



Anställning av utländsk arbetskraft

Projektet
Mångsidiga landsbygdsföretag

Svenska lantbrukssällskapens förbund



Mångsidiga landsbygdsföretag

Anställning av utländsk arbetskraft

Svenska lantbrukssällskapens förbund
Helsingfors 2006

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Rätt att arbeta i Finland	5
EU/EES-området	6
Registrering efter tre månader	6
Icke EU/EES-länder	8
Rätt att arbeta utan uppehållstillstånd . . .	9
Arbetsgivarens skyldigheter beträffande rätten att arbeta	10
Arbetstagarens socialskydd	11
Skatteinnehållning och social- skyddsavgift	12
Skatteinnehållning	12
Arbetsgivarens socialskyddsavgift	13
Europeiska unionen (EU)	14
Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES)	16

INLEDNING

Det är ofta svårt att rekrytera inhemsk arbetskraft till jordbruket. Detta har noterats speciellt vid anställningar inom husdjursproduktionen, trädgårdsproduktionen och på landsbygdsföretag med mångsidig verksamhet. När en jordbrukare anställer en utlänning bör man se till att man följer gällande kollektivavtal och övriga inhemska regler samt även uppfyller de krav som ställs gällande utländsk arbetskraft.

Detta häfte är en kort genomgång av vad en arbetsgivare bör tänka på vid anställning av utländsk personal. Genomgången gäller de tillstånd en utländsk arbetare bör ha, arbetsgivarens premier, beskattningen och socialskyddet.

RÄTT ATT ARBETA I FINLAND

Rätten att arbeta i Finland bestäms enligt nationalitet på följande sätt:

Medborgare i Europeiska unionen – med undantag av medborgare i de länder som anslöt sig till EU 1.5.2004 – får arbeta i Finland utan uppehållstillstånd för arbetstagare. Motsvarande rättighet har även medborgare i Norge, Island, Liechtenstein och Schweiz. De nyss nämnda länderna och EU:s medlemsländer bildar det sk. Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES).

Medborgare i en del av de länder som anslöt sig till EU 1.5.2004, Tjeckien, Estland, Lettland, Litauen, Ungern, Polen, Slovenien och Slovakien är beroende av tillstånd enligt den s.k. övergångsperiodslagen som trädde i kraft 1.5.2004 och gäller till den 30.4.2006. Efter övergångsperioden gäller för dessa länder samma regler som för det övriga EU/EES-området. Med andra ord får medborgarna arbeta utan uppehållstillstånd för arbetstagare.

Av medborgare i alla andra länder krävs uppehållstillstånd för arbetstagare.

EU/EES-OMRÅDET

Medborgare i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) har rätt att flytta till ett annat medlemsland för att arbeta. Arbetstagarnas fria rörlighet är en grundläggande rättighet som betyder rätt att arbeta i ett annat EES-land på samma villkor som tillämpas på värdlandets egna medborgare.

Arbete i ett annat EU-land innebär för unionsmedborgare rätt att bo i landet i fråga. När det gäller vistelse som varar över tre månader bekräftas denna rätt genom att bevilja personen i fråga medlemsstatens medborgares uppehållstillstånd.

Registrering efter tre månader

Unionsmedborgare samt medborgare i Island, Liechtenstein, Norge och Schweiz skall registrera sin vistelse i Finland efter tre månader. Den lokala polisen registrerar utlänningars vistelse med undantag av nordiska medborgare som registrerar sig hos magistraten på basis av ett internordiskt flyttningsbetyg. Utlänningar får ett skriftligt registreringsbevis (registreringsbevis för unionsmedborgares uppehållsrätt) när förutsättningarna för registrering har utretts.

När unionsmedborgare eller deras familjemedlemmar har bott i Finland i fyra år utan avbrott, kan de om de så önskar, ansöka om ett permanent uppehållstillstånd. Unionsmedborgare eller deras familjemedlemmar behöver dock inte skaffa en uppehållstillståndshandling eftersom en registrering är en tillräcklig åtgärd.



Beroende på grunderna för ansökan behövs följande handlingar vid registrering av uppehållsrätten:

- Personuppgiftsblankett
- Blankettbilaga: utredning av familjeband
- Äktenskapsbetyg
- Arbetsgivarens intyg över arbetsförhållandet
- Utredning av näringsverksamheten
- Studieintyg
- Utredning av tryggad försörjning
- Fotografi
- Nationellt identitetskort eller pass
- Andra dokument som myndigheten begär

ICKE EU/EES-LÄNDER

Medborgare i länderna utanför EES-området behöver uppehållstillstånd för arbetstagare för att kunna arbeta i Finland. Tillståndet är antingen tillfälligt eller kontinuerligt. Tillståndet innefattar arbetskraftsbyråns delbeslut och ett av utlänningsverket eller polisinrättningen i häradet fattat uppehållstillståndsbeslut. Som huvudregel ansöker andra än unionsmedborgare om första uppehållstillstånd hos en finsk beskickning före inresan till landet.

Ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare kan göras av antingen arbetstagaren eller arbetsgivaren. Ansökan kan lämnas till en finsk beskickning, arbetskraftsbyrån eller polisinrättningen i häradet. Då arbetstagarens första ansökan om uppehållstillstånd inlämnas till arbetskraftsbyrån, bör den medföljas av ett kvitto varav framgår att behandlingsavgiften 175 euro har inbetalats.

I utlänningslagen anges närmare de uppgifter, branscher och status som ger rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd för arbetstagare.

Uppehållstillstånd för arbetstagare som beviljats på annan grund, t.ex. familjeband eller humanitära skäl, innebär ofta antingen obegränsad eller begränsad rätt att arbeta. Närmare uppgifter finns på utlänningsverkets webbsidor.



Utlänningsverket

Rätt att arbeta utan uppehållstillstånd

Det finns ett flertal situationer som ger en utlänning rätt att arbeta utan uppehållstillstånd. Här behandlas endast två av dem.

Plockning och skörd av bär, frukter, specialväxter, rotfrukter och grönsaker

Rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd enligt utlänningslagen har en utlänning som kommer för att plocka eller skörda bär, frukter, specialväxter, rotfrukter och grönsaker i högst tre månader.

Pälsfarmning

Rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd har också en utlänning som kommer för arbete i anslutning till pälsfarmning i högst tre månader.



Källor och tilläggsuppgifter:

Arbetskraftsministeriet, www.mol.fi

Arbetarskyddsdistrikten, www.tyosuojelu.fi

Polisen, www.polis.fi

Utlänningsverket, www.uvi.fi

ARBETSGIVARENS SKYLDIGHETER BETRÄFFANDE RÄTTEN ATT JOBBA

Arbetsgivare som anställer utländsk arbetskraft skall uppfylla följande kriterier:

- Arbetsgivaren bör försäkra sig om att den utländska anställda har behörigt uppehållstillstånd eller att den anställda inte behöver sådant.
- På arbetsplatsen skall det finnas uppgifter om den anställda utländska personens personuppgifter samt på vilken grund anställningen baserar sig (EU- eller EES-medborgare, ikraftvarande uppehållstillstånd, övrig grund). Uppgifterna skall bevaras så att de är lättillgängliga för kontroll av arbetarskyddsmyndigheterna. Uppgifterna skall sparas i fyra år efter att anställningen upphört. På arbetarskyddscentralernas hemsidor finns en blankett som kan användas för ändamålet.
- Arbetsgivare som anställer utlänningar som inte är EU-medborgare (eller utlänningar jämställda med icke EU-medborgare) eller som inte har varaktigt uppehållstillstånd skall sända en redogörelse över arbetets centrala villkor, bl.a. huvudsakliga arbetsuppgifter, arbetets varaktighet och karaktär, lön och vilket kollektivavtal som gäller samt uppsägningstid till Arbetskraftsbyrån. De villkor som skall redogöras för finns på Arbetskraftsmyndigheternas blanketter *Ansökan om godkännande av arbete* och *Bilaga till ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare*.

ARBETSTAGARENS SOCIALSKYDD

För arbetsgivaren är utgångspunkten att en utländsk arbetare skall försäkras på samma sätt som en inhemsk. Detta gäller såväl pensions- som olycksfallsförsäkringsskyddet. Även arbetstagarens andel av pensionspremien och arbetslöshetsförsäkringspremien innehålls av lönen på samma sätt som för en inhemsk arbetstagare. Ifall den anställda hör till sitt hemlands socialskyddssystem behöver avgifterna inte betalas. Arbetstagaren skall i så fall uppvisa bevis på att socialförsäkringarna är i kraft i något annat land, det sk. E 101-intyget.

De flesta arbeten inom landsbygds- och byggbranschen är sk. KAPL-arbeten. Utländska personer som anställs för de branscherna skall således pensionsförsäkras i pensionsförsäkringsbolaget Etera. Övriga branscher försäkras enligt APL-systemet via något annat pensionsförsäkringsbolag. Olycksfallsförsäkring tecknas i normal ordning via ett olycksfallsförsäkringsbolag.



Fr.o.m. 1.1.2007 försäkras alla anställda inom privata branscher enligt en och samma lag, lagen om pension för arbetstagare (ArPL).

Källor och tilläggsuppgifter:

Pensionsskyddscentralen, www.ekt.fi

Pensionsförsäkringsbolaget Etera, www.etera.fi

SKATTEINNEHÅLLNING OCH SOCIALSKYDDSAVGIFT

Skatteinnehållning

En utländsk person som kommer till Finland för att jobba för högst 6 månader är begränsat skattskyldig. En begränsat skattskyldig person skall betala källskatt på löneinkomst. Den som utbetalar lönen, dvs. arbetsgivaren, är skyldig att innehålla källskatten. Källskatten är en slutlig skatt och den är 35 %, såvida det inte finns ett källskattekort som ger andra anvisningar. Det fr.o.m. 1.1.2006 nya avdraget för begränsat skattskyldiga (510 €/mån.) fås t.ex. endast om skatteverket har antecknat det i källskattekortet. Som lön räknas förutom penninglön även värde på naturaförmåner.



Källskattekort ansöks av den anställda med en speciell blankett (Veroh 6201). Även arbetsgivaren kan fungera som ombud och ansöka om källskattekortet för den anställdas räkning.

För källskatt behöver den skattskyldiga inte ge skattedeklaration till Finland men den som betalar ut lönen skall lämna en särskild årsanmälan över prestationer som betalats till begränsat skattskyldiga till skatteverket och en verifikation till inkomsttagaren.

Arbetsgivaren skall betala den innehållna källskatten till skatteverket senast den 10:de dagen i månaden efter innehållningsmånaden. En arbetsgivare som betalar lön tillfälligt använder blanketten för *Skatter på eget initiativ* (Veroh 7619). Årsanmälan görs elektronisk eller på skattestyrelsens blanketter Veroh 7809 och Veroh 7800.

Om den utländska anställda är sjukförsäkrad i Finland, dvs. inte har det sk. E 101-intyget, skall den anställda betala sjukvårdsavgiften och dagpenningsavgiften (dessa båda tillsammans ersatte den sk. sjukförsäkringsavgiften fr.o.m. 1.1.2006). Om utlänningen jobbar i Finland under 4 månader behöver avgifterna inte erläggas. Även dessa premier innehålls av arbetsgivaren. År 2006 är premierna tillsammans 2 %. Arbetsgivaren betalar den innehållningen till skatteverket tillsammans med skatteinnehållningen.

Beskattningen och innehållningen av skatt för utländska personer som jobbar i Finland en längre tid än 6 månader går i stort sett till på samma sätt som för en i Finland fast bosatt. Skatteinnehållning görs på basis av skattekort och den innehållningen inkluderar även de nyss nämnda sjukvårds- och dagpenningavgifterna.

Arbetsgivarens socialskyddsavgift

Arbetsgivarens socialskyddsavgift följer samma regler som de ovannämnda sjukvårds- och dagpenningavgifterna. Med andra ord, om arbetsförhållandet är kortare än 4 månader behöver socialskyddsavgiften inte erläggas. Vid ett längre arbetsförhållande erläggs avgiften i det fall att arbetstagaren inte är sjukförsäkrad i något annat land (= kan förete E 101-intyget).

Socialskyddsavgiften år 2006 är 2,958 %. Den betalas till skatteverket i samband med skatte- eller källskatteinnehållningen.

Källa och tilläggsuppgifter:

Skattestyrelsen, www.vero.fi

EUROPEISKA UNIONEN (EU)

Belgien
Cypern
Danmark
Estland *
Finland
Frankrike
Grekland
Irland
Italien
Lettland *
Litauen *
Luxemburg
Malta
Nederländerna
Polen *
Portugal
Slovakien *
Slovenien *
Spanien
Storbritannien
Tjeckien *
Tyskland
Ungern *
Österrike

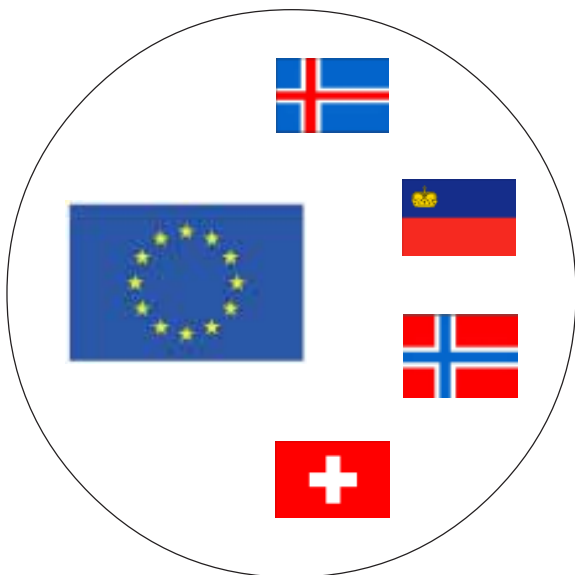


* Nya medlemsländer för
vilka övergångsperiod gäller
till 30.4.2006.

EUROPEISKA EKONOMISKA SAMARBETSOMRÅDET (EES)

Island
Liechtenstein
Norge
Schweiz

Dessa länder tillsammans
med EU-länderna bildar
EES.



EGNA ANTECKNINGAR

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Bildkällor: *Finlands Pälsdjursuppfödarens Förbund rf*
www.ezilon.com
www.imageafter.com
www.bigfoto.com
www.freephoto1.com



Anställning av utländsk arbetskraft

Det är ofta svårt att rekrytera inhemsk arbetskraft till jordbruket. Det har noterats speciellt vid anställningar inom husdjursproduktionen, trädgårdsproduktionen och på landsbygdsföretag med mångsidig verksamhet. När en jordbrukare anställer en utlänning bör man se till att man följer gällande kollektivavtal och övriga inhemska regler samt även uppfyller de krav som ställs gällande utländsk arbetskraft

Detta häfte är en kort genomgång av vad en arbetsgivare bör tänka på vid anställning av utländsk personal. Genomgången gäller de tillstånd en utländsk arbetare bör ha, arbetsgivarens premier, beskattningen och socialskyddet.

