdyissä tarkastuksissa on huomattu tilaajavastuulain noudattamisen suhteen paljon puutteita. Vuonna 2007 tehtiin yhteensä 400 tarkastusta, joissa 65 prosentissa huomattiin joitakin puutteita selvitysvelvollisuuden noudattamisessa ja noin 50 prosentissa tarkastetuista sopimuksista oli puutteita selvityksessä työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta ja kaupparekisteriotteesta. (Uudenmaan työsuojelupiiri 2008, 1.) Huolimatta siitä, että laki tunnetaan jo paremmin, todettiin edelleen vuonna 2009 eri puolella Suomea tehdyissä 789 tilaajavastuutarkastuksessa 60 prosentissa puutteita tilaajan selvitysvelvollisuuden noudattamisessa. Tänä vuonna (2010) tehdään noin 900 tarkastusta ja eräs valvonnan painopisteistä on rakennusteollisuuden toimiala. (Tilaajavastuulain valvonta.)

10 Oppaan kokoaminen

Opinnäyte alkoi yhteistyökumppanin etsimisellä. Yhteistyökumppaniksi löytyi rakennusallalla toimiva konserni SRV Yhtiöt Oyj, joka tarjosi mielenkiintoisen ja haasteita tarjoavan opinnäytetyön. Tarkoituksena oli laatia heidän yhteistyöverkostolleen toimintaopas. Opinnäytetyön tekeminen käynnistyi tapaamisella toimeksiantajan kanssa joulukuussa 2009, jossa sovittiin opinnäytetyön sisällöstä, toteutuksesta ja alustavasta aikataulusta. Opinnäytetyön aiheen hyväksymisen jälkeen aloitettiin sen varsinainen toteuttaminen. Alla olevassa kuvassa 1. on havainnollistettu oppaan kokoamisen päävaiheet.



Kuva 1: Oppaan kokoamisen päävaiheet

10.1 Aineiston kokoaminen, täydentäminen ja analysointi

Ensimmäiseksi perehdyttiin SRV:n niin kirjallisessa kuin sähköisessä muodossa antamaan aineistoon, jonka ympärille lähdettiin kokoamaan täydentävää aineistoa. Oppaan aineistona olivat muun muassa aiheeseen liittyvät lait, oppaat, kirjat ja internet -julkaisut. Päähuomio keskittyi lakeihin kuten työturvallisuuslakiin (L738/2002), työterveyshuoltolakiin (L1838/2001) ja tilaajavastuulakiin eli lakiin tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (L1233/2006). Näiden lisäksi tärkeänä aineistona toimivat eri viranomais-

tahojen kuten Työ- ja elinkeinoministeriön, Sosiaali- ja terveysministeriön sekä Työturvallisuuskeskuksen kirjalliset julkaisut ja internet -sivut.

Kaikki aineisto käytiin läpi ja tarkastettiin. Koska oppaan pääasiallinen teoreettinen viitepohja koostui lakiteksteistä sekä muista viranomaisjulkaisuista, aineiston tarkastamisessa keskityttiin pääasiassa varmistamaan, että käytössä ollut lainsäädäntö ja säädökset olivat ajan tasalla ja että ne kattoivat koko määritetyn aihealueen.

Tämän jälkeen oppaan aineisto täydennettiin SRV:ssä tehdyistä haastatteluista ja havainnoinnista saaduilla tiedoilla. Avoimissa yksilöhaastatteluissa haastateltiin SRV:n henkilöstöä ja ne kestivät tavallisesti tunnista puolentoista tuntiin. Haastattelutilanteissa ei ollut käytössä etukäteen määriteltyjä kysymyksiä ja ne olivat monesti tyypiltään hyvinkin keskustelun omaisia. Havainnointia taas suoritettiin vierailemalla Helsingin musiikkitalon työmaalla, jonka pääura-koitsijana SRV toimii. Osana tätä havainnointia kuului muun muassa SRV:n työmaaperehdytykseen osallistuminen.

Lopuksi kaikki hankittu aineisto analysoitiin ja ryhmitettiin aihealueiden mukaan. Analysoinnin perusteella pyrittiin valitsemaan kaikkein ajankohtaisin ja oleellisin aineisto oppaaseen. Tämä vaihe oli oppaan onnistumisen kannalta kaikkein tärkein, mutta myös työläin.

10.2 Oppaan tekstisisältö ja visuaalinen ulkoasu

Oppaan tekstisisällön kirjoittaminen alkoi aineiston kokoamisen ja analysoinnin jälkeen. Tosin aineiston kokoamista ja analysointia tapahtui läpi oppaan kokoamisprosessin, koska oppaan tekstisisältöä kehitettiin ja muokattiin koko prosessin ajan ja siihen pyrittiin aina hankkimaan lähdeaineisto, joka palveli parhaiten kyseistä muutosta tai täydennystä oppaan asiasisällössä.

SRV:n taholta annettiin varsin vapaat kädet ideoida opasta ja toivottiin jo toiseen palaveriin alustavaa hahmotelmaa sisällysluettelosta, tekstisisällöstä ja visuaalisesta ulkoasusta. Oppaan ensimmäisen version tehtiin Microsoft Office Word 2003 -ohjelmalla (kuva 2 ja kuva 3). Se sisälsi ehdotuksia eri aihealueiden pääotsikoiksi ja taulukkomaisesti koottuja ideoita niiden mahdollisista asiasisällöistä. Oppaan fyysinen koko eli korkeus ja leveys pysyivät muuttumattomana koko prosessin ajan eli ensimmäinen versio oppaasta oli jo samankokoinen kuin lopullinen versio. Myös oppaan visuaalisen ulkoasun perusilme muistutti ensimmäisessä versiossa jo hyvin paljon oppaan lopullisen version ilmettä.

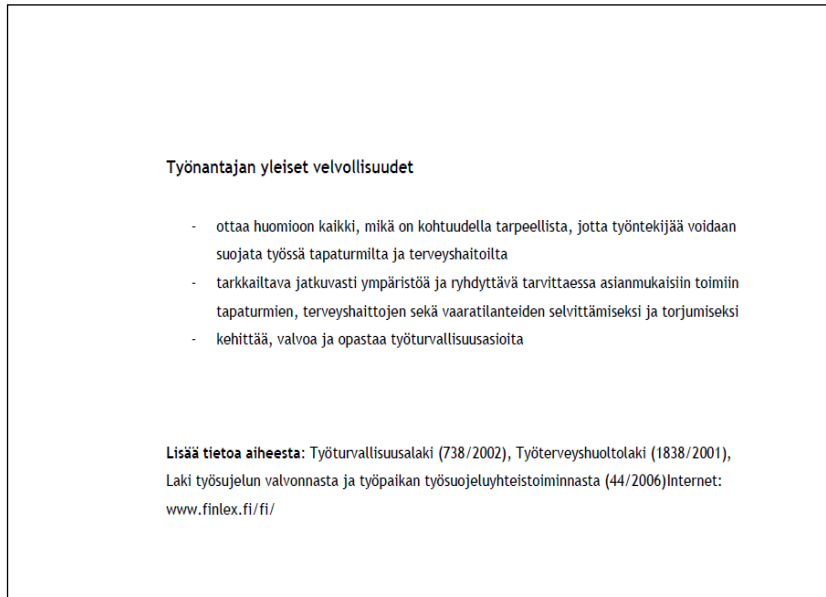
Oppaan tekstisisältö syntyi useiden SRV:n kanssa pidettyjen palaverien kautta. Näihin palaverihin osallistuivat opinnäytetyön tekijä sekä SRV:n taholta turvallisuuspäällikkö Jari Korpisääri, hankintajohtaja Jarmo Viljanen ja Musiikkitalon työmaan työntekijöiden perehdyttäjä Esko

Kokkonen. Palavereissa käytetty metodi oli, että opasta käytiin läpi analyyttisesti sivu kerrallaan ja aina kun löytyi jotain korjattavaa tai lisättävää, tehtiin palautteen pohjalta sovitut muutokset. Lisäksi yhteyttä pidettiin sähköpostin ja puhelimen välityksellä työn etenemisen eri vaiheissa.

Siinä vaiheessa kun oppaan tekstisisältö oli saatu valmiiksi, alettiin suunnilla oppaan lopullista visuaalista ilmettä. Oppaan visuaalinen ulkoasu ja taitto tehtiin Adobe InDesign CS2 - ja CS4 -julkaisuohjelmilla sekä Adobe Freehand MX -ohjelmalla. Näihin ohjelmiin päädyttiin, koska oppaan valmistamisesta jatkossa vastaava digipainotalo Kopijyvä Oy käyttää kyseisiä ohjelmia ja näin opas voitaisiin ottaa suoraan tuotantoon ilman muutoksia. Visuaalista ulkoasua suunniteltaessa lähtökohdaksi otettiin se, että oppaan tulisi sopia saumattomasti SRV muuhun tuoteperheeseen. Suunnittelun apuna visuaalisen ulkoasun luomisessa käytettiin SRV omia julkaisuja kuten yhtiön vuosikertomusta, Viisari -opasta sekä yhtiön lehtiöitä. Keskisiä elementtejä tässä olivat logo eli yritystunnus, tunnusvärit ja typografia, jotka on tehty SRV:n standardien mukaan ja noudattavat heidän visuaalisen viestinnän linjaa. Oppaan visuaalinen ulkoasu ja taitto ovat opinnäytetyön tekijän itse suunnittelemia ja tekemiä. Ainoastaan kansilehdessä oleva valokuva on toimeksiantajan omista kuva-arkistoista. Oppaan visuaalinen suunnittelu ja taitto osoittautuivat vaiheina erittäin työläiksi ja aikaa vieviksi, koska niissä käytetyt InDesign -julkaisuohjelmat eivät olleet tekijälle aikaisemmin tuttuja vaan niiden käyttö opiskeltiin opinnäytetyöprosessin aikana. Opasta tehtiin joulukuusta 2009 kesäkuuhun 2010 ja sen lopullinen muoto syntyi 15 eri version kautta.



Kuva 2: Oppaan ensimmäisen version kansisivu



Kuva 3: Oppaan ensimmäisen version sivu 8

10.3 Projektin lopputulos

Projektin lopputuloksena syntyi 16-sivuinen SRV - Toimintaopas yhteistyöverkostolle. Opas on tämän opinnäytetyöraportin liitteenä (liite 1). Liitteenä oleva opas on 2/3 kokoinen julkaisun todellisesta koosta. Opas otettiin käyttöön SRV:ssä kesäkuussa 2010 ja siitä on tehty 1000 kpl tilaussopimus digipainotalo Kopijyvä Oy:n kanssa. Oppaaseen on koottu keskeistä tietoa rakennusalan toimintatavoista sekä alaan liittyvästä lainsäädännöstä yksiin kansiin. Opas on tehty helppokäyttöiseksi ja selkeäksi muun muassa tekstin asettelun ja kuvioiden avulla. Lisäksi oppaassa on viitteitä lisätietoihin aina kyseiseen aihealueeseen liittyen. SRV vastaa jatkossa oppaan päivittämisestä ajan tasalle.

Itse opas on SRV:n ja yhteistyökumppanin urakkasopimuksen luottamuksellinen asiakirja, joka on tietoturvaluokiteltu sisällöltään ja muodoltaan. SRV on antanut luvan julkaista oppaan osana tätä opinnäytetyötä.

11 Arvioinnit

Oppaan tekeminen oli erittäin haasteellinen prosessi. Suurimpina haasteina toimintaoppaan tekemisessä muodostuivat aihealueen laajuus ja se, että rakennusala ei ollut opinnäytetyön tekijälle aikaisemmin käytännössä millään lailla tuttua. Opinnäytetyön tekemisen kannalta aiheen tarkempi rajaaminen olisi varmaankin helpottanut työmäärää ja selkeyttänyt työn tekemisen.

tä. Toisaalta aiheen rajausta tuli toimeksiantajan taholta ja perustui teidän tarpeisiinsa sekä näkemykseen ja se voidaan sitä vasten nähdä perusteltuna.

Palaverit olivat tehokas ja toimiva metodi itse oppaan tekstisisällön ja visuaalisen ilmeen luomisessa, mutta toisaalta ne myös hidastivat työn etenemistä. Monesti oli erittäin vaikea saada sovittua kaikille sopivaa tapaamisaikaa. Tästä ja aiheen laajuudesta huolimatta opas valmistui ja julkaistiin sille projektin alussa asetetun aikataulun mukaan. Oppaan teossa käytetyllä InDesign -julkaisuohjelmalla voidaan tehdä ammattimaista taittojen suunnittelua paino- ja digitaalijulkaisuihin, joka omalta osaltaan mahdollisti oppaan laadullisten tavoitteiden saavuttamista. Toisaalta taas sen käyttö oppaan teossa oli erittäin aikaa vievää ja haasteellista, koska opinnäytetyöntekijä ei ollut aikaisemmin käyttänyt kyseistä ohjelmaa.

Koska opas tarvitsee jo ensi keväänä päivitystä rakennusalan käännetyn arvonlisäverovelvollisuuden astuessa voimaan, voitaisiin opasta samalla myös muiltakin osin päivittää. Päivitettäviä asioita voisivat olla esimerkiksi maininnat työterveyskortista ja SRV Turva -työkalusta.

Henkilökohtaisesti opinnäytetyöprosessi antoi minulle turvallisuusalan opiskelijana paljon uutta ja hyödyllistä tietoa sekä laajensi omaa turvallisuusalan yhteistyöverkostoa. Erityisesti opin työssä tuntemaan rakennusalaan koskevaa lainsäädäntöä ja alalla valitsevia yleisempiä ongelmia. Tässä suhteessa koen työn olleen erittäin onnistunut niin projektina ja kuin kokemuksena.

Opinnäytetyöni toimeksiantajan SRV:n arviossa nähdään oppaan onnistuneen erinomaisesti niin aihesisällön kuin visuaalisen ulkonäön osalta. SRV:n mukaan oppaassa on hyödynnetty kiittävästi lähdemateriaalia ja palaverissa käytyjä keskusteluja. Lopputuloksena syntyneitä toimintaopasta kuvataan toimeksiantajan taholta sellaiseksi mitä he halusivat ja tahtoivat.

12 Johtopäätökset

Opinnäytetyönä valmistunut SRV - Toimintaopas yhteistyöverkostolle on ensimmäinen laatuaan rakennusosalalla. Muutama kuukausi oppaan valmistumisen ja käyttöönoton jälkeen voidaan työn toimeksiantajalta saadun palautteen perusteella todeta oppaan olleen tarpeellinen ja hyödyllinen uusi työkalu SRV:n organisaatiossa. Positiivista palautetta oppaasta on tullut niin työmailta kuin muualta SRV:n organisaatiosta. Opasta on tarkoitus jatkossa päivittää sitä mukaa kuin tarve vaatii. Jatkossa päivitettäviä asioita ovat esimerkiksi oppaan sisältämään lainsäädäntöön liittyvät muutokset. Ensimmäinen versio oppaasta on tehty suomen kielellä, mutta jatkossa opas tullaan SRV:n toimesta kääntämään ainakin viron ja englannin kielille. Lisäksi oppaasta ollaan mahdollisesti tekemässä oma versio Venäjän markkina-alueelle. Opas tarjoaa

hyvän alustan, jota SRV:n on tulevaisuudessa helppo muokata, kehittää ja päivittää aina vastaamaan rakennusalan edellyttämää lainsäädäntöä sekä hyviä toimintakäytäntöjä ja -tapoja.

Lähteet

- Aitomaa, K., Luoto, T., Marjamäki, M., Niskanen, T., Patrikainen & Päivärinta K. 2008. Rakennustöiden turvallisuusmääräykset selvityksineen. Juva: WS Bookwell Oy.
- Alvesalo, A. & Hakamo, T. 2009. Valvontaa ja vastuuta ulkopuolisen työvoiman käyttöön - tutkimus tilaajavastuulain toteutumisesta. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Helsingin Sanomat 31.5.2010. Helsinki: Sanomapaino Oy.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Hirvonen, M., Lith, P., & Walden, M. 2010. Suomen kansainvälistyvä harmaa talous. Viitattu 12.10.2010.
<http://web.eduskunta.fi/dman/Document.php?documentId=mw16710124737147&cmd=download>
- Hyvällä johtamisella ja monipuolisilla tehtävillä hyvinvointia. 2010. SRV Yhtiöt Oyj. Viitattu 24.9.2010. http://www.srv.fi/srv_yhtiot/vastuullisuus/henkilosto
- Keskusrikospoliisi. 2009. Yrityksiin kohdistuvan ja niitä hyödyntävän rikollisuuden tilannekuva - syksy 2009. Viitattu 2.9.2010.
[http://www.intermin.fi/intermin/hankkeet/turva/home.nsf/files/Syksy_2009_yrityksiin_kohdistuvan_rikollisuuden_tilannekuva/\\$file/Syksy_2009_yrityksiin_kohdistuvan_rikollisuuden_tilannekuva.20091007%5B1%5D.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/hankkeet/turva/home.nsf/files/Syksy_2009_yrityksiin_kohdistuvan_rikollisuuden_tilannekuva/$file/Syksy_2009_yrityksiin_kohdistuvan_rikollisuuden_tilannekuva.20091007%5B1%5D.pdf)
- Keskusrikospoliisi. 2010. Rakennusalan yrityksiin kohdistuvan ja niitä hyödyntävän rikollisuuden teematilannekuva. Viitattu 2.9.2010.
[http://www.intermin.fi/intermin/hankkeet/turva/home.nsf/files/Yrityksiin%20kohdistuvan%20rikollisuuden%20teematilannekuva%2020100419/\\$file/Yrityksiin%20kohdistuvan%20rikollisuuden%20teematilannekuva%2020100419.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/hankkeet/turva/home.nsf/files/Yrityksiin%20kohdistuvan%20rikollisuuden%20teematilannekuva%2020100419/$file/Yrityksiin%20kohdistuvan%20rikollisuuden%20teematilannekuva%2020100419.pdf)
- Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2009. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Käännetty alv ei poista talousrikollisuutta rakennusosalta. 2009. Rakennusteollisuus RT ry. Viitattu 2.4.2010. <http://www.rakennusteollisuus.fi/kalv> (ladattava)
- Lähetetyt työntekijät. 2010. Kansaneläkelaitos. Viitattu 30.10.2010.
<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/291007121723HS?openDocument>
- Metalliteollisuuden Keskusliitto. 2001. Riskienhallinta yhteistyöverkostossa. Vantaa: Tummavuoren Kirjapaino Oy.
- Möller, K., Rajala, A., & Svahn, S. 2009. Tulevaisuutena liiketoimintaverkot. Tampere: Esa Print Oy.
- Rakennustyötä tekeville työntekijöille työterveyskortti. 2006. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 18.8.2010.
<http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/view/1281605?cssType=normal>
- Riskienhallinta. 2010. SRV Yhtiöt Oyj. Viitattu 24.9.2010.
http://www.srv.fi/sijoittajat/johto_ja_hallinto/riskienhallinta

Sisäasiainministeriö. 2009. Valtioneuvoston periaatepäätöstä talousrikollisuuden ja harmaan talouden torjuntaohjelmaksi vuosille 2010 - 2011. Viitattu 1.7.2010.
[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/CDF86AF7D8E3949FC225768E004D9400/\\$file/VNperiaatepaatos_talousrikostorjuntaohjelma_17122009.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/CDF86AF7D8E3949FC225768E004D9400/$file/VNperiaatepaatos_talousrikostorjuntaohjelma_17122009.pdf)

Sivullisilmoittajan laiminlyöntimaksu 2010. 2010. Verohallinto. Viitattu 1.10.2010.
http://www.vero.fi/?path=5,40,87&article=9494&domain=VERO_MAIN&language=FIN

Sorainen, O. 2007. Ulkomaalainen työntekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010. Viitattu 15.9.2010.
<http://www.stm.fi/tiedotteet/tie>

SRV:llä aseet harmaan talouden torjuntaan. 2010. SRV Yhtiöt Oyj. Viitattu 4.10.2010.
<http://www.srv.fi/media/tiedotteet/tiedote/id=18858808>

SRV rakentaa kestäväää kehitystä. 2010. SRV Yhtiöt Oyj. Viitattu 10.10.2010.
http://www.srv.fi/srv_yhtiöt/vastuullisuus

SRV Yhtiöt Oyj. 2010. SRV vuosikertomus 2009.

SRV Yhtiöt. 2010. SRV Yhtiöt Oyj. Viitattu 24.1.2010. http://www.srv.fi/srv_yhtiöt

Teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskus. 2006. Työturvallisuus liiketoimintana. Viitattu 13.8.2010.
http://akseli.tekes.fi/opencms/opencms/OhjelmaPortaali/ohjelmat/Turva/fi/Dokumenttiarkisto/Viestinta_ja_aktivointi/Julkaisut/Tyoturvallisuus_liiketoimintana.pdf

Tilaajavastuulain valvonta. 2010. Työsuojelehallinto. Viitattu 20.10.2010.
http://www.tyosuojele.fi/fi/etela_tilaajavastuu

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Tilaajavastuuta ulkopuolista työvoimaa käyttäville. Viitattu 22.8.2010. http://www.tem.fi/files/25968/TEM_Tilaajavastuuta_FIN_web.pdf

Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät. 2010. Suomen Standardisoimisliitto SFS ry. Viitattu 4.9.2010. <http://www.sfs.fi/julkaisut/tyoterveys/>

Työterveyshuolto. 2010. Työterveyslaitos. Viitattu 22.7.2010.
<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/Sivut/default.aspx>

Työturvallisuuskeskus. 2006. Työsuojelella hyvinvointia ja tulosta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Työturvallisuuskeskus. 2008. Työturvallisuuspakka. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Viitattu 2.9.2010.
http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf

Työterveyslaitos. 2006. Työsuojelelun perusteet. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Työterveyslaitos. 2007. Työturvallisuuslaki - soveltamisopas. Tampere: Tammer -Paino Oy.

Ulkomaisen vuokratyövoiman verotuksen uudistus. 2007. Tilisanomat. Viitattu 20.3.2010. <http://www.tilisanomat.fi/lehti/article.php?catid=14&artid=266>.

Uudenmaan työsuojeleupiiri. 2007. Tilaajavastuulaki - tilaaajan vastuu ulkopuolista työvoimaa käytettäessä. Viitattu 1.7.2010.
<http://tyosuojelelujulkaisut.wshop.fi/documents/2007/09/Tilaajavastuulaki.pdf>

Uudenmaan työsuojelupiiri. 2008. Toimintakertomus 2007. Viitattu 25.10.2010.
<http://www.tyosuojelu.fi/upload/tkuutsp2007.pdf>

VaVM 21/2010 vp - HE 41/2010 vp. 2010. Edilex. Viitattu 11.8.2010.
<http://www.edilex.fi/virallistieto/mt/vavm20100021>

Verohallinto. 2010. Ennakkoperintärekisteri. Viitattu 15.9.2010.
<http://www.vero.fi/nc/doc/download.asp?id=1512;263370>

Viranomaisyhteistyön kehittämisprojekti. 2009. Talousrikollisuuden tilannekuva 1/2009.
 Viitattu 11.8.2010. www.rakennusteollisuus.fi/download.aspx?intFileID=1336

Yritys- ja yhteiskuntavastuu. 2010. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 3.10.2010.
<http://www.tem.fi/index.phtml?s=3232>

Lainsäädännölliset lähteet

Kaupparekisterilaki 129/1979. Viitattu 5.5.2010.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1979/19790129>

Laki lähetetyistä työntekijöistä 1146/1999. Viitattu 15.6.2010.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19991146>

Laki nuorista työntekijöistä 998/1993. Viitattu 3.8.2010.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 1233/2006. Viitattu 24.4.2010. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20061233>

Työaikalaki 605/1996. Viitattu 27.4.2010.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>

Työsopimuslaki 55/2001. Viitattu 27.4.2010.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Viitattu 25.4.2010.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 10.6.2010.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>

Ulkomaalaislaki 301/2004. Viitattu 13.6.2010.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301>

Vuosilomalaki 162/2005. Viitattu 27.4.2010.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>

Julkaisemattomat lähteet

SRV Yhtiöt Oyj. 2007. Harmaan talouden torjunta SRV -mallissa. PDF -tiedosto.

SRV Yhtiöt Oyj. 2010. SRV - urakoitsijan työntekijän työmaaperehdytys. PDF -tiedosto.

SRV Yhtiöt Oyj. 2010. SRV - yhteisen työpaikan turvallisuus. PDF -tiedosto.

Kuvat

Kuva 1: Oppaan kokoamisen päävaiheet	21
Kuva 2: Oppaan ensimmäisen version kansisivu.....	23
Kuva 3: Oppaan ensimmäisen version sivu 8.....	24

Liitteet

Liite 1 SRV - Toimintaopas yhteistyöverkostolle	32
---	----



Toimintaopas yhteistyöverkostolle

06/2010

HYVÄ LUKIJA

Kädessäsi on SRV:n toimintaopas omalle yhteistyöverkostolle. Tässä oppaassa käydään läpi hyviä toimintatapoja rakennushankkeissa, työnantajan perehdytys- ja opastusvelvoitetta työntekijälle, ulkomaalaisen yrityksen lainsäädännöllisen toiminnan velvoitteita Suomessa, lainsäädännön velvoitteita sopimusosapuolille sekä lainsäädännön velvoitteita työnantajalle.

SRV:n yritys vastuun kantavia teemoja toimialaan ja omaan johtamismalliin perustuen ovat tuotantoketjun läpinäkyvyys, hyvä työturvallisuus ja tinkimätön harmaan talouden torjunta. Avainasioita ovat myös henkilöstön hyvinvointi, ympäristövastuun kehittäminen sekä yrityksen taloudellinen vakaus. Tämän oppaan tarkoitus on tukea sitoutumista näihin tärkeisiin yhteisiin teemoihin.

Tämä asiakirja on SRV:n ja yhteistyökumppanin urakkasopimuksen asiakirja, joka on tietoturvaluokiteltu sisällöltään ja muodoiltaan.

– LUOTTAMUKSELLINEN –

Oppaan suunnittelu:

Janne Laaksonen, Laurea - ammattikorkeakoulu

Jari Korpisaari, Jarmo Viljanen, Esko Kokkonen, SRV YHTIÖT OYJ



LAUREA - AMMATTIKORKEAKOULU



HYVÄT TOIMINTATAVAT RAKENNUSHANKKEISSA

Rakennushankkeen alkuun rakennuttaja selvittää, mitä lopputulokselta halutaan ja mitä sen toteuttamiselta vaaditaan. Rakennushankkeessa yhteisenä tavoitteena tulee aina olla parhaiden rakennusalan osajien käyttäminen hankkeen toteutuksessa. Tavoite saavutetaan kehittämällä ja vakiinnuttamalla SRV:n työmaille yhtenäiset hyvät toimintatavat, joita kaikki työmaalla toimijat ovat sitoutuneet noudattamaan.

SRV pyrkii omalla toiminnallaan aktiivisesti kehittämään rakennusalan toimintaympäristöä ja vakiinnuttaa alalle uusia toimintatapoja. Yksi keskeinen kehittämisalue on harmaan talouden tehokas torjunta. Rakennusalan harmaa talous vääristää alan kilpailua ja vaikeuttaa rehellisten yritysten asemaa alalla sekä lisää sosiaalivakuuttamiseen ja työturvallisuuteen liittyviä laiminlyöntejä. Rakennusalan harmaa talous aiheuttaa vuosittain noin 500 miljoonan euron vahingot. Rakennusalan maksamattoman alv:n määrä on kasvanut vuosittain.

Rakennusalan ongelmat eivät rajoitu ainoastaan työnantajavelvoitteisiin. Monilla työmaille on havaittu tunnistekorttien ja kulkulupakäytäntöjen suhteen vielä suuria puutteita, tilaajavastuulain vaatimat selvitykset eivät ole olleet kunnossa, kaikille työntekijöille ei makseta työehtosopimuksen mukaisia palkkoja ja työsuojeluun kuuluvia asioita (kuten työterveyshuoltoa) on laiminlyöty. Me SRV:ssä haluamme oman toimintatapamme kautta olla omalta osaltamme estämässä tämän suuntaista rakennusalan kehitystä ja varmistaa myös omien yhteistyökumppaneiden kilpailukyvyyn säilyminen.

Hyvät toimintatavat SRV:n rakennushankkeissa

- Aliurakoinnin avulla hankitaan erityisosaamista ja/tai lisäresursseja, eikä vain taloudellisuutta.
- Sitoudutaan urakkasopimukseen ja sen liitteiden velvoitteiden toteuttamiseen.
- Sopimuksen liitteeksi tarvitaan ajantasaiset tilaajavastuudokumentit ja niiden ylläpitovelvoite on urakoitsijalla.
- Aliurakoita ei saa ketjuttaa ilman SRV:n hyväksyntää. Hyväksytyiltä toimittajilta edellytetään yllämainitut dokumentit sekä niiden ylläpito.
- Ulkomaalaisen työvoiman osalta noudatetaan Rakennusteollisuuden (RT) täydennettyä toimintaohjetta sekä edellytetään aina vähintään TES:n mukaista palkkausta.
- Kaikilla henkilöillä on työmaaperehdyttämisen kautta annettu voimassaoleva kulkulupa.
- Omaa urakkaa koskee hyvä ja kattava riskientunnistus ja -hallinta.
- Turvallisuusyhteistyö on hyvää ja jatkuvasti kehittyvää.
- Ilmoitamme 3 kk välein työmailta urakoitsija- ja työntekijätiedot verohallinnolle.

Lisää tietoa aiheesta: www.rakennusteollisuus.fi, www.tilaajavastuu.fi, www.vastuullinenyritys.fi

TYÖNANTAJAN PEREHDYTYS- JA OPASTUSVELVOITE TYÖNTEKIJÄLLE

Pääurakoitsija (SRV)

Rakennustyömaa on lain tarkoittama yhteinen työpaikka, jossa pääurakoitsijan velvoite on vastata yleisperhdyttämisestä jokaisen työmaalla työskentelevän työntekijän osalta sekä kirjaamisesta SRV:n verkostorekisteriin. Tämän työmaan pääurakoitsijana toimii SRV. Yleisperhdyttämisessä käydään läpi käytännön tietoja työmaasta sekä yleisiä turvallisuusasioita, kuten työmaan vaaran paikat, työmaan eri työvaiheet ja niiden yhteensovitus, turvallisuushavaintojen tekeminen ja tarkastukset sekä tiedonkulun periaatteet. Lisäksi esitellään työmaan työsuojeluhenkilöstö.

Urakoitsija

Urakoitsijan työnjohdon tehtävä on vastata työntekijöiden ammattitaidosta, resursseista ja opastuksesta työkohteeseen. Työntekijälle tulee antaa riittävä opastus hänen omaan työtehtäväänsä, jotta työntekijä voi suorittaa työn turvallisesti ja annettujen ohjeiden mukaisesti. Lisäksi tulee kiinnittää huomiota työolosuhteisiin, vaaran arviointiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaoppisen käytön opastukseen. Erityisen tärkeää opastus on ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista sekä ennen uusien välineiden ja tuotantomenetelmien käyttöönottoa. Erityistä huomiota tulee kiinnittää nuorten työntekijöiden opastukseen.

SRV:n perehdyttämisessä käsiteltäviä asioita

- Työntekijän ja urakoitsijan tiedot sekä varsinainen työn tilaaja
- Työntekijän kuvallinen henkilötunniste, josta käy ilmi palkan maksava yritys
- Työturvallisuuskortti
- Voimassaolevat muut kortit: tulityö-, turvasuojaaja- ja ensiapukortti
- Työterveystarkastuksen ajankohta ja sen järjestäjä
- Suoritetut ammattitutkinnot
- Urakoitsijan työnjohdon opastusvastuulle kuuluvat asiat
- Yleiset työmaan pelisäännöt (mm. työaika, sosiaalitilat, varastointi, lupakäytäntö)
- Urakoitsijan velvoitteet työsuojelun osalta

[illegible]

ULKOMAALAISEN YRITYKSEN LAINSÄÄDÄNNÖLLISEN TOIMINNAN VELVOITTEET SUOMESSA

Suomessa tilapäisesti työskentelevät ulkomaalaiset työntekijät voidaan jakaa suomalaiseen yritykseen/yhteisöön palkattuihin työntekijöihin sekä maahan lähetettyihin työntekijöihin.

Suomalaiseen yritykseen ja yhteisöön palkattuun ulkomaalaiseen työntekijään sovelletaan samoja yleissitovia työehtoja kuin suomalaisen työntekijään.

Lähetetyt työntekijät ovat henkilöitä, jotka ulkomaille sijoittunut yritys lähettää Suomeen rajoitetuksi ajaksi töihin (max. 6 kk). Lähettäminen voi perustua suomalaisen yrityksen/yhteisön ja ulkomaalaisen työntekijöitä lähettävän yrityksen väliseen urakka- ja alihankintasopimukseen tai työvoiman vuokraussopimukseen. Myös lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan käytännössä aina vastaavia työehtoja kuin suomalaisiin työntekijöihin.

ULKOMAALAISEN TYÖVOIMAN

Ulkomaalainen työntekijä

Kansalaisuus tarkistetaan passista ja otetaan passista kopio.

Työnantajayritys (palkanmaksaja) tarkistetaan myönnettäessä työntekijän kulkulupa.

Kuvallinen henkilötunniste on pakollinen jokaisella työmaalla työntekijällä.

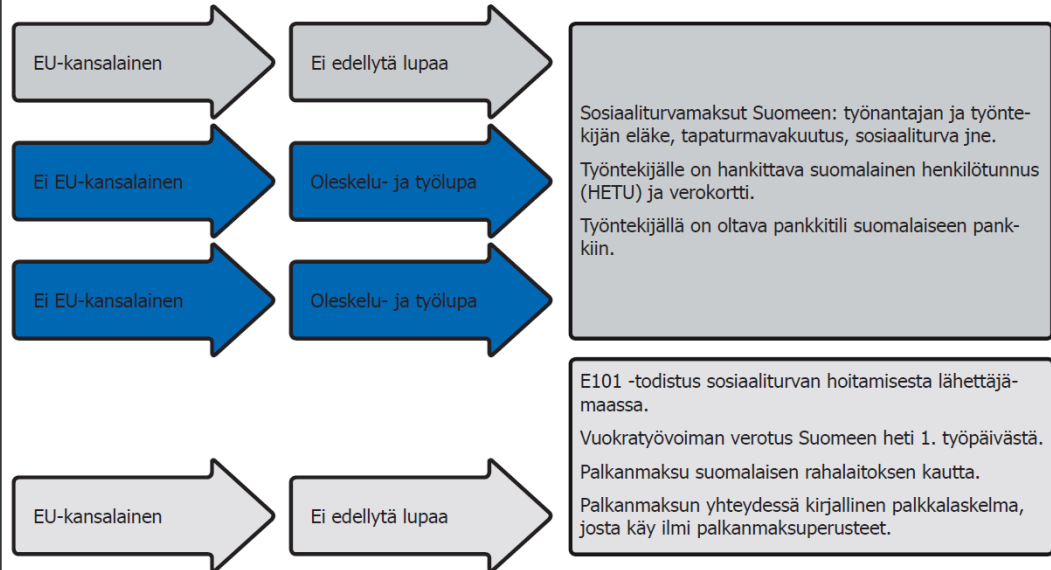
Pääurakoitsijan on velvollisuus pitää luetteloa työmaalla ulkomaalaisista työntekijöistä.

Ulkomaalainen vuokratyövoima on Suomen verotuksen alainen.

Suomalainen
työnantaja

Ulkomaalainen
työnantaja

MAN LUVAT JA TYÖEHDOT



8

- LUOTTAMUKSELLINEN -

© SRV YHTIÖT OYJ

Ulkomaalaisen työvoiman luvat ja työehdot

- Työntekijän palkka ja asuntoetu määräytyvät aina työehtosopimuksen ja työsopimuslain mukaan.
- Työaikaa seurataan työaikalain mukaisesti (ylityöt, työajan tasoittuminen).
- Vuosiloma, vuosilomapalkka, lomakorvaukset ja vuosilomakirjanpito määräytyvät vuosilomalain mukaan.
- Palkka maksetaan työntekijän osoittamalle pankkitilille Suomessa toimivan rahalaitoksen välityksellä. Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle euromääräinen kirjallinen laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet (palkkanauha).
- Ulkomainen yritys, joka lähettää työntekijän Suomeen työhön, asettaa Suomeen oikeustoimikelpoisen edustajan, jolla on kelpoisuus toimia lähettävän yrityksen puolesta sekä vastaanottaa tämän puolesta viranomaisasiakirjoja.
- Suomessa työskentelevillä vuokratyöntekijöillä on velvoite kirjautua 1. työpäivästä alkaen verovelvolliseksi Suomeen. Palkkatulo verotetaan Suomessa verosopimuksen mukaan.
- Vähintään neljä kuukautta Suomessa työskentelevien ulkomaisten työntekijöiden on lisäksi maksettava vakuutetun sairausvakuutusmaksua, joka peritään verohallinnolle osana ennakkovero.

9

- LUOTTAMUKSELLINEN -

© SRV YHTIÖT OYJ

- Työnantajalla ja työn tilaajalla on velvollisuus ylläpitää tietoja lähetetyistä työntekijöistä.
- Ulkomaista vuokratyövoimaa tarjoava yritys antaa verohallinnolle ilmoituksen Suomessa työskentelevistä työntekijöistään. Ilmoitus annetaan jokaisesta työntekijästä, työn aloittamista seuraavan kuukauden loppuun mennessä. Jos ulkomaista yhtiötä ei ole merkitty ennakkoperintärekisteriin, ilmoituksen on velvollinen antamaan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain perusteella asetettu edustaja.
- Työnantaja antaa tietoja työn tilaajalle ja oman henkilöstön edustajille.
- Ulkomainen vuokratyönantaja tai tämän edustaja Suomessa antaa vuosi-ilmoituksen rajoitetusti verovelvollisen vuosi-ilmoituslomakkeella. Ilmoitettavaksi tulevat mm. työskentelystä maksettu palkka, työskentelyjakso sekä työntekijän suomalainen henkilötunnus (HETU). Vuosi-ilmoitus annetaan myös kaikista yli 6 kk Suomessa oleskelleista työntekijöistä riippumatta siitä, onko kyseessä ollut työvoiman vuokraustoiminta. Ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä voidaan määrätä enintään 15 000 euron suuruinen laiminlyöntimaksu.
- Ulkomaisella yhtiöllä on mahdollisuus rekisteröityä verohallinnon ylläpitämään ennakkoperintärekisteriin (www.vero.fi). Rekisteröityminen on vapaaehtoista kuten suomalaisillekin toimijoille, mutta erittäin suositeltavaa.

Lisää tietoa aiheesta: Rakennusalan työehtosopimus 2010 - 2012, www.finlex.fi, www.vero.fi

LAINSÄÄDÄNNÖN VELVOITTEET TYÖNANTAJALLE

Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tavoitteet ovat turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä parantamalla työympäristöä ja työolosuhteita, ennaltaehkäistä ja torjua tapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä johtuvia työntekijöiden fyysiseen ja henkiseen terveyteen kohdistuvia haittoja. Työturvallisuus suojelee organisaation tärkeintä tuotantotekijää eli työntekijää. Työturvallisuudella ja muilla työsuojelullisilla toimenpiteillä voidaan varmistaa työntekijän työn tehokkuus ja vahingoittumattomuus kaikissa tilanteissa.

Työnantajan yleiset velvollisuudet ovat keskeinen osa työturvallisuuslakia. Vastuu työturvallisuudesta kuuluu aina yrityksen johdolle (työsuojelupäällikön nimeämisvelvoite). Työturvallisuusviranomaiset valvovat työturvallisuuslain käytännön toteutusta.

Vaikka työturvallisuudesta huolehtiminen on ennen kaikkea työnantajan velvollisuus, myös työntekijä on velvoitettu huolehtimaan työturvallisuudesta. Työntekijän on noudettava annettuja turvallisuusohjeita ja -määräyksiä sekä välittömästi ilmoitettava kaikista niistä puutteista työnjohdolle, joita ei voi itse korjata tai poistaa.

Työnantajan yleiset velvollisuudet

- Voimassa oleva työterveyshuoltosopimus
- Oman työajin vaarojen ja riskien tunnistus- ja hallintavelvoite
- Fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ja terveyden sekä yhteisön sosiaalisen toimivuuden tarkkailuvelvoite
- Työntekijöiden työturvallisuusasioiden kehittäminen, valvominen ja opastaminen
- Työn riskien torjumisen edellyttämien henkilökohtaisten suojavälineiden ja turvallisten työvälineiden hankkiminen työntekijöilleen

YHTEINEN TAVOITE:
0 - TAPATURMAA, 0 - HÄIRIÖTÄ!

Lisää tietoa aiheesta: Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), Työterveyshuoltolaki (1838/2001), Työturvallisuuslaki (738/2002), Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009), www.rakennusteollisuus.fi

12

- LUOTTAMUKSELLINEN -

© SRV YHTIÖT OYJ

LAINSÄÄDÄNNÖN VELVOITTEET SOPIMUSOSAPUOLILLE

Tilaajavastuu

Tilaajavastuulain tarkoituksena on edistää yritysten välistä tasa-arvoista kilpailua, työehtojen noudattamista ja antaa tilaajalle mahdollisuus varmistua siitä, että alihankinnasta tai vuokratyöstä sopimuksia tekevä yritys on täyttänyt sopimusosapuolena ja työnantajana lakisääteiset velvoitteensa. Tilaajavastuulakia sovelletaan niin kotimaisiin kuin ulkomaisiin alihankkijoihin ja työvoimaan vuokraaviin yrityksiin. Työsuojeluviranomaiset (AVI) ja verohallinto valvovat aktiivisesti tilaajavastuulain noudattamista Suomessa.

Urakoitsijan on huomioitava toiminnassaan, että tilaaja-asema muodostuu aina käytettäessä omia aliurakoitsijoita tai vuokrahenkilöitä oman tilaussopimussuhteen toteuttamisessa. Hyväksyttäminen omalla tilaajalla on aina pakollista.

Tilaajavastuulain soveltaminen

Lakia sovelletaan tilaajaan, joka käyttää vuokratyöntekijöitä, ja alihankintasopimukseen perustuvissa työtilanteissa edellyttäen, että tilaajalla ja tämän sopimuspuolella on alihankintasopimus. Tällöin tilaajalle työskentelee alihankintasopimuksen tehneen sopijapuolen palveluksessa olevia työntekijöitä (tuntityöt). Lain soveltamisen piiriin kuuluu kaikki rakentaminen.

13

- LUOTTAMUKSELLINEN -

© SRV YHTIÖT OYJ

Urakoitsijan velvoitteet ja tilaajavastuulain vaatimat selvitykset

- Selvitykset alv-, ennakkoperintä- ja työnantajarekisteriin merkitsemisestä
- Kaupparekisteriote
- Todistus verojen maksamisesta tai verovelkaa koskevasta maksusuunnitelmasta
- Todistus eläkevakuutuksen ottamisesta ja maksujen suorittamisesta
- Luotettava selvitys sovellettavasta TES:sta / työsuhteen ehdoista
- Ulkomaisista alihankinta- ja vuokratyösopimuksista vastaavat tiedot sijoittumismaan lainsäädännön mukaisina
- Vastuuvakuutustodistus
- SRV edellyttää jatkuvaa tilaajavastuudokumentaation ylläpitoa koko tuotantoketjultaan. Sen laiminlyöminen katkaisee aina asianomaiseen urakkaan liittyvän maksuliikenteen. SRV suosittelee verkostolleen sähköisten tilaajavastuudokumenttien palvelutarjoajien käyttämistä.

Lisää tietoa aiheesta: Laki tilaajan selvitysvastuusta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006), Opas ulkomaalaisten työskentelystä Suomessa (Rakennusteollisuus RT & Rakennusliitto 2007), www.finlex.fi, www.rakennusteollisuus.fi, www.tilajavastuu.fi, www.vastuullinenyritys.fi



SRV YHTIÖT OYJ
Niittytaival 13
PL 500, 02201 Espoo

Puhelin 0201 455 200
Y-tunnus 1707186-8
etunimi.sukunimi@srv.fi