



**TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
ÅBO YRKESHÖGSKOLA**

**Opinnäytetyö**

**ULKOMAANKOMENNUS JA  
ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN  
PALKKAAMINEN  
– Opas työnantajalle**

**Laura Kalén**

**Liiketalous**

**Toukokuu 2009**

|   |                               |
|---|-------------------------------|
| Bioalat ja liiketalous  |                               |
| Tekijä: Laura Kalén   |                               |
| Työn nimi: Ulkomaankomennus ja ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen – Opas työnantajalle  |                               |
| Suuntautumisvaihtoehto:<br>Kansainväliset toiminnot   | Ohjaaja:<br>Markku Heikkilä   |
| Opinnäytetyön valmistumisajankohta:<br>Toukokuu 2009  | Sivumäärä:<br>91 + 8 liitettä |
| <p>Maailmantalouden globalisoituminen ja kilpailun kiristyminen vaativat yrityksiltä uudenlaista osaamista. Suomalaisten ammattilaisten lähettäminen ulkomaankomennukselle lisää henkilöstön osaamista ja valmiuksia, joita kansainvälisessä ympäristössä kilpailtaessa tarvitaan. Ulkomaalaisten työntekijöiden ja asiantuntijoiden rekrytoiminen Suomeen vahvistaa yrityksen osaamis pohjaa ja lisää sen kilpailukykyä. Henkilöstön kansainvälistyminen ja siihen liittyvien velvollisuuksien ja käytäntöjen selvittäminen voi kuitenkin olla hyvin haasteellista yritykselle ja sen henkilöstötoiminnoille.</p> <p>Tavoitteenani oli selvittää, mitä asioita suomalaisen työnantajan on otettava huomioon kun yritys lähettää työntekijän ulkomaankomennukselle tai palkkaa ulkomaalaisen työntekijän. Tutkimuksen tarkoitus on toimia oppaana yksityisen sektorin työnantajalle ulkomaankomennusta tai ulkomaalaisen työntekijän palkkaamista suunniteltaessa.</p> <p>Työ sisältää tietoa muun muassa komennuspolitiikasta ja -sopimuksesta, lähetetyn työntekijän palkanmäärittelystä, vakuuttamisesta, verotuksesta ja työluvista. Ulkomaalaisia työntekijöitä käsittelevä osuus sisältää ajankohtaista tietoa muun muassa työntekijän työluvista ja rekisteröintivelvollisuuksista, verotuksesta, sosiaaliturvasta ja työnantajan erityisvelvoitteista. Tutkimuksen liitteet selventävät tekstiosiossa mainittuja tilanteita ja käytäntöjä erilaisten taulukoiden ja kuviodien muodossa. Liitteet sisältävät muun muassa ulkomaantyöhön liittyviä verotus- ja lupakäytäntöjä sekä työntekijän sosiaaliturvaan liittyviä tilanteita.</p> <p>Opinnäytetyöstä muodostui laaja tietopaketti kansainvälisistä työsuhteasioista. Siinä selvitetään velvollisuuksien ja tarvittavien toimenpiteiden lisäksi eri säännösten ja toimenpiteiden yhteyksiä toisiinsa sekä niiden vaikutuksia työnantajan ja työntekijän asemaan koti- ja asemamaassa.</p> |                               |
| Hakusanat: ulkomaankomennus, ulkomaalainen työntekijä, työsuhte, lainsäädäntö   |                               |
| Säilytyspaikka: Turun ammattikorkeakoulun kirjasto, Lemminkäisenkatu  |                               |

|   |  |
|---|--|
| Life Sciences and Business  |  |
| Degree Programme: Business  |  |
| Author: Laura Kalén   |  |
| Title: International Assignments and Foreign Employees – Employer’s Guidebook   |  |
| Specialization line<br>International Operations   | Instructor<br>Markku Heikkilä              |
| Date<br>May 2009  | Total number of pages<br>91 + 8 appendices |
| <p>Companies face various challenges when competing in a global environment. One of the challenges is to develop the company’s personnel resources to meet the requirements of today’s business life. Employees with cultural knowledge, networking skills and capability to understand global working environment are an important competitive advantage for the company. These skills can be attained for example by assignments abroad or by recruiting foreign experts.</p> <p>International employments are always a challenge for the company’s personnel management. The employer should be well aware of the obligations and practices regarding international assignments or foreign employees. My personal experience on finding out how complex and time-consuming managing these things can be inspired me to do a research on this subject.</p> <p>The purpose of this thesis is to be a review of international employments and the obligations concerning them. The objective was to compile a guidebook for a private sector company planning international assignments or recruiting foreign employees.</p> <p>This thesis includes several topics concerning international assignments and foreign employees in Finland. The information gathered includes sources about legislation, taxation, social security and other assurances, compensations and employer’s obligations. It also includes information about an employee’s working permits and registration obligations, as well as the authorities that control these matters.</p> |  |
| Keywords: international assignments, foreign employee, employment, legislation  |  |
| Deposit at: Turku University of Applied Sciences Library, Lemminkäisenkatu  |  |

# SISÄLLYS

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 JOHDANTO</b>   | <b>7</b>  |
| 1.1 Tutkimuskohde   | 7         |
| 1.2 Teoreettinen viitekehys ja tutkimusmenetelmät           | 8         |
| 1.3 Tutkimusympäristö                                       | 10        |
| <br>  |           |
| <b>2 JOHDATUS KANSAINVÄLISYYTEEN</b>                        | <b>11</b> |
| 2.1 EU-/ETA-maat, Pohjoismaat ja kolmannet maat             | 11        |
| 2.2 Ulkomaankomennukset                                     | 12        |
| 2.2.1 Ulkomaankomennuksen määritelmä                        | 12        |
| 2.2.2 Ulkomaankomennukset suomalaisissa yrityksissä         | 13        |
| 2.3 Ulkomaalaiset Suomessa                                  | 14        |
| 2.3.1 Ulkomaalaisen määritelmä                              | 14        |
| 2.3.2 Maahanmuuttajat Suomessa                              | 15        |
| 2.3.3 Työperäisen maahanmuuton historiaa                    | 16        |
| 2.3.4 Ulkomaalaisen työvoiman tarve Suomessa                | 19        |
| <br>  |           |
| <b>3 ULKOMAANKOMENNUS JA TYÖSUHDEASIAT</b>                  | <b>20</b> |
| 3.1 Työkomennuksia säätelevä lainsäädäntö                   | 20        |
| 3.2 Komennuspolitiikka ja -sopimus                          | 21        |
| 3.2.1 Komennuspolitiikka                                    | 21        |
| 3.2.2 Komennussopimus                                       | 23        |
| 3.3 Ulkomaantyöstä maksettava palkka                        | 28        |
| 3.3.1 Yleistä ulkomaantyön palkanmäärityksestä              | 28        |
| 3.3.2 Kotimaalähtöinen palkanmääritys                       | 29        |
| 3.3.3 Asemamaalähtöinen palkanmääritys                      | 32        |
| 3.3.4 Luontoisedut, kustannusten korvaus ja muut tukimuodot | 33        |
| 3.3.5 Palkanmaksutavat                                      | 34        |
| 3.4 Työluvut ja viisumi                                     | 36        |
| 3.5 Lähetetyn työntekijän sosiaaliturva ja vakuuttaminen    | 37        |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.5.1 Sosiaaliturvan ja ulkomaantyön vakuuttamisen pääperiaatteet         | 37        |
| 3.5.2 Työntekijän sosiaaliturva EU-/ETA-maissa ja Sveitsissä              | 40        |
| 3.5.3 Sosiaaliturva kahdenvälisen sosiaaliturvasopimuksen mukaan          | 42        |
| 3.5.4 Työntekijän sosiaaliturva sopimuksettomissa maissa                  | 43        |
| 3.5.5 Vapaaehtoinen vakuuttaminen   | 47        |
| 3.5.6 Vakuutuspalkka  | 48        |
| 3.6 Ulkomaille lähetettävän työntekijän verotus                           | 50        |
| 3.6.1 Kuuden kuukauden sääntö   | 50        |
| 3.6.2 Suomen verosopimukset   | 53        |
| 3.6.3 Pohjoismainen verosopimus   | 54        |
| 3.6.4 Työnantajan maksut ja työntekijän palkasta tehtävät pidätykset      | 55        |
| <b>4 ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN TYÖSUHDEASIAT</b>                          | <b>57</b> |
| 4.1 Ulkomaalaisten maahantuloa ja työntekoa säätelevät järjestelmät       | 57        |
| 4.1.1 Lainsäädäntö  | 57        |
| 4.1.2 Maahanmuuttoa säätelevä järjestelmä                                 | 57        |
| 4.2 Työluvut ja rekisteröintivelvollisuus                                 | 60        |
| 4.2.1 Pohjoismaiden kansalaiset   | 60        |
| 4.2.2 EU-maiden kansalaiset ja heihin rinnastettavat                      | 61        |
| 4.2.3 Kolmansien maiden kansalaiset                                       | 63        |
| 4.2.4 Oleskeluluvan hakeminen perhesuhteen perusteella                    | 67        |
| 4.3 Ulkomaalaisen työntekijän verotus                                     | 68        |
| 4.3.1 Yleistä ulkomaalaisten työntekijöiden verovelvollisuudesta Suomessa | 68        |
| 4.3.2 Kuuden kuukauden sääntö   | 69        |
| 4.3.3 Ulkomaalaisten avainhenkilöiden verotus                             | 71        |
| 4.4 Ulkomaalaisen työntekijän sosiaaliturva ja vakuuttaminen Suomessa     | 72        |
| 4.5 Työnantajan erityisvelvoitteet  | 75        |
| <b>5 JOHTOPÄÄTÖKSET</b>   | <b>81</b> |
| <b>LÄHTEET</b>  | <b>86</b> |

## **LIITTEET**

|          |   |  |
|----------|---|--|
| Liite 1. | Lähetetyn työntekijä sosiaaliturva EU-/ETA-maassa                       |  |
| Liite 2. | Lähetetyn työntekijän sosiaaliturva toisessa sosiaaliturvasopimusmaassa |  |
| Liite 3. | Lähetetyn työntekijän sosiaaliturva kolmansissa maissa                  |  |
| Liite 4. | 183-päivän säännön soveltaminen (kalenterivuositain)                    |  |
| Liite 5. | 183-päivän säännön soveltaminen (12 kuukauden ajalta)                   |  |
| Liite 6. | Suomen verosopimukset   |  |
| Liite 7. | Ulkomaalaisen työntekijän luvat ja rekisteröinti Suomessa               |  |
| Liite 8. | Ulkomaalaisen työntekijän verotus Suomessa                              |  |

## **KUVIOT**

|  |    |
|--|----|
| Kuvio 1. Ulkomaalaisten Suomeen muuton syyt 1990- ja 2000-luvuilla | 17 |
| Kuvio 2. Kolmikantasopimus   | 25 |
| Kuvio 3. Kaksikantasopimus   | 26 |
| Kuvio 4. Esimerkki kotimaalähtöisestä palkanmäärittelystä          | 31 |
| Kuvio 5. Esimerkki asemamaalähtöisestä palkanmäärittelystä         | 33 |
| Kuvio 6. Lähetetyn työntekijän TyEL-vakuutus kolmansissa maissa    | 46 |

## **TAULUKOT**

|  |    |
|--|----|
| Taulukko 1. Ulkomaalaisille myönnetyt luvat Suomessa vuonna 2006         | 18 |
| Taulukko 2. Suomen lakisääteisen sosiaaliturvan etuudet                  | 38 |
| Taulukko 3. Maahanmuuttoasiat ja niitä hoitavat viranomaistahot Suomessa | 59 |
| Taulukko 4. Ulkomaalaisen työntekijän verotus Suomessa                   | 69 |
| Taulukko 5. Työntekijän oleskelulupahakemukseen liittyvät velvoitteet    | 77 |
| Taulukko 6. Työnantajan varmistautumisvelvoite                           | 78 |
| Taulukko 7. Työnantajan tietojentoimittamis- ja ilmoittamisvelvollisuus  | 79 |
| Taulukko 8. Työnantajan tietojensäilyttämisvelvollisuus                  | 79 |

## JOHDANTO

### 1.1 Tutkimuskohde

Maailmantalouden globalisoituminen ja kilpailun kiristyminen vaativat yrityksiltä uudenlaista osaamista. Laaja kulttuurien tuntemus, kansainväliset verkostot ja muualta Suomeen muuttaneet työntekijät vahvistavat yritysten osaamis pohjaa, lisäävät innovatiivisuutta ja näin ollen parantavat niiden kilpailukykyä globaalissa kilpailussa. Suomalaisten ammattilaisten lähettäminen ulkomaankomennukselle lisää henkilöstön osaamista ja kansainvälisiä valmiuksia ja näin ollen tuo kilpailuetua yrityksen toimiessa kansainvälisessä ympäristössä. (Työmarkkinajärjestöt 2006 [viitattu 13.1.2009].) Kansainvälistymiskehitys näkyykin monella tasolla: Yritysten kieli on monesti englanti ja kielitaitovaatimukset ovat kasvaneet, työmatkat suuntautuvat yhä useammin myös ulkomaille ja työpaikka voi olla missä päin maailmaa vain. Henkilöstö on kansainvälistynyt myös kotimaassa toimivissa yrityksissä ja yrityksiin rekrytoidaankin uusia henkilöitä yhä useammin kansainvälisiltä työmarkkinoilta. (Viitala 2007, 307 – 310.)

Ulkomaalaisen työvoiman rekrytoiminen ja ulkomaankomennukset ovat aina haasteita yritykselle ja sen henkilöstötoiminnoille eli HR-osastolle. Kansainväliset tilanteet sisältävät myös normaalia suuremman epäonnistumisen riskin, joten yrityksen täytyy kyetä hoitamaan työsuhteasiat tehokkaasti ja virheettömästi. (Sorainen 2007, 39–40.) Viitalan (2007, 312) mukaan kansainväliset henkilöstöasiat poikkeavat kotimaan henkilöstöasioiden hoidosta seuraavasti:

- Niihin liittyy enemmän huomioon otettavia yksityiskohtia ja toimenpiteitä.
- Ne vaativat laajempaa tarkastelukulmaa ja tiedonhankintaa.
- Ne koskettavat työntekijän elämää laajemmin ja läheisemmin, koska monesti joudutaan hoitamaan työntekijän perheen asioita.
- Ne sisältävät suurempaa vaihtelua.
- Niihin liittyy suurempia ongelmia ja vaikeuksia.
- Ulkopuoliset tekijät vaikuttavat niihin voimakkaammin.

- Ne ovat monimutkaisempia.

Tärkeimpiä kysymyksiä ulkomaankomennusten ja ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisen yhteydessä ovat työntekijän mahdollisesti tarvitsemat työ- ja oleskeluluvat, työntekijän palkkaus, vakuuttaminen sekä ulkomaantyön verotus.

## 1.2 Teoreettinen viitekehys ja tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyössäni tutkin kansainvälisiä työsuhdeasioita ja niiden vaikutuksia yrityksen henkilöstötoimintoihin. Tavoitteenani on selvittää, mitä asioita suomalaisen, yksityisen sektorin työnantajan on otettava huomioon kun yritys lähettää työntekijän ulkomaankomennukselle tai rekrytoi ulkomaalaista työvoimaa. Erityistä huomiota kansainvälisissä työsuhdeasioissa on kiinnitettävä työntekijän verotukseen, työlupiin, sosiaaliturvaan ja siihen liittyviin maksuihin sekä vakuuttamiseen ja muihin työnantajan erityisvelvoitteisiin. Keskityn tutkimaan kansainvälisiä työsuhdeasioita tilanteissa, joissa päätös ulkomaankomennukselle lähettämisestä tai ulkomaisen työntekijän rekrytoimisesta on jo tehty. Tutkimukseni aihe on laaja, joten pyrin olemaan aiheenrajauksessa kriittinen ja käsittelemään tärkeimmät ja ajankohtaisimmat tutkimuksen aihepiiriin kuuluvat asiat.

Tutkimuksessa tarkastelen myös henkilöstön kansainvälistymisen historiaa ja tulevaisuutta sekä kansainvälisiä työsuhhteita säätelevien järjestelmien ja lainsäädännön pääpiirteitä ja nykytilaa. Kappale 2 on johdatus kansainvälisyyteen, jossa esittelen ulkomaankomennuksen ja ulkomaalaisen määritelmät sekä tutkin ulkomaantyökomennusten ja Suomeen kohdistuvan työperäisen maahanmuuton historiaa sekä tulevaisuutta. Kappale 3 käsittelee ulkomaantyökomennuksiin liittyviä työsuhdeasioita, joita ovat muun muassa ulkomaantyöstä maksettava palkka, työluvat, työntekijän sosiaaliturva, verotus ja vakuuttaminen. Lisäksi tarkastelen komennuspolitiikan ja komennussopimuksen roolia ulkomaankomennusten suunnittelussa.



Kappaleessa 4 tutkin ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen liittyvää lainsäädäntöä ja käytäntöjä, kuten maahantuloa ja työlupakäytäntöjä, verotusta, sosiaaliturvasäännöksiä sekä työnantajan erityisvelvoitteita. Tavoitteenani on laatia myös käytännölliset tiivistelmät eri ohjeista ja säännöistä ja lisätä ne liitteiksi tutkimuksen loppuun. Opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. En kuitenkaan tee erillistä tutkimusta esimerkiksi teemahaastattelujen avulla, sillä uskon kirjallisen ja sähköisen lähdeaineiston ja oman kokemuksen kansainvälisistä työsuhdeasioista auttavan minut tavoitteeseeni.

Kansainvälisistä henkilöstöasioista kerrotaan useissa teoksissa, mutta niiden tarjoama tieto jää monesti hyvin yleiselle tasolle tai ne eivät käsittele asioita joita tässä opinnäytetyössä tutkin. Esimerkiksi ulkomaankomennuksia käsittelevä kirjallisuus on runsasta, mutta teokset keskittyvät enimmäkseen tutkimaan komennusten kulttuurisia haasteita käytännön työsuhdeasioiden sijaan. Työperäistä maahantuloa ja maastamuuttoa käsitellään puolestaan hyvin laajalti erilaisissa työvoimapolitiisissa tutkimuksissa. Tämän lisäksi henkilöstön kansainvälistymistä on tutkittu myös lukuisissa opinnäytetöissä, pro graduissa sekä väitöskirjoissa. Tätä tutkimusta varten tarvitsen kuitenkin hyvin yksityiskohtaista tietoa kansainvälisten työsuhdeasioiden hoitamisesta, mikä saattaa rajata monet teokset käyttökelpoisen lähdemateriaalin ulkopuolelle. Olen kuitenkin tyytyväinen aiheen valintaan, sillä en ole tähän mennessä löytänyt opinnäytetöitä, jotka käsitelisivät kansainvälisiä henkilöstöasioita samasta näkökulmasta.

Ajantasaisen tiedon löydän suurella varmuudella niin sanotuista virallisista julkaisuista. Käytän etenkin Työ- ja elinkeinoministeriön, Maahanmuuttoviraston, Verohallinnon sekä Eläketurvakeskuksen Internet-sivuja ja julkaisuja. Ongelma näiden lähteiden käytössä on kuitenkin tiedon hajautuneisuus. Kansainvälisiä työsuhdeasioita säätelevät useat eri tahot, joten keskeisimmän informaation löytäminen saattaa olla haastavaa.

### 1.3 Tutkimusympäristö

Tutkimuksen toimeksiantaja on kansainvälinen ja monialainen yritys Varsinais-Suomesta. Yritys toimii terveydenhuolto- ja palvelualalla neljällä eri paikkakunnalla sekä harjoittaa maahantuontia. Henkilöstön määrä on noin 800 työntekijää ja yrityksessä työskentelee myös ulkomaalaisia henkilöitä. Lisäksi noin kymmenen henkilöä työskentelee tällä hetkellä lähetettyinä työntekijöinä Aasiassa.

Kansainvälisyys on osa toimeksiantajan jokapäiväisiä toimintoja mikä näkyy myös henkilöstön kansainvälistymiskehityksessä. Tukeakseen mahdollisimman tehokkaasti yrityksen ydintoimintoja ja varmistaakseen henkilöstölle parhaan mahdollisen työympäristön on yrityksen henkilöstötoimintojen eli HR-osaston pystyttävä kehittymään ja luomaan puitteet henkilöstön kansainvälistymiselle.

Ulkomaalaisten rekrytoiminen ja ulkomaantyökomennusten organisoiminen sekä niihin liittyvien työsuhdeasioiden hoito on kuitenkin koettu paikoitellen monimutkaiseksi sekä aikaa vieväksi, joten tämä toimeksianto on yritykselle ajankohtainen ja tarpeellinen. Haluan tämän tutkimuksen avulla parantaa yrityksen HR-osaston valmiuksia kohdata kansainvälistymisen mukana tuomat haasteet kokoamalla ulkomaantyökomennuksia ja ulkomaalaisen työntekijän rekrytointia säätelevät ohjeet ja käytännöt yhtenäiseksi ja hyödylliseksi oppaaksi.

## **2 JOHDATUS KANSAINVÄLISYYTEEN**

### 2.1 EU-/ETA-maat, Pohjoismaat ja kolmannet maat

Kansainvälisiä työsuhteita säädellään pitkälti sen perusteella, minkä maan kansalaisesta on kyse ja mihin maahan tai alueelle työskentely kohdistuu. Tärkein jaottelu etenkin työntekijän vakuuttamisen ja työlupien suhteen on jako EU-/ETA-maihin, Pohjoismaihin ja niin sanottuihin kolmansiiin maihin.

#### EU- ja ETA-maat

EU:n jäsenvaltioita ovat Alankomaat, Belgia, Bulgaria, Espanja, Irlanti, Italia, Itävalta, Kreikka, Kypros, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malta, Portugali, Puola, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Slovenia, Suomi, Tanska, Tšekki, Unkari, Viro, Yhdistynyt Kuningaskunta. (Euroopan unioni [viitattu 26.1.2009].)

Kaikki EU:n jäsenvaltiot kuuluvat myös ETA:an Islannin, Liechtensteinin ja Norjan lisäksi. Sveitsi ei kuulu Euroopan Unioniin eikä ETA:aan, mutta EU:n ja Sveitsin välillä on sopimus henkilöiden vapaasta liikkuvuudesta. Näin ollen Sveitsin kansalaisilla on vastaava oikeus työskennellä Suomessa kuin EU/ETA-maiden kansalaisilla. (www.iaet.fi [viitattu 26.1.2009].)

#### Pohjoismaat

Pohjoismaita ovat Suomen lisäksi Ruotsi, Tanska, Norja ja Islanti. (Ulkoasiainministeriö 2009b [viitattu 26.1.2008].) Edellä mainitut maat kuuluvat Euroopan talousalueeseen, mutta Pohjoismaiden kansalaisia koskevat tietyt erityissäännökset muista ETA-alueen maista poiketen.

## Kolmannet maat

Kolmansilla mailla tarkoitetaan ETA-alueen ja Sveitsin ulkopuolisia maita. Kolmannet maat jaotellaan joskus vielä eurooppalaisiin kolmansiin maihin ja Euroopan ulkopuolisiin kolmansiin maihin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009a [viitattu 26.1.2009].) Tässä tutkimusta jaottelua ei ole tehty, vaan kolmansilla mailla tarkoitetaan kaikkia ETA-alueen ja Sveitsin ulkopuolisia maita. Kolmansien maiden kansalaisia ovat myös kansalaisuudettomat henkilöt. (Sorainen 2007, 278.)

## 2.2 Ulkomaankomennus

### 2.2.1 Ulkomaankomennuksen määritelmä

Kansainvälisten henkilöstöasioiden keskeisiä käsitteitä ovat ulkomaankomennus, ekspatriaatti ja inpatriaatti. Ulkomaankomennus tarkoittaa yrityksen työntekijän siirtymistä työskentelemään ulkomaille. Työkomennukselle lähteneestä työntekijästä käytetään nimitystä ekspatriaatti tai lähetetty työntekijä. (Viitala 2007, 299.)

Työ- ja elinkeinoministeriön määritelmän mukaan ekspatriaatti on työntekijä, jonka suomalainen yritys lähettää töihin tavallisesti muuhun valtioon kuin Suomeen rajoitetuksi ajaksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008 [viitattu 16.1.2009].) Työntekijän lähettämistä säätelee laki lähetetyistä työntekijöistä ja se määrittelee työntekijän lähettämisen seuraavasti:

1. Työntekijä lähetetään lähettävän yrityksen eli työntekijän työnantajayrityksen johdolla ja lukuun tehtävään työhön työnantajan ja Suomessa toimivan palvelujen vastaanottajan välillä tehdyn sopimuksen nojalla
2. Työntekijä lähetetään työhön samaan yritysryhmään kuuluvaan toimipaikkaan tai yritykseen
3. Työvoiman vuokrausta tai välitystä harjoittava yritys lähettää työntekijän työhön toisen yrityksen käyttöön.

(Laki lähetetyistä työntekijöistä 9.12.1999/1146 [viitattu 16.1.2009].)

Ulkomaankomennukset vaihtelevat suuresti kestoaltaan ja luonteeltaan. Pitkäkestoisiksi komennuksiksi lasketaan yleensä 1 – 5 vuotta kestävät ulkomaankomennukset kun taas lyhytkestoiset komennukset kestävät tyypillisesti 3 – 12 kuukautta. Ulkomaantyöskentely voi olla projektiluontoista (Project based) tai pysyvän organisaation työtehtäviin liittyvää (Office based). Projektiluontoisissa komennuksissa työsuhde suomalaisen lähettävään yritykseen säilyy komennuksen ajan ja työskentely päättyy projektin tai tietyn projektivaiheen päätyttyä. Lähettävä yritys maksaa ekspatriaatin palkan sekä muut edut ja työsuhteen ehdot määräytyvät suomalaisen käytännön mukaan. (Viitala 2007, 299.)

Office based -työskentelyssä puolestaan on useimmiten kyse kahdesta rinnakkaisesta työsuhteesta. Työntekijällä on niin sanottu lepäävä työsuhde suomalaiseen yritykseen, jolloin sosiaaliturva ja eläkeasiat hoidetaan tämän työsuhteen perusteella. Varsinainen työsuhde solmitaan kuitenkin ulkomaisen työkohteen työnantajaan, joka kuuluu suomalaisen työnantajan kanssa samaan konserniin tai liittyy siihen muiden omistussuhteiden kautta. (Viitala 2007, 299.)

Ulkomaankomennuksen elinkaaren vaiheet voidaan karkeasti jakaa komennuksen suunnitteluvaiheeseen, komennusaikaan ja paluuseen (Eerola & Holmström 2005 [viitattu 16.1.2009]). Tässä tutkimuksessa keskitytään erityisesti komennuksen suunnitteluvaiheen toimenpiteisiin.

### 2.2.2 Ulkomaankomennukset suomalaisissa yrityksissä

Suomalaiset yritykset lähettävät työntekijöitään ulkomaille usein esimerkiksi koulutus-, hallinto- ja asiantuntijatehtäviin kontrolloimaan töiden sujumista tai koordinoimaan tärkeitä toimintoja. Tarve lähettää työntekijöitä ulkomaankomennukselle voi muodostua esimerkiksi yritysoston yhteydessä kun halutaan lähettää joku kontrolloimaan ostetun yrityksen toimintoja tai johtamaan yrityskaupan haltuunotto- eli integraatiövaihetta. (Hellsten 2009, 18 – 19.)

Vuonna 2005 jo runsaat 5 000 suomalaista teki ulkomailla töitä lähetettynä työntekijänä. (Rissa 2005, 6.) Kaiken kaikkiaan jo liki 30 000 suomalaista työskentelee ulkomailla komennuksilla suomalaisten tai kansainvälisten yritysten ja muiden organisaatioiden palveluksessa. (Kankare 2005 [viitattu 19.2.2009].) Komennukset ovat pääsääntöisesti kalliita, mutta onnistunut komennus voi tuoda yritykselle huomattavaa hyötyä kun työntekijöiden kontaktiverkosto, kokemus sekä näkemys kasvavat (Prima 2009 [viitattu 16.3.2009]).

Suomalaisten yritysten rynnistäessä kansainvälisille markkinoille 1990-luvulla olivat ekspatriaatit hyvin arvokkaita. Sitten globalisaatiosta on tullut osa arkea ja työkomennusten hoito on himmentynyt. Työkomennusten työntekijälle tarjoama suhteellinen arvo on heikentynyt monin tavoin. Työkomennuksille lähteville maksetaan edelleen ekstrakorvauksia kotimaantyöhön verrattuna, mutta kertoimet eivät ole enää yhtä korkeita kuin aiempina vuosina. Työkomennusten rinnalle on tullut myös monia muita keinoja hankkia kansainvälistä kokemusta ja nykyään monet työmarkkinoille tulevista henkilöistä on hankkinut kansainvälistä kokemusta jo opiskeluaikana. (Puustinen 2007 [viitattu 17.3.2009].)

## 2.3 Ulkomaalaiset Suomessa

### 2.3.1 Ulkomaalaisen määritelmä

Ulkomaalaisella tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole Suomen kansalainen (Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 [viitattu 16.1.2009]). Ulkomaalaiset voidaan jakaa kolmeen alaryhmään:

- Pohjoismaiden kansalaiset
- EU/ETA -maiden kansalaiset
- Kolmansien maiden kansalaiset

Käsite ”ulkomaalainen” sisältää siis kaikki ulkomaalaiset henkilöt kuten liikemiehet, turistit sekä pitkäaikaisessa tarkoituksessa maahan muuttaneet siirtolaiset, pakolaiset tai

turvapaikanhakijat. Maahanmuuttaja puolestaan on Suomeen muuttanut ulkomaan kansalainen, joka aikoo asua tai on asunut Suomessa vähintään vuoden. Tällä henkilöllä on myös tarvittava oleskelulupa. Yleisesti maahanmuuttaja-käsitettä käytetään kuitenkin kuvaamaan turisteja lukuun ottamatta lähes kaikkia maassa oleskelevia ulkomaalaisia. (Sorainen 2007, 281.) Ulkomaalaisten Suomeen tuloon ja maassa oleskeluun sovelletaan ulkomaalaislakia ja Schengenin sopimusta (Ulkoasiainministeriö 2009a [viitattu 26.1.2009]).

Tehdäkseen ansiotyötä Suomessa, ulkomaalainen tarvitsee yleensä työntekijän oleskeluluvan. Säännössä on kuitenkin poikkeuksia ja luvan tarve vaihtelee ulkomaalaisen työntekijän kotimaan mukaan. (Maahanmuuttovirasto 2009a [viitattu 26.1.2009].) Pohjoismaan kansalainen ei tarvitse lupaa eikä oleskeluoikeuden rekisteröintiä työskennelläkseen Suomessa. EU/ETA -maan tai Sveitsin kansalainen ei myöskään tarvitse erillistä lupaa tai päätöstä, vaan näiden valtioiden kansalaisten täytyy huolehtia vain oleskeluoikeutensa rekisteröinnistä. Jos yritys palkkaa työsuhteeseen ns. kolmannen maan kansalaisen, vaaditaan työntekijältä yleensä työntekijän oleskelulupa. (TIKLI ry & Talotekniikkaliitto ry 2004 [viitattu 26.1.2009].) Lupakäytäntöjä ja ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisen erityispiirteitä tutkitaan kappaleessa 4, ulkomaalainen työntekijä.

### 2.3.2 Maahanmuuttajat Suomessa

Suomen virallinen väkiluku vuoden 2007 lopussa oli 5 300 484. Ensimmäisen kerran itsenäisyyden aikana muuttovoitto ulkomailta oli luonnollista väestönlisäystä suurempi väkilukua kasvattava tekijä. Vuoden 2007 lopussa Suomessa asui vakinaisesti 132 708 ulkomaiden kansalaista eli 2,5 prosenttia koko väestöstä. Ulkomaan kansalaisten määrä lisääntyi vuoden 2007 aikana 10 969 henkilöllä. Suurimmat ulkomaalaisten ryhmät olivat Venäjän (26 211 henkeä), Viron (20 006 henkeä), Ruotsin (8 349 henkeä) ja Somalian (4 852 henkeä) kansalaiset. Ulkomailla syntyneitä henkilöitä asui Suomessa 202 528 henkilöä. (Tilastokeskus 2008 [viitattu 19.1.2009].)

Suomi on perinteisesti ollut siirtolaisia lähettävä maa. Muut länsimaat ovat houkuttelleet suomalaisia parempien työmahdollisuuksien toivossa ja toisen maailmansodan jälkeen etenkin Ruotsi houkutteli monia suomalaisia. 1980-luvun alusta lähtien Suomeen alkoi kuitenkin tulla enemmän siirtolaisia kuin mitä maasta lähti. 1990-luvun lopulla tapahtui huomattavaa maahanmuuttoa kun inkerinsuomalaiset saivat Suomeen palatessaan paluumuuttajastatuksen. Pakolaisten vastaanottaminen on myös kasvattanut hieman maahanmuuttajien määrää. Eri puolille Suomea on perustettu vastaanottokeskuksia, joihin maahan saapuvat turvapaikanhakijat sijoitetaan. Suurimmat pakolaisryhmät viimeisen 15 vuoden aikana ovat olleet somalit, irakilaiset, bosnia-hertsegovinalaiset ja entisen Jugoslavian alueelta tulleet, iranilaiset ja afganistanilaiset. (Heikkilä & Pikkarainen 2008, 42.)

Vaikka ulkomaalaisten osuus Suomen väestöstä on vielä suhteellisen pieni, on maahanmuuton kasvu ollut nopeaa. Ulkomaalaisten määrä on noussut 26 000:sta jo noin 120 000:een 1990-luvun alusta. Muuttoliike Suomeen on lähtöisin etenkin Venäjältä ja Virosta. Venäläisten maahanmuuttajien määrän arvioidaan lisääntyvän kymmenillä tuhansilla vuoteen 2013 mennessä. (Heikkilä & Pikkarainen 2007 [viitattu 19.1.2009].)

### 2.3.3 Työperäisen maahanmuuton historiaa

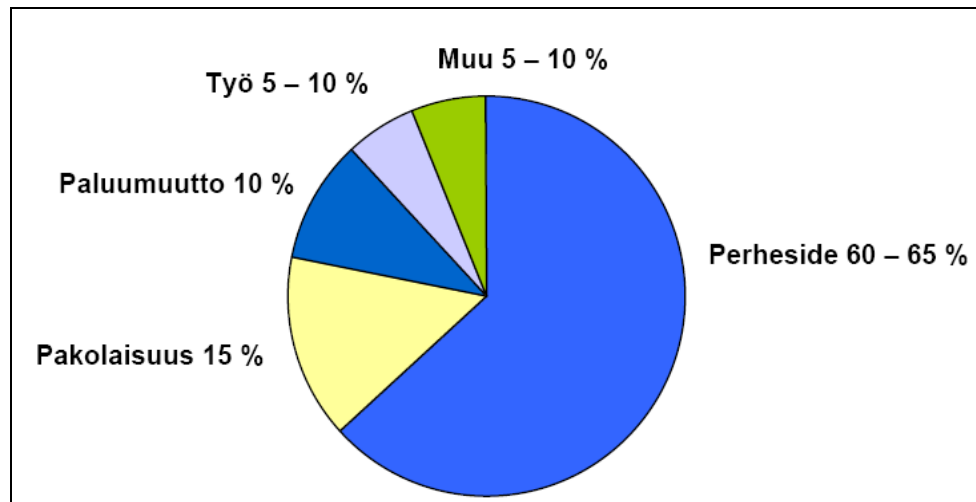
Vaikka aiemmin todettiin, että Suomi on perinteisesti ollut maastamuuttomaa, on Suomessa etenkin autonomian ajoista lähtien ollut ulkomaalaista työväkeä kuten kauppiaita ja liikemiehiä. Nämä maahanmuuttajat ovat osaltaan muokanneet Suomen yritys- ja talouselämää sellaiseksi kuin se nykyään on. Vielä ennen toista maailmansotaa Suomi oli hyvin monikulttuurinen maa, mutta sotien jälkeen maahanmuutto tyrehtyi melkein kokonaan vuosikymmenien ajaksi. (Sorainen 2007, 13.)

Suomen laajentuville teollisuus- ja palvelusektoreille riitti kotimainen työvoima, mutta 1970-luvulla työvoiman maastamuutto etenkin Ruotsiin aiheutti Suomessa työvoimapulan. Työvoimapulasta oli viitteitä myös seuraavalla vuosikymmenellä, jolloin yritykset hankkivat ulkomaista työvoimaa lyhytkestoisiin töihin etenkin Virosta. Syvä lamakausi kuitenkin katkaisi suunnitelmat työvoiman maahanmuuton lisäämisestä.



Edellisen laman jäljet ja tämän hetkinen taantuma sävyttävät osin myös nykyistä keskustelua työvoiman maahanmuutosta. (Sorainen 2007, 13 – 14.)

Maahanmuuttajien osuus työvoimasta on lisääntynyt lähes kaikissa OECD-maissa (Organization for Economic Cooperation and Development), ja koska maahanmuuttajien ikärakenne on kohdemaan kantaväestöä nuorempaa, heidän osuutensa kasvaa entisestään tulevaisuudessa. Vuonna 2004 Suomen työvoimaan kuului 70 000 ulkomailla syntynyttä, eli noin 2,6 prosenttia koko työvoimasta. Laman jälkeen, viimeisen kymmenen vuoden aikana maahanmuuttajien työelämään osallistumisaste on parantunut, tosin hitaammin kuin kantaväestöllä. Muiden Pohjoismaiden tapaan Suomi poikkeaa muista Euroopan maista, sillä työn perässä saapuvien maahanmuuttajien osuus on Suomessa pienempi, kun taas pakolaisten osuus on suurempi. (Heikkilä & Pikkarainen 2007 [viitattu 19.1.2009].) Ilmiö on nähtävissä myös kuviossa 1, jossa eritellään ulkomaalaisten Suomeen muuton syyt 1990- ja 2000-luvuilla.



*Kuvio 1. Ulkomaalaisten Suomeen muuton syyt 1990- ja 2000-luvuilla (Elinkeinoelämän keskusliitto [viitattu 13.1.2009].)*

Suomessa käy kuitenkin kasvava määrä ulkomaalaisia työntekijöitä, etenkin lyhytaikaisissa töissä. Merkittävintä työvoiman maahanmuuttoa Suomeen tulee lähinnä naapurimaista, varsinkin Virosta ja Venäjältä. (Sorainen 2007, 14.) Tilapäismuutto Virosta Suomeen saattaa kuitenkin vähentyä Viron palkkatason lähdettyä nousuun. Suomen houkuttelevuuteen saattaa vaikuttaa negatiivisesti myös muutosta aiheutuvat

kulut ja elinkustannusten nousu, joten moni potentiaalinen tulija voi jäädäkin kotimaansa työmarkkinoille. (Heikkilä & Pikkarainen 2008, 133.)

Aikaisemman ulkomaalaislain aikana suurin osa kolmansien maiden kansalaisista työskenteli Suomessa työ- ja oleskeluluvan nojalla. Tämän selittää tiettyjen keskeisten työvoiman lähtömaiden sekä keskeisten ammattialojen kuuluminen työ- ja oleskelulupamenettelyn piiriin. Tällöin työlupa myönnettiin työvoimatoimiston tarkoituksenmukaisuusharkinnan nojalla. Nykyisten arvioiden mukaan työntekijän oleskeluluvan nojalla työskentelevien määrä on laskenut. Tähän on vaikuttanut ulkomaalaislain kokonaisuudistus sekä EU:n laajeneminen. Erityisesti Viron liittyminen EU:hun 1.5.2004 vaikutti lupatilastoihin merkittävästi, kun virolaisilta ei enää Euroopan Unioniin liittymisen jälkeen vaadittu työntekijän oleskelulupaa (taulukko 1). Lisäksi työperäisen maahanmuuton arvioidaan lisääntyneen oleskeluluvasta vapautuneilla aloilla, joita ovat esimerkiksi erilaiset osaaaja- ja asiantuntijatehtävät. (Sorainen 2007, 174.)

*Taulukko 1. Ulkomaalaisille myönnetyt luvat Suomessa vuonna 2006 (Sorainen 2007, 14).*

|                                     |                    |                                |
|-------------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| Viisumi/viisumivapaus               | noin 14 000        | (pääasiassa marjanpoimijoita)  |
| Tavallinen oleskelulupa             | noin 3 000         |                                |
| Työntekijän oleskelulupa            | noin 7 000         |                                |
| Elinkeinonharjoittajan oleskelulupa | noin 150           |                                |
| EU-kansalaiset                      | noin 15 000        | (pääasiassa Viron kansalaisia) |
| <b>YHTEENSÄ</b>                     | <b>noin 39 150</b> |                                |

### 2.3.4 Ulkomaalaisen työvoiman tarve Suomessa

Suomalainen työvoimakenttä elää murrosta ja Suomeen ennakoidaan työvoimapulaa suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Tutkimusten mukaan vuoteen 2030 mennessä työikäisiä on noin 300 000 nykyistä vähemmän kun eläkeläisiä sitä vastoin ennustetaan olevan jo 1,7 miljoonaa. (Wärn 2007 [viitattu 13.1.2009].) Muutokset väestön ikärakenteessa vaikuttavat huomattavasti potentiaalisen työvoiman tarjontaan tulevaisuudessa. Työmarkkinoille tulevan työvoiman pitäisi korvata poistuva työvoima, mutta tällä hetkellä työmarkkinoille tulevien 20-vuotiaiden määrä on poistuvia 60-vuotiaita pienempi. Tämänkaltainen kehitys aiheuttaa vääjäämättä vajetta työmarkkinoille. (Heikki & Pikkarainen 2008, 130.)

Väestön ikääntyminen vaihtelee huomattavasti aluetasolla: Osa kunnista on jo tilanteessa, jossa ikärakenne painottuu vanhempiin ikäluokkiin kun taas esimerkiksi nuorta väestöä vetävissä kasvukeskuksissa ikärakenne on vielä suotuisa. Nuoren väestön ja osaavan työvoiman väheneminen heikentää alueen uudistumista ja elinkeinotoiminnan kehittymistä. Vanhusvoittoisilla muuttotappioalueilla palvelujen saatavuus vaarantuu väki- ja resurssipulan takia. Esimerkiksi hoito- ja hoivapalvelujen tilanne näillä alueilla heikentyy kun väestön ikääntyessä näiden palvelujen kysyntä kasvaa samaan aikaan kun talous heikentyy ja työikäisten määrän vähentyessä hoitoalan työvoiman saatavuus vaikeutuu. (Heikkilä & Pikkarainen 2008, 129 – 130.)

Toistaiseksi työperäinen maahanmuutto on ollut vähäistä, tosin jatkuvasti lisääntyvää: Vuonna 2007 työntekoon oikeuttavia oleskelulupia haettiin 60 % enemmän kuin vuotta aiemmin (Yle 2007 [viitattu 13.1.2009].) Pääasiallinen vastaus jo nyt esiintyvään työvoimapulaan on kuitenkin oman työllisyysasteemme nosto. Avainasemassa on työttömänä olevien suomalaisten ja Suomessa jo asuvien ulkomaalaisten nopeampi ja tehokkaampi työllistäminen. Se ei kuitenkaan poista työperäisen maahanmuuton tarvetta: Ulkomaista työvoimaa tarvitaan täydentämään suomalaista työvoimaa, ei korvaamaan sitä. Työvoiman kansainvälistyminen on tärkeä keino menestyä globaalissa kilpailussa ja suomalaiset työmarkkinajärjestöt vaativatkin yhteiskunnalta ja työyhteisöiltä myönteisempää asennoitumista maahanmuuttajiin. (Työmarkkinajärjestöt 2006 [viitattu 13.1.2009].)

Suomi on osin sivussa työvoiman virroista, ja yleisin Suomeen muuton syy onkin työperäisen maahanmuuton sijasta perhesyyt. Suomella on tarvetta maahanmuuttopolitiikan kehittämiseksi, sillä Suomi on osittain sivussa sekä EU:n sisäisistä että EU:n ulkopuolisista maista peräisin olevista työvoiman virroista. Tästä huolimatta Suomella on kuitenkin monia vetovoimatekijöitä ulkomaalaisesta työvoimasta kilpailtaessa. Näitä ovat muun muassa puhdas luonto, yhteiskunnan vakaus ja turvallisuus, hyvin toimivat julkiset palvelut, kansainvälisesti toimivien yritysten tunnettuus ja kohtuullinen ansiotaso. Nämä ulkomaista työvoimaa houkuttelevat tekijät jäävät kuitenkin helposti kielteisiksi miellettyjen asioiden varjoon. Ulkomaalaisia työntekijöitä poistoyöntäviä seikkoja ovat muun muassa kylmä ilmasto, harvinainen kieli sekä korkea verotus. (Sorainen 2007, 33.)

Samaan aikaan kun Suomen väestö ikääntyy, tapahtuu myös työpaikkojen siirtymistä ulkomaille. Aiemmin uhka työpaikkojen häviämisestä kohdistui enimmäkseen yksinkertaiseen suorittavaan työhön, mutta nyt myös vaativat suunnittelutyöt ja enenevässä määrin myös palvelutuotanto ovat siirtymässä muualle. Ennusteet työvoimapulasta eivät näin ollen vakuuta kaikkia. (Urban Market 2004 [viitattu 13.1.2009].) Nähtäväksi jää myös se, miten työttömyyttä kylvävä taantuma vaikuttaa ennusteisiin ja asenteisiin työperäisen maahanmuuton tarpeellisuudesta.

### **3 ULKOMAANKOMENNUS JA TYÖSUHDEASIAT**

#### **3.1 Työkomennuksia säätelevä lainsäädäntö**

Lähetetyn työntekijän työsuhdeasiat pyritään yleensä hoitamaan kotimaan periaatteiden mukaisesti. Periaatteita joudutaan kuitenkin joissain tapauksissa soveltamaan kohdemaan käytäntöjen mukaan. Suomen työsopimuslaki, työaikalait ja vuosilomalaki eivät ole sellaisinaan voimassa ulkomailla. Joidenkin lakien yhteydessä on erillisiä lakiviittauksia, jotka määrittelevät lain soveltamisen ulkomailla suoritettavaan työhön. Kotimaan työehtosopimukset eivät myöskään koske ulkomailla tehtävää työtä, jollei työehtosopimuksessa siitä erikseen mainita. (Viitala 2007, 305 – 306.)

Pääsääntöisesti kohdemaassa noudatetaan kohdemaan lakeja. EU-maat ovat pyrkineet edistämään työntekijöiden liikkuvuutta yhtenäistämällä sovellettavia pelisääntöjä lainvalinnan ja työsuhteen vähimmäisehtojen osalta. Vuonna 1999 voimaantullut EU-direktiivi kehottaakin noudattamaan EU-maiden kansalaisiin EU:n piirissä kohdemaan työehtosopimusta. (Viitala 2007, 306.) Lähetettyjen työntekijöiden osalta voidaan kuitenkin sopia, että työsuhteeseen sovelletaan Suomen työlainsäädäntöä ja työehtosopimusta kunhan ne eivät ole ristiriidassa kohdemaan pakottavan lainsäädännön kanssa (Hirvonen 2008 [viitattu 22.4.2009]).

## 3.2 Komennuspolitiikka ja -sopimus

### 3.2.1 Komennuspolitiikka

Jos yrityksen ulkomaankomennukset ovat yleistymässä ja työntekijöitä on ulkomailla jo yli kymmenen, on yrityksen aiheellista määrittellä peruseriaatteen ulkomaankomennuksille ja tehdä linjaukset niiden hoidosta eli laatia erityinen ulkomaankomennuksia käsittelevä politiikka (international assignment policy tai expatriate policy). Komennuspolitiikalla pyritään määrittelemään komennusten taloudelliset edut ja hakemaan kustannussäästöjä. Yhtenäiset käytännöt helpottavat myös komennusehtojen määrittelyä. (Alanko & Erkomaa 2005 [viitattu 29.3.2009].) Komennuspolitiikka on erillinen, mutta kiinteä osa yrityksen henkilöstöpolitiikkaa. Useimmiten yrityksen johto määrittelee komennuspolitiikan sisällön yhdessä henkilöstöhallinnon kanssa. Hyvin laadittu, toimiva komennuspolitiikka on selkeä pohja komennuksen suunnittelulle. (Eerola & Holmström 2005 [viitattu 29.3.2009].)

Tärkeä asia komennuspolitiikkaa määriteltäessä on päättää kuka tekee ulkomaankomennuksia koskevat päätökset ja miten toteutetaan eri tahojen (kuten linjajohto, HR, taloushallinto, ylijohdo) välinen työnjako. Olennaista on myös määrittellä suuntaviivat palkka- ja etupolitiikalle. Komennuspolitiikan pitäisi kattaa komennusprosessi komennuslaisten valinnasta aina työntekijän kotimaahan paluuseen saakka. (Hellsten 2009, 35 – 37.) Komennuspolitiikan laajuus on yrityksen

päätettävissä, mutta Hellstenin (2009, 38 – 58) mukaan siinä olisi tarpeellista pohtia ainakin seuraavia asioita:

- Komennuspolitiikan tarkoitus, voimassaolo ja päivittäminen
- Komennuslaisten valitseminen
- Komennuksen esivalmistelut
- Muutto
- Palkka ja verotus
- Vakuuttaminen
- Työntekijän perhe
- Työaika- ja vuosilomakäytännöt
- Paluu
- Tekijänoikeudet ja salassapito
- Komennuslaisten vastuut ja velvollisuudet
- Sopimuksen päättyminen

Komennuspolitiikan päivittäminen on erittäin tärkeää. Myös kansainvälisten käytäntöjen ja trendien seuraaminen olisi komennuspolitiikan kehittämisen kannalta hyödyllistä. Hyödyntämällä esimerkiksi henkilöstöhallinnon verkostoa yritys pysyy kehityksen mukana ja saa tietoa ulkomaankomennusten eri käytännöistä. Yrityksen pitäisi pyrkiä seuraamaan tarkkaan omia ulkomaankomennuksiaan ja tutkia miten prosessi on sujunut sekä komennuslaisten että henkilöstöhallinnon näkökulmasta. On tärkeää saada tietoa onnistumisista sekä epäonnistumisista, jotta ulkomaankomennusprosessia voidaan kehittää ja päivittää. (Hellsten 2009, 58 – 60.)

Ihanteellisessa tapauksessa komennuspolitiikka ja -prosessi noudattaisivat yrityksen strategiaa, jolloin komennuspolitiikka päivitetäisiin aina yrityksen strategian päivitysten yhteydessä. Jos esimerkiksi yrityksen palkitsemiskeinot muuttuvat, pitäisi sen heijastua myös komennuksiin. Komennuspolitiikasta ja -prosesseista vastaavan henkilön olisikin hyvä olla lähellä HR-johtoa (jollei hän itse kuulu siihen), jotta hän on selvillä muutoksista ja pystyy soveltamaan niitä komennuskäytännöissä. (Hellsten 2009, 58 – 60.)

### 3.2.2 Komennussopimus

Ulkomaantyösopimus eli komennussopimus on aina maa- ja komennuskohtainen. Jos lähetettävällä työntekijällä on ennestään työsuhde lähettävään yritykseen, jää vanha sopimus tavallisesti voimaan komennuksen ajaksi niin sanotusti lepäävänä työsuhteena. Aiempaa työsopimusta ei ole yleensä tarpeellista muuttaa, sillä komennussopimuksessa sovitaan tilapäisen ulkomaankomennuksen ehdoista. Tavallisesti komennussopimuksella ei ole vaikutusta aiempaan työsopimukseen. (Hellsten 2009, 65.)

#### Sopimuksen sisältö

Komennussopimus tehdään normaalisti määräajaksi. Sopimuksessa määritellään palkkaus sekä muut taloudelliset edut sekä pääasialliset vastualueet. Komennukselle voidaan myös asettaa selkeät tavoitteet, jotka voidaan arvioida ja palkita. Komennussopimuksessa on tärkeää sopia myös mahdollisesta paluutehtävästä ja lakiviittauksella puolestaan määritellään, minkä maan lainsäädäntöä sopimukseen sovelletaan. Sovellettavan lainsäädännön määrittäminen on tarpeen etenkin jos osapuolet ovat eri maista. (Alanko & Erkoma 2005 [viitattu 31.3.2009].)

Jos yrityksessä on laadittu erityinen komennuspolitiikka, noudattaa komennussopimus yhteiseksi määriteltyjä sääntöjä ja käytäntöjä. Komennussopimus on laadittava mahdollisimman yksiselitteisesti niin, etteivät ehdot jää tulkinnanvaraisiksi. Epäselvyydet tulkitaan usein työntäjän vahingoksi. (Hellsten 2009, 66.) Joitain yleisimpiä erimielisyyksiin johtaneita asioita ovat esimerkiksi kotiinpaluu ja sen jälkeiset tehtävät, komennuksen ennenaikainen päättäminen, sekä valuuttakurssien suurten muutosten vaikutusten huomioon ottaminen. Erityisesti tällaisia työntekovaltiosta riippumattomia linjauksia voidaan kirjata yrityksen komennuspolitiikkaan. (Vuopala & Lehmus 2008 [viitattu 31.3.2009].)

Työsopimuksen vähimmäisehtoja Suomessa säätelee työsopimuslaki. Lain 2 luvun 4 §:ssä on määritelty keskeiset ehdot, jotka työnantajan on kirjallisesti annettava yli

kuukauden mittaisista työsuhteista. Laissa määritellyt vähimmäisehdot koskevat myös komennussopimuksia. Selvityksen voi antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Suositeltavaa on kuitenkin kirjoittaa sopimuksen ehdot avoimesti sopimukseen, sillä viittaukset esimerkiksi ”paikalliseen käytäntöön” voivat aiheuttaa tulkinnallisia erimielisyyksiä. Työsopimuksesta on käytävä ilmi ainakin:

- Sopijapuolet ja niiden koti- tai liikepaikka
- Työsuhteen alkamispäivä
- Määräaikaisen työsuhteen kesto ja määräaikaisuuden peruste
- Koeaika
- Työn suorittamispaikka
- Työntekijän pääasialliset työtehtävät
- Työhön sovellettava työehtosopimus
- Vuosiloman määräytyminen
- Irtisanomisaika tai sen määräytymisen perusteet
- Palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi
- Säännöllinen työaika

Kun kyse on ulkomaantyöstä, on sopimukseen kirjattava lisäksi

- työn kesto
- valuutta, jossa rahapalkka maksetaan
- ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset
- työntekijän kotiuttamisen ehdot

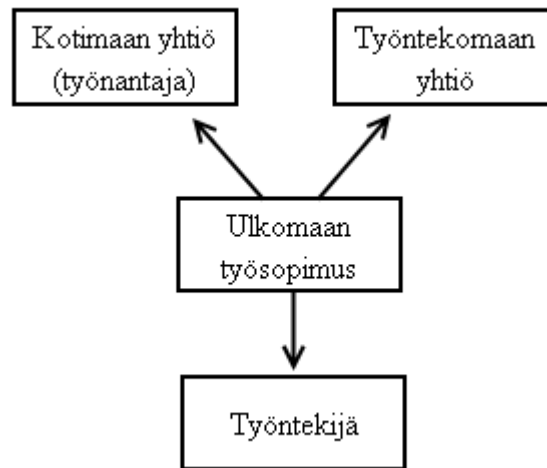
(Vuopala & Lehmus 2008 [viitattu 31.3.2009].)

Yllämainittujen ehtojen lisäksi on komennussopimukseen kirjattava vakuutuspalkka, jos komennus kestää yli 6 kuukautta (Vuopala & Lehmus 2008 [viitattu 31.3.2009]). Vakuutuspalkkaa ja sen määräytymistä käsitellään luvussa 3.5.6.



## Kolmikantasopimus

Komennussopimuksista on olemassa useita malleja. Sopimusmallilla on merkitystä muun muassa ulkomaantyön verotuksen ja sosiaaliturvan kannalta. Suomessa, erityisesti suurissa konserneissa, käytetään paljon kolmikantasopimusmallia (Tri-partite Agreement), jonka osapuolina ovat kotimaan lähettävä työnantaja, ulkomainen vastaanottava yritys sekä ulkomaille lähetettävä työntekijä (kuvio 2). Periaatteena tässä sopimuksessa on, että yritykset ja henkilö sopivat määräaikaisesta ulkomaankomennuksesta ja henkilön työsuhte lähtevään yritykseen jää voimaan niin sanottuna lepäävänä työsuhteena. Komennussopimuksella ei siis korvata henkilön aiempaa työsuhteesta. (Hellsten 2009, 65 – 67.)



*Kuvio 2. Kolmikantasopimus (Vuopala & Lehmus 2008 [viitattu 31.3.2009]).*

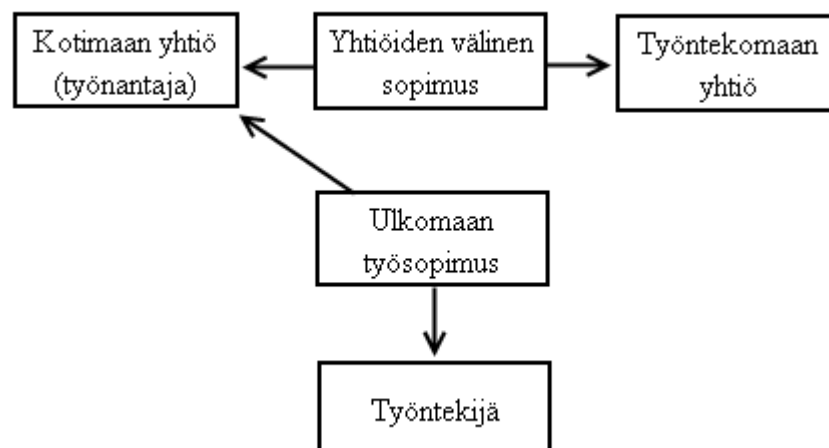
Lähettävä yritys pysyy työntekijän työnantajana myös komennuksen ajan, mutta päivittäinen työn ohjaus ja valvonta on delegoitu vastaanottavalle yritykselle. Työn johdon ja valvonnan lisäksi vastaanottavalle yritykselle on voitu siirtää myös vastuu palkan tarkastamisesta tai palkanmaksu kokonaisuudessaan. Kolmikantasopimusta tehtäessä on oltava tarkkana, ettei työsuhteen katsota vastoin tarkoitusta olevan voimassa vastaanottavan yrityksen ja työntekijän välillä. Jos työntekijälle syntyy juridinen työsuhte vastaanottavaan yritykseen, saattaa hän menettää esimerkiksi oikeuden Suomen sosiaaliturvaan. Mikäli työsuhteen tulkinta kohdemaassa on hyvin muodollista, on turvallisinta erottaa työsuopimus ja yritysten väliset sopimukset. Tällä

ehkäistään sellaiset epäselvät tilanteet, joissa viranomaiset saattaisivat tulkita työntekijän olevan työsuhteessa vastaanottavaan yritykseen. (Vuopala & Lehmus 2008 [viitattu 31.3.2009].)

Kolmikantasopimus ei sovellu käytettäväksi kaikissa kohdemaissa. Esimerkiksi Itä-Euroopassa edellytetään useimmiten paikallista sopimusta. Joissain maissa kolmikantasopimuksen käyttäminen saattaa myös aiheuttaa riskin kiinteän toimipaikan muodostumisesta kohdemaahan, mikä aiheuttaisi yritykselle erilaisia velvollisuuksia kyseisessä maassa. Kolmikantasopimusta tehtäessä onkin kiinnitettävä tarkasti huomiota sanamuotoihin ja tarkistettava, ettei niitä ole muotoiltu esimerkiksi yritysverotuksen kannalta haitallisesti. (Hellsten 2009, 157 – 158.)

### Kaksikantasopimus

Ehkäistäkseen kolmikantasopimukseen liittyviä, etenkin työnantajasuhteen hämärtymisestä aiheutuneita ongelmia, voi komennussopimuksen tehdä vaihtoehtoisesti kaksikantasopimusmallin mukaisesti (kuvio 3). Työsuhteen ehdot sovitaan työntekijän ja lähettävän työnantajan välillä. Yritysten kesken tehdään erillinen sopimus, jossa sovitaan kustannusten kohdentamisen lisäksi ehdoista, joiden perusteella vastaanottava yritys voi edellyttää komennuksen keskeyttämistä. (Vuopala & Lehmus 2008 [viitattu 27.4.2009].)



Kuvio 3. Kaksikantasopimus (Vuopala & Lehmus 2008 [viitattu 27.4.2009]).

Kaksikantasopimuksella pyritään minimoimaan lähettävän yrityksen kiinteän toimipaikan riski työntekomaassa. Kyseinen sopimusrakenne on käytössä laajalti Keski- ja Itä-Euroopassa, jossa kolmikantasopimus on huonosti tunnettu. Työntekijän kannalta kaksikantasopimuksen selkeä etu on, että sopimuksen perusteella työsuhdetta ei voi syntyä vastaanottavaan yritykseen eikä työntekijä tämän vuoksi menetä oikeuttaan Suomen sosiaaliturvaan. (Vuopala & Lehmus 2008 [viitattu 27.4.2009])

### Paikallinen sopimus

Yritysveronäkökulmasta turvallisin ulkomaantyon sopimus on paikallinen sopimus, jolla ei ole mitään yhteyttä Suomessa sijaitsevaan kotiyhtiöön. Tällöin kiinteän toimipaikan riskiä ei voi syntyä. (Hellsten 2009, 158.) Paikallisesta sopimuksesta on kyse silloin, kun työsopimus tehdään suoraan työntekijän ja ulkomaisen työnantajan kesken. Kyse ei siis ole varsinaisesta komennussopimuksesta. Paikalliseen sopimukseen voidaan päätyä esimerkiksi seuraavissa tilanteissa:

- Työntekijä siirretään Suomen yhtiöstä ulkomaiseen konserniyhtiöön tai muuhun samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvaan ulkomaiseen yksikköön. Työsuhde suomalaisen yhtiön kanssa päätetään ja tilalle tehdään uusi sopimus ulkomaisen yhtiön ja työntekijän välille.
- Ulkomailla aikaisemmin komennussopimuksella työskennelleen henkilön sopimus lokalisoidaan määräajan jälkeen.
- Työntekijä hakeutuu itse suoraan ulkomaisen yrityksen palvelukseen.

(Hirvonen 2008 [viitattu 27.4.2009].)

Paikallisten sopimusten suosio saman konsernin sisäisissä siirroissa perustuu osaltaan niiden edullisuuteen työnantajalle. Sopimukseen ei yleensä kuulu samoja expatriaattietuja kuin varsinaisiin komennussopimuksiin, joissa maksetaan monesti erilaisia lisiä tai päivärahaa. Kuitenkin muutto ja asettautuminen ulkomaille saatetaan huomioida myös paikallisissa sopimuksissa. Työntekijän on huomioitava, että paikallinen sopimus estää työntekijän kuulumisen Suomen sosiaaliturvaan. Paikalliseen

sopimukseen ei myöskään sisälly paluuoikeutta kotimaan organisaatioon. (Hirvonen 2008 [viitattu 27.4.2009].)

### 3.3 Ulkomaantyöstä maksettava palkka

#### 3.3.1 Yleistä ulkomaantyön palkanmäärityksestä

Ulkomaantyön palkasta ja muista taloudellisista eduista sovitaan kirjallisesti komennussopimuksessa (Alanko & Erkomaa 2005 [viitattu 14.4.2009]). Jos yritys on laatinut komennuspolitiikan, voidaan siinä määritellä myös palkan määräytymisen periaatteet. Ohjeet ulkomaantyön palkkaukselle on voitu määritellä myös yrityksen palkka- ja palkitsemispolitiikassa. Palkkauksen johdonmukaisuus helpottaa palkkojen hallinnointia ja kustannusten seuranta. Palkkausperiaatteiden on myös oltava mahdollisimman yksiselitteisiä, jotta ulkomaille lähtijöille voidaan taata tasapuolinen kohtelu ja pystytään luomaan selkeät, läpinäkyvät toimintatavat. (Hellsten 2009, 111 – 112.)

International HR Managementin Expathouselle toteuttaman tutkimuksen mukaan suomalaiset yritykset kokevat, että ulkomaantyön palkitsemisessa, palkitsemisen periaatteissa ja johdonmukaisuudessa on kuitenkin vielä paljon parannettavaa. Tutkimukseen osallistuneiden yritysten palkitsemisen määrittely oli hyvin kirjavaa. Lähes puolella yrityksistä oli käytössä rahapalkan määrittämisperiaatteet, kuitenkin vain kolmanneksella oli selkeä palkanlaskentamalli. (Laine 2003 [viitattu 13.4.2009].)

Työ ulkomailla on usein vaativampaa ja rankempaa kuin vastaava työ kotimaassa. Jotta työntekijän motivaatio säilyisi hyvänä, on myös työstä saatavan kompensaation oltava kohdallaan. Korottamalla ulkomaantyöstä maksettavia korvauksia voidaan myös vaikuttaa työntekijän lähtöhalukkuuteen ja työn houkuttelevuuteen. Kompensaation on oltava kilpailukykyinen ja motivoiva, mutta nykyään ulkomaantyöstä ei enää makseta ylisuuria korvauksia vaan palkkausta on järkeistetty. (Hellsten 2009, 111 – 113.) Rahapalkan lisäksi lähetetyille työntekijälle maksetaan luontoisetuja ja muita kustannusten korvauksia. Näistä korvauksista kerron lisää kappaleessa 3.3.4.

Yritykset käyttävät yleisesti ottaen kahta erilaista lähestymistapaa tai niiden yhdistelmää määrittellessään ulkomaankomennuksen aikaisen palkan. Komennuspalkan rakentamisessa voidaan käyttää joko kotimaalähtöistä määrittelyä (Home country) tai asemamaalähtöistä palkanmäärittelyä (Host country). Koska ulkomaankomennus on projekti, johon kohdistuu monesti suuremmat odotukset kuin kotimaan työskentelyyn, olisi yrityksen syytä pohtia myös tavoite- ja tulospalkkauksen käyttöönottoa. (Alanko & Erkomaa 2005 [viitattu 14.4.2009].) Jotta tulospalkkausta voidaan soveltaa ulkomaantyöhön, on mietittävä, mitkä ovat sopivia tavoitteita ulkomaankomennukselle ja miten niitä voidaan mitata (Hellsten 2009, 127). Expathousen teettämän tutkimuksen mukaan tulospalkkioiden perustuminen koko komennuksen tavoitteeseen oli vielä vuonna 2003 hyvin harvinaista suomalaisissa yrityksissä. Tulospalkkioita maksettiin komennuksen tavoitteiden sijaan konsernin, asemamaan tai kotimaan käytäntöjen perusteella. (Laine 2003 [viitattu 13.4.2009].)

Työn vaativuuden arviointi on toimivien palkkausjärjestelmien perusta. Työn edellyttämän koulutuksen ja kokemuksen lisäksi vaativuuden arviointi perustuu vastualueen kokoon ja suhteelliseen arvoon, jonka tehtävä tuottaa yritykselle. (Alanko & Erkomaa 2005 [viitattu 14.4.2009].)

### 3.3.2 Kotimaalähtöinen palkanmäärittely

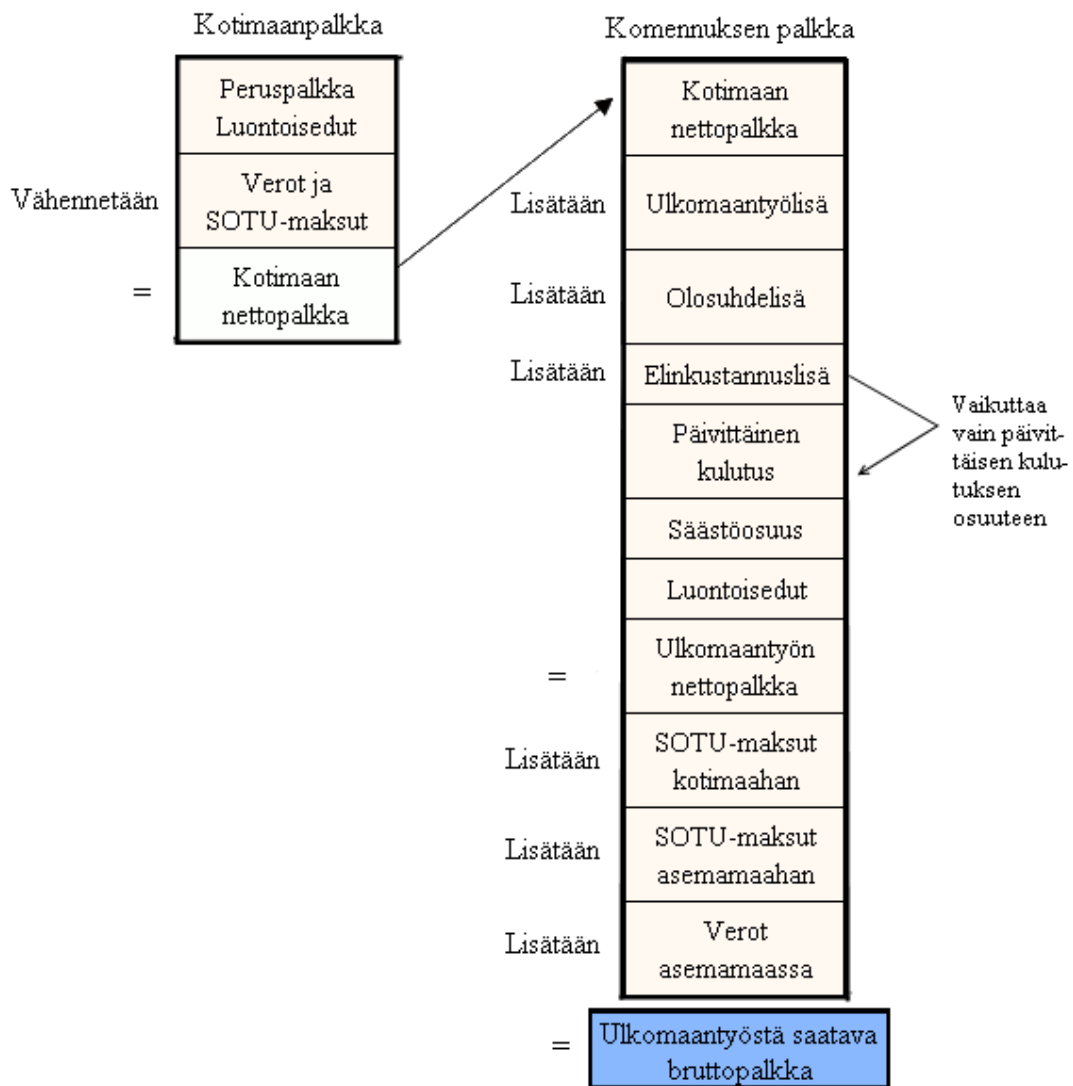
Home country -ajattelutavassa ulkomaanpalkan määrittely perustuu kotimaan palkkaan eli työntekijän lähtöhetken palkkaan tai siihen verrattavaan käsitteelliseen kotimaan palkkaan. Käsitteellisellä kotimaan palkalla tarkoitetaan sitä palkkaa, jonka lähetetylle työntekijälle maksettaisiin samasta tai samanarvoisesta työstä kotimaassa. Lähtökohtana on, että kotimaassa maksetun palkan ostovoima säilyy vähintään ennallaan asemamaassa. (Alanko & Erkomaa 2005 [viitattu 15.4.2009].)

Kotimaalähtöistä palkanmäärittelyä kutsutaan myös balance sheet -lähestymistavaksi (Hellsten 2009, 114). Palkan perusosa määräytyy samoin perustein kuin kotimaassakin, ennen kaikkea siihen vaikuttaa työn vaativuus. Loppuosa palkasta rakentuu erilaisista elinkustannuksiin, olosuhteisiin, muuttoon tai asettautumiseen liittyvistä lisistä, joita

ovat esimerkiksi ulkomaantyönlisiä, olosuhdelisiä ja elinkustannuslisä. Kotimaalähtöisessä palkanmäärityksessä otetaan huomioon myös työntekijän maksettavaksi tulevat verot ja sosiaaliturvamaksut. (Hirvonen 2008 [viitattu 22.4.2009].)

Ulkomaantyönlisiä on erityinen ulkomaantyöstä maksettava korvaus. Yleinen käytäntö on laskea ulkomaantyönlisiä kotimaan perus- tai nettopalkasta, jolloin se useimmiten on noin 10 – 15 %. Olosuhdelisillä tarkoitetaan ulkomaankomennuksiin liittyvää maksuerää, jota käytetään kohdemaan työ- ja elinolosuhteiden ollessa huonommat kuin kotimaassa. Olosuhteisiin vaikuttavat esimerkiksi maan poliittinen vakaus, ilmasto ja rikollisuus. Tyypillinen olosuhdelisiä on noin 0 – 30 % kotimaan perus- tai nettopalkasta. (Hellsten 2009, 115 – 116.)

Elinkustannuslisällä turvataan palkan ostovoima kohdemaassa. Jos työntekijä lähetetään esimerkiksi Helsingistä (indeksi 100) Tokioon (indeksi 120), on elinkustannuslisä +20 %. Suomalaiset yritykset eivät yleensä ota huomioon negatiivista indeksiä, eli palkkaan ei tehdä elinkustannuskorjausta alaspäin vaikka kohdemaan elinkustannukset olisivat matalammat kuin Suomessa. Jos ulkomaantyöstä maksettava palkka jaetaan päivittäiseen kulutukseen ja säästöosuuteen, vaikuttaa elinkustannusindeksi vain päivittäiseen kulutukseen tarkoitettuun osaan (kuvio 4).



Kuvio 4. Esimerkki kotimaalähtöisestä palkanmäärittelystä (Hellsten 2009, 117).

Kotimaalähtöisessä ajattelutavassa palkan yhteys kotimaan palkkatasoon säilyy, mikä voi osaltaan helpottaa työntekijän paluuta kotimaahan komennuksen päätyttyä. Menetelmä on myös tasa-arvoinen saman maan kansalaisten kesken. Hellsten (2009, 114 – 115) kuitenkin muistuttaa, että saman yrityksen palvelussa voi olla lähetettyjä työntekijöitä monesta eri maasta, jolloin kotimaalähtöinen palkanmäärittely asettaa eri maista tulevat työntekijät eriarvoiseen asemaan toisiinsa nähden. Etenkin monikansallisissa yrityksissä komennuslaiset tulevat monesti useista eri maista. Viitalan (2007, 306) mielestä kyseinen ajattelutapa on tasa-arvoinen, sillä kaikkia kohdellaan

samojen periaatteiden mukaan. Laskentatavan tasa-arvoisuudesta voidaan siis olla kahta eri mieltä.

Kotimaalähtöisessä laskentatavassa komennuslaisten palkat eivät myöskään ole yhteydessä paikalliseen palkkatasoon, joten halvempien elinkustannusten maassa komennuslaisten mahdollisesti korkeampi elintaso voi aiheuttaa jännitteitä paikallisten työntekijöiden ja komennuslaisten välillä. Palkanmäärittelymenettelyä on myös vaikea hallinnoida, sillä palkan määrittely ja sen tarkastaminen vaativat paljon tietoa asemamaan olosuhteista sekä uuden palkkalaskelman jokaista palkantarkistusta varten. (Hellsten 2009, 114 – 115.) Kotimaalähtöisen palkanmäärittelyn käyttöä pitäisi harkita tarkkaan, etenkin jos yritys lähettää samaan kohdemaan lähetettyjä työntekijöitä eri maista. Tyytymättömyys omaan palkkatasoon saattaa vaarantaa koko komennuksen onnistumisen, joten palkanmääräytymisen perusteet on syytä perustella tarkasti ja avoimesti.

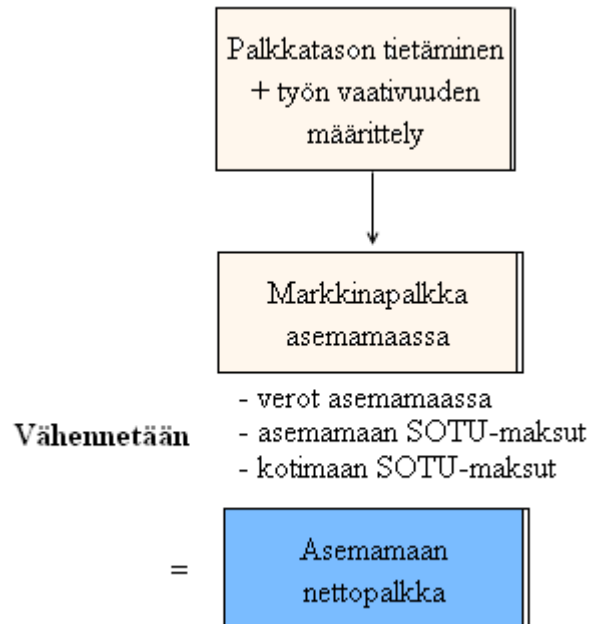
### 3.3.3 Asemamaalähtöinen palkanmäärittely

Ulkomaantyön palkkaus voi myös määräytyä paikallisen palkkatason perusteella. Host Country -ajattelu eli asemamaalähtöinen palkanmäärittely (”destination approach” tai ”destination pay”) perustuu asemamaan lähtökohtiin. Tällöin pyritään rakentamaan työn vaativuuteen perustuva käytännön markkinapalkka (”market rate”), jolla on selvä yhteys kohdemaan palkkatasoon. (Alanko & Erkomaa 2005 [viitattu 22.4.2009].) Asemamaalähtöisessä palkanmäärittelyssä kaikkien komennuslaisten palkka on määritelty samoin perustein. Myös paikalliset työntekijät ovat samassa asemassa palkanmäärittelyn suhteen. (Hellsten 2009, 120.)

Asemamaalähtöinen palkanmäärittely edellyttää, että työnantaja tietää paikallisen palkkatason ja pystyy arvioimaan työn vaativuuden (kuvio 5). Työn vaativuuden arvioinnissa ei huomioida työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia vaan siinä mitataan työn tekijälleen asettamia vaatimuksia. Työn vaativuuden arviointi on asemamaalähtöisessä palkanmäärittelytavassa kriittisen tärkeää. Kyseisestä määrittelytavasta aiheutuneet negatiiviset kokemukset perustuvatkin useimmiten juuri



tehtävän vaativuuden virheellisen arviointiin, jolloin myös markkinapalkka on virheellisesti määritelty. (Hellsten 2009, 120 – 121.)



Kuvio 5. Esimerkki asemamaalähtöisestä palkanmäärittelystä (Hellsten 2009, 122).

### 3.3.4 Luontoisedut, kustannusten korvaus ja muut tukimuodot

Tyypillisimpiä luontoisetuja ovat esimerkiksi matkapuhelin- ja autoetu. Asunto voi olla luontoisetu tai vaihtoehtoisesti asuminen maksetaan asumislisänä palkan yhteydessä. Yleensä työnantaja maksaa työntekijän asunnon ja muut asumiseen liittyvät kustannukset kokonaisuudessaan ulkomaankomennuksen ajalta. Komennuksiin liittyviä kustannusten korvauksia ovat esimerkiksi meno- ja paluumatkat sekä kotilomamatkat, muuttokustannukset, lasten koulumaksut sekä varustautumisraha (korvaus, jolla katetaan esimerkiksi passin, viisumin sekä kansainvälisen ajokortin hankkimisesta aiheutuvat kulut). (Hellsten 2009, 112 – 129.)

Monet yritykset panostavat nykyään lähtijän epäsuoraan tukemiseen, kuten kielikursseihin ja kulttuurivalmennukseen sekä muuttopalveluihin. Myös puolison ottaminen mukaan valmennuksiin on yleistynyt. Jotkut yritykset tarjoavat mukaan

lähtevälle puolisolle jopa erilaisia taloudellisia etuja, kuten vakuutuksia, ylimääräisiä eläkkeitä tai rahallista ”puolisotukea”. (Puustinen 2007 [viitattu 17.3.2009].) Hellstenin (2009, 113) mukaan niin sanotun näennäistyön tarjoaminen tai uratakuut eivät kuitenkaan ole sopivia tukimuotoja lähetetyn työntekijän puolisolle.

### 3.3.5 Palkanmaksutavat

Ulkomaanpalkoista sovittaessa on huomioitava myös käytettävä palkanmaksutapa ja käsitteet kuten peruspalkka, kokonaisansio ja nettopalkka. Kokonaisansioihin vaikuttavat peruspalkan lisäksi luontoisedut ja erilaiset lisät sekä mahdollinen tulospalkkaus ja osakepohjaiset kannustimet. Monesti työntekijälle keskeisintä on verojen ja maksujen jälkeen käteen maksettava nettopalkka ja se, mitä työntekijä joutuu nettopalkalla rahoittamaan. On siis päätettävä, käytetäänkö brutto- vai nettopalkkasopimusta vai näiden yhdistelmää. (Hirvonen 2008 [viitattu 29.4.2009].)

#### Bruttopalkka

Bruttopalkkapolitiikassa verojen maksaminen sekä koti- että työskentelyvaltiossa on työntekijän vastuulla. Työntekijän kannalta haittapuoliin lukeutuu kokonaisverorasituksen vaikea selvittäminen. Työskentelyvaltio voi verottaa palkkatuloina myös erilaisia kustannusten korvauksia, joiden rahallinen määrä ei välttämättä ole selvillä vielä palkanmäärityhetkellä. Useimmat yritykset kuitenkin käyttävät bruttopalkkapolitiikkaa sen selkeyden vuoksi. (Nikkanen 2008 [viitattu 29.4.2009].)

#### Nettopalkka

Nettopalkkauksessa työnantaja kantaa verotuksesta aiheutuneen riskin. Palkka määritellään nettomääräisenä, eikä verotuksen, olosuhteiden tai kustannusten muutokset vaikuta komennuspalkkaan työntekijän näkökulmasta. Työntekijä tietää siis tarkalleen käteen jäävän palkan suuruuden. Kyseistä palkanmaksutapaa on kuitenkin vaikea

hallinnoida, sillä palkkaa joudutaan tarkistamaan usein. Myös kokonaisverojen määrää ja komennuksen kokonaiskustannuksia on hankala arvioida. (Hellsten 2009, 124.)

### Split-palkka

Palkanmaksu voidaan myös maksaa kahdesta maasta kahden eri työnantajan toimesta. Tällöin osa palkasta määritellään kotimaan valuutassa ja maksetaan kotimaassa kun taas osa maksetaan kohdemaassa kohdemaan valuutassa. Kokon ja Venermon (2008) mukaan noin neljännes eurooppalaisista ja aasialaisista yrityksistä maksaa komennuspalkan niin sanottuna Split-palkkana. Split-palkan hallinnointi saattaa osoittautua erittäin haastavaksi ja onkin erittäin tärkeää kirjata komennussopimukseen mistä maasta ja missä valuutassa eri palkanosat maksetaan ja kuka hallinnoi verotuksen ja erilaisten maksujen pidätyksen ja tilityksen. (Kokko & Venermo 2008 [viitattu 28.4.2009].)

### Kertakorvaus

Ulkomaantyön kustannuksia voidaan hyvittää työntekijälle myös kertakorvauksella (lump sum payment). Kertakorvausta voidaan käyttää kun kyseessä on kertaluontoinen tai samansuuruisena toistuva maksu joka maksetaan joko vuosittain, neljännesvuosittain tai kuukausittain. Tämän tyyppinen maksu sopii hyvin esimerkiksi asumisesta tai ulkomaille asettautumisesta aiheutuneiden kulujen kattamiseen. Kertakorvausta on helppo hallinnoida, mutta työntekijälle saattaa jäädä omalla kustannuksella maksettavia kuluja. Kertakorvausta käytettäessä on tärkeää määritellä, maksetaanko korvaus brutto- vai nettomääräisinä. Useimmiten rahalliset kertakorvaukset ovat verotettavaa tuloa. (Hellsten 2009, 125.)

### Verontasaus

Komennuspolitiikan lähtökohtana voi olla myös työntekijän verotuksellisen aseman säilyttäminen ulkomaankomennuksen ajan vaikka komennus suuntautuisi korkeamman verotuksen maahan. Vastaavasti työntekijä ei myöskään hyödy kohdemaan

matalammasta verotuksesta. (Hellsten 2009, 125 – 126.) Työntekijän kannalta niin sanottu tax equalisation- eli verontasauspolitiikka on hyvin selkeä, sillä veron määrä on täsmällisesti tiedossa. Työnantajalle tämä kuitenkin tietää suurempaa hallinnollista taakkaa. Verontasauspolitiikka on käytössä erityisesti yhdysvaltalaisissa konserneissa ja siitä on useita erilaisia muunnelmia. (Nikkanen 2008 [viitattu 29.4.2009].)

Verontasauspolitiikkaa sovellettaessa työntekijän palkasta pidätetään ennen palkan maksamista vero, jonka työntekijä olisi maksanut palkasta työskennellessään kotimaassa. Tätä veroa kutsutaan niin sanotuksi hypoteettiseksi veroksi, sillä työnantaja ei tilitä veroa kotimaan veroviranomaisille jos työntekijä ei ole kotimaassa verovelvollinen. Työnantaja vastaa työntekijän todellisista veroista koti- ja työskentelyvaltiossa. Työntekijän työskentelyvaltion verojen ollessa alhaisemmat kuin työntekijän palkasta pidätetty vero pitää työnantaja erotuksen itsellään. Vastaavasti työskentelyvaltion verojen ollessa korkeammat kuin palkasta pidätetty hypoteettinen vero, maksaa työnantaja erotuksen. (Nikkanen 2008 [viitattu 29.4.2009].)

### 3.4 Työluvut ja viisumi

Ennen ulkomaankomennusta on ensimmäiseksi tarkistettava, että lähetettävällä työntekijällä ja tämän perheellä on voimassa olevat passit. Passin voimassaoloaika koskevat määräykset tarkistetaan viimeistään viisumia haettaessa. Tarvittavat työluvut ja viisumit pitäisi hankkia ajoissa, jotta ulkomaankomennuksen alku ei lykkäänny pitkien käsittelyaikojen vuoksi. Kohdemaan lupavaatimukset on helpointa tarkistaa kyseisen maan Suomen lähetystöstä. (Eerola & Holmström 2005 [viitattu 15.3.2009].)

Työ- ja oleskeluluvan tarpeellisuus määräytyy aina kohdemaan perusteella. EU-maan kansalainen ei tarvitse työlupaa toisiin EU- tai ETA-maihin eikä Sveitsiin, sillä EU-kansalaisilla ja heihin rinnastettavilla on rajoittamaton oikeus tehdä ansiotyötä ilman työntekijän oleskelulupaa. Komennusten suuntautuessa ETA-alueen ulkopuolelle, on ulkomaankomennukselle lähtevälle yleensä haettava työ- tai oleskelulupa sekä joidenkin maiden osalta myös viisumi. Viisumin hankitaan pääsääntöisesti ennen komennusmaahan muuttoa. Joskus maahan kuitenkin saavutaan turistiviisumilla ja

pysyvämpää viisumia haetaan vasta kohdemaassa jälkeen. Työ- ja oleskelukäytännöt selvitetään kohdemaan ulkomaanedustustosta. (Hellsten 2009, 197.)

Työsopimukseen voidaan kirjata, että komennus astuu voimaan vasta kun kaikki tarpeelliset luvat on hankittu. Jos tarvittavia lupia ei saada, komennus peruuntuu. Työnantaja avustaa lupien hankinnassa, mutta työntekijän on oltava myös itse aktiivinen. Usein työntekijän vastuulla on huolehtia, että luvat eivät vanhene vaan ne uusitaan ajoissa. (Hellsten 2009, 197 – 198.) Ongelmat viisumi- ja lupa-asioissa voivat vaarantaa koko komennuksen onnistumisen, joten lupa-asioden selvittäminen alkaakin normaalisti heti kun komennukselle lähettamisestä on päätetty.

### 3.5 Lähetetyn työntekijän sosiaaliturva ja vakuuttaminen

#### 3.5.1 Sosiaaliturvan ja ulkomaantyön vakuuttamisen pääperiaatteet

Suomen lakisääteinen sosiaaliturva on henkilökohtainen ja korvaustasoltaan kohtuullisen hyvä. Se turvaa Suomessa asuvan henkilön lyhyt- ja pitkäaikaisen työkyvyttömyyden, työtapaturman tai ammattitaudin, työttömyyden, vanhuuden, perheenhuoltajan kuoleman ja lapsen syntymän varalta. Suomessa sosiaaliturva perustuu joko asumiseen tai työskentelyyn (taulukko 2). Suomen kansalaisuus tai verovelvollisuus ei sinällään tuo oikeutta suomalaiseen sosiaaliturvaan. Suomesta lähetettävän työntekijän sosiaaliturvaan sisältyy erityisjärjestelyjä, sillä ulkomaantyökomennuksen aikana työntekijä voi kuulua Suomen sosiaaliturvan piiriin joko kokonaan tai osittain. (Eläketurvakeskus 2007 [viitattu 2.3.2009].)

Taulukko 2. Suomen lakisääteisen sosiaaliturvan etuudet (Eläketurvakeskus 2007 [viitattu 2.3.2009]).

| Asumiseen perustuvat etuudet  |   | Työskentelyyn perustuvat etuudet   |
|---|---|--|
| Perhe-etuudet<br>- lapsilisät<br>- lasten kotihoidon tuki                     | Sairaus- ja vanhempainetuudet (rahaetuudet)<br>- päivärahat | Työeläkkeet<br>- vanhuuseläke<br>- työkyvyttömyyseläke<br>- perhe-eläkkeet |
| Terveystenhoito   | Työttömyys-<br>turvaetuudet                                 | Ammattitaudit ja tapaturmaetuudet  |
| Kansaneläkkeet<br>- vanhuuseläke<br>- työkyvyttömyyseläke<br>- perhe-eläkkeet |   | Työttömyysturva-<br>etuudet  |

Jotta lähetetty työntekijä voi kuulua Suomen sosiaaliturvaan edellytetään, että

- työntekijä kuuluu lähtiessään Suomen sosiaaliturvaan,
- työntekijä on Suomesta lähetetty ja
- työskentely ulkomailla on tilapäistä.

(Työeläkelakipalvelu 2007b [viitattu 2.3.2009].)

Jos ulkomaantyökomennukselle lähetettävä työntekijä ja hänen mukanaan matkustavat perheenjäsenet kuuluvat työkomennuksen ajan Suomen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan, saavat he pääsääntöisesti myös ne etuudet, jotka voidaan antaa vain Suomessa asuville. Näitä etuuksia ovat lapsilisä, äitiysavustus, äitiys-isyys ja vanhempainraha, sairauspäiväraha, erityishoitoraha, sairaanhoitokorvaukset, kuntoutusraha, kansaneläke, perhe-eläke ja työttömyysturva. Lapsen hoitotukea tai vammaistukea ei makseta ulkomailla yli vuoden oleskelevalle henkilölle. (Eläketurvakeskus 2007 [viitattu 2.3.2009].)

Työttömyysturvaetuuksia, eli työttömyyspäivärahaa ja työmarkkinatukea, ei makseta ulkomaille vaan henkilön on ne saadakseen oltava Suomen työmarkkinoiden käytettävissä. Työntekijä on kuitenkin vakuutettu työttömyyden varalta ulkomaantyökomennuksen aikana. Tällöin ulkomailla työskentely otetaan huomioon työssäoloehtoon kuten Suomessa tehty työ. Kuuluessaan komennuksen ajan Suomen sosiaaliturvan piiriin, on lähetetty työntekijä myös velvollinen maksamaan samat sosiaaliturvamaksut kuin Suomessa asuva ja työskentelevä. Tämä koskee myös työntekijän lähettänyttä suomalaista työnantajaa. (Eläketurvakeskus 2007 [viitattu 2.3.2009].) Sosiaaliturvaa koskevia maksuja käsitellään yksityiskohtaisemmin kappaleessa 3.6.4.

Työnantaja ja työntekijä eivät voi vapaasti sopia ulkomaantyökomennukselle lähetettävän työntekijän vakuuttamisesta. Ulkomaantyön vakuuttamista säätelevät muun muassa työntekijän eläkelaki sekä Suomen muiden maiden kanssa solmimat sosiaaliturvasopimukset. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma 2009 [viitattu 26.2.2009].) Työntekijälle karttuu Suomen työeläkettä myös ulkomaille tehdystä työstä, jos hän pysyy ulkomaan työkomennuksen ajan Suomen työhön perustuvassa sosiaaliturvassa. Suomalaisyrietykset pyrkivätkin säilyttämään ekspatriaattien eläke-edut oman maan järjestelmän mukaisina, jos kohdemaan lainsäädäntö sen sallii. Asia on ratkaistava tapauskohtaisesti, sillä mahdollisuudet vaihtelevat maittain. (Viitala 2007, 307.)

Ulkomailla työskentelevien vakuutusturva vaatii tiettyjä lisäjärjestelyjä: He ovat ulkomailla työskennellessään tapaturmavakuutuksen, ryhmähenkivakuutuksen ja vastuuvakuutuksen piirissä kuten Suomessakin, mutta lisäksi heille otetaan matkavakuutus. Tämä niin sanottu komennusvakuutus sisältää matkustaja-, matkatavara- ja matkustajavakuutukset. Normaalisti yritys hankkii ylimääräisen vakuutusturvan myös mukaan lähtevälle perheelle. Tavanomaista kattavampi työntekijän vakuutusturva on yleisesti ottaen kannattava, sillä mahdollisissa sairastumis- tai tapaturmatilanteissa sairaanhoito- ja kuljetuskustannukset voivat nousta huomattaviin summiin. (Viitala 2007, 307.)

### 3.5.2 Työntekijän sosiaaliturva EU-/ETA-maissa ja Sveitsissä

Euroopan unionissa ei ole yhtenäistä sosiaaliturvajärjestelmää, vaan EU- ja ETA-alueella sekä Sveitsissä työskentelyyn sovelletaan EY:n sosiaaliturva-asetusta 1408/71 (jatkossa EU-asetus) sekä sen toimeenpanoasetusta 574/72. EU-asetus vastaa sisällöltään monenvälistä sosiaaliturvasopimusta. Sveitsin ja EU:n välisen sopimuksen mukaan Sveitsin ja EU- tai ETA-maiden välillä liikkuviin työntekijöihin sovelletaan EU-asetuksen säännöksiä. Asetuksen tarkoituksena on estää kaksinkertainen sosiaaliturva ja kaksinkertaiset vakuutusmaksut sekä estää työntekijöiden erilainen kohtelu kansalaisuuden perusteella. Asetuksen pääperiaate on, että työntekijä siirtyy heti työskentelyvaltion sosiaaliturvajärjestelmään ja vakuutusmaksut maksetaan sinne. Lähetettyjen työntekijöiden vakuuttamisesta on kuitenkin sovittu näistä pääsäännöistä poiketen (LIITE 1). EU-asetuksessa ja sosiaaliturvasopimuksissa määritellään kuinka pitkään työkomennukselle lähtevää henkilöä voidaan pitää lähetettynä työntekijänä. Työntekijää ja mukana seuraavia perheenjäseniä voidaan pitää Suomen sosiaaliturvan piirissä yhdestä viiteen vuoteen. (Eläketurvakeskus 2007 [viitattu 2.3.2009].)

Toiseen EU-/ETA-maahan tilapäisesti lähetetyn työntekijän on täytettävä seuraavat tunnusmerkit, jotta hän voi pysyä Suomen sosiaaliturvan piirissä työkomennuksen ajan:

- Ulkomaankomennus kestää enintään 12 kuukautta. Jos komennuksen kesto kuitenkin ylittää 12 kuukautta ennalta arvaamattomista syistä johtuen, on jatkoaikaa haettava kohdemaan viranomaisilta ennen alkuperäisen 12 kuukauden kauden päättymistä. (Euroopan unionin neuvoston asetus [viitattu 4.3.2009].)
- Työntekijä kuuluu ennen komennuksen alkua Suomen sosiaaliturvan piiriin.
- Työntekijää ei lähetetä korvaamaan komennusmaasta palaavaa työntekijää.
- Työntekijän ja lähettävän yrityksen välillä on suora, koko komennuksen ajan jatkuva työsopimussuhde. Työntekijä voidaan kuitenkin lähettää ulkomaiseen tytär-, sisar-, emo- tai muuhun työnantajaan sidoksissa olevaan yritykseen.
- Työntekijälle on haettu ja myönnetty E101-todistus EU-/ETA-maahan tai Sveitsiin.

(Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma 2009 [viitattu 26.2.2009].)



Jotta toiseen EU-/ETA-maahan määräaikaisesti lähetettävä työntekijä säilyttää oikeutensa Suomen sosiaaliturvaan, on työntekijän työsuhteen lähettävään työnantajaan säilyttävä koko komennuksen ajan. Työnantajan ja työntekijän välillä on myös säilyttävä kiinteä yhteys. Näin ollen työsuhteeseen liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien, mukaan lukien irtisanomisoikeus, on säilyttävä lähettävällä työnantajalla. Lisäksi työntekijän on täytynyt kuulua Suomen sosiaaliturvan piiriin jo ennen komennukselle lähtemistä. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma 2009 [viitattu 26.2.2009].)

Eläketurvakeskus antaa työntekijälle hakemuksesta todistuksen siitä, että työntekijään sovelletaan Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä hänen työskennellessään toisessa EU-maassa. Työnantaja hakee Eläketurvakeskuksesta lähetetylle työntekijälle todistuksen E101 lomakkeella ETK 2132. Todistuksen saa normaalisti noin kahdessa viikossa, mutta hakemus kannattaa tehdä hyvissä ajoin ennen komennuksen alkua. Lähetetyn työntekijän todistuksella työntekijä osoittaa kuulumisensa Suomen sosiaaliturvan piiriin ulkomaankomennuksen ajan ja työnantaja sekä työntekijä saavat vapautuksen työskentelymaahan vakuutusmaksuista ja välttyvät siten kaksinkertaiselta vakuuttamiselta. Näin ollen lakisääteiset sosiaaliturvamaksut maksetaan Suomeen. (Kansaneläkelaitos 2009a [viitattu 4.3.2009].)

E101 -todistusta ei tarvitse automaattisesti toimittaa työskentelymaan viranomaisille, vaan se esitetään tarvittaessa. Jos lähetettävä työntekijä työskentelee useammassa EU-alueen maassa, tarvitsee hän erilliset todistukset jokaista maata varten. (Eläketurvakeskus [viitattu 4.3.2009].) Tieto Eläketurvakeskuksen myöntämästä todistuksesta menee Kelaan, joka lähettää työntekijälle automaattisesti eurooppalaisen sairaanhoitokortin. Sairaanhoitokortilla henkilö saa sairaanhoitoa työskentelymaassa. (Kansaneläkelaitos 2009a [viitattu 4.3.2009].)

Jos työntekijää ei voida pitää lähetettynä työntekijänä työkomennuksen pituuden vuoksi, voi hän kuitenkin hakea poikkeuslupaa pysyäkseen Suomen sosiaaliturvan piirissä. Poikkeuslupa annetaan yleensä enintään viideksi vuodeksi. Poikkeusluvan edellytyksiä arvioidaan kokonaisharkinnan mukaan ja sen täytyy aina koitua työntekijän

eduksi. Poikkeuslupan myöntäminen edellyttää myös työskentelyvaltion asianomaisen viranomaisen suostumusta. Poikkeuslupaa haetaan samalla ETK 2132 -lomakkeella kuin työntekijän todistustakin. Jos poikkeuslupan edellytykset eivät täyty, on työntekijän sosiaaliturva järjestettävä työskentelymaassa. Työnantaja voi kuitenkin tietyissä tilanteissa ottaa työntekijälle vapaaehtoisen työeläkevakuutuksen Suomessa. (Eläketurvakeskus 2007 [viitattu 4.3.2009].)

### Pohjoismaiden kansalaiset

Pohjoismaat ovat solmineet erillisen Pohjoismaisen sosiaaliturvasopimuksen. Sopimus on pitkälti samansisältöinen kuin sosiaaliturvaa käsittelevä EU-asetus. Pohjoismainen sosiaaliturvasopimus koskee myös opiskelijoita, eläkeläisiä ja muita työelämän ulkopuolella olevia ja on näin ollen EU-asetusta kattavampi. Toiseen Pohjoismaahan muuttaviin työntekijöiden sosiaaliturvaan sovelletaan kuitenkin EU-asetuksen sääntöjä ja muihin kuin työntekijöihin sovelletaan puolestaan Pohjoismaista sosiaaliturvasopimusta. (Hellsten 2009, 179.)

### 3.5.3 Sosiaaliturva kahdenvälisen sosiaaliturvasopimuksen mukaan

Suomella on kahdenvälinen sosiaaliturvasopimus Chilen, Israelin, USA:n ja Kanadan kanssa (LIITE 2). Kanadan sopimusta täydentää Quebecin provinssin kanssa tehty sopimusjärjestely. Lisäksi Suomella on Australian ja Unkarin kanssa erilliset sairaanhoitosopimuksen, jotka koskevat sairaanhoitoa tilapäisen oleskelun ajalla. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma 2009 [viitattu 26.2.2009].)

Sosiaaliturvasopimusten pääperiaate on sama kuin EU-asetuksenkin, eli työntekijä vakuutetaan vain yhdessä maassa kerrallaan. Suomalaisen työnantajan sosiaaliturvasopimusmaahan lähettämä työntekijä säilyy sopimuksen kattaman sosiaaliturvan osalta kuitenkin Suomen sosiaaliturvan piirissä, vaikka työkomennus kestäisi yli vuoden. Kun työntekijä lähetetään maahan, jonka kanssa Suomella on sosiaaliturvasopimus, tarvitsee työntekijä lähetetyn työntekijän todistuksen. Todistusta sovellettavasta lainsäädännöstä haetaan samalla lomakkeella ETK 2132 kuin EU-/ETA-

maiden tapauksessakin, mutta lisäksi työnantaja täyttää osittain kahdenvälisen sosiaaliturvasopimuksen todistuslomakkeen. Todistuksella työntekijä osoittaa kuuluvansa Suomen sosiaaliturvaan ja vapautuu näin ollen sosiaalivakuutusmaksuista työskentelymaassa. (Kansaneläkelaitos 2009a [viitattu 4.3.2009].)

Israeliin, Kanadaan tai Quebeciin lähetettävälle työntekijälle myönnetään todistus sovellettavasta lainsäädännöstä jos työkomennus kestää enintään kolme vuotta. Erityistilanteissa myönnettävällä poikkeusluvalla työntekijä voi pysyä Suomen sosiaaliturvan piirissä enintään viisi vuotta. Työsuhteen jatkumista lähtevään työnantajaan ei välttämättä vaadita. Suomalainen yritys on kuitenkin viime kädessä vastuussa sosiaalivakuutusmaksujen maksamisesta Suomeen. USA:han lähetettävä työntekijä voi saada todistuksen, jos työskentelyn oletetaan kestävän enintään viisi vuotta. Muilta osin Suomen ja USA:n väliseen sosiaaliturvasopimukseen pätee samat ehdot kuin muissakin kahdenkeskisissä sosiaaliturvasopimuksissa. (Kansaneläkelaitos 2009a [viitattu 4.3.2009].)

Suomen ja Chilen välinen sosiaaliturvasopimus tuli voimaan 1.1.2008. Sopimuksen mukaan Suomesta Chileen lähetetty työntekijä voi pysyä Suomen sosiaaliturvajärjestelmän piirissä enintään kolme vuotta. Mikäli komennus jatkuu yli kolme vuotta, voi työntekijä edelleen kuulua lähtömaan lainsäädännön piiriin, mikäli Suomen ja Chilen toimivaltaiset viranomaiset näin sopivat (poikkeislupa). Myös tämä sopimus mahdollistaa työsuhteen lähetettävän työntekijän ja ulkomaisen konserniyhtiön välillä. (Vesterinen 2008 [online, viitattu 5.3.2009].)

#### 3.5.4 Työntekijän sosiaaliturva sopimuksettomissa maissa

Kun maiden välillä ei ole sosiaaliturvasopimusta (esimerkiksi Venäjä, Aasia sekä useimmat Etelä-Amerikan valtiot), sovelletaan työntekijään molempien maiden kansallisia sosiaaliturvalainsäädäntöjä (Eläketurvakeskus [viitattu 11.3.2009]). Lähetetty työntekijä voi pysyä Suomen sosiaaliturvan piirissä jos hän työskentelee suomalaisen työntekijän lähettämänä (LIITE 3). Työntekijän kannalta on usein

selkeintä, että Suomen sosiaaliturva on voimassa mahdollisimman pitkään. (Kansaneläkelaitos 2009a [viitattu 11.3.2009].)

Vaikka työntekijä kuuluisi komennuksen ajan Suomen sosiaaliturvaan, voi työskentelymaa vaatia työntekijän vakuuttamista myös työskentelyvaltiossa. Tällöin sosiaaliturvaan liittyvät maksut maksetaan molempiin valtioihin, mutta työskentelyvaltiosta saatava sosiaaliturva voi silti jäädä vajaaksi. Kaksinkertaisen vakuuttaminen voi lisätä huomattavasti komennuksen kustannuksia, joten käytäntö kannattaa selvittää jo ennen komennuksen alkua. Kohdemaan viranomaisilta voi selvittää, onko sosiaalivakuutusmaksuista mahdollista vapautua sillä perusteella, että työntekijä on jo vakuutettu Suomessa. (Hellsten 2009, 186.)

#### Asumisperusteinen sosiaaliturva

Jos ulkomailla oleskelun on tarkoitus kestää enintään yhden vuoden, pysyy Suomesta lähetetty työntekijä pääsääntöisesti Kelan etuuskien piirissä. Ulkomailla oleskelusta on kuitenkin aina ilmoitettava Kelan toimistoon lomakkeella Y39. Yli vuodeksi ulkomaille lähetetyn työntekijän on haettava päätöstä Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta Kelalta vuoden sisällä muutosta tai edellisen päätöksen päättymisestä. Päätöstä Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta haetaan Kelalta lomakkeelta Y38. Myönteisen päätöksen edellytyksenä on, että henkilö on kuulunut asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin ennen ulkomaille lähtöä ja että työnantaja on suomalainen yritys (tai suomalaisen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluva ulkomainen emo-, tytär- tai sisaryritys, tai yritys, jossa suomalaisella työnantajalla on määräämisvaltaa). (Kansaneläkelaitos 2009a [viitattu 11.3.2009].)

Sääntöä sovelletaan myös suomalaisen työnantajan ulkomailla palkkaamiin henkilöihin, jotka työsuhteen alkaessa kuuluvat Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin. Suomalaisen työnantajan ulkomaiseen tytär-, sisar- tai emoyritykseen ulkomailla paikan päällä palkkaama työntekijä ei kuitenkaan säily Suomen sosiaaliturvan piirissä. (Kansaneläkelaitos 2009a [viitattu 11.3.2009].)

Lähetetyille työntekijöille voidaan antaa vakuuttamispäätös ulkomaille ensin enintään viideksi vuodeksi, minkä jälkeen päätöstä voidaan jatkaa vielä toiset viisi vuotta, jos työntekijällä on edelleen kiinteät siteet Suomeen. Työskenneltyään ulkomailla kymmenen vuotta, on työntekijän palattava Suomeen vähintään vuodeksi, jotta hänelle voidaan antaa uusi myönteinen vakuuttamispäätös. (Kansaneläkelaitos 2009a [viitattu 11.3.2009].)

### Työeläkevakuutus

Suomen työeläkevakuutus ulkomaantöissä on pakollinen, kun seuraavat ehdot täyttyvät:

- Työnantaja on suomalainen.
- Työntekijä lähetetään Suomesta.
- Työ ulkomailla tehdään samalle suomalaiselle työnantajalle.

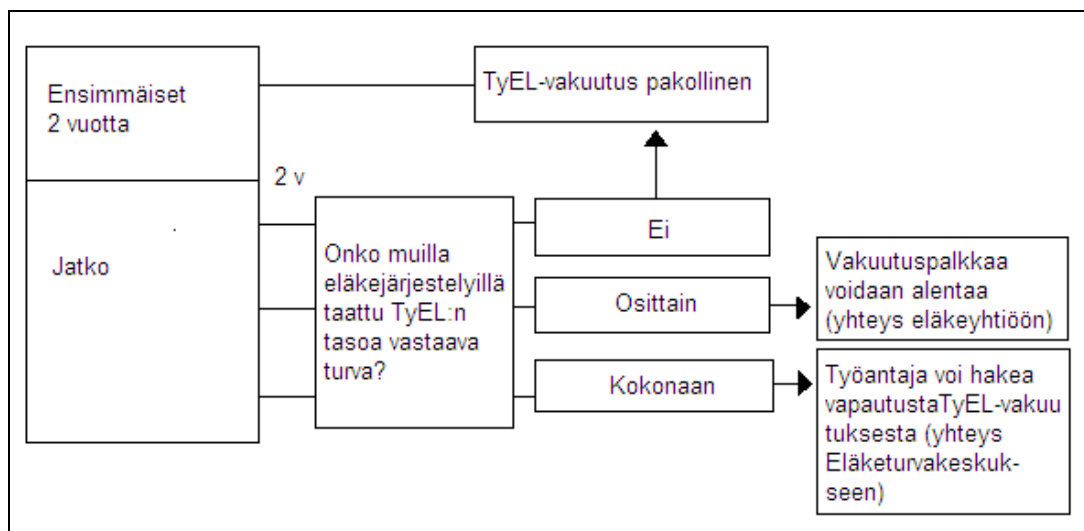
Näin ollen suomalaisen työnantajan palvelukseen sopimuksettomaan maahan lähetetty työntekijä on vakuutettava vähintään kaksi ensimmäistä vuotta Suomen työeläkelakien, tapaturmavakuutuslain ja työttömyysvakuutuslain mukaisesti. Velvollisuutta ei poista se, että työskentelymaan lainsäädäntö saattaa edellyttää lisäksi paikallisten vakuutusten ottamista. (Eläketurvakeskus [viitattu 11.3.2009].)

Suomalainen työnantaja ei ole velvollinen järjestämään työntekijän eläkelain mukaista eläketurvaa työntekijälle, jonka se palkkaa ulkomailta siellä tehtävään työhön (niin sanottu paikalta palkattu työntekijä), vaikka työntekijä olisikin Suomen kansalainen. Lähetetty työntekijä säilyy Suomen työeläketurvan piirissä niin kauan kuin hän tekee työtä kyseiselle työnantajalle. Työnantaja voi kuitenkin hakea vapautusta työntekijän eläkelain mukaisesta vakuuttamisvelvollisuudesta Eläketurvakeskukselta kun työkomennus on kestänyt kaksi vuotta. (Eläketurvakeskus 2007 [viitattu 11.3.2009].)

Vapautus on ryhmäkohtainen ja koskee kaikkia ehdot täyttäviä työntekijöitä, tosin ryhmäksi voidaan katsoa myös yksi työntekijä, kuten toimitusjohtaja. Vapautus

myönnetään aikaisintaan hakemisvuoden alusta. Työnantajan on osoitettava, että se on järjestänyt eläketurvan muulla tavoin, niin että se vastaa TyEL:n vähimmäisehtojen mukaista eläketurvaa. Suomen työeläkevakuutus voidaan korvata esimerkiksi pakollisella ulkomaisella eläketurvalla tai ryhmäpohjaisella, vapaamuotoisella eläketurvalla Suomessa tai ulkomailla. Yksilöllinen eläkevakuutus ei yleensä oikeuta vapautukseen pakollisesta vakuuttamisesta. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma 2009 [viitattu 26.2.2009].)

Suomalainen työeläketurva voidaan pitää myös osittain voimassa pakollisen kahden vuoden vakuuttamisen jälkeen. Tällöin työeläkkeen perusteena olevaa vakuutuspalkkaa voidaan alentaa joko ulkomailta tai Suomesta kertyvän muun eläkkeen perusteella. Kokonaiseläketurvan on kuitenkin oltava Suomen työeläkelain vaatimalla vähimmäistasolla. Jos työnantaja päättää pitää työeläkkeen osittain voimassa, ei sen tarvitse hakea Eläketurvakeskukselta vapautusta. Työnantajan on kuitenkin selvitettävä edellytykset eläkeyhtiönsä kanssa. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma 2009 [viitattu 26.2.2009].) Kuviossa 6 esitetään TyEL-vakuutuksen tarve lähetetyn työntekijän työskennellessä maassa, jonka kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta.



Kuvio 6. Lähetetyn työntekijän TyEL-vakuutus kolmansissa maissa (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma 2009 [viitattu 26.2.2009]).

### Tapaturmavakuutus

Lakisääteistä tapaturmavakuutusta ulkomaantyössä säätelevät pääosin samat määräykset kuin työeläkkeitä. Sopimuksettomaan maahan lähetettävä työntekijä on vakuutettava Suomessa. Vakuutus jatkuu pakollisena niin kauan kuin työntekijä on tilapäisellä työkomennuksella ja työsuhde lähtevän suomalaisen työnantajan ja lähetetyn työntekijän välillä jatkuu. Työnantaja voi hakea tapaturmavakuutusyhtiöltään vapautusta pakollisesta vakuuttamisesta jos työskentely ulkomailla ei ole enää tilapäistä ja se on jatkunut vähintään kaksi vuotta. Vapautus astuu voimaan aikaisintaan seuraavan kalenterivuoden alusta. Toisin kuin työeläkevakuutuksessa, tapaturmavakuutuksesta vapautuminen myönnetään erikseen kullekin työntekijälle. Tapaturmavakuuttamisessa ei ole osittaisen vakuuttamisen mahdollisuutta. Työntekijäin ryhmähenkivakuutus hoidetaan lakisääteisen tapaturmavakuutuksen yhteydessä. (Eläketurvakeskus 2007 [viitattu 11.3.2009].)

#### 3.5.5 Vapaaehtoinen vakuuttaminen

Suomalainen yritys voi järjestää ulkomailla työskentelevän työntekijän TyEL:n mukaisen eläketurvan myös vapaaehtoisesti kun työntekijä lähetetään:

- suomalaisen yrityksen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvan emo-, tytär- tai sisaryrityksen palvelukseen, vaikka työsuhde suomalaiseen työnantajaan ei säily
- sellaisen muun yrityksen palvelukseen, jossa suomalaisella yrityksellä on määräysvaltaa vaikka työsuhde suomalaiseen työnantajaan ei säily
- maahan, jossa sovelletaan EY:n sosiaaliturva-asetusta tai sosiaaliturvasopimusta niissäkin tilanteissa, joissa työntekijän työsuhde suomalaiseen lähtevään työnantajaan säilyy ja työntekijän eläketurva järjestetään asetuksen tai sopimuksen määräysten johdosta työskentelymaassa.

Työnantaja voi siis ottaa työntekijälle vapaaehtoisen TyEL-vakuutuksen vaikka Suomen työeläkelakien mukainen eläketurva ei olisi pakollisena voimassa. Jotta vapaaehtoinen vakuuttaminen olisi mahdollista, edellytetään, että työntekijä on kuulunut Suomen

sosiaaliturvaan työsuhteen alkaessa. Vakuutus voidaan ottaa myös paikalta palkatulle työntekijälle jos edellä mainitut ehdot täyttyvät. (Hellsten 2009, 193 – 194.) Myös vapaaehtoisessa TyEL-vakuutuksessa eläkkeen perusteena olevat työansiot muodostuvat vakuutuspalkan perusteella. (Työeläkelakipalvelu 2007b [viitattu 19.4.2009].)

*Esimerkki. Lähetetty työntekijä on työskennellyt Ranskassa viisi vuotta, ja säilynyt Suomen sosiaaliturvassa ETK:n myöntämän poikkeusluvan perusteella. Viiden vuoden jälkeen komennus jatkuu. Työntekijä ei enää voi kuulua pakollisen TyEL-turvan piiriin. Työnantajan tulee vakuuttaa työntekijänsä Ranskan lainsäädännön mukaisesti. Työnantaja voi kuitenkin järjestää TyEL-turvan vapaaehtoisesti. Määritettäessä vakuutuspalkkaa vapaaehtoiselle TyEL:lle voidaan huomioida se turva, joka työntekijälle Ranskaan muodostuu. (Työeläkelakipalvelu 2007b [viitattu 19.4.2009].)*

### 3.5.6 Vakuutuspalkka

Ulkomaantyön eläkkeen ja vakuutusmaksujen perusteena olevaa TyEL-ansiota kutsutaan vakuutuspalkaksi. Vakuutuspalkkasäännös koskee lähetetyn työntekijän tekemää työtä missä tahansa ulkomailla, jos työntekijä on vakuutettu Suomen työntekijäin eläkelain mukaan. (Hellsten 2009, 189.) Vakuutuspalkkaa ei tarvitse kuitenkaan erikseen määritellä lyhyille, alle kuusi kuukautta kestäville komennuksille jos

- työntekijä tekee ulkomailla vastaavaa työtä kuin lähtöhetkellä Suomessa
- hänen palkkansa maksetaan edelleen Suomesta ja
- työkomennuksen ajaksi ei ole sovittu erillistä palkkaa.

Vakuutuspalkkaa käytetään myös pakollisen vakuuttamisvelvollisuuden päätyttyä otetussa vapaaehtoisessa TyEL-vakuutuksessa (kappale 3.5.6). Työnantaja ilmoittaa sovitun vakuutuspalkan eläkelaitokselle työnantajan vuosi-ilmoituksella. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma 2009 [viitattu 26.2.2009].)



Vakuutuspalkka on sekä työnantajan että työntekijän työeläkemaksujen perusteena ja sen perusteella kertyy myös työntekijän eläke ulkomaankomennuksen ajalta. Mahdolliset tapaturmakorvaukset maksetaan kuitenkin todellisten ansioiden mukaan. Vakuutuspalkan perusteella maksetaan kaikkiaan seuraavat maksut ulkomailla työskentelevästä työntekijästä:

- työntekijän ja työnantajan työttömyysvakuutusmaksut
- työntekijän ja työnantajan työeläkevakuutusmaksut
- tapaturmavakuutusmaksu (ryhmähenkivakuutusmaksu lasketaan todellisten ansioiden perusteella)
- työnantajan sosiaaliturvamaksu
- työntekijän sairausvakuutusmaksu (sairaanhoitomaksu + päivärahamaksu)

(Työeläkelakipalvelu 2007a [viitattu 6.3.2009].)

Vakuutuspalkka määritellään seuraavasti:

1. Määritellään, paljonko ulkomaantyötä vastaavasta työstä Suomessa maksettaisiin. Huomioidaan kaikki palkaksi laskettavat erät, kuten bonukset ja luontoisedut, joita vastaavan työn palkkaukseen Suomessa liittyy. Jos ulkomaantyötä vastaavaa työtä ei Suomessa ole, arvioidaan vakuutuspalkka niin, että se vastaisi sanottua työtä.
2. Katsotaan, onko työ ulkomailla vaativampaa kuin työ Suomessa tai liittyykö työhön muita erityisvaatimuksia kuten suurempi vastuu, pidempi työaika jne. jotka voivat nostaa vakuutuspalkan määrää. Luontoisedut voidaan huomioida vakuutuspalkassa, jos kyseessä olevia etuja kuuluisi myös vastaavaan palkkaan Suomessa. Pohditaan myös, voiko jokin seikka vaikuttaa alentavasti vakuutuspalkkaan. Esimerkiksi ulkomaantyöhön liittyvä harjoittelujakso voi vaikuttaa alentavasti vakuutuspalkkaan.
3. Työnantaja ja työntekijä määrittävät kyseisen työn vakuutuspalkan yhdessä.

(Eläketurvakeskus 2007 [viitattu 6.3.2009].)

Ulkomaantyöstä maksettavalla todellisella palkalla mahdollisine lisineen tai etuineen ei ole merkitystä eläkkeen perusteena olevan työansion kannalta. Vakuutuspalkka voi olla pienempi tai suurempi kuin tosiasiallisesti maksettava rahapalkka. Vakuutuspalkanmäärittelyssä on kuitenkin noudatettava työntekijäin eläkelaisissa mainittuja säännöksiä. (Työeläkelakipalvelu 2007a [viitattu 6.3.2009].)

Vakuutuspalkkaa ei ole suositeltavaa muuttaa työsuhteen kestäessä, jollei itse työssä tapahdu merkittäviä muutoksia. Myöskään yksittäiset komennuksen aikaiset palkanmuutokset eivät vaikuta vakuutuspalkan määrään. Vakuutuspalkkaa voidaan kuitenkin tarkistaa, jos tehtävät ulkomailla muuttuvat tai ulkomaantyötä vastaavan työn palkka Suomessa nousee esimerkiksi yleiskorotusten johdosta. Työnantajan tehtävänä on huolehtia siitä, että korotukset huomioidaan vuosi-ilmoituksissa. Vakuutuspalkan korottamiseen vaikuttavan yleiskorotuksen ei tarvitse olla valtakunnallinen tai työehtosopimukseen sidottu korotus vaan se voi olla myös yhtiön sisäinen yleiskorotus. Merkityksellistä on se, että vastaavan työn palkkaa Suomessa korotetaan. (Työeläkelakipalvelu 2007a [viitattu 6.3.2009].)

### 3.6 Ulkomaille lähetettävän työntekijän verotus

#### 3.6.1 Kuuden kuukauden sääntö

Suomen verolainsäädäntö tuntee kaksi eri verovelvollisuuden lajia, yleisen ja rajoitetun verovelvollisuuden. Yleisesti verovelvollinen henkilö suorittaa Suomeen veron sekä Suomesta että muista maista saaduista tuloista. Rajoitetusti verovelvollinen on velvollinen maksamaan veroa Suomeen vain Suomesta saadusta tulosta. Suomesta ulkomaille lähetetyn työntekijän verovelvollisuusasemalla ei kuitenkaan ole suurta merkitystä, sillä tuloverolain 77 §:n kuuden kuukauden säännös eli verovapaussäännös vapauttaa työntekijän useimmissa tapauksissa Suomen verotuksesta. (Hellsten 2009, 131 – 139.)

Kuuden kuukauden säännös koskee vain ulkomaantyöstä saatua palkkaa. Poikkeuksena mukaan voidaan laskea saman työnantajan palveluksessa tapahtuva,

ulkomaantyöskentelyyn liittyvä muutaman päivän työskentely Suomessa (esimerkiksi raportointimatka). Tämä kerryttää kuitenkin niin sanottuja Suomi-päiviä, joita saa olla keskimäärin kuusi päivää kuukautta kohden. Verovapaussäännön alaiseen palkkaan lasketaan ulkomaantyöhön liittyvät palkan lisäksi kustannusten korvaukset, luontoisedut, asettautumisraha ja mahdolliset tavoitepalkkiot. Säännön toteutumisen kannalta ei ole merkitystä, maksetaanko ulkomaantyön palkka työskentelyn aikana, ennen sitä vai komennuksen jälkeen. Myös ulkomaantyöstä kertynyt lomapalkka, lomakorvaus ja lomarahat kuuluvat säännön piiriin vaikka loma pidettäisiin Suomeen paluun jälkeen. (Hellsten 2009, 144.)

### Yli kuusi kuukautta kestävä ulkomaankomennus

Suomalaisen yrityksen lähettäessä Suomesta olevan työntekijän työkomennukselle toiseen valtioon vähintään kuudeksi kuukaudeksi, saattaa palkkaan soveltua verovapaussäännös eli niin sanottu kuuden kuukauden säännös. Työnantaja arvioi säännön soveltuvuuden ja on vastuussa säännön oikeasta soveltamisesta ennakkoperinnässä. (Verohallinnon julkaisu 275.09 [viitattu 11.3.2009].)

Seuraavien edellytyksien on täyttyvä, jotta kuuden kuukauden sääntöä voidaan soveltaa ja palkka on näin ollen verovapaata Suomessa:

1. verosopimus ei estä työskentelyvaltiota verottamasta Suomesta lähetetyn työntekijän palkkaa (tai verosopimusta ei ole), ja
2. kyseessä on vähintään kuusi kuukautta yhtäjaksoisesti kestävä ulkomaantyöskentely, jonka aikana työntekijä ei oleskele Suomessa enempää kuin keskimäärin kuutena päivänä kuukautta kohden.

(Verohallinnon julkaisu 275.09 [viitattu 11.3.2009].)

Verovapaus edellyttää näin ollen vähintään kuusi kuukautta kestävästä työstä johtuvaa oleskelua ulkomailla. Aikaa ei ole sidottu kalenterivuoteen ei sitä lasketa täysiltä kalenterikuukausilta. Kuuteen kuukauteen sisällytetään työstä johtuva oleskelu ensimmäisestä päivästä viimeiseen päivään. Suomesta lähtöpäivä ja Suomeen

paluupäivä katsotaan kuitenkin Suomessa oleskeluksi. Ulkomaantyöskentelyn katsotaan päättyneen kun työntekijä työskentelyn lopetettuaan olisi voinut lähteä työskentelyvaltiosta (työskentelyä edeltävä ja seuraava päivä voidaan kuitenkin usein laskea mukaan ulkomaantyöskentelyyn). Tärkeää on myös huomioida, että kuuden kuukauden ajanjaksoon lasketaan vain työstä johtuva oleskelu ulkomailla, ei muuta oleskelua. (Hellsten 2009, 144 – 145.)

### 183 päivän sääntö

Aiemmin mainittiin, että verosopimus ei saa estää työskentelyvaltiota verottamasta Suomesta lähetetyn työntekijän palkkaa. Niin sanottu 183 päivän säännön on toteuduttava, jotta työskentelyvaltiolla on oikeus verottaa palkkaa ja kuuden kuukauden sääntöä voidaan soveltaa. Verosopimus ei estä Suomesta lähetetyn työntekijän verotusta työskentelyvaltiossa, jos työntekijä oleskelee kyseisessä valtiossa yli 183 päivää. Osassa verosopimuksista 183 päivän ylittäminen (yhdessä tai useammassa jaksossa) lasketaan kalenterivuoden mukaan (LIITE 4) kun taas osassa sopimuksissa laskenta tapahtuu perättäisten 12 kuukauden ajalta (LIITE 5). Muun muassa Saksan, Belgian, Espanjan, Portugalin ja Ranskan kanssa Suomella on verosopimukset, joissa työskentelyvaltio saa verotusoikeuden vain, jos työntekijä oleskelee maassa yli 183 päivää kalenterivuoden aikana. (Verohallinnon julkaisu 275.09 [viitattu 11.3.2009].)

Kuuden kuukauden säännön soveltumisen kannalta ei ole merkitystä sillä, työskenteleekö lähetetty työntekijä verosopimusvaltiossa vai ei. Verovapauden edellytyksenä ei ole todellinen verotus työskentelyvaltiossa, sillä riittää, että työskentelyvaltiolla on verosopimuksen mukaan ensisijainen verotusoikeus vaikka se ei jostain syystä Suomesta lähetettyä työntekijää verottaisikaan. Niin sanottu nollaverotus on mahdollista jos se aiheutuu esimerkiksi työskentelyvaltion sisäisen lainsäädännön normeista, oli kyseessä verosopimusvaltio tai ei. (Hellsten 2009, 142 – 143.)

Jos kuuden kuukauden säännön arvellaan soveltuvan, palkka ei ole Suomessa verotettavaa tuloa eikä työnantaja ei näin ollen toimita ennakonpidätystä Suomeen. Kuuden kuukauden säännön alainen tulo on kuitenkin ilmoitettava Suomen

veroilmoituksessa. Työnantajan verotukseen liittyvistä velvollisuuksista kerrotaan lisää kappaleessa 3.6.4.

#### Alle kuusi kuukautta kestävä ulkomaankomennus

Jos ulkomaankomennus kestää alle kuusi kuukautta, ulkomaantyöskentelystä saatu palkka verotetaan Suomessa normaaliin tapaan eikä työntekovaltiolla yleensä ole verotusoikeutta. Työnantaja toimittaa palkasta ennakonpidätyksen Suomeen verokortin mukaisesti sekä maksaa sosiaaliturvamaksut ja antaa normaalin vuosi-ilmoituksen. (Verohallinnon julkaisu 275.09 [viitattu 11.3.2009].)

On kuitenkin mahdollista, että kuuden kuukauden sääntö ei toteudu, mutta työntekovaltiolla on silti verotusoikeus. Jos kuuden kuukauden sääntö ei esimerkiksi runsaan Suomessa oleskelun vuoksi sovellu, kaksinkertainen verotus poistetaan Suomessa. (Verohallinnon julkaisu 273.09 [viitattu 23.4.2009].) Lisää kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta kappaleessa 3.6.2 Suomen verosopimukset.

Ulkomaantyöstä maksettuun palkkaan voi liittyä verovapaita eriä, vaikka verovapaussääntö ei toteutuisi. Verovapaita eriä ovat:

- työntekijän ja perheen muutto- ja matkakustannukset,
- työnantajan kohdemaassa kustantama tavanomainen yksityinen palvelushenkilöstö sekä
- tavanomaiset lasten koulukustannukset (Suomessa peruskoulussa ja lukiossa annettavaa opetusta vastaavat kustannukset).

(Hellsten 2009, 151 – 152.)

#### 3.6.2 Suomen verosopimukset

Suomi on solminut ulkomaantyön palkan kaksoisverotuksen ehkäisemiseksi kahdenkeskisen verosopimuksen noin 60 valtion kanssa (LIITE 6). Verosopimuksissa sovitaan tulojen verotusoikeudesta sopijamaiden kesken ja määrätään kuinka

kaksinkertainen verotus estetään. Jos verosopimusta ei ole, kaksinkertainen verotus estetään tai lievennetään kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistamista koskevan lain (Laki kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta 18.12.1995/1552) perusteella. (Verohallinnon julkaisu 275.09 [viitattu 11.3.2009].)

Kaksinkertaisen verotuksen poistamiseksi on yleisesti voimassa kaksi menetelmää, hyvitysmenetelmä ja vapautusmenetelmä. Hyvitysmenetelmä on yleisin tapa kaksinkertaisen verotuksen poistamisessa. Vapautusmenetelmää puolestaan käytetään esimerkiksi Egyptissä, Espanjassa, Marokossa, Portugalissa, Ranskassa ja Pohjoismaissa, Jos valtioiden välillä on verosopimus, on sopimuksesta tarkistettava, kumpaa menetelmää käytetään. Jos verosopimusta ei ole, käytetään hyvitysmenetelmää. (Hellsten 2009, 160 – 161.)

Verovelvollisen on tehtävä vaatimus kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta veroilmoituksella tai sen täydennyksenä. Hyvitysmenetelmässä verovelvollinen esittää selvityksen määrästä ja sen maksamisesta. Tällöin Suomessa määrätyistä veroista vähennetään ulkomailla samasta työstä maksetut verot. Suomessa käytetään progressioehtoista vapautusmenetelmää, eli ulkomailta saatu tulo vaikuttaa ansiotulojen progressiiviseen verokantaan. Verovelvollinen esittää selvityksen ulkomaantyöskentelystä ja työskentelyvaltion verotusoikeudesta ja Suomessa veroista ei panna maksuun ulkomaantuloa vastaavaa osuutta. (Hellsten 2009, 160 – 161.)

### 3.6.3 Pohjoismaisen verosopimus

Pohjoismaiden välillä on voimassa erityinen tuloverosopimus, jonka mukaan pohjoismaissa työskennellessä palkasta maksetaan aina vero joko asuinvaltioon tai työskentelyvaltioon. Verotusvaltio ratkaistaan verosopimuksen määräysten perusteella. Pohjoismaat ovat solmineet myös erityisen TREKK-sopimuksen, joka edellyttää, että pohjoismaisesta työskentelystä maksetaan aina myös veron ennakko johonkin pohjoismaahan. Pohjoismaiden yhteistyö ulottuu myös verojen perimiseen ja ulosottoon työntekijän kotivaltion ja työskentelyvaltion välillä. (Verohallinnon julkaisu 276.08 [viitattu 2.5.2009].)

Kun suomalainen yritys lähettää työntekijän työkomennukselle toiseen pohjoismaahan ja ennakonpidätys toimitetaan Suomeen, on yrityksen annettava verovirastolle täytettynä lomake NT1 (Veroh 6134). Lomakkeella todistetaan, että ennakvero maksetaan Suomeen. Vastaavasti jos ennakonpidätystä ei toimiteta Suomeen, täyttää työnantaja lomakkeen NT2 (Veroh 5052a). Pohjoismaisten säännösten mukaan työskentelyvaltiolla voi ilman verotusoikeuttakin vaatia ennakveron toimittamista, jollei todistusta esitetä. Työskentelyvaltio palauttaa ennakonpidätyksen myöhemmin, mutta on huomattavasti yksinkertaisempaa että työnantaja täyttää lomakkeen NT1 ja hakee siihen allekirjoituksen verovirastolta Suomessa. (Verohallinnon julkaisu 276.08 [viitattu 2.5.2009].)

### 3.6.4 Työnantajan maksut ja työntekijän palkasta tehtävät pidätykset

#### Ennakonpidätys Suomessa

Jos työntekijä ei kuulu kuuden kuukauden säännön piiriin, verotetaan palkka edelleen Suomessa eli työnantaja toimittaa ennakonpidätyksen. Kun työntekijä on lisäksi vakuutettu Suomessa, pidättää työnantaja työntekijän maksut tämän palkasta ja toimittaa myös työnantajan maksut normaalisti. Suomessa vakuutetulla tarkoitetaan henkilöä, jolla on lähetetyn työntekijän todistus, Kelan päätös tai poikkeuslupa Suomen sosiaaliturvan piiriin kuulumisesta. (Hellsten 2009, 162.)

*Esimerkki. Työnantaja lähettää A:n Saksaan ajanjaksoksi 1.8.2008–31.5.2009. Työnantajalla ei ole Saksassa kiinteää toimipaikkaa. Kun työntekijä ei oleskele Saksassa yli 183 päivää vuonna 2008 eikä vuonna 2009, verosopimus estää Saksaa verottamasta. Palkasta toimitetaan normaali ennakonpidätys Suomeen verokortin mukaan. Ennen työn alkua Eläketurvakeskuksesta on haettu lähetetyn työntekijän todistus E101. Sosiaaliturvaan liittyvät maksut maksetaan Suomessa. (Verohallinnon julkaisu 275.09 [viitattu 26.4.2009].)*

On myös mahdollista, että työntekijän palkkaan soveltuu kuuden kuukauden sääntö, mutta työntekijää ei ole vakuutettu Suomessa. Tilanne voi syntyä esimerkiksi silloin,

kun työntekijä on ollut ulkomailla niin pitkään, ettei lähetetyn työntekijän todistus tai Kelan päätös ole enää voimassa. Jos työnantaja tietää varmasti, että työntekijä ei ole enää Suomessa vakuutettu, ei työnantajan tarvitse maksaa sosiaaliturvavakuutusmaksua eikä tehdä minipidätystä työntekijän palkasta. Työnantaja raportoi asiasta veroviranomaisille. (Hellsten 2009. 163.)

### Ei ennakonpidätystä Suomessa

Jos lähetettävän työntekijän palkkaa ei veroteta Suomessa, mutta työntekijä on Suomessa vakuutettu, työnantaja maksaa sosiaaliturvamaksut ja pidättää työntekijän palkasta palkansaaajan sairausvakuutusmaksun. (1,98 % vuonna 2009). Työnantaja ilmoittaa asiasta toimialueensa verovirastolle lomakkeella NT2. Ilmoitus on annettava kuukauden kuluessa siitä, kun pidätys ensimmäisen kerran jätetään toimittamatta. (Verohallinnon julkaisu 275.09 [viitattu 26.4.2009].)

*Esimerkki. Työnantaja lähettää C:n Belgiaan 1.2.–31.8. (212 pv) väliseksi ajaksi. Ennen työskentelyä työnantaja on hankkinut C:tä varten Eläketurvakeskuksesta lähetetyn työntekijän todistuksen. Työskentelyn aikana C tulee oleskelemaan Suomessa yhteensä vain 10 päivää. Kun C siten oleskelee Belgiassa yli 183 päivää kalenterivuoden aikana, on Belgiassa verosopimuksen mukaan oikeus verottaa palkkaa. C ei myöskään oleskele Suomessa enempää kuin keskimäärin 6 päivänä kuukautta kohden. Suomessa soveltuu siis kuuden kuukauden sääntö. Työnantaja toimittaa Suomeen työntekijän minipidätyksen ja antaa Suomessa verovirastolle täytettynä lomakkeen NT2 heti työn alussa. Työntekijä ottaa Belgiassa itse yhteyttä työskentelypaikkakunnan verotoimistoon ja pyytää sieltä ohjeet mahdollisen ennakkoveron maksamiseksi. (Verohallinnon julkaisu 275.09 [viitattu 26.4.2009].)*

Jos työntekijää ei veroteta eikä vakuuteta Suomessa, ei palkasta peritä työnantajan sosiaaliturvamaksua eikä työntekijän sairausvakuutusmaksua. Työnantaja ilmoittaa asiasta toimialueensa verovirastolle lomakkeella NT2. Ilmoitus annetaan viimeistään kuukauden kuluessa siitä, kun pidätys ensimmäisen kerran jätetään toimittamatta. (Verohallinnon julkaisu 275.09 1.1.2009 [viitattu 26.4.2009].)



## 4 ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN TYÖSUHDEASIA

### 4.1 Ulkomaalaisten maahantuloa ja työntekoa säätelevät järjestelmät

#### 4.1.1 Lainsäädäntö

Suomen lainsäädännön peruslähtökohtana on, että Suomessa tehtävään työhön sovelletaan suomalaisia työehtoja ja työehtosopimuksia. Tämä koskee myös ulkomaalaista työvoimaa, joten ulkomaalaisen työntekijän palkka- ja työehdot määräytyvät käytännössä lähes aina Suomen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaan. (Metsäpelto 2007 [viitattu 10.2.2009].) Sorainen (2007, 174) kuitenkin muistuttaa, että vaikka ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen valvontaedellytyksiä on pyritty tehostamaan, on minimityöehtojen noudattamatta jättäminen silti ilmeinen ongelma Suomessa.

Ulkomaalaisen henkilön maahantuloon ja maastalähtöön, oleskeluun sekä työntekoon sovelletaan ulkomaalaislakia. Lain tarkoituksena on toteuttaa ja edistää hyvää hallintoa ja oikeusturvaa ulkomaalaisasioissa. Lailla halutaan lisäksi edistää hallittua maahanmuuttoa ja kansainvälisen suojelun antamista ihmisoikeuksia ja perusoikeuksia kunnioittaen sekä ottaen huomioon Suomea velvoittavat kansainväliset sopimukset. (Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 [viitattu 10.2.2009].) Nykyinen ulkomaalaislaki astui voimaan 1.5.2004. Vuoteen 2007 mennessä lakia oli muutettu jo kymmenen kertaa ja suurin osa muutoksista koskee työntekosäädöksiä. EU on viime vuosina pyrkinyt nopeassa tahdissa harmonisoimaan maahanmuuttoa koskevaa lainsäädäntöä. Tähän pyrkii myös Suomen hallituksen maahanmuuttopolitiikkaohjelma. (Sorainen 2007, 177).

#### 4.1.2 Maahanmuuttoa säätelevä järjestelmä

Suomen ulkomaalaisia työntekijöitä koskeva järjestelmä on kansainvälisessä vertailussa melko liberaali. Sen lisäksi, että Suomessa työntekoa varten myönnettyt luvat ovat varsin laaja-alaisia, puuttuu Suomesta ulkomaisiin järjestelmiin usein liittyvät elementit, kuten ulkomaisen työvoiman kiintiöt, koulutuksen ja ammattitaidon viranomaisarviointi,

työluvan työnantajakohtaisuus sekä erilaiset rajoitukset lupien uusimiskerroissa. Suomessa ei myöskään vaadita työnantajaa takaamaan työntekijän paluukustannusten maksamista. (Sorainen 2007, 174.)

Suomen ulkomaalaisten työntekoa säätelevä järjestelmä on nykyisellään hyvin sirpaleinen, mikä johtuu osittain sen moniulotteisuudesta: Järjestelmällä on monia erilaisia, samanaikaisia ja jopa ristiriitaisiltakin vaikuttavia tavoitteita (Sorainen 2007, 174 - 175). Tarkoituksena on tukea työvoiman saatavuutta sekä suojata jo työmarkkinoilla olevan työvoiman työllistymisen. Lupajärjestelmän pitäisi myös tukea aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa ja ylläpitää yleistä järjestystä sekä turvallisuutta.. (Valtioneuvoston päätös 2005 [viitattu 10.2.2009].)

Tällä hetkellä Suomen maahanmuuttoa säätelevät lupajärjestelmät ovat kansainvälisesti vertaillen monimutkaisia ja useiden eri viranomaisten hallinnoimia (Sorainen 2007, 175). Tämä vaikeuttaa yhteistyön vaikeutumista ja näin ollen heikentää aktiivisen ja hallitun maahanmuuttopolitiikan harjoittamista. Kun lupajärjestelmää hallinnoivat useat tahot, vaikeutuu myös nopea reagointi muuttuviin asioihin. (Noki & Kovanen 2008 [viitattu 10.2.2009].) Vuoden 2007 loppuun saakka ulkomaalaisten työperusteiseen maahanmuuttoon ja työntekoon liittyvät asiat kuuluivat työministeriön, sisäministeriön ja ulkoministeriön toimialaan. Vuoden 2008 alussa maahanmuuttoon liittyvät toiminnot siirrettiin kokonaisuudessaan sisäasiainministeriöön ja samassa yhteydessä Ulkomaalaisviraston nimi muuttui Maahanmuuttovirastoksi. (Noki & Kovanen 2008 [viitattu 10.2.2009].)

Maahanmuuttoviraston lisäksi maahantuloon liittyviä asioita käsittelevät monet muutkin viranomaiset. Maahanmuuttoon liittyvissä asioissa keskeisimpiä yhteistyökumppaneita ovat:

- sisäasiainministeriö ja sen alaiset poliisi, rajavartiolaitosviranomaiset, turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskukset ja vähemmistövaltuutettu
- ulkoasiainministeriö ja sen alaiset ulkomaan edustustot
- työ- ja elinkeinoministeriö ja sen alaiset työvoimatoimistot ja TE-keskukset

- opetusministeriö ja sen alainen opetushallitus ja kansainvälinen henkilövaihdonkeskus CIMO
- oikeusministeriö ja sen alaisena olevat hallinto-oikeudet ja korkein hallinto-oikeus muutoksenhakuviranomaisina

(Maahanmuuttovirasto 2009c [viitattu 10.2.2009].)

Taulukossa 3 luetellaan tärkeimmät maahanmuuttoon liittyvät asiat ja niitä hoitavat viranomaiset. Taulukosta selviää, että tiettyjä asioita hoitaa useampi viranomainen sen mukaan, missä vaiheessa prosessia ollaan. Joissain tapauksissa asiasta päättävä viranomainen saattaa olla eri kuin taulukossa mainittu.

*Taulukko 3. Maahanmuuttoasiat ja niitä hoitavat viranomaistahot Suomessa (Maahanmuuttovirasto 2009c [viitattu 10.2.2009]).*

| <b>Maahanmuuttoasiat Suomessa</b>                        |   |
|--|---|
| <b>Asia</b>  | <b>Vastuuviranomainen</b>   |
| Viisumi  | Edustosto   |
| Oleskelulupa, Suomen kansalaisen perheenjäsen            | Poliisi   |
| Oleskelulupa, Suomessa asuvan ulkomaalaisen perheenjäsen | Maahanmuuttovirasto   |
| EU-kansalaisen ja häneen rinnastettavan oleskelulupa     | Poliisi   |
| Työntekijän oleskelulupa                                 | Työvoimapoliittinen harkinta:<br>Työvoimatoimisto<br><br>Muut edellytykset:<br>Maahanmuuttovirasto  |
| Elinkeinonharjoittajan oleskelulupa                      | Elinkeinoon kannattavuuden edellytykset: TE-keskus<br><br>Muut edellytykset:<br>Maahanmuuttovirasto |

|  |  |
|--|--|
| Turvapaikka<br>Oleskelulupa suojelun tarpeesta | Puhuttelut ja päätös:<br>Maahanmuuttovirasto<br><br>Turvapaikanhakijoiden vastaanotto:<br>Sisäasiainministeriö     |
| Oleskelulupien jatkaminen                      | Poliisi, erityistapauksissa<br>maahanmuuttovirasto   |
| Käännyttäminen                                 | Rajantarkastusviranomaisen,<br>Poliisi, Maahanmuuttovirasto  |
| Karkottaminen                                  | Esitys: Poliisi, rajantarkastus-<br>viranomaisen<br><br>Päätös: Maahanmuuttovirasto<br><br>Täytäntöönpano: Poliisi |
| Kansalaisuushakemus ja -ilmoitus               | Maahanmuuttovirasto  |
| Muutoksenhaku                                  | Hallinto-oikeudet (turvapaikkaasiat<br>Helsingin hallinto-oikeus)<br><br>Korkein hallinto-oikeus                   |
| Kotouttaminen                                  | Sisäasiainministeriö   |
| Koulutus- ja kulttuuripalvelut                 | Opetusministeriö ja opetushallitus   |

## 4.2 Työluvut ja rekisteröintivelvollisuus

### 4.2.1 Pohjoismaiden kansalaiset

Pohjoismaiden yhteisistä työmarkkinoista 22.5.1954 solmitun sopimuksen mukaan Pohjoismaan kansalainen ei tarvitse työlupaa toisessa Pohjoismaassa (LIITE 7). Kyseinen sopimus on myöhemmin korvattu 1.8.1983 voimaantulleella sopimuksella. Sen tavoitteena on taata pohjoismaisille työntekijöille entistä parempi työympäristö sekä edistää pohjoismaista yhteisymmärrystä työympäristöön liittyvissä asioissa. Sopimuksella määritellään puitteet, joiden mukaan muiden Pohjoismaiden työntekijöitä ja työnantajia kohdellaan kuten työntekomaan omia kansalaisia. Muiden Pohjoismaiden

kansalaisten palkka- ja työehtojen on oltava samat kuin työskentelymaan omilla kansalaisilla. (Sorainen 2007, 69 – 70.)

Islannin, Norjan, Ruotsin ja Tanskan kansalaisilla on oikeus saapua Suomeen ilman passia (suoraan näistä valtioista) ja oleskella Suomessa rekisteröimättä oleskeluoikeuttaan. Heidän on kuitenkin pystyttävä osoittamaan henkilöllisyytensä ja kansalaisuutensa luotettavalla tavalla. Ulkomaalaislain 157 §:n 3 momentin mukaan muussa kuin lyhytaikaisessa tarkoituksessa maahan tulevan Pohjoismaiden kansalaisen on kuitenkin rekisteröidyttävä viranomaisille. (Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 [viitattu 11.12.2009].) Näin ollen Pohjoismaan kansalaisen täytyy rekisteröityä henkilökohtaisesti asuinpaikkakuntansa maistraatissa jos he oleskelevat Suomessa yli kuusi kuukautta. (Poliisi [viitattu 11.2.2009].)

#### 4.2.2 EU-maiden kansalaiset ja heihin rinnastettavat

##### Vapaa oleskeluoikeus ja oikeus työntekoon

Vapaa liikkuvuus on yksi Euroopan Unionin perusoikeuksista. Näin ollen Suomeen töihin tulevat EU-maiden kansalaiset sekä heihin rinnastettavat eivät tarvitse erillistä lupaa töitä aloittaessaan (LIITE 7). EU-maiden kansalaisten lisäksi vapaan liikkumisoikeuden säännöksiä sovelletaan myös Islannin, Liechtensteinin, Norjan ja Sveitsin kansalaisiin. Ruotsin, Tanskan, Norjan ja Islannin kansalaisiin sovelletaan kuitenkin ensisijaisesti Pohjoismaiden kansalaisia koskevia säännöksiä (katso kappale 4.2.1 Pohjoismaiden kansalaiset), jotka poikkeavat EU-kansalaisia koskevista säännöksistä esimerkiksi rekisteröitymisvelvollisuuden osalta. (Maahanmuuttovirasto 2009a [viitattu 11.2.2009].)

EU-kansalaisilla ja heihin rinnastettavilla on rajoittamaton oikeus tehdä ansiotyötä ilman työntekijän oleskelulupaa. Työntekijän asema säilyy vaikka henkilö joutuu tilapäisesti työkyvyttömäksi sairauden tai tapaturman vuoksi tai jos hän yli vuoden työskennellyään joutuu työttömäksi tahtomattaan ja työvoimatoimisto rekisteröi hänet työnhakijaksi. (Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 [viitattu 11.2.2009].)

### EU-/ETA-maiden kansalaisten rekisteröintivelvollisuus

Yli kolme kuukautta maahantulopäivästä laskien Suomessa oleskelevien EU-kansalaisten on rekisteröidyttävä viranomaisille. EU-kansalaiset rekisteröityvät paikallispoliisissa. Poliisi rekisteröi työntekijän oleskeluoikeuden ulkomaalaisrekisteriin ja antaa tekemästään rekisterimerkinnästä rekisteröintitodistuksen. Rekisteröinti on osoitus oleskeluoikeudesta, ei kuitenkaan oleskelulupa sanan varsinaisessa merkityksessä. Rekisteröintitodistusta haettaessa henkilön on esitettävä voimassa oleva henkilökortti tai passi sekä täytettävä EU rekisteröintilomake. Jos kyseessä on ansiotyöntekijästä, on hänen tämän lisäksi esitettävä työnantajalta saatu vahvistus palvelussuhteesta tai todistus työssäolosta. Rekisteröinti on voimassa niin kauan, kunnes se raukeaa tai peruutetaan. (Poliisi [viitattu 17.2.2009].) Oleskeluoikeuden rekisteröinti raukeaa jos henkilö karkotetaan tai hän saa Suomen kansalaisuuden (Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 [viitattu 17.2.2009]).

EU-maan kansalaisella, joka on oleskellut Suomessa viisi vuotta laillisesti ja yhtäjaksoisesti, on oikeus pysyvään oleskeluun. Oleskelun yhtäjaksoisuuteen eivät vaikuta tilapäiset poissaolot, jotka eivät ylitä yhteensä kuutta kuukautta vuodessa, eivätkä pidemmät poissaolot asevelvollisuuden suorittamista varten eikä yksi enintään kahdentoista peräkkäisen kuukauden poissaolo tärkeästä syystä, kuten raskauden ja synnytyksen, vakavan sairauden, opiskelun tai ammatillisen koulutuksen tai työtehtäviä varten toisen unionin jäsenvaltion tai kolmannen maan alueelle tapahtuvan siirron vuoksi. EU:n kansalaiselle, jolla on oikeus pysyvään oleskeluun, annetaan hakemuksesta pysyvän oleskeluoikeuden osoittava todistus. (Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 [viitattu 19.1.2009].) Pysyvällä oleskeluoikeudella ei ole muuta vaikutusta henkilön oikeuksien kannalta kuin se, että maasta karkottamisen kynnyks on korkeammalla (Sorainen 2007, 78).

Tšekin, Viron, Latvian, Liettuan, Unkarin, Puolan, Slovenian ja Slovakian kansalaisten työntekotietojen rekisteröinti päättyi 30.4.2009 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009b [viitattu 27.4.2009]). Kyseisten maiden kansalaisen työnteko täytyi aiemmin ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistoon viimeistään 14 päivän kuluessa työnteon aloittamisesta

Tämä rekisteröintivelvollisuus perustui 5.6.2006 voimaan tulleeseen niin kutsuttuun työtietojen rekisteröintilakiin. (Laki eräiden Euroopan Unionin valtioiden kansalaisten työntekoa koskevien tietojen rekisteröinnistä 2.6.2006/418 [viitattu 17.2.2009]). Työntekoa koskevien tietojen rekisteröinti liittyi tavoitteeseen parantaa Suomen ja muiden EU-maiden välillä liikkuvan työvoiman tilastointia ja seurantaa. Lain voimassaolon päätyttyä tulee yllämainittujen maiden kansalaisten rekisteröidä oleskeluoikeutensa Suomessa muiden EU-kansalaisten tapaan, jos he oleskelevat maassa yli kolme kuukautta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009b [viitattu 27.4.2009].)

#### 4.2.3 Kolmansien maiden kansalaiset

EU:n ulkopuolisten eli niin sanottujen kolmansien maiden kansalaisten Suomeen tulo ja työnteko Suomessa ovat lähtökohtaisesti luvanvaraisia (LIITE 7). Tarvittava lupa vaihtelee muun muassa työtehtävien ja työsuhteen mukaan. Esimerkiksi asiantuntija saattaa tarvita vain tavallisen oleskeluluvan, kun taas esimerkiksi hitsaustyötä tehdäkseen henkilöllä on oltava työntekijän oleskelulupa. Elinkeinonharjoittajilta puolestaan edellytetään elinkeinonharjoittajan oleskelulupaa. Ulkomaalaiselle voi kuitenkin olla myönnettynä vain yksi oleskelulupa kerrallaan. (Sorainen 2007, 81.)

Kolmannen maan kansalainen voi työskennellä Suomessa myös ilman työntekijän oleskelulupaa. Suurimmalta osin kolmansien maiden kansalaisten työnteko Suomessa perustuu juuri näihin työnteko-oikeutta käsitteleviin poikkeuspykäliin. Tehtävät, joissa kolmannen maan kansalaisen on mahdollista työskennellä ilman työntekijän oleskelulupaa tai minkäänlaista oleskelulupaa, on määritelty ulkomaalaislaissa. (Sorainen 2007, 81 – 82.)

#### Työskentely tavallisen oleskeluluvan nojalla

Myös tavallinen oleskelulupa oikeuttaa EU-alueeseen kuulumattoman maan kansalaisen työskentelemään Suomessa. Näin ollen ulkomaalaisella on rajoittamaton työnteko-oikeus Suomessa, jos hänellä on

- pysyvä tai jatkuva oleskelulupa jollain muulla kuin työnteon perusteella
- tilapäinen oleskelulupa joko tilapäisen suojelun tai muun humanitaarisen maahanmuuton perusteella.
- määräaikainen oleskelulupa Suomeen sillä perusteella, että hän toimii esimerkiksi ammattilaisurheilijana tai -valmentajana, uskonnollisen tai aatteellisen yhteisön palveluksessa tai ammattimaisesti tieteen, kulttuurin tai taiteen alalla, yrityksen yli- tai keskijohdossa taikka erityisosaamista vaativissa asiantuntijatehtävissä tai ammattimaisesti joukkoviestinnän alalla.

Työnteko-oikeus koskee vain yllä mainituissa tehtävissä työskentelyä. Jos henkilölle on myönnetty oleskelulupa jonkin yllämainitun työtehtävän perusteella, tarvitsee hän pääsääntöisesti työntekijän oleskeluluvan työskennelläkseen jollakin muulla ammattialalla. (Maahanmuuttovirasto 2009b [viitattu 20.2.2009].)

Rajoitettu työnteko-oikeus Suomessa on puolestaan henkilöllä, joka

- on saanut oleskeluluvan opiskelua varten
- on saanut oleskeluluvan erilaisia opetus-, luennointi- ja tutkijantehtäviä varten (saa työskennellä rajoitetusti enintään yhden vuoden ajan)
- on saapunut Suomeen esimerkiksi jonkin laitteen toimitussopimukseen liittyvän työn, kuten laitteen asennuksen tai sen käyttöön tarvittavan koulutuksen antamisen vuoksi ja työ kestää korkeintaan kuusi kuukautta
- osallistuu valtioiden väliseen sopimukseen (esim. Australian kansalaisille tarkoitettu työloma), EU:n tukemien oppilaitosten ja opiskelijajärjestöjen ohjelmiin, kansainväliseen työleiritoimintaan tai muuhun vastaavaan työhön tai työharjoitteluun, joka kestää enintään yhden vuoden.
- on au pair

(Maahanmuuttovirasto 2009b [viitattu 20.2.2009].)



### Työskentely viisumin tai viisumivapauden nojalla

Tietyissä tilanteissa ulkomaalainen voi tehdä Suomessa ansiotyötä ilman oleskelulupaa. Henkilöllä on kuitenkin oltava voimassa oleva viisumi, jos hän on viisumivelvollinen. Schengen-valtiot ovat yhteisesti päättäneet, minkä valtioiden kansalaiset ovat viisumivapaita ja minkä viisumivelvollisia. Viisumivelvollisen maan kansalainen tarvitsee aina viisumin saapuessaan Schengen-maiden alueelle ja viisumia on haettava Suomen edustustosta ennen maahan saapumista. Viisumiin tai viisumivapautteen perustuva työnteko-oikeus on voimassa vain Suomessa, vaikka Schengen-viisumi, oikeuttaa muuten liikkumaan myös muualla Schengen-alueella. (Sorainen 2007, 83 – 84.)

Oikeutettuja työntekoon ilman oleskelulupaa ovat:

- Tulkit, opettajat, asiantuntijat tai urheilutuomarit, jotka tekevät työtä kutsun tai sopimuksen nojalla enintään kolme kuukautta.
- Ammattitaiteilijat tai urheilijat tai näiden avustajat, jotka toimivat kutsun tai sopimuksen nojalla enintään kolme kuukautta.
- Merimiehet, jotka toimivat kauppaa-alusluetteloön ulkomaanliikenteessä toimivaksi merkityllä tai pääasiassa ulkomaisten satamien välillä liikennöivällä aluksella.
- Marjojen tai hedelmien poimijat, jotka ovat töissä enintään kolme kuukautta.
- Toisessa EU/ETA -maassa toimivan yrityksen vakituiset työntekijät, jotka suorittavat Suomessa tilapäistä hankinta- tai alihankintatyötä. Edellytyksenä on, että ulkomaalaisella on toisessa maassa voimassaolevat asianmukaiset oleskelu- ja työluvut.

(Maahanmuuttovirasto 2009b [viitattu 20.2.2009].)

### Työskentely työntekijän oleskeluluvalla

EU-alueen ulkopuolelta tuleva ulkomaalainen tarvitsee Suomessa työskennelläkseen työntekijän oleskeluluvan jos kohdissa ”työskentely viisumin tai viisumivapauden

nojalla” tai ”työskentely tavallisen oleskeluluvan nojalla” mainitut ehdot eivät täyty. Jos ulkomaalaisen työnteko Suomessa edellyttää työntekijän oleskelulupaa, kyseinen oleskelulupa myönnetään kaksivaiheisesti. Työvoimatoimisto harkitsee ensin omassa osapäätöksessään luvan työvoimapolitiittiset edellytykset. Tämän jälkeen Maahanmuuttovirasto tutkii, täytyvätkö hakijan muut edellytykset ja myöntää ensimmäisen oleskeluluvan, ellei se näe esteitä luvan myöntämiselle. (Maahanmuuttovirasto 2009b [viitattu 20.2.2009].)

Kolmannen maan kansalainen voi hakea työntekijän oleskelulupaa hankittuaan työpaikan Suomesta. Pääsääntöisesti lupaa haetaan ennen Suomeen tuloa jättämällä hakemus Suomen edustustoon ulkomailla. Hakijan on myös odotettava päätöstä ulkomailla. Työntekijä voi hakea oleskelulupaa poikkeuksellisesti vasta Suomessa esimerkiksi silloin, ”jos työsopimus on jo solmittu ja kyse on alasta tai tehtävästä, jossa palvelukseen ottamiseen liittyy soveltuvuusarviointia tai sellaista kanssakäymistä, joka on parhaiten hoidettavissa Suomessa”. (Maahanmuuttovirasto 2009b [viitattu 20.2.2009].)

Työntekijän oleskelulupahakemuksen voi jättää myös suomalainen työnantajan työ- ja elinkeinotoimistoon tai poliisille. Työnteon aloittaminen on mahdollista vasta kun työntekijän oleskelulupa on myönnetty. Ensimmäinen oleskelulupa on aina määräaikainen. Jatkolupaa voi hakea poliisilta ennen oleskeluluvan umpeutumista. Poliisi myöntää jatkoluvan, jos oleskeluluvan edellytykset ovat yhä olemassa. Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa luvan haltijan työskentelemään yhdellä tai useammalla ammattialalla. Jos henkilö haluaa vaihtaa muulle ammattialalle kuin mihin lupa oikeuttaa, on hänen haettava uutta työntekijän oleskelulupaa asuinpaikkakuntansa poliisista. Työnantajaa voi kuitenkin vaihtaa saman ammattialan sisällä, ellei työntekijän oleskelulupaa ole rajattu koskemaan työtä vain tietyn työnantajan palveluksessa. (Maahanmuuttovirasto 2009d [viitattu 20.2.2009].)

#### 4.2.4 Oleskeluluvan hakeminen perhesuhteen perusteella

Ulkomaalaiselle voidaan myöntää oleskeluoikeus perhesiteen perusteella. Ulkomaalaislain 79 §:n 2 momentin mukaan henkilöllä on tällöin myös oikeus tehdä ansiotyötä. Työnteko-oikeus koskee tilapäistä (B) sekä jatkuvaluonteista (A) oleskelulupaa. Alun perin työnteko-oikeutta perhesuhteen perusteella oli osittain rajoitettu, mutta 1.7.2006 voimaan tulleen lainmuutoksen tarkoitus oli panna täytäntöön niin sanotun perheen yhdistämisdirektiivin edellytykset. (Sorainen 2007, 103.)

Oleskelulupaa perhesiteen perusteella voi hakea henkilö, jonka perheenjäsen asuu Suomessa. Perheenjäseniksi lasketaan avio- ja rekisteröity puoliso, alaikäinen lapsi ja ala-ikäisen lapsen huoltoja. Myös avopuoliso voi saada luvan jos heillä on yhteinen lapsi tai he ovat asuneet yhdessä kaksi vuotta. Muilla omaisilla mahdollisuus oleskelulupaan on vain poikkeustapauksissa. Suomen kansalaisen perheenjäsen ja hänen alaikäinen naimaton lapsensa voivat tulla Suomeen ilman etukäteen hankittua oleskelulupaa ja hakea lupaa Suomessa. Tällöin hakemus jätetään poliisilaitokselle. He saavat myös odottaa lupapäätöstä Suomessa. Jos lupaa hakevat henkilöt tarvitsevat viisumin matkustaakseen Suomeen, heidän on haettava viisumi Suomen edustustosta. (Maahanmuuttovirasto 2009d [viitattu 18.2.2009].)

Suomessa asuvan ulkomaalaisen perheenjäsen voi hakea oleskelulupaa ulkomailla ennen Suomeen tuloa. Lupahakemus jätetään oleskelumaassa olevaan Suomen edustustoon ja hakijan on odotettava lupahakemuksen ratkaisua ulkomailla. Myös Suomessa asuva perheenkokoaja (Suomessa asuva perheenjäsen tai muu omainen) voi jättää hakemuksen Suomessa poliisille. Perheenjäsen voi kuitenkin tulla Suomeen myös ilman etukäteen hankittua oleskelulupaa ja hakea sitä vasta Suomessa, jos perheenjäsenten tarkoituksena on jatkaa jo aikaisemmin ulkomailla vietettyä perhe-elämää. Lupa myönnetään Suomessa, jos

- hakija olisi voinut saada luvan myös ulkomailla sitä hakiessaan ja
- hakija on jo ennen Suomeen saapumistaan asunut ulkomailla vähintään kaksi vuotta yhdessä nyt Suomessa asuvan avio- tai avopuolisonsa kanssa,
- tai oleskeluluvan epääminen olisi ilmeisen kohtuutonta.

Hakija voi oleskella Suomessa koko hakemuksen käsittelyajan, vaikka hänen viisuminsa voimassaolo tänä aikana päättyisikin. (Maahanmuuttovirasto 2009d [viitattu 18.2.2009].)

#### 4.3 Ulkomaalaisen työntekijän verotus

##### 4.3.1 Yleistä ulkomaalaisten työntekijöiden verovelvollisuudesta Suomessa

Ulkomaalaisen työntekijän verovelvollisuus Suomessa on säännelty kattavasti mutta monimutkaisesti (LIITE 8). Ulkomaalaisen työntekoon Suomessa liittyy melko laaja verosuunnittelun mahdollisuus, johtuen järjestelmän monimutkaisuudesta sekä verojärjestelmien ja veroasteiden suurista eroista työvoiman lähtömaiden ja Suomen välillä. Suomi on bruttoveroasteeltaan OECD-maiden ankarimmin verottavia maita. Nettoveroasteeltaan Suomi on EU-maiden keskiarvon yläpuolella. Suomen kilpaillessa ulkomaisesta työvoimasta on verotuksen kilpailukyvyn havaittu olevan merkityksellinen. Hallituksen maahanmuuttopolitiikkaohjelmassa linjataankin, että verotusta kehitettäessä huomioidaan myös muutosten vaikutukset työperäisen maahanmuuton kehittämiseen. Ulkomaalaisten verotuksen kehittämiseksi ei kuitenkaan vielä ole ohjelmaan sisällytetty. (Sorainen 2007, 255 – 262.)

Ulkomaalaisen työntekijän verovelvollisuuden laji Suomessa riippuu työsuhteen pituudesta ja siitä, onko työnantaja rekisteröity Suomessa vai ei (taulukko 5). (Sorainen 2007, 255.) Tässä tutkimuksessa keskitytään tutkimaan ulkomaalaisen työntekijän verotuskäytäntöjä kun työnantaja on rekisteröity Suomessa.

Taulukko 4. Ulkomaalaisen työntekijän verotus Suomessa (Sorainen 2007, 256).

|                               | Työnantaja rekisteröity Suomessa  | Työnantaja rekisteröity ulkomailla  |
|-------------------------------|---|---|
| <b>Työ alle 6 kk Suomessa</b> | <p><b>Rajoitetusti verovelvollinen Suomessa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lähdevero 35 % palkasta (sis. luontaisedut)</li> <li>- 510 €/kk tai 17 €/pv vähennys palkasta ennen veron perimistä</li> </ul> | <p><b>Suomi ei verota</b></p> <p>Edellytyksenä on, että</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ulkomaisella työnantajalla ei ole kiinteää toimipaikkaa Suomessa</li> <li>- kyse ei ole vuokratyöstä, jota Suomi saa kansainvälisen sopimuksen perusteella verottaa</li> </ul> |
| <b>Työ yli 6 kk Suomessa</b>  | <p><b>Yleinen verovelvollisuus Suomessa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verotetaan samalla tavoin kuin Suomessa pysyvästi asuvia.</li> <li>- Annettava veroilmoitus Suomeen</li> </ul>                     | <p><b>Yleinen verovelvollisuus Suomessa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Haettava ennakoiden määräämistä, koska ulkomaisella työnantajalla ei ole ennakonpidätyksen perimisvelvollisuutta Suomessa</li> </ul>   |

Taulukossa 4 esitetään karkeasti jaoteltuna ulkomaalaisen verottamista koskevat tavallisimmat tilanteet. Ulkomaalaisen työntekijän verotusta säätelevien pääsääntöjen lisäksi verotusmenettelyyn sisältyy kuitenkin joitain poikkeuksia, jotka yleensä koskevat ulkomaalaisten työntekijöiden erityisryhmiä (Sorainen 2007, 256). Verottaja määrittelee itsenäisesti kuuluuko palkansaaja yleisesti vai rajoitetusti verovelvollisiin. (Matikainen 2007.)

#### 4.3.2 Kuuden kuukauden sääntö

##### Suomeen enintään kuusi kuukautta oleskelevien verotus

Suomeen enintään kuudeksi kuukaudeksi tuleva ulkomaalainen työntekijä on Suomessa rajoitetusti verovelvollinen, joten häneen sovelletaan lähdeveromenettelyä. Lähdevero on lopullinen vero, määrältään 35 prosenttia, jonka työnantaja perii palkanmaksun

yhteydessä. Myös luontaisedut ovat lähdeveron alaista tuloa. Lähdeveron lisäksi työnantaja pidättää työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksut. Jos työntekijä ei esitä niin sanottua lähetetyn työntekijän todistusta E101 työskennelyään Suomessa yli neljä kuukautta, pidätetään palkasta myös sairausvakuutus- ja sosiaaliturvamaksut. (Verohallinnon julkaisu 277.09 [viitattu 25.2.2009].)

Lähdeveron pidättämistä varten työntekijä hakee lähdeverokortin verotoimistosta. Jos lähdeverokorttia ei kuitenkaan toimiteta, pidätetään palkasta vero 60 prosentin mukaan. Työnantaja voi tehdä ennen veron perimistä rahapalkan ja luontoisetujen yhteismäärästä lähdeverovähennyksen jos vähennyksestä on maininta lähdeverokortissa. Vähennys on 510 euroa kuukaudessa tai 17 euroa jokaista työpäivää kohden, jos palkka kertyy kuukautta lyhyemmältä ajalta. (Verohallinnon julkaisu 277.09 [viitattu 25.2.2009].)

Rajoitetusti verovelvolliset EU/ETA-maista tulevat työntekijät voivat halutessaan valita Suomessa työskennellessään progressiivisen verotuksen lähdeveromenettelyn sijaan mikäli 75 prosenttia heidän puhtaista ansiotuloistaan tulee verovuoden aikana Suomesta. Tämä voidaan kuitenkin tehdä vasta jälkikäteen työskentelyvuoden päätyttyä ja tätä varten tarvitaan suomalainen henkilötunnus. (Matikainen 2007.)

#### Suomessa yli kuusi kuukautta oleskelevien verotus

Yli kuusi kuukautta Suomessa oleskeleva työntekijä on yleisesti verovelvollinen. Kuuden kuukauden aika ei ole sidottu kalenterivuoteen eikä tilapäinen poissaolo estä pitämästä Suomessa oleskelua yhtäjaksoisena.. Yleisesti verovelvollisen verotus määräytyy samoin perustein kuin pysyvästi Suomessa oleskelevan henkilönkin. Jos verokorttia ei esitetä, veronpidätys on 60 prosenttia. Palkasta pidätetään myös sosiaaliturva- ja vakuutusmaksuja ellei työntekijällä ole esittää todistusta E101 tai vastaavaa osoituksena siitä, että hän on vakuutettu muualla kuin Suomessa. (Sorainen 2007, 259.)

Verokortin saadakseen työntekijä tarvitsee henkilötunnuksen maistraatista. Myös verotoimisto ottaa vastaan hakemuksen henkilötunnuksesta. Hakemuksen verokortista

täyttää työntekijä itse tai hänen työnantajansa. Verokortti myönnetään vasta, kun kuuden kuukauden oleskelun ylittyminen on varmaa. Jos kuuden kuukauden oleskelun ylittyminen on epävarmaa, peritään palkasta aluksi lähdevero. (Verohallinnon julkaisu 277.09 [viitattu 25.2.2009].)

Suomen verolainsäädännössä on myös aiemmasta poikkeavia säännöksiä, jotka koskevat ulkomaalaisten työntekijöiden erityisryhmiä. Tällaisia ryhmiä ovat muun muassa ulkomaalaiset avainhenkilöt, au pairit, urheilijat ja taiteilijat, tietyistä maista tulevat tutkijat ja opettajat, metsämarjojen poimijat sekä rajatyöntekijät. Seuraavassa kappaleessa käsitellään ulkomaalaisia avainhenkilöitä ja heitä koskevaa verohuojennuslakia. (Verohallinnon julkaisu 277.09 [viitattu 25.2.2009].)

#### 4.3.3 Ulkomaalaisten avainhenkilöiden verotus

Suomessa on ollut vuodesta 1996 lähtien voimassa ulkomaisille asiantuntijoille kohdennettu veronhuojennuslaki, niin sanottu avainhenkilölaki (Laki ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta 18.12.1995/1551). Lain mukaan työntekijä voi tietyissä tapauksissa maksaa ansiotuloistaan 35 prosentin lähdeveroa progressiivisen veron sijaan. Edun saa enintään 48 työskentelyn ensimmäiseltä kuukaudelta. Avainhenkilöillä on pyritty edistämään ulkomaalaisten asiantuntijoiden Suomeen tuloa, sillä Suomen korkean palkkaverotuksen on katsottu mahdollisesti vähentävän asiantuntijoiden kiinnostusta työskennellä Suomessa. (Sorainen 2007, 260.)

Ulkomailta tulevat avainhenkilöt oleskelevat yleensä Suomessa vain lyhyehkön ajan joten he eivät voi käyttää hyväkseen julkisia palveluita niiden kaikessa laajuudessaan korkeasta verotuksesta huolimatta. Ulkomaalainen asiantuntija ei myöskään käytännössä pääse vähentämään verotuksessa monia lisääntyneitä elinkustannuksia. (Sorainen 2007, 260.) Ulkomailla veroetuuksien koetaan yleisesti ottaen olevan kehittyneempiä kuin Suomessa ja usein ulkomaalaisille muissa maissa myönnettävät veroetudet ovat myös pidempiaikaisia. Esimerkiksi Ruotsissa ulkomaisten avainhenkilöiden tuloista  $\frac{1}{4}$  on verovapaata 10 vuoden ajan. (Noki & Kovanen 2006 [viitattu 25.2.2009].)

Avainhenkilölakia sovelletaan Suomesta saatuun palkkaan kun työ tehdään pääasiallisesti Suomessa täällä olevan työnantajan lukuun. Lain keskeisin seikka on kuitenkin ulkomailta tulevan palkansaajan määrittäminen. Lain 2 §:n mukaan ulkomailta tulevana palkansaajana pidetään lakia sovellettaessa henkilöä, kun

- 1) hän tulee tuloverolain mukaan Suomessa yleisesti verovelvolliseksi laissa tarkoitetun työskentelyn alkaessa
- 2) hänelle tästä työstä maksettava rahapalkka on vähintään 5 800 euroa kuukaudessa koko laissa tarkoitetun työskentelyn ajan
- 3) hän työskentelee erityisasiantuntemusta edellyttävissä tehtävissä ja
- 4) hän ei ole Suomen kansalainen eikä hän ole ollut Suomessa yleisesti verovelvollinen avainhenkilölaissa tarkoitetun työskentelyn alkamisvuotta edeltäneiden 5 vuoden aikana.

(Laki ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta 18.12.1995/1551 [viitattu 25.2.2009].)

Henkilöltä, johon lakia sovelletaan, peritään siis kiinteää 35 prosentin lähdeveroa riippumatta hänen ansiotulojensa määrästä. Mikäli henkilön ansiotulot ovat reilusti yli 5 800 euroa kuukaudessa, voi verohyöty olla varsin merkittävä. Jos kuukausitulot sen sijaan jäävät lähelle 5 800 euroa, voi hyöty olla hyvin marginaalinen tai sitä ei ole ollenkaan. Henkilön kannattaa siis laskea tarkkaan, onko avainhenkilöverotuksen piiriin hakeutuminen taloudellisesti kannattavaa.

#### 4.4 Ulkomaalaisen työntekijän sosiaaliturva ja vakuuttaminen Suomessa

Suuri osa Suomen sosiaali- ja terveydenhuollon etuuksista ja palveluista perustuu henkilön Suomessa asumiseen. Asumisperusteiseen sosiaaliturvaan kuuluu kuntien järjestämä sosiaali- ja terveydenhuolto, työttömyyskassojen työttömyysturva sekä Kelan hoitama sosiaaliturva. Oikeus kuntien ja Kelan ylläpitämään sosiaaliturvaan riippuu olennaisesti siitä, muuttaako henkilö Suomeen vakinaisesti vai työskenteleekö hän Suomessa ilman aikomusta asua Suomessa vakinaisesti. Etuuksien piiriin kuuluminen



määritellään Kelan etuuksien osalta niin sanotussa soveltamislaissa (Laki asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta 1573/1993) ja kuntien hoitamien etuuksien osalta kotikuntalaissa (201/2994). (Sorainen 2007, 254.)

Kelan hoitaman sosiaaliturvan piiriin pääsemistä haetaan lomakkeella Y77, joka toimitetaan Kelan toimistoon. Suomessa työskentelevä ulkomaalainen tarvitsee hakemuksen liitteeksi työsopimuksen tai muun työnantajan kirjoittaman todistuksen, josta ilmenee työsuhteen kesto, palkka ja viikkotyöaika. Jos Kela antaa myönteisen päätöksen, lähetetään hakijalle Kelan sairausvakuutuskortti kotiin. (Kansaneläkelaitos 2009b [viitattu 19.3.2009].)

Päästäkseen Suomen sosiaaliturvan piiriin, on kaikkien Suomeen töihin muuttavien ulkomaalaisten täytettävä työssäoloehto. Ehto ei kuitenkaan koske niitä työntekijöitä, joiden katsotaan muuttavan Suomeen vakinaisesti asumaan. Työssäoloehto täyttyy kun työntekijä tekee työtä vähintään 18 tuntia viikossa ja hänen palkkansa on vähintään työehtosopimuksen mukainen. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, on kokoaikatyön palkan oltava vähintään 961 euroa kuukaudessa. (Kansaneläkelaitos 2009c [viitattu 20.3.2009].)

#### EU-/ETA-maista tulevat työntekijät

Suomeen toisesta EU/ETA-maasta tai Sveitsistä muuttavien työntekijöiden oikeus päästä Suomen sosiaaliturvaan määräytyy työskentelyn suunnitellun keston mukaan:

- Suomeen alle neljän kuukauden työsuhteeseen tuleva henkilö ei yleensä ole oikeutettu Suomen sosiaaliturvaan. Jos työntekijästä maksetaan Suomeen työeläkevakuutusmaksut, on hänellä kuitenkin oikeus lasten kotihoidon tuen hoitorahaan ja hoitolisään sekä kuntien hoitamaan julkiseen terveydenhoitoon.
- Suomeen vähintään neljän kuukauden mutta enintään kahden vuoden pituiseen työsuhteeseen tuleva henkilö on työskentelyn ajan oikeutettu sairausvakuutusetuuksiin sekä lasten kotihoidon tukeen ja lapsilisään. Lisäksi

työntekijälle alkaa kertyä kansaneläkettä ja perhe-eläkettä ja lisäksi hän kuuluu Suomen työttömyysturvalain piiriin.

- Suomeen yli kahden vuoden työsuhteeseen tuleva työntekijä pääsee Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin ja hänellä on oikeus kaikkiin Kelan etuuksiin. Jos alun perin alle kahdeksi vuodeksi tarkoitettu työskentely kestää yli kaksi vuotta, siirtyy työntekijä Suomen sosiaaliturvan piiriin siitä ajankohdasta lukien, jolloin tilapäinen työskentely muuttui vakinaiseksi.

(Kansaneläkelaitos 2009c [viitattu 20.3.2009].)

#### Sosiaaliturvasopimusmaista tulevat työntekijät

Ulkomaalaisen työntekijän oikeus Suomen sosiaaliturvaan voi perustua kahdenväliseen sosiaaliturvasopimukseen, jonka Suomi on solminut Chilen, Isrealin, Kanadan ja USA:n kanssa. Quebecin kanssa Suomi on sopinut erillisestä sosiaaliturvajärjestelystä. Suomella on lisäksi Australian kanssa sairaanhoitosopimus, joka koskee tilapäisen oleskelun aikaista sairaanhoitoa. Pohjoismaista tuleviin työntekijöihin sovelletaan pääasiassa samoja sääntöjä kuin EU/ETA-maista tuleviin työntekijöihin. (Kansaneläkelaitos 2009c [viitattu 20.3.2009].)

Chilestä, Israelista, Kanadasta ja USA:sta tulevat työntekijät saavat sosiaaliturvasopimuksen kattamia etuuksia Suomesta riippumatta kuinka kauan he Suomessa asuvat. Sopimuksen ulkopuoliseen sosiaaliturvaan he ovat tavallisesti oikeutettuja vain jos he muuttavat Suomeen vakinaisesti. Työeläkettä alkaa kuitenkin kertyä kaikille sosiaaliturvasopimusmaista Suomeen töihin muuttaville heti työsuhteen alkaessa. Lisäksi heidät vakuutetaan Suomessa tapaturman varalta. Vähintään neljä kuukautta Suomessa työskennelleet pääsevät myös sairausvakuutuksen ja työttömyysturvan piiriin. (Kansaneläkelaitos 2009c [viitattu 20.3.2009].)

#### Muista maista tulevat työntekijät

Muista kuin EU/ETA-maista tai sosiaaliturvasopimusmaista Suomeen muuttavien työntekijöiden oikeus Suomen sosiaaliturvaan perustuu yksinomaan asumisen aiottuun

keston. Päästääkseen Kelan etuuskien piiriin on työntekijällä oltava vähintään kahden vuoden työsopimus. Jos työsuhde kestää vähintään neljä kuukautta ja työnteko täyttää työssäoloehdon, vakuutetaan työntekijä Suomessa sairauden varalta. Tällöin työntekijä kuuluu myös työttömyysturvalain piiriin. Työntekijältä edellytetään kuitenkin vakinaista Suomessa asumista, jotta hän saisi työttömyysturvaetudet. (Kansaneläkelaitos 2009c [viitattu 20.3.2009].)

#### 4.5 Työnantajan erityisvelvoitteet

Ulkomaista työvoimaa käyttävälle työntekijälle on säädetty useita erityisvelvollisuuksia ulkomaalaislaissa sekä muualla lainsäädännössä. Ulkomaalaislain voimaan tulon jälkeen velvollisuuksia lisättiin myös seuraaviin lakeihin:

- Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta (1233/2006)
- Laki lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta (1198/2005, edustajan asettamisvelvollisuus)
- Laki työturvallisuuslain muuttamisesta (1199/2005), yhteisten rakennustyömaiden kulkulupa)
- Laki verotusmenettelylain (1224/2006, muun muassa työn teettäjän ilmoitusvelvollisuus veroviranomaiselle) ja muun verolainsäädännön muuttamisesta
- Yhteistoimintalaki (334/2007, muun muassa selvitys henkilöstön edustajille ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista, vuokratyövoiman käytön periaatteiden käsittely yhteistoimintamenettelyssä)

(Sorainen 2007, 205.)

Velvollisuuksien tarkoituksena on torjua ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvää harmaata taloutta, ehkäistä laitonta työntekoa ja edistää ulkomaalaisen työntekijän vähimmäistyehtojen toteutumista. Velvoitteita on kuitenkin säädetty eriaikaisesti ja eri näkökulmista, joten työnantajan ja toimeksiantajan velvollisuudet ovat hankalasti hahmotettavissa. Työnantajan velvoitteisiin vaikuttavat työntekijälle myönnetyt tai myönnettävät luvat sekä työntekijän kansalaisuus ja työntekoasetelma. (Sorainen 2007,

205 – 206.) Ulkomaalaislaissa ja muussa lainsäädännössä on säädetty myös toimeksiantajan, työn tilaajan sekä Suomeen työvoimaa lähettävän yrityksen velvollisuuksista, mutta tässä tutkimuksessa keskitytään työnantajaa koskeviin velvoitteisiin tilanteessa, jossa ulkomaalainen työntekijä työskentelee suomalaisen yrityksen palveluksessa.

### Työntekijän oleskelulupahakemukseen liittyvät velvoitteet

Työnantajan on liitettävä työntekijän oleskelulupahakemukseen:

- työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:ssä tarkoitettu selvitys työntöön keskeisistä ehdoista,
- vakuutus siitä, että ehdot ovat voimassa olevien säännösten ja asianomaisen työehtosopimuksen mukaiset tai, jos työehtosopimusta ei ole sovellettava, että ne vastaavat työmarkkinoilla vastaavissa tehtävissä toimiviin työntekijöihin noudatettavaa käytäntöä, sekä
- työvoimatoimiston vaatiessa selvitys siitä, että työnantaja on huolehtinut ja vastaisuudessa kykenee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana.

(Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 [viitattu 27.4.2009].)

Kahta ensimmäistä velvoitetta sovelletaan aina, kun haetaan työntekijän oleskelulupaa. Selvitys ja vakuutus annetaan sekä ensimmäistä että jatkolupaa haettaessa. Viimeisen kohdan selvitys annetaan vain jos työvoimatoimisto sitä erikseen vaatii. Velvollisuus ei koske tilanteita, joissa ulkomaalaisella on työnteko-oikeus ilman työntekijän oleskelulupaa (taulukko 5). Näin ollen velvollisuus ei ole voimassa ulkomaalaisen työskennellessä viisumin tai viisumivapauden, tavallisen oleskeluluvan, pysyvän oleskeluluvan tai Suomessa myönnetyn pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EY-oleskeluluvan nojalla. (Sorainen 2007, 206 – 207.)

Taulukko 5. Työntekijän oleskelulupahakemukseen liittyvät velvoitteet (Sorainen 2007, 207).

| Ulkomaalaislaki 73 § 1 momentti   |   |
|---|---|
| Kansalaisuus/lupatyyppe   | Työnantaja  |
| Toisen Pohjoismaan kansalainen  | Ei koske  |
| EU-kansalainen  | Ei koske  |
| Viisumi tai viisumivapaus   | Ei koske  |
| Tavallinen oleskelulupa   | Ei koske  |
| <i>Työntekijän oleskelulupa</i>   | <i>Koskee</i>   |
| Pysyvä oleskelulupa (P) tai P-EY  | Ei koske  |
| <i>Erityisryhmät, kuten Turkin kansalaiset ja pitkään oleskelleen aseman toisessa EU-maassa saaneet</i> | <i>Koskee, jos tarvitaan työntekijän oleskelulupa</i> |

Työnantajan velvollisuuden täyttymistä valvoo työvoimatoimisto vastaanottaessaan ja käsitellessään työntekijän oleskelulupahakemuksen. Jos velvollisuuksia ei noudateta, annetaan oleskelulupahakemukseen kielteinen päätös. Usein käy niin, että työnantajat eivät toimita pyydettyjä lisäselvityksiä, jolloin työvoimatoimisto antaa kielteisen osaratkaisun eikä Maahanmuuttovirasto tai Poliisi näin ollen myönnä työntekijän oleskelulupaa. (Sorainen 2007, 206 – 207.)

#### Työnantajan varmistautumisvelvoite

Työnantajan on varmistauduttava siitä, että palvelukseen tulevalle tai palveluksessa olevalla ulkomaalaisella on vaadittava työntekijän oleskelulupa tai että työntekijä ei tarvitse oleskelulupaa. (Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 [viitattu 27.4.2009].) Varmistautumisvelvollisuutta ei ole rajoitettu lupatyypin tai ulkomaalaisen kansalaisuuden mukaan, joten se on voimassa kaikissa tapauksissa (taulukko 6). (Sorainen 2007, 208.)

Taulukko 6. Työnantajan varmistautumisvelvoite (Sorainen 2007, 209).

| Ulkomaalaislaki 73 § 2 momentti   |               |
|---|---------------|
| Kansalaisuus/lupatyyppe   | Työnantaja    |
| <i>Toisen Pohjoismaan kansalainen</i>   | <i>Koskee</i> |
| <i>EU-kansalainen</i>   | <i>Koskee</i> |
| <i>Viisumi tai viisumivapaus</i>  | <i>Koskee</i> |
| <i>Tavallinen oleskelulupa</i>  | <i>Koskee</i> |
| <i>Työntekijän oleskelulupa</i>   | <i>Koskee</i> |
| <i>Pysyvä oleskelulupa (P) tai P-EY</i>   | <i>Koskee</i> |
| <i>Erityisryhmät, kuten Turkin kansalaiset ja pitkään oleskelleen aseman toisessa EU-maassa saaneet</i> | <i>Koskee</i> |

#### Työnantajan tietojentoimittamis- ja ilmoittamisvelvollisuus

Jos työnantaja ottaa palvelukseensa muun kuin unionin kansalaisen, tähän rinnastettavan tai tämän perheenjäsenen taikka pysyvällä oleskeluluvalla oleskelevan ulkomaalaisen, tulee sen viivytyksettä toimittaa työvoimatoimistolle selvitys työntöön keskeisistä ehdoista (työsopimus) sekä ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvalltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus. (Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 [viitattu 27.4.2009].) Työnantajalla ei kuitenkaan ole tietojentoimittamis- tai ilmoittamisvelvollisuutta (taulukko 7), jos se palkkaa toisen Pohjoismaan tai muun EU- tai ETA-maan kansalaisen tai tämän perheenjäsenen. Velvollisuus ei myöskään ole voimassa kun palkattavalla työntekijällä on pysyvä oleskelulupa. (Sorainen 2007, 209 – 210.)

Taulukko 7. Työnantajan tietojentoimittamis- ja ilmoittamisvelvollisuus (Sorainen 2007, 211).

| Ulkomaalaislaki 73 § 3 momentti   |   |
|---|---|
| Kansalaisuus/lupatyyppe   | Työnantaja  |
| Toisen Pohjoismaan kansalainen  | Ei koske  |
| EU-kansalainen  | Ei koske  |
| <i>Viisumi tai viisumivapaus</i>  | <i>Koskee</i>   |
| <i>Tavallinen oleskelulupa</i>  | <i>Koskee</i>   |
| <i>Työntekijän oleskelulupa</i>   | <i>Koskee</i>   |
| Pysyvä oleskelulupa (P)   | Ei koske  |
| <i>Suomessa myönnetty pitkään oleskelleen EY-oleskelulupa (P-EY)</i>                                    | <i>Koskee</i>   |
| <i>Erityisryhmät, kuten Turkin kansalaiset ja pitkään oleskelleen aseman toisessa EU-maassa saaneet</i> | <i>Koskee, jos tarvitaan työntekijän oleskelulupa</i> |

#### Työnantajan tietojensäilyttämisvelvollisuus

Ulkomaalaislain 73 §:n 4 momentin mukaan työnantajan on säilytettävä työpaikalla tiedot palveluksessaan olevista ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat tarvittaessa vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa (taulukko 8). Tiedot on säilytettävä neljä vuotta ulkomaalaisen työntekijän palvelussuhteen päätyttyä. (Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 [viitattu 27.4.2009].)

Taulukko 8. Työnantajan tietojensäilyttämisvelvollisuus (Sorainen 2007, 213).

| Ulkomaalaislaki 72 § 4 momentti       |               |
|---------------------------------------|---------------|
| Kansalaisuus/lupatyyppe               | Työnantaja    |
| <i>Toisen Pohjoismaan kansalainen</i> | <i>Koskee</i> |
| <i>EU-kansalainen</i>                 | <i>Koskee</i> |
| <i>Viisumi tai viisumivapaus</i>      | <i>Koskee</i> |
| <i>Tavallinen oleskelulupa</i>        | <i>Koskee</i> |
| <i>Työntekijän oleskelulupa</i>       | <i>Koskee</i> |

|  |               |
|--|---------------|
| <i>Pysyvä oleskelulupa (P) tai P-EY</i>  | <i>Koskee</i> |
| <i>Eritysryhmät, kuten Turkin kansalaiset ja pitkään oleskelleen aseman toisessa EU-maassa saaneet</i> | <i>Koskee</i> |

Laissa ei ole tarkemmin määritelty millaisia tietoja siinä tarkoitetaan. Laki edellyttäneen ainakin ulkomaalaisen työntekijän kansalaisuuden ja yksilöintitietojen sekä työntekoa varten myönnetystä luvasta otetun kopion tai muun työnteko-oikeuden sisältävän tiedon säilyttämistä. Tietojen säilyttämismuodosta tai säilyttämistavasta ei ole tarkemmin säädetty. Tiedot voivat olla esimerkiksi osa henkilöstöhallinnon rekisteriä tai työnantaja voi pitää erillistä luetteloa ulkomaalaisista työntekijöistä ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista. Olennaista on, että tiedot ovat helposti annettavissa työsuojeluviranomaiselle. (Sorainen 2007, 212.)

#### Työnantajan ulkomaalaisrikkomus

Ulkomaalaislain 186 §:ssä on säädetty, että työnantaja tai tämän edustaja, joka

- tahallaan tai huolimattomuudesta pitää palveluksessaan ulkomaalaisen, jolla ei ole oikeutta ansiotyön tekemiseen (työnantajan varmistautumisvelvoite),
- tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta antaa viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työnteon ehdoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista, taikka
- tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta laiminlyö 73 §:n 3 momentissa säädetyn velvollisuuden (työnantajan tietojentoimittamis- ja ilmoittamisvelvollisuus),

on tuomittava työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta sakkoon, jollei teosta ole säädetty muualla laissa ankarampaa rangaistusta. (Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 [viitattu 27.4.2009].)



## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää ulkomaankomennuksiin ja ulkomaisen työvoiman palkkaamiseen liittyviä sääntöjä ja käytäntöjä sekä niiden vaikutuksia yrityksen henkilöstötoimintoihin. Tärkein tavoitteeni oli koota yksityiskohtaiset tiedot ulkomaankomennusten suunnitteluun ja ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen liittyvistä velvollisuuksista ja säännöistä. Halusin laatia tutkimuksen niin, että toimeksiantaja voisi sen esittelemien tietojen perusteella tarkastella yrityksen henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstön kansainvälistymiskehitystä sekä niiden suhdetta ajantasaiseen lainsäädäntöön ja tämän hetken trendeihin.

### Henkilöstön kansainvälistyminen – Riskit ja mahdollisuudet

Paras pohja onnistuneelle henkilöstön kansainvälistymiskehitykselle on yrityksen johdon ja HR-osaston yhdessä laatimat selkeät tavoitteet ja yhtenäinen kansainvälistymispolitiikka. Mitä pidemmällä työssäni etenin, sen paremmin ymmärsin, että ulkomaankomennusten suunnittelu pitäisi aloittaa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, sillä komennuksiin liittyvät työsuhteasiat ovat usein monimutkaisia ja selvitystyö voi viedä yllättävän paljon aikaa. Myös ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen liittyy useita erilaisia säännöksiä ja työnantajan velvollisuuksia, jotka on selvitettävä tarkoin.

Ennen ulkomaantyösopimuksen laatimista olisi hyvä miettiä, mitä sopimuksella halutaan saavuttaa ja mitkä ehdot saattavat aiheuttaa erimielisyyksiä. Työnantajan edustajilla on ehdottomasti oltava yhteinen linja ulkomaantyöhön liittyvissä toimintamalleissa ja tulkinnoissa. Esimerkiksi huolella laadittu komennuspolitiikka on hyvä pohja sopimusneuvotteluille. Komennuspolitiikkaan viittaaminen osoittaa työntekijälle, että häntä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yrityksen yhteisen käytännön mukaisesti. Yhteiset periaatteet auttavat työnantajaa myös silloin, kun työntekijällä on epärealistiset odotukset komennussopimuksen ehdoista.

Uskon, että avoimuus sopimustilanteessa luo terveen pohjan kansainväliselle työsuhteelle. Osapuolten pitäisi pystyä keskustelemaan avoimesti sopimuksen ehdoista ja niiden vaikutuksista, jotta ikäviltä yllätyksiltä vältetään. Ulkomaantyöhön liittyvien asioiden perusteellinen selvittäminen on myös osoitus siitä, että osapuolet ovat sitoutuneita prosessiin.

Komennussopimukseen liittyvät riskit on hyvä kartoittaa ennen sopimuksen laatimista. Mikä on suurin riskitekijä kolmikantasopimuksessa? Miten paikallinen sopimus vaikuttaa työntekijän sosiaaliturvaan? Entä miten vältetään kiinteän toimipaikan riski? Näihin kysymyksiin työnantajan on osattava vastata, jotta epämieluisilta seuraamuksilta vältetään. Koska vastauksien löytäminen ei ole kovin helppoa, luottaa yhä useampi yritys asiantuntijoihin ja ostaa ulkopuolisia konsultointipalveluja. Ulkomaankomennusta suunniteltaessa on hyvä muistaa, että ”kaikki vaikuttaa kaikkeen”. Komennussopimuksen sanamuodot saattavat vaikuttaa esimerkiksi työntekijän sosiaaliturvaan, mikä puolestaan vaikuttaa yrityksen palkkahallinnon toimenpiteisiin.

Kun palkataan ulkomaalainen työntekijä, on ensisijaisen tärkeää selvittää työntekijän tarvitsemat luvat Suomeen saapumista ja työntekoa varten. Puutteelliset luvat vesittävät pahimmassa tapauksessa koko rekrytointiprosessin. Työntekijän velvollisuuksien lisäksi on mielestäni tarpeellista selvittää työntekijälle esimerkiksi hänen sosiaaliturvansa ja verotuksen muodostuminen hänen työskennellessään Suomessa. Vaikka työnantajalla ei oikeastaan ole mahdollisuutta vaikuttaa ulkomaalaisen työntekijän verotukseen, voi esimerkiksi yllättävän kova verotus vähentää merkittävästi työntekijän motivaatiota ja halua jäädä Suomeen.

Merkittävä ongelma kansainvälisten työsuhdeasioissa on epävarmuus, joka on seurausta vastuiden jakautumisesta eri instanssien kesken. Vastauksia ulkomaantyöhön liittyviin asioihin ei saa yhdeltä luukulta vaan lopputulos muodostuu yleensä useiden eri sääntöjen ja käytäntöjen soveltamisesta. Työnantajan vastuu kasvaa näin ollen huomattavan suureksi, eikä työntekijänkään pidä ottaa liian passiivista roolia. Vaikka ulkomaantyöhön liittyvät kysymykset ovat monesti monimutkaisia ja aikaa vieviä, saa työnantaja ja työntekijä tarvittaessa apua ulkomaantyötä sääteleviltä tahoilta.

Esimerkiksi Kela, Eläketurvakeskus, vakuutusyhtiöt ja veroviranomaiset antavat lisätietoja ja selventävät tarvittaessa työnantajan ja työntekijän roolia kansainvälisiin työsuhdeasioihin liittyvissä asioissa.

Kuten aiemmin totesin, on ulkomaankomennuksen tai ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisen suunnittelu aloitettava hyvissä ajoin. Mielestäni on ensisijaisen tärkeää päättää, kuka vastaa työsuhdeasioiden suunnittelusta, kenellä on päätäntävalta ja kuka toimii yhteyshenkilönä eri tahoihin. Omasta mielestäni kansainväliset työsuhdeasiat pitäisi keskittää niin, että vastuuhenkilöitä on mahdollisimman vähän. Näin minimoidaan esimerkiksi mahdolliset tiedonkulun ongelmat. Yhden ihmisen harteille en koko vastuuta kuitenkaan laskisi, sillä vastuu on suuri. Keskittämisen ongelmaksi saattaa kuitenkin muodostua sopivan henkilön tai osaston löytyminen. Vastuuhenkilöillä on oltava oikeudet käsitellä esimerkiksi palkka- ja vakuutustietoja sekä ymmärrys ulkomaantyöstä ja siihen liittyvistä ilmiöistä. Sopivan vastuuhenkilön puuttuminen on nähdäkseni yksi syy ulkoistamispalveluiden käytön lisääntymiseen.

Vastuun keskittämisen lisäksi työnantaja voisi harkita niin sanotun ”ulkomaarekisterin” perustamista. Rekisteriin tallennettaisiin kaikki oleellinen tieto esimerkiksi komennusprosesseista, ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiprosesseista, vastuuhenkilöistä ja kustannuksista. Selvää on, että rekisterin tulisi olla ehdottoman luottamuksellinen ja huolella jaettujen käyttöoikeuksien takana. Uskon kuitenkin, että rekisteri auttaisi työnantajaa esimerkiksi seuraamaan ulkomaankomennusten kustannuksia, kartoittamaan riskejä ja helpottaisi uusien komennusten suunnittelussa. Ulkomaantyöhön liittyy niin paljon haasteita ja riskejä, että mielestäni yrityksen on oltava valmis panostamaan työsuhdeasioiden hoitamiseen.

Parhaassa tapauksessa ulkomaankomennus tai ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen tuo yritykselle lisäarvoa monessakin suhteessa. Kokemuksen ja tietotaidon karttuminen sekä työntekijöiden verkostoituminen ja itseluottamuksen lisääntyminen saattavat nousta hyvinkin tärkeään rooliin kilpailtaessa globaalissa ympäristössä. Nämä henkilöstön kansainvälistymiseen liittyvät positiiviset ilmiöt toivon mukaan motivoivat työnantajia hoitamaan kansainväliset työsuhdeasiat huolella.

### Opinnäytetyöprosessin haasteet ja onnistumiset

Tiesin jo työtä aloittaessani, että opinnäytetyöstä tulee pitkä ja melko raskaslukuinen sillä tutkimuksen aihe on hyvin laaja. Pyrin esittämään asiat mahdollisimman selkeästi, mutta tosiasia on, että esimerkiksi verotukseen, sosiaaliturvaan ja vakuuttamiseen liittyvät asiat ovat paikoitellen hyvinkin vaikeaselkoisia. Tutkimuksen loppuun lisättyjen taulukoiden ja kuvioiden tarkoituksena on selventää tutkimuksessa esille ottamiani asioita. Uskon liitteiden tuovan työlleni jonkin verran lisäarvoa, sillä ne auttavat lukijaa ymmärtämään eri toimenpiteitä ja käytäntöjä, joita komennuksiin ja ulkomaalaisen palkkaamiseen liittyy.

Lähdemateriaalia löysin mielestäni riittävästi. Käytin useita eri julkaisuja ja pyrin olemaan hyvin tarkka lähdeaineistoa kootessani, sillä tutkimuksen käytettävyys perustuu sen ajantasaisuuteen ja lainmukaisuuteen. Osa lähteistä sisälsi kuitenkin ristiriitaisia tietoja ja koska tavoitteeni oli laatia hyvin yksityiskohtainen työ, vei lähdeaineiston tietojen tarkistus paljon aikaa. Toinen kohtaamani ongelma oli aiheen vaikeus. Olin tutustunut ulkomaankomennuksia ja ulkomaalaisen työntekijän palkkaamista sääteleviin lakeihin ja säädöksiin jo ennen tutkimuksen aloittamista, mutta aiheen vaikeaselkoisuus hidasti työskentelyä enemmän kuin olin arvioinut kirjoittamista aloittaessani. Loppujen lopuksi nämä ongelmat kuitenkin motivoivat minua panostamaan vielä enemmän tutkimuksen käytettävyyteen ja yksityiskohtaisuuteen.

Koen, että tutkimuksesta on apua yritykselle, joka suunnittelee ulkomaankomennuksia tai on palkkaamassa ulkomaalaisen työntekijän. Oma tietämykseni aiheesta lisääntyi huomattavasti työn edetessä ja uskon tutkimuksen hyödyttävän etenkin toimeksiantajaa. Tutkimusta tehdessäni jouduin olettamaan, että lukija omaa tietyt perustiedot etenkin verotuksesta ja palkanmaksusta, jotta työstä ei muodostuisi liian laaja. Oli kuitenkin haastavaa pohtia kuinka paljon voin olettaa lukijan tietävän jo etukäteen, sillä liian vaikeaselkoinen työ ei vastaisi tarkoitustaan.

### Aiheita jatkotutkimukselle

Työn edetessä sain useita ideoita jatkotutkimuksen aiheeksi. Olisi erittäin mielenkiintoista tutkia laajemmin henkilöstön kansainvälistymistä ja sen aiheuttamia haasteita henkilöstöjohtamisen ja yritysjohtamisen näkökulmasta. Tulevaisuudessa yrityksen strategian ja henkilöstötoimintojen uskotaan integroituvan nykyistä vahvemmin, joten henkilöstösuunnittelun näkökulmasta yrityksen kansainvälistymiskehitys vaikuttaa tulevaisuudessa vielä vahvemmin. Uskon myös verosuunnittelun roolin kasvavan osana ulkomaantyön suunnittelua. Tätä ajatellen ulkomaantyön verotus ja verosuunnittelu olisi hyvin ajankohtainen aihe jatkotutkimukselle. Mielenkiintoista olisi tutkia ulkomaantyön työsuhdeasioita laajemmin myös työntekijän kannalta. Pyrin sisällyttämään työntekijän näkökulman myös tähän tutkimukseen, mutta pääosassa olivat kuitenkin työnantajan velvollisuudet ja toimenpiteet.

## LÄHTEET

### Kirjallisuus

Heikkilä, Elli & Pikkarainen, Maria 2008. *Väestön ja työvoiman kansainvälistyminen nyt ja tulevaisuudessa*. Turku: Siirtolaisuusinstituutti.

Hellsten, Kirsi 2009. *Ulkomaantyö*. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus.

Rissa, Kari 2005. *Ulkomaantyön riskit hallintaan*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Sorainen, Olli 2007. *Ulkomaalainen työntekijä*. Helsinki: Edita.

Viitala, Riitta 2007. *Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita.

Viitala, Riitta & Jylhä Eila 2006. *Liiketoimintaosaaminen, menestyvän yritystoiminnan perusta*. Helsinki: Edita.

### Lainsäädäntö

Euroopan Unionin neuvosto. *Asetus sosiaaliturvajärjestelmän soveltamisesta yhteisön alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja heidän perheenjäseniinsä 1408/71* [online, viitattu 4.3.2009]. Saatavissa <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fi/consleg/1971/R/01971R1408-20070102-fi.pdf>.

*Laki eräiden Euroopan Unionin valtioiden kansalaisten työntekoa koskevien tietojen rekisteröinnistä 2.6.2006/418* [viitattu 17.2.2009]. Saatavissa <http://finlex.fi> > Lainsäädäntö > Ajantasainen lainsäädäntö > 2006 > 2.6.2006/418.

*Laki lähetetyistä työntekijöistä 9.12.1999/1146* [viitattu 16.1.2009]. Saatavissa <http://www.finlex.fi> > Lainsäädäntö > Ajantasainen lainsäädäntö > 1999 > 9.12.1999/1146.

*Laki ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta 18.12.1995/1551* [viitattu 25.2.2009]. Saatavissa <http://www.finlex.fi> > Lainsäädäntö > Ajantasainen lainsäädäntö > 1995 > 18.12.1995/1551.

*Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301* [viitattu 16.1.2009]. Saatavissa <http://finlex.fi> > Lainsäädäntö > Ajantasainen lainsäädäntö > 2004 > 30.4.2004/301.

Valtioneuvoston päätös 27.10.2005. *Ulkomaisten työvoiman käytön yleisiä edellytyksiä koskevista valtakunnallisista linjauksista* [online, viitattu 10.2.2009].  
 Saatavissa  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/04\\_maahanmuutto/02\\_ulkom\\_tyonteko/linjaukset.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/02_ulkom_tyonteko/linjaukset.pdf)

### Sähköiset lähteet

Alanko, Heikki & Erkomaa, Barbro 2005. *Kansainväliset työsuhteet – komennukset Suomesta tai Suomeen* [online, viitattu 29.3.2009]. Saatavissa:  
<http://www.kpmg.fi/Binary.aspx?Section=3300&Item=2478>

Eerola, Antti & Holmström, Paula 2005. *Ulkomaankomennusten tehokas hallinta minimoi kustannuksia ja lisää joustavuutta* [online, viitattu 16.1.2009].  
 Saatavissa [http://www.kpmg.fi/view053/html/sivu\\_20\\_b.html](http://www.kpmg.fi/view053/html/sivu_20_b.html).

Elinkeinoelämän keskusliitto 2007. *Ulkomaalaisten Suomeen muuton syyt 1990- ja 2000-luvuilla* [online, viitattu 13.1.2009]. Saatavissa  
[http://pda.ek.fi/www/fi/tilastokuvat/tyoelama/kuvat/ulkomaalaisten\\_suomeen\\_muuton\\_syyt.pdf](http://pda.ek.fi/www/fi/tilastokuvat/tyoelama/kuvat/ulkomaalaisten_suomeen_muuton_syyt.pdf)

Eläketurvakeskus 2007. *Työkomennus ulkomaille -opas* [online, viitattu 2.3.2009].  
 Saatavissa <http://www.etk.fi/Binary.aspx?Section=4324&Item=16322>

Eläketurvakeskus. *Lähetettynä työntekijänä sopimusmaahan* [online, viitattu 4.3.2009]. Saatavissa <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=43241>.

Euroopan unioni 2009. *Euroopan maat* [online, viitattu 26.1.2009]. Saatavissa  
[http://europa.eu/abc/european\\_countries/index\\_fi.htm](http://europa.eu/abc/european_countries/index_fi.htm)

Heikkilä, Elli & Pikkarainen, Maria 2007. *Maahanmuuttajat rajamaista ja heidän työllistymisensä Suomessa* [online, viitattu 19.1.2009]. Saatavissa  
[http://www.etmu.fi/fjem/pdf/FJEM\\_1\\_2007.pdf](http://www.etmu.fi/fjem/pdf/FJEM_1_2007.pdf)

Hirvonen, Marjo 2008. *Millä ehdoilla töihin ulkomaille?* [online, viitattu 22.4.2009].  
 Saatavissa <http://www.tek.fi/ci/pdf/julkaisut/urafokus2008.pdf>

IAET-kassa. *EU-/ETA-maat ja Sveitsi* [online, viitattu 26.1.2009]. Saatavissa  
[http://www.iaet.fi/iaet/index.php?option=com\\_content&task=view&id=18&Itemid=36](http://www.iaet.fi/iaet/index.php?option=com_content&task=view&id=18&Itemid=36)

Kankare, Matti 2005. *Expatriaatti osaa verkostoitua* [online, viitattu 19.2.2009].  
 Saatavissa <http://www.talouselama.fi/tyoelama/article161824.ece>.

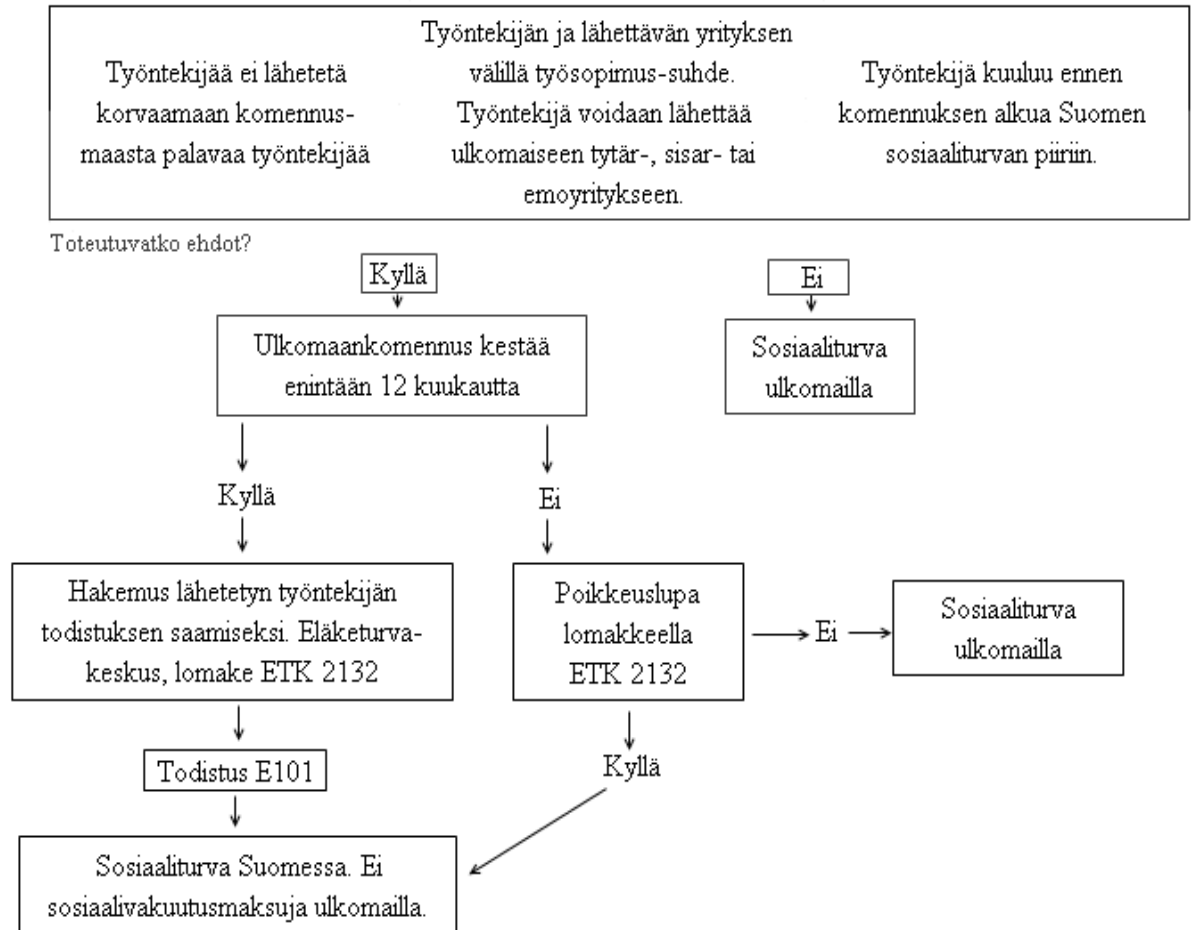
- Kansaneläkelaitos 2009a. *Lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturva Suomessa* [online, viitattu 4.3.2009]. Saatavissa <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/301007102227HS?openDocument#eu>.
- Kansaneläkelaitos 2009b. *Ulkomailta Suomeen muuttavat työntekijät* [online, viitattu 19.3.2009] Saatavissa <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/291007105557HS?openDocument>
- Kansaneläkelaitos 2009c. *Ulkomaalaisten työntekijöiden ja yrittäjien sosiaaliturvan määräytyminen* [online, viitattu 20.3.2009]. Saatavissa <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/291007121557HS?OpenDocument>
- Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma 2009. *Ulkomaantyon sosiaaliturva* [online, viitattu 26.2.3009]. Saatavissa <http://www.varma.fi/NR/rdonlyres/29F311AC-CD33-42CA-840A-F28D861EAC8C/0/Ulkomaantyo.pdf>.
- Kokko, Hanna & Venermo, Leena 2008. *Valuuttakurssivaihtelut ulkomaankomennuspalkassa* [viitattu 28.4.2009]. Saatavissa [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/TaxNews\\_3\\_2008/\\$file/TAXNEWS\\_3\\_2008\\_FINAL.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/TaxNews_3_2008/$file/TAXNEWS_3_2008_FINAL.pdf).
- Laine, Lea 2003. *Ulkomaantyon yritys selvitys* [online, viitattu 13.4.2009]. Saatavissa <http://www.ihrm.fi/kuvat/Ulkomaantyon%20yritys selvitys%20syksy%20003.pdf>.
- Maahanmuuttovirasto 2009a. *Työnteko Suomessa* [online, viitattu 26.1.2009] Saatavissa <http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?path=8,2473>.
- Maahanmuuttovirasto 2009b. *Muut kuin EU-kansalaiset ja heihin rinnastettavat: Työntekijän oleskelulupa* [online, viitattu 20.2.2009]. Saatavissa <http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?path=8,2473,2707,2500>
- Maahanmuuttovirasto 2009c. *Maahanmuuttoasiat Suomessa* [online, viitattu 10.2.2009]. Saatavissa <http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?article=2005>
- Maahanmuuttovirasto 2009d. *Oleskelulupa* [online, viitattu 18.2.2009]). Saatavissa <http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?path=8,2709,2715,2726>.
- Matikainen, Tuula 2007. *Ulkomaisen työntekijän rekrytointi ja palkkaaminen – opas työnantajille ja ulkomaisille työntekijöille* [online, viitattu 25.2.2009]. Saatavissa [http://www.tuakk.fi/arch/tiedostot/Eures\\_Suomi.pdf](http://www.tuakk.fi/arch/tiedostot/Eures_Suomi.pdf).

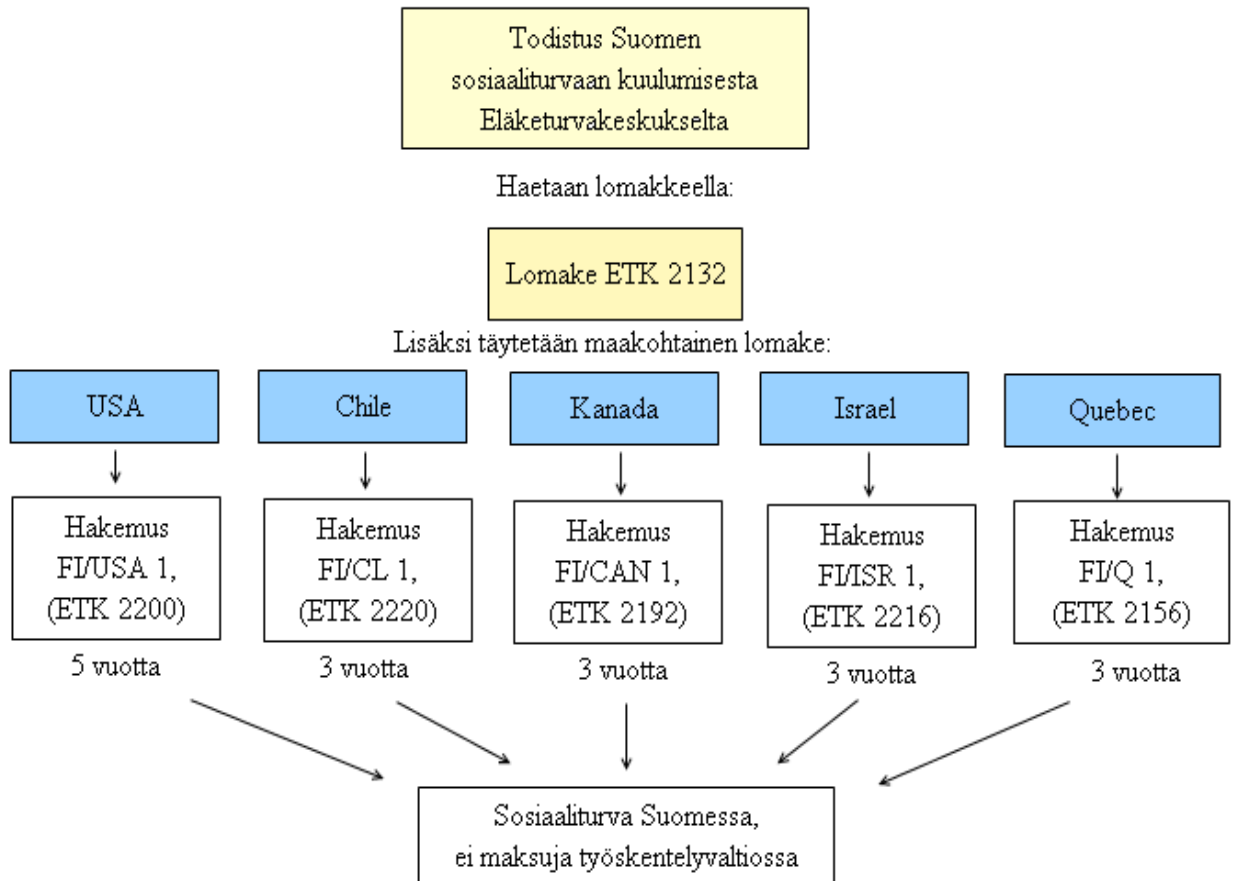


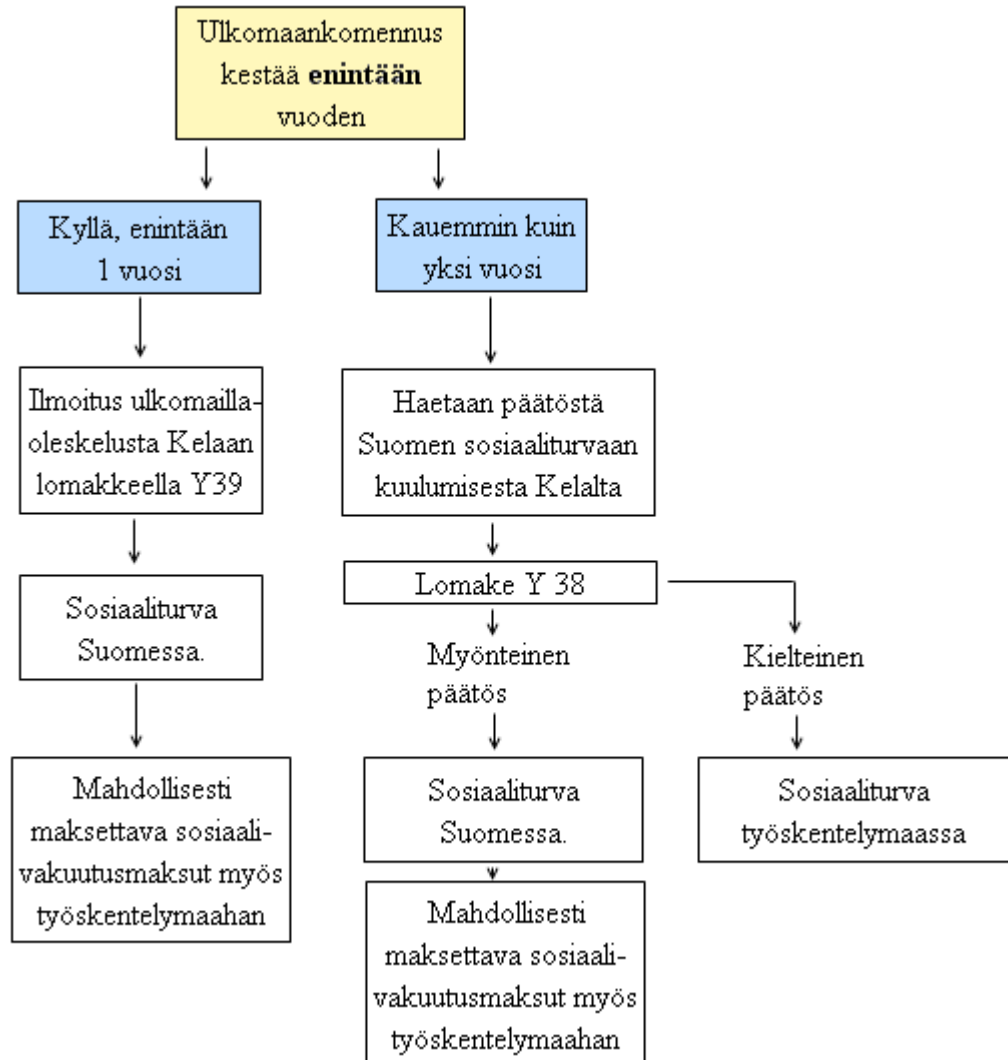
- Metsäpelto, Teuvo 2007. *Ulkomaalaiset työntekijät ovat tervetulleita Suomeen* [online, viitattu 10.2.2009]. Saatavissa [http://www.vm.fi/vm/fi/03\\_tiedotteet\\_ja\\_puheet/02\\_puheet/20070116Tyoemar/name.jsp](http://www.vm.fi/vm/fi/03_tiedotteet_ja_puheet/02_puheet/20070116Tyoemar/name.jsp).
- Nikkanen, Anu 2008. *Milloin työnantajan työntekijän puolesta maksamat verot ovat veronalaista palkkaa* [viitattu 29.4.2009]. Saatavissa [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/TaxNews\\_3\\_2008/\\$file/TAXNEWS\\_3\\_2008\\_FINAL.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/TaxNews_3_2008/$file/TAXNEWS_3_2008_FINAL.pdf).
- Noki, Susanna & Kovanen, Katariina 2006. *Tutkijoiden ja asiantuntijoiden kansainvälien liikkuvuus -selvitystyö* [online, viitattu 25.2.2009]. [http://www.uta.fi/laitokset/yty/tasti/papereita/Kansainvalinen\\_liikkuvuus%202-2-06%20esitys%202.pdf](http://www.uta.fi/laitokset/yty/tasti/papereita/Kansainvalinen_liikkuvuus%202-2-06%20esitys%202.pdf).
- Noki, Susanna & Kovanen, Katariina 2008. *Maahanmuutto- ja innovaatiopolitiikat kansainvälisessä osaajakilpailussa* [online, viitattu 10.2.2009]. Saatavissa <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/opm19.pdf?lang=fi>
- Poliisi 2008. *EU-kansalaisen rekisteröinti ja perheenjäsenen oleskelukortti* [online, viitattu 11.2.2009]. Saatavissa <http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/pages/1804AF1D983CF7B6C2256ECC0035C981>.
- Prima, 2009. *Tarjolla kevytkomennuksia entistä kauempana* [online, viitattu 16.3.2009]. Saatavissa <http://www.digipaper.fi/prima/25601/index.php?pgnumb=31>.
- Puustinen, Terho 2007. *Hei Virtanen, muutapa Kiinaan* [online, viitattu 17.3.2009]. Saatavissa <http://www.talouselama.fi/tyoelama/article168598.ece>.
- TIKLI ry & Talotekniikkaliitto ry 2004. *Ulkomaalaiset työntekijät Suomessa* [online, viitattu 26.1.2009]. Saatavissa <http://www.lvitekniseturakoitsijatlvitu.fi/ulkotyvoima.pdf>
- Tilastokeskus 2008. *Suomen väestö 2007*. [online, viitattu 19.1.2009]. Saatavissa [http://www.tilastokeskus.fi/til/vaerak/2007/vaerak\\_2007\\_2008-03-28\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/vaerak/2007/vaerak_2007_2008-03-28_tie_001_fi.html)
- Työeläkelakipalvelu 2007a. *Vakuutuspalkan määrittely ulkomaantyössä* [online, viitattu 6.3.2009]. Saatavissa <http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi/fi/soveltamisohje/index.php?asiakirjanumero=8397>

- Työeläkelakipalvelu 2007b. *Ulkomaantyönansiot, vakuutuspalkka* [online, viitattu 2.3.2009] Saatavissa  
<http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi/fi/soveltamisohje/index.php?asiakirjanumero=8396>
- Työhallinnon julkaisu 2007. *Ulkomaalaisten työntekoa koskevan järjestelmän kehittämistarpeita* [online, viitattu 10.2.2009]. Saatavissa  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/07\\_julkaisu/thj380.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj380.pdf)
- Työmarkkinajärjestöt 2006. *Työmarkkinajärjestöjen kannanotto* [online, viitattu 13.1.2009]. Saatavissa  
[http://www.vm.fi/vm/fi/03\\_tiedotteet\\_ja\\_puheet/01\\_tiedotteet/20060316Tyoemar/100765.rtf](http://www.vm.fi/vm/fi/03_tiedotteet_ja_puheet/01_tiedotteet/20060316Tyoemar/100765.rtf).
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2008. *Lähetetyt työntekijät* [online, viitattu 16.1.2009]. Saatavissa  
[http://www.mol.fi/mol/fi/02\\_tyosuhteet\\_ja\\_lait/0111\\_lahetetyt\\_tyontekijat/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/0111_lahetetyt_tyontekijat/index.jsp)
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2009a. *Ulkomaalaisen työntekijän luvat ja rekisteröinnit* [online, viitattu 26.1.2009]. Saatavissa  
[http://www.mol.fi/mol/fi/02\\_tyosuhteet\\_ja\\_lait/02\\_ulkom\\_suomessa/00\\_luvat/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/00_luvat/index.jsp)
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2009b. *Uusien EU-maiden työntekotietojen rekisteröinti päättyy huhtikuun lopussa* [online, viitattu 27.4.2009]. Saatavissa  
[http://www.mol.fi/mol/fi/05\\_tyovoimatoimisto/06\\_uutiset/2009-04-15-01/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/05_tyovoimatoimisto/06_uutiset/2009-04-15-01/index.jsp)
- Ulkoasiainministeriö 2009a. *Oleskelulupa* [online, viitattu 26.1.2009]. Saatavissa  
<http://formin.finland.fi/public/default.aspx?nodeid=15721>
- Ulkoasiainministeriö 2009b. *Pohjoismaat* [online, viitattu 26.1.2009]. Saatavissa  
<http://formin.finland.fi/public/default.aspx?contentlan=1&culture=fi-FI&nodeid=36558>.
- YLE, 2007. *Ulkomaalaisen työvoiman määrä kasvaa vauhdilla* [online, viitattu 13.1.2009]. Saatavissa  
[http://www.yle.fi/uutiset/kotimaa/2007/12/ulkomaalaisen\\_tyovoiman\\_maa\\_ra\\_kasvaa\\_vauhdilla\\_261056.html](http://www.yle.fi/uutiset/kotimaa/2007/12/ulkomaalaisen_tyovoiman_maa_ra_kasvaa_vauhdilla_261056.html).
- Verohallinnon julkaisu 273.09 1.1.2009. *Ulkomaan työskentelyn verotus* [online, viitattu 23.4.2009]. Saatavissa  
<http://www.vero.fi/nc/doc/download.asp?id=6024;76201>.

- Verohallinnon julkaisu 275.09 1.1.2009. *Ulkomaille lähetettävä työntekijä* [online, viitattu 11.3.2009]. Saatavissa <http://www.vero.fi/nc/doc/download.asp?id=649;200171>.
- Verohallinnon julkaisu 276.08 1.9.2008. *Pohjoismaihin lähetettävät työntekijät* [online, viitattu 2.5.2009]. Saatavissa <http://www.vero.fi/nc/doc/download.asp?id=2314;320412>.
- Verohallinnon julkaisu 277.09 1.1.2009. *Ulkomailta Suomeen tulevan verotus* [online, viitattu 25.2.2009]. Saatavissa <http://www.vero.fi/nc/doc/download.asp?id=2487;67473>.
- Verohallinto 2009. *Voimassa olevat verosopimukset 1.1.2009* [online, viitattu 11.3.2009]. Saatavissa <http://www.vero.fi> > Vero-ohjeet > Kansainväliset tilanteet > Verosopimukset > Voimassa olevat verosopimukset 2009.
- Vesterinen, Heli 2008. *Suomi-Chile -sosiaaliturvasopimus voimaan vuoden 2008 alusta* [online, viitattu 5.3.2009]. Saatavissa [http://www.ey.com/global/assets.nsf/Finland/TaxNews\\_1\\_2008/\\$file/TAXNEWS\\_1\\_08\\_FINAL.pdf](http://www.ey.com/global/assets.nsf/Finland/TaxNews_1_2008/$file/TAXNEWS_1_08_FINAL.pdf)
- Vuopala, Heikki & Lehmus, Mirja 2008. *Vastaako ulkomaankomennussopimuksen sisältö tarkoitustaan?* [online, viitattu 31.3.2009]. Saatavissa [http://www.ey.com/global/assets.nsf/Finland/TaxNews\\_1\\_2008/\\$file/TAXNEWS\\_1\\_08\\_FINAL.pdf](http://www.ey.com/global/assets.nsf/Finland/TaxNews_1_2008/$file/TAXNEWS_1_08_FINAL.pdf).
- Wärn, Riitta 2007. *Ulkomaalaista lisätyövoimaa tarvitaan* [online, viitattu 13.1.2009]. Saatavissa <http://www.mtv3.fi/uutiset/arkisto.shtml/arkistot/kotimaa/2007/09/562798>.
- Urban Market 2004. *Monikulttuurisuuden ja työn suhde kaupungeissa* [online, viitattu 13.1.2009]. Saatavissa [http://www05.turku.fi/urban/urban\\_market/tiivistelma%20PANEELI%2011.2.%20Hietanen.pdf](http://www05.turku.fi/urban/urban_market/tiivistelma%20PANEELI%2011.2.%20Hietanen.pdf).

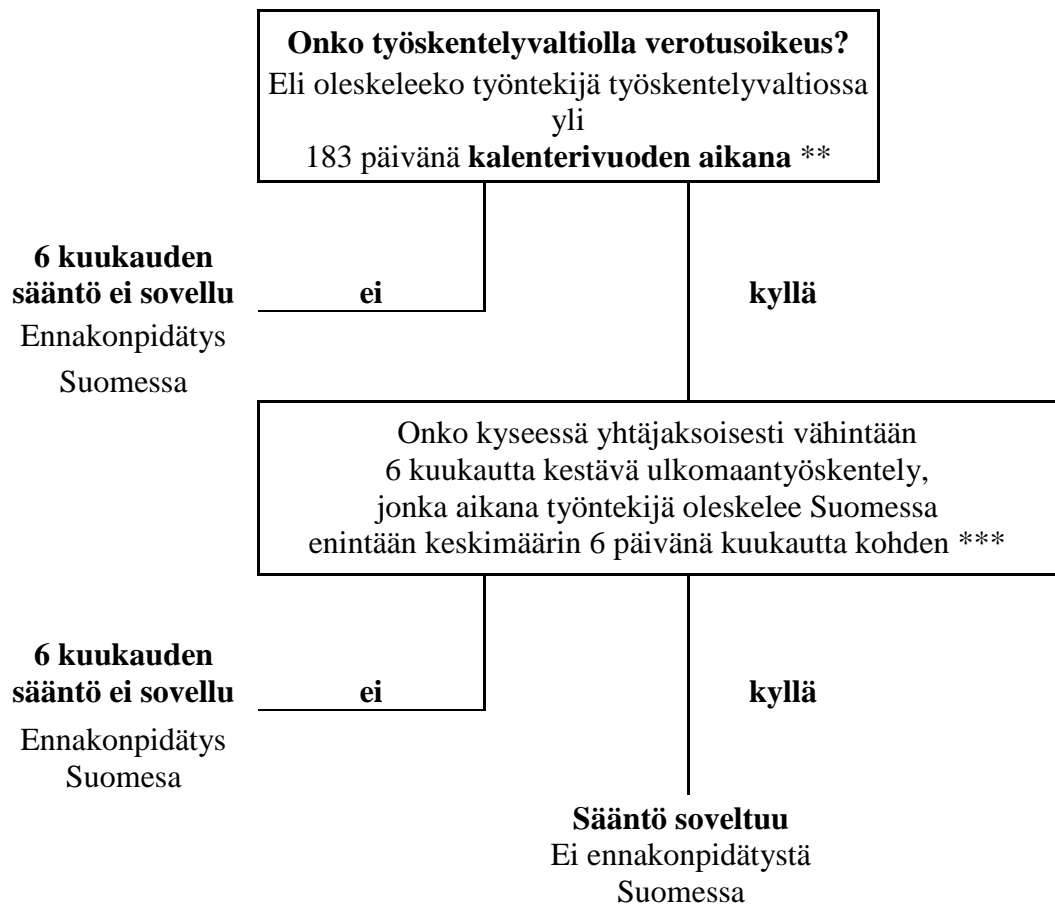






183-päivän säännön toteutuminen ja kuuden kuukauden säännön soveltuvuus, kun työntekijä lähetetään suomalaisen työnantajan palvelukseen seuraaviin maihin:

|                     |                  |            |         |          |
|---------------------|------------------|------------|---------|----------|
| Belgia              | Italia           | Kroatia    | Puola   | Tansania |
| Bosnia-Hertsegovina | Japani           | Luxemburg  | Ranska  | Turkki   |
| Egypti              | Kanada           | Malesia    | Saksa   | Unkari   |
| Espanja             | Kiina            | Marokko    | Sambia  |          |
| Filippiinit         | Korean tasavalta | Montenegro | Serbia  |          |
| Intia               | Kreikka          | Portugali  | Sveitsi |          |

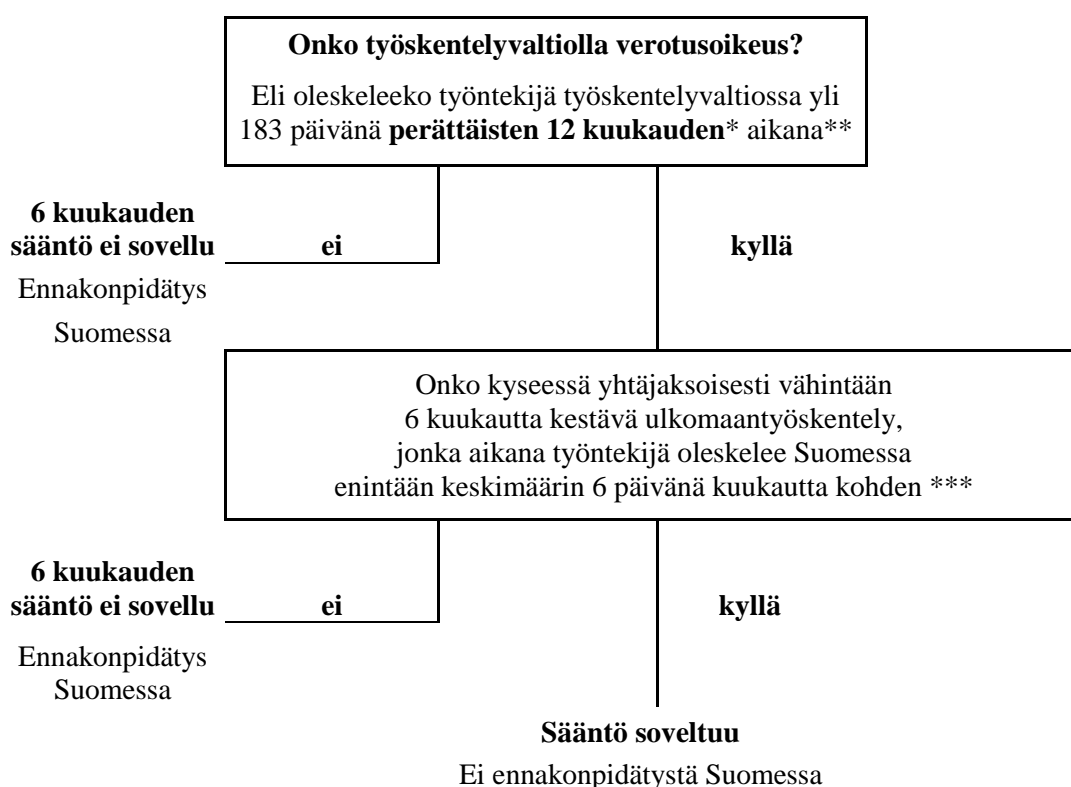


\*\* Työskentelyvaltiolla on aina verotusoikeus sellaisessa poikkeustapauksessa, että työskentelyvaltion viranomaisen katsoo suomalaisella yrityksellä olevan työskentelyvaltiossa kiinteän toimipaikan, johon työskentely liittyy.

\*\*\* Myös lähtö- ja tulopäivät ovat Suomessa olopäiviä. Myös raportoinnista johtuva Suomessa oleskelu luetaan mukaan.

183-päivän säännön ja kuuden kuukauden säännön soveltuvuus, kun työntekijä lähetetään suomalaisen työnantajan palvelukseen seuraaviin maihin:

|                |               |           |           |                 |
|----------------|---------------|-----------|-----------|-----------------|
| Alankomaat     | Bulgaria      | Kirgistan | Romania   | Tsekki          |
| Arabiemiraatit | Etelä-Afrikka | Latvia    | Ruotsi    | Ukraina         |
| Argentiina     | Indonesia     | Liettua   | Singapore | USA             |
| Armenia        | Irlanti       | Makedonia | Slovakia  | Uusi-Seelanti * |
| Australia *    | Islanti       | Malta     | Slovenia  | Uzbekistan      |
| Azerbaidzhan   | Iso-Britannia | Meksiko   | Sri Lanka | Venäjä *        |
| Barbados       | Israel        | Norja     | Tanska    | Vietnam         |
| Brasilia       | Itävalta      | Pakistan  | Thaimaa   | Viro            |



\* Venäjällä ei ole rakennustyössä maksettuun palkkaan verotusoikeutta työntekijän oleskeluajan perusteella. 183 pv lasketaan Australiassa per 1.7. - 30.6. ja Uudessa Seelannissa per 1.4. - 31.3.

\*\* Työskentelyvaltiolla on aina verotusoikeus sellaisessa poikkeustapauksessa, että työskentelyvaltion viranomaisen katsoo suomalaisella yrityksellä olevan työskentelyvaltiossa kiinteän toimipaikan, johon työskentely liittyy.

\*\*\* Myös lähtö- ja tulopäivät ovat Suomessa olopäiviä. Myös raportoinnista johtuva Suomessa oleskelu luetaan mukaan.



|  |   |
|--|---|
| Alankomaat 84/97   | Kirgistan 14/04   |
| Amerikan yhdysvallat 2/91<br>- muutos 3/2008   | Korean tasavalta 75/81<br>Kreikka 58/81   |
| Arabiemiraattien liitto 90/97  | Kroatia (ks. Jugoslavia)  |
| Argentiina 85/96   | Latvia 92/93  |
| Armenia 120/2007   | Liettua 94/93   |
| Australia 91/2007  | Makedonia 23/02   |
| Azerbaizhan 94/2006  | Malesia 16/86   |
| Barbados 79/92   | Malta 82/01   |
| Belgia 66/78, 54/97  | Man-saari 74/08   |
| Bosnia-Hertsegovina (ks. Jugoslavia)   | Marokko 8/80  |
| Brasilia 92/97   | Meksiko 65/98   |
| Bulgaria 11/86   | Moldova 92/08   |
| Egypti 12/66   | Montenegro (ks. Jugoslavia)   |
| Espanja 67/68<br>- muutos 109/91   | Pakistan 15/96<br>Portugali 27/71   |
| Etelä-Afrikka 78/95  | - muutos 13/95  |
| Filippiinit 60/81  | Romania 7/00  |
| Georgia 76/08  | Ruotsi 26/97  |
| Indonesia 4/89   | saa verovapauden jo 2006 alusta)  |
| Intia 59/84  | Sambia 28/85  |
| Irlanti 88/93  | Serbia (ks. Jugoslavia)   |
| Islanti 26/97  | Singapore 115/02  |
| Iso-Britannia 2/70<br>- muutos 31/74<br>- muutos 26/81<br>- muutos 8/87<br>- muutos 2/92<br>- muutos 63/97 | Slovakia 28/00<br>Slovenia 70/04<br>Sri Lanka 20/84<br>Sveitsi 90/93<br>Tansania 70/78<br>Thaimaa 28/86 |
| Israel 90/98   | Tsekki 80/95  |
| Italia 55/83   | Ukraina 82/95   |
| Itävalta 18/01   | Unkari 51/81  |
| Japani 43/72<br>- muutos 111/91  | Uusi Seelanti 49/84<br>Uzbekistan 10/99   |
| Jugoslavia 60/87   | Valko-Venäjä 84/08  |
| Kanada 2/07  | Venäjä 110/02   |
| Kiina 62/87<br>- muutos 38/98  | Vietnam 112/02<br>Viro 96/93  |

