

Eveliina Jussila

# Työskentely ulkomailla

Opas ulkomailla työskentelyyn

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Marraskuu 2017

Tekijä(t) Otsikko	Eveliina Jussila Työskentely ulkomailla. Opas ulkomailla työskentelyyn.
Sivumäärä Aika	50 sivua + 1 liitettä Marraskuu 2017
Tutkinto	Tradenomin tutkinto
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Timo Riikkilä
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee ulkomailla työskentelyä ja ulkomaantyöhön valmistautumista. Ulkomailla työskentely on lisääntynyt huomattavasti suomalaisten joukossa ja moni etsii kansainvälisiä kokemuksia jo opiskeluaikoina. Opinnäytetyö on kirjoitettu oppaaksi niille henkilöille, jotka haluavat laajentaa näkemystään ulkomaantyöstä. Opinnäytetyö käsittelee laajalti eri mahdollisuuksia etsiä työtä, ulkomaantyöhön liittyviä erityistapauksia ja kuinka kulttuurierot vaikuttavat työelämään ja sopeutumiseen.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen osuus koostuu työlainsäädännöstä, verolaista ja tutkimuksiin perustuvasta kulttuurieroista maiden välillä. Teoreettinen osuus on tehty ohjaamaan lukijaa, joka on kiinnostunut työskentelemään ulkomailla. Keskeisiä aiheita ovat lainsäädännölliset asiat, verotus sekä kulttuurierot. Kulttuuriosio keskittyy vertailemaan eroja ja kuinka ne vaikuttavat työtapoihin.</p> <p>Oppaasta käy ilmi, että ulkomaan työstä kiinnostuneella pitää olla tietyt edellytykset ollakseen kykenevä ulkomaan työhön. Ulkomaantyö vaatii henkistä kapasiteettia, motivaatiota sekä ennen kaikkea sopivaa elämäntilannetta. Ulkomaille valmistautuminen vaatii psykologisten haasteiden lisäksi myös paljon paperityötä. Toinen tärkeä asia on vero- ja palkkamutokset sekä erilaiset luvat, jotka tulee hankkia ennen ulkomaille lähtöä.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan sanoa, että ulkomailla työskentely ei ole helpoin tapa kehittää ja luoda uraa, mutta se antaa työntekijälle arvokasta kansainvälistä kokemusta. Opinnäytetyö tuo esiin ulkomaan työntekijän oman vastuun ulkomaan työssä ja auttaa välttämään erehdyksiä. On suositeltavaa hakea omien mahdollisuuksien mukaan ulkomaille: kokemus ei ole helposti saavutettavissa, mutta sen tuoma arvo niin henkilökohtaisessa kuin työelämässä on sen arvoista.</p>	
Avainsanat	ulkomaantyö, työntekijä, opas, kulttuuri, kansainvälisyys

Author(s) Title	Eveliina Jussila Working Abroad
Number of Pages Date	50 pages + 1 appendices November 2017
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Timo Riikkilä, Senior Lecturer
<p>The purpose of this study was to cover working abroad and the preparation. Working abroad has increased among Finns and even students are more likely looking for international experience before or during their studies. The study covers working possibilities abroad, exceptional cases and cultural differences. The aim of the study was to help those who are interested in working abroad or who want to expand their knowledge of the working abroad as a cultural experience.</p> <p>The theoretical part of the study focused on recruiting labour code, taxes and working culture in different countries. Theoretical part of the study is about guiding a person who might be interested in working abroad. Relevant subjects are about recruiting and cultural literature. Cultural part of the study is mostly handled by comparing the differences between the cultures and how they might affect working habits.</p> <p>The results of the study revealed that a great amount of work has to be carried out before even considering the possibility of moving abroad. According to the study, not only the working life and habits will change but having a different culture and environment can cause stress. Therefore, the employee needs to have motivation and competence to work abroad. In addition to all the psychological challenges, working abroad demands a lot of paper work and administrative issues. Another important part is that the employee has to be aware of not only taxes and changes in salary, but also the local law and required permissions and rules before even entering another country.</p> <p>Applying and working abroad won't be the easiest way to upgrade work life and gain success but it will give the employee international experience. The author recommends everybody to consider possibilities working abroad; they might be hard to reach but the outcome being well planned will carry out valuable experience in work life as in personal life.</p>	
Keywords	working abroad, employee, culture, international experience

## Sisällys

Sisällys	4
1 Johdanto	1
1.1 Työn tausta	1
1.2 Tutkimuksen tavoitteet	2
1.3 Tutkimuksen rajaus ja keskeiset käsitteet	2
2 Ulkomaan työ	3
2.1 Suomalaisen ulkomaantyön taustaa ja tilastoja	3
2.2 Mistä ja millaisia töitä voi hakea?	4
3 Rekrytointi	5
3.1 Rekrytointi käsitteenä	5
3.2 Rekrytointiprosessi	6
4 Komennus	7
4.1 Komennus käsitteenä	7
4.2 Komennus työntekijän näkökulmasta	7
4.3 Sosiaaliturva	8
4.3.1 EU- ja Eta-maat	9
4.3.2 Sopimusmaat	9
4.3.3 Kolmannet maat ja kolmansien maiden kansalaiset	9
5 EU- asetuksen piiriin kuuluvat sosiaaliturvan alat	10
5.1 Etuudet	10
5.2 Määräaikainen työkomennus	10
5.3 Kahdessa tai useammassa maassa työskentelevät	10
5.4 Muut ryhmät	11
5.5 Sosiaaliturvasopimusmaassa	11
5.6 Työkomennus EU- ja sosiaaliturvasopimusmaiden ulkopuolelle	11
6 Sovellettava lainsäädäntö ja työsuhteen ehdot	12
6.1 Mikä maa, mikä laki?	12
6.2 Rooman yleissopimus	13
6.2.1 Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi	14
6.2.2 Todentamisdirektiivi	14

6.2.3	Työsopimus kirjallisesti	14
6.2.4	Tulkintavaikeudet ja riidat	14
7	Verotus	15
7.1	Yleistä	15
7.2	Ulkomaanpalkan verotus Suomessa ja kuuden kuukauden sääntö	16
7.3	Verosopimukset	17
7.4	Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen	17
7.4.1	Hyvitysmenetelmä ja vapautusmenetelmä	17
7.5	Veroilmoitus ulkomailla	18
7.6	Ulkomaille suomalaisen työnantajan palvelukseen	19
7.6.1	Ulkomailla työskentely kestää enintään 6 kk	19
7.6.2	Ulkomailla työskentely kestää yli 6 kk	19
7.7	Ennakonpidätys ja vakuutetun sairausvakuutusmaksu	20
7.8	Kolmen vuoden sääntö	20
7.8.1	Tilapäinen muutto	20
7.8.2	Pysyvä muutto	21
8	Henkilöstöhallinnon haasteet	21
8.1	Kansainvälistymisen haaste yritykselle	21
8.2	Kulttuurillinen haaste	22
8.3	Talouden haaste	23
8.4	Lainsäädännön, politiikan ja työmarkkinasuhteiden haaste	23
9	Henkilöstöhallinto maailmalla	24
9.1	Euroopan unioni	24
10	Kaksi tarinaa maailmalta	24
10.1	Syitä ulkomaille lähtöön	24
11	Valmistautuminen ulkomaille	25
11.1	Ulkomaantyön vaikutus henkilökohtaiseen elämään	25
11.2	Henkilöarviointi	26
11.3	Kulttuuri	27
11.4	Passi, viisumi, oleskelulupa	28
11.5	Rokotukset ja tutkimukset	29
11.6	Matka-asiakirjat ja matkatavarat	30
11.7	Erilaiset ilmoitukset	30

12	Kulttuurin vaikutus	31
	12.1 Perusoleukset	31
	12.2 Seitsemän arvo-orientaatiota	31
	12.3 Kulttuurien lähentyminen	31
	12.4 Kohdemaan ja kotimaan kulttuuri	32
	12.5 Kulttuuriäly	33
13	Kulttuuripsykologia	33
	13.1 Ryhmän neljä peruselementtiä	33
	13.2 Työskentely toisten kanssa	35
14	Takaisin kotimaahan	35
	14.1 Paluumuuton vaikutus henkilökohtaiseen elämään	35
	14.2 Paluumuuton asiapaperit	37
15	Työsopimuksen tekeminen	37
	15.1 Työsopimuksen vaikutus paluuseen	37
	15.2 Työsopimuksen mukaista työtä	38
	15.3 Ennakkoselvitys työtehtävästä	38
	15.4 Työsuhteen ehtojen määräytyminen	38
16	Yhteenveto ja johtopäätökset	39
	16.1 Ulkomaiden vetovoima	39
	16.2 Oma arviointi	40
	Lähteet	42
	<b>Pikaopas</b>	<b>1</b>

# 1 Johdanto

## 1.1 Työn tausta

Työelämä on jatkuvassa muutoksen kierteessä ja yritykset ovat entistä kansainvälisempiä. Kielitaidon merkitys on kasvanut huomattavasti, sillä suomenkielellä ei kansainvälisissä yhteistyökuvioissa pärjää. Myös verkostojen laajeneminen kansainvälistymisen myötä tuo yritykselle huomattavasti lisäarvoa. Pienen Suomen ja Suomessa työskentelevien työntekijöiden on hyvä olla aktiivisesti mukana kehittämässä omaa liiketoimintaansa ulkomailla, jotta se saisi lisää näkyvyyttä maailmalla.

Komennukselle lähtö ei ole uusi asia. Siihen liittyy lukuisia tekijöitä riippuen kohdemaasta ja komennuksen sijainnista. Tärkeintä komennukselle lähtiessä on, että työntekijällä itsellään on motivaatio ja valmiudet lähteä uran ja elämän mullistavalle matkalle. Kulttuurierot, kieli ja täysin muuttunut elinympäristö ravistelevat työntekijää heti ensimmäisinä päivinä komennuksella, joten näistä asioista on hyvä ottaa selvää jo etukäteen esimerkiksi yhteyshenkilön avulla.

Ilman huippukoulutustakin on mahdollista lähteä ulkomaille töihin. Ulkomaan työskentely voi toimia jollekin välivuotena tai ponnistuslautana uralle. Vaikkei palkka olisikaan päätä huimaava ja asema korkea, kielitaidon karttuminen on suuri rikkaus, mikä edistää myöhempää uraa. Toinen merkittävä asia on verkostojen laajeneminen työntekijän henkilökohtaisessa elämässä. Yhteyshenkilöiden kautta hän voi saada uusia uramahdollisuuksia, saada suositteluja tai jopa hyötyä kontaktistaan jatkossa Suomessa työskennelleessään. Verkostojen laajeneminen ja uralla kehittyminen voi joskus myös johtaa siihen, että työntekijä jää kohdemaahansa pysyvästi.

Kansainvälisen kokemuksen kartuttaminen on hyvä meriitti töitä hakiessa myös Suomen puolella, jos työntekijä päättää palata kotiin. Ulkomailla asuminen ja työskentely vaativat epävarmuuden sietämistä, erilaisuuden kohtaamista, toisten huomioonottamisessa suurimmissa määrin sekä itsensä tutkiskelua. Jokaiselle ulkomaille lähtevälle on jokin asia tullut yllätyksenä eikä väärinkäsityksiltä ole voitu välttyä. Virheitä sattuu kaikille, mutta se mikä erottaa kokeneen työntekijän on se, kuinka hän on päässyt yli tilanteesta. Kaikki ulkomailta hankittu kokemus vahvistaa häntä

työntekijänä on suuri investointi yritykselle, sillä he eivät saa vain hyvällä kielitaidolla varusteltua henkilöä vaan selviytyjän, joka ei kavahda ensimmäistä vastoinkäymistä. (Hellsten 2009, 30.)

## 1.2 Tutkimuksen tavoitteet

Opinnäytetyö toteutetaan toiminnallisena tutkimuksena ja jonka tuloksena on konkreettinen tuotos, jolloin se on tässä tapauksessa opas. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää kvalitatiivisen tutkimuksen kautta, millaisia eri vaiheita henkilön käy läpi lähtiessään töihin ulkomaille ja myös sitä, miten se poikkeaa maan sisäisestä hausta. Opinnäytetyössä tutkitaan epäsuorasti, mihin valtioihin on helpompi suomalaisena mennä ja mitkä eri säännökset koskevat työntekijän tapusta. Tavoitteena opinnäytetyössä on, että opinnäytetyö toimii mahdollisimman kattavana tiedonlähteenä ja oppaana ulkomaille työskentelystä kiinnostuneelle. Opinnäyte on tehty niin korkeasti koulutetuille kuin välivuodesta haaveileville. Opinnäytetyö vastaa kysymyksiin ”Mitä eri erilaisia vaiheita ulkomaantyöhön liittyy ja mitkä ovat tärkeimpiä huomioitavia seikkoja?” sekä ”Millaisia ovat kulttuurierojen vaikutukset?”

Opinnäytetyössä tuodaan esille itsessään ulkomaille lähdön monimuotoisuutta. Tällä pyritään estämään rekrytoinnin epäonnistuminen ja yksilön lannistaminen sekä kaikkien osapuolien resurssien tuhlaus. Tavoitteena on tuoda esille käytännön asioita ja neuvoja, jotka tulee huomioida ulkomaille muuttaessa. Opinnäytetyön aihe on valittu selkeyttämään maastamuuttoa sen ollessa ajankohtaista. Kun ulkomaille muuttoon lisätään vero-, työsopimus-, lupa- sekä kulttuuriasiat, yhtenäinen ohjeistus on tarpeen. Opinnäytetyö pyrkii vastaamaan mahdollisimman kattavasti tällaista tietoa vaativiin asioihin.

## 1.3 Tutkimuksen rajaus ja keskeiset käsitteet

Suomalaisia on vuosi vuodelta mennyt enemmän ja enemmän ulkomaille töihin (Tilastokeskus 2017). He ovat hyvin erilaisissa tehtävissä: poimimassa appelsiineja Australiassa, rauhanturvaajana Afganistanissa tai vaikkapa suomalaisella toimistolla Norjassa. Tämän vuoksi oppaassa ei ole lueteltu maittain työsopimusehtoja vaan on keskitytty käyttämään esimerkkeinä isompia ryhmiä, kuten EU-, Eta- ja sosiaaliturvamaita. Opinnäytetyössä käsitellään ulkomaille valmistautumista, työsopimus- ja veroasioita sekä paluuseen liittyviä seikkoja, mutta ei paneuduta liikaa



esimerkiksi perheenjäsenten osuuteen tai eläkkeeseen. Opas on tehty työntekijöille ja ulkomailla työskentelystä kiinnostuneille.

## **2 Ulkomaan työ**

### **2.1 Suomalaisen ulkomaantyön taustaa ja tilastoja**

Ennen suomalaiset muuttivat Amerikkaan ja Ruotsiin tekemään töitä, mutta nykyään kasvanut globalisaatio ja helpottunut liikkuminen ovat saaneet nykyajan muuton kirjavammaksi. Suomen kansalaisten maastamuutto lisääntyi edellisvuodesta 11 prosenttia Tilastokeskuksen mukaan (Tilastokeskus 2017). EU omasta puolestaan loi hyviä mahdollisuuksia opiskella sekä tehdä töitä kansainvälisesti, mikä on kiihdyttänyt suomalaisten maastamuuttoa (Orjala 2016).

Länsimaat ovat pysyneet houkuttelevimpina viime vuosina, mutta vuonna 2015 suomalaisia houkuttelivat myös Britannia, Yhdysvallat sekä Saksa. Syynä on siirtolaisinstituutin englannin kieli. Englannin kielisessä yhteiskunnassa on helppo integroitua ja työelämään sopeutuminen on helppoa, mikä selittää maiden suosiota. Toisaalta tietoa ei voida pitää absoluuttisena totuutena, sillä Tilastokeskus ei kerro, mistä syystä ulkomaille on lähdetty. Syynä voivat työn lisäksi olla myös opiskelu, eläkepäivät tai puoliso. (Orjala 2016.)

Ulkomaantyön houkuttelevuus on kasvanut viime vuosien myötä ja syynä siihen uskotaan olevan jo hankittu kokemus opiskelua ajoilta, jolloin kiinnostus ulkomailla työskentelystä on herännyt. Toisaalta taas joidenkin lähtöhalua hälventää puolison haluttomuus lähteä ja mahdollinen matalampi palkkataso Suomeen verrattuna. Joillakin syynä voi olla ikääntyvät vanhemmat, joiden hoitoa he eivät halua jättää muille tai lasten koulunkäynti voi olla esteenä. (Hellsten 2009, 20-21.)

Ulkomaantyötä voidaan määrittää myös sen keston mukaan. Se voi olla projektiluontoista työtä, jolloin aika ulkomailla voi olla lyhytkin tai pitkäaikaista työskentelyä, jolloin se voi kestää jopa 2-3 vuotta. Pääsääntöisesti ulkomaantyöt ovat aikaan sidottuja ja komennukset määräaikaista. (Hellsten 2009, 18.) Totta kai ulkomaantyön kesto on myös työntekijästä kiinni ja varisinkin, kun hän lähtee ulkomaille omatoimisesti.

Komennukset ja ulkomaantyö ovat yleistyneet yritysten kansainvälistymisen myötä. Ulkomaantyö luo haasteita niin yritykselle kuin työntekijällekin. Haasteita luovat monet käsitteet ja sopimusvelvoitteet, jotka poikkeavat normaalista työ sopimuksesta. Haasteita luo myös kohdemaan poikkeava kulttuuri. Lisäksi ekspatriaatin palkka voi olla 2-5 kertaa suurempi kuin paikallisten palkka. Ekspatriaatilla tarkoitetaan henkilöä, joka asuu ulkomailla (Suomisanakirja). Tästä syystä on hyvä selvittää, miten palkkaus tapahtuu ja jokaisella osapuolella oltava kirjalliset pelisäännöt työskentelystä. (Hellsten 2009, 17.)

## 2.2 Mistä ja millaisia töitä voi hakea?

Monet suomalaiset hakevat töitä ulkomailta välivuodeksi ennen varsinaisia opintojen alkamista. Ulkomailla on usein tarjolla töitä, joihin ei tarvita korkeakoulutusta vaan riittävä kielitaito ja seikkailunhalu riittävät. Välivuosi Australiassa kuulostaakin monen suomalaisen korviin lupaavalta vaihtoehdolta kylmän talven sijaan.

On olemassa monia sivustoja, jotka ovat perehtyneet rekrytoimaan suomalaisia ilman sen suurempaa koulusta töihin ulkomailla. Esimerkiksi yritys nimeltään GoExplore on Skandinavian johtava Work & Travel Company, joka tarjoaa työpaikkoja ja vapaaehtoistyötä ympäri maailmaa. Heidän toimistonsa sijaitsevat Tukholmassa, Helsingborgissa ja Osllossa. He auttavat työnhakijaa kaikissa matkaan liittyvissä asioissa, kuten viisumien järjestämisessä, lentojen suunnittelussa, vakuutuksissa sekä itse työpaikkojen etsimisessä. Henkilö voi päästä tekemään leppoisaa työtä, jonka ohessa työntekijä pääsee matkustelemaan kohteessa. Asumalla maassa henkilö pääsee tutustumaan niin maahan kuin kulttuuriinikin paremmin kuin tavallinen turisti. GoExploren sivuilla voi täyttää yksinkertaisen hakemuksen, johon liitetään henkilökohtaisten tietojen lisäksi, mistä kohteesta olisi kiinnostunut (GoExplore 2017). GoExploren kohteista riippuen valtio saattaa tarkastuttaa hakijan tilitiedot, että tällä on vara asua maassa.

Toinen ulkomaantyötä tarjoava sivusto on EURES. Eures on eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali. Se on yhteistyöverkosto, jonka tarkoituksena on edistää työnhakua ja ammatillista liikkuvuutta EU:n sekä Sveitsin, Islannin, Leichsteinin ja Norjan alueella. Euresin verkostoon kuuluvat Euroopan koordinoititöimistöt, kansalliset koordinoititöimistöt, EURES- kumppanit ja EURES- verkoston

liitännäiskumppanit, joihin lasketaan kuuluviksi muun muassa julkiset ja yksityiset työvoimapalvelut, ammattiliitot sekä työnantajajärjestöt. (EURES 2017.)

Euresin tarkoituksena on etsiä sopiva työ henkilölle, joka haluaa hyötyä vapaasta liikkuvuudesta. Eures tarjoaa työpaikkoja ja toimii siis liikkuvan työvoiman portaalina. Euresilla on yli 850 neuvojaa, jotka ovat yhteydessä työnhakijoihin. Sivulla voi hakea töitä hakusanoilla, luoda ansioluettelon ja hakea tietoa vapaana olevista työpaikoista. Työpaikkoja voi hakea esimerkiksi niin koulutustason, sopimustyyppin, sopimuksen keston kuin sijainnin mukaan. (EURES 2017.) Muita ulkomaantyön palvelun tarjoajia Maailmalle.net, Oikotie.fi, Barona sekä MyJobCafe.net. Jokaisella sivustolla on omanlaisia työharjoittelu- ja työpaikkoja sekä omat vaatimukset asiakirjojen ja dokumenttien vuoksi. Työilmoituksissa on yleensä selitetty vaaditut koulutustaso, kokemus ja kielitaito sekä työnkuvaus.

### **3 Rekrytointi**

#### **3.1 Rekrytointi käsitteenä**

Rekrytointi tarkoittaa prosessia, jonka aikana löydetään ja palkataan parhaiten sopiva henkilö avoimeen työhön. Kandidaatti voidaan palkata niin yhtiön sisältä kuin ulkoa. Rekrytointiprosessi sisältää työvaatimuksien analysointia, hakijoiden kiinnostuksen herättämistä, hakijoiden arvioimista ja valitsemista, palkkaamista sekä uuden työntekijän sopeuttamista organisaatioon. (Business Dictionary. 2017)

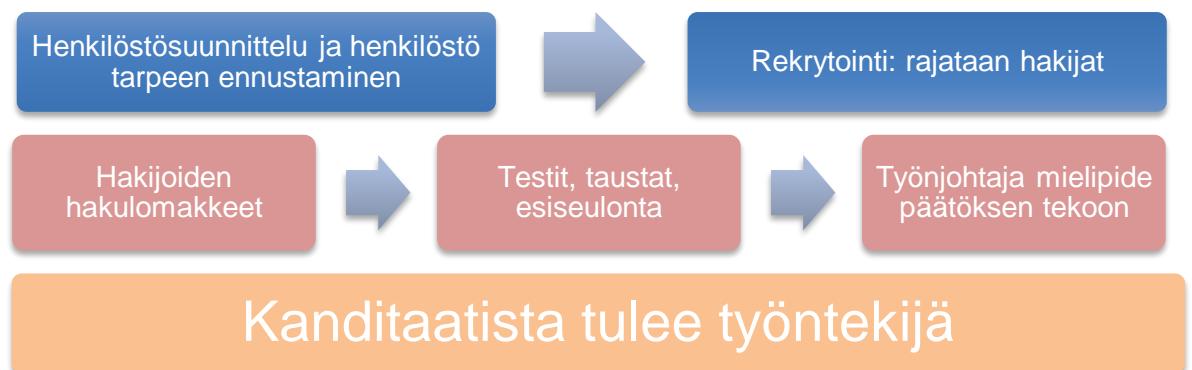
Yritykselle rekrytointi on suuri investointi, kun taas työntekijälle se on kokonaisvaltainen päätös, joka vaikuttaa työajan ulkopuolellakin. Onnistunut rekrytointi on parhaimmillaan molemmille osapuolille pitkäaikainen ratkaisu, joka kasvattaa liiketoimintaa ja kehittää yksilön uraa, josta hän nauttii. Virherekrytointi puolestaan vaikuttaa yrityksen kustannuksiin arvioiden mukaan jopa kymmenistä tuhansista aina satoihin tuhansiin euroihin saakka. Virherekrytointi vaikuttaa pahimmillaan niin työntekijän jaksamiseen kuin henkilökohtaisiin suhteisiin. (Empore 2014.)

Onnistunut rekrytointi vaatii avointa keskustelua hakijan ja rekrytoijan välillä. Lisäksi se vaatii suunnittelua, aikatauluttamista ja sen hallintaa, viestintää osapuolien välillä, keskusteluita sekä päätöksen tekokykyä. (Empore. 2014.) Niin työnantajan kuin

työntekijänkin kannalta on tärkeää, että molemmat osapuolet ovat avoimia ja rehellisiä toiveistaan ja vaatimuksistaan. Näin vältetään virherekrytoinnit ja sitä kautta tappiot niin yrityksessä kuin henkilökohtaisessa elämässä. Tämä on erityisen tärkeää varisinkin, kun harkitaan ulkomaille lähtöä yksilön kohdalla.

### 3.2 Rekrytointiprosessi

Perinteinen tapa aloittaa rekrytointi käynnistyy valitsemalla ne paikat, jotka yhtiössä halutaan täyttää ja jotka ovat saaneet alkunsa henkilöstösuunnittelusta ja työvoimatarpeesta. Tekemällä houkuttelevan työhakemuksen yhtiö kerää itselleen hakijoita, jotka ovat kiinnostuneita työtehtävästä, niin yhtiön sisältä tai ulkoa. Kandidaattien tulee täyttää hakemus ja mahdollisesti käydä läpi esiseulonta pelkän työhakemuksen perusteella. Yhtiö voi haluta käyttää rekrytoinnin apuna myös testejä, taustatutkimuksia tai jopa fyysisiä kokeita karsiakseen hakijoita. Haastattelujen ja testien sekä neuvonantajien perusteella yhtiön päättää, keillä hakijoista on potentiaalia työhön ja ketkä jatkavat rekrytoinnissa tai saavat paikan. (Dessler 2013, 164.) Kuvio 1 havainnollistaa pähkinänkuoressa rekrytointiprosessin vaiheet.



Kuvio 1. Rekrytointiprosessin vaiheet. (Dessler 2013, 164).

Jokaisessa rekrytoinnin vaiheessa hakijan on tilaisuus näyttäytyä ja tulla esille omilla kyvyillään. Yhtiö saattaa etsiä esimerkiksi kielellisesti lahjakasta ihmistä yritykseensä, jolloin se voi hakea työntekijöitä ulkomailta. Silloin suomalaisella on hyvä tilaisuus päästä työskentelemään ulkomaille korostaessaan esimerkiksi kielitaitoaan. Kielitaidon lisäksi on hyvä selvittää, mitkä ovat juuri ne ominaisuudet, joita yritys tarvitsee ja millaisia ihmisiä se haluaa piiriinsä.

## 4 Komennus

### 4.1 Komennus käsitteenä

Komennus tarkoittaa ajanjaksoa, jolloin työntekijä työskentelee jossain muualla väliaikaisesti joko kasvattaakseen henkilömäärää kohteessa, korvatakseen työntekijän tai vaihtaessaan kokemusta ja taitoa. (Cambridge Dictionary 2017.) Komennuksien määrä Suomesta ulkomaille on lisääntynyt huomattavasti viime vuosina. Yritykselle se tuo merkittäviä, mutta haastavia investointeja, jotka vaativat moniosaamista sekä isojen ryhmien hallintaa. (Hellsten 2009, 17.)

### 4.2 Komennus työntekijän näkökulmasta

Ulkomaantyötä kuuluu harkita ja työntekijän päätökseen vaikuttavat monet tekijät. Ulkomaantyön tulisi olla hauskaa sekä kehittävää ja sen tulisi tarjota lähetetylle työntekijälle kansainvälistä kokemusta. Päätökseen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa kohdema ja onko työntekijällä perhettä tai puolisoa. Perheellisten tulee miettiä, mikä on puolison työtilanne, saako hän töitä kohdemaasta ja haluaako hän edes lähteä. Mahdollisten lasten kohdalla tulee harkita, mikä on heidän koulunkäyntitilanteensa ja heidän ikänsä, jos lapsi ei haluakaan lähteä. Myös isovanhemmat, muut sukulaiset ja läheiset saattavat vaikuttaa päätöksentekoon, joten ulkomaantyö tulisi toteuttaa optimaaliseen aikaan. Ulkomaantyötä suunnitellessa myös siitä saatava korvaus vaikuttaa asiaan. (Hellsten 2009, 20.)

Ulkomaantyössä mietityttää usein myös kotimaahan jäävä työyhteisö ja organisaatiosta irrottautuminen. Ulkomaankomennuksella voi mahdollisesti olla kielteistä vaikutusta uramenestykseen. Yleensä ulkomaantyö kuitenkin tuo positiivisia kokemuksia ja erottuu positiivisesti ansioluettelossa. Ulkomaantyö kehittää kielitaitoa, syventää eri kulttuurien tuntemista ja työ itsessään opettaa työskentelemään erilaisissa työolosuhteissa. Ulkomaankomennus ja ulkomailla työskentely mielletäänkin huomattavaksi eduksi niin taloudellisesti ja seikkailullisesti kuin myös investointina omalle uralle. (Hellsten 2009, 20.) Nuorelle voi olla helppo lähteä suorittamaan kevyttä työtä suomalaiseen firmaan ulkomaille, josta hän voi saada ilman korkeakouluopintoja jopa ensimmäisen työpaikkansa. Työ ulkomailla tarjoaa mahdollisuuden kehittää itseään ja tutustua uusiin ihmisiin. Ulkomaantyön kokemuksella varustettu nuori mitä

todennäköisemmin saa itselleen töitä myös Suomesta ja pääsee käyttämään opittuja taitoja.

#### 4.3 Sosiaaliturva

Komennuksen ajan henkilöstä puhutaan lähetettynä työntekijänä. Lähetetyllä työntekijällä on työsuhde suomalaisen työnantajaansa, hän kuuluu Suomen sosiaaliturvaan lähtiessään ja työskentelee ulkomailla tilapäisesti. Yleensä lähetetty työntekijä pysyy Suomen sosiaaliturvassa koko komennuksen ajan, joka tarkoittaa, että hänen asumisperusteinen sosiaaliturvansa säilyy ja hänen työeläkevakuuttamisensa hoidetaan Suomessa. Myös vakuutusmaksut ja etuudet hoituvat Suomen puolella. (Kela & ETK & Verohallinto & Väestönrekisterikeskus & TVL 2014.)

Huolimatta tavaran ja henkilöiden vapaasta liikkumisesta, Euroopan unionilla tai Eta-mailla ei ole yhteistä sosiaaliturvajärjestelmää. Sen toimivuutta on kuitenkin pyritty edistämään yhteisillä sosiaaliturvan koordinoituisäännöillä. Nämä säännöt on asetettu Euroopan parlamentissa ja neuvoston asetuksella. Asetus koskettaa sosiaaliturvajärjestelmien soveltamista yhteisön alueella liikkuviin työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja heidän perheenjäseniinsä. Määräykset sisältävät yleisesti ottaen niin työskentelyyn kuuluvat etuudet kuin Kelan hoitamat asumiseen perustuvat etuudet. Jos jokin sosiaaliturvasopimus ei koske joitain etuuksia tai henkilöryhmiä, määräytyvät ne Suomen kansallisen lainsäädännön mukaan. Nämä EU-asetukset ja sosiaaliturvasopimukset koskevat kuitenkin vain lakisääteistä sosiaaliturvaa. Niihin eivät kuulu työehtosopimukseen kuuluvat etuudet. (Työkomennus ulkomaille 2010, 19-20.)

Kun työntekijä lähetetään ulkomaille, hänen sosiaaliturvaansa vaikuttaa kuitenkin kohdema. Suomi on EU- säädöksen alaisena, mutta on lisäksi sopinut sosiaaliturvasopimuksia muiden maiden kanssa. Lähetetty työntekijä vakuutetaan vain yhdessä maassa lähtiessään EU- maihin tai sopimusmaihin. (Kela ym. 2014.)

Sosiaaliturvan kannalta Eta-sopimukseen ja EU- liittymissopimukseen sisältyy liikkuvia työntekijöitä koskeva asetus. Yhdenvertaisuuden periaatteen mukaan kaikista jäsenmaista tulleille työntekijöille on annettava sama edut kuin oman maan kansalaisille. Vakuutus- ja työskentelykausien yhteen laskeminen tarkoittaa, että tietyn sosiaaliturvaetuuden edellytyksenä on tietyn pituinen työskentelyaika jäsenmaassa.

Eksportointi- periaate puolestaan takaa, että asetuksen piiriin kuuluvat sosiaalietuudet on myönnettävä ja maksettava kaikille jäsenmaiden jäsenille. Pro rata- periaate koskee eläkkeitä ja siihen liittyvät oikeudet määräytyvät kustakin maasta. Eten ja EU:n sopimukseen liittyvää sosiaaliturvaa sovelletaan jäsenvaltioiden kansalaisiin silloin, kun he liikkuvat jäsenvaltiosta toiseen. Pääperiaatteena on, että sosiaaliturva määräytyy työskentelymaan lakien mukaan ja että vakuutus otetaan yhdestä maasta. (Saarinen 1996, 255-256.)

#### 4.3.1 EU- ja Eta-maat

Euroopan unioni (EU) on taloudellinen ja poliittinen liitto siihen kuuluvien jäsenmaiden välillä. EU:n alueella tuotteet, palvelut, henkilöt ja raha liikkuvat vapaasti ilman tulleja tai muita esteitä lukuun ottamatta joitain poikkeuksia. Euroopan unionin jäsenmaita ovat Alankomaat, Belgia, Bulgaria, Espanja, Irlanti, Iso-Britannia, Italia, Itävalta, Kreikka, Kroatia, Kypros, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malta, Portugali, Puola, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Slovenia, Suomi, Tanska, Tšekki, Unkari ja Viro. Euroopan talousalue (Eta) tarkoittaa Euroopan unionin jäsenmaista koostuvaa liittoa, johon kuuluvat vielä Islanti, Liechtenstein ja Norja. (Suomen tullit.) Sveitsillä puolestaan on erillinen sosiaaliturvasäännöksiä koskeva sopimus EU:n kanssa. (Kela ym. 2014.)

#### 4.3.2 Sopimusmaat

Suomella on lisäksi kahdenvälinen sosiaaliturvasopimus tiettyjen maiden kanssa. Näitä maita ovat Kanada, Quebec, USA, Israel, Chile, Intia sekä Australia. Suomella on erillinen sairaanhoitosopimus Australian kanssa. (Kela ym. 2014.)

#### 4.3.3 Kolmannet maat ja kolmansien maiden kansalaiset

Kolmansilla mailla tarkoitetaan "Töihin ulkomaille" oppaan mukaan muita kuin EU-maita, Eta-maita, Sveitsiä tai kahdenvälisiä sosiaaliturvasopimusmaita. Kolmansien maiden kansalaisilla tarkoitetaan esimerkiksi venäläisiä, thaimaalaisia, marokkolaisia ja brasilialaisia. (Kela ym. 2014.)

## 5 EU- asetuksen piiriin kuuluvat sosiaaliturvan alat

### 5.1 Etuudet

Etuudet, jotka kuuluvat EU- ja Eta-maiden sosiaaliturvasopimuksiin, eroavat toisistaan huomattavasti ja kirjo on varsin laaja. Kaikki keskeiset sosiaaliturvaetuudet on kuitenkin sisällytetty EU- maiden sosiaaliturvajärjestelmiin. EU- asetuksien piiriin kuuluvat sosiaaliturvan alat, jotka kuuluvat myös Suomen sosiaaliturvaetuuksiin, ovat sairaus- ja äitiysetuudet sekä vastaavat isyysetuudet, työkyvyttömyysetuudet, vanhuusetuudet, perhe-eläke-etuudet, työtapaturma ja ammattitautietuudet, kuolemantapauksen johdosta myönnettävät avustukset, työttömyysetuudet ja perhe-etuudet. (Työkomennus ulkomaille 2010, 21.)

### 5.2 Määräaikainen työkomennus

EU-, Eta-maahan tai Sveitsiin lähetetty työntekijä säilyttää Suomen sosiaaliturvan edut komennuksen ajan. Edellytyksenä on, että työntekijän ja työnantajan suhde säilyy samanlaisena koko komennuksen ajan. Työsopimukseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet, kuten irtisanomisoikeus, ovat säilyttävä muuttumattomina lähetävällä työnantajalla. Tämä tarkoittaa sitä, että työsopimukseen ei saa tulla muutoksia, vaikka työntekijä olisi lähetetty komennukselle. Tämä koskee myös johto- ja valvontaoikeutta, vaikka ulkomainen yritys ohjaisikin työtä itse paikan päällä. Työnantajan asemaa ei siis ratkaista sen perusteella, kumman palkkakirjanpitoon lähetetty työntekijä kuuluu vaan se, millaisesta työntekijä- työnantajasuhteesta on kysymys. Lähetettävältä henkilöltä vaaditaan Suomen sosiaaliturvaan kuulumisen ja hänen on toimittava työtehtävässä Suomessa toimivan työnantajan käskystä. Lisäksi ulkomailta suoritettavan työn luonne tulee olla tilapäinen. Todistus Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta tulee esittää esimerkiksi työskentelymaan viranomaisille. (Työkomennus ulkomaille 2010, 27-31; Hellsten 2009, 181-182.)

### 5.3 Kahdessa tai useammassa maassa työskentelevät

Voi olla tilanteita, jolloin työntekijä lähetetään työkomennukselle kahteen tai useampaan maahan. Esimerkiksi kuljetusyrityksien matkustava henkilökunta kuuluu tähän ryhmään olennaisesti. Työntekijän vakuutus riippuu siitä, missä hän asuu ja missä hän työskentelee. Yleensä työntekijä vakuutetaan asuinmaassa. Jos hän



kuitenkin työskentelee huomattavasti enemmän toisessa maassa, kuin missä asuu, vakuutetaan hänet työnantajan kotimaassa. (Työkomennus ulkomaille 2010, 30.)

#### 5.4 Muut ryhmät

EU- asetuksessa on sovittu vakuuttamista koskevista säännöistä, jotka koskevat virkamiehiä, yrittäjiä, merimiehiä ja useassa maassa samaan aikaan työskenteleviä työntekijöitä. Merimiehet luokitellaan sen maan lainsäädännön piiriin, minkä lipun alla tekevät työtä. Suomalaiseen sosiaaliturvaan kuuluvat ilman aikarajoitusta suomalaiset julkisyhteisön palveluksessa olevat virkamiehet sekä sellaisiksi luettavat henkilöt. (Työkomennus ulkomaille 2010, 31.)

Jos lähetettävä työntekijä ottaa perheensä mukaan kohdemaahan, heidän asumisperusteinen sosiaaliturvansa ratkeaa Suomen kansallisen soveltamislain nojalla, kuten myös EU- ja sosiaaliturvasopimusmaitten ulkopuolisissa tilanteissakin. Jos kaikki perheenjäsenet työskentelevät tai osa heistä työskentelee, arvioidaan heidän tilanteensa ensisijaisesti työnteon perusteella ja sosiaaliturvasopimusmaissa soveltamisala on selitetty jokaisen maan sopimuksen kohdalla erikseen. (Työkomennus ulkomaille 2010, 31.)

#### 5.5 Sosiaaliturvasopimusmaassa

Pääsääntönä on, että työntekijä vakuutetaan siinä maassa, jossa hän työskentelee. Lähetetty työntekijä säilyy sopimuksen kattaman Suomen sosiaaliturvassa. Muu sosiaaliturva määräytyy samoin kuin EU- ja Eta-maahan lähetetyn työntekijän. Eläketurvakeskus päättää, kuuluuko lähetetty työntekijä Suomen sosiaaliturvan piiriin. Kela puolestaan ratkaisee sen, millainen oikeus hänellä on sosiaaliturvan ulkopuoliseen sosiaaliturvaan. Eläketurvakeskus voi myöntää työntekijälle todistuksen, jolla hän todistaa kuuluvansa Suomen sosiaaliturvan piiriin ja näin välttää kahdet maksut kahteen eri maahan. (Hellsten 2009, 183-184.)

#### 5.6 Työkomennus EU- ja sosiaaliturvasopimusmaiden ulkopuolelle

Kun työntekijä lähetetään maahan, jonka kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta, työntekijä vakuutetaan työnteon perusteella niin Suomessa

kuin työskentelymaassa. Tällaisissa tapauksissa Kela päättää, kuuluuko henkilö Suomen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan. (Työkomennus ulkomaille 2010, 38.)

Kun suomalainen työnantaja lähettää työntekijänsä ulkomaille, työntekijä pysyy suomalaisen työeläketurvan piirissä niin kauan, kun hän tekee töitä työnantajalleen. Hänet on vakuutettava vähintään kaksi ensimmäistä vuotta Suomen työeläkelain (TyEL), tapaturmavakuutuslain ja työttömyysvakuutuslain mukaan. Työntekijän eläkevakuutus on siis voimassa niin kauan, kun edellytykset siihen ovat voimassa ja työnantajalla on vastuu sen ylläpitämisestä. Työnantaja voi kuitenkin hakea vapautusta TyEL-vakuuttamisvelvollisuudestaan, kun työkomennus on kestänyt kaksi vuotta. Edellytykset vakuuttamiselle eläkelain mukaan ovat, että työnantaja on suomalainen, työntekijä on lähetetty Suomesta tai hän kuuluu Suomen sosiaaliturvaan työkomennuksen alkaessa työnteon tai asumisen perusteella. (Työkomennus ulkomaille 2010, 38-46; Hellsten 2009, 185.)

## **6 Sovellettava lainsäädäntö ja työsuhteen ehdot**

### **6.1 Mikä maa, mikä laki?**

Työkomennuksen aikana sovellettava lainsäädäntö riippuu kohdemaasta. EU-maissa sovelletaan koordinointisääntöjä, joka kattavat kaikki sosiaaliturvan alat, kuten eläkkeet. Sama koske myös Eta-maita ja Sveitsiä. Sosiaaliturvasopimusmaat kattavat vain osan sosiaaliturvasta. Tämä tarkoittaa, että loput etuudet määräytyvät Suomen ja kohdemaan lainsäädännön mukaan. (Kela ym. 2014.)

Kun työntekijä lähetetään maahan, jossa ei ole sosiaaliturvasopimusta, sovelletaan työntekijään Suomen lainsäädännön vakuuttamista koskevia määräyksiä. On hyvä huomioida, että työskentelymaa soveltaa oman maan lainsäädäntöään samanaikaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että vakuutusmaksuja joudutaan maksamaan molempiin maihin samaan aikaan. Vastaavasti henkilölle voidaan maksaa etuuksia molemmista maista tai ettei häntä vakuuteta kummassakaan. Kolmansien maiden kohdalla henkilöt kuitenkin vakuutetaan työeläkevakuutuksen perusteella sekä Kelan hoitaman sosiaaliturvan osalta. (Kela ym. 2014.)

## 6.2 Rooman yleissopimus

Joissain tapauksissa, kun työntekijä lähetetään ulkomaille, työsopimukseen voi liittyä useamman kuin yhden valtion lainsäädäntö. Näissä tapauksissa sovelletaan lakia Rooman yleissopimuksen mukaisesti. (Ulkomaan työopas 2008, 5.) Rooman yleissopimus tuli voimaan 1991. ”Yleissopimus vahvistaa sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevat yhdenmukaiset säännöt Euroopan unionissa”. Yleissopimusta sovelletaan siis, kun kyseessä on useamman kuin yhden maan lainsäädäntö kyseessä. (EUR-Lex 2009.)

Lähtökohtana lain valitsimiselle on valinnanvapaus. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia sovellettavasta laista työsopimukseen liitettyllä lakiviittauksella. Lakiviittauksen tulee olla nimenomainen tai sen tulee käydä ilmi selkeästi niissä sopimusehdoissa, joita se koskee. Lakiviittaus voi koskea koko sopimusta tai osaa siitä. Jos lakiviittausta ei löydy työsopimuksesta, laki määräytyy tiettyjen ehtojen mukaan. Laki määräytyy ensisijaisesti työntekijän tavanomaisen työskentelyvaltion perusteella eli suomalaisen henkilön kyseessä Suomen lain mukaan, vaikka hän työskentelisikin toisessa valtiossa. Joissain tilanteissa työsopimus liittyy läheisemmin toiseen valtioon. Toinen vaihtoehto on siis soveltaa itse työskentelyvaltion lakia. Jos työntekijän työskennellessä useissa valtiossa, kolmantena vaihtoehtona on soveltaa sen toimipaikan sijaintivaltion lakia, johon hänet on otettu töihin. Kun työnantaja lähettää Suomesta työntekijöitään ulkomaille, pääsääntönä on, että työsuhteessa sovelletaan Suomen lakia. (Ulkomaan työopas 2008, 5.)

Rooman sopimuksessa on kyse edullisemmuusvertailusta, joka tarkoittaa, ettei lakiviittaus voisi vähentää niitä työntekijän oikeuksia, joita hänellä jo on kotimaassaan pakottavan lainsäädännön mukaan. Pakottavalla lainsäädännöllä tarkoitetaan säädöksiä, joista ei ole mahdollista poiketa edes osapuolten välisellä sopimuksella. Sen vastainen ehto on mitätön ja tarkoituksena on suojata oikeussuhteen heikompa osapuolta. Suomalainen työlainsäädännön ehtona ulkomailla on kuitenkin työehtosopimukseen lisätty nimenomainen maininta. Ennen työsuhteen alkamista on siis tärkeää selvittää työehtosopimuksen lait, jotta esimerkiksi riitatilanteessa tulee selville myös oikeuspaikka eli missä asia ratkaistaan. (Ulkomaan työopas 2008, 5 & Minilex 2015-2017.)

### 6.2.1 Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi

Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi (96/71/EY) koskee niiden työntekijöiden työsuhde-ehtoja, jotka sijoittuvat EU:n alueelle. Direktiivi tulee käyttöön esimerkiksi silloin, kun työntekijöitä lähetetään toiseen jäsenvaltioon. Direktiivin mukaan työnantajan on tarjottava lähetetyille työntekijälle työehtosopimuksen mukaiset työolot ja -ehdot heikomman osapuolen mukaisesti. Parhaimmillaan voidaan joutua arvioimaan kolmen eri säännöksen edullisempuutta työntekijälle: Rooman sopimus, lakiviittaus työsopimuksessa ja työntekijöitä koskeva direktiivi. Näin mutkikkaat tapaukset ovat kuitenkin harvinaisia. (Ulkomaan työopas 2008, 5.)

### 6.2.2 Todentamisdirektiivi

Työnantajalla on EU:n alueella niin sanotun todentamisdirektiivin (91/553/ETY) perusteella velvollisuus antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista. Direktiiviä sovelletaan jokaiseen työntekijään, joka on lähetetty EU:n alueelta ja hänellä on jäsenvaltion laissa määritelty tai säädetty työsopimus tai -suhde. Tiedot työsuhteen ehdoista annettava asiakirjamuodossa tai työsopimuksessa. Ehdot ovat yleisesti ottaen samoja ehtoja, mitä Suomessa säädettyssä työehtosopimuksessa eli käsittelevät palkan maksua, irtisanomista, työaikaa ja osapuolten henkilöllisyyttä. Mikäli näihin ehtoihin tulee muutoksia, työnantajan on toimitettava tieto viimeistään kuukauden kuluessa työntekijälle ennen kuin muutos astuu voimaan. (Ulkomaan työopas 2008, 5-6.)

### 6.2.3 Työsopimus kirjallisesti

Niin kuin Suomessakin tehdyissä työsopimuksissa, myös ulkomaille lähtiessä työsopimus on syytä tehdä kirjallisesti, vaikka todentamisdirektiivi pakottaa työnantajan antamaan kirjallisen selvityksen työsuhteen keskeisistä ehdoista. Työsopimuksessa tulisi käydä ilmi vähintään todentamisdirektiivissä olevat asiat. Suullisten työsopimusten ongelmana on näytön puute tutkintaerimielisyystilanteissa. Suullisia työsopimuksia tulisi siis erityisesti välttää ulkomaan työtä tehdessä, sillä osapuolia ja sovittavia asioita on jopa normaalia enemmän. (Ulkomaan työopas 2008, 6-7.)

### 6.2.4 Tulkintavaikkeudet ja riidat

Kun kaikki seikat sovellettavaa lainsäädäntöä ja työsopimusta kohden on otettu huomioon, ulkomaantyöhön liittyvät asiat ovat yleensä järjestyksessä. Käytännön tilanteissa voi kuitenkin syntyä ongelmia, sillä eri osapuolet saattavat tulkita ehtoja eri tavoin. Tästä syystä työsopimuksen ehdot tulisi määritellä mahdollisimman tarkasti. Erimielisyyksiä saattaa syntyä muun muassa paluun jälkeisistä tehtävistä, lomakorvauksista ja lomapyhistä tai työaikamääräyksistä. (Ulkomaan työopas 2008, 8.)

## **7 Verotus**

### **7.1 Yleistä**

Henkilö, joka saa Suomesta tuloa voi olla joko yleisesti tai rajoitetusti verovelvollinen. Verovelvollisuus ratkeaa Suomen sisäisen verolainsäädännön eli TVL: n perusteella. Yleisesti ja rajoitetusti verovelvollista henkilöä verotetaan eri tavalla. Ulkomaille lähtevän tulee huomioida, säilyykö hän yhä Suomessa yleisesti verovelvollisena. Lähtökohtaisesti yleisesti verovelvollisella tarkoitetaan sitä, että henkilö on maailmanlaajuisesti verovelvollinen Suomeen. Henkilö maksaa Suomelle veroa riippumatta siitä, missä työskentelee tai missä varallisuus sijaitsee. Verovelvollisuus on siis globaalia. Rajoitetusti verovelvolliset puolestaan maksavat veroa vain Suomessa tehdystä työstä ja Suomessa sijaitsevasta omaisuudesta. (Malmgrén 1996, 9; Hellsten 2009, 131.)

Suomi on sopinut verosopimuksia muiden maiden kanssa, joten Suomen oikeuteen verottaa vaikuttavat sisäinen verolainsäädäntö ja sovitut verosopimukset. Verosopimus voi rajata Suomen oikeutta verottaa työntekijää, mutta verosopimuksilla ei voida laajentaa tai kaventaa verotusoikeutta, jos sitä ei ole olemassa sisäisen lainsäädännön perusteella. (Malmgrén 1996, 9.)

Suomesta ulkomaille lähtevän työntekijän on annettava Suomeen veroilmoitus. Myös palkasta, mikä on ansaittu ulkomailta, on annettava tietoja Suomeen, vaikka palkkaa ei verotettaisikaan Suomessa. Ulkomaatyöskentelyn aikana verotus säilyy yleensä samanlaisena. Esimerkiksi pääomatuloverot maksetaan normaalin mallin mukaan Suomeen. Veroilmoituksesta tulee tarkistaa kaikki sisällytyt tiedot ja jos tiedot ovat oikein, hakijan ei tarvitse tehdä muuta. Palauttamaton esitäytetty veroilmoitus katsotaan annettuna sen sisältöisenä. (Verohallinto 2017.)

## 7.2 Ulkomaanpalkan verotus Suomessa ja kuuden kuukauden sääntö

Ulkomaanpalkan verotusoikeus säilyy Suomella, jos työntekijä on yleisesti verovelvollinen. Ulkomailta saatu palkka verotetaan Suomessa perustuen muutamiin eri tekijöihin. Nämä tekijät ovat muun muassa oleskelun kesto, työnantaja sekä kohdema. Ulkomailta saatu palkka on verovapaata Suomessa, kun se täyttää niin kutsutun kuuden kuukauden säännön. Tämä sääntö tekee ulkomaanpalkan Suomessa vapaaksi tuloverosta. Kuuden kuukauden sääntö voi soveltua vain, jos ulkomailla oleskelu johtuu työstä, se kestää vähintään 6 kuukautta ja Suomen ja työskentelyvaltion välinen verosopimus ei estä työskentelyvaltion verotusoikeutta. (Verohallinto 2017; Hellsten 2009, 140-141.)

Palkkatulon voi laskea kuuden kuukauden säännön alaiseksi, kun työntekijä on työskennellyt samassa maassa tai samalla työnantajalla yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta. Esimerkiksi, kun työntekijä työskentelee Norjassa kolme kuukautta ja Tanskassa seuraavat kolme kuukautta samalla työnantajalla, verovapaus säilyy. Työntekijä voi vastaavasti työskennellä Norjassa kolme kuukautta yhdellä työnantajalla tai seuraavat kolme toisella. Riittävää on verovapauden kannalta, että joko työnantaja tai valtio säilyy. (Malmgrén 1996, 23.)

Kuuden kuukauden sääntö on kuitenkin soveltavissa vain yksityiseltä työnantajalta saadun palkan kohdalla. Jos työnantaja on suomalainen julkisyhteisö tai henkilö työskentelee suomalaisella vesi- tai ilma-aluksella, kuuden kuukauden sääntöä ei voida soveltaa. On hyvä huomioida, että myös saman konsernin sisar- ja tytäryhtiöt lasketaan eriyhtiöiksi. (Malmgrén 1996, 23) Kuuden kuukauden sääntö verovapaus ei kuitenkaan koske Suomen muita tuloja, joita henkilö voi mahdollisesti saada ulkomailla työskentelynsä aikana (Verohallinto 2017).

Jos työntekijä lähtee työskentelemään ulkomaille suomalaisen julkisyhteisön palvelukseen, palkka verotetaan yleensä Suomessa. Tässä tapauksessa kuuden kuukauden verovapaussääntö ei toteudu suomalaisilta julkisyhteisöltä saatuun palkkaan. Normaalisti verosopimukset estävät verotuksen valtiossa, jossa työskennellään. Ulkomaille muuttavan muistilistaan kuuluu muuttoilmoitus ulkomaan osoitteesta maistraattiin, minkä voi hoitaa heidän kotisivuillaan. Näin Verohallinto saa

automaattisesti ilmoituksen pysyvästä muuttoilmoituksesta. Jos muutto on tilapäinen, tulee siitä tehdä erillinen ilmoitus Verohallinnolle. Muutostilanteissa tulee myös jättää ilmoitus Verohallinnolle sekä maistraattiin. Suomen kansalainen on yleisesti ottaen verovelvollinen Suomeen muuttovuoden sekä kolme seuraavaa vuotta. (Verohallinto 2017.)

### 7.3 Verosopimukset

Verosopimukset määrittelevät, miten työntekijää verotetaan ja miten verotusoikeus jakautuu kahden valtion välillä. Suomella on verosopimus noin 60 maan kanssa ja useimmat niistä pohjautuvat OECD:n (The Organization for Economic Co-operation and Development) malliverosopimukseen. Verosopimuksen ja sisäisen lainsäädännön suhdetta tulkitaan niin, että verosopimus voi kaventaa sisäisen lainsäädännön verotusoikeusta, mutta ei koskaan laajentaa sitä. Pääperiaate lähdevaltion ja asuinvaltion välillä on, että lähdevaltio voi verottaa sieltä kertyneen tulon. Asuinvaltio verottaa maailmanlaajuisesti ja poistaa mahdollisen kaksoisverotuksen. (Hellsten 2009, 154.)

### 7.4 Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen

Työskentelyvaltion oikeus verottaa lähetetyn työntekijän palkkaa riippuu maan sisäisesti lainsäädännöstä ja mahdollisesta verosopimuksesta Suomen kanssa. Usein palkka voidaan verottaa jo työskentelyvaltiossa. Työntekijän ollessa ulkomaisen työnantajan palveluksessa, työntekevaltiolla on oikeus verottaa työntekijän palkkaa. Samalla Suomi voi verottaa samaa palkkaa. Välttääkseen kaksoisverotuksen, työntekijä voi vaatia verotuksen poistamista Suomessa. Kaksinkertainen verotus poistetaan Suomessa joko verosopimuksen määräyksen tai menetelmälain mukaisesti. Vaatimuksen voi tehdä erillisellä lomakkeella verkossa. Tämä kuitenkin edellyttää, että työntekevaltio verottaa palkkaa ja että palkka ei ole jo verovapaata kuuden kuukauden säännön perusteella Suomessa. (Verohallinto 2017; Hellsten 2009, 160.)

#### 7.4.1 Hyvitysmenetelmä ja vapautusmenetelmä

Yleisesti kaksinkertaisen verotuksen poistamisessa käytetään kahta menetelmää tilanteesta riippuen: vapautusmenetelmää tai hyvitysmenetelmää. Menetelmien väliltä

valitsimiseen vaikuttaa, onko Suomella versopimusta työskentelyvaltion kanssa. Jos maiden välille ei ole solmittu verosopimusta, käytetään hyvitysmenetelmää. Menetelmään vaikuttaa myös tulon laatu. Hyvitysmenetelmä on yleisin ja siinä Suomessa määrätyistä veroista vähennetään samasta tulosta ulkomailla maksetut verot, mutta niin, ettei se ylitä samalle tulolle laskettujen Suomen verojen määrää. Vapautusmenetelmä tarkoittaa, että Suomeen jätetään maksamatta veroista ulkomaan tulon osuutta vastaava osuus. Vapautusmenetelmää käytetään päämenetelmänä kuitenkin vain tiettyjen maiden verosopimuksissa, kuten Egyptissä, Espanjassa, Marokossa, Portugalissa, Ranskassa ja Pohjoismaissa. (Hellsten 2009, 160.)

### 7.5 Veroilmoitus ulkomailla

Lähetettyjen työntekijöiden on hyvä ottaa selvää, milloin työskentelyvaltiossa on annettava veroilmoitus ja millä tavalla veroja maksetaan ja tarvitseeko heidän hakea verokorttia. Tämä siksi, ettei työskentelyvaltion vero jää maksettavaksi kokonaisuudessa jälkikäteen. Komennuslaisen tulee myös ilmoittaa Suomessa ulkomaanpalkka, työskentelyvaltio ja maksettu vero. Työntekijän on hyvä säilyttää ulkomaantyöstä maksettujen verojen tositte myöhempää näyttöä varten. Joskus esimerkiksi kuuden kuukauden sääntö ei sovellu runsaan Suomessa oleskelun vuoksi, työntekijä voi saada verokorttimuutoksen perusteella maksettavaksi tulevat verot huomioon otetuksi jo ennakonpidätysvaiheessa. Kun paluu Suomeen koittaa, täytyy yleensä hakea uuta verokorttia. (Hellsten 2009, 164-165.)

Jos työnantaja on ulkomaalainen, mutta yrityksen alkuperämaa on muu kuin työntekovaltio, palkka verotetaan yleensä Suomessa. Jos työntekijä työskentelee työntekovaltiossa enemmän kuin 183 päivää eli noin puoli vuotta, työntekovaltiolla on oikeus verottaa hänen palkkaansa. 183 päivä lasketaan valtiosta riippuen joko kalenterivuoden tai perättäisten 12 kuukauden ajalta sen mukaan, miten verosopimuksessa on sovittu. Työntekijän on syytä käydä selvittämässä työntekovaltion verotoimistossa, täytyykö hänen maksaa veroja kyseiselle valtiolle. Hänen kuuluu myös selvittää, kuuluuko valtiolla antaa veroilmoitus ja milloin se on tehtävä. On myös hyvä säilyttää palkkaan ja verotukseen liittyvät tositteet ja päätökset, jotka työnantaja ja työntekovaltio antavat. (Verohallinto 2017.)



## 7.6 Ulkomaille suomalaisen työnantajan palvelukseen

Henkilön lähtiessä työskentelemään ulkomaille suomalaisen työnantajan palvelukseen, verotukseen Suomessa vaikuttaa yleisesti ulkomailta työskentelyn kesto ja se, missä valtiossa työskentely tapahtuu (Verohallinto 2017). Suomesta ja ulkomailta saadut tulot tulee ilmoittaa veroilmoituksella. Jos palkka on verotettu työskentelyvaltiossa eikä se ole verovapaata Suomessa kuuden kuukauden säännön perusteella, voi työntekijä vaatia kaksinkertaisen verotuksen poistamista. Jos työnantaja on jättänyt ennakkopidätyksen toimittamassa työskentelyvaltiossa, työntekijän ei tarvitse ilmoittaa ulkomaantuloaan erikseen veroilmoituksella. Työnantaja huolehtii palkan ilmoituksesta Verohallinnolle. Jos työnantaja on jättänyt soveltamatta kuuden kuukauden sääntöä, mutta se olisi käytettävissä, voi työntekijä vaatia säännön soveltamista. (Verohallinto 2017.)

### 7.6.1 Ulkomailta työskentely kestää enintään 6 kk

Jos työntekijä työskentelee ulkomailta suomalaisen työnantajan palveluksessa yhtäjaksoisesti enintään kuusi kuukautta, palkka verotetaan Suomessa. Palkan verotuksessa käytetään samaa menetelmää kuin Suomessa tehdystä työstä saadusta palkasta. (Verohallinto 2017.)

Yleensä palkkaa ei veroteta työskentelyvaltiossa, kun oleskelu kestää enintään kuusi kuukautta, mutta siihen liittyy poikkeuksia. Valtio saattaa verottaa henkilön palkkaa, jos Suomi ei ole tehnyt sen kanssa verosopimusta. Toisaalta työskentelyvaltiolla on oikeus verottaa palkkaa valtioiden tekemän verosopimuksen kanssa, kun suomalaisella työnantajalla muodostuu työskentelyvaltioon kiinteä toimipaikka. Urheilijoiden ja taiteilijoiden kohdalla työskentelyvaltiolla on oikeus verottaa palkkaa huolimatta siitä, kuinka kauan työskentely kestää. Jos työskentelyvaltiolla on oikeus verottaa saatua palkkaa, kaksoisverotus poistetaan yleensä Suomen puolelta. (Verohallinto 2017.)

### 7.6.2 Ulkomailta työskentely kestää yli 6 kk

Jos henkilö työskentelee ulkomailta yhtäjaksoisesti yli kuusi kautta, ulkomailta saatu palkka on yleensä verovapaata Suomessa. Palkka on verovapaata silloin, kun tietyt kriteerit täyttyvät: työn tulee kestää vähintään kuusi kuukautta, työntekijä ei oleskele Suomessa kuin 6 päivää täyttä kuukautta kohden ja maiden välinen verosopimus ei

estä palkan verottamista työskentelyvaltiossa. Tähänkin pätee kuuden kuukauden sääntö. (Verohallinto 2017.)

### 7.7 Ennakonpidätys ja vakuutetun sairausvakuutusmaksu

Jos työntekijä kuuluu Suomen sosiaaliturvaan ulkomailla työskentelyn ajan, palkasta peritään vakuutetun sairausvakuutusmaksu (2%), mikäli työnantaja pystyy luotettavasti arvioimaan kuuden kuukauden säännön täyttymisen. Työskentelyvaltion työnantaja voi jättää Suomen ennakopidätyksen toimittamatta ulkomailta saadusta palkasta. Mikäli palkkaan ei sovellu kuuden kuukauden sääntö ja ennakoverot on maksettava työskentelyvaltioon, henkilö voi ilmoittaa verotoimistoon kaksinkertaisesta verotuksesta. Henkilö saa uuden verokortin, jossa kaksinkertainen verotus poistetaan jo ennakoperintävaiheessa. (Verohallinto 2017.)

### 7.8 Kolmen vuoden sääntö

Kun Suomen kansalainen muuttaa ulkomaille, hän on yleensä Suomessa yleisesti verovelvollinen muuttovuoden ja kolmen seuraavan vuoden ajan. Tuloverolain mukaan Suomen kansalaista pidetään Suomessa asuvana, vaikka hän ei asuisikaan Suomessa yli kuuteen kuukauteen. Tätä kutsutaan kolmen vuoden säännöksi. Yleinen verovelvollisuus voi kuitenkin muuttoa rajoitetuksi verovelvollisuudeksi, jos henkilö pystyy itse osoittamaan, ettei hänellä ole olennaisia siteitä Suomeen verovuoden aikana. (Verohallinto 2017; Hellsten 2009, 134.)

#### 7.8.1 Tilapäinen muutto

Jos työntekijän oleskelu ulkomailla on vain tilapäistä ja tarkoituksena on asua ulkomailla enintään 2-3 vuotta, jonka jälkeen hän aikoo palata takaisin Suomeen, pidetään häntä yleisesti verovelvollisena. Vaikka asunto ja koti vaihtuvat, henkilöllä voi olla suhteita, jonka takia hän ei asetu toiseen maahan pysyvästi ja on näin ollen verovelvollinen Suomeen. (Verohallinto 2017.) Vastaavasti, jos henkilö lähetetään esimerkiksi muutaman viikon komennukselle ulkomaille, ei hänelle tarvitse tehdä

erillistä työsopimusta tai muita järjestelyitä, joten verotuskin säilyy Suomen puolella (Saarinen 1996, 246).

### 7.8.2 Pysyvä muutto

Jos henkilö ilmoittaa muuttavansa pysyvästi ulkomaille, olennaisia siteitä joudutaan arvioimaan tarkemmin. Kutakin tapausta arvioidaan yksittäistapauksena ja kokonaistilanne on ratkaiseva tekijä. Usein arvioidaan, että olennaiset siteet ovat kolmen ensimmäisen vuoden aikana vielä olemassa, milloin myös yleinen verovelvollisuus säilyy, jos ei ole muita vaikuttavia asioita. Olennaisia siteitä ovat muun muassa Suomeen jäävä perhe tai asunto, kiinteistö, omaisuus ja tulot Suomesta. Tuloilla tarkoitetaan, jos henkilö harjoittaa liiketoimintaa Suomessa, kuuluu Suomen sosiaaliturvaan tai työskentelee Suomessa. Olennaisiin siteisiin liittyy olennaisesti myös ”porsaan reikiä”. Puolisoa ei lueta olennaiseksi siteeksi, jos ulkomaille muutto tapahtuu yhteiselämän lopettamisen vuoksi. Ainoastaan kesähuvila ei ole olennainen syy, jos henkilö saa lisäksi vain Suomen eläketuloa, mutta tilanne on päinvastainen, jos Suomeen jää vuokralla oleva osakehuoneisto. (Verohallinto 2017.)

## 8 Henkilöstöhallinnon haasteet

### 8.1 Kansainvälistymisen haaste yritykselle

Maailman ekonomian kasvaessa jopa yritykset ovat huomanneet, että menestys on riippuvainen markkinoinnista ja kansainvälisyydestä. Ollakseen kykenevä laajentamaan ja käyttämään hyväkseen ulkomaan työvoimaa, yrityksen tulee kuitenkin ottaa huomioon tiettyjä haasteita, mitä tulee rekrytoidessa työvoimaa ulkomailta. Syyt lähettää työntekijöitä komennukselle ovat taas halu kasvaa ja kehittyä oman alansa ammattilaiseksi. Tarve ulkomaankomennukseen voi syntyä myös yrityshankkeen yhteydessä. Yhtiö haluaa lähettää jonkun kontrolloimaan tuotantoa tai paikkaamaan ammattitaitovajetta. Ulkomaantyötä pidetään myös hyvänä näyttönä, jos yhtiö harkitsee siirtävänsä henkilön vaativimpiin tehtäviin. Yhtiön ulkomaankomennukset ovat pitkälti sidoksissa yhtiön toimialaan ja laajuuteen. Joissain organisaatioissa

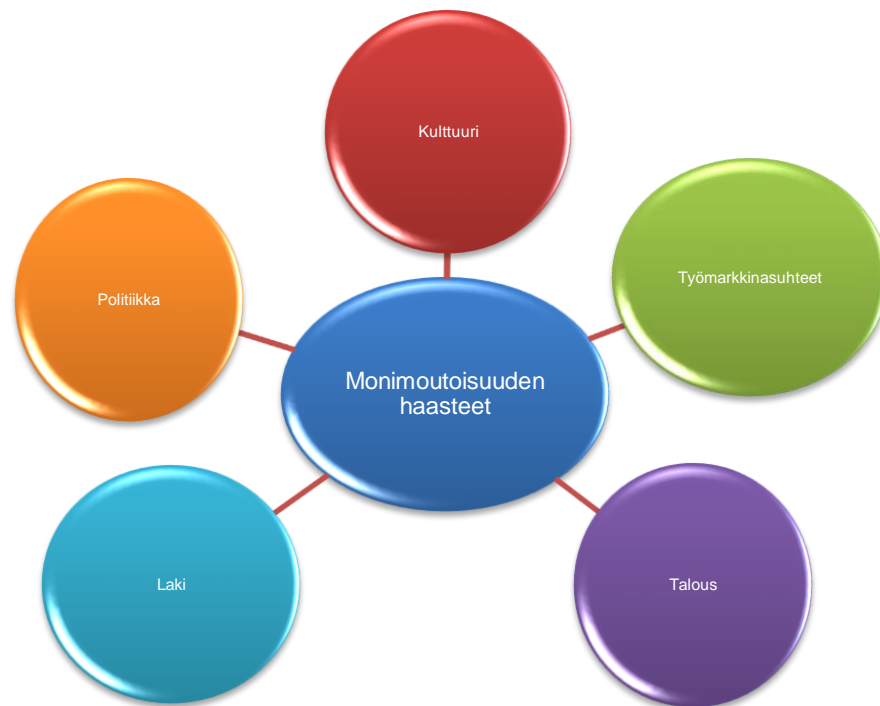
ulkomaankokemusta pidetään välttämättömänä ylimmän johdon tehtävissä. Ulkomaankomennus on myös ”plussa” työntekijälle ansioluetteloon. Yrityksen HR: n perushaasteisiin kuuluvat perinteisesti muun muassa itse rekrytointi, valinta, perehdyttäminen ja arviointi. (Dessler 2013, 604; Hellsten 2009, 18-19.)

Yrityksen kansainvälistyessä ja muuttuessa monikulttuuriseksi se kohtaa haasteita eri aloilta. Yrityksen tulee miettiä palkatessaan työvoimaa ulkomailta, tuoko ekspatriaatti lisäarvoa yritykselle ja millaiset erot vaikuttavat HR: n toimintaan. Haasteelliseksi ekspatriaatin palkkaamisen tekee niin kulttuuri, työmarkkinasuhde, politiikka, laki kuin taloustekijät. (Dessler 2013, 604-605.)

## 8.2 Kulttuurillinen haaste

Kuvio 2 esittää kulttuurillisen tekijän yhdeksi monikulttuurisen työelämän haasteeksi. Kulttuurit ympäri maailmaa eroavat huomattavasti toisistaan. Jotkut pitävät tiukemmin kiinni omista perusarvoistaan kuin toiset. Kulttuuri vaikuttaa ihmisten tapaan puhua ja kohdata toisia ihmisiä, päätöksentekokykyyn, käyttäytymiseen, ajattelemiseen ja siihen, miten toisten ihmisten oletetaan käyttäytyvän. Tutkimus osoittaa, että Hong Kongin (Kiina), Mainlandin (Kiina) ja USA:n johtajista amerikkalaiset johtajat olivat huolestuneimpia siitä, että työ tulee valmiiksi. Kiinan edustajille oli tärkeää yleinen harmonia jatkuvuudesta työpaikalla. Hong Kongin esimiehet olivat jotain tältä väliltä. (Dessler 2013, 605.) Tämä voi asettaa haasteita niin vastaanottavalle maalle kuin kotimaan yritykselle lähettää työntekijä maahan, jossa poikkeamat ovat suuria. Kohdemaahan vaikuttaa myös työntekijän oma persoon ja edellytykset selvittää työskentelystä valtiossa, jossa työtapakulttuuri eroaa huomattavasti tutusta.

Professori Geert Hofstede osoittaa, että yhteisöt voidaan jakaa viiteen eroavaan arvoon. Hän kutsuu niitä nimillä valtaetäisyys (power distance), yksityisyys (individualism), ”maskuliinisuus” (masculinity), epävarmuuden sietäminen (uncertainty avoidance) ja pitkäjänteisyys (long-term orientation). Näistä valtaetäisyys kuvaa, mitkä instituution heikommät jäsenet sietävät ja olettavat epätasa-arvoista vallanjakoa ja hierarkiaa. Jotkut yritykset haluavat pitää tämän mahdollisimman matalana, kuten esimerkiksi Ruotsissa toimivat yritykset. Joissain maissa, kuten Meksikossa, epätasa-arvoinen vallanjako oli huomattavasti sosiaalisesti hyväksyttävämpää. Tällaiset ilmentymät jo ruokkivat erilaista käyttäytymistä. Kulttuurilliset erot vaikuttavat myös esimiestyöhön ja sitä kautta rekrytoinnin päätöksiin. (Dessler 2013, 606; Urban Dictionary 2017.)



Kuvio 2. Monikulttuurisen työelämän haasteet. (Dessler 2013, 605).

### 8.3 Talouden haaste

Erot ekonomisessa systeemissä näkyvät eroissa henkilöstöressurssien hallinnassa. Euroalueella työskentelevillä työntekijöillä on yleensä tiukemmat rajoitukset poissaolojen ja sallittujen viikkotyötuntien kohdalla. Työvoimakustannukset eroavat myös laajasti. Esimerkiksi tuotantotyöntekijöiden korvaus (USA:n dollareina) Meksikossa on \$2.92, Taiwanissa \$6.58, USA:ssa \$24.59, Englannissa \$29.73 ja Saksassa \$37.66. (Dessler 2013, 606.)

### 8.4 Lainsäädännön, politiikan ja työmarkkinasuhteiden haaste

Ulkomaille lähtevän työntekijän tulee tutustua kohdemaansa lainsäädäntöön. Vieraan maan lainsäädäntö voi poiketa suomalaisen mieleen varsin epätavallisestikin. Esimerkiksi, Intiassa yli 100 työntekijän yhtiöillä tulee olla valtion hyväksyntä kenen tahansa erottamiselle. Brasiliassa jotkut työnlainsäädännöt polveutuvat toisen maailman sodan koodeista, jolloin voivat käydä kalliiksi työntekijöille. Lailliset eroavaisuudet saattavat aiheuttaa myös kullekin sivistyneille yhtiöille. Eräs tapausesimerkki kulttuurieroista liike-elämässä on amerikkalainen tavaratalo Walmart.

Walmart on yksi maailman isoimmista jälleenmyyjä ketjuista. Walmartin liiketoimintastrategia perustuu halpuihin hintoihin ja valikoimassa on niin elintarvikkeita kuin elektroniikkaa. Tavaratalo on laajentunut maailman laajuisesti niin Etelä-Amerikkaan, Aasiaan kuin Afrikkaan. Laajentaessaan Saksaan Walmart sai selville vasta käytettyään miljoonia valmisteluihin, että Saksan lainsäädäntö nujertaa mainokset, jotka perustuvat halpojen hintojen vertailuun. Walmart poistui pian Saksan markkinoilta. (Dessler 2013, 606; Wal-Mart, Inc. 2017.)

## **9 Henkilöstöhallinto maailmalla**

### **9.1 Euroopan unioni**

EU:ssa toimivien yhtiöiden tulee noudattaa henkilöstöhallinnassaan EU:n luomia sääntöjä, kuten myös maakohtaisessa työlainsäädännössään. Direktiivit ovat käytössä kaikkialla EU:ssa ja sitovat kaikkia jäsenmaita, vaikka jokainen maa voi ottaa käytäntöön ne haluamansa direktiivit. Esimerkiksi eräs EU:n direktiivi vaatii työnantaja antamaan kirjallisen lausunnon työn käytännöistä ja oloista. Englannissa työnantajilta vaaditaan yksityiskohtainen kirjallinen lausunto, joka sisältää muun muassa palkkamäärä, työnaloituspäivä ja työtuntimäärä. Saksa puolestaan ei vaadi kirjallista sopimusta, mutta on tavanomaista olla jokin dokumentti, mikä tarkentaa työn yksityiskohdat. (Dessler 2013, 607.)

Toinen esimerkki EU:n direktiiveistä on, että suurimmassa osassa EU-maita on käytössä minimipalkka. Jotkut ovat asettaneet kansallisia rajoituksia näihin, kun taas joissain valtioissa työntekijät työskentelevät liian alhaisella palkalla. Työskentelytunnit määräytyvät EU:n mukaan 48 tuntiin viikossa, mutta joissain maissa ne määräytyvät 40 tuntiin. Työsuhteen lopettaminenkin vaihtelee, sillä esimerkiksi vaadittu huomautusaika on Italiassa kaksi kuukautta, kun taas Espanjassa sitä ei ole. (Dessler 2013, 607.)

## **10 Kaksi tarinaa maailmalta**

### **10.1 Syitä ulkomaille lähtöön**

Syy, miksi joku lähtee ulkomaille ei ole yksiselitteinen. Syitä voi komennuksen tai työtarjouksen lisäksi olla esimerkiksi ihmissuhteet. Ulkomaille lähtö voi auttaa omassa elämässä eteenpäin pääsemisessä, itsensä tutkiskelussa sekä kaavoista irtaantumisessa. Toisaalta ulkomaille lähtö voi olla oman itsensä toteuttamista ja oman elämän jatkamista. Tämä pätee erityisesti tapauksissa, missä henkilö on jo niin tottunut ulkomailla elämiseen, että muutto kotimaahan ei enää sopisi hänen elämäntilanteeseensa. Ulkomaille lähtö on hyvin usein omien unelmien toteuttamista.

Hyvänä esimerkkinä erilaisista elämistä ulkomailla ovat Ritva Heinosen sekä Anna ja Niko Ratalan tarinat. Ritva lähti vapaaehtoistyöhön Uuteen- Seelantiin toteuttamaan omaa unelmaansa ja toteuttaakseen jotain itseään varten. Heinonen teki itsestään ilmoituksen järjestön sivuilla saadakseen kontakteja ulkomailta ja teki niitä töitä, mitä isäntäperhe halusi. Heinonen mainitsee Ylen Puoli seitsemän- artikkelissa, ettei hänen matkallansa tarvinnut huolehtia kuin itsestään. Hän myös oppi kieltäytymään työstä, mitä ei halunnut. Hän rohkaisee kokeilemaan matkustelemista yksin ja painottaa, että pärjää nyt helposti vaikeissakin tilanteissa Suomessa, kun on selviytynyt maailmallakin. (Singaporen sykkeessä 2017; Yle 2017.)

Anna ja Niko Ratalan tarina on Heinoseen verrattuna hieman erilainen. Pariskunta oli jo aikaisempien ulkomaan kokemusten siivittämänä päättäneet, että heidän elämänsä kuuluu ulkomaille. Pariskunta päätyi Singaporeen, missä Nikolla oli jo määräaikainen työpaikka valmiina. Annalla puolestaan oli työnhaussa haasteita. Työn etsiminen maan sisällä voi olla vaikeaa, sillä esimerkiksi Singaporessa ei voi työskennellä ilman työlupaa. Työlupa on ylimääräinen vaiva yritykselle palkatessaan ulkomaalaisen työntekijän, sillä sen hankkimisessa menee aikaa. Työpaikka pitää myös olla tiedossa ennen kuin saa työluvan. Lisäksi se tulee hakea uudestaan, jos työnantaja vaihtuu. Päätäväisyys ja rohkeus kuitenkin pelastivat Annan. Riittävä usko työnsaamiseen edesauttaa ja osoittaa aitoa motivaatiota ja vahvuutta myös työnantajille. (Singaporen sykkeessä 2017; Yle 2017.)

## **11 Valmistautuminen ulkomaille**

### **11.1 Ulkomaantyön vaikutus henkilökohtaiseen elämään**

Ulkomaille muutto ja siellä työskenteleminen on elämään muuttava asia, joka vaikuttaa niin urasuunnitelmiin kuin henkilökohtaiseen elämään vielä sen jälkeenkin. Koska kyseessä on suuri elämän muutos, on hyvä ottaa huomioon monia seikkoja ja ottaa selvää niistä tarkoin. Oleellinen asia ulkomailla työskentelyssä on oma asenne. Positiivinen suhtautuminen ympäristöön, työpaikkaan sekä uusiin kollegoihin on tärkeää ja helpottaa myös omaa sopeutumista. Jokainen kohtaa hankaluuksia joko itse työssä tai henkilökohtaisessa elämässä muun muassa kulttuurierojen takia, mutta niistä ei kannata kantaa huolta tai muuten olo voi käydä huomattavan raskaaksi. Passi, viisumi, oleskelu- sekä työlupa ovat virallisia asioita, joiden hoitamiselle täytyy varata riittävästi aikaa, sillä ulkomailta käsin on vaikeampi hoitaa epäselviä asioita. (Ulkomaan työopas 2008, 24.)

## 11.2 Henkilöarviointi

Työkokemus ja hyvä koulutus eivät aina riitä ulkomailla pärjäämiseen. Joissain tapauksissa ennen ulkomaille lähtevälle on hyvä tehdä soveltuvuusarvio, joka mittaa henkilön yksilöllisiä ominaisuuksia, joustavuutta ja tilannetajua. Henkilöarvioinnissa mitataan henkilön kompetensseja, kuten soveltuvuutta ja motivaatiota, pärjätä vieraassa kulttuurissa. Henkilöarviot ovat osin psykologisia testejä, joita käytetään myös sisämaan rekrytoinneissa. Käytännössä arviot tehdään esimerkiksi psykologisilla haastatteluilla, kykytesteillä, työtyyli- ja persoonallisuusarvioinneilla, aineistotehtävillä ja kyselylomakkeilla sekä tilanteesta riippuen ryhmätehtävillä. Tällaisella valmistelulla ehkäistään epäonnistumisia ja valmentaa henkilö vieraaseen kulttuuriin. (Rossi 2009; Opteam 2017.)

Rintala-Rasmus kertoo ulkomaille soveltuvuuden arvioitavia osa-alueita olevan niin sanotut "job fit", "expat fit" ja "culture fit". Job fit on vuorovaikutuksellisuutta mittaava tekijä, sillä ulkomailla työskentely edellyttää aina verkostoitumista, sosiaalista tilanneajattelua ja neuvottelutaitoja. Expat fit mittaa soveltuvuutta ulkomaan työhön sisältäen monia kompetensseja. Tärkeitä ominaisuuksia ovat joustavuus ja tilannetaju vaihtuvien persoonien ja olosuhteiden mukaan. Lähtijän on ymmärrettävä, etteivät kaikki vieraassa kulttuurissa toimi samalla tavalla kuin kotona. Lähtijän on siedettävä epävarmuutta ja epämiellyttäviäkin tilanteita. On hyvä ymmärtää, ettei suomalainen tehokkuus ja heti asiaan meneminen sovi kaikkiin kulttuureihin, vaan on olemassa kuulumisten vaihto sekä kontaktin luominen toiseen riippuen joskus myös siitä, millä arvoasteikolla hän on. Suomalaisille tyypillinen hiljaisuus saatetaan tulkita töykeäksi ja



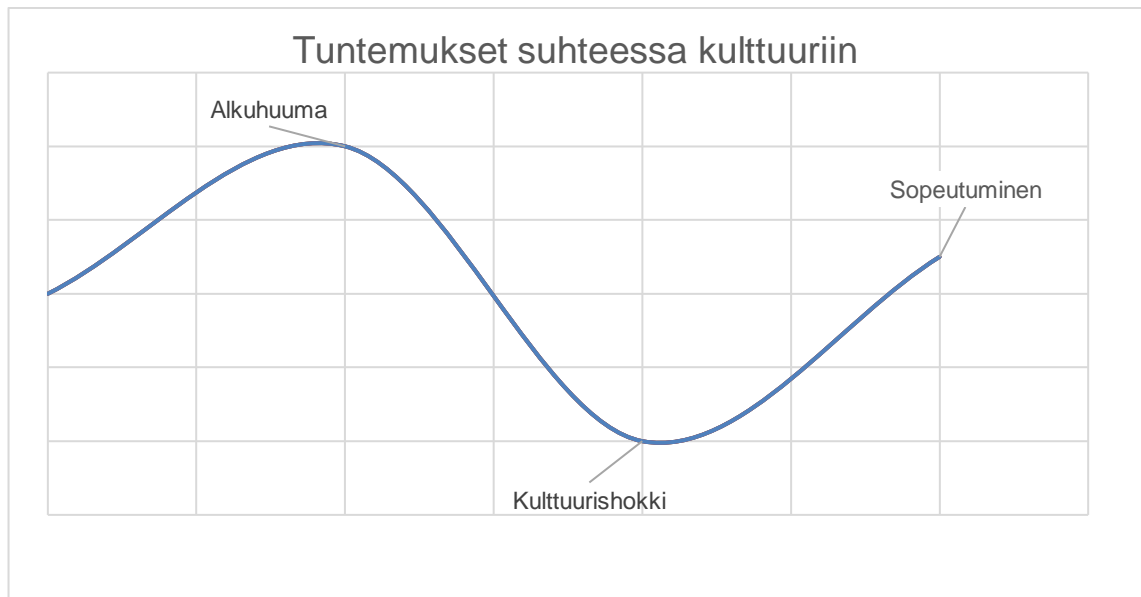
eristäytyväksi muissa kulttuureissa. Hyvä motivaatio oppia uutta ja sopeutua sekä hyvä elämän tilanne ovat edellytyksiä ulkomaille lähtöön. Culture fit tarkoittaa soveltuvuutta kohdemaan kulttuuriin. On tärkeää arvioida, soveltuuko henkilö esimerkiksi paremmin Latinalaisen Amerikan vai Aasian kulttuuriin. Voi olla, että Euroopassa pärjäävä työntekijä ei sovellu Afrikan kulttuuriin. Asemapaikkaa miettiessä tulee ottaa huomioon myös, onko lähetettävällä henkilöllä perhettä mukana. (Rossi 2009; Opteam 2017.)

### 11.3 Kulttuuri

Yksi asia on varmaa muuttaessa ulkomaille: psykologinen asennoituminen vaatii hienosäätöä. Oman kulttuurin kieli- ja kulttuuriympäristö ovat tuttuja. Myös niihin liittyvät tavat ovat luontevia, kuten kuinka tervehtiä, mitä on soveliasta sanoa tai pukea ja miten tietyissä tilanteissa kuuluu käyttäytyä. Kommunikointi ympärillä olevien ihmisten kanssa toimii normien mukaan, sillä tiedämme olettamuksen perusteella, kuinka he vastaavat tai reagoivat tietyissä tilanteissa. Sisäisten asenteiden ja sosiaalisen käyttäytymisen omaksuminen vie yleensä aikaa uudessa kulttuurissa. Kulttuurishokki vaihtelee niin maan kuin yksilön kohdalla ja voi olla voimakkaampi kuin toisilla. Oman suhtautumisensa voi tietää vain kohdatessaan vieraan kulttuurin. (Ulkomaan työopas 2008, 4; Heine 2012, 387.)

Kulttuurishokkia kuvaillaan yleisesti ottaen x- ja y-käyrillä, jota kuvio 3 kuvaa. Käyrä kuvaa alkuhuuman muuttumista kulttuurishokiksi ja sitä myöten mukautumiseksi uuteen kulttuuriin. Käyrällä kuvataan tuntemuksia maahanmuuttajan näkökulmasta suhteessa kohdemaan kulttuuriin. Aluksi kokemus on yleensä positiivinen. Uusien ihmisten tapaaminen, erikoisten ruokaelämysten kokeminen ja ympäristöön tutustuminen pitävät mielenkorkealla. Tämä taso käyrällä on kuvattu alkuhuumaksi. Matkailijat ja turistit eivät yleensä edes pääse tätä vaihetta pidemmälle. Valitettavasti alkuhuumaa seuraa taantumisen ja vastareaktio, jolloin maahanmuuttaja alkaa nähdä negatiivisia asioita uudessa kulttuurissaan ja maassaan. Tutkimuksien mukaan negatiivisimmat tuntemukset ja ”kriisi” seuraavat maahanmuuttajaa muutaman kuukauden ajan ja ovat yleisimpiä juuri alkuhuuman jälkeen. Negatiiviset tuntemukset kumpuavat yleensä kieliäidon riittämättömyydestä toimivaan keskusteluun, riittämätön ymmärrys ympäristön toiminnasta ja siitä, että kaikki uusi ja eksoottinen on jo koettu. Kriisivaiheen jälkeen henkilö yleensä alkaa nauttia kokemuksestaan enemmän. Kielitaidot ovat parantuneet, päivittäiset asiat ovat rutiinia ja ystävyyssuhteet paikallisten kanssa ovat vahvistuneet. Tässä vaiheessa maahanmuuttaja on alkanut ajatella ja käyttäytyä niin kuin paikalliset. Tätä tasoa kutsutaan mukautumisvaiheeksi.

Ajan kuluessa maahanmuuttaja tulee yhä taitavammaksi ja toimivammaksi uudessa kulttuurissaan. (Heine 2012, 388-389.)



Kuvio 3. Tuntemukset suhteessa kulttuuriin. (Heine 2012, 388).

Kulttuuri vaikuttaa myös työaikoihin. Kun perheelliselle tulee komennus ulkomaille, perhe saattaa kohdata ongelmia, joita kotimaassa ei ollut. Työ voi viedä suurimman osan päivää, sillä neuvottelut ovat pitkiä ja kulttuurista riippuen kollegat ja esimies voivat "vaatia enemmän huomiota". Kotona oleva puoliso saattaa joutua pitkälti yksin kantamaan vastuun lapsista ja kodin hoidosta. (Ulkomaan työopas. 2008.)

Henkisellä ja käytännöllisellä valmistautumisella on suuri merkitys, jotta erityisestä elämäkokemuksesta saisi kaiken irti. On syytä ottaa selvillä käytännön järjestelyihin liittyviä asioita monipuolisista tiedonlähteistä. Jos kyseessä on komennus, työnantaja on taatusti kerännyt jo suurimman osan, mutta oma aktiivisuus auttaa myös henkistä valmistautumista. Saman yrityksen palveluksessa olevat ja maailmalle lähetetyt työntekijät sekä siellä asuneet osaavat kertoa paikallista tietoa. Heiltä on hyvä kysyä muun muassa kulttuurista sekä ympäristöstä. Myös suurlähetystöt sekä matkatoimistot osaavat kertoa esimerkiksi maan turvallisuustilanteesta luotettavasti ja paikallisesti. (Ulkomaan työopas. 2008.)

#### 11.4 Passi, viisumi, oleskelulupa

Passin voi hakea mistä tahansa poliisitoimistolta. Passin kanssa saattaa kuitenkin tulla yllättäviä käännteitä. Esimerkiksi matkustaessa useisiin Lähi-Idän arabimaihin passissa ei saa olla merkintöjä Israelissa käynnistä. Jos tällainen merkintä löytyy passista, on syytä hankkia uusi. Muissa maissa saattaa myös olla samankaltaisia sääntöjä, joten niistä tulee ottaa huolellisesti selvää. Passin voimassaoloajan tulisi myös selvästi ylittää maassa olo aika. Passin hankkimiseen kannattaa varata aikaa ainakin kuusi kuukautta ennen matkaa. (Ulkomaan työopas 2008, 24.)

Normaalisti työnantaja huolehtii viisumit työntekijöilleen. Viisumia varten tulee täyttää viisumianomus, johon tulee sisällyttää kolme passikuvaa ja vähintään viisumikauden loppuun asti voimassa oleva passi. Viisumihakemus jätetään kohdemaan ulkomaanedustustoon Helsingissä tai Suomea lähimpänä olevaan. Työntekijän ei siis itse tarvitse kuin huolehtia passinsa riittävästä voimassa olosta sekä passikuvista ja toimittaa ne työnantajalleen. (Ulkomaan työopas 2008, 24.)

Viisumin, työluvan sekä oleskeluluvan säännökset ja niiden edellytykset määräytyvät kohdemaan lainsäädännön, valtioiden välisten sopimusten sekä kansainvälisen yleissopimuksen mukaan. Niiden tarve myös vaihtelee kohdemaitten, joten on hyvä tarkistaa niistä kerrotut määräykset kohdemaan omilta edustuksen sivuilta ennen matkaa. Tosin EU:n alueella EU:n kansalainen ei tarvitse viisumia, oleskelulupaa tai työlupaa. Muihin käytännön asioihin liittyen riittävä määrä passikuvia kannattaa varata mukaan ja ottaa kopiot tärkeistä henkilökohtaisista asiakirjoista ja jättää ne Suomeen, jos ne matkalla sattuvat katoamaan. (Ulkomaan työopas 2008, 24.)

### 11.5 Rokotukset ja tutkimukset

Joihinkin asemamaihin mentäessä on hyvä ottaa tai päivittää muutamia rokotteita. Tämä on tarpeen etenkin, kun kohdema on Länsi-Euroopan ulkopuolella. Terveystarkastukseen on myös hyvä mennä komennuksen jälkeen. (Ulkomaan työopas 2008, 24.)

Kohdemaasta riippuen voi maahan matkustuksen edellytyksenä olla pakollisia sekä suositeltavia rokotuksia. Useimmat matkailijoista muistavat ottaa ennen matkaa suositellut ja yleisimmät rokotukset, kuten A- ja B- hepatiittitartuntaan tarkoitetut rokotteet. Perusrokotuksista jäykkäkouristus- ja kurkkumätärokotesuoja tulee kaikilla matkailijoilla olla kunnossa. (Khanji. 2016.) Rokotukset tulee ottaa hyvissä ajoin ennen

matkaa. Myös allergisuus joillekin rokotusten aineille on otetta huomioon. Saaduista rokotuksista tulee merkintä kansainväliseen rokotustodistukseen. Todistusten uusiminen on matkailijan omalla vastuulla. Tavallisesti rokotuksen voi käydä ottamassa lähimmässä terveyskeskuksessa tai sieltä ohjataan oikeaan paikkaan. Yleensä työnantaja kustantaa työntekijälleen niin lääkärintarkastuksen kuin rokotukset ja niiden kustannukset. Työntekijän omaan panostukseen kuuluu oman henkilökohtaisen lääkityksen riittävyys ja saatavuus matkalla. (Ulkomaan työopas 2008, 24.)

#### 11.6 Matka-asiakirjat ja matkatavarat

Maassa eletään maan tavalla. Lähtökohtana voidaan siis pitää, että maassa vaadittavia tapoja tulee noudattaa. Joitain hyödykkeitä ei välttämättä saada hankittua Suomen puolelta tai ne ovat helpommin saatavissa kohdemaassa. Lentoa ajatellen yleinen ohjeistus on, että turistiluokassa matkustettaessa matkatavaraa saa olla 20 kg edestä ja ensimmäisessä luokassa 30 kg. Atlantin ylittävissä lennoissa kumpikin kuitenkin enintään 32 kg. Ylipainosta lentoyhtiö veloittaa huomattavan lisämaksun. Matkatavaroiden paino on kuitenkin yhtiökohtaista, joten rajoitukset kannattaa tarkistaa lentoyhtiön omilta sivuilta. Jos muuttotavaran tullin läpi on tarpeellista, kannattaa varautua, että sen tuominen voi äärimmäisessä tapauksessa viedä jopa kuukausia. Huolellisesti toteutettu tavaraluettelon pitäisi kuitenkin nopeuttaa prosessia. Tullin määräyksistä voi kysyä paikan päältä tai maan konsulaatilta. (Ulkomaan työopas 2008, 24-25.)

#### 11.7 Erilaiset ilmoitukset

Ennen matkalle lähtöä tulee tehdä muuttoilmoitus esimerkiksi netissä Väestörekisterin sivuilla. Suomesta kannattaa nimittää luotettava asiamies hoitamaan tulevista asioista. Hänelle tulee jättää muun muassa valtakirjoja ja avoin valtakirja asioiden hoitamista varten. Uusi osoite, asiamiehen nimi ja osoite tulee ilmoittaa muun muassa pankkiin, postiin, verotoimistoon vakuutusyhtiöön sekä puhelin- ja sähköyhtiöille. Pankin kanssa kannattaa tehdä maksupalvelusopimus ja postiin postiosoitteen muutospyyntö komennuksen ajaksi. (Ulkomaan työopas 2008, 25.)

## 12 Kulttuurin vaikutus

### 12.1 Perusoletukset

Yhteiskunnassa vallitsevat arvopainotukset, jotka ovat ehkä kulttuurin tärkein ominaisuus. Arvopainotukset ilmaisevat käsitystä ihanteista, siitä, mikä on hyvää ja haluttavaa. Elävien ihmisten joukossa kulttuuri ilmenee merkitysten, uskomusten, käytäntöjen, symbolien, normien ja arvojen monitahoisena vyyhtinä. Ihmisten käyttäytymisen taustalla piilevät kulttuurille keskeiset normatiiviset arvopainotukset. Normatiivinen arvopainotus perustuu keskinäisen yhtenäisyyden paineeseen, josta johtuen yksilön käyttäytyminen ei ole niin suuressa asemassa. Kulttuuri paikallistuu yksilön ulkopuolelle ja viittaa paineeseen, jolle yksilöt altistuvat eläessään sosiaalisessa järjestelmässä. Kulttuurinen paine viittaa odotuksiin, kuinka toimitaan eri rooleissa yhteiskunnallisissa eri instituutioissa. Kulttuuri on myös psykologisen tiedekunnan mukaan käyttäytymistä ja ajattelutapoja. (Schwartz 2011, 3-4.)

### 12.2 Seitsemän arvo-orientaatiota

Arvo-orientaatiot edustavat ideaaleja, jotka sellaisenaan edistävät yhteisön yhtenäisyyttä. Tämän perusteella poikkeavuudet aiheuttavat jännitteitä ja muutospainetta. Kaikki kulttuurit joutuvat käsittelemään ongelmia säätäessään inhimillistä toimintaa yhteiskunnan kehittyessä. Seitsemän arvo-orientaatiota voidaan määritellä kuvailemaan kulttuurillisia ulottuvuuksia, joiden ääripäät edustavat toistensa vastakohtia. Seitsemän arvo-orientaatiota ovat harmonia, hallinta, älyllinen ja tunneautonomia, juurtuneisuus, tasa-arvo ja hierarkia. (Schwartz 2011, 4-8.) Tällaisten arvo-orientaatioiden tunnistaminen helpottaa omaa sopeutumistaan uuteen kulttuuriin. Arvo-orientaatioiden tiedostaminen auttaa myös käsittämään uuden kulttuurin ihmisten käyttäytymistä ja ajattelutapoja.

### 12.3 Kulttuurien lähentyminen

Maat yksikkönä nähdään usein samanlaisena ja sen maan ihmisten oletetaan käyttäytyvän kulttuurilleen tyypillisesti. On kuitenkin hieman häilyvää, voidaanko kokonaisia maita käsitellä kulttuurillisen yksikkönä. Maat ovat harvoin kulttuuriltaan homogeenisiä yhteiskuntia. Maat ovat myös muutoksen murroksessa kulttuurinsa

osalta. Globalisaatio ja sen vaikutukset kulttuuriin ovat nähtävissä kulttuurien lähentymisenä muun muassa pukeutumisessa, ruuassa ja musiikissa: matkailija voi löytää sen hetken suosikkiartistin kappaleita, suosiossa olevia vaatetyylejä sekä tuttua ruokaa lähes kaikista maista. Tällaiset muutokset eivät kuitenkaan vaikuta normatiiviseen arvo-orientaatioon, jolle yhteiskunnan toiminta pohjautuu ja jonka paineen alla ihmiset toimivat. (Schwartz 2001, 25-28.) Kulttuurien lähentyminen voi helpottaa maahan ja kulttuuriin integroitumista, kun maahantulijalla ja kansalaisella on jo jokin yhdistävä tekijä, kuten musiikki. Uuteen kulttuuriin muuttava voi kokea kulttuurien samanlaistumisen helpottavana asiana esimerkiksi uusien ihmissuhteiden luomiseen.

#### 12.4 Kohdemaan ja kotimaan kulttuuri

Maahan ja sen kulttuuriin tutustumisessa lähtijää voi auttaa kahdeksan kulttuurialueen ymmärtäminen ja kohdemaan kulttuurin kartoittaminen. Maapallon voi jakaa kahdeksaan eri kulttuurialueeseen. Alueet on rajattu niiden kulttuurien samankaltaisuuksien perusteella verrattuna muihin. Kahdeksan eri aluetta ovat Länsi-Eurooppa, Englantia puhuva alue, Latinalainen Amerikka, Itäinen Keski-Eurooppa ja Baltia, Itä-Eurooppa ja Balkan, Etelä- ja Kaakkois-Aasia, Konfutselaisuuden vaikutusalue, Islamilainen Lähi-itä ja Sahara eteläpuolinen Afrikka. Jotkut maat ovat arvo-orientaatioiltaan enemmän hierarkiaa kannattavampia kuin toiset ja toisissa kulttuureissa tasa-arvo asetetaan hyvin korkealle. (Schwartz 2011, 36-37.)

Kyse ei ole vain maiden yhtäläisyyksistä vaan myös niiden eroavaisuuksista. Joskus kulttuurien kohtaaminen, yrityksen kansainvälinen monimuotoistuminen ja monikansallisen yrityksen liiketoiminta voi olla todella haasteellista. Etäisistä kulttuureista on vaikea tunnistaa hallitsevia uskomuksia ja sääntöjä ja joskus niitä voidaan pitää epäasiallisina tai tarpeettomina. Tämä lisää epäselvyyksiä ja hankaloittaa liiketoimintaa kahden eri kulttuurinedustajan välillä. Kulttuurinen etäisyys voi myös estää tiedonkulun yrityksen arvoista, rekrytoimisesta, palkkauksesta ja johtamisen käytännöistä. Syntyvä epävarmuus kulttuurien välisistä konflikteista ja väärinkäsityksistä voi joissain tapauksissa jopa estää yrityksiä investoimasta toinen toisensa yritykseen. (Schwartz 2011, 81.)

## 12.5 Kulttuuriäly

Kulttuuriälyn merkitys kasvaa huomattavasti muuttaessa kansainväliseen työympäristöön. Terminä kulttuuriälyllä tarkoitetaan kykyä tunnistaa ja ymmärtää muista kulttuureista tulleita ihmisiä, heidän toimintatapojaan, uskomuksiaan ja arvojaan sekä halua aktiivisesti kehittää yhteistyötä heidän kanssaan. Pahimmillaan kulttuuriälyn puute voi aiheuttaa konflikteja, mutta parhaillaan kansainvälinen ja toisiaan tukeva työyhteisö on huomattava meriitti yritykselle. Kulttuuriälyn täysi hyödyntäminen vaatii kuitenkin myös itsestään lähtevää halua mukautua. Jokainen voi kehittää kulttuuriälyään olemalla kiinnostunut, altistamalla itsensä kulttuureille ja harjaannuttamalla erilaisuuden hyväksymistä. Ennen kaikkea kulttuuriäly kehittyy, kun ihminen on valmis muuttamaan myös omia ajattelutapoja. Kehitys vaatii myös viestinnällisiä ja vuorovaikutuksellisia taitoja. (Kulttuuriälystä voimaa talouteen 2017.)

## 13 Kulttuuripsykologia

### 13.1 Ryhmän neljä peruselementtiä

Tärkeä osa sopeutumista uuteen kulttuuriin on kuuluvuuden tunne ryhmään. Ihminen on luontonsa perusteella riippuvainen kuuluvuuden tunteesta ja on selvää, että useimmat ihmiset ovat olemassa tietynlaisissa ryhmissä. Kuuluvuuden tunne saavutetaan, kun ryhmässä ymmärretään toinen toistaan. Ryhmiä voivat olla niin naapurit, työkaverit, koulut, tiimit kuin toimistot. Jokaisessa kulttuurissa ilmenee erilaisia ryhmiä. (Heine 2012, 367.)

Kulttuurit voivat erota toisistaan läheisten suhteiden rakenteiden perusteella. Erilaisia suhdemuodot voivat olla vieraampi kuin toiset, kun ihmiset tulevat samaan ympäristöön. Suhdekiemurat ja niiden ymmärtäminen muuttuvat vielä mutkikkaammiksi, kun mukaan lisätään vieraskieli ja työelämän haasteet. Suhteita voidaan kuitenkin määritellä neljään peruselementtiin: yhteisjako, valta-asema, yhteen sovitettu tasa-arvo ja markkinahinnoittelu. (Heine 2012, 370.) Niiden tyyli on hyvä ymmärtää pystyäkseen käsittämään myös niistä poikkeavia tai niihin viittaavia varioituja ryhmiä.

Ensimmäinen neljästä peruselementistä on yhteisjako. Siinä samat arvot ja oikeudet kohtaavat jokaisen ryhmän jäsenen kohdalla ja he kohtelevat toisiaan samalla tavalla. Tästä hyvä esimerkki on perhe. Perheen jäsenet eivät tyypillisesti pidä kirjaa palveluksista eivätkä oleta vanhemman sisaren saavan suurempaa kakkupalaa kuin nuorempi veli. Ideaali tilanne tälle ryhmälle on täysi tasavertaisuus ryhmän sisällä. Toisaalta edes perheen sisällä täystasa-arvo ei toteudu. Esimerkiksi äidin sana painaa enemmän verrattuna lapsen mielipiteisiin. Tämä heijastaa valta-asemaa. Valta-asema viittaa suhderakenteeltaan hierarkian ylläpitämiseen. Ryhmän sisällä asema määrittelee henkilön etuudet, oikeudet, vallan, tehtävät, arvovallan ja velvollisuudet. Hierarkia näkyy myös taloudellisessa muodossa ryhmän jäsenten kesellä: mitä alemmalle sijoittunut, sitä vähemmän saa palkkaa. Alkumuodollinen esimerkki tästä on armeija. (Heine 2012, 370-371.)

Kolmas suhderakenne on yhteen sovitettu tasa-arvo, joka perustuu balanssiin ja vuorovaikutuksellisuuteen. Ryhmän jäsenten sisällä pidetään huolta siitä, mitä on saatu ja mitä annettu. Vastavuoroisuus näkyy palveluksina ja niitä oletetaan myös saavan takaisin. Jäsenet ovat myös motivoituneita antamaan itsestään jotain, sillä tietävät saavansa tasavertaisesti takaisin itselleen. Tällaisista mahdollisista oletuksista ja tavoista on hyvä olla tietoinen, kun asettuu uuteen työpaikkakulttuuriin. Tietoiseksi pääsee tiedustelemalla ja kysymällä, miten ryhmän sisällä on tapana toimia. Esimerkkinä tällaisen ryhmän käyttäytymisestä voi olla niinkin yksinertainen asia, kuin joulukorttien vaihto. Neljänteen suhderakenteeseen kuuluu markkinahinnoittelu. Kaikki toiminnot, jotka käydään vaihtokaupassa tämän ryhmän sisällä, voivat olla kuitattavissa erilaisilla tavaroilla tai asioilla, yleensä rahalla. Osapuolet käyvät vaihtokauppaa saavuttaakseen tasajakaisuuden molempien osapuolten välille ja että molempien vastineen arvo on tasavertainen. Osapuolten välillä ei välttämättä edes vallitse minkäänlaista vahvistettua suhdetta. Hyvänä esimerkkinä tästä on, kun kaksi tuntematonta kohtaavat eBay:ssa ja arvioivat vaihdon arvon ja hyväksyvät sen. (Heine 2012, 371-372.)

Suurin osa ihmissuhteista muodostuvat neljän peruselementin pohjalta, vaikka ne eivät olisi muodostuneet vain yhdestä elementistä. Joskus jopa vain yksi ihmissuhde voi sisältää neljää elementtiä. Näiden neljän elementin sanotaan olevan toiminnallisia kaikissa kulttuureissa. Huolimatta niiden hypoteettisesti universaalista olemassa olosta alueilla, joilla ne toimivat, on myös paljon kulttuurisia variaatioita. Sitä paitsi jotkut



kulttuurit myös nojautuvat yksityiskohtaisemmin kulttuurin rakenteisiin kuin toiset. (Heine 2012, 372.)

### 13.2 Työskentely toisten kanssa

Koulun alkuaikoina oppilaita arvioidaan siinä, missä määrin he suoriutuvat yksilötehtävistään ja kokeistaan. Hyvästä suorituksesta he saavat hyvän arvosanan itselleen. Tämä on täysi vastakohta sille, että suurimmassa osassa työpaikoista työntekijöitä arvioidaan, miten he suoriutuvat ryhmässä. Lääkärit työskentelevät toisten lääkäreiden, hoitajien, teknikkojen ja muiden ammattiryhmien kanssa. Liikemiehet työskentelevät tiimin jäsenten, asiakkaiden, yhteistyötekijöiden ja tieteilijöiden kanssa. Suurin osa töistä vaatii niin paljon osaamista, ettei yksi henkilö pysty suoriutumaan kaikesta yksin. Suuri osa työstä tehdään ryhmissä toisten ihmisten kanssa. (Heine 2012, 272-373.)

On hyvä puntaroida omaa ryhmäkäyttäytymistä varsinkin uuteen kulttuuriin ja työympäristöön mentäessä. Mietimme, miten oma työskentelymme ryhmässä eroaa yksilötyöskentelyyn ja miten meidän suorituksemme vaikuttaa toisten suoritukseen. Nämä tekijät ovatkin riippuvaisia monesta asiasta. Ensinnäkin käytöksemme on riippuvainen jo toisten ihmisten läsnäolosta. Muiden läsnäolo aiheuttaa ikään kuin psykologista heräämistä ja vaikuttaa työtehokkuuteemme. Toisten ihmisten läsnäolo helpottaa dominoivia vastaustapoja ja hillitsee toisarvoisia vastauksia. Jos henkilö on harjoittanut taitojaan, hänen suorituksensa on parempi ollessaan ryhmässä. Toinen vaikuttava asia on, kuinka suoritus on arvioitu. Esimerkiksi tiimissä parhaan myyntituloksen saanut saa suuremman palkkion kuin muut huolimatta siitä, millainen ryhmätyöskentelijä hän oli. Kolmas vaikuttava tekijä on ihmisten pyrkimys saavuttaa paremmat tulokset ryhmässä kuin yksilöinä. Jotkut kulttuurit ovat tässä huomattavasti edistyskellisempiä kuin toiset. (Heine 2012, 373-375.)

## 14 Takaisin kotimaahan

### 14.1 Paluumuuton vaikutus henkilökohtaiseen elämään

Kun ulkomaan työ lähestyy loppuaan ja on aika palata Suomeen, monet joutuvat miettimään tilanteen uudelleen. Kesti ulkomaantyökomennus sitten vuoden ja kymmenen vuotta, voi olla vaikea valita kahden maan väliltä. Joillekin on voitu tarjota esimerkiksi korkeampaa työasema jommaltakummalta suunnalta, mikä tekee päätöksestä hankalan tai täysin päivänselvän. On siis mahdollista, että muutto uuteen kulttuuriin ja maahan jää pysyväksi. (Ulkomaan työopas 2008, 26.)

Jos henkilö päättää palata Suomeen, muutto ei suju kitkattomasti. Muuttamiseen liittyy taas paljon luopumista ja uusvanhaan kulttuurin sopeutumista, niin työpaikalla kuin henkilökohtaisessa elämässä. Paluuseen voi liittyä epävarmuustekijöitä, kuten aseman pitäminen työpaikalla. Ennen ulkomaille lähtöä on siis hyvä neuvotella läpi tämän kaltaiset asiat. Mikäli työsuhde taas on ollut katkolla ulkomaan työskentelyn aikana, uuden työn etsimiselle täytyy jättää runsaasti aikaa. (Ulkomaan työopas 2008, 26.)

Joskus paluu kotimaahan voi olla vaikeampaa kuin lähtö ulkomaille. Työntekijä ja hänen perheensä saattavat olla henkisesti valmistautumattomia paluuseen ja törmäävät jälleen kulttuurieroihin niin työskennellessä kuin henkilökohtaisessa sosiaalisessa elämässä. Paluu ei ehkä tunnu niin jännittävältä kuin muutto. Kotimaassa odottavat tutut ympäristöt ja ihmiset, mutta monelle paluu saattaa aiheuttaa pettymyksiä. Lähellä olevat ihmiset eivät enää suhtaudukaan asioihin, kuten ulkomaille ja heidän ajatusmaailmansa voi olla erilainen eivätkä he ymmärrä kaikkea sitä, mitä ulkomaille asunut on kokenut. Jossain vaiheessa ulkomaan komennuksella ollut saattaa huomata, että kaikki on pysynyt kotimaassa samana, mutta ainoa muuttunut asia on hän itse. Toisaalta samankaltaisen kulttuurishokin voi siis kohdata myös kotimaassa, mikä odotti kohdemaassa. Alun innon jälkeen mielen voi vallata alakulo ja kaipuu ulkomaille. (Ulkomaan työopas 2008, 26; Rossi 2009.)

Kotiverkostojen ylläpitäminen on tärkeää ulkomaille työskentelyn aikana. Se voi olla aika-ajoin haastavaa, sillä mahdollinen aikaero ja uusien ihmisten viemä aika voi rajoittaa yhteydenpitoa, mutta pidemmän päälle se kantaa. Sosiaalisen median sovellukset toimivat vaivattomina yhteydenpito välineinä ja on hyvä kuulla välillä juuristaan varsinkin silloin, kun sopeutuminen tuntuu vaikealta. (Ulkomaan työopas 2008, 26.)

## 14.2 Palumuuton asiapaperit

Palumuuton asiapapereihin kuuluvat muuttoilmoitus maistraattiin, ilmoittautuminen sosiaaliturvaan sekä ilmoittautuminen työttömyysturvaan. Lain mukaan muuttoilmoitus maistraattiin on tehtävä viimeistään viikkoa ennen paluuta. Muuttoilmoituksen voi tehdä sähköisesti väestörekisterikeskuksen, maistraatin ja potin yhteisessä verkkopalvelussa osoitteessa [www.muuttoilmoitus.fi](http://www.muuttoilmoitus.fi) tai kirjallisesti lomakkeella, jonka voi saada niin postista, maistraatista tai tulostaa internetistä. Sähköinen ilmoitus edellyttää tunnistautumista esimerkiksi pankkitunnuksilla, henkilökortilla tai postin käyttäjätunnuksella. Kaikki tiedot päivittyvät yhdellä ilmoituksella. Jos osoitetiedot eivät ole salaisia, päivittyvät automaattisesti myös viranomaisille. Lisäksi muun muassa erilaiset tahot, kuten pankit ja vakuutusyhtiöt, saavat uuden tiedon heti. (Ulkomaan työopas 2008, 26.)

Lähtökohtaisesti lähetetty työntekijä pysyy Suomen sosiaaliturvan piirissä myös komennuksen ajan. Jos työntekijä kuuluu Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin myös ulkomaan työskentelyn ajan, ilmoitus paluusta Kelalle riittää. Mikäli työntekijä työskentelee palkallisella sopimuksella ulkomailla, hän ei kuulu Suomen, vaan työskentelymaan sosiaaliturvan piiriin. Jos työntekijä on vakuutettu työskentelymaassa, hänen on palattuaan haettava sosiaaliturvan piiriin kuulumista lomakkeella Y77. Lomakkeita saa Kelan toimistosta ja osoitteesta [www.kela.fi](http://www.kela.fi). Lomake jätetään kotipaikkakunnan Kelaan ja sama koskee myös palaavia perheenjäseniä. Lomakkeen perusteella henkilö rekisteröidään vakuutetuksi Suomessa ja hän saa Kela kortin, joka oikeuttaa asioimaan Kelan toimistoissa, kuten apteekeissa ja terveyskeskuksissa. (Ulkomaan työopas 2008, 27.)

## 15 Työsopimuksen tekeminen

### 15.1 Työsopimuksen vaikutus paluuseen

Palattua kotimaahan uuden työsopimuksen tekemiseen vaikuttaa, onko henkilö ollut ulkomailla lähetettynä vai paikallisella sopimuksella. Lähetetyn työntekijän eli komennuksessa olleen työntekijän paluusta työhön on luultavasti suunniteltu jo ennen matkaa. Työntekijälle voidaan laatia sopimus, missä selvennetään paluusta samoihin tai vähintään vastaavan tasoihin työtehtäviin kotimaan organisaatiossa ja vähintään

ennen komennusta olleilla ehdoilla. Yhtiö voi joutua tekemään uudelleen järjestelyitä palaavan työntekijän asettamiseksi takaisin organisaatioon ja taatakseen hänelle työtehtävänsä. Paluusta voidaan tehdä myös erillinen kirjallinen sopimus. Mikäli komennussopimuksessa ei ole mainintaa paluuehdoista, lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja sen ehdot jatkuvat kotimaassa komennuksen päätyttyä, ellei sopimusta solmiessa muuta ole sovittu. (Ulkomaan työopas 2008, 29.)

## 15.2 Työsopimuksen mukaista työtä

Pääsääntöisesti ulkomailta kotimaahan palaavalle osoitetaan työsopimuksen mukaista työtä, ellei muuta ole sovittu. Olennaisten työsuhteen ehtojen muuttaminen on mahdollista samoin edellytyksin kuin muissakin tilanteissa. Käytännössä työntekijä ja työnantaja sopivat yhdessä muutoksista ja uusista ehdoista. On myös rajoitettuja tilanteita, joissa työnantaja yksin voi päättää muutoksista, jolloin irtisanomisperuste on olemassa. (Ulkomaan työopas 2008, 29.) Irtisanomisperusteella tarkoitetaan, että työnantaja saa lain mukaan irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi henkilöstä itsestään johtuvat syyt tai tuotannolliset syyt. (ERTO Oy.)

## 15.3 Ennakkoselvitys työtehtävästä

Ulkomaankomennuksen aikana kotimaan organisaatio on voinut muuttua ja tehtävänjako sekä painotukset mennyt uusiksi. On tärkeä selvittää etukäteen ajoissa kotimaan työkuviot ennen työhön astumista, jotta työtehtävä vastaisi odotuksia. Kotimaahan jäävät työtoverit ovat mainio lähde kuvioiden selvittämiseksi ja aika-ajoin on hyvä päivittää kotimaan tilanne, mikäli paluu samaan organisaatioon on mielessä. (Ulkomaan työopas 2008, 29.)

## 15.4 Työsuhteen ehtojen määräytyminen

Työsuhteen ehtojen määräytyminen menee pitkälti lainsäädännön, työehtosopimusten ja työsopimusten kautta. Työsuhteen ehtojen muodostumiseen vaikuttaa myös työnantajan vakiintuneesti noudattama käytäntö sekä tahdonvaltaiset lainsäädännökset. (Ulkomaan työopas 2008, 29.) Tahdonvaltaista lainsäädäntöä on, kun työsopimuksessa tai –ehdoissa on poikettu työntekijän lainmukaisista oikeuksista. (ERTO Oy).

Työsopimus on alakohtainen, sillä työnantaja yrityksen päätoimiala määrittelee työehtosopimuksen soveltuvuuden työsuhteissa. Työehtosopimuksen tavallisia ehtoja ovat sairausajan palkanmaksuvelvollisuus, äitiysvapaan palkanmaksuvelvollisuus, lomarahat, matka-ajan korvaaminen ja yleiskorotukset. (Ulkomaan työopas 2008, 29.)

## **16 Yhteenveto ja johtopäätökset**

### 16.1 Ulkomaiden vetovoima

Opinnäytetyön tavoitteena oli koota yhteen teoretietoa ulkomailla työskentelystä ja tuoda esille mahdollisuuksia ja vinkkejä ulkomailla työskentelyyn. Opinnäytetyö pureutuu siihen, miksi jotkut lähtevät ulkomaille ja mitkä asiat tulee ottaa huomioon ennen sitä.

Ulkomaiden vetovoima perustuu moneen tekijään ja syitä lähtöön voi olla monia, jotka johtavat maiseman vaihdokseen hetkeksi. Joillekin ulkomaiden tarjoamat uramahdollisuudet toimivat houkuttimena lähtöön ja toisille se on taas kansainväistymistä. Uuden verkoston luonti kansainvälisissä piireissä kehittää myös kielitaitoa, mikä on tärkeä olla hallussa nykyaikaisen liiketoiminnan kannalta. Ulkomaan kokemus auttaa myös itsensä kehittämisessä ja tutkiskelussa. Poistumalla omalta mukavuusalueeltaan ihminen kehittyy ja oppii sietämään myös epävarmuutta. Joskus syynä lähtöön voi olla halu luoda uusia suhteita tai ylläpitää pitää niitä niin liike-elämän kuin henkilökohtaisen elämän puolella. Tämäkin on osa verkostojen luomista ja itsensä kehittämistä sekä uraauurtava tapa hyötyä ulkomaan kokemuksesta. Toisinaan suomalaisia myös haetaan ulkomaille töihin suomen kielen taidon puolesta. Joillain yrityksillä se voi olla yksi syy palkata, sillä kielitaidolle voi olla tarvetta tietyillä alueilla liiketoimintaa.

Syynä ulkomaille lähtöön voi olla myös elämyksien hakeminen. Ilman korkeakoulututkintoakin voi päästä työskentelemään ulkomaille, vaikka itse työskentely ei olisi matkan pääaihe. Ulkomailla asumisesta oppii ennen kaikkea niin itsestään kuin toisista ihmisistä ja heidän ajattelutavastaan. Kokemuksesta oppii taitoja, mitä ei oppikirjoista voi oppia.

## 16.2 Oma arviointi

Tavoitteena oli luoda opinnäytetyöstä kattava tiedonlähde ulkomaan työstä kiinnostuneille. Työn tutkimusongelma oli selvittää, mitä eri vaiheita lähtevä työntekijä käy läpi suunnitelleessaan ulkomaille lähtöä ja miten se poikkeaa maan sisäisestä hausta. Opinnäytetyö noudattaa tieteellisiä menettelytapoja. Opinnäytetyö saavutti tavoitteet, sillä sen huolellinen ja rehellinen toteutus sekä moniulotteinen ja yksityiskohtainen tiedonhankinta antoivat luotettavan kuvan sen kattavuudesta. Opinnäytetyössä vastataan kysymyksiin ”Mitä eri erilaisia vaiheita ulkomaantyöhön liittyy ja mitkä ovat tärkeimpiä huomioitavia seikkoja?” sekä ”Millaisia ovat kulttuurierojen vaikutukset?”. Opinnäytetyön tiedonhankintamenetelmät noudattavat kriteereitä, sillä aineistot on valittu huolellisesti.

Opinnäytetyötä voisi kehittää vielä pidemmälle sen annin suhteen, sillä sen laajasta otannasta sieltä ei löydy kaikkea ulkomaan työhön liittyvää tietoa. Opinnäytetyö on myös suppeahko ja auttaa lähtijää eniten alkuvaiheessa ja valmistautumisessa. Toteutus oli osittain haastava, sillä se poikkesi rakenteeltaan ja ajatukseltaan perinteisiin opinnäytetöihin verrattuna. Koin kuitenkin opinnäytetyön tavoitteen ja toteutuksen tarkoituksen kannalta, että teorian ja tuotoksen yhdistäminen olisi selkein ratkaisu tässä tapauksessa. Haastavuutta lisäsi myös aihe: lähtijöiden tilanteet ovat hyvin erilaisia jokaisen kohdalla, joten haastavaa oli antaa yleismaailmallinen kuvaus keskittymättä liikaa yksittäistapauksiin. Yksittäistapaukset toimivat esimerkkeinä, mutta ne eivät saisi olla liian johdattelevia. Myös jotkut opinnäytetyön lähteistä ovat 90-luvulta, joten niiden sisältämä tieto voi olla osittain vanhentunutta. Kuitenkin tietyt asiat eivät ole muuttuneet esimerkiksi lain kannalta. Toisaalta taas tuoreimmat lähteet ovat opinnäytetyön toteutusvuodelta, mikä lisää luotettavuutta.

Opinnäytetyö toimii oppaana sen aiheesta kiinnostuneille ja niille, jotka tarvitsevat tietoa ulkomaille lähdöstä. Aihe on hyvin ajankohtainen, sillä suomalaisia lähtee ulkomaille töihin vuosi vuodelta enemmän (Tilastokeskus 2017). Huomasin tutkimustyötä tehdessäni, että ulkomaantyötä käsitteleviä oppaita löytyy paljon, mutta niiden antaman tieto perustui suuresti komennuksen käsittelemiseen. Komennus on läheisesti osa ulkomaantyötä, mutta koin, että haluan tuoda yhteen mahdollisimman erilaisissa tilanteissa olevia ihmisiä ja tehdä siitä oppaan heille. Täten mahdollisimman moni voisi hyötyä tutkimuksestani. Tutkimusta voisi myös laajentaa laittamalla se käsittelemään esimerkiksi kolmea yleisintä tilannetta ja syytä ulkomaille lähtöön. Tällöin

päästäisin tutkimaan tarkemmin, mitä poikkeavuuksia ja eroja tilanteiden välillä on ja missä tapauksissa voi syntyä ongelmia. Laajentamalla opinnäytetyöstä voisi saada entistä kattavamman oppaan ulkomaantyöhön.

Opinnäytetyössä tuodaan esiin, mitä kaikkea yksilön tulee muistaa suunnitellessaan lähtöä ulkomaille ja mitkä asiat ovat viranomaisten tai työnantajan vastuulla. Aihetta käsitellään työntekijän näkökulmasta, mutta myös työnantaja voi saada erilaista näkökulmaa harkitessaan yrityksensä kansainvälistämistä. Opinnäytetyö ei kuitenkaan käsittele esimerkiksi työn rotaatiota tai muita mahdollisia työjärjestelyitä ennen komennusta, sillä en kokenut niitä oleelliseksi tämän työn tarkoituksen kannalta. Opinnäytetyöhön on poimittu ne asiat, jotka koen tutkimustyön perusteella olennaiseksi ja tärkeäksi. Lähteinä on käytetty niin kirjallisia kuin internet-lähteitä, joista on kerätty työtä käsittelevät tiedot. Lähteitä olisi voinut kerätä vielä enemmän koskien aina yhtä opinnäytetyön aihetta, jolloin opinnäytetyö olisi saanut lisää syvyyttä, validiteettia ja laajuutta. Opinnäytetyön ideana oli keskittyä toimimaan oppaana vain Suomen kansalaisille yleisimmissä tilanteissa.

Yhteenvedon voidaan todeta, että opinnäytetyö toimii hyödyllisenä apuvälineenä henkilölle, joka haluaa laajentaa oma tietämystään ulkomaille lähdöstä ja siellä työskentelystä. Opinnäyte pohjautuu jo aiemmin julkaistuihin kirjoihin, artikkeleihin ja julkaisuihin, joten sinänsä se ei anna mitään uutta tai innovatiivista. Sen arvo perustuu sen kattavuuteen ja suhteellisen laajaan näkökulmaan: siinä missä muut keskittyivät kertomaan komennuksen eri vaiheista, tässä opinnäytetyössä mainitaan myös ei-korkeasti koulutettujen mahdollisuuksia työelämään ulkomailla. Opinnäytetyö ottaa huomioon myös kulttuurisen näkökulman, minkä koin merkittäväksi tekijäksi sekä ulkomailla työskentelyä suunnitellessa kuin myös sopeutumiseen paikan päällä.

## Lähteet

- Business Dictionary. 2017.  
[Http://www.businessdictionary.com/definition/recruitment.html](http://www.businessdictionary.com/definition/recruitment.html)) Luettu 28.6.2017.
- Cambridge Dictionary. 2017.  
[Http://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/secondment](http://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/secondment). Luettu 4.9.2017.
- Davidsson & Honig 2003 & Schultz 1961, teoksessa Yvistä energiaa yrittäjyyskasvatukseen! 2012 [Http://www.yvi.fi/sanakirja/235-inhimillinen-paaoma-human-capital](http://www.yvi.fi/sanakirja/235-inhimillinen-paaoma-human-capital). Luettu 29.6.2017.
- Dessler, Gary. 2013. Human Resource Management. 13. painos. Always Learning. Pearson Education. USA.
- Opas rekrytointiin ja rekrytinnin suunnitteluun. 2014. Empore..  
[Http://www.empore.fi/tyonantaja/rekrytointiopus.php](http://www.empore.fi/tyonantaja/rekrytointiopus.php). Luettu 29.6.2017
- Erytisalojen Toimihenkilöliitto Oy. Työsuhdeopas. Irtisanomisperusteet.  
[Https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/irtisanomisperusteet/irtisanomisperusteet](https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/irtisanomisperusteet/irtisanomisperusteet). Luettu 4.8.2016.
- ETK & Kela & verohallinto & TVL. 2010. Työkomennus ulkomaille.  
[Http://www.kela.fi/documents/10180/607921/ty%C3%B6komennus\\_ulkomaille\\_esite2010.pdf/f0e767f4-4ad7-4979-95b0-524bfcc88af8](http://www.kela.fi/documents/10180/607921/ty%C3%B6komennus_ulkomaille_esite2010.pdf/f0e767f4-4ad7-4979-95b0-524bfcc88af8). Luettu 12.6.2017.
- EUR-Lex. 2009. Access to European Union Law. [Http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=LEGISSUM:I33109](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=LEGISSUM:I33109). Luettu 18.7.2017.
- Euroopan komissio. 2017. EURES. Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali.  
[Https://ec.europa.eu/eures/eures-searchengine/page/main?lang=fi&app=0.11.1p3-build-2#/simpleSearch](https://ec.europa.eu/eures/eures-searchengine/page/main?lang=fi&app=0.11.1p3-build-2#/simpleSearch). Luettu 23.8.2017.
- GoExplore. 2017. Work & Travel. [Https://www.goxplore.fi/miksi-goxplore](https://www.goxplore.fi/miksi-goxplore). Luettu 23.8.2017.
- Heine, Steve J. 2012. Cultural Psychology. Toinen painos. W.W. Norton & Company. Yhdysvallat.
- Hellsten, Kirsi. 2009. Ulkomaantyö. CC Lakimiesliiton kustannus. Gummerus Kirjapaino. Helsinki.
- Kela. 2017. Suomesta ulkomaille pikaopas. [Http://www.kela.fi/suomesta-ulkomaille-pikaopas](http://www.kela.fi/suomesta-ulkomaille-pikaopas) Luettu 14.8.2017
- Kela & ETK & Verohallinto & Väestönrekisterikeskus & TVL. 2014. Töihin ulkomaille.  
[Http://www.etk.fi/wp-content/uploads/Toihin-ulkomaille.pdf](http://www.etk.fi/wp-content/uploads/Toihin-ulkomaille.pdf). Luettu 4.9.2017.
- Khajid, Inka. 2016. Matkailijan terveys. Rantapallo. Päivitetty 16.10.2016.  
[Http://www.rantapallo.fi/matkailijan-terveys/rokotukset-kuntoon/](http://www.rantapallo.fi/matkailijan-terveys/rokotukset-kuntoon/). Luettu 31.7.2017
- Maaniitty, Päivi. 2017. Singaporen sykkeessä. Ekonomi.  
[Https://www.ekonomilehti.fi/singaporen-sykkeessa/](https://www.ekonomilehti.fi/singaporen-sykkeessa/). Luettu 6.10.2017.



Malmgrén, Marianne. 1996. Ulkomailla työskentelevän vero-opas. Oy Edita Ab, Helsinki.

Manninen, Olli. 2017. Kulttuuriälystä voimaa talouteen. Ekonomi. <https://www.ekonomilehti.fi/kulttuuriälystä-voimaa-talouteen/>. Luettu 4.10.2017.

Minilex. 2015-2017. Pakottava sääntely ja sen vastaiset toimet. <https://www.minilex.fi/a/pakottava-s%C3%A4%C3%A4ntely-ja-sen-vastaiset-toimet>. Luettu 20.7.2017.

Orjala, Anne. 2016. Lähes 10 00 suomalaista muutti ulkomaille viime vuonna – tässä suosituimmat maat. Yle- uutiset. 24.5.2016. Luettu 21.8.2017.

Psykologiset soveltuvuusarvioinnit. 2017. Opteam. <https://www.opteam.fi/yriykselle/henkiloarvioinnit/>. Luettu 23.8.2017.

Rossi, Helena. 2009. Ulkomaille töihin ja takaisin- arvio ja valmistautuminen helpottavat. Työterveyslääkäri. [http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p\\_artikkeli=ttl00631-](http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00631-) Luettu 23.8.2017.

Saarinen, Mauri. 1996. Työsuhdeasioiden käsikirja. 4. uudistettu laajennettu painos. Yritysjulkaisut. Oy Edita Ab, Helsinki.

Schawartz, Shalom H. 2001. Kulttuuriset arvo-orientaatiot. Suom. Martti Puohiniemi. Ensimmäinen painos. Limor Oy. Moskova.

Suomen tulli. 2017. EU-, Eta- Efta- ja Schengen- maat. <http://tulli.fi/tietoa-tullista/tullin-toiminta/eu-eta-efta-ja-schengen-maat>. Luettu 12.6.2017.

Suomisanakirja. Ekspatriaatti. <https://www.suomisanakirja.fi/ekspatriaatti>. Luettu 29.10.2017.

Tilastokeskus. 2017. Muuttoliike. <http://www.stat.fi/til/muutl/index.html>. Luettu 21.8.2017.

Verohallinto. 2017. Suomesta ulkomaille. Päivitetty 10.5.2017. [https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/suomesta\\_ulkomaille/](https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/suomesta_ulkomaille/). Luettu 11.6.2017.

Walmart. 2017. Our Story. <https://corporate.walmart.com/our-story/our-locations>. Luettu 28.9.2017.

Yle 2017. Puoli seitsemän. Ritva Heinonen jäi leskeksi ja eläkkeelle yhtä aikaa – lohtu löytyi vapaaehtoistyöstä maapallon toiselta laidalta. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/09/30/ritva-heinonen-jai-leskeksi-ja-elakkeelle-yhta-aikaa-lohtu-loytyi>. Luettu 6.10.2017.

Ylemmät toimihenkilöt YTN ry. 2008. Ulkomaan työopas. <https://www.diff.fi/download/Ulkomaantyoopas.pdf>. Luettu 18.7.2017.

## **Pikaopas**

Valmistautuminen ulkomaille on hyvä aloittaa hyvissä ajoin, sillä ulkomailta käsin on vaikeampi hoitaa virallisia asioita. Tärkein huomioitava asia on kuitenkin oma motivaatio lähteä ulkomaille ja henkinen valmistautuminen elämän muutokseen. Sopeutumiseen vaikuttaa oman asenteen lisäksi paikallinen kulttuuri sekä sopeutuminen siihen. Jotkut yritykset teettävät henkilöarviointeja estääkseen virherekrytoinnit. (Rossi 2009; Opteam 2017; Ulkomaan työopas 2008, 4; Heine 2012, 387.)

Työntekijän tulee selvittää etukäteen viisumin ja oleskelukuvan tarve kohdemaassa. Useissa tapauksissa työntekijän lähtiessä työnantajan käskystä työnantaja hoitaa lupasasiat työntekijän puolesta. Viisumin, työluvan ja oleskelukuvan säännökset vaihtelevat maasta riippuen ja niiden tarve vaihtelee maittain. Tosin EU-alueella matkustaessa on hyvä muistaa, etteivät EU:n kansalaiset tarvitse viisumia, oleskelulupaa tai työlupaa. (Ulkomaan työopas 2008, 24.)

Jos henkilö lähtee EU- tai ETA- maihin työskentelemään, jo lyhyt aika voi lopettaa Suomen sosiaaliturvaan kuulumisen, vaikka henkilö asuisi Suomessa. Sama sääntö koskee merityötä, sillä työ tehdään toisen jäsenvaltion lipun alla. Opiskellessa henkilö voi kuulua Suomen sosiaaliturvaan, vaikka opiskelisi ulkomailta yli vuoden. Kelalle kuuluu ilmoittaa, jos aloittaa työskentelyn EU- tai ETA- maissa tai Sveitsissä. Myös merityöstä on ilmoitettava. Kelan avulla voidaan selvittää, millaiset oikeudet henkilöllä on sosiaaliturvaan. (Kela 2017.)

Jos henkilö lähtee lähetettynä työntekijänä, hän voi edelleen kuulua Suomen sosiaaliturvaan. Jos työkomennus on EU- tai ETA- maahan tai Sveitsiin, hakemuksen voi tehdä Eläketurvakeskuksen kautta. Työntekijän on haettava Suomen sosiaaliturvaan kuulumista, jos komennus tulee kestämään yli vuoden niin edellä mainittujen kuin sosiaaliturvasopimusmaiden ulkopuolelle. Myös palatessaan takaisin Suomeen henkilön on ilmoitettava Kelalle. Pelkkä muuttoilmoitus maistraattiin ei riitä. (Kela 2017.)