

Att anlita utländsk arbetskraft i skogsarbeten

Guide för företagare inom skogs-,
skogsmaskins- och plantskolesektorn



Att anlita utländsk arbetskraft i skogsarbeten

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus TTK

Teksti: Aki Jouhiaho, TTS Työtehoseura

Taitto: Kaija Laaksonen, TTS Työtehoseura

Kuvat:

Paino:

1. painos 2016

ISBN: 978-951-810-596-4 (pdf)

Ohjausryhmä: Työturvallisuuskeskus TTK:n Metsäalan työalatoimikunta

Kustantajat: Metsämiesten säätiö, TTS Työtehoseura, Työturvallisuuskeskus TTK

Innehåll

Att anlita utländsk arbetskraft i skogsarbeten.....3

Innan arbetet inleds4

Arbetsgivarens skyldigheter..... 4

Beställarens skyldigheter 4

Skyldigheter för utstationerade arbetstgares arbetsgivare 5

Tillstånd och registrering 6

Anmälningsskyldighet 6

Skyldighet att förvara uppgifter..... 7

Beställarens ansvar..... 8

Företagets företrädare 9

Under anställningen..... 11

Arbetskydd och arbetshälsa samt kompetens 11

Lön och ersättningar 11

Beskattning av utländska arbetstagare . 11

Beskattning av utländska företag och rörelseidkare 13

Socialskydd och försäkringar..... 13

Mer information 16

Termer 17

Checklistor..... 18

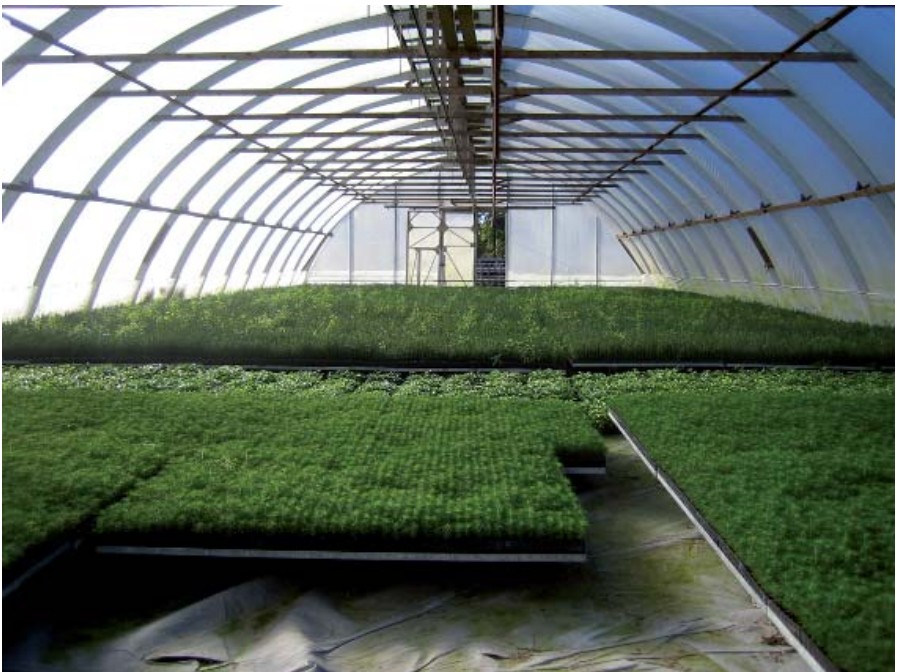
Anställning av utländska arbetstagare .. 18

Entreprenad- eller personaluthyringsavtal med ett utländskt företag..... 19

Att anlita utländsk arbetskraft i skogsarbeten

Denna guide är avsedd som handledning för finländska företag som anställer utländska arbetstagare inom skogs-, skogsmaskins- och plantskolesektorn. Den redogör för de väsentligaste kriterierna för arbetsgivare och avtalsparter som representerar

bemanningsarbetskraft och underleverantörer. Skyldigheterna och rättigheterna för arbetsgivarna och arbetstagarna inom skogsbranschen utgår från såväl lagstiftningen som de relevanta kollektivavtalen och skogscertifieringskriterierna.



Innan arbetet inleds

Utländska arbetstagare kan arbeta i Finland genom att antingen få anställning hos ett företag som etablerat sig i Finland eller bli utstationerad av ett utländskt företag enligt ett entreprenads- eller personaluthyrningsavtal. Med utstationerade arbetstagare avses en person som normalt arbetar i en annan stat än Finland och som av sitt arbetsgivarföretag i en annan stat skickas till Finland för att arbeta medan anställningen pågår.

Arbetsgivarens skyldigheter

En i Finland etablerad arbetsgivare som anlitar utländsk arbetskraft ska

- säkerställa att den utländska arbetstagaren har ett uppehållstillstånd för arbetstagare eller att hen inte behöver ett tillstånd
- säkerställa att de väsentliga anställningsvillkoren för den utländska arbetstagaren är förenliga med gällande bestämmelser och det relevanta kollektivavtalet
- omgående lämna en redogörelse över de väsentliga anställningsvillkoren till arbets- och näringsbyrån, såvida det inte är fråga om en medborgare (eller en familjemedlem till en medborgare) i Europeiska unionen,

Island, Liechtenstein, Norge eller Schweiz

- underrätta företagets förtroendevalda och arbetarskyddsfullmäktige (skyddsombud) om den utländska arbetstagarens namn samt vilket kollektivavtal som ska tillämpas
- bevara uppgifterna om den utländska arbetstagaren och hans rätt att arbeta i fyra år efter anställningens slut.

Beställarens skyldigheter

Utländska företag

Företag som beställer underentreprenad eller bemanningsarbete av ett utländskt företag med utländska anställda ska

- göra de utredningar som föreskrivs i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitage av utomstående arbetskraft (lagen om beställarens ansvar)
- säkerställa att arbetstagaren har uppehållstillstånd för arbetstagare eller att hen inte behöver ett tillstånd
- säkerställa att de väsentliga anställningsvillkoren för den utländska arbetstagaren är förenliga med gällande bestämmelser och det relevanta kollektivavtalet

-
- omgående lämna en redogörelse över de väsentliga anställningsvillkoren till arbets- och näringsbyrån, såvida det inte är fråga om en medborgare (eller en familjemedlem till en medborgare) i Europeiska unionen, Island, Liechtenstein, Norge eller Schweiz
 - ombesörja att det avsändande företaget utser en företrädare
 - skriftligen underrätta det avsändande företaget om den behöriga arbetarskyddsmyndigheten
 - underrätta företagets förtroendevalda och arbetarskyddsfullmäktige (skyddsombud) om den utländska arbetstagarens namn samt vilket kollektivavtal som ska tillämpas
 - på begäran av förtroendeombudet eller arbetarskyddsfullmäktige (skyddsombudet) uppge specifikationsuppgifterna för företaget som är avtalspart, arbetsställe, arbetsuppgifterna och avtalets giltighetstid, om gränsvärdena enligt lagen om beställaransvar överskrids.

Finländska företag

Ett företag som ingår ett entreprenads- eller personaluthyrningsavtal med ett i Finland etablerat företag med utländska anställda åläggs inga andra beställarens skyldigheter enligt lagen om beställaransvar

än de som ålagts beställaren enligt ovan.

Skyldigheter för utstationerade arbetstagares arbetsgivare

Arbetsgivare till utstationerade arbetstagare ska enligt lag

- utse en företrädare för företaget i Finland
- säkerställa att arbetstagaren har uppehållstillstånd för arbetstare eller att hen inte behöver ett tillstånd
- iakta föreskrifterna och bestämmelserna om arbetstid
- bokföra arbetstiden vid arbete inom skogsmaskins- och plantskolesektorn
- följa bestämmelserna om minilön enligt det relevanta kollektivavtalet
- bevara uppgifterna om utbetalda löner
- ombesörja företagshälsovård
- teckna olycksfallsförsäkring för de anställda
- informera den utstationerade arbetstagaren om den behöriga arbetarskyddsmyndigheten i Finland innan arbetet inleds.

Tillstånd och registrering

EU- och EES-medborgare

Medborgare i Europeiska unionen, Island, Liechtenstein, Norge och Schweiz behöver inte ett uppehållstillstånd för arbetstagare. EU-/EES-medborgare ska ändå registrera sig hos polisen om arbetet i Finland pågår längre än tre månader.

Andra än EU- och EES-medborgare

Arbetstagare som inte är medborgare i Europeiska unionen, Island, Liechtenstein, Norge eller Schweiz ska ansöka om uppehållstillstånd för arbetstagare från sitt hemland. Tillståndet ska ha beviljats före inresa till Finland. Om tillståndet beviljas bara för en viss yrkesbransch är det inte tillåtet att arbeta inom en annan bransch under tillståndet.

Vissa andra uppehållstillstånd ger också rätt att arbeta och då behövs inte ett separat arbetstillstånd. Rätten att arbeta anges på uppehållstillståndet.

Fortsatt uppehållstillstånd

Ansökan om fortsatt uppehållstillstånd ska lämnas innan det tidigare tillståndet går ut. Om ansökan lämnas in i tid, får den utländska arbetstagaren fortsätta arbeta

enligt det tidigare tillståndet tills det nya uppehållstillståndet beviljats eller ett negativt beslut har vunnit laga kraft.

Ansökan om fortsatt uppehållstillstånd lämnas till polismyndigheten i arbetstagarens hemkommun i Finland. Arbetstagaren ska omedelbart underrätta arbetsgivaren om eventuella förändringar i sin uppehållsrätt eller annan grund för rätten till arbete. Arbetstagaren ska tillstålla arbetsgivaren en kopia av intyget över pågående ansökningsprocess samt en kopia av det nya uppehållstillståndet så fort det beviljats.

Mer information

- Migrationsverket www.migri.fi
- Polisen www.poliisi.fi

Anmälningsskyldighet

Anmälningsskyldigheten gäller arbetsgivare eller beställare som avtalat med ett utländskt företag om entreprenad eller personaluthyrning när arbetsgivaren eller det utländska företaget har anställda som inte är medborgare (eller familjemedlemmar till medborgare) i Europeiska unionen, Island, Liechtenstein, Norge eller Schweiz. I så fall ska arbetsgivaren och beställaren omedelbart lämna en utredning till arbets- och näringsbyrån. Av utredningen ska framgå

de väsentligaste anställningsvillkoren och en försäkran om att anställningsvillkoren är förenliga med kollektivavtalet.

Utredningen av de väsentligaste anställningsvillkoren ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

- arbetsgivarens driftställe och arbetstagarens hemort
- arbetets startdatum
- grunden för en visstidsanställning och anställningens slutdatum
- provtid
- plats där arbetet utförs eller, om sådan saknas, en utredning över de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen
- arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter
- kollektivavtal som ska tillämpas
- lönebelopp
- grunderna för avlöning och naturaförmåner samt avlöningsperiod
- ordinarie arbetstid
- intjänning av semester
- uppsägningstid

Om de väsentligaste anställningsvillkoren har antecknats i anställningsavtalet räcker det med att lämna in en kopia av det anställningsavtal som arbetsgivaren har undertecknat. Utredningen kan också formuleras fritt eller på en bilageblankett till ansökan om arbetstillstånd. Utredningen kan

lämnas till vilken arbets- och näringsbyrå som helst.

Till arbets- och näringsbyrån ska lämnas

- en kopia av personens pass eller uppehållstillståndskort
- en kopia av anställningsavtalet eller bilageblankett TEM054 till ansökan om arbetstillstånd eller en fritt formulerad utredning av de väsentligaste anställningsvillkoren.

Information om anlitande av utländsk arbetskraft ska också meddelas till arbetsplatsens förtroendevalda och arbetarskyddsfullmäktige (skyddsombud). Dessa behöver bara meddelas den utländska arbetstagarens namn och vilket kollektivavtal som gäller. Om det i lagen om beställansvar fastställda gränsvärdet för underleverantörs- och bemaningskontrakt överskrids ska förtroendeombudet och arbetarskyddsfullmäktige (skyddsombudet) på begäran dessutom meddelas specifikationsuppgifterna om företaget som är avtalspart, arbetsställe, arbetsuppgifterna och avtalets giltighetstid.

Skyldighet att förvara uppgifter

Arbetsgivaren ska förvara uppgifter innehållande information om

- den utländska anställdas personuppgifter (fullständigt namn och födelsedatum)
- grunden för arbetstagarens rätt till arbete (EU- eller EES-medborgare, uppehållstillstånd för arbetstagare eller annan rätt till arbete enligt utlänningslagen)
- giltighetstid för uppehållstillstånd som ger rätt till arbete
- den bransch eller arbetsgivare som tillståndet gäller (om tillståndet har beviljats för ett visst arbete).

Arbetsgivaren ska förvara uppgifterna i fyra år efter anställningens slut. I detta syfte kan arbetstagaren till exempel ta en kopia på dokumentet som anger grunden för rätten till arbete.

När det gäller utstationerade arbetstagare behöver uppdragsgivaren inte spara uppgifterna. Uppdragsgivaren ska ändå kunna påvisa att de utländska arbetstagarna har rätt till arbete så länge de arbetar i Finland.

Beställarens ansvar

De krav som fastställs i lagen om beställaransvar gäller även utländska företag. Då ska beställaren begära att den utländska avtalsparten skaffar fram följande intyg och utredningar från sitt hemland:

- 1) utredning om förskottsuppbördsregistrering, arbetsgivarre-

gistrering och mervärdesskatteregistrering

- 2) handelsregisterutdrag
- 3) utredning om betalning av skatt
- 4) utredning om pensions- och olycksfallsförsäkring
- 5) utredning om det relevanta kollektivavtalet eller de väsentligaste anställningsvillkoren
- 6) utredning om hur företagshälsovården har ordnats.

Beställaren ska försäkra sig om att hen förstår innehållet i redogörelserna från utlandet. Vid behov ska dessa översättas till ett språk som beställaren förstår. Om det utländska företaget vid avtalstidpunkten har ett finländskt FO-nummer (organisationsnummer) ska det redogöra för skatteregistreringarna och skattebetalningen i både hemlandet och Finland.

Beställaren ska innan arbetet inleds skaffa utredningar om hur arbetstagarnas pensions- och olycksfallsförsäkringsskydd är ordnat (se avsnittet om socialskydd och försäkringar).

Beställaren ska genom ett skriftligt avtal kräva att avtalsparten under avtalstiden lämnar intyg för socialskyddet för de utstationerade arbetstagarna innan dessa inleder arbetet.

Företagets företrädare

Ett utländskt företag som sänder arbetstagare till Finland ska ha en företrädare i Finland såvida företaget inte har ett driftställe i Finland. Beställaren ska också ombesörja att det avsändande företaget utser en företrädare. Beställaren anses ha fullgjort denna skyldighet om denne i sitt avtal med det utländska företaget har stipulerat att en företrädare ska utses.

Det utländska företagens företrädare i Finland kan bland annat sköta företagets myndighetskontakter. Företrädaren ska ha befogenhet att på det avsändande företags vägnar agera i domstol och ta emot delgivning av stämning och andra myndighetshandlingar. Företrädaren omfattas inte av arbetsgivarens åligganden. Företrädaren ska ha en besöksadress i Finland (endast postbox godkänns inte).

Företrädaren kan vara en fysisk eller en juridisk person, till exempel beställaren (med fullmakt från det avsändande företaget), en revisionsbyrå eller ett annat serviceföretag i Finland. Företrädaren kan också vara en utlänning som är anträffbar i Finland.

Det utsända företaget ska utse en företrädare senast när den utstationerade arbetstagaren börjar arbeta i Finland, om arbetstagaren

sänds ut för mer än 14 dagar (kalenderdagar). Anställningen betraktas som fortlöpande om arbetstagaren och arbetsgivaren har ingått flera tidsbundna utsändningsavtal efter varandra, med inga eller endast kortvariga avbrott mellan dem.

Företrädarens mandat får upphöra tidigast tolv månader efter att arbetstagarens arbetsuppgifter i Finland är avslutade.

När den utsända arbetstagaren inleder sitt arbete i Finland ska företrädaren ha

- specifikationsuppgifterna om arbetsgivaren, med andra ord företagets registrerade officiella namn, FO-nummer (organisationsnummer), eventuellt organisationsnummer eller motsvarande hos den lokala myndigheten i hemlandet samt företagets adress och ansvarspersoner i hemlandet
- den utstationerade arbetstagarens personuppgifter, med andra ord namn och eventuell personbeteckning (personnummer) samt ålder och yrkeskompetens när det gäller arbeten med ålders- och kompetenskrav
- intyg över den utstationerade arbetstagarens rätt till arbete
- information om de väsentliga anställningsvillkoren för arbetstagaren.

Om arbetstagaren är utsänd i mer än åtta dagar ska arbetsgivaren eller företagets företrädare ha

- bokföring av arbetstagarens arbetstimmar i Finland
- uppgift om utbetalda löner till arbetstagaren.

Innan arbetet i Finland inleds ska det avsändande företaget meddela till beställaren vem som har de ovannämnda uppgifterna medan arbetstagaren är i Finland. På så vis säkerställer man att minimivillkoren för arbetstagarens anställning uppfylls. Uppgifterna ska bevaras i två år efter att arbetstagarens arbetsuppgifter i Finland avslutats.

Under anställningen

Arbetskydd och arbetshälsa samt kompetens

Enligt arbetskyddslagen ligger arbetskyddet primärt på arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska enligt lag ordna företagshälsovård för sina arbetstagare samt teckna olycksfallsförsäkring för dem, inklusive visstids- och deltidsanställda från utlandet.

Enligt kriterium för PEFC skogs-certifiering (PEFC FI 1002:2014) när arbetet inleds bör arbetsgivaren eller beställaren försäkra sig om att när hans avtalskompanjon har någon från utlandet att utföra arbetet eller en utländsk arbetstagare att denna har informerat honom om sina rättigheter och skyldigheter för att utföra arbetet eller som arbetstagare i Finland. Kravet kan uppfyllas genom att ge åt eller presentera för den som utför arbetet guiden om temat. Guider för utländsk arbetstagare och företagare inom skogsarbeten finns på adressen www.ttk.fi.

När arbetet utförs i skogar som certifierats enligt PEFC ska anvisningarna ges till arbetstagaren på ett språk som hen förstår. Arbetstagaren ska i anställningsfrågor vid behov kunna anlita en person som talar och förstår ett gemensamt språk och kan fungera som tolk.

Mer information

Arbetskyddsförvaltningen
www.tyosuojelu.fi
PEFC Finland www.pefc.fi

Lön och ersättningar

Lönen och ersättningarna ska bestämmas enligt villkoren i kollektivavtalen inom skogs-, skogsmaskins- och plantskolesektorer. Kollektivavtalen gäller även arbetstagare som arbetar i Finland för en utländsk arbetsgivare och utstationerade arbetstagare.

Mer information

- Arbetskyddsförvaltningen
www.tyosuojelu.fi
- Tjänsten Arbetspension.fi (finska, engelska, estniska, ryska)
www.tyoelake.fi

Beskattning av utländska arbetstagare

En utländsk arbetstagare beskattas i Finland beroende på hur länge hen arbetar i Finland. För arbete i Finland krävs alltid källskattkort eller skattkort.

Arbete pågår i mindre än sex månader

En arbetstagare som arbetar i Finland i högst sex månader betalar 35 procent i källskatt. Källskatten är en slutlig skatt och i allmänhet

behöver arbetstagaren inte lämna in en skattedeklaration till Finland.

Om den i Finland intjänade inkomsten är minst 75 procent av förvärvsinkomsten för hela året och arbetstagaren bor i ett land som ligger inom det europeiska ekonomiska samarbetsområdet, kan hen i efterhand yrka på progressiv beskattning i stället för källskatten på 35 procent.

Arbetstagaren måste skaffa en finsk personbeteckning och ett källskattekort på skattebyrån. Källskattekortet ska ges till arbetsgivaren. När arbetet upphört är arbetsgivaren skyldig att ge arbetstagaren ett verifikat över inkomsterna och den källskatt som uppburits. Arbetstagaren kan sedan vid behov uppvisa verifikatet för skattemyndigheterna i sitt bopättningsland.

En arbetstagare som arbetar i Finland i högst sex månader och får lön från en utländsk arbetsgivare behöver inte betala skatt i Finland. Då deklarerar hen och betalar skatt bara i sitt hemland. En utländsk arbetsgivare som har ett fast driftställe i Finland likställs med en finländsk arbetsgivare och lönen beskattas i Finland.

Arbete pågår i över sex månader

En arbetstagare som arbetar i Finland i över sex månader beskattas på lönen normalt i Finland. Då

spelar det ingen roll om lönen betalas av en finländsk eller utländsk arbetsgivare. En utländsk arbetsgivare ska lämna en årsanmälan till skattemyndigheterna om de löner som betalats till arbetstagaren och arbetstagaren lämnar en skattedeklaration till Finland en gång om året.

Om arbetsgivaren är från ett annat land än Finland och saknar fast driftställe i Finland, är hen inte skyldig att verkställa förskotts-innehållning på lönen i Finland utan arbetstagaren betalar förskottsskatt (preliminärskatt).

Ett utländskt företag som etablerar ett fast driftställe i Finland eller frivilligt skriver in sig i arbetsgivarregistret i Finland omfattas av samma arbetsgivarens skyldigheter som finländska företag.

Arbetstagaren måste skaffa en finsk personbeteckning och ett skattekort på skattebyrån. Skattekortet ska ges till arbetsgivaren. En arbetstagare som arbetar i Finland tillfälligt kan ansöka om personbeteckningen på skattebyrån i samband med ansökan om skattekort. Om det är fråga om arbete som pågår i över ett år ska arbetstagaren ansöka om personbeteckning hos magistraten.

Mer information

- Skatteförvaltningen www.vero.fi (finska, svenska, engelska, estniska, polska, ryska)

Beskattnings av utländska företag och rörelseidkare

Beställaren ska betala källskatt enligt skattesatsen 13 procent (aktiebolag, andra sammanslutningar och samfund) eller 35 procent (rörelseidkare) på den arbetsersättning som betalats till ett utländskt företag när arbetet har utförts i Finland.

Ingen källskatt behöver tas ut i följande fall:

- Det utländska företaget är förskottsuppbördsregistrerat
- Det utländska företaget uppvisar för beställaren ett källskattekort för 0 procent

Om en utländsk mottagare av arbetsersättning önskar undvika källskatten bör företaget skriva in sig i förskottsuppbördsregistret eller ansöka om ett källskattekort för 0 procent.

Ett utländskt företag ska betala inkomstskatt på rörelsevinsten till Finland om företaget har ett fast driftställe i Finland. Skatteförvaltningen bestämmer utifrån de inlämnade uppgifterna om företaget med tanke på mervärdesbeskattningsen eller inkomstbeskattningsen anses ha ett fast driftställe i

Finland och vilka av Skatteförvaltningens register företaget ska registreras i. Utländska företag skrivs i regel in i registret över momsskyldiga, förskottsuppbördsregistret och arbetsgivarregistret.

Bemanningsarbete

Ett företag som anlitar bemanningsarbetskraft (hyrd arbetskraft) ska till Skatteförvaltningen lämna uppgifterna om företaget som hyrt ut arbetskraften såvida ett internationellt avtal inte förhindrar beskattning av arbetstagarens lön i Finland. Beskattningsrätten och informationsskyldigheten beror på arbetstagarens hemland. Företagets hemland spelar ingen roll. Uppgifterna ska lämnas före utgången av följande månad efter den kalendermånad då företagets första anställda börjar arbeta för beställaren.

Mer information

- Skatteförvaltningen www.vero.fi (finska, svenska, engelska, estniska, polska, ryska)

Socialskydd och försäkringar

Utländska arbetstagare omfattas av samma lagstadgade försäkringar som arbetstagare som är fast bosatta i Finland.

Arbetsgivaren ska ombesörja följande försäkringar för de utländska arbetstagarna:

- arbetspensionsförsäkringspremie
- olycksfallsförsäkringspremie
- grupplivförsäkringspremie
- arbetslöshetsförsäkringspremie
- socialskyddsavgift (eller sjukförsäkringsavgift) om en utländsk arbetstagare arbetar vid företaget i mer än fyra månader

Arbetstagare från EU-/EES-land eller Schweiz

Utstationerade arbetstagare från ett EU-/EES-land eller Schweiz omfattas av socialskyddet i sitt eget land och försäkras inte i Finland. En utsänd arbetstagare från ett EU-/EES-land eller Schweiz ska ha ett intyg över utstationerade arbetstagare (A1-intyg, tidigare E101-intyg) som visar att arbetstagaren omfattas av avgångslandets socialskydd (olycksfalls- och pensionsförsäkring).

Det finns vissa kriterier för utfärdandet av A1-intyg, bland annat gällande arbetsgivarföretagets verksamhet i etableringslandet. Det är relativt vanligt att myndigheterna på olika grunder avslår en utstationerad arbetstagares A1-intyg. I så fall ska arbetsgivaren teckna olycksfalls- och pensionsförsäkringar för arbetstagaren hos ett finländskt försäkringsbolag.

Den utstationerade arbetstagaren ska ha antingen ett A1-intyg eller olycksfalls- och pensionsförsäkringar hos ett finländskt försäkringsbolag innan hen börjar arbeta i Finland.

Arbetstagare från andra länder än ett EU-/EES-land eller Schweiz

Arbetstagare som kommer från ett annat land än ett EU-/EES-land eller ett land med vilket Finland har ingått ett socialskyddsavtal omfattas av den finländska socialskyddslagstiftningen. Om arbetet varar högst två år är det enligt arbetspensionslagstiftningen möjligt att den utländska arbetsgivaren inte är skyldig att teckna en arbetspensionsförsäkring för arbetstagaren. Om arbetet varar högst fem år kan arbetsgivaren ansöka om dispens från försäkringskyldigheten hos Pensionskyddscentralen. Beslut om de sociala förmåner som beviljas enligt boende fattas av FPA.

Det finns vissa undantag till det ovan sagda när det gäller olycksfallsförsäkring. I motsats till arbetspensionslagstiftningen finns det för olycksfallsförsäkring inget tvåårskriterium för stationerade arbetstagare från andra länder än EU-/EES-länder, utan arbetstagarna ska enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar vara försäkrade från anställningens

början. Detta gäller även arbetstagarare från de flesta av de länder med vilka Finland har ingått ett socialskyddsavtal, eftersom det finns avtal som inte innehåller bestämmelser om olycksfallsförsäkring.

Mer information

- Pensionskyddscentralen
www.etk.fi (finska, svenska, engelska)
- Folkpensionsanstalten www.fpa.fi
(finska, svenska, engelska)

Mer information

- Lagstiftning om utländska arbetstagare, Arbetarskyddsförvaltningen:
<http://www.tyosuojelu.fi/web/sv/anstallningsforhallande/utlandsk-arbetstagare>
- Information, service och verktyg för företag och företagsetablare – Företags-Finland, Arbets- och näringsministeriet (finska, svenska, engelska):
www.foretagsfinland.fi
- Eures-rådgivare som finns på de största arbets- och näringsbyråerna hjälper företag med frågor gällande rekrytering inom Europa. Eures-rådgivarnas tjänster är avgiftsfria.
<http://toimistot.te-palvelut.fi/sv/paikalliset-palvelut>
- EURES Den europeiska portalen för rörlighet i arbetslivet, EURES, Europeiska arbetsförmedlingsnätverket:
<https://ec.europa.eu/eures/public/fi/homepage>
- Rekrytering från utlandet, arbets- och näringstjänster:
http://www.te-tjanster.fi/te/sv/arbetsgivare/hitta_medarbetare/rekrytering_fran_utlandet/index.html
- Erfarenheter av internationell rekrytering till Finland (på finska) – guide, Arbets- och näringsministeriet:
www.tem.fi/files/32913/TEM_matto-opas_26-4-to.PDF
- FPA:s och Skatteförvaltningens gemensamma serviceställe för utländska arbetstagare och företagare i Finland (finska, svenska, engelska, ryska):
www.intofinland.fi
- Rätt till finländskt socialskydd, FPA (på finska):
www.kela.fi/muutto-suomeen_tyontekijana

Termer

Utländsk arbetstagare

Arbetstagare som inte är finsk medborgare.

Utländskt företag

Företag vars driftställe inte är i Finland. Ett företag med utländska ägare men som har driftställe i Finland räknas inte som utländska företag.

Beställare

Med beställare avses en fysisk eller juridisk person som köper eller låter utföra arbete enligt ett personaluthyrnings- eller entreprenadavtal och till vilken arbetets resultat överläts.

Utstationerad arbetstagare

Med utstationerade arbetstagare avses en person som normalt arbetar i en annan stat än Finland och som av sitt arbetsgivarföretag i en annan stat skickas till Finland för att arbeta medan anställningen pågår.

Hyrd arbetstagare

En hyrd arbetstagare har tecknat anställningsavtal med en arbetsgivare som med arbetstagarens samtycke har överlåtit denne till en annan arbetsgivare. Arbetstagaren utför arbetet under mottagarens ledning och övervakning.

Checklistor

Anställning av utländska arbetstagare

INNAN ARBETET INLEDS

- Kontrollera att den utländska arbetstagaren har ett uppehållstillstånd för arbetstagare eller att hen inte behöver ett tillstånd.
- Kontrollera att de väsentliga anställningsvillkoren för den utländska arbetstagaren är förenliga med gällande bestämmelser och det relevanta kollektivavtalet.
- Lämna omgående en redogörelse över de väsentliga anställningsvillkoren till arbets- och näringsbyrån, såvida det inte är fråga om en medborgare (eller en familjemedlem till en medborgare) i Europeiska unionen, Island, Liechtenstein, Norge eller Schweiz Till arbets- och näringsbyrån ska lämnas följande dokument:
- Information till företagets förtroendevalda och arbetarskyddsfullmäktige (skyddsombud) om den utländska arbetstagarens namn samt vilket kollektivavtal som ska tillämpas.
- Bevara uppgifterna om den utländska arbetstagaren och hens rätt att arbeta i fyra år efter anställningens slut.
- Kontrollera att utländska arbetstagaren har blivit informerad

om sina rättigheter och skyldigheter som uppdragstagare och arbetstagare i Finland (PEFC krav). Kravet kan uppfyllas genom att ge åt eller presentera för den som utför arbetet guiden om temat.

UNDER ANSTÄLLNINGEN

- Se till arbetstagarens säkerhet i arbetet.
- Vid verksamhet i PEFC-certifierade skogar ska du ge arbetsinstruktionerna på ett språk som arbetstagaren förstår och vid behov anlita i arbetsärenden som tolk en person som talar och förstår ett gemensamt språk med arbetstagaren.
- Ordna följande gällande försäkringarna för utländska arbetstagare:
 - arbetspensionsförsäkringspremie
 - olycksfallsförsäkringspremie
 - grupplivförsäkringspremie
 - arbetslöshetsförsäkringspremie
 - socialskyddsavgift (eller sjukförsäkringsavgift) om en utländsk arbetstagare arbetar vid företag i mer än fyra månader
- Om arbetet varar mindre än sex månader ska du be arbetstagaren lämna ett finländskt källskattkort och ta ut källskatt

35 procent när du betalar ut lönen.

- Om arbetet varar över sex månader ska du be arbetstagar-
ren lämna ett finländskt skat-
tekort och ta ut normal skatt
när du betalar lönen.

Entreprenad- eller personaluthyrningsavtal med ett utländskt företag

INNAN ARBETET INLEDS

- Utred följande information om parten i ett entreprenadavtal om avtalsvederlagets värde exkl. moms är minst 9 000 euro, och om parten i ett personaluthyrningsavtal om den hyrda arbetstagar-
tagaren arbetar i över tio dagar.
- Om gränsvärdena enligt lagen om beställansvar överskrids
 - o Begär att den utländska avtalsparten lämnar samma intyg och utredningar från sitt hemland som en finländsk avtalspart ska lämna. Om parten vid avtalstidpunkten har ett finländskt FO-nummer (organisationsnummer) ska du skaffa fram utredningar om skatteregistreringarna och skattebetalningen i både företags hemland och Finland.
 - Kontrollera att arbetstagarnas pensions- och olycksfallsför-
säkringar är ordnade innan arbetet inleds.
- Kräv genom ett skriftligt avtal att avtalsparten under avtals-
tiden lämnar intyg för social-
skyddet för de utstationerade
arbetstagarna innan dessa
inleder arbetet.
- Kontrollera att den utländska arbetstagar-
tagaren har ett uppehålls-
tillstånd för arbetstagar-
tagaren eller att
hen inte behöver ett tillstånd.
Uppdragsgivaren ska kunna
påvisa den utländska arbetstaga-
rens rätt till arbete så länge
arbetet i Finland pågår.
- Kontrollera att de väsentliga
anställningsvillkoren för den
utländska arbetstagar-
tagaren är för-
enliga med gällande bestämmel-
ser och det relevanta kollektiv-
avtalet. Kollektivavtalet gäller
även utstationerade arbetstagar-
tagare från utlandet.
- Lämna omgående en redogö-
relse över de väsentliga anställ-
ningsvillkoren till arbets- och
näringsbyrån, såvida det inte är
fråga om en medborgare (eller
en familjemedlem till en med-
borgare) i Europeiska unionen,
Island, Liechtenstein, Norge
eller Schweiz
- Skriftligen underrätta det avsän-
dande företaget om den behö-
riga arbetarskyddsmyndigheten.
- Kontrollera att den utländska
utföraren av arbetet eller den

utländska arbetstagaren har blivit informerad om sina rättigheter och skyldigheter som uppdragstagare och arbetstagarare i Finland (PEFC krav). Kravet kan uppfyllas genom att ge åt eller presentera för den som utför arbetet guiden om temat.

- Om företaget inte har något driftställe i Finland och den utstationerade arbetstagarens vistelse med undantag för korta avbrott varar över 14 dagar ska du se till att det avsändande företaget utser en företrädare i Finland som kan bland annat sköta företagets kontakter med myndigheterna.
- Informera de förtroendevalda och arbetarskyddsfullmäktige (skyddsombud) om den utländska arbetstagarens namn samt vilket kollektivavtal som ska tillämpas. Om det i lagen om beställansvar fastställda gränsvärdet överskrids och förtroendevalda eller arbetarskyddsfullmäktige ber att få informationen, ska du även uppge specifikationsuppgifterna om företaget som är avtalspart, arbetsställe, arbetsuppgifterna och avtalets giltighetstid.
- Lämna uppgifterna om det hyrande företaget till Skatteförvaltningen, såvida internationella avtal inte förhindrar

beskattning av arbetstagarens lön.

UNDER AVTALETS GILTIGHETS-TID

- Se till arbetstagarnas säkerhet i arbetet.
- Vid verksamhet i PEFC-certifierade skogar ska du ge arbetsinstruktionerna på ett språk som utför arbetet / arbetstagaren förstår och vid behov anlita i arbetsärenden som tolk en person som talar och förstår ett gemensamt språk med arbetstagaren.
- Ta ut källskatt enligt skattesatsen 13 procent (aktiebolag, andra sammanslutningar och samfund) eller 35 procent (rörelseidkare) på den arbetsersättning som betalts till det utländska företaget. Du behöver inte ta ut någon skatt om det utländska företaget eller den utländska rörelseidkaren är förskottsuppbördsregistrerad eller uppvisar för uppdragsgivaren ett skattekort för 0 procent eller någon annan utredning enligt vilken ingen skatt ska tas ut.



Työturvallisuuskeskus, p. 09 616 261, www.ttk.fi

Att anlita utländsk arbetskraft i skogsarbeten

Denna guide är avsedd som handledning för finländska företag som anställer utländska arbetstagare inom skogs-, skogsmaskins- och plantskolesektorn. Den redogör för de väsentligaste kriterierna för arbetsgivare och avtalsparter som representerar bemanningsarbetskraft och underleverantörer. Skyldigheterna och rättigheterna för arbetsgivarna och arbetstagarna inom skogsbranschen utgår från såväl lagstiftningen som de relevanta kollektivavtalen och skogscertifieringskriterierna.



METSÄMIESTEN SÄÄTIÖ

Ihminen ja metsä

