

Ohjeistus ulkomaankomennukselle Latinalaiseen Amerikkaan lähtevälle työntekijälle

Mari-Melissa Toivio

Hotra 2011

Mari-Melissa Toivio



Tekijä tai tekijät Mari-Melissa Toivio	Ryhmätunnus tai aloitusvuosi 2011
Raportin nimi Ohjeistus ulkomaankomennukselle Latinalaiseen Amerikkaan lähtevälle työntekijälle	Sivu- ja liitesivumäärä 47 + 14
Opettajat tai ohjaajat Leena Korttilalli	
<p>Yritysten kansainvälistymisen ja kansainvälisten sopimusten myötä maiden välinen yhteistyö tiivistyy. Vaikka ulkomaankomennuksia on tehty jo vuosikymmeniä, ovat ne yleistymässä entisestään. Talousmahtien lisäksi kasvavat taloudet ovat alkaneet kiinnostamaan liikemaailman toimijoita. Latinalaisen Amerikan alueen on todettu olevan yksi potentiaalisimmista nousevien talouskasvun omaavista alueista ja kiinnostus aluetta kohtaan kasvaa jatkuvasti.</p> <p>Toiseen maahan ja ulkomaankomennukselle lähteminen ovat työntekijälle suuria päätöksiä ja aiheuttavat yleensä elämänmuutoksen niin hyvässä kuin pahassa. Ennen komennukselle lähtemistä on pohdittava monia asioita ja työntekijän on ymmärrettävä ulkomaankomennus kokonaisuutena, jotta ulkomaankomennus olisi mahdollisimman onnistunut kokemus. Ulkomaankomennus on prosessi ja prosessin vaiheita kuvataan opinnäytetyön toisessa luvussa.</p> <p>Opinnäytetyön toisessa luvussa käsitellään myös ulkomaankomennukseen liittyviä käytännön- ja viranomaisasioita. Käytännön- ja viranomaisasioilla tarkoitetaan sosiaaliturvaan, sairaanhoitoon, verotukseen ja vakuutukseen sekä sopimusasioihin liittyviä asioita. Opinnäytetyön tarkoitus on ottaa esille näitä edellä mainittuja asioita mahdollisimman kaikenkattavalla tavalla.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on palvella mahdollisimman montaa työntekijää, jotka harjoittavat ulkomaankomennusta osana urapolkuaan. Teoriassa käsitellään ulkomaankomennukseen ja kaikkiin sen vaiheisiin liittyviä asioita yleisellä tasolla ja liitteenä olevassa ohjeistuksessa perehdytään Latinalaiseen Amerikkaan ulkomaankomennuksen kohteena. Opinnäytetyö toteutettiin produktina, jonka lähdemateriaali koottiin luotettavasta taustatiedosta joko kirjoista tai sähköisistä lähteistä.</p>	
Asiasanat Lähetetyt työntekijät, ekspatriaatit, työskentely ulkomailla, ulkomailla asuminen, asiantuntijavaihto	

Author(s) Mari-Melissa Toivio	Group or year of entry 2011
The title of thesis Employees guide for an overseas assignment in Latin America	Number of report pages and attachment pages 47 + 14
Advisor(s) Leena Korttilalli	
<p>Internalization of corporations and international agreements has strengthened the co-operation between countries. Even though expatriation has occurred for several decades now this is becoming more common. In addition to the developed countries the emerging markets have become more attractive for business operators. Latin America has become one of the most promising regions and it continues to attract more interest.</p> <p>Taking an overseas post, which requires moving abroad, is a big decision for the employee. This will require adjustments in his/her life that will be both positive and negative. The employee has to take into consideration several factors in order to attain successful expatriation. Expatriation is a process and its different stages are discussed in chapter two of the thesis.</p> <p>The second chapter of the thesis discusses the practical and official matters in more detail. These will cover areas relating to social security matters, insurance, taxation, healthcare and contractual matters. This was done in order to give readers as much information as possible.</p> <p>The primary objective of the thesis is to equip the employees who are considering an overseas assignment with as much helpful information as possible. Overall the thesis emphasizes the issues relating to overseas assignment. In the appendix section there is a guidebook for employees that contains all the information regarding expatriation, this has been related to Latin America as an example destination. The research of this thesis was gathered through reliable sources from books and electronic sources.</p>	
Key words Expatriates, expatriation, overseas employment, working abroad, living abroad	

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
1.1	Työn taustaa	1
1.2	Työn tavoite ja merkitys	2
1.3	Työn rakenne ja keskeiset käsitteet	2
2	Ulkomaankomennus	4
2.1	Ulkomaankomennus prosessina	5
2.1.1	Aika ennen komennusta	6
2.1.2	Komennusaika ja asettautuminen uuteen kulttuuriin	12
2.1.3	Kotimaahan palaaminen	17
2.2	Sopimus- ja viranomaisasiat	22
2.2.1	Komennussopimus ja ulkomaankomennuspolitiikka	23
2.2.2	Sairaanhoito ja eläke	26
2.2.3	Verotus	29
2.2.4	Ulkomaantyön vakuuttaminen	32
2.2.5	Sosiaaliturva	36
3	Oppaan teon kuvaus	38
3.1	Sisällön valinta ja aikataulu	38
3.2	Työn haasteet	39
3.3	Teorian hyödyntäminen ja soveltaminen ohjeistuksessa	40
4	Diskussio	41
4.1	Johtopäätökset	41
4.2	Kehittämisehdotukset	42
4.3	Oman työn reflektointi	43
	Lähteet	44
	Liite 1.	Ohjeistus

1 Johdanto

Globalisaatio, teknologian kehittyminen ja erityisesti sosiaalinen media ovat mahdollistaneet yritysten kansainvälistymisen aivan uudella tavalla kuin esimerkiksi kymmenen vuotta sitten. Myös ihmisten halukkuus ulkomaille on lisännyt yritysten kansainvälistymistä. Lukuisien ulkomaisten tytäryhtiöiden lisääntyminen Suomessa ja suomalaisten yritysten tytäryhtiöt ympäri maailmaa ovat esimerkkejä jatkuvasta kansainvälistymisestä. Kansainvälistymisen sanotaan olevan monen yrityksen peruspilareista ja se näkyy ulkomaankomennuksina, monikansallisena henkilöstönä ja lukuisina koulutuksina myös yrityksen sijaintimaan ulkopuolelle.

1.1 Työn taustaa

Vaikka työkomennuksia on tehty jo vuosikymmeniä, ovat ne koko aika enemmän yritysten ja sen henkilökunnan arkipäivää. Yrityksetkin etsivät jatkuvasti keinoja, joilla asiakkaan tarpeisiin voitaisiin vastata entistä monipuolisemmin ja yksi keino on kouluttaa henkilöstöä kansainvälisellä tasolla. Tavoitteena on tarjota henkilöstölle mahdollisuuksia ja ulkomaankomennukset ovat oiva esimerkki kansainvälistyvän yrityksen tavasta tehdä henkilöstöstään entistä kilpailukykyinen alan muun henkilöstön kanssa. Ammattitaito ei ole enää pelkästään ammattiin liittyvää tietotaitoa vaan kyse on persoonasta ja kokemuksesta. Ulkomaankomennusten myötä monet uralähtöiset ja kansainväliseen uraan pyrkivät henkilöstön jäsenet ovat saaneet vastinetta tarpeilleen.

Ulkomailla työskentely ja kansainvälinen ura ovat monelle uraansa aloittavalle yksi suurista unelmista. Tilastokeskuksen (2014) vuoden 2013 selvityksen mukaan Suomen maastamuutto lisääntyi hieman edellisvuodesta ja Suomesta ulkomaille muuttivat yhteensä 13 893 henkilöä, joista 8 820 henkilöä muuttivat Suomesta EU-maihin. Luvuista voidaan päätellä ulkomaille muuton kasvaneen, mutta tietenkään työkomennuksien yleistymisestä luvut eivät kerro. Ulkomaankomennusten määrää on suhteellisen vaikea selvittää, mutta se mitä Tilastokeskuksen luvuista voidaan kuitenkin maastamuuton osalta päätellä, että kasvun merkkejä on havaittavissa. Maastamuutto on joka vuosi yleistynyt lukuun ottamatta 2009–2010 vuosien lama-aikaa. Rasimuksen (Rasimus, S.

27.8.2014.) mukaan Euroopan ulkopuolisten maiden merkitys on kasvussa ja erityisesti Kiina, Uruguay, Venäjä ja Turkki ovat liikemaailman suosiossa.

Riippuen kohdemaasta lähetetyllä työntekijällä on monia käytännön asioita, joista on otettava selvää ennen lähtöä näistä mainittakoon sopimusasiat, verotus, sosiaaliturva ja uuden kulttuurin taustat sekä yrityskulttuuri. Yrityksen rooli on keskeistä lähetetyn työntekijän viihtyvyyden ja komennuksen onnistumisen kannalta. Onnistunut ulkomaankomennus voi riippua monesta eri tekijästä ja tietenkin itse kohdemaasta on suuri tekijä näiden joukossa. Ulkomaankomennuksen lähetettävän työntekijän perheenjäsenillä on myös vaikutusta henkilön päätöksessä lähteä ulkomaankomennukselle.

1.2 Työn tavoite ja merkitys

Opinnäytetyön tavoite on olla mahdollisimman käytännönläheinen ja perehtyä ulkomaankomennukseen liittyviin aiheisiin nimenomaan työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyö ohjeistaa työntekijää ulkomaankomennusta varten ja liitteeksi lisätty opas pyrkii ottamaan esille kaiken olennaisen käytännön asioihin liittyen kohdemaan ollessa Latinalaisen Amerikan alueella. Uskon opinnäytetyön aiheen olevan suhteellisen ajankohdainen. Aion myös ottaa huomioon ongelmalliset seikat kohdistuen työntekijään tai hänen perheenjäseniinsä sopeutumisessa uuteen kulttuuriin.

Liitteenä olevassa ohjeistuksessa käytän konkreettisesti esimerkeissäni Latinalaisen Amerikan aluetta. Ohjeistuksen tavoite on olla mahdollisimman kattava työkalu Latinalaiseen Amerikkaan tai Karibian alueelle lähtevälle työntekijälle ja tämän kautta opasta voidaan myös käyttää työkaluna Latinalaisesta Amerikasta kiinnostuneille yrityksille.

1.3 Työn rakenne ja keskeiset käsitteet

Opinnäytetyö on toiminnallinen, jonka teoria pohjautuu vahvasti työntekijän näkökulmaan ulkomaankomennuksessa. Teoriassa keskitytään yleisesti työkomennuksen piirteisiin ja muihin huomioitaviin asioihin ulkomaankomennukseen liittyen. Käsiteltäviä aiheita ovat esimerkiksi työkomennuksen vaiheet ja käytännön asioiden kuten sosiaaliturvan tai verotuksen hoitaminen. Liitteeksi on luotu opas ja oppaassa keskitytään ulkomaankomennukseen yksityiskohtaisesti kohdemaan ollessa Latinalaisen Amerikan

alueella. Oppaan on tarkoitus havainnollistaa suomalaisen työntekijän työkomennusta käytännönläheisestä näkökulmasta. Opas käsittelee Latinalaisen Amerikan ja Suomen kulttuuria ja yrityskulttuuria. Empiirisessä osuudessa kuvataan opinnäytetyön aikataulusta ja perehdytään opinnäytetyön muihin taustoihin. Johtopäätöksissä käydään läpi työtä kokonaisuutena, paneudutaan jatkotutkimusmahdollisuuksiin ja työn kehityskoh-
tiin.

Työssä käsitellään monia termejä, jotka toistuvat työn aikana moneen kertaan. Kaikki termit ovat liiketalouden ja erityisesti ulkomaankomennusta käsittelevien teosten ter-
mistöä. Työn keskeisin käsite on ulkomaankomennus (*eng. International Assignment*), jolla kuvataan yrityksen työntekijän ulkomaan toimipisteessä työskentelyn ajanjaksoa. Työssä moneen kertaan puhutaan ekspatriaatista (*eng. Expatriate*), jolla tarkoitetaan yrityksen tilapäisesti ulkomaille lähetettyä työntekijää. Repatriaatilla (*engl. Repatriate*) tarkoitetaan komennukselta palannutta työntekijää, joka toimii komennuksensa jälkeen yleensä tu-
kikhenkilönä eli mentorina (*eng. Mentor*) ensimmäistä kertaa työkomennukselle lähteville työntekijöille. (Saviaro & Helaniemi 2009, 10–11.)

2 Ulkomaankomennus

Ekspatriaatilla tarkoitetaan ulkomaankomennukselle lähetettyä henkilöä, jonka ulkomaankomennussopimus määritetyssä kohdemaassa alkaa sovittuna päivänä ja päättyy tiettyinä päivinä (Sinkkonen 2008, 13). Ekspatriaatin käsite tunnetaan myös nimellä lähetetty työntekijä, joka on henkilö, jonka hänen suomalainen työnantajansa on lähettänyt ulkomaille yrityksensä töihin (Kela 2014a, 11). Ulkomaankomennuksia on eri laatuja ja pituisia. Reuvid (2007, 27.) on kuvaillut ulkomaankomennuksen eri kategorioita seuraavasti:

- lyhyt- tai kestävä jaksot, jossa henkilö tarjoaa kohdemaassa erityisosaamistaan tietyn ajanjakson ajan
- pysyvämpi jakso, jossa yleensä esimiestason henkilö toimii tietyssä yrityksen roolissa kohdemaassa pidemmän aikaa
- jatkuva jakso, jossa yritykselle on luonteenomaista lähettää henkilö kohdemaasta maahan yrityksen strategian mukaisesti.

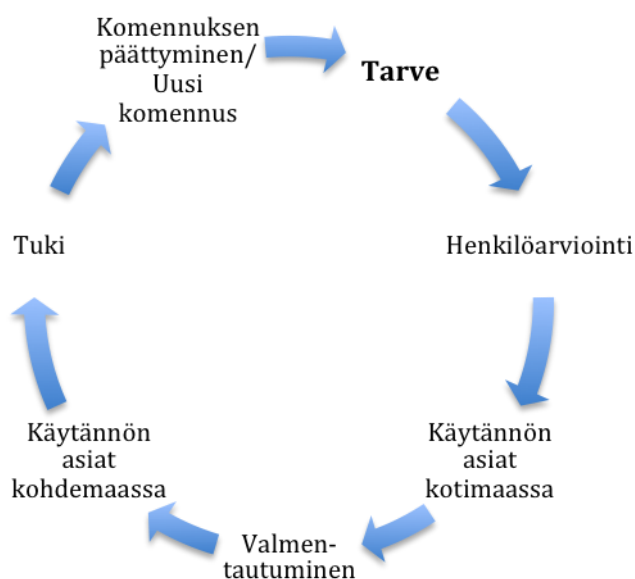
Yleisesti ulkomaankomennuksia järjestetään juuri siksi, että kyseisen työntekijän ammattitaito tai erikoisosaaminen on välttämätöntä kyseisen yksikön laajentumisessa, eikä osaamista löydy paikallisilta työntekijöiltä (Reuvid, 2007, 228). Näiden lisäksi yritysten syitä komennukselle lähettämiseen voi olla esimerkiksi henkilöstön kansainvälistyminen, strategiset syyt, kompetenssin lisääminen, uuden toimintatavan käynnistäminen, kehittäminen tai muuttaminen, koulutuksen tai lisäresurssin tarve, työkierto tai yhteistyön syventäminen. Ulkomaisten tytäryhtiöiden palkkaamisessa suositaan paikallista henkilökuntaa, mutta yleensä esimiestason henkilöstöstä esimerkiksi myyntipäälliköt ovat suomalaisia. Lisäksi on muistettava, että ekspatriaatti on aina tilapäisratkaisu, joten työt paikallistetaan niin pian kuin mahdollista. (Sinkkonen 2008, 110–112.) Yrityksen kansainvälistyminen ja ulkomaankomennukset ovat siis usein osa yrityksen strategiaa ja komennusten syitä voi olla monia, mutta keskeisin syy komennuksille tulisi olla tietotaidon siirtäminen ja töiden paikallistaminen.

Tässä opinnäytetyössä perehdytään ulkomaankomennukseen tarkastellen komennuksen eri vaiheita työntekijän ja hänen perheensä näkökulmasta. Ulkomaankomennuksia on eripituisia, puhumattakaan eri kohdemaista lainsäädäntöineen, jonka vuoksi sovelletaan erilaisia säädöksiä työntekijän sosiaaliturvaan, sairaanhoitoon, vakuuttamiseen ja vero-
tukseen. Viranomaisasioihin perehdytään luvussa 2.2.

2.1 Ulkomaankomennus prosessina

Ulkomaankomennusprosessiin luetaan seuraavat toiminnot: lähetettävän työntekijän valinta, ulkomaankomennussopimus, valmistautuminen ulkomaankomennukseen, ulkomaankomennus, mahdollinen uusi komennus ja kotiinpaluu (Saviaro & Helaniemi 2009, 11). Prosessin hahmottamista helpottaa alla oleva kuvio, joka kuvaa prosessin vaiheita (Sinkkonen 2008, 15).

Kuvio 1. Ulkomaankomennusprosessi



Tässä työssä syvennytään erityisesti työntekijän näkökulmaan ulkomaankomennuksessa eikä sen vuoksi perehdytä komennuksen vaiheisiin yrityksen ja työnantajan näkökulmasta. Lähtökohtaisesti tässä luvussa käsitellään komennukseen valmistautumista ja lähtöä, kohdemaahan asettautumista ja kotiinpaluuta. Ulkomaankomennussopimusta tarkastellaan opinnäytetyön luvussa 2.2.1.

2.1.1 Aika ennen komennusta

Lähtevän työntekijän on tärkeää hahmottaa kokonaisvaltainen näkökulma ulkomaanprosessin onnistumiseksi ja näihin luetaan: aika ennen komennusta, komennusaika ja komennuksen päätyminen ja paluu. Aikaa ennen komennusta tehdään henkilön valinta, orientoituminen ja koulutus sekä ulkomaanjakson suunnittelu (Sinkkonen 2008, 92–93).

Ekspatriaatin valinta ja lähtöpäätös

Ulkomaankomennusprosessin ensimmäinen vaihe on ekspatriaatin valinta. Oikean työntekijän valinta on työnantajan ja yrityksen asettamien tavoitteiden saavuttamiseksi ensiarvoisen tärkeää. Ulkomaille lähetettävän työntekijän valinta on myös vaativampi prosessi kuin kotimaan henkilöstön rekrytointi. Työhönsä tyytyväinen työntekijä edesauttaa toiminnallaan ulkomaankomennukselle asetettuja tavoitteita. (Saviaro & Helaniemi 2009, 13–15.) Lähtöpäätökseen vaikuttavat monet eri syyt ja motiivit vaihtelevat. Elämäntilanteen sanotaan olevan suuri tekijä ekspatriaatin päätöksen teossa. Motiiveja ekspatriaattien komennukselle lähdölle ovat olleet muun muassa: työkokemus, urakehitys, elämäkokemus ja uuteen kulttuuriin tutustuminen, tulotason paraneminen ja oma sekä perheen kielitaidon kehittyminen ja hyvistä kouluista hyötyminen. (Sinkkonen 2008, 110.) Lasten lähtiessä mukaan on selvitettävä myös koulutukseen liittyvät asiat ja yrityksen tarjoama tuki koulutuksen kustannuksiin nähden, sillä useimmat kansainväliset koulut ovat maksullisia. Lisäksi, vaikka kansainväliset koulut ympäri maailmaa ovat arvostettuja, on kuitenkin ennen lähtöpäätöstä hyvä tarkistaa paikallisen koulutusjärjestelmän ominaisuudet.

Aikaisemmin sivuutettiin yleisiä syitä ulkomaankomennukselle, mutta oikean työntekijän valitsemisessa huomioidaan työntekijän ominaisuudet. Sinkkonen (2008, 34–37) listaa erityisosaamisen ja ammattitaidon lisäksi ekspatriaatin ominaisuuksiin kielitaidon, yhteistyö- ja kommunikaatiotaidon, aiemmat kokemukset ulkomailta ja luonteenomaisista piirteistä sosiaalisuuden, joustavuuden, ennakkoluulottomuuden, avoimuuden, aloitteellisuuden, sopeutumiskyvyn sekä kulttuuriherkkyyden. Kulttuurin soveltamisen taito eli kulttuuriäly on tärkeä piirre ekspatriaatissa, joka tarkoittaa kykyä havaitsemaan

kulttuurisia eroavaisuuksia. Oman ja vieraan kulttuurin tunteminen auttavat ymmärtämään työkulttuuriinkin liittyviä asioita. Viestintätaidot sen sijaan määritellään siten, miten ekspatriaatti ymmärtää eri kulttuurien erilaiset viestintä erot äänensävyssä, äänenvoimakkuudessa, eleissä ja puhe-etäisyydessä. (Sinkkonen 2008, 41–46.) Ulkomaankomennukset ovat arkipäivää suomalaisen vähittäiskaupan yrityksille. Niissä yrityksissä, joissa ulkomaankomennuksia tehdään paljon, ovat työntekijän soveltuvuusarvioinnit yleisiä. SOK:n HR- asiantuntija Marko Grundström kertoo, että SOK:lla työntekijä käy läpi soveltuvuusarvioinnin ennen komennukseen lähtöä. Heidän kokemuksensa mukaan lähtevän työntekijän ominaisuuksia ovat itsenäisyys, joustavuus ja epävarmuuden sietokyky sekä tuntemus kotimaan organisaation arvoista, toimintatavoista ja konsepteista. (Ekholm 2010, 24.)

Valmennus

On yleistä, että lähtöpäätöksen ja ekspatriaatin valinnan jälkeen yritys järjestää valmennusta joko vain ekspatriaatille tai myös mukaan lähteville perheenjäsenille. Valmennuksia on erilaisia ja yleisesti tarjottuja vaihtoehtoja ovat ulkomaankomennusvalmennus, kohdemaavalmennus, kielivalmennus, kulttuurivalmennus ja veroasioihin perehtyvä neuvonta. (Sinkkonen 2008, 125.) Henkisen valmistautumisen kannalta henkilön kohdemaahan orientoituminen on keskeisessä roolissa. Mitä paremmin valmennukset ovat hoidettu ennen lähtöä, sitä paremmin ekspatriaatit sopeutuvat uuteen ympäristöön ja hahmottavat kokonaisvaltaisesti ulkomaankomennusprosessin. Orientoitumisella on suora vaikutus myös ekspatriaatin kotiin paluuseen ja sen onnistumiseen. (Sinkkonen 2008, 92–93.) Saviaro ja Helaniemi (2009, 34) täydentävät kansainvälisiin tehtäviin lähtevien valmentamisen seuraaviin aihealueisiin:

- työhön ja kohdemaan organisaatioon liittyvä perehdyttäminen
- tutustumiskäynti kohdemaahan
- kielivalmennus
- tietoa kohdemaasta ja sen kulttuurista
- tapatietous
- aiemmin komennuksilla olleiden kokemusten jakaminen
- henkinen valmennus.

Kielitaidolla on suuri merkitys ulkomaankomennukselle lähdettäessä, mutta ei ainoastaan työhön menevälle henkilölle, vaan myös mahdollisille mukaan lähteville perheenjäsenille. Kaikki käytännönasiat ja viranomaisasiat ovat helpompi hoitaa paikallisella kielellä. Samoin tiedonhankinta kohdemaasta on erittäin tärkeää ja komennuksella olevat tai palanneet työntekijät ovat ensiarvoisen tärkeitä tietolähteitä. Kokemukset ovat aina erilaisia, mutta ainakin perusasiat on hyvä selvittää, joita ovat esimerkiksi uskonto, yritys- ja tapakulttuuri, poliittinen tilanne, historia, valtakielet sekä asuminen ja eläminen ekspatriaattina maassa. (Saviaro & Helaniemi 2009, 33.) Näitä asioita otetaan usein esille yrityksen järjestämässä valmennuksessa. Reuvidin (2009, 202–208) mukaan valmennusta ei kuitenkaan korosteta tarpeeksi ja valmennukset tulisi järjestää ennen komennuksen aloittamista ja päättymistä valmentuen ekspatriaattia perheineen ymmärtämään itseään, toisia ihmisiä ja eri käyttäytymistyyliä.

Tutustumismatka

Saviaron ja Helaniemen (2009, 41) mukaan tutustumismatkat kohdemaahan ovat yleisiä ja matka järjestetään ekspatriaatille ja perheelle joko ennen muuttopäätöstä tai heti päätöksen jälkeen. Tutustumismatkalla tutustutaan paikalliseen työympäristöön ja kollegoihin, mutta ensisijaisesti ekspatriaatin tulisi aloittaa käytännön järjestelyt ja asumiseen liittyvien asioiden selvittäminen kohdemaassa (Hellsten 2009, 96–97). Saviaron ja Helaniemen (2009, 41) mukaan asunnon hankkimisessa kannattaa pohtia toiveita asunnolle, sijaintia, naapurustoa ja alueen turvallisuutta. On myös hyvä selvittää edeltävien ekspatriaattien asumisjärjestelyt kohdemaassa ja tiedustella onko samaa asuntoa saatavilla.

Komennuksien ajaksi yleensä vuokrataan asunto ja vuokraamisen ehdoista sekä sopimusasioista kannattaa ottaa selvää. Ekspatriaatin on hyvä selvittää mitä kuuluu asunton perus varustelutasoon ja vuokrataanko kohdemaan asuntoja kalustettuina vai kalustamattomina. (Saviaro & Helaniemi 2009, 41–42.) Tämä tieto auttaa, kun suunnitellaan muuttokuormaa kohdemaahan. Tutustumismatkalla ekspatriaatin tulisi lisäksi selvittää toimenpiteet muuttotavaroiden suhteen, rahtaukseen tarvittavat asiakirjat ja kohdemaan tullisäännöt sekä yleisesti muuttopalvelun toimintaan liittyvät asiat. Muuttamisen lisäksi selvitettäviä asioita ovat itse saapuminen kohdemaahan, liikennekulttuuri, julkinen lii-

kenne, kotiapu, maan erityispiirteet, kouluasiat, puolison opiskelu- ja työnsaantimahdollisuudet, paikallinen terveydenhuolto, tärkeiden yhteystietojen hankkiminen sekä päivittäistavaroiden hankintojen saatavuus ja hintataso. (Saviaro & Helaniemi 2009, 144–146.)

Muuttojärjestelyt ja lupa-asiat

Muutettaessa ulkomaille yli kolmeksi kuukaudeksi ekspatriaatin on tehtävä muuttoilmoitus maistraattiin ja ilmoitettava Kelaan (Suomi.fi 2014). Muuttokustannuksista kohdemaan vastaa yleensä yritys ja yrityksellä on ulkopuolisen palveluntarjoajan kanssa sopimus muuttopalvelusta. Perheen koolla ja komennuksen pituudella sekä sillä, muutetaanko kalustettuun vai kalustamattomaan asuntoon, on merkitystä sallittuun tavaramäärään. Muuttopalveluja tarjoava yritys hoitaa muuton alihankkijoidensa ja yhteistyökumppaniensa kanssa ja kotiorganisaation tehtäväksi jää rajata muuttotavaran määrä ja sallitut ja ei-sallitut tavarat. Ekspatriaatin on tärkeää selvittää, että muuttotavarat ovat yrityksen puolesta vakuutettu. Yleensä yritys vakuuttaa tavarat joko erikseen tai muuttopalvelun tarjoajan kanssa solmittu sopimus kattaa vakuutuksen. Yrityksen tulee selvittää kohdemaan liittyvät tullimääräykset ja mahdolliset kielletyt aineet ja esineet ja informoida ekspatriaattia. (Hellsten 2009, 98–99.)

Kohdemaan asumisjärjestelyistä ja työluvista tulee keskustella kotimaan ja kohdemaan HR- osaston kanssa. Työ- ja asumislupien saanti ja hakuprosessi kestävät usein kuukausia ja kustannuksista vastaa yleensä yritys. Myös muuttojärjestelyissä, väliaikaismajoituksen hankkimisessa ja varastoinnissa yritys yleensä avustaa. Yritys on kuitenkin rajannut ulkomaankomennuspolitiikassaan tai sopimuksessaan mihin kustannuksiin yritys osallistuu, joten ekspatriaatin onkin hyvä perehtyä sopimukseen perinpohjaisesti. (Hellsten 2009, 44–47.) Muuton lähestyessä on myös hyvä tarkistaa passien voimassaolo-ajat ja viisumin hakemisen edellytykset, vaikka yritys yleensä näissä asioissa neuvookin. Eri mailla on eri vaatimuksia passien voimassaololle ja eri viisumikäytännöt, joita kannattaa tarkastella edustustojen internet sivuilta. On hyvä ottaa myös kopioita asiakirjoista. (Saviaro & Helanimi 2009, 43–44.)

Kotimaan asunto

Ennen komennusta on hyvä miettiä mahdollisuuksia kotimaan asunnon varalle esimerkiksi asunnon vuokraamiselle tai tyhjilleen jättämiselle. Tyhjilleen jättäminen on yleistä silloin, kun muutto on nopealla aikataululla, mutta pidemmälle ulkomaankomennukselle lähtiessä asunnon myyminen tai vuokraaminen on yleisempää. Vuokrattaessa kannattaa turvautua välitysfirmaan, koska yksityisenä vuokranantajana ei pystytä tarkistamaan luottotietoja. (Saviaro & Helaniemi 2009, 44–46.)

Terveys ja lääkkeet

Jo yleensä rekrytointivaiheessa yritys kartoittaa mahdolliset terveydelliset esteet terveystarkastuksella, mutta mikäli tätä ei edellytetä, on koko perheen silti hyvä käydä tarkastuksessa ennen komennusta. Kohdemaahan suositellaan ottamaan mukaan englanninkielinen selvitys ja hoito-ohjeet, mikäli jollakin perheenjäsenellä on sairaus tai allergia, jota hoidetaan käyttäen neuloja, ruiskuja tai jotain erityislääkkeitä. Reseptilääkkeitä lääkäri voi kirjoittaa vuoden ajaksi ja apteekista myydään maksimissaan vuoden lääkkeet kerrallaan, joista voi hakea Kelan korvausta jälkikäteen. Lääkkeet suositellaan pitämään alkuperäispakkauksissaan ja pakkaamaan reseptikopioineen käsimatkatavaroihin. Lisäksi ekspatriaatin tulee selvittää onko yrityksessä, kouluissa tai kohdemaassa yleisesti vaadittavia muita terveystodistuksia tai rokotuksia, vaikka yritys on yleensä näistä tietoinen. Yritys informoi tarvittavista rokotuksista sekä hoitaa kustannukset. Jos joku perheenjäsenistä kärsii vaikeasta allergiasta, on hyvä teettää allergiapassi. Passin myöntää Allergia- ja Astmaliitto, ja passissa lukee hoito-ohjeet myös englannin- ja ruotsinkielellä. (Saviaro & Helaniemi 2009, 43–50.) Sairasvakuutusasiat ja matkavakuutus, joihin lukeutuu myös sairaanhoitoon liittyvät asiat kohdemaassa kattaa yleensä yrityksen komennusvakuutus. Komennussopimukseen ja sairaanhoidon oikeuksiin perehdytään syvemmin luvussa 2.2.

Pankkiasiat

Euroopan sisällä muutettaessa maksuliikennettä helpottaa yhtenäinen euromaksualue SEPA, johon kuuluu EU-maat, Monaco, Islanti, Andorra, Sveitsi, Norja ja Liechtenstein. Maksuliikennettä SEPA helpottaa siten, että SEPA- maksukorteilla, joita ovat esimerkiksi Visa-, Mastercard-, ja Visa Electron -kortit, voidaan maksaa alueella samalla

tavalla ja samanlaisilla maksupäätteillä. (Finanssialan keskusliitto 2014.) Vaikka SEPA-kortit toimivat useimmiten myös kansainvälisesti, pidemmälle ulkomaankomennukselle lähdetessä on syytä harkita paikallisen pankkitilin avaamista kohdemaassa. Pankkitilin avaaminen helpottaa käytännön asioiden hoitamisessa ja useimmat maat eivät myönnä vuokrasopimusta ilman paikallista pankkitiliä. Paikalliselta tililtä rahan nostaminen on luultavasti myös edullisempaa ja hyväksytään maksukorttina useammassa paikoissa sekä yritys saattaa suosia palkan maksamista paikalliselle tilille.

Pääsääntöisesti yrityksen tukitoimiin kuuluu auttaa paikallisen pankkitilin avaamisessa joko itse tai ulkopuolisen ”relocation”- palvelun kautta (Sinkkonen 2008, 135–136). Sinkkonen (2008, 128) lisäksi muistuttaa, että paikallista rahaa kannattaa varata mukaan, jolla elää siihen asti kunnes saadaan avattua paikallinen tili, jonne ensimmäinen palkka maksetaan. Monet pankit tarjoavat palvelujaan ulkomaille. Handelsbanken (2014) tarjoaa palveluosaamistaan konttoreissa maailman laajuisesti, ja oman verkostonsa lisäksi yritys tekee yhteistyötä lukuisten paikallisten pankkien kanssa maissa, joissa Handelsbankenin omaa yksikköä ei ole.

Kotieläimen ja ajoneuvon vienti

Kotieläinten vientiä rajoittaa ja sääntelee kohdemaan lainsäädäntö. Kohdemaan edustustoista voi kysellä kohdemaan lainsäädäntöön ja lemmikkieläimen tuontiin liittyvistä asioista. Kohdemaan tuontiehdot lemmikkieläimen tuontiin tulee täytyä esimerkiksi lemmikkieläimeltä vaaditut terveystodistukset. (Evira 2014a.) Kohdemaasta riippuen on olemassa erikoismääräyksiä koskien rokotuksia ja karanteeniaikoja. Koirilta, kissoilta, freteiltä ja hillereiltä edellytetään EU- maiden välillä muutettaessa lemmikkieläinpassia. Lisäksi eläinten kuljettamista lentokoneessa säännellään. Eläinkuljetuksen hinnat vaihtelevat lentoyhtiön, lentoreitin ja eläimen painon mukaan sekä jotkut lentoyhtiöt eivät salli lemmikkien kuljettamista lennoillaan ollenkaan. Lentoyhtiöt ja kohdema saattavat vaatia säännöksiensä nojalla eri asiakirjoja ja lentokentillä saattaa olla erityismääräyksiä. Ennen lähtöä kannattaa myös selvittää Suomen tuontimääräyksiä kotieläimistä, joita käsitellään opinnäytetyön luvussa 2.1.3. (Saviaro & Helaniemi 2009, 53–59.)

Ajoneuvon viennissä tulee ottaa huomioon vakuutusasiat, ajokortti ja paikallinen lainsäädäntö. Mikäli auto otetaan kohdemaahan mukaan, ekspatriaatin tulee selvittää kelpaako suomalainen ajokortti ja tarvitaanko lisäksi paikallisen viranomaisen ajolupa vai onko hankittava kansainvälinen ajokortti. Autoliitosta haettava kansainvälinen ajokortti (*eng. International Driving Permit*) on kansainvälisesti tunnettu ja käännetty valtakielille, joka yleensä myös helpottaa kohdemaassa asiointia. Autovakuutuksien osalta tulee tarkistaa vakuutusten voimassaolo ja vaatiiko kohdemaan lainsäädäntö lisävakuutuksia. Kaikissa Euroopan maissa liikennevakuutus on pakollinen, mutta vahingonkorvauslainsäädäntö vaihtelee maittain. Vihreä kortti on todistus liikennevakuutuksen voimassaolosta ja joissakin maissa se on pakollinen ja todistuksen hankkimista suositellaan aina lähdettäessä autolla Pohjoismaiden ulkopuolelle. (Saviaro & Helaniemi 2009, 55.) Mikäli ajoneuvon vienti on välttämätöntä ja työ ulkomailla vaatii ajoneuvon, voidaan ulkomaansopimuksessa neuvotella ajoneuvon viennistä tai hankinnasta ulkomailla. Yritys yleensä kustantaa kuljetuksesta koituvat kulut ajoneuvon viennistä muuttoautona tai avustaa työsuhdeauton hankinnassa.

2.1.2 Komennusaika ja asettautuminen uuteen kulttuuriin

Kohdemaahan asettautumisessa keskeistä on balanssin löytäminen. Käytännön asioiden hoitaminen asunnon hankinnasta puolison vapaa-ajan suunnitteluun ovat hoidettu eri yrityksissä eri tavalla. Yrityksen HR-osaston osallistuminen käytännön asioihin vaihtelee yrityksestä riippuen, mutta tärkeintä on pitää selkeänä eri toimijoiden vastualueet. Ekspatriaatti on viimekädessä vastuussa itsestään ja perheestään, vaikka yritys järjestäisikin apua kohdemaassa esimerkiksi ulkopuolisen agentin avuin. Ulkomaankomennussopimus ja politiikka, johon on määritelty yrityksen vastualueet kannattaa opiskella huolellisesti. Lähtökohtaisesti yritys auttaa kaikissa asioissa, joiden hoitaminen on kohdemaassa elämisen vähimmäisedellytys. (Sinkkonen 2008, 133–135.)

Sinkkosen (2008, 156) mukaan yrityksen tuki puolisolle vaihtelee myös yrityksen kokemuksesta ulkomaankomennuksiin, mutta yleisesti komennukselle suositellaan taloudellista etuutta eli esimerkiksi ekspatriaatin palkan mukaan maksettavaa rahallista tukea. On valtavasti käytännön asioita, joita ekspatriaatti ei tule ajatelleeksi muuttaessaan kohdemaahan. Kohdemaasta riippuen asioita hoidetaan eri tavalla ja organisaatioiden jär-

jestelmillä on omat rakenteensa. Esimerkiksi postinkulku ja postitusjärjestelmä saattaa poiketa Suomen moitteettomasta järjestelmästä melkoisesti puhumattakaan liikenteenkulusta tai terveydenhuoltojärjestelmästä.

Yrityksen tukitoimet

Sinkkosen (2008, 135–136) mukaan maahan saavuttaessa paikallisen yrityksen henkilöstön tuki on tärkeää ja tukitoimia yrityksen HR- osastolta ekspatriaattia varten ovat olleet esimerkiksi asunnon ja koulun etsintä, asumiseen liittyvien sopimusten kanssa avustaminen, työ- ja oleskelulupien järjestäminen, ja arkisten asioiden kuten pankkitilien avaaminen, rekisteröitymiset ja harrastustoiminnan selvittäminen. Joissakin yrityksissä on käytössä ”relocation”- palvelu, jonka tarkoituksena on nimenomaan näissä juoksevilla asioissa kohdemaassa avustaminen. Tyypillisesti palveluihin kuuluu myös viranomaisasioihin liittyvien asioiden selvittäminen ja kielikoulutuksen järjestäminen sekä muuttoasioissa avustaminen. (Saviaro & Helaniemi 2009, 68.)

Relocation- yritys auttaa muuttajaa kohdemaahan saapuessa ja palatessa kotimaahan (Saviaro & Helaniemi 2009, 10). Joissakin tapauksissa koko ulkomaankomennuksen hoitaa ulkoistettu palvelu. KPMG Oy avustaa komennuslaista ja kyseessä olevaa organisaatiota tarvittaessa koko komennuksen ajan. KPMG Oy räätälöi palvelunsa komennukselle lähtevän henkilön tarpeiden mukaan ja yksi heidän tarjoamistaan palveluista on koti- ja kohdemaan asettautumispalvelut ja verotukseen, työlupiin sekä rekisteröitymiseen liittyvä avustaminen. Asettautumispalveluihin voi kuulua asunnonetsintä, vuokrasopimuksessa ja muissa liitännäissopimuksissa avustaminen, sekä lasten koulu- ja päivähoitopaikkoihin liittyvät järjestelyt. (KPMG 2014.)

Koulutus ja lastenhoito

Hellstenin (2009, 50) mukaan yleisesti ottaen työkomennuksilla yritys kustantaa lasten koulutuksesta mahdollisesti aiheutuvat kustannukset, kun kyseessä on peruskoulu, lukio tai ammatillinen perustutkinto. Yliopisto- tai ammattikorkeakouluopintojen kuluihin yritys ei yleensä osallistu. Lastentarhaopetuksen järjestäminen on usein ekspatriaatin omakustanteista niissä tapauksissa, joissa toinen vanhemmista on kotona. (Hellsten 2009, 50.) Mikäli perhe tarvitsee apua kodinhoitoon, on mahdollisuutena au-pairin tai

kotiapulaisen hankkiminen joko Suomesta tai kolmannesta maasta, tai paikallisen kotiapulaisen palkkaaminen. Paikallinen apulainen tietää paikallisen kielen ja kulttuurin sekä paikalliset tavat. Kaikkien apulaisten kannalta luottamus on kuitenkin perheelle suurin haaste. Lasten sekä vanhempien on luotettava apulaiseen ja vastualueet on tehtävä selväksi. (Saviaro & Helaniemi 2009, 71–72.)

Varmasti yksi merkittävimmistä asioista ekspatriaatile perheineen on terveydenhuoltoon liittyvät kysymykset ja paikalliseen terveydenhoitojärjestelmään on tutustuttava mahdollisimman pian saapumisesta kohtamaan. Yleisen hätänumeron, lääkäripalveluiden ja lähimmän päivystävän sairaalan yhteystiedot ovat hyvä selvittää etukäteen. Lisäksi mentorin tai muiden suomalaisten kokemuksia paikallisesta terveydenhuollosta kannattaa tiedustella. (Saviaro & Helaniemi 2009, 71–71.) Komennuspolitiikassa ja ulkomaankomennussopimuksessa on yleensä määritelty yrityksen vastuut liittyen kustannuksiin, vakuutuksiin ja terveydenhuoltoon. Esimerkiksi komennusvakuutuksella kateetaan sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuvat kustannukset. (Hellsten 2009, 48–49.) Ulkomaankomennuspolitiikkaan, komennussopimukseen sekä sairaanhoitoon ja vakuutuksiin perehdytään luvussa 2.2.

Sopeutuminen ja vertaistuki

Käytännön asioista muita huomioitavia asioita ovat esimerkiksi lastenhoidon tai harrastustoiminnan järjestäminen. Näihin yritys harvoin osallistuu, mutta viihtyvyyden ja kohtamaan asettautumisen kannalta esimerkiksi harrastukset ovat tärkeitä. Harrastusten avulla tutustuu paikallisiin ihmisiin ja oppii kieltä. Saviaron ja Helaniemen (2009, 86–87) mukaan sopeutumiseen auttaa myös paikalliset suomiseurat ja yhteydenpito Suomeen sekä kotimaiset ruokatuotteet ja kirjallisuus, joiden tilaaminenkin ulkomaille onnistuu internetin kautta.

Internet on hyvä tietolähde ja vertaistukea voi löytää monelta sivulta kansainvälisellä tasolla. Ulkosuomalainen.com verkkosivulta löytyy eri maiden edustustojen yhteystietoja, returnticket.fi verkkosivusto on erityisen hyvä tietolähde kaikissa ulkomaankomennukseen liittyvissä asioissa. Cimo.fi on taas asiantuntija yleiseen kansainväliseen liikkuvuuteen ja yhteistyöhön liittyen sekä sivuilta löytyy myös maakohtaista tietoa (Cimo

2014). Ulkomaisista sivustoista Expatnetwork.com on kattava tietolähde, joka sisältää yksityiskohtaista tietoa kansainvälisellä tasolla sekä maakohtaisesti. Expatwomen.com ja internationations.org tarjoavat vertaistukea komennuksella oleville ympäri maailmaa unohtamatta lukuisia blogeja ja Facebook -ryhmiä. Lisäksi mukana olevat perheenjäsenet, koti-organisaation mentori, tai kohdemaan HR- osasto voivat olla tarvittava tuki ekpatriaatin ja perheen sopeutumisessa.

Sopeutumisen haasteet; kulttuurishokki

Sinkkosen (2008, 142) mukaan suurimpia haasteita paikallisten ihmisten kanssa työskennellessä ovat kieli- ja kulttuurierot sekä toimintatapojen ja päätöksenteon erilaisuus. Paikalliseen kulttuuriin sopeutuminen vaatii aikaa ja kärsivällisyyttä ja jokainen perheenjäsen reagoi uuteen ympäristöön eri tavalla. Huolellinen orientoituminen tai yrityksen tukitoimet eivät ole uuteen kulttuuriin sopeutumisen edellytys, ja vaikka kulttuurishokkiin voidaan etukäteen varautua, sitä ei voida kuitenkaan estää tapahtumasta.

Kulttuurishokki tarkoittaa ekspatriaatin ja hänen perheensä kohtaamia vaikeuksia erilaisessa kulttuurissa, joilla voi olla negatiivisia vaikutuksia ulkomaankomennukseen (Reuvid 2009, 201). Sinkkonen kertoo kulttuurishokissa olevan kyse vanhan ja uuden kulttuurin yhteen törmäämisestä. Kulttuurishokki on neljävaiheinen prosessi, johon kuuluu alkuinnostus, turhautuminen, hyväksyminen ja sopeutuminen. Prosessin vaiheiden läpikäyminen kestää oma aikansa ja on yksilöllistä, kuinka nopeasti ympäristöön sopeudumme. Syitä kulttuurishokille ovat esimerkiksi tuttujien signaalien katoaminen, viestinnän vaikeutuminen ja erityisesti puolisoiden kohdalla yleinen identiteettikriisi. (Sinkkonen 2008, 79–81).

Kulttuurishokin oireet ovat yksilöllisiä, mutta yleisesti havaittuja oireita ovat esimerkiksi avuttomuus, riippuvuus kohdemaan tuesta, kohdemaan kielen ja tapojen oppimisen vastustaminen, koti-ikävä, eristäytyminen ja syömishäiriöt sekä erilaiset pelkotilat. Pahimmillaan kulttuurishokki aiheuttaa masennusta ja komennuksen keskeytymisen. Kulttuurishokki on kuitenkin hyvä nähdä oppimisprosessina ja siihen voidaan varautua esimerkiksi tunnistamalla uuteen kulttuuriin sopeutumisen vaiheet, joihin kulttuurishokki lukeutuu turhautumisen vaiheena. (Saviaro & Helaniemi 2009, 62–64.) Kulttuurishokin

vaiheet ja siitä aiheutuvat oireet ovat tärkeä tunnistaa, joka nopeuttaa kulttuurishokista ylipääsemistä (Sinkkonen 2008, 80).

Turvallisuus ja kriisitilanteet

Liikennekulttuuri saattaa poiketa kotimaassa totuttuun ja paikasta toiseen liikkumiseen saattaa kulua aikaa. Julkinen liikenne voi olla puutteellista tai yksin liikkuminen turvallisuusriski. Riippuu kohdemaasta onko mahdollista ajaa itse vai tuleeko harkita autonkuljettajan hankintaa. Joissakin maissa ajaminen ei ole turvallista ja yrityksen turvallisuuspoliittisena tekijänä on käyttää autonkuljettajaa. Perusturvallisuudesta tulisi keskustella koko perheen voimin ja asumisturvallisuuden lisäämisestä kumppanin ja yrityksen kanssa. (Saviaro & Helaniemi 2009, 75–77.) Lapsille ja koko perheelle voidaan tilata Punaisen ristin inforannekkeet, joihin voidaan kirjoittaa yhteystiedot (Punainen Risti 2014a). Toinen vaihtoehto on myös teräksinen SOS- ranneke tai riipus, jotka sisältävät tietoliuskan hätätilanteita varten suomen, ruotsin ja englanninkielellä (Punainen Risti 2014b). Ulkoministeriön ja Suomen edustustojen velvollisuutena on kriisitilanteissa avustaminen. Suomalaisten etuja ja oikeuksia ulkomailla valvoo Ulkoministeriö, jonka tehtävänä on konsuli- ja viranomaispalveluiden tarjoaminen. Edustustot avustavat mahdollisuuksiensa mukaan terveyden ja hengen suojaamisessa. (Ulkoasiainministeriö 2014.) Edustustoon ei ole velvollisuutta ilmoittautua, mutta sitä suositellaan esimerkiksi mahdollisten kriisitilanteiden varalta. Kriisitilanteissa avustamista nopeuttaa se, että edustustolla on etukäteen tiedossa toimialueellaan olevat henkilöt. (Saviaro & Helaniemi 2009, 79.)

Kielitaidon vaikutus viihtyvyyteen komennuksella

Mauden (2011, 171–172) mukaan paikallisen kielen osaaminen on ratkaisevaa, sillä kielitaidottomuus vaikuttaa negatiivisesti ekspatriaatin sopeutumiseen työpaikallaan. Kielitaidottomuus voi eristää ekspatriaattia työpaikan muusta henkilöstöstä ja sosiaalisesta verkostosta. Sosiaalisten ongelmien lisäksi työpaikalla ekspatriaatti kohtaa uusia toimintatapoja ja uusi työkuulttuuri voi johtaa myös esimiestason ekspatriaattien toimintatapojen muutokseen esimerkiksi johtamistyylin muuttamiseen. (Maude 2011, 171–172.) Paikallisen kielen osaaminen on tärkeää myös ekspatriaatin perheenjäsenille. Käytännön asioiden hoitaminen ja viranomaisten kanssa asioiminen työn ohessa on paremmin kiel-

tä osaavan ekspatriaatin tehtävä ja tämä vaikuttaa puolison itsetuntoon ja viihtyvyyteen.(Saviaro & Helaniemi 2009, 33.)

Suurimmassa osassa työkomennuksista perhe lähtee mukaan komennukselle. Ei pelkästään ekspatriaatin tai puolison, vaan myös lasten viihtyvyyteen vaikuttaa kielitaito. Vaikka yksi motiivi ulkomaankomennukselle lähtemiselle on usein koko perheen kielitaidon kehittyminen, komennuksen aikana lasten sopeutumisen haasteena on usein myös sosiaalisen verkoston luominen. Ystäväsuhdet merkitsevät lapsille enemmän, mitä vanhemmiksi he kasvavat ja ystävien tiuha vaihtuminen luo turvattomuuden tunnetta. Sosiaalisten haasteiden ilmeneminen lasten ihmissuhteissa on haasteena erityisesti pitkissä ulkomaankomennuksissa, mutta tiedostamalla ja ennakoimalla haasteet voidaan haasteet kääntää voimavaraksi ja suhtautua niihin oikealla tavalla.(Saviaro & Helaniemi 2009, 149–151.)

Koko perheen kannalta parhaiten haasteet ennakoidaan uudessa kulttuurissa ottamalla selvää mahdollisimman paljon kohdemaasta etukäteen. Ei pelkästään ilmaston, uskonnon, poliittisen aseman tai muiden fyysisten asioiden osalta vaan myös uskomusten ja kulttuurin osalta ja esimerkiksi internet, kirjastot, ekspatriaateille tarkoitettut internetsivustot ja pankit ovat oivia tietolähteitä. Uudessa kulttuurissa selviytyminen edellyttää myös hyväksymistä ja tutustumista yrityskulttuurin piirteisiin ja kulttuurissa hyväksi pidettävään käyttäytymiseen. Esimerkiksi iän ja sukupuolen osalta saattaa olla paljonkin eroavaisuuksia suomalaiseen kulttuuriin. Kielen osaaminen taas yhdistää ulkomaankomennukselle lähtevät paikalliseen yhteiskuntaan. Stressin ja kulttuurishokin piirteiden tunnistaminen ja suhtautuminen oireisiin oikealla tavalla on ratkaisevaa, mutta on muistettava että kulttuurishokin voi kokea myös ulkomaankomennuksen jälkeenkin. (Reuvid 2009, 167–174.)

2.1.3 Kotimaahan palaaminen

Kotiinpaluu on ulkomaankomennusprosessin viimeinen vaihe. Komennuksen pituus on yleensä tiedossa ja paluuseen valmistautumisen voi aloittaa ajoissa. Kotiinpaluu vaatii saman lailla suunnittelua kuten komennukselle lähteminenkin. Paluusuunnittelussa huomioon otettavia asioita ovat esimerkiksi muuttaminen ja muuttotavarat, mahdollis-

ten kotieläinten tai ajoneuvon tuonti, urasuunnittelu ja perheen sopeutuminen. (Saviaro & Helaniemi 2009, 107–115.)

Huolellinen paluuprosessin suunnittelu tukee ekspatriaatin pysymistä yrityksessä, uudelle komennukselle lähtemisen halukkuutta sekä ekspatriaatin sijoittumista kokemustaan vastaaviin tehtäviin. Lisäksi paluuprosessin tarkoitus on helpottaa paluuseen liittyvää sopeutumista kotimaan työtehtäviin. Ulkomaankomennussopimuksessa on usein määritelty myös paluupalkka, joka lähtökohtaisesti ansaitaan palatessa kotiorganisaatioon. Paluuprosessin suunnittelulla mahdollistetaan myös ekspatriaatin kasvun ja kokemuksen hyödyntäminen. Joissakin yrityksissä järjestetään myös paluuvälmentä, jossa varmistetaan että repatriaatin kotiinpaluu perheineen onnistuu ja lievennetään mahdollisia paluuhaasteita. (Hellsten 2009, 102–103.)

Muuttotavarat

Ekspatriaatti voi ottaa selvää tavarantoiminnan rajoituksista myös itse tullin sivuilta. EU-maasta Suomeen muutto on usein tullin- ja verovapaata ja EU-maiden tai veroalueen ulkopuolelta muuttaessa tavaroiden tuontiin voidaan tietyin poikkeuksin myöntää vapautusta arvonlisäverotuksesta ja tullista. EU:n ulkopuolelta tuotavaan muuttotavaraan sovelletaan Suomen arvonlisäverotuslakia ja EU:n tullittomuusasetusta. Edellytyksenä on, että EU:n ulkopuolelta tuotava muuttotavara on ollut ekspatriaatin omistuksessa kuuden kuukauden ajan tai jos asuinpaikka on ollut vähintään 12 kuukautta EU:n ulkopuolisessa maassa. (Tulli 2014 a.)

Muuttotavaran luonne tai määrä ei myöskään saa edustaa kaupallista tarkoitusta vaan EU:n asetuksessa henkilökohtainen omaisuus tarkoittaa kotitalouteen tarkoitettuja tavaroita ja omaisuutta kuten koti-irtaimistoa, ajoneuvoja, kotieläimiä ja teknisten tai vapaiden ammattien kannettavia työvälineitä. Maahantuontirajoitetun tavarantoiminnan tuonti on luvanvaraista myös EU-alueella ja lupa rajoitetun tavarantoiminnan tuonnille tulee olla hankittuna lupa ennen Suomeen saapumista. Rajoitettuja tavaroita ovat esimerkiksi lääkkeet, uhanalaisten kasvien ja eläinten tuonti tai niistä tehdyt tuotteet, ampuma-aseet ja välineet sekä valmisteverotettavat tuotteet kuten alkoholi ja tupakka tuotteet. (Tulli 2014a.)

Kotieläimet ja ajoneuvot

EU-maissa muutettaessa kotieläimien osalta koirilla, kissoilla, freteillä ja hillereillä tulee olla lemmikkieläinpassi, WHO:n standardin mukainen raivotautirokotus ja standardin mukainen tunnistusmerkintä eli mikrosiru tai tatuointi todistuksineen mikäli tatuointi on tehty ennen 3.7.2011. EU:n ulkopuolelta tuodessa tulee olla vastaavat tiedot sisältävä eläinlääkärin todistus sekä rokotustodistukset ja laboratoriotiedot. Tunnistusmerkintä tulee olla tehtynä ennen raivotautirokotusta ja annettava 21 vuorokautta ennen tuontia. Lisäksi koirilta vaaditaan myös ekinokokkoosilääkitys, joka tulee tehdä EU:n ulkopuolisien maiden osalta joko vähintään yksi tai maksimissaan viisi vuorokautta ennen Suomeen tuloa ja EU:n tai EU:hun verrattavien maiden osalta voidaan käyttää 28 vuorokauden sääntöä. Säännössä lääkitys toistetaan 28 vuorokauden välein niin kauan kuin matkustetaan eri maiden välillä ja lääkityksestä tulee merkintä lemmikkieläinpassiin. (Evira 2014b.)

Ajoneuvojen tuonnissa sovelletaan autoverolain 25§:ttä. Auton tuonti voidaan verottaa Suomessa muuttoajoneuvona ja veroa alennetaan enintään 13 450 euroa. Muuttoajoneuvoksi luetaan ajoneuvo, joka on tuotu muuton yhteydessä Suomeen eli korkeintaan 12 kuukautta paluusta Suomeen. Ajoneuvon tulee myös olla ekspatriaatin tai puolison omistuksessa vähintään kuuden kuukauden ajan ennen paluuta ja muuttajan tulee olla oleskeltu kohdemaassa vähintään 12 kuukautta. (Tulli 2014b.)

Urasuunnittelu

Ulkomaankomennusta ja kansainvälistä kokemusta pidetään usein arvostettavana meriittinä, mutta palatessaan komennukselta ei aina ole itsestään selvää minkälaisiin tehtäviin ekspatriaatti sijoittuu. Hellstenin (2009, 105) mukaan ekspatriaatin jatkouran suunnittelu on äärimmäisen tärkeää ja yrityksen sisäiset muutokset vaikeuttavat sijoittumista kotiorganisaatioon, joka saattaa johtaa epäonnistuneeseen paluuseen ja pahimmillaan tyytymätön ekspatriaatti vaihtaa työpaikkaa.

On monia yrityksiä erityisesti pankkeja ja konsultointi yrityksiä, jotka teettävät vuosittaisia selvityksiä kansainvälisestä työskentelystä. Brookfield GRS:n (2014, 55–58) vuo-

sittaisen selvityksen mukaan haastatelluista 159:stä yrityksestä 67%:lla oli kirjoitettu paluusuunnitelma ekspatriaatin varalle, joista 53% aloittivat paluukeskustelut alle kuusi kuukautta paluusta. Selvityksestä kävi myös ilmi, että 97 % yrityksistä auttoi ekspatriaatin sijoittamisessa uuteen positioon yrityksessä ja minimoidakseen ekspatriaattien irtisanoutumista paluun jälkeen ekspatriaatille tarjottiin erilaisia tukitoimia. Näistä selvityksen mukaan tärkeimmiksi osoittautuivat: kokemusta hyödyntävän position tarjoaminen, uuden position lupaaminen ennen komennuksen loppumista, tuen tarjoaminen paluusuunnittelussa, paluun jälkeisten positioiden monipuolisuus ja alkuperäistä positiota suuremman tunnustuksen tai vastuun saaminen komennuksen aikana tai kotiorganisaation tehtävässä. (Brookfield GMT Survey 2014, 60.)

Ulkomailla työskentelyn aikana kotiorganisaatioissa on saattanut tapahtua myös muutoksia ja aiempi tehtävä on muuttunut tai paikattu sijainen on kehittänyt tehtävää siten, että aiempaa työtehtävää ei ole ekspatriaatille saatavilla. Tämä ei ole kuitenkaan suurin ongelma urasuunnittelussa kotiorganisaatioon palatessa. Kokonaisvaltaisen urasuunnittelun puutteen vaarana on, että yksilön lisäpätevyyttä ei osata hyödyntää sekä yksilön että organisaation kannalta tyydyttävällä tavalla. (Saviaro & Helaniemi 2009, 111.)

Brookfield GMT Surveyn (2014, 59–61) mukaan 29% repatriaateista irtisanoutuu organisaatiosta vuoden kuluessa komennukselta paluustaan. Urasuunnittelussa ja paluussa on otettava huomioon sekä ekspatriaatin että yrityksen tarpeet ja suunnittelu on hyvä aloittaa jo rekrytointivaiheessa ennen komennusta. Myös komennuksen aikainen yhteydenpito kotiorganisaation kanssa on tarpeen. Keskustelut takaavat realistiset odotukset sijoittumisesta kotiorganisaatioon komennukselta paluun jälkeen. (Saviaro & Helaniemi 2009, 112.)

Paluun haasteet

Ulkomaankomennuksen kesto vaikuttaa sopeutumisen haasteisiin (Sinkkonen 2008, 170). Suurin osa perheistä ja ekspatriaateista kokee takaisinpaluun ongelmallisena. Takaisin muuttamisessa ongelmana on erityisesti se, että ne tulevat yllätyksenä eikä niihin ole osattu varautua ja siksi paluun suunnittelua ei voida painottaa tarpeeksi. Kotimaa on muuttunut komennuksen aikana ja ystävät, työpaikka ja kotimaa itsessään voi tuntua etäiseltä. Lapset voivat tuntea kotimaan vieraana, olivat he pieniä tai murrosikäisiä, pu-

humattakaan ekspatriaatin puolisosta, joka on palatessaan Suomeen mahdollisesti vailla työpaikkaa. (Hellsten 2009, 105–106.)

Koko perheen sopeutumiseen helpottaa esimerkiksi paluun suunnittelu ja henkinen valmistautuminen, stressin ja hämmennyksen tiedostaminen, yhdessä keskusteleminen ja yrityksen tai muiden repatriettien (paluumuuttajat) kanssa keskusteleminen. Vaikka lapset yleisesti ottaen sopeutuvat vertaisryhmäänsä ongelmitta, lasten sopeutumista ei tule pitää kuitenkaan itsestäänselvyytenä. Pieninä ulkomaille lähteneet perheenjäsenet voivat kokea ongelmia ystävyysuhteiden luomisessa ja entiset ystävät tuntuvat muuttuneen tai ystävyysuhteet ovat katkenneet. Riippuen lapset iästä hämmentää kotimaahan palaaminen eri tavalla. Arki ja rutiinit ovat kotimaassa erilaisia ja erityisesti koulunkäynti poikkeaa ulkomailla käydystä koulusta. Koulun valinta kannattaa harkita tarkkaan, sillä opetusjärjestelmä on ollut ulkomailla eri tasolla. Lapsille kannattaa harkita ja ehdottaa esimerkiksi kansainvälistä koulua, sillä niihin on luultavasti helpompi sopeutua. Lisäksi kansainvälisissä kouluissa on muita ulkomailla asuneita lapsia. Kouluissa noudatetaan suomalaista opetussuunnitelmaa, vaikka valtaosa opetuksesta on yleensä muulla kuin suomenkielellä. Kansainvälisiä kouluja sijaitsee Suomen isoimmissa kaupungeissa. (Saviaro & Helaniemi 2009, 110–115.)

Brookfield GMT Surveyn (2014, 18) selvityksen mukaan 159:n yrityksen ekspatriaateista 47%:lla oli komennuksella mukana lapsia ja 78%:lla kumppani sekä 95% kumppaneista eivät työskennelleet kohdemaassa. Luvuista on pääteltävissä, että harvoin ekspatriaatin puoliso työskentelee komennuksen aikana. Tämä varmasti vaikeuttaa sopeutumista kotimaahan ja työelämään palaamista.

Onnistunut komennus

Brookfield Global Relocation Servicen (2014, 61) vuonna 2014 tekemän selvityksen mukaan yleisimpiä epäonnistuneen ulkomaankomennuksen syitä olivat ekspatriaatin sopeutumisvaikeudet kohdemaassa, perheen viihtymättömyys ja ekspatriaatin lähteminen toisen työnantajan palvelukseen. Onnistunut komennus on yrityksen rakentaman ulkomaankomennusprosessin onnistuneen hallinnan tulos. Prosessin jokaisen vaiheen

huolellinen suunnittelu, erityisesti valmennuksen ja orientoitumisen suunnittelu ennen sekä jälkeen komennusta ovat tärkeitä. (Sinkkonen 2008, 192-197.)

Onnistuneessa komennuksessa yhdistyy yrityksen onnistunut henkilövalinta ulkomaankomennukselle sekä ekspatriaatin tyytyväisyys työhönsä ja ympäristöönsä. Lisäksi ulkoisten tekijöiden eli perheen, kielen ja kulttuurin vaikutus on suuri. Ekspatriaattien ja yritysten kokemukset komennuksista ovat pääsääntöisesti olleet hyviä. Vaikka ekspatriaatit ovat kokeneet komennuksellaan haasteita, haasteet ovat lopulta nähty positiivisina kokemuksina. Vaikka ekspatriaatti kokee komennuksella koti-ikävää kotimaahansa ja kohdemaasta riippuen sopeutuminen kestää aikansa. Joissakin kulttuureissa erilaisuus näkyy jokapäiväisessä elämisessä, mutta paikallisten ihmisten erilaisuus ja asenteet sekä eri kansalaisuuksien kanssa työskentely ovat kuitenkin olleet suurimmilta osin mielekkäitä kokemuksia. Ekspatriaatin kielitaidon kehittyminen ja eriasteinen oppiminen, työtehtävässä onnistuminen ja suvaitsevaisuuden oppiminen ovat kaikki myös onnistuneen komennuksen tunnusmerkkejä. Onnistunutta komennusta kuvaa myös halukkuus lähteä uudelle komennukselle. (Sinkkonen 2008, 179–185.) Siirtokomennuksella tarkoitetaan kohdemaan komennukselta suoraan toiseen kohdemaahan siirtymistä ja uuden komennuksen aloittamista (Saviaro & Helaniemi 2009, 11).

2.2 Sopimus- ja viranomaisasiat

Ulkomaankomennukseen liittyy monia asioita, joihin ei voida valmistautua etukäteen ja joissakin tapauksissa työntekijä onkin ensimmäinen kyseiseen kohteeseen lähetettävä työntekijä. Eri maissa on myös eri lainsäädännöt ja maasta riippuen lakeja yritetään soveltaa siten, että välttyttäisiin mahdollisilta kaksinkertaisilta maksuilta. Tämän vuoksi Suomi pyrkii solmimaan sopimuksia eri maiden välillä, jotta komennuksia olisi helpompi toteuttaa. Suomessa on kolme suurta toimijaa, jotka auttavat työntekijää muuttamisprosessissa yrityksen lisäksi: Kansaneläkelaitos, Eläketurvakeskus ja Verohallinto. Kelan (2014a) mukaan sosiaaliturvaan liittyvissä asioissa auttaa joko Eläketurvakeskus tai Kela, joista Eläketurvakeskus käsittelee EU- tai Eta-maahan, Sveitsiin tai sosiaaliturvasopimusmaahan lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturvaan kuulumisen ja muihin maihin lähtiessä henkilön sosiaaliturvaan kuulumisesta päättää Kansaneläkelaitos.

2.2.1 Komennussopimus ja ulkomaankomennuspolitiikka

Ulkomaankomennusta suunniteltaessa työntekijän on hyvä paneutua, ei pelkästään kotimaansa ja kohdemaansa kansalliseen lakiin, vaan myös sovellettaviin sopimusasioihin. Onnistuneen ulkomaankomennuksen edellytys on työnantajan sitoutuneisuus komennuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Kohdemaasta riippuen on otettava huomioon eri asioita komennussopimukseen ja sovellettaviin lakeihin liittyen. Seuraavaksi selvennetään perusasioita komennussopimuksesta ja komennuspolitiikasta.

Komennukseen sovellettava lainsäädäntö

EU:n parlamentti ja neuvosto ovat asettaneet direktiivin 96/71/EY kansainvälisten palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työstä toiseen jäsenvaltioon ja kyseiseen valtioon lähetettävistä työntekijöistä. Tämä direktiivi on sovellettavissa edellyttäen työnantajan ja työntekijän välistä työsopimusta ulkomaankomennuksen ajalta. Direktiivi sisältää muun muassa pakolliset työehtoihin- ja oloihin liittyvät säännöt, poikkeukset, säännöt palkanmuodostumisesta, tiedotusvelvollisuudesta ja tietojen toimittamisyyhteistyöstä sekä selvitys muutoksenhakekeinoista taattujen työehtojen ja olojen toteuttamiseksi. Työehtoja ja oloja koskevia sääntöjä ovat esimerkiksi työ- ja lepoaikoja koskevat enimmäis- ja vähimmäisajat, sukupuolten tasa-arvoinen kohtelu, työturvallisuus ja työterveys. Direktiivi parantaa lähetettyjen työntekijöiden suojaa ja direktiivin myötä EU:lla on tarkoitus poistaa epävarmuustekijöitä ja esteitä palvelujen vapaiden tarjonnan haittaamiselle. (EUROPA 2014b.)

Sopimuksen sisältö

Komennussopimuksen tarkoituksena on sopia ulkomailla tehtävästä määräaikaisesta työstä ja komennusaikana voimassaolevista ehdoista. Sopimus on aina maa- ja komennuskohtainen ja on yleistä, että kotimaan työsuhde jää niin sanotusti lepäämään komennuksen ajaksi. Tätä sopimustyyppiä, joka on yleinen varsinkin pitkien komennusten osalta, kutsutaan kolmikantasopimukseksi. Toinen yleinen sopimusmenettely on rinnakkaissopimusten tekeminen. Seuraavaksi esitellään kolmikantasopimusmalli ja sopimuksen piirteiden hahmottamisen helpottamiseksi on luotu alla oleva taulukko. (Hellsten 2009, 65–68.)

Taulukko 1. Ulkomaantyösopimuksen sisältö

1. Sopijaosapuolet	- mukana muuttavat perheenjäsenet
2. Tehtävänkuvaus, komennuksen kesto	- työn sijainti - työtehtävät - työstä raportointi, valtasuhteet - sopimuksen kesto
3. Työaika	- työaika, päivä- ja viikkotyöajan pituus - maksettavat korvaukset ylityöstä
4. Palkka ja etuudet	- palkan suuruus vuosi- tai kuukausitasolla - lomakorvaus- ja raha - valuutta, jolla rahapalkka maksetaan - palkanmaksaja ja palkanmaksun ajankohta - palkan luontoisedut (asunto, koulukustannukset, auto ja muut yrityksen maksamat kulut) - tulospalkkaus - paluupalkka
5. Korvaukset	- meno- ja paluumatkan kustannukset - komennuksen valmistelu kustannukset (passit, viisumiasiat, lentoliput, rokotukset) - muuttokustannukset - lomamatkojen kustannukset - työmatkojen kustannukset
6. Eläke- ja muut lakisääteiset asiat	- sosiaaliturvan määräytyminen ja sis. maksut - sairausloma ja sairausajan palkan maksaminen - vakuutukset (komennusvakuutus, vapaaehtoinen vakuutus) - vakuutuslaskutus
7. Verotus	- verojen maksamisen vastuu-alueet - veroasioissa avustaminen
8. Työehdot	- noudatetut vapaapäivät - vuosiloman kertyminen, loman pitäminen ja jaksottaminen - työturvallisuus, salassapitolauseke, sivutoimikielto - sopimusmuutokset
9. Komennuksen päättyminen	- perusteet komennuksen päättymiselle tai ennenaikaiselle päättymiselle ja irtisanoutuminen
10. Kotiinpaluu ja paluusuunnittelu	- työsuhte komennuksen päätyttyä
11. Sovellettava lainsäädäntö, komennusajan erimielisyydet	- lainsäädäntö, johon sopimusta sovelletaan - erimielisyyksien ratkaiseminen ja neuvotteleminen

Kolmikantasopimuksessa ensin määritellään sopimuksen osapuolet ja mukaan lähtevät perheenjäsenet sekä kuvataan työntekijän työtehtävät, tehtävän kesto sekä suorittamispaikka tai paikat. Voidaan myös merkitä kenelle työstä raportoidaan ja muut valtasuhteet. Seuraavaksi merkitään henkilön työaika ja työajan ylittävästä osasta maksettava korvaus. Työajassa noudatetaan paikallista aikaa ja työaika määritellään yleensä tunneis-

sa per viikko. Selkiyttämisen vuoksi on hyvä myös määritellä viikkotyöajan pituus. (Hellsten 2009, 68–69.)

Palkanmaksuun ja palkkaetuuksiin kirjataan palkan suuruus kuukausi- tai vuositasolla, lomarahen suuruus, maksuvaluutta, paluupalkka ja luontoisedut. Sopimuksesta tulee ilmetä sovellettavan lainsäädännön mukaiset korvaukset sekä palkanmaksaja ja palkanmaksuaika. Lisäksi sopimukseen kirjataan maksettavan palkan valuutta ja se, miten valuuttakurssien vaihtelu huomioidaan. Luontoiseduista tyypillisimpiä neuvoteltavia etuja ovat auto- ja matkapuhelinetu, asuntoetu tai asumislisä, lasten koulutuksen kustannusten korvaaminen. Näiden lisäksi komennussopimuksessa neuvotellaan muiden kustannusten korvaamisesta, kuten kohteeseen ja kotimaahan matkustamisesta, passi- ja viisumiasioista, rokotuksista ja muuttokuluista. (Hellsten 2009, 70–75.)

Komennussopimus sisältää myös selvitykset eläke- ja sosiaaliturvasta sekä vakuutusasioista. Verotuksen osalta sopimukseen merkitään vastuut maksettavien verojen osalta. Sopimuksessa tulee olla kirjattuna lisäksi yleiset työehdot, johon liittyvät vuosilomaasiat, selvitys työturvallisuudesta, vapaapäivät ja sopimuksen muuttamisedot. Kyseessä on määräaikainen sopimus, joten ennaikaisen päättymisen perusteet sekä keskeytymisestä johtuvien kustannusten maksuista tulee määritellä sopimuksessa. Yksi ekspatriaatille tärkeä osa sopimuksessa on paluusuunnitelman ja paluupalkan määrittely. Viimeiseksi tulee mainita sovellettavasta lainsäädännöstä sekä erimielisyyksien ratkaisumahdollisuuksista. Nämä ovat yleisiä neuvoteltavia asiakokonaisuuksia ja sopimuksia kuitenkin yleensä räätälöidään tapauskohtaisesti. (Hellsten 2009, 75–79.)

Komennuspolitiikka

Lähtökohtana ulkomaan komennuksen suunnittelulle on organisaation henkilöstöhallinnon erillinen osa ulkomaankomennuspolitiikasta. Komennuspolitiikka laaditaan ulkomaankomennukseen liittyvien perusteiden selkeyttämiseksi ja sen tulisi sisältää ennakoituja ratkaisuja muutostilanteisiin sopimuskauden ajalle. (Saviaro & Helaniemi 2009, 18–19.) Ulkomaankomennuspolitiikan olemassaolo on tarpeellista, koska se pienentää väärinymmärtämisen riskiä kuten työntekijän, mutta myös työnantajan puolesta, sisältää tarkennuksia vastuista ja tuista, muuttoon liittyvistä kuluista sekä antaa tietoa ja var-

muutta ekspatriaatille. Ulkomaankomennuspolitiikka selkeyttää myös työsopimusta ja sopimusneuvotteluita. Työntekijän etuja ajatellen ulkomaankomennuspolitiikka ja työsopimus ovat molemmat luettava tarkkaan läpi. Sopimuksen ja politiikan tunteminen on erityisen tärkeää silloin, kun lähdetään EU:n ulkopuolelle työhön, koska silloin ei luonnollisesti sovelleta EU:n asettamia direktiivejä työehdoista ja työoloista vaan maan kansallisia lakeja. Työsopimukset ovat yleensä vieraskielisiä, jolloin on ensisijaisen tärkeää pyytää selvennystä kohtiin, joita ei sisäistä. (Saviaro & Helaniemi 2009, 122.)

2.2.2 Sairaanhoido ja eläke

Riippuen kohdemaasta ekspatriaatti on oikeutettu terveydenhoitoon kohdemaassa eri ehdoin. Maasta riippumatta komennusajan työntekijä perheineen yleensä säilyy Suomen sairausvakuutuksen piirissä ja sairaanhoidonkustannukset korvaa Kela (Kela 2014a). Tapaturmien osalta korvausvastuussa on se tapaturmavakuutusyhtiö, jonka kanssa työnantaja on solminut sopimuksen työntekijää varten komennuksen ajalle (Kela 2010, 27). Tässä luvussa perehdytään sairaanhoitoon ja eläkkeeseen liittyviin aiheisiin ulkomaankomennuksen näkökulmasta.

EU- ja Eta-maat sekä Sveitsi

Vaikka komennus kestäisikin yli vuoden, lähetetty työntekijä säilyy Suomen sairausvakuutuksessa koko ulkomaankomennuksensa ajan. Pääsääntöisesti työntekijä perheineen saa tarvitsemaansa hoitoa kohdemaan lainsäädännön mukaisesti ja Pohjoismaissa hoito-oikeus hoitoon todistetaan joko passia tai henkilökorttia esittämällä tai antamalla Suomen kotiosoite. (Kela 2014a.) Muissa EU- ja Eta-maissa sekä Sveitsissä alle vuoden työkomennuksella olevan työntekijän oikeus sairaanhoitoon osoitetaan Kelasta myönnetyllä eurooppalaisella sairaanhoitokortilla eli EHIC- kortilla (*engl. European Health Insurance Card*). EHIC- kortin työntekijä saa automaattisesti Kelalta. Perheenjäsenet ovat oikeutettuja hoitoon samanveroisesti, mutta heille on tilattava kortit erikseen Kelasta. (Kuorikoski, S. 27.8.2014.)

Saadakseen oikeuden sairaanhoitoon EU- tai Eta-maassa tai Sveitsissä yli vuoden komennuksissa ekspatriaatti tarvitsee S1 tai E106 todistuksen Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta ja sovellettavasta lainsäädännöstä. Kohdemaassa ekspatriaatin perheineen

on rekisteröitävä itsensä paikalliseen sairausvakuutuslaitokseen todistuksen kanssa ja he ovat sen jälkeen oikeutettuja terveydenhoitoon kohdemaassa. Mahdollisen sairaanhoidon kustannukset maksaa Suomi ja kustannukset korvataan Suomen sairausvakuutuslain mukaisesti. Mikäli ekspatriaatti maksaa kohdemaan sairaanhoidosta täyden hinnan, haetaan korvauksia jällempäin Kelasta lomakkeella SV 128. (Kela 2014a.) Suomessa käydessään ekspatriaatti ja hänen perheensä ovat oikeutettuja julkiseen sairaanhoitoon kuntalaisen asiakasmaksulla, vaikka heillä ei olisikaan Suomessa kotikuntaa. Oikeus terveydenhuoltoon voidaan todistaa tarvittaessa Kelasta saatavalla todistuksella ”oikeudesta hoitoetuksiin”. Työntekijä ja hänen perheensä kuuluessa Suomen sosiaaliturvaan ovat he Suomessa oikeutettuja Kelan suorakorvauksiin yksityisessä terveydenhuollossa Kela-kortillaan. (Kuorikoski, S. 27.8.2014.)

Sosiaaliturvasopimusmaat

Sosiaaliturvasopimusmaassa sairaanhoito-oikeus riippuu sopimusmaasta. Jos sosiaaliturvasopimuksessa ei ole määritelty oikeudesta sairaanhoitoon tai johonkin tiettyyn etuuteen, sovelletaan samoja ehtoja kuin sopimuksettomiin maihin lähtiessä. Eläketurvakeskuksen ratkaisulla työntekijä voi kuulua Suomen sosiaaliturvaan ja Kela ratkaisee onko työntekijä oikeutettu sosiaaliturvasopimuksen ulkopuoliseen sosiaaliturvaan. Useimmiten työkomennustapauksissa työntekijä perheineen ovat. (Kuorikoski, S. 27.8.2014.)

Sosiaaliturvasopimuksista USA:n, Kanadan ja Chilen sopimuksissa ei ole erillisiä määräyksiä oikeudesta sairaanhoitoon, joten sovelletaan kohdemaan ja kotimaan lainsäädäntöä. USA:n sopimus koskee vain eläke- ja sairausvakuutusta sekä lapsilisän maksamista ja näitä etuuksia maksetaan, vaikka komennus kestäisikin yli vuoden. Työntekijä tarvitsee todistuksen FI/USA 1A Eläketurvakeskukselta, joka on voimassa maksimissaan viisi vuotta. Kanadan ja Chilen sopimukset kattavat vain eläkkeitä, eli eläkettä karttuu työkomennuksen ajalta Suomeen. (Kuorikoski, S. 27.8.2014.)

Eläketurvallaitokselta saatavalla Kanadan FI/CAN 1 tai Chilen FI/CL 1 todistuksella voidaan myöntää sairausvakuutus enintään kolmeksi vuodeksi. Suomen ja Kanadan Quebecin välinen sopimus kattaa lähetettyjä työntekijöitä ja heidän perheitään siten,

että he ovat oikeutettuja samaan sairaanhoitoon Quebecissä, kun siellä vakituisestikin asuvilla. Kohdemaassa työntekijän ja hänen perheenjäsenten on esitettävä FI/Q 1 todistus paikalliselle sairausvakuutusviranomaiselle. Suomessa käydessään henkilöillä on oikeus julkiseen terveydenhuoltoon vain jos heillä on kotikunta Suomessa. Suomen ja Israelin välinen sopimus taas koskee lähetettyjä työntekijöitä perheineen siten, että se kattaa sairausvakuutuksen, lapsilisät, äitiysavustuksen, eläkkeet ja muut vanhempainetuudet. Suomessa käydessään heillä on myös kuntalaisen asiakasmaksulla oikeus terveydenhoitoon, vaikka ei olisi kotikuntaa Suomessa. (Kuorikoski, S. 27.8.2014.)

Australian sopimuksen mukaan Suomessa sairausvakuutettu ekspatriaatti on oikeutettu saamaan välttämätöntä sairaanhoitoa samoilla kustannuksilla kuin Australiassa vakituisesti asuvakin eli Australiassa julkisen terveydenhoitojärjestelmän julkisena potilaana. Henkilön on esitettävä hoito-oikeutensa passilla ja Kela-kortilla. Suomessa vieraillessa henkilö on oikeutettu Suomessa julkiseen terveydenhoitoon kuntalaisen asiakasmaksulla esittäessään Kela-kortin. Australian sopimuksen mukaan työntekijä pysyy Suomen sosiaaliturvan ja eläkelain piirissä enintään viisi vuotta kestävän komennuksen ajan. (Kuorikoski, S. 27.8.2014.)

Sopimuksettomat maat

Riippuu kohdemaan kansallisesta lainsäädännöstä, miten sairaanhoito-oikeutta sovelletaan. Lähetetty työntekijä yleensä kuuluu Suomen sosiaaliturvaan ja Suomen sosiaaliturvaan kuuluessa lähetetty työntekijä on oikeutettu Kelan sairaanhoitokorvauksiin, koska on Suomessa sairausvakuutettu. Tämä tarkoittaa sitä, että sairaanhoidosta maksetut kustannukset kohdemaassa ovat Suomessa jälkikäteen korvattavissa. On kuitenkin kohdemaasta, sen lainsäädännöstä ja terveystalvvelujärjestelmästä riippuvaa mihin hoitoon henkilö on oikeutettu sekä millä ehdoilla henkilö kuuluu maan sairaanhoidon piiriin. (Kela 2010, 22.)

Eläke

Eläkettä karttuu siitä maasta, jossa työntekijä on sairausvakuutettu. Ekspatriaatti siis säilyessään Suomen sosiaaliturvassa on sairausvakuutettu Suomeen, joten eläke karttuu Suomeen. (Havu, E. 27.8.2014.) Sosiaaliturvasopimuksilla eläkkeiden myöntäminen ja

maksaminen mahdollistuu kohdemaassa, kun sopimuksen antamat edellytykset täyttyvät. Kolmansien maiden kohdalla eläkkeiden maksaminen ja myöntäminen riippuu kansallisesta lainsäädännöstä. Suomen eläkejärjestelmä on kaksijakoinen, siten että ensisijaisesti karttuu työeläkettä, joka ansaitaan palkkatyöllä tai yrittäjät toissijaisesti yrittämällä. Toiseksi kansaneläke on asumisperusteinen ja karttuu asumalla Suomessa, mutta lähetetyt työntekijät ovat poikkeus ja siten oikeutettuja kansaneläkkeen karttumiseen kuuluessaan Suomen sosiaaliturvaan. Kansaneläkkeestä vastaa Kansaneläkelaitos ja työeläkkeestä työeläkelaitokset esimerkiksi Eläketurvakeskus. (Aho, L. 27.8.2014.)

2.2.3 Verotus

Suomen kansalaisia koskee niin sanottu kolmen vuoden sääntö, jonka mukaan verovelvollisuus säilyy muuttovuodesta laskettuna kolmen vuoden ajan. Suomen verolainsäädännön mukaan henkilö on joko yleisesti verovelvollinen tai rajoitetusti verovelvollinen. Rajoitetusti verovelvollinen maksaa veroa Suomeen Suomesta saadusta tulosta ja yleisesti verovelvollinen maksaa veroa sekä Suomessa että muista maista ansaitusta tulosta, jos henkilö katsotaan Suomessa asuvaksi. Lähetetyt työntekijät katsotaan olevan yleisesti verovelvollisia ulkomaankomennuksen pituudesta riippumatta, joten kolmen vuoden sääntö ei heitä koske. (Hellsten 2009, 131–136.)

Kohdemaan sisäistä lainsäädäntöä tutkimalla voidaan selvittää, mitä yleinen verovelvollisuus siellä tarkoittaa. Suomen veroilmoitus on kuitenkin tarkistettava ja täydennettävä komennuksen aikana ja ulkomaantuloista on ilmoitettava Suomeen, mutta tämä velvollisuus voi koskea myös kohdemaan lainsäädäntöön liittyvää verovelvollisuutta. Sairasvakuutusmaksut, jotka oikeuttavat sairaanhoitoon maksetaan jäännösveroina Suomen sosiaaliturvaan kuuluessa. Ekspatriaatin on myös hyvä tarkistaa, että veroviranomaisilla on tiedossa päivitetty postiosoite. Vaikka työkomennus ei yleensä estä ekspatriaattia kuulumasta Suomen sosiaaliturvaan, verotus ja sosiaaliturva eivät ole riippuvaisia toisistaan, joten maksut voivat näiltä osin mennä eri maihin. (Sinkkonen 2008, 159–164.)

Verosopimukset

Suomessa kansainvälisten työskentelytilanteiden verotukseen vaikuttaa Suomen oma lainsäädäntö ja se, että onko kohdemaalla Suomen kanssa kahdenvälistä verosopimusta

vai ei. Verosopimusmaita Suomella on tällä hetkellä 70 kappaletta. Suomen lainsäädäntö soveltaa niin sanottua kuuden kuukauden sääntöä ja muiden valtioiden kanssa tehdyt verosopimukset määräävät kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta. (Sinkkonen 2008, 163.) Verosopimus ei kuitenkaan vaikuta yleiseen verovelvollisuuteen (Hellsten 2009, 131). Verosopimus määrittelee henkilön asuinvaltion ja kummalla valtiolla on verotusoikeus kyseessä olevaan palkkatuloon. Verosopimuksissa määrätään kumpi valtio poistaa kaksinkertaisen tulon ja kuinka se poistetaan, mutta ensisijaisesti maiden sisäinen lainsäädäntö määrittää verotusoikeuden. Verosopimusten tehtävänä on rajoittaa, ei laajentaa Suomen verotusoikeutta. On myös maita, joiden kanssa Suomella ei ole verosopimusta. Näiden verosopimuksettomien valtioiden kanssa kaksinkertaisen verotuksen poistamiseksi sovelletaan Suomen sisäistä lakia kansainvälisestä verotuksesta. (Nummela, M. 27.8.2014.)

Alle kuuden kuukauden komennukset

Lyhyissä, alle kuuden kuukauden komennuksissa palkka verotetaan yleensä Suomessa ja tilanteet ovat verotuksen kannalta selkeitä. Työnantajan on toimitettava verokortin mukaan ennakonpidätys Suomeen ja maksaa sosiaaliturvamaksut sekä tehdä tulojen verotuksesta normaali vuosi-ilmoitus. Ekspatriaatin on silti syytä pyytää työnantajaa hankkimaan lähetettävän työntekijän todistus Eläketurvakeskukselta tai NT1 lomake, jos työkomennus kohdistuu Pohjoismaihin. Lomake toimitetaan Verohallintoon ja lomakkeella varmistetaan se, ettei toinen Pohjoismaa vaadi veron ennakon maksamista. (Verohallinto 2014).

Kuuden kuukauden sääntö

Verotuksen näkökulmasta ulkomaankomennuspalkan verotus voidaan jakaa kahteen kategoriaan, jossa kuuden kuukauden sääntö joko soveltuu tai sääntö ei sovellu. Sovellettaessa ulkomaantyöskentelyyn liittyvää sääntöä sovelletaan tuloverolain (21.12.2000/1165) 77§:ssä säädettyä niin sanottua kuuden kuukauden sääntöä. Tämän mukaan ulkomailla tehdystä työstä ansaittu palkka ja matkakustannusten korvaukset ei ole Suomessa veronalaista tuloa. On kuitenkin erikseen selvítettävä ovatko työskentelyvaltiossa korvaukset osittain vai kokonaan veronalaista tuloa. (Karttunen, Pasanen & Tannila 2014, 100–101.) Kuuden kuukauden säännön soveltuminen koskee ainoastaan

palkkaa eikä säännön soveltaminen riipu siitä, onko kohdemaalla Suomen kanssa verosopimusta vai ei. Sääntö ei kuitenkaan sovellu Suomen valtion tai julkisyhteisössä ansaittuun palkkaan. (Hellsten 2009, 141–144.) Tuloverolain 77§:n (21.12.2000/1165) perusteella kuuden kuukauden sääntö ulkomaantyöskentelyyn on sovellettavissa mikäli seuraavat kriteerit täyttyvät:

1. oleskelu ulkomailla tulee olla työstä johtuvaa
2. ulkomaantyöskentelyn kesto on yhtäjaksoisesti vähintään kuuden kuukauden mittainen
3. verosopimuksen mukaan työskentelyvaltiolla on oikeus verottaa palkkaa ulkomaantyöstä
4. oleskelua Suomessa on keskimäärin enintään kuusi päivää jokaista kokonaista ulkomaantyökuukautta kohden.

Hellsten (2009, 141) täydentää, että yhtäjaksoinen oleskelu ulkomailla ei keskeydy, vaikka vierailtaisiinkin Suomessa, jos niin sanottuja Suomi-päivä on enintään kuusi päivää täyttä ulkomaantyöskentelykuukautta kohden. Suomi- päiviksi lasketaan ne päivät, jolloin saavutaan Suomeen ja lähdetään Suomesta, esimerkiksi ekspatriaatin saapuessa Suomeen perjantaina klo 23.30 ja lähtiessä maanantai-aamuna klo 6.00 kertyy Suomi-päiviä yhteensä neljä. Vaikka Suomessa oleskeltavia päiviä kertyisi yli kuusi työskentelykuukautta kohden, ulkomaantyöskentelyn ei katsota keskeytyvän, jos ekspatriaatti selvittää oleskelunsa johtuneen pakottavasta syystä. Pakottavia työntekijästä ja työnantajasta riippumattomat syitä ovat esimerkiksi sotatila, epidemiasta johtuva hengenvaara, luonnonkatastrofi, yrityksen konkurssi, viisumivaikeudet tai lähiomaisen vakava sairastuminen. (Hellsten 2009, 147–148.)

Kuuden kuukauden sääntö ei sovellu

Kun kuuden kuukauden sääntö ei sovellu palkkatuloon, joka on saatu ulkomaantyöstä, on se Suomessa veronalaista tuloa. Kuuden kuukauden säännön soveltamisen saattaa estää komennuksen keskeytyminen ja oleskelun jäädessä niin lyhyeksi, että verosopimus estää verotusoikeuden tuloon. Verosopimuksessa on määritelty lyhyttä työskentelyä koskeva sääntö eli mekaanikkosääntö, jonka mukaan kohdemaalla ei ole verotusoikeut-

ta työskentelyn kestäessä alle 183 päivää. Kuuden kuukauden sääntö ja mekaanikkosääntö eivät liity toisiinsa, eikä mekaanikkosäännön soveltuessa kohdemaalla ole oikeutta tulon verotukseen. (Hellsten 2009, 148–149.)

Riippumatta siitä onko työskentelyvaltiolla ja Suomella verosopimusta kohdemaalla voisi olla verotusoikeus palkkatuloon. Näissä tapauksissa Suomen valtio pyrkii poistamaan kaksinkertaisen verotuksen joko hyvitys- tai vapautusmenetelmällä. Hyvitysmenetelmä tarkoittaa sitä, että vaikka Suomi verottaa ulkomaan tulon Suomi hyvittää omasta verostaan ulkomaille maksetun veron. Hyvitysmenetelmää käytetään esimerkiksi verosopimuksettomasta maasta saadun tulon kaksinkertaisen verotuksen poistamiseksi siten, että Suomi hyvittää vieraaseen valtioon maksettua valtionveroa. Vapautusmenetelmää käytettäessä Suomi ei verota ulkomaantuloa, mutta huomioi tulon progressiossa määrätessään veroa suomalaisista ansiotuloista. (Nummela, M. 27.8.2014.)

2.2.4 Ulkomaantyön vakuuttaminen

Ulkomaantyön vakuuttamisesta, sosiaaliturvasta ja erityisesti näihin käytettävää sovellettavaa lainsäädäntöä koskevissa kansainvälisistä asioista vastaa Eläketurvakeskus eli ETK. Vakuuttamista koskevia lainvalintasääntöjä tarkastellaan kohdemaasta riippuen. Lähtökohtaisesti sääntöjen soveltaminen riippuu siitä, lähteekö lähetetty työntekijä joko EU- tai Eta- maahan, Sveitsiin, sopimusmaihin vai sopimuksettomaan maahan. Jotta voidaan soveltaa mitä tahansa sopimusta ulkomaantyön vakuuttamisessa työkomennuksien osalta, on lähetettävän työntekijän täytettävä säännön 883/2004 artiklan 12.1 mukaiset edellytykset. Näitä lähettämisen edellytyksiä ovat: lähettäminen tilapäistä ja enintään viisi vuotta, työnantajan on tavallisesti harjoitettava toimintaa Suomessa ja työn on oltava lähetettävän työnantajan lukuun ulkomailla sekä työntekijän on täytynyt kuulua myös Suomen sosiaaliturvalainsäädännön piiriin välittömästi ennen komennuksen alkua. Ensimmäiseksi käsitellään vakuuttamista koskevia sääntöjä lähetetyn työntekijän lähtiessä joko EU- Eta-maahan, Sveitsiin tai muuhun Pohjoismaahan. (Uusimäki, T. 27.8.2014.)

EU- ja Eta maat sekä Sveitsi

Valtaosa työperusteisista lähdöistä ulkomaille kohdistuu EU- Eta- maihin tai Sveitsiin. EU- ja Eta- maat sekä Sveitsi soveltavat 883/2004 asetusta EU:n sosiaaliturvasta. Läh- tökohtaisesti EU:n asetukset ovat luotu siten, että työntekijään sovelletaan vain yhden maan sosiaaliturvalainsäädäntöä kerrallaan ja pääsääntönä on käyttää työskentelymaan lainsäädäntöä. Työkomennustilanteissa Suomesta lähetetty työntekijä yleisesti pysyy Suomen sosiaaliturvan piirissä ja työeläkemaksut, sairausvakuutusmaksut ja työttö- myysvakuutusmaksut sekä muut lakisääteiset vakuutusmaksut maksetaan Suomeen ja eläkettä kertyy myös Suomeen. (Uusimäki, T. 27.8.2014.)

Ekspatriaatti ja työnantaja tarvitsevat A1- todistuksen, jolla osoitetaan Suomen sosiaali- turvaan kuulumisen ja vapautetaan kohdemaan vakuutusmaksuilta. Sosiaaliturvan aloja, joita sovelletaan asetuksen 883/2004 mukaan, ovat: sairausetuudet, äitiys- ja isyysetu- det, työkyvyttömyys- ja vanhuusetuudet, perhe-eläke-etuudet, työtapaturma- ja ammat- titautietuudet, työttömyys ja varhaiseläke-etuudet, perhe-etuudet sekä kuolemantapauk- sesta johtuvat myönnettävät avustukset. Näistä perittävät maksut siis maksetaan Suo- meen, mikäli työntekijä kuuluu komennuksen ajan Suomen sosiaaliturvan piiriin. Lisäk- si mikäli työntekijän työ koostuu monista komennuksista, hänet vakuutetaan siinä jä- senvaltiossa, jossa hän on palkkatyössä. (Uusimäki, T. 27.8.2014.)

Sosiaaliturvasopimusmaat

Ulkomaankomennukset yleisesti eivät poista työntekijää Suomen sosiaaliturvan piiristä, jos komennus on enintään 3 tai 5 vuoden pituinen, riippuen sopimusmaasta. Sosiaali- turvasopimusmaita ovat USA, Kanada, Quebec, Israel, Chile, Australia ja Intia. Neu- vottelut ovat käynnissä Kiinan kanssa ja sopimuksen oletetaan astuvan voimaan vuon- na 2015. (Uusimäki, T. 27.8.2014.) Sopimusmaahan lähtevän työntekijän tulee niin ikään täyttää asetuksen 883/04 lähettämisedellytykset. Sosiaaliturvasopimukset ja niiden sisältämä sosiaaliturvalain soveltamisala vaihtelee sopimuskohtaisesti, mutta kaikki so- pimukset kattavat työeläkevakuutuksen. Pääsääntöisesti siis kaikista työkomennuksista sopimusmaihin kertyy eläkettä Suomeen. Sosiaaliturvasopimukset mahdollistavat myös sen, että työntekijä voi solmia työsopimuksen suomalaisen yrityksen ulkomailta sijaitse- vaan konserniyritykseen. Työntekijän vastuulla on kuitenkin sairausvakuutusmaksujen

maksaminen ja työnantajan vastuulla pidättää työntekijän osuus maksuista sekä toimittaa maksut Suomeen, koska työntekijä kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin komennuksen ajan. (ETK 2014a.)

Sopimuksettomat maat

Kela tekee päätöksen yli vuoden komennuksista sopimuksettomaan maahan lähetettävien työntekijöiden sekä perheen kuulumisesta Suomen sosiaaliturvaan. Alle vuoden komennuksien osalta erillistä hakemusta Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta ei tarvita, mutta työntekijän on ilmoitettava yli kolme kuukautta kestävästä työskentelystä ulkomaille. Yli vuoden komennuksien osalta työntekijän ja perheen on haettava Kelasta kuulumista Suomen sosiaaliturvaan. Sopimuksettomien eli kolmansien maiden osalta vaarana on kaksinkertaisten vakuutusmaksujen vaara, koska sovelletaan Suomen ja kohdemaan kansallista lainsäädäntöä samanaikaisesti. Työntekijän ja työnantajan vastuulla on lainsäädännön velvoitteiden tarkistaminen. Suomesta lähetetty työntekijä on oltava työeläkevakuutettu, mikäli työntekijä kuuluu komennuksen ajan Suomen sosiaaliturvan piiriin ja työsuhde säilyy suomalaisen yritykseen. Työeläkelain soveltamisessa auttaa Eläketurvakeskus. (Uusimäki, T. 27.8.2014.)

Lakisääteinen vakuuttaminen

Työeläkelain mukaan ja vakuuttamisen edellytyksien täytyessä työnantaja on velvollinen pitämään työntekijän eläkevakuutuksen voimassa komennuksen ajan. Suomen sosiaaliturvaan kuuluva työntekijä on vakuutettava työeläkelain mukaan Suomessa. Expatriaatti on vakuutettava vakuuttamisedellytyksien täytyessä, joita ovat: työsuhde on suomalaisen yritykseen tai tytäryhtiöön ulkomailla, työntekijä lähetetään Suomesta ja kuuluu lähtiessään Suomen sosiaaliturvaan. Työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijän niin kauan kuin edellytykset täyttyvät, mutta työkomennuksen jatkuessa kaksi vuotta tai pidempään työnantaja voi hakea vapautusta vakuuttamisvelvollisuudestaan Eläketurvakeskukselta. Työnantajan on tässä tapauksessa järjestettävä eläketurva muulla tapaa. (Kela 2010, 38.)

Vakuutuspalkka

Ulkomaantyössä vakuutuspalkka on peruste sosiaalivakuutusmaksuille ja on määrätty työeläkelain mukaan maksettavaksi lähetettävien työntekijöiden osalta työkomennuksen ajalta (Hellsten 2009, 189). Vakuutuspalkka on työntekijän palkka, joka vastaa sitä palkkaa, jota työntekijä saisi ulkomaantyötä vastaavasta työstä kotimaassaan. Vakuutuspalkka on säädetty työeläkelain säännössä 72§ ja sääntöä sovelletaan riippumatta siitä, mihin maahan työntekijä lähetetään. (Työeläkelakipalvelu 2014.) Työntekijä ja työnantaja määrittelevät ulkomaankomennussopimukseen vakuutuspalkan suuruuden. Vakuutuspalkan määrittäminen on tehtävä yli kuusi kuukautta kestävä komennuksen ajalle ja sen mukaan karttuu myös työntekijän eläke. Vakuutuspalkan mukaan peritään työeläkemaksut, tapaturmavakuutusmaksu, sairaus- ja vanhempainpäiväraha sekä työttömyysraha. (Kela 2014b.) Vakuutuspalkkaa määriteltäessä on otettava huomioon työtä koskevat muutokset esimerkiksi työaika, tietoja ja vastuuta koskevat asiat. Lisäksi jos ulkomaan työhön liittyy etuja, kuten bonuspalkka sekin on otettava huomioon vakuutuspalkassa. (ETK 2014b.)

Vapaaehtoinen vakuuttaminen

Työnantaja voi vakuuttaa työntekijänsä työeläkelain mukaan myös silloin, kun pakollista vakuutusta ei ole. Säännöt vakuutuspalkkaa koskien vapaaehtoisessa vakuutuksessa ovat kuitenkin samat kuin pakollisessa vakuuttamisessa. Kuitenkin vakuutuspalkan suuruutta voidaan pienentää edellyttäen, että tehdystä työstä on järjestetty muu eläketurva. Vapaaehtoinen eläketurva on mahdollista järjestää, jos ekspatriaatti työskentelee EU- tai sosiaaliturvasopimusmaassa, jonka kanssa Suomella on sopimus pakollisesta vakuuttamisesta kohdemaassa. Tässä tapauksessa vapaaehtoisella vakuutuksella voidaan täydentää kohdemaan eläketurvaa. (Kela 2010.)

On lisäksi muita yrityksen tarjoamia vapaaehtoisia vakuutuksia, joita käytetään täydentämään kohdemaan eläketurvaa tai työntekijä voi itse ottaa vapaaehtoisen eläkevakuutuksen vakuutusyhtiöltä. On yleistä, että yritys täydentää erillisellä vakuutuksella lakisääteistä sairaus- ja tapaturmavakuutusta. Yrityksellä on usein komennusvakuutus, joka kattaa ekspatriaatin perheineen sairastumisen ja tapaturmien tai äkillisen sairastumisen varalta. Komennusvakuutuksessa on tyypillisesti terveydenhoitoturva, joka kattaa esi-

merkiksi vuotuiset terveystarkastukset, rokotukset ja tutkimukset. Vakuutusehdoissa on myös selvitys vakuutusturvanmukaisesta matkavakuutuksesta, vahingonkorvausvastuuturvasta sekä oikeusturvasta. Ekspatriaatilla tulee olla ennen komennusta tiedossaan vakuutusehdot, vakuutuksen käyttämisen toimintaohjeet sekä vakuutuskortti. (Hellsten 2009 195–196.)

2.2.5 Sosiaaliturva

Sosiaaliturvan määräytymisessä Suomesta muutettaessa on ensimmäiseksi mietittävä kohdemaata ja ulkomailla oleskeluajan pituutta. Työkomennuksen ollessa EU- tai Eta-maahan, Sveitsiin tai sosiaaliturvasopimusmaahan säilyy työntekijä useimmiten Suomen sosiaaliturvassa koko komennuksen ajan. Sopimuksettomaan maahan lähtiessä työntekijän tulee ilmoittaa asiasta Kelaan, mutta jos komennuksen kesto on yli kolme kuukautta, Kela käsittelee tapauskohtaisesti voiko työntekijä säilyä Suomen sosiaaliturvan piirissä. (Klemola, A. 27.8.2014.)

EU- ja Eta- maat, Sveitsi ja sosiaaliturvasopimusmaat

Suomen sosiaaliturvassa säilyminen riippuu kohdemaasta siten, että EU-lainsäädäntö sääntelee EU- ja Eta-maiden sekä Sveitsin välillä muuttavien sosiaaliturvaa. Muutettaessa niin sanottuun sosiaaliturvasopimusmaahan on sopimuskohtaista miten muuttaminen vaikuttaa sosiaaliturvaan. Suomen sosiaaliturvaan kuulumisen määräytyy pääsääntöisesti ulkomailla oleskelun keston perusteella, mutta työkomennukset ovat poikkeus siten, että Eläketurvakeskuksen ja Kelan päätöksellä työntekijä voi säilyä Suomen sosiaaliturvan piirissä, vaikka ulkomaanjakso olisikin pidempiaikainen. Sosiaaliturvasopimusmaahan lähetettävät työntekijät voivat sopimuksesta riippuen säilyä Suomen sosiaaliturvassa varsin pitkän aikaa, kuten esimerkiksi USA:han lähettäessä työkomennuksen kesto voi olla maksimissaan viiden vuoden pituinen. Lähetetyt työntekijät ja useammassa maassa työskentelevät työntekijät tarvitsevat A1 todistuksen Eläketurvakeskukselta. Hakemukset Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta työkomennuksiin liittyen käsitellään Eläketurvakeskuksessa ja sieltä ollaan suoraan yhteydessä myös Kelaan lähetettävän työntekijän osalta. Aina muutettaessa ulkomaille yli kolmeksi kuukaudeksi tulee muu-
tosta ilmoittaa Kelaan. Työntekijän osalta työnantaja hoitaa hakemukset Eläketurvakes-

kukseen, mutta mukaan lähtevien perheenjäsenten on tehtävä hakemus sosiaaliturvaan kuulumisesta Kelaan. (Klemola, A. 27.8.2014.)

Sopimuksettomat maat

Sopimuksettomat maat ja näissä maissa työskentelyyn ja sosiaaliturvan määräytymiseen sovelletaan Suomen kansallista sosiaaliturvalainsäädäntöä ja kohdemaan kansallista lainsäädäntöä. Sopimuksettomia maita ovat esimerkiksi suurin osa Etelä-Amerikan ja Aasian maista, Afrikka ja Venäjä. (Klemola, A. 27.8.2014.)

Kelan sosiaaliturvaan kuulumisesta ratkaisee yksin Kela, kun on kyse lähetetystä työntekijästä kolmansiin maihin yli vuoden ajaksi. Kela käsittelee sopimuksettomiin maihin liittyvät työskentelystä johtuvat muutot joko tilapäisiksi tai vakinaisiksi. Jos sopimuksettomassa maassa ulkomaankomennus kestää alle vuoden, säilyy työntekijä Suomen sosiaaliturvassa, mutta keston ollessa yli vuoden Kelan sairausvakuutus ja muu sosiaaliturva päättyy heti muutettaessa. Työntekijän on tehtävä Kelaan päätöshakemus sosiaaliturvaan kuulumisesta lomakkeella Y38. Kelan sosiaaliturvan edellytyksinä ovat kiinteät siteet Suomeen ja Suomen sosiaaliturvaan kuuluminen ennen komennusta sekä muuton tilapäisyys. Sopimuksettomaan maahan eli niin sanottuun kolmanteen maahan lähtiessä työntekijän on tarkistettava kohdemaan lainsäädäntöön koskevat velvoitteet ja yhtenä mainittavista vaaroista on se, että työntekijä kuuluu sekä kotimaan että kohdemaan sosiaaliturvaan samanaikaisesti ja joutuu täten maksamaan sosiaaliturvamaksuja kahteen eri maahan tämän kerryttämättä kuitenkaan työeläkettä. Etuuksienkin maksaminen huomioidaan kuitenkin Kelassa joko vähentävänä tai estävänä, esimerkiksi kohdemaan maksama sairauspäiväraha vähennetään Kelan päivärahasta. (Klemola, A. 27.8.2014.)

3 Oppaan teon kuvaus

Tässä kappaleessa käydään läpi opinnäytetyön sisällön valintaa ja aikataulua sekä käsitellään työn haasteita. Kappale käsittelee myös teoriaa, teorian muodostumista ja sen soveltamista ohjeistuksessa. Opinnäytetyön loppuun liitteeksi tehty ohjeistus muodostaa yhtenäisen kokonaisuuden teoriassa käsitellyistä asioista.

Työn tavoitteena oli saada vastauksia ainakin seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä ulkomaankomennus tarkoittaa ja mitä vaiheita prosessiin kuuluu?
- Mitä työntekijän tulisi selvittää ennen komennusta, sen aikana ja palatessa kotiin?
- Mitä haasteita komennuksen aikana voidaan kohdata?
- Mitä käytännön asioita tulisi tietää lähtiessä ulkomaankomennukselle?

3.1 Sisällön valinta ja aikataulu

Aluksi tavoitteeni opinnäytetyön valmistumiselle oli joulukuu 2014. Ohjaajan kanssa kuitenkin tavoite muuttui ja tavoite asetettiin lokakuulle 2014. Oma motivaationi osoitti, että työn edellytykset valmistumiselle olisivat joulukuuta aikaisemmin. Aloitin opinnäytetyöseminaariin Haagan yksikössä tammikuussa 2014, mutta seminaarin ohjaajan kanssa tulimme siihen tulokseen, että opinnäytetyöni aihe vaatii enemmän suunnittelua. Oma motivaationi kansainvälistä liiketaloutta kohtaan ohjasi minua jo aiheen suunnittelun alkuvaiheessa ja lopulta päätin, että haluan tehdä työni liiketalouden koulutusohjelmaan. Opinnäytetyössäni yhdistyy kansainvälinen liiketoiminta ja kiinnostus Latinalaisen Amerikan maita kohtaan. Latinalainen Amerikka on ollut aina minulle kiinnostava alue ja kiinnostustani vahvisti entisestään keväällä 2013 suorittamani lukukausi vaihtopilaana Puerto Ricossa, Karibianmerellä. Erikoistumisopinnoteni nojalla sain toteuttaa opinnäytetyöni lopulta liiketalouden koulutusohjelmaan.

Ohjaajan valinta oli minulle selkeää, kun aloitin kansainvälisen liiketalouden kurssin. Monien mutkien kautta asiat järjestyivät ja lopulta sain vahvistuksen siitä, että olisi mahdollista suorittaa opinnäytetyö toiseen koulutusohjelmaan ja toisen yksikön ohjaa-

jan lukuun. Sen jälkeen osallistuin opinnäytetyöseminaariin ja työn suunnittelu jatkui kesäkuuhun saakka, jolloin aloitin kirjoittamisen. Heinä- ja elokuun aikana keräsin paljon aineistoa ja osallistuin Kansaneläkelaitoksen, Eläketurvakeskuksen ja Verohallinnon jokavuotiseen kansainvälisten asioiden infotilaisuuteen. Infotilaisuus osoittautui hyödylliseksi ja eri toimialojen asiantuntijoiden seminaariesityksistä sain paljon materiaalia opinnäytetyön sisältöön. Syyskuun aikana sain suurimmilta osin teorian valmiiksi ja aloitin ohjeistuksen suunnittelemisen. Lokakuun alku kului teoriaa hienosäätäessä ja ohjeistusta tehdessä. Lopuksi asetimme ohjaajan kanssa tavoitteeksi, että opinnäytetyön valmistuminen ja kypsyysnäytteen suorittaminen olisi lokakuun loppuun mennessä. Olen erittäin tyytyväinen työni kulkuun ja sen valmistumisen tahtiin.

3.2 Työn haasteet

Opinnäytetyössäni selvästi haasteellisimmaksi osoittautui aiheen valinta. Oli haastavaa valita aihe, joka yhdistäisi kiinnostukseni kansainvälistä liiketaloutta ja Latinalaista Amerikkaa kohtaan sekä liittäisi opinnäytetyön ammattiopintoihini. Ohjeistuksessa haasteellisinta oli yhdistää teoria yhtenäiseksi oppaaksi, joka muodostaisi mahdollisimman kokonaisvaltaisen kuvan teoriasta käytännönläheisellä tavalla.

Ohjeistuksessa ongelmia ei muodostunut aiheen rajaamisessa vaan työn suunnittelemisessa. Opinnäytetyön aiheen suunnitteleminen oli yllättävän pitkä prosessi ja sen jäsentäminen oppaaksi osoittautui työni haasteellisimmaksi vaiheeksi. Oleellista teoriassa oli noudattaa punaista lankaa ja ohjeistuksessa tämän punaisen langan oli jatkuttava. Opas soveltaa teoriaa parhaalla mahdollisimmalla tavalla, mutta sen toteutuminen ei ollut helppo prosessi. Työni yksi haasteista oli selvästi ajan tasalla olevan tiedon hankinta ja hyödyntäminen, sillä parannuksia lakeihin ja säännöksiin ulkomaankomennuksia varten pyritään parantamaan jatkuvasti, jotta ulkomaankomennuksia olisi mahdollisimman helppo toteuttaa.

Ohjeistuksen tekemisessä yksi keskeinen haaste oli se, että opas ei keskittynyt vain tiettyyn maahan vaan koko Latinalaisen Amerikan alueeseen. Alue on maantieteellisesti suuri ja eroja alueen maiden välillä on yhtäläisyyksistä huolimatta. Vaikka asioiden yleis-

täminen tuotti vaikeuksia, materiaalin syvempi tarkastelu osoitti, että oppaassa käsittelemieni asioiden yhtäläisyyksiä oli eroavaisuuksista huolimatta enemmän.

3.3 Teorian hyödyntäminen ja soveltaminen ohjeistuksessa

Kun keräsin materiaalia opinnäytetyötäni varten, esille nousi selvästi kaksi teemaa, joiden kautta aihettani voisi tarkastella: yrityskulttuurin tai käytännön asioiden kautta tarkastelu. Molemmat ovat laajoja näkökulmia ulkomaankomennukseen ja minulle oli selvää, että aihe oli rajattava valitsemalla näistä toinen näkökulma. Yrityskulttuurista löytyi paljon materiaalia, mutta käytännön asioiden kautta tarkastelu vaikutti minusta haasteellisemmältä, joten päädyin rajaamaan aiheeni sitä kautta. Minulle tärkeimmäksi osoittautui materiaalin käytännönläheisyys sekä se, että lähteet koostuisivat mahdollisimman ajan tasalla olevasta tiedosta. Päädyin lukemaan monia kirjoja, joiden avulla opinnäytetyön jäsentäminen muodostui kuin itsestään. Puolestaan tiedon jäsentäminen oppaassa osoittautui vaikeammaksi.

Opinnäytetyön teoria koostuu kahdesta asiakokonaisuudesta, jotka ovat ulkomaankomennusprosessi ja käytännön- sekä viranomaisasiat. Kun suunnittelin ohjeistusta, päätin ottaa peruspiirteitä Latinalaisen Amerikan yrityskulttuurista muun teoriani tueksi. Ohjeistuksen on tarkoitus soveltaa teoriaa mahdollisimman monipuolisesti, joten mielestäni yrityskulttuurin liittäminen ohjeistukseen oli tarvittava lisäys teorian yhdenmuikaistamiseksi. Latinalaisen Amerikan liittäminen teoriaan oppaan avulla oli haastavaa, mutta olen tyytyväinen oppaan lopputulokseen.

4 Diskussio

Ulkomaankomennuksia on tehty jo vuosikymmeniä ja Latinalaisen Amerikan on todettu olevan liikemaailman suosiossa lähitulevaisuudessa. Ulkomaankomennuksiin varautuminen ja suunnitteleminen vaihtelevat eri yritysten osalta. Opinnäytetyössä on keskeistä esitellä ulkomaankomennus työntekijän näkökulmasta mahdollisimman kattavalla tasolla ja selkeyttää mitä prosessiin kuuluu.

4.1 Johtopäätökset

Ulkomaankomennusten määrää on vaikea tutkia, sillä ei ole olemassa tilastoa, joka kattaisi koko Suomessa toimivien yritysten ulkomaille lähteviä työntekijöitä. Ainut tapa, jolla selvittää suomalaisten tilapäisistä ulkomaille muutoista on tutkia vuosittaista tilastoa maastamuutosta. Ulkomaankomennuksien haasteita yleisesti ovat kohdemaahan sopeutuminen ja kielitaidon puute. Ulkomaankomennuksille lähdetään paremman palkan ja kielitaidon parantumisen sekä ulkomaankomennuksesta saatavan kokemuksen takia.

Ulkomaankomennus nähdään prosessina, johon kuuluu aika ennen komennusta, komennusaika, komennuksen päättymisen ja kotiinpaluu. Kaikkiin näihin vaiheisiin liittyy käytännön asioita, jotka on parasta olla tiedossa ennen komennukselle lähtöä. Kohdemaasta riippuen käytännön- sekä viranomaisasioiden sujuvuus vaihtelee. Ulkomaankomennukset voidaan karkeasti jakaa kahteen osa-alueeseen, joko pitkiin tai lyhyisiin komennuksiin. Pitkiä komennuksia ovat vuoden ja yli vuoden mittaiset komennukset ja lyhyisiin komennuksiin luetaan alle vuoden pituiset työperusteiset ulkomaille muutot.

Jako lyhyisiin ja pitkiin komennuksiin perustuu Suomen kansalliseen lainsäädäntöön sosiaaliturvasta, sairaanhoidosta ja verotuksesta. Yli kolmen kuukauden työstä johtuva ulkomaille muutosta on ilmoitettava Kansaneläkelaitokselle, koska sillä on vaikutusta sosiaaliturvaan kuulumiseen. Kaikki nämä kolme aihe-aluetta on käsitelty opinnäytetyön teoriassa ja liitteeksi luodun oppaan on tarkoitus selkeyttää teoriaa yleispätevällä tasolla. Opas on työkalu, jonka avulla lukija saa yleiskuvan ulkomaankomennuksen kohdistumisesta Latinalaiseen Amerikkaan.

Latinalainen Amerikka tarjoaa laajan toiminta-alueen, jolla eri liiketoiminnan toimijat ovat mahdollisia harjoittamaan liiketoimintaansa. Latinalainen Amerikka on monipuolinen niin maantieteellisesti kuin taloudellisiltakin piirteiltään. Alueen poliittinen tilanne on suurimmilta osin vakaa ja alue on todettu olevan yksi suurimmista kasvavista alueista, joilla on kehitysmahdollisuuksiensa mukaan valtava potentiaali. Ulkomaankomennukset alueella ovat kasvussa ja osa alueen valtioista ovat listattuja tulevaisuuden talousmahdeiksi. Ulkomaankomennuksia alueelle on tehty vähän, mutta projektiluontoisia alueen kehittämisoperaatioita on tehty paljon. Alue vaatii kasvaakseen paljon muutoksia ja ensisijaisesti tukea muilta valtioilta. Suomalaisista yrityksistä esimerkiksi Wärtsilä ja Finnvera tekee alueen kanssa paljon yhteistyötä alueen ja sen liiketoiminnan kehittämiseksi.

4.2 Kehittämis ehdotukset

Kuten on todettu aikaisemmin, aihetta voidaan lähestyä ainakin kahdesta näkökulmasta, jotka ovat: yrityskulttuurin tai käytännön- ja viranomaisasioiden tarkastelu. Näkökulmien yhdistäminen tekisi aiheesta hyvin laajan ja vaikeasti käsiteltävän. Opinnäytetyössä käsiteltävien aihe-alueiden tiedon on tarkoitus olla kaikenkattavaa, mutta lukija voi helposti jäädä kaipaamaan lisätietoa.

Ohjeistus on vain pintaraapaisu siitä kaikesta, mitä pitää tietää lähtiessä työskentelemään Latinalaiseen Amerikkaan. Kehittämis ehdotus käsittäisi yrityskulttuuriin liittyvät aihealueet sekä analyysin työskentelystä Latinalaisessa Amerikassa. Vaikka aihetta olisi mielenkiintoista tutkia, olisi mielestäni haasteellista löytää yhtä ainoaa tapaa tutkia työskentelemistä ja yrityskulttuuria kasvavan talouden maissa, sillä kasvavat taloudet kehittyvät jatkuvasti ja kamppailevat jokainen eri kehityskohtiensa kanssa. Toisaalta johonkin tiettyyn valtioon keskittyminen voisi rajata laajaa aihetta.

Ulkomaankomennuksia on tutkittu paljon ja erityisesti komennuksen edeltävää ja kotiin palaamisen jälkeistä aikaa. Minusta seuraava mielenkiintoinen tutkimusalue tämän opinnäytetyön jälkeen olisi tutkia erityisesti tietyn yrityksen uusiin kohdemaihin kohdistuvien ulkomaankomennuksien tutkiminen. Ohjeistuksen tutkiminen yrityskulttuurin

tai uuden kohdemaan näkökulmasta voisi suorittaa milloin tahansa, sillä kasvavien talouksien kehittymisen myötä ulkomaankomennukset näihin maihin yleistyvät. Liiketoimintaa kehitetään ja yhteistyötä eri maiden välillä helpotetaan eri sopimusten kautta jatkuvasti.

4.3 Oman työn reflektointi

Opinnäytetyöprosessin eteneminen oli minulle erittäin mielekäs kokemus. Itselläni on suuri kiinnostus kansainvälistä urapolkua kohtaan ja opinnäytetyötä tehdessä kiinnostus erityisesti ulkomaankomennuksia kohtaan kasvoi. Oli mielenkiintoista hankkia tietoa itseään kiinnostavasta aiheesta, eivätkä haasteet tai vaikeiden aihe-alueiden tutkiminen horjuttanut motivaatiotani. Kohtaamani haasteet päinvastaisesti koin enemmänkin motivaationa. Työ opetti käsittelemään suurta määrää tietoa ja erilaisia aineistoja kriittisesti sekä työskentelemään itsenäisesti.

Haasteellisinta oli työn suunnitteleminen ja aloittaminen, joiden aikana kävin täyspäiväisesti töissä. Päätin lopettaa työt ja vaihtaa työpaikkaa kesken suunnitteluprosessia, joka osoittautui hyväksi valinnaksi. Tätä kautta sain säännöllisen rytmin työn ja opinnäytetyön tekemisen välille. Olen tyytyväinen työhön käyttämäni aikaan ja mielestäni onnistuin tiiviissä ajassa luomaan opinnäytetyön, jonka lopputulokseen olen täysin tyytyväinen.

Opinnäytetyössä opittua voin hyödyntää jatkossa monellakin tapaa, oli se sitten sisältöön liittyvä tietämys tai suuren materiaalin käsittelemisen hallitseminen. Totuttua suuremman kokonaisuuden hallitseminen sujui minulta mielestäni odotettua paremmin ja koen työni olevan taidonnäyte erityisesti siitä, että minulla on valmius nähdä suurien asiakokonaisuuksien taakse ja jäsentää tietoa kronologisella tasolla. Olen myös tyytyväinen suhtautumisestani työhön kaikissa työn vaiheissa. Opinnäytetyön tekeminen ja kaikki siihen liittyvä oppiminen oli minulle viimeinen etappi suoritettujen opintojeni osalta ja minulta jäi päällimmäisenä mieleen, kuinka hyvä kokemus ovat opintoni Haa-ga-Heliassa kaikin puolin olleet.

5 Lähteet

Aho, L. 27.8.2014. Kansainvälisten asioiden infotilaisuus. Lakimies. Kansaneläkelaitos. Seminaariesitys. Helsinki.

Brookfield Global Relocation Services 2014. Knowledge Center Search. Intranet. Global Mobility Trends Survey 2014. Luettu 18.9.2014.

CIMO 2014. Luettavissa: http://www.cimo.fi/mika_on_cimo Luettu: 15.9.2014

Ekholm, T. 2010. Ulkomaankomennukset ovat arkea suomalaisessa vähittäiskaupassa. Kaupanmaailma, 5, s. 24.

EUROPA 2014. Työlainsäädäntö ja työn organisointi. Luettavissa: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10508_fi.htm Luettu: 3.9.2014

ETK 2014a. Eläketurvakeskus. [Työkomennus sopimusmaahan](http://www.etk.fi/fi/service/ty%C3%B6komennus_sopimusmaahan/327/ty%C3%B6komennus_sopimusmaahan). Luettavissa: http://www.etk.fi/fi/service/ty%C3%B6komennus_sopimusmaahan/327/ty%C3%B6komennus_sopimusmaahan Luettu: 10.9.2014

ETK 2014b. Eläketurvakeskus. Vakuutuslaskutus. Luettavissa: <http://www.etk.fi/fi/service/vakuutuslaskutus/344/vakuutuslaskutus> Luettu: 11.9.2014

Evira 2014a. Elintarviketurvallisuusvirasto. Luettavissa: <http://www.evira.fi/portal/fi/elaimet/tuonti+ja+vienti/vienti+eu+n+ulkopuolelle/> luettu: 17.9.2014

Evira 2014b. Elintarviketurvallisuusvirasto. Luettavissa: <http://www.evira.fi/portal/fi/elaimet/tuonti+ja+vienti/tuonti+eu+n+ulkopuolelta/koirat++kissat+ja+fretit/ei-kaupallinen+tuonti/eu-lemmikin+paluu+eu-n+ulkopuolelta/> Luettu: 17.9.2014

Finanssialan keskusliitto 2014. Luettavissa:

<https://www.fkl.fi/teemasivut/sepa/Sivut/default.aspx> Luettu: 17.9.2014

Handelsbanken 2014. GlobalOn-line. Luettavissa:

http://www.handelsbanken.fi/shb/inet/istartfi.nsf/FrameSet?OpenView&iddef=&navid=10_Maksuliikenne&sa=/Shb/Inet/ICentFi.nsf/Default/q8FA02F5C5BFFB6B8C225714600452AC1 Luettu: 20.9.2014

Havu, E. 27.8.2014. Kansainvälisten asioiden infotilaisuus. Eläkeasiantuntija. Eläketurvakeskus. Seminaariesitys. Helsinki.

Hellsten, K. 2009. Ulkomaantyö. Helsingin Kauppakamari Oy. Helsinki.

Kela 2014a. Kansaneläkelaitos. Lähetetyt työntekijät. Oikeus sairaanhoitoon. Luettavissa: http://www.kela.fi/tyontekijana_lahetetyt-tyontekijat Luettu: 10.9.2014

Kela 2014b. Kansaneläkelaitos. Vakuutuspalkka. Luettavissa:

http://www.kela.fi/suomesta-ulkomaille_vakuutuspalkka Luettu: 11.9.2014

Kela 2010. Kansaneläkelaitos. Kustannusten korvaaminen. Luettavissa:

http://www.kela.fi/documents/10180/578283/kustannusten_korvaaminen.pdf/b0cbf29e-4009-469a-95af-6d7737ab8987 Luettu: 21.9.2014

Karttunen, S., Pasanen, V. & Tannila, E. 2014. Työmatkat ja verotus. Talentum Media Oy. Helsinki.

Klemola, A. 27.8.2014. Kansainvälisten asioiden infotilaisuus. Lakimies. Kansaneläkelaitos. Seminaariesitys. Helsinki.

KPMG 2014. Ulkomaankomennus. Luettavissa:

<http://www.kpmg.com/FI/fi/palvelut/Veropalvelut/henkiloverotus-ja-komennuspalvelut/ulkomaankomennukset/Sivut/default.aspx> Luettu: 21.9.2014

Kuorikoski, S. 27.8.2014. Kansainvälisten asioiden infotilaisuus. Suunnittelija. Kansaneläkelaitos. Seminaariesitys. Helsinki.

Maistraatti 2014. Muutto ulkomaille tai ulkomailta Suomeen. Luettavissa:
<http://www.maistraatti.fi/fi/Palvelut/Muuttoilmoitus/Muutto-ulkomaille-tai-ulkomailta-Suomeen/> Luettu: 19.9.2014

Maude, B. 2011. Managing Cross-Cultural Communication. Palgrave Macmillan. Hampshire.

Nummela, M. 27.8.2014. Kansainvälisten asioiden infotilaisuus. Veroasiantuntija. Verohallinto. Seminaariesitys. Helsinki.

Punainen Risti 2014a. Luettavissa:
<http://www.punaisenristinkauppa.fi/tuote/170090/Lasten%20inforanneke?openGroup=517> Luettu: 20.9.2014

Punainen Risti 2014b. Luettavissa:
<http://www.punaisenristinkauppa.fi/tuotteet/Turvatuotteet/SOS-tuotteet> Luettu: 20.9.2014

Rasmus, S. 27.8.2014. Kansainvälisten asioiden infotilaisuus. Lakimies. Kansaneläkelaitos. Seminaariesitys. Helsinki.

Reuvid, J. 2007. Working Abroad: the complete guide to overseas employment. 28th edition. Kogan Page Ltd. Philadelphia.

Reuvid, J. 2009. The Corporate Guide to Expatriate Employment. Kogan Page Ltd. Philadelphia.

Saviaro, M. & Helaniemi, M. 2009. Kun työ vie maailmalle. Kolmas editoitu painos. Printmax Oy. Helsinki.

Sinkkonen, R. 2008. Onnistu ulkomaankomennuksissa. WSOY. Helsinki.

Suomi.fi 2014. Muuttaminen ulkomaille Luettavissa:

[http://www.suomi.fi/suomifi/suomi/palvelut_aiheittain/maahan-
_ja_maastamuutto/muuttaminen_ulkomaille/muuttoilmoitukset/index.html](http://www.suomi.fi/suomifi/suomi/palvelut_aiheittain/maahan-
_ja_maastamuutto/muuttaminen_ulkomaille/muuttoilmoitukset/index.html) Luettu:
20.9.2014

Tilastokeskus 2014a. Väestörakenne. Luettavissa:

https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#vaestorakenne Luettu:
7.7.2014

Tilastokeskus 2014b. Suomalaiset tytäryhtiöt ulkomailla. Luettavissa:

http://www.stat.fi/til/stu/2012/stu_2012_2014-04-17_tie_001_fi.html Luettu:
30.7.2014

Tulli 2014a. Tuonnin asiakasohje. Luettavissa:

http://www.tulli.fi/fi/yrityksille/tuonti/ITU_ohjeita/itu/2014_22_muuttotavaroiden_tullittomuus_ja_verottomuus.pdf Luettu: 17.9.2014

Tulli 2014b. Muuttoajoneuvojen tuonti Suomeen. Luettavissa:

<http://www.tulli.fi/fi/yksityisille/autoverotus/muuttoajoneuvot/index.jsp> Luettu:
17.9.2014

Tuloverolaki 21.12.2000/1165.

Työeläkelakipalvelu 2014. Vakuutuslaskutus ulkomaantyössä. Luettavissa:

http://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=300461 Luettu: 11.9.2014

Ulkoministeriö 2014. Kriisitilanne ja siihen varautuminen. Luettavissa:

<http://formin.finland.fi/public/default.aspx?nodeid=34613&contentlan=1&culture=fi-FI#ed> Luettu: 20.9.2014

Uusimäki, T. 27.8.2014. Kansainvälisten asioiden infotilaisuus. Vakuuttamisasiantuntija. Eläketurakeskus. Seminaariesitys. Helsinki.

Verohallinto 2014. Suomalainen työntekijä ulkomaille. Luettavissa:

[http://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ja_yhteisoasiakkaat/Kansainvalinen_toiminta/Suomalainen_tyontekija_ulkomaille\(10593\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ja_yhteisoasiakkaat/Kansainvalinen_toiminta/Suomalainen_tyontekija_ulkomaille(10593)) Luettu: 23.9.2014

Liite 1. Ohjeistus

OPAS LATINALAISEEN AMERIKKAAN LÄHTEVÄLLE TYÖNTEKIJÄLLE

CALLE
TETUAN



LATINALAINEN AMERIKA ALUEENA

MAANTIETEELLINEN ALUE

EUROOPPALAISEN KÄSITYKSEN MUKAAN LATINALAISEN AMERIKAN muodostavat YHDYSVALTAIN ETELÄPUOLISET ALUEET. LATINALAISESTA AMERIKASTA TERMINÄ PUHUTTAESSA ON USEIN HYVÄ VIITATA ALUEEN MAANTIETEELLISEEN SIOITTUNEISUUTEEN EIKÄ KULTTUURITAI KIELITAUSTAAN, SILLÄ MONET ALUEELLE LUKEUTUNEIDEN MAIDEN ASUKKAAT EIVÄT KATSO KUULUVANSA LATINALAISEEN AMERIKKAAN. LATINALAINEN AMERIKKAA JA KARIBIAA KÄYTETÄÄN KÄSITTEENÄ USEIMMITEN AKATEEMISISSA JA POLIITTISISSA YHTEYKSISSÄ. (KETTUNEN & VUOLA 2014, 14–17.) ALUEELLA ON 33 VALTIOTA, JOILLA ON PALJON YHTÄLÄISYYKSIÄ, MUTTA MYÖS EROAVAISUUKSIA VÄESTÖÖN, MAANTIETEELLISIIN PIIRTEISIIN JA YHTEISKUNNALLISEEN TILANTEeseen SEKÄ TALOUDEN RAKENTEeseen NÄHDEN. (ULKOMINISTERIÖ 2013, 7.)

KULTTUURI

ALUE KÄTKEE ALLEEN YLI 550 MILJOONAN IHMISEN VÄESTÖN, JONKA VALTAKIELINÄ OVAT ESPANJA JA PORTUGALI (KETTUNEN & VUOLA 2014, 14–17.) YHTÄLÄISYYKSIÄ ON PALJON, MUTTA HUOMATTAVIAKIN EROJA ERI VALTIOIDEN VÄLILTÄ LÖYTYY. SUURI YHTENÄINEN RIKKAUS ALUEELLA ON MONIKULTTUURISUUS JA ETNISYYS. (ULKOMINISTERIÖ 2013, 7.) MITÄ TULEE ALUEEN USKONNOLLISEEN KENTTÄÄN, NYKYÄÄN VALTAOSA ALUEEN VÄESTÖSTÄ OVAT KATOLILAISIA, MUTTA ALKUPERÄISKANSOJEN USKONNOT OVAT VAHAVASTI OSANA KULTTUURIA. (KETTUNEN & VUOLA 2014, 124–125.)

ALUEEN KEHITYS

BRASILIA, MEKSIKO, VENEZUELA, KOLUMBIA, CHILE JA ARGENTIINA, OVAT ALUEEN SUURIMMAT TALOUSKESKITYMÄ VALTIOT. KOKO LATINALAISEN AMERIKAN ALUEEN KATSOTAAN OLEVAN SUURUUTENSA, KASVU- JA KEHITYSENNUSTEIDENSA, SEKÄ VÄESTÖNSÄ MYÖTÄ MONIEN LIIKEMAAILMAN TOIMIJOIDEN KIINNOSTUKSEN KOHTEENA. (ROBBLES, WIESE & TORRES-BAUMGARTEN 2014, 5.)

ALUEEN KILPAILUKYKYÄ HIDASTAA KORRUPTIO, TEHOTON HALLITUS JA BYROKRATIA, PUUTTEELLINEN KOULUTETTU TYÖVOIMA, RIITTÄMÄTÖN INVESTOINTI TUTKIMUS- JA KEHITYSTOIMINTAAN, RAJOITETTU TYÖLLISYYSTILANNE, VÄESTÖN ERIARVOISUUS SEKÄ RIKOLLISUUS. KEHITYSTÄ ODOTETAAN MYÖS INSTITUUTIOIDEN TOIMINNASSA JA INFRASTRUKTUURIN RAKENTAMISESSA. (ROBBLES YM. 2014, 48–49.)

VÄESTÖN TASA-ARVOA, YHTEISKUNNALLISTA KEHITYSTÄ, JA KILPAILULLISEN INFRASTRUKTUURIN RAKENTAMISTA, TUKEE LATINALAISEN AMERIKAN KEHITYSPANKKI (INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK). IDB PYRKII LÖYTÄMÄÄ RATKAISUJA JA TUKEA ALUEEN KEHITYSTÄ ERI ORGANISATIOIDEN JA PROJEKTIEIN KAUTTA TARJOAMAL-

LATINALAISEN AMERIKAN JA SUOMEN YHTEISTYÖ

EUROOPAN UNIONI JA LATINALAINEN AMERIKKA TEKEVÄT YHTEISTYÖTÄ ESIMERKIKSI EU- LAC-SÄÄTIÖN KAUTTA. KYSEINEN SÄÄTIÖ PERUSTETTIIN VUONNA 2011. SÄÄTIÖN TAVOITTEENA ON LIITTÄÄ YHTEEN NÄIDEN KAHDEN ALUEEN LIIKETOIMINTAA SEKÄ VAHVISTAA KOULUTUS JA MUUTA SOSIAALISTA SEKTORIA. SÄÄTIÖ TARJOAA KOULUTUSTA JA TUTKIMUSTOIMINTAA SEKÄ EDISTÄÄ ALUEIDEN VÄLISTÄ YHTEYDENPITOJA. (EULAC-FOUNDATION 2014)

SUOMEN JA LATINALAISEN AMERIKAN VÄLISTÄ YHTEISTYÖTÄ EDISTÄÄ ULKOMINISTERIÖ. TAVOITTEENA ON EDISTÄÄ KAHDENVÄLISIEN SOPIMUSTEN SOLMIMISTA, STRATEGISTA KUMPPANUUTTA JA YHTEISTYÖTÄ SEKÄ OSALLISTUA ALUEEN ONGELMAKOHTIEN RATKAISEMISEEN JA TUKEA ALUEEN MODERNISOITUMISTA. (ULKOMINISTERIÖ 2013, 22).

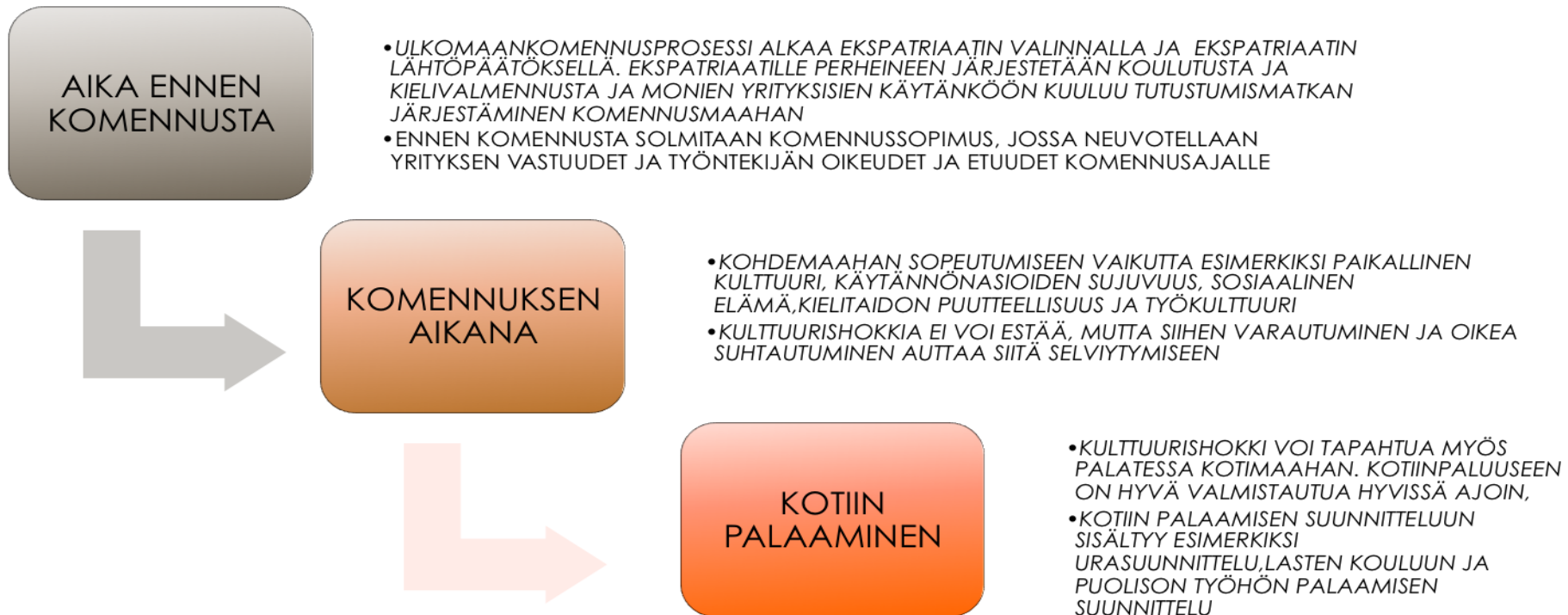
LATINALAINEN AMERIKKA ON OLLUT SUOMELLE PERINTEISESTI TALOUDELLINEN KUMPPANI JA SUHTEITA VAHVISTAA KULTTUURIVAIHDOT, MATKAILU JA YHTEISTYÖ KOULUTUS-, TUTKIMUS- JA INNOVAATIOSEKTORILLA. VIENNIN, TUONNIN, TIETOTAIDON JA PALVELUIDEN SEKÄ INVESTOINTIEN MERKITYS ON KASVANUT MERKITTÄVÄKSI OSAKSI NÄIDEN ALUEIDEN KAHDENVÄLISIÄ SUHTEITA. (ULKOMINISTERIÖ 2013, 19)

KANSAINVÄLISTEN YRITYSTEN INVESTOINNIT LISÄÄVÄT ALUEEN MARKKINOIDEN HOUKUTTELEVUUTTA JA KILPAILUKYKYÄ. ESIMERKIKSI URUGUAY JA SUOMI OVAT LÄHIVUOSINA TEHNEET TIIVISTÄ YHTEISTYÖTÄ JA MERKITTÄVIMPIÄ SUOMALAISIA YRITYKSIÄ URUGUAYSSA OVAT STORA ENSO, UPM, KEMIRA JA WÄRTSILÄ. (ULKOMINISTERIÖ 2014).

BROOKFIELD RELOCATION SERVICE (2014) SELVITTI, ETTÄ TÄLLÄ HETKELLÄ LATINALAISEN AMERIKAN ALUEEN ULKOMAAN KOMENNUKSET KOHDISTUVAT LÄHINNÄ BRASILIAAN, CHILEEN JA ARGENTIINAAN. VAIKKA TUTKIMUS KESKITYI SUURIIN KANSAINVÄLISIIN YRITYKSIIN EIKÄ SUOMALAIISIIN YRITYKSIIN, VOIDAAN SELVITYKSESTÄ PÄÄTELLÄ YLEISIÄ PERIAATTEITA ALUEEN ULKOMAANKOMENNUSTEN OSALTA. SELVITYKSEN MUKAAN LATINALAISEEN AMERIKKAAN KOHDISTUVAT ULKOMAANKOMENNUKSET OVAT JOKO TIETOTAIDON TAI YRITYKSEN TOIMINTATAPOJEN SIIRTÄMISTÄ, PROJEKTIN LÄPIVIENTIÄ TAI KOMENNUS KUULUU OSANA TYÖNTEKIJÄN TYÖTEHTÄVÄÄ TAI URASUUNNITELUA. ULKOMAANKOMENNUKSIA LATINALAISEEN AMERIKKAAN TEHDÄÄN MYÖS UUSIEN TOIMINTATAPOJEN ALOITTAMISEKSI TYTÄRYHTIÖSSÄ, YRITYSKAUPPOJEN TAI YRITYSFUUSION TAPAHTUESSA SEKÄ TYÖNTEKIJÄN OMAN KEHOTUKSEN JOHDOSTA. (BROOKFIELD 2014)



ULKOMAANKOMENNUSPROSESSI LYHYESTI



ALUEEN VAHVUUDET & HAASTEET KOMENNUSMAANA

VAHVUUDET

KIINNOSTUS ALUETTA KOHTAAN KASVAA VÄHITELLEN, JA BROOKFIELD GLOBAL MOBILITY SURVEYN (2014) MUKAAN ESIMERKIKSI BRASILIAN SUOSIO KASVAA JATKUVASTI. MAA LISTATTIIN ENSIMMÄISEKSI, KUN SELVITETTIIN TULEVAISUUDEN NOUSEVIA ULKOMAANKOMENNUSKOhteITA. MUITA ALUEEN VAHVUUKSIA OVAT:

- KASVAVA TALOUS JA SUURI VÄESTÖ
- TOIMINNAN ALOITTAMISEN JA ULKOISTAMISEN MAHDOLLISUUDET
- IHMISTEN AVOIMUUS (DIRAN 2009, 14-15)
- MONIKULTTUURISUUS JA HELPOSTI LÄHESTYTTÄVÄ KULTTUURIPERINTÖ
- YHTENÄINEN KIELIALUE
- KASVAVAT TUKITOIMET ALUEELLA
- POTENTIAALISET MARKKINAT
- ALUEEN SUHTEELLISEN VAKAUTUNUT POLIITTINEN TILANNE (ULKOMINISTERIÖ 2013)

HAASTEET

BROOKFIELD GLOBAL MOBILITY TRENDS SURVEY (2014) ON LISTANNUT LATINALAISEEN AMERIKKAAN SUUNNATTUJEN ULKOMAANKOMENNUSTEN HAASTEITA. HAASTEITA, JOITA TYÖNTEKIJÄT JA TYÖNANTAJAT KOHTASIVAT OLIVAT:

- LAKI JA VIRANOMAISASIA
- UUSI KULTTUURI JA YRITYSKULTTUURI
- KUMPPANIN JA LASTEN SOPEUTUMINEN
- ALUEEN YLEINEN TILANNE JA TURVALLISUUS
- ASUMINEN JA MAJOITTUMINEN
- RAHA-ASIOIDEN HOITAMINEN, INFLAATIO JA VALUUTTAVAIHTELUT
- PAIKALLINEN VEROTUSJÄRJESTELMÄ
- LUPA-ASIA
- KAKSINKERTAINEN VEROTUS
- UUSI ALUE

LATINALAISEN AMERIKAN YRITYSKULTTUURI

ENSIVAIKUTELMAN TÄRKEYTTÄ EI VOI KOROSTAA TARPEEKSI LATINALAISISSA AMERIKASSA. MUODOLLISESTI PUKEUTUMINEN, KÄYTÖSTAVAT JA ARVONIMIEN KÄYTTÖ ON ALUEELLA TYÖSKENNELLESSÄ SUOTAVAA. ARVONIMIKKEITÄ EI KÄYTETÄ AINOASTAAN PUHUTeltaessa VAAN MYÖS KIRJOITETUSSA KIELESSÄ JA NIITÄ TULISI KÄYTTÄÄ, KUNNES HENKILÖ KEHOTTAÄ KÄYTTÄMÄÄN JOTAKIN MUUTA NIMEÄ. ERI ARVONIMIKKEITÄ ON AMMATTIIN LIITTYVIÄ TAI HENKILÖN PERSOONAAN LIITTYVIÄ. AMMATTIIN LIITTYVIÄ NIMIKKEITÄ OVAT ESPANJAN KIELESSÄ ESIMERKIKSI DOCTOR/A (TOHTORI), LICENCIAD/A/O (HUMANISTISTEN TIEDEIDEN KANDIDAATTI), PROFESOR/A (OPETTAJAT), DIPUTAD/O/A (VIRKAILIJA). JOS KUITENKAAN HENKILÖLLÄ EI OLE AMMATILLISTÄ ARVONIMEÄ, VOIDAAN KÄYTTÄÄ SEURAAVIA NIMIKKEITÄ: SEÑOR/A (AIKUINEN MIES/NAINEN), SEÑORITA (NEITI), DON/DOÑA (VANHEMPI MIES/NAINEN). "DON" NIMIKETTÄ KÄYTETÄÄN AINOASTAA, JOS HENKILÖ ESITTÄYTYY KYSEISELLÄ ARVONIMIKKEELLÄ. (DIRAN 2009, 64–68).

TERVEHTIESSÄ EI YLEENSÄ KÄYTETÄ "HEI"-ILMAISUA, VAAN ENIMMÄKSEEN ILMAISUJA; "BUENOS DIAS" (HYVÄÄ HUOMENTA), "BUENAS TARDES" (HYVÄÄ PÄIVÄÄ) TAI "BUENAS NOCHES" (HYVÄÄ YÖTÄ).



LIIKEMAAILMASSA KÄTELLÄÄN JA SILLÄ LUJITETAAN LIIKESUHDETTA. KÄTTELYÄ SUOSITAAN NIIN KOKOUKSEN TAI TAPAAMISEN ALUSSA KUIN LOPUSSAKIN. MIEHEN EI TULISI OJENTAA KÄTTÄÄN ENSIN NAISELLE, VAAN NAISEN TULEE OJENTAA KÄTENSÄ ENSIN. EPÄMUODOLLISEMPIA TERVEHDYKSIÄ OVAT POSKISUUDELMAT JA HALAUKSET. (DIRAN 2009, 69–72).

PUHEENAIHEET, JOISTA ON SUHTEELLISEN TURVALLISTA KESKUSTELLA OVAT ESIMERKIKSI URHEILU, RUOKA, MAAN MAISEMAKUVA JA PERHE. AIHEITA, JOITA TULISI VÄLTÄÄ OVAT POLITIIKKA, MUUT USKONNOT PAITSI KATOLILAISUUS, KOHDE- TAI KOTIMAAHAN KOHDISTUVA KRITIIKKI SEKÄ LUONNONKATASTROFIT. (DIRAN 2009, 116–122).

LATINALAISEN AMERIKAN KULTTUURILLE ON OMINAISTA OLLA LÄHEISELLÄ ETÄISYYDELLÄ, KUN KESKUSTELLAAN TOISEN HENKILÖN KANSSA. KIINNOSTUNEISUUS OSOITETAAN KATSEELLA, NYÖKKÄÄMÄLLÄ TAI HYMYILEMÄLLÄ, MUTTA TUIJOTTAMISTA TULEE VÄLTÄÄ. ALUEELLA EPÄSUOTAVAKSI KOETAAN MYÖS SORMELLA OSOITTAMINEN, VILKUTTAMINEN JA KÄSIEN PITÄMINEN TASKUISSA TAI LANTEILLA. (DIRAN 2009, 76–79).

LIIKELAHJOJA ANNETAAN VAIN KEHITTYNEILLE LIIKETUTTAVILLE, MUTTA ALUEELLA LAHJOJEN ANTAMINEN ON YLEISTÄ. HYVIÄ LAHJOJA OVAT KOTIMAASTA TUODUT TUOTTEET TAI LAADUKKAAT ALKOHOLITUOTTEET. HOPEA ON LATINALAISISSA AMERIKASSA HALPA RAAKA-AINE, JOTEN SIITÄ VALMISTETTUA TUOTTEITA EI TULISI ANTAA LAHJAKSI. MYÖS TERÄVÄT ESINEET, NENÄLIINAT TAI ORANSSIN TAI Keltaisen SÄVYISET KUKAT EIVÄT OLE SUOTAVIA LAHJOJA, SILLÄ NIISTÄ KAIKKI YHDISTETÄÄN HAUTAJAISIIIN TAI KUOLEMAAN. (DIRAN 2009, 123–126).

KÄYTÄNNÖN ASIOIDEN HOITAMINEN ALUEELLA

MUUTTAMINEN & LUPA-ASIA

YRITYS ON YLEENSÄ VASTUUSSA LUPA- JA VIISUMIASIOISTA KOKO ULKOMAANKOMENNUSPROESSIN AJAN. LATINAILAINEN AMERIKKA ON YLEISESTI BYROKRAATTINEN ALUE, JOTEN MAAHANMUUTTO SEKÄ LUPA-ASIOIDEN HOITAMINEN VOI TUOTTAO ONGELMIA. VAIKKA TURISTIVIISUMI ON VOIMASSA KOLME KUUUKAUTTA, TULEE LIIKEMATKAILIJOIDEN AINA HAKEA TYÖVIISUMIA, MIKÄLI KYSEESSÄ ON ULKOMAANKOMENNUS. JOS EKSPATRIAATTI SOLMII TUTUSTUMISKÄYNNIN AIKANA TYÖSOPIMUKSEN, TYÖSOPIMUS KATSOTAAN PÄTEVÄKSI VAIN, JOS KYSEISELLE MATKALLE ON HAETTU TYÖVIISUMIA. VIISUMIASIOISTA VASTAA KONSULAATIT. (DIRAN 2014, 22) KONSULAATTIEN YHTEYSTIEDOT LÖYTYY OPPAAN LOPUSTA.

ASUMINEN

RIIPPUEN ULKOMAANKOMENNUKSEN PITUUDESTA, TYÖNTEKIJÄ PERHEINEEN USEIN VUOKRAAVAT ASUNNON KOHDEMAASTA. KOHDEMAASSA YRITYKSELLÄ ON USEIN NIIN SANOTTU "RELOCATION- PALVELU", JOKA NEUVOO ASUMIASIOISSA. YHTEYSHENKILÖ NEUVOO ASUMISJÄRJESTELYISSÄ SEKÄ SELVITTÄÄ TARPEELLISET ASIAT ASUNNON VUOKRAAMISTA VARTEN. LATINALAISTEN AMERIKAN MAIDEN ULKOMAANKOMENNUKSET KOSKEVAT USEIN UUSIA KOHDEMAITA, JOLLOIN TYÖNTEKIJÄ JA YRITYS JOUTUVAT MOLEMMAT OTTAMAAN SELVÄÄ MAASSA ASUMISESTA JA ASUNNON VUOKRAAMISEN KÄYTÄNNÖISTÄ. LISÄKSI ON HYVÄ OTTAA SELVÄÄ ERI ALUEIDEN TURVALLISUUDESTA JA SIJAINNISTA TYÖPAIKKAAN, TAI KOULUUN NÄHDEN.

AJONEUVON JA KOTIELÄINTEN VIENI

AJONEUVOA TAI KOTIELÄIMIÄ TUODESSA TAI VIEDESSÄ ON OTETTAVA SELVÄÄ KOHDEMAAN LAINSÄÄDÖNNÖSTÄ. MIKÄLI AJONEUVOSTA TAI KOTIELÄIMEN VIENNIÄ on SOVITTU ULKOMAANKOMENNUSSOPIMUKSESSA, YRITYS ON VELVOLLINEN AVUSTAMAAN SÄÄNNÖSTEN JA PAIKALLISEN LAINSÄÄDÄNNÖN TULKITSEMISESSA.

JOS TYÖ VAATII OMAN AUTON, EKSPATRIAATIN ON EHDOTTOMAN TÄRKEÄÄ JÄRJESTÄÄ AUTOLLEEN PAIKALLINEN VAKUUTUS, JOKA KATTAO KORVAUKSET MYÖS VAKUUTTAMATTOMIEN AUTOJEN ONNETTOMUUSTILANTEIDEN OSALTA SEKÄ TARJOAA JURIDISEN TUEN. (DIRAN 2014, 33)

SOPEUTUMINEN

SUOMELLA ON EDUSTUSTOJA LAAJALTI KOKO LATINALAISEN AMERIKAN ALUEELLA, MUTTA MIKÄLI SUOMEN EDUSTUSTOA EI KOHDEMAASTA LÖYDY, TUKEA TARJOAA TOISEN POHJOISMAAN EDUSTUSTO. (ULKOMINISTERIÖ 2013).

SOPEUTUMISTA HELPOTTAA UUSIIN IHMISIIN TUTUSTUMINEN TYÖPAIKAN, KOULUN TAI HARRASTUKSIEN KAUTTA. KOTIMAAN YSTÄVIIN KANNATTAO PITÄÄ YHTEYTTÄ JA KOTIMAAN KIRJALLISUUTTA TAI ELINTARVIKKEITA ON HYVÄ OTTAA MUKAAN KOHDEMAAHAN. PERHEEN YHTEISESTI VIETETTY AIKA ON HYVIN TÄRKEÄÄ SOPEUTUMISEN KANNALTA JA YLEENSÄ PERHEENJÄSENTEN VERTAISTUKI TAI TUKIHENKILÖ AUTTAVAT SOPEUTUMISESSA.

KÄYTÄNNÖN ASIOIDEN HOITAMINEN ALUEELLA

PANKKIASIAT

ISOIMMILLA POHJOISMAISILLA PANKEILLA ON YHTEISTYÖPANKKEJA YMPÄRI MAAILMAA. MIKÄLI EKSPATRIAATTI TARVITSEE PAIKALLISEN PANKKITILIN ON ENNEN KOMENNUKSEN ALKUA HYVÄ SELVITTÄÄ KOTIMAAN PANKILTA YHTEISTYÖKUMPPANEISTA LATINALAISISSA AMERIKASSA.

JOS KOHDEMAASSA EI OLE KOTIMAAN PANKIN YHTEISTYÖPANKKIA ON VARAUDUTTAVA PITKÄÄN ODOTTELUUN PAIKALLISESSA PANKISSA JA TOIVOTTAVA, ETTÄ PANKISSA ON MYÖS ENGLANNINKIELINEN PALVELU. PANKKIEN AUKIOLOAJAT RAJOITTUVAT USEIN AAMUUN. (DIRAN 2014, 46–47)

TURVALLISUUS

LATINALAISISSA AMERIKASSA POLIISI EI OLE LUOTETTAVA JA JÄRJESTELMÄ ON KORRUPTOITUNUT. SUURIMMASSA OSASSA MAISTA POLIISIJÄRJESTELMÄ TEKEE YHTEISTYÖTÄ RIKOLLISJÄRJESTÖJEN KANSSA EIKÄ POLIISI OLE KANSALAISEN TUKI TAI TURVA. POLIISIN KANSSA ASIOINTIA TULISI VÄLTÄÄ JA POLIISILAITOKSEN TOIMINTA ON USIEMMISSA MAISSA HYVIN EPÄVAKAALLA TASOLLA. LATINALAISISSA AMERIKASSA RIKOLLISUUSTILASTOT OVAT KORKEIMMAT KOKO MAAILMASSA. VIRANOMAISASIOIDEN ONGELMATILANTEISSA JA TURVALLISUUSASIOISSA TULISI OLLA YHTEYDESSÄ KONSULAATTIIN. (DIRAN 2014, 29–32) TURVALLISUUSASIOISSA NORMAALI KÄYTÄNTÖ ON TARPEEN, ELI ALUEELLA YKSIN TAI PIMEÄLLÄ LIIKKUMISTA TULEE VÄLTÄÄ. SUOSITELTAVAA OLISI OLLA KÄYTTÄMÄTTÄ ARVOESINEITÄ SEKÄ VÄLTÄÄ SYNKKIÄ ALUEITA JA KATUJA. (DIRAN 2014, 123)

LASTEN KOULU

KASVAVIEN TALOUKSIEN MAISSA VOI OLLA VAIKEAA LÖYTÄÄ KANSAINVÄLISTÄ KOULUA. MYÖS KOULUTUSJÄRJESTELMÄN PIIRTEET JA KOULUN SIJAINTI KANNATTAAN SELVITTÄÄ HYVISSÄ AJOIN. USEIMMISSA YRITYKSISSÄ LASTEN KOULUNKÄYNTI KUSTANNETAAN, KUN ON KYSE PERUSKOULUSTA TAI LUKIOSTA.

LIKKUMINEN

ON HYVIN TODENNÄKÖISTÄ, ETTÄ KOHDEMAAN JULKINEN LIIKENNE EI OLE SUOMEN JULKISEN LIIKENTEEN TASOLLA TAI SELLAISTA EI OLE LAINKAAN. LATINALAISISSA AMERIKASSA ON YLEISTÄ KULKEA AUTOLLA PAIKASTA TOISEEN, SILLÄ JULKINEN LIIKENNE ON PUUTTEELLISTA TAI EPÄLUOTETTAVAA. ALUEELLA AUTOLLA AJAMINEN VOI OLLA VAARALLISTA JA SITÄ EI USEIN SUOSITELLA, ETTÄ LÄHETETTY TYÖNTEKIJÄ AJAISI ITSE.



VIRANOMASIASIOIDEN HOITAMINEN ALUEELLA

SOSIAALITURVA

SUOMALAINEN LÄHETETTÄVÄ TYÖNTEKIJÄ SÄILYY SUOMEN SOSIAALITURVAN PIIRISSÄ KOMENNUKSENSA AJAN LOMAKKEEN A1 PERUSTEELLA. ELÄKETURVAKESKUKSELTA SAATAVA LOMAKE ESTÄÄ KOHDEMAATA PERIMÄSTÄ SOSIAALITURVAMAKSUJA KOSKIEN TYÖKOMENNUSTA EU- JA ETA-MAISSA JA SOSIAALITURVASOPIMUSMAISSA. NÄIDEN MAIDEN ULKOPUOLISIEN MAIDEN OSALTA EI VOIDA TURVATA MAKSUVELVOLLISUUTTA KOHDEMAAN SOSIAALITURVAMAKSUILTA.

LATINALAISEN AMERIKAN MAISTA AINOASTAAN CHILELLÄ ON SUOMEN KANSSA SOSIAALITURVASOPIMUS. MUIHIN MAIHIN KOHDISTUVAT KOMENNUKSET JA SOSIAALITURVAAN KUULUMISEN RATKAISEE YKSIN KELA. SOPIMUKSETTOMIEN ELI KOLMANSIEN MAIDEN OSALTA VOIDAAN KUITENKIN HAKEA KELALTA KUULUMISTA SUOMEN ASUMISPERUSTEISEEN SOSIAALITURVAAN (LOMAKE Y38), JOLLOIN SUOMEN SOSIAALITURVAN ETUUKSIA VOIDAAN MAKSAA ULKOMAILLE. EDELLYTYKSENÄ ASUMISPERUSTEISEEN SOSIAALITURVAAN KUULUMISEEN ON, ETTÄ TYÖNTEKIJÄLLÄ ON KIINTEÄT SITEET SUOMEEN JA HÄN KUULUU SUOMEN SOSIAALITURVAAN ENNEN KOMENNUSTA, MUUTON ON OLTAVA MYÖS TILAPÄISTÄ. MUIHIN LATINALAISEN AMERIKAN MAIHIN PAITSI CHILEEN LÄHTIESSÄ SIIS SOVELLETAAN SUOMEN SOSIAALITURVALAINSÄÄDÄNTÖÄ JA MAAN KANSALLISTA LAINSÄÄDÄNTÖÄ SOSIAALITURVAN OSALTA.

SAIRAAHOITO

ISOJEN KAUPUNKIEN KUTEN BUENOS AIRESIN, RIO DE JANEIRON JA MEXICO CITYN OSALTA SAIRAAHOITOA VOI SAADA MYÖS YKSITYSILTÄ ULKOMAISILTA SAIRASLAITOKSILTA. ONGELMANA LATINALAISEN AMERIKAN ALUEELLA ON, ETTÄ KANSALLINEN LAKI ON PUUTTEELLINEN. EI OLE YLEISTÄ SAIRAAHOIDON TOIMIELINTÄ, JOKA VALVOO OIKEUDELLISTEN KÄYTÄNTÖJEN TOTEUTUMISTA. SAIRAUSTAPAUKSIEN OSALTA TULEE OTTAA YHTEYTTÄ KONSULAATTIIN TAI PAIKALLISEEN TUKIHENKILÖÖN. (DIRAN 2014, 34)

ENNEN LÄHTÖÄ KOMENNUSMAAHAN KANNATTAA SELVITTÄÄ LÄHIMMÄT SAIRAALAT JA APTEEKIT. SAIRAAVAKUUTUS JA OIKEUS SAIRAAHOITON KOHDEMAASSA RIIPPUU TÄYSIN KANSALLISESTA LAINSÄÄDÄNNÖSTÄ, MUTTA KUULUESSA SUOMEN SOSIAALITURVAAN EKSPATRIAATTI PERHEINEEN SAAVAT KORVAUSTA HOITOKUSTANNUKSISTAAN SUOMEN KANSALLISEN LAINSÄÄDÄNNÖN JA VAKUUTUKSENSA MUKAAN. KOHDEMAASSA EKSPATRIAATTI PERHEINEEN REKISTERÖITYVÄT PAIKALLISEEN SAIRAAVAKUUTUSLAITOKSEEN.

KOHDEMAASSA SAATTAA OLLA MYÖS TARVETTA ROKOTUKSILLE. USEIMMISSA LATINALAISEN AMERIKAN MAISSA SUOSITELLAAN ROKOTUSTA KELTAKUUMETTA VASTAAN. AINAKIN COSTA RICAAN, BRASILIAAN JA BOLIVIAAN MATKUSTAESSA ROKOTUSTA SUOSITELLAAN. (DIRAN 2014:144–161)

VIRANOMAISASIOIDEN HOITAMINEN ALUEELLA

VAKUUTUKSET

TYÖNTEKIJÄN KUULUESSA SUOMEN SOSIAALITURVAAN ON HÄNET VAKUUTETTAVA SUOMESSA TYÖELÄKELAIN MUKAISESTI. VAKUUTUSVELVOLLISUUS PÄÄTTY KAHDEN VUODEN KULUESSA, MUTTA TYÖNANTAJA VOI VAKUUTTA TYÖNTEKIJÄNSÄ VAPAAEHTOISESTI. ON MYÖS YLEISTÄ, ETTÄ YRITYS TÄYDENTÄÄ LAKISÄÄTEISTÄ VAKUUTUSTA. ULKOMAANKOMENNUSSOPIMUSTA TEHDESSÄ NEUVOTELLAAN VAKUUTUSASIOISTA JA USEIMMAT YRITYKSET TARJOAVAT EKSPATRIAATILLE PERHEINEEN KOMENNUSVAKUUTUKSEN, JOKA USEIMMITEN KATTA ESIMERKIKSI SAIRAANHOIDOSTA TAI TAPATURMASTA AIHEUTUVAT KULUT SEKÄ KORVAUKSET. JOKA TAPAUKSESSA ON SUOSITELTAVAA OTTAA SELVÄÄ KANSAINVÄLISESTÄ SAIRAUSSVAKUUTUKSESTA, VAIKKA YRITYS TARJOAISIKIN KOMENNUSVAKUUTUKSEN.

VAKUUTUSPALKKA VASTAA SUOMESSA SAMASTA TYÖSTÄ MAKSETTAVAA PALKKAA. VAKUUTUSPALKKAAN TULEE SISÄLTYTÄÄ ERI MAKSET, ESIMERKIKSI TYÖTTÖMYYS-, TAPATURMA, - JA SAIRAUSSVAKUUTUSMAKSUT, JOTEN SEN SUURUUDESTA ON SYYTÄ NEUVOTELLA. VAKUUTUSPALKKA JA KOMENNUSVAKUUTUS NEUVOTELLAAN ULKOMAANKOMENNUSSOPIMUSTA TEHDESSÄ.

VEROTUS

KAKSINKERTAISEN VEROTUKSEN POISTAMISEKSI SUOMELLA ON 70 VALTION KANSSA VEROSOPIMUS. VEROSOPIMUKSESSA MÄÄRITÄÄN KUMMALLA VALTIOLLA ON VEROTUSOIKEUS TULOON.

LATINALAISEN AMERIKAN MAISTA ARGENTIINALLA, BRASILIALLA, BARBADOKSELLA JA MEKSIKOLLA ON SUOMEN KANSSA VEROSOPIMUS.

MIKÄLI ULKOMAANTYÖ KOHDEMAASSA KESTÄÄ ENINTÄÄN 183 PÄIVÄÄ PERÄTTÄISTÄ 12 KUUKAUTTA KOHDEN, SUOMELLA ON VEROTUS OIKEUS TULOON. LYHYISSÄ KOMENNUKSISSA VEROTUSOIKEUS ON USEIN MUISSAKIN TAPAUKSISSA SUOMELLA, MUTTA VÄHINTÄÄN KUUDEKSI KUUKAUDEKSI LÄHETETTÄVÄN TYÖNTEKIJÄN OSALTA SOVELLETAAN NIIN SANOTTUA KUUDEN KUUKAUDEN SÄÄNTÖÄ.

KUUDEN KUUKAUDEN SÄÄNNÖN SOVELTUESSA PALKKA ON SUOMESSA VEROVAPAATA, MUTTA TYÖNTEKIJÄN ON MAKSETTAVA SAIRAUSSVAKUUTUSMAKSU SUOMEEN. SÄÄNTÖÄ SOVELLETAAN, JOS KOHDEMAALLA JA SUOMELLA EI OLE VEROSOPIMUSTA, TAI VEROSOPIMUS EI ESTÄ KOHDEMAATA VEROTTAMASTA PALKKAA. TOINEN EDELITYS SÄÄNNÖN SOVELTUMISELLE ON, ETTÄ TYÖSKENTELYN ON OLTAVA YHTÄJAKSOISTA KUUDEN KUUKAUDEN AJAN JA SUOMESSA OLESKELTAVIA PÄIVIÄ SAA OLLA KESKIMÄÄRIN KUUSI TÄYTTÄ TYÖSKENTELY KUUKAUTTA KOHDEN.

EDELLÄ MAINITTUJEN LATINALAISEN AMERIKAN MAIDEN VEROSOPIMUKSIEN MUKAAN YRITYKSELLE MUODOSTUU AINA KIINTEÄ TOIMIPAIKKA, JOS TYÖSKENTELY KESTÄÄ KUUSI KUUKAUTTA. TÄMÄ TARKOITTA SITÄ, ETTÄ JOS YRITYKSELLE KATSOTAAN MUODOSTUVAN KIINTEÄ TOIMIPAIKKA KOHDEMAASSA, VEROTUSOIKEUS SIIRTYY KOHDEMAALLE. TYÖNTEKIJÄN ON SYYTÄ TEHDÄ VEROILMOITUS SUOMEEN, VAIKKA PALKKAA EI VEROTETTAISIKAN SUOMESSA. (VEROHALLINTO 2014)

ALUEEN PAIKALLISTEN EDUSTUSTOJEN YHTEYSTIETOJA

ARGENTIINA	SUOMEN SUURLÄHETYSTÖ, BUENOS AIRES http://www.finlandia.org.ar/
BAHAMA	SUOMEN KUNNIAKONSULAATTI, NASSAU Kunniakonsuli Mike A. Klonaris, mklonaris@klonarislaw.com
BARBADOS	SUOMEN KUNNIAPÄÄKONSULAATTI, CHIRST CHURCH Kunniapääkonsuli Algernon Leacock, aleacock@sunbeach.net
BELIZE	SUOMEN KUNNIAKONSULAATTI, BELIZE CITY Kunniakonsuli Glenn D. Godfrey, attorneys@godfreylaw.net
BOLIVIA	KUNNIAPÄÄKONSULAATIT LA PAZ JA SANTACRUZ SIERRA http://forin.finland.fi/Public/default.aspx?nodeid=16023&contentlan=1&culture=fi-FI
BRASILIA	SUOMEN SUURLÄHETYSTÖ, BRASILIA http://www.finlandia.org.br/

CHILE	SUOMEN SUURLÄHETYSTÖ, SANTIAGO DE CHILE http://www.finland.cl/fi
COSTA RICA	SUOMEN KUNNIAPÄÄKONSULAATTI, SAN JOSE Kunniapäällikö Ricardo Nieto, rnieto@equiposnieto.com
DOMINICA	SUOMEN KUNNIAKONSULAATTI, ROSEAU Kunniakonsuli Julian Johnson, jupa83@hotmail.com
DOMINIKAANINEN TASAVALTA	SUOMEN KUNNIAPÄÄKONSULAATTI, SANTO DOMINGO Kunniapäällikö André Bosman, info@consulfindom.com
ECUADOR	SUOMEN KUNNIAKONSULAATIT GUAYAQUIL JA QUITO http://formin.finland.fi/Public/default.aspx?nodeid=16043&contentlan=1&culture=fi-FI
EL SALVADOR	SUOMEN KUNNIAKONSULAATTI, SAN SALVADOR Kunniakonsuli María Eugenia Salaverría Monterrey, consuladoddefinlandiaes@yahoo.com
GRENADA	SUOMEN KUNNIAKONSULAATTI, ST.GEORGE'S Kunniapäällikö Rodney P. George, rodney.george@wartsila.com
GUATEMALA	SUOMEN KUNNIAKONSULAATTI, GUATEMALA Kunniakonsuli Kristina Trollnäs de Chávez, imesland@terra.com.gt

GUYANA	SUOMEN KUNNIAPÄÄKONSULAATTI, GEORGETOWN Kunniapäähkonsuli Peter Abdool, pabdool65@gmail.com
HAITI	SUOMEN KUNNIAPÄÄKONSULAATTI, PORT-AU-PRINCE Kunniakonsuli Gregory Mevs, gregorymevs@wingrouponline.com
HONDURAS	KUNNIAKONSULAATIT TEGUCIGALPA JA SAN PEDRO SULA http://formin.finland.fi/Public/default.aspx?nodeid=15894&contentlan=1&culture=fi-FI
JAMAICA	SUOMEN KUNNIAPÄÄKONSULAATTI KINGSTON Kunniapäähkonsuli Andrew Issa, andrew@cbjamaica.com
KOLUMBIA	YHTEYSTOIMISTO BOGOTA, KUNNIAKONSULAATIT BARRANGUILLA, CALI, CARTAGENA, MEDELLIN, SANTA FE DE BOGOTA http://formin.finland.fi/Public/default.aspx?nodeid=16123&contentlan=1&culture=fi-FI
KUUBA	AKKREDITOITU SUURLÄHETILÄS MEKSIKOSTA http://formin.finland.fi/Public/default.aspx?nodeid=16123&contentlan=1&culture=fi-FI
MEKSIKO	SUOMEN SUURLÄHETYSTÖ, MEKSIKO http://formin.finland.fi/Public/default.aspx?nodeid=16123&contentlan=1&culture=fi-FI
NICARAGUA	SUOMEN KUNNIAPÄÄKONSULAATTI, MANAGUA Kunniapäähkonsuli Mauricio Gómez Lacayo, mgomezlacayo@gmail.com

PANAMA	SUOMEN KUNNIAPÄÄKONSULAATTI, PANAMA Kunniapääkonsuli Einar Louis Simons, einarsimonsch@gmail.com
PARAGUAY	SUOMEN KUNNIAKONSULAATTI, ASUNCION Kunniakonsuli Carlos Schauman Dietrich, carlos@schauman.com.py
PERU	SUOMEN SUURLÄHETYSTÖ, LIMA http://www.finlandia.org.pe/
SAINT KITTS JA NEVIS	SUOMEN KUNNIAKONSULAATTI, BASSETERRE Kunniakonsuli Kathleen Allen-Ferdinand, jkaf@sisterisles.kn
SAINT LUCIA	SUOMEN KUNNIAKONSULAATTI, CASTRIES Kunniakonsuli Berthia M. Parle, bp@baygardensbeachresort.com
SAINT VINCENT JA GRENADIINIT	SUOMEN KUNNIAKONSULAATTI, KINGSTOWN Kunniakonsuli Louise Mitchell Joseph, mitchelljosephchambers@gmail.com
SURINAM	SUOMEN KUNNIAKONSULAATTI, PARAMARIBO Kunniakonsuli Dilipkoemar Sardjoe, rds@rudisa.net
TRINIDAD JA TOBAGO	SUOMEN KUNNIAPÄÄKONSULAATTI, TRINIDAD JA TOBAGO Kunniapääkonsuli: Troy Garcia, tgarcia6@hotmail.com

URUGUAY	SUOMEN KUNNIAPÄÄKONSULAATTI, MONTEVIDEO Kunniakonsuli Andrew Allen Cooper Gibson, acooper@jrwilliams.com.uy
VENEZUELA	KUNNIAKONSULAATIT CARACAS, MARACAIBO, PORLAMAR, PUERTO ORDAZ http://forin.finland.fi/Public/default.aspx?nodeid=16109&contentlan=1&culture=fi-FI

ULKOMINISTERIÖ 2014

LÄHTEET

DIRAN, K. 2009. *HOW TO SAY IT: DOING BUSINESS IN LATIN AMERICA*. PENGUIN GROUP. NEW YORK.

HELLSTEN, K. 2009. *ULKOMAANTYÖ*. HELSINGIN KAUPPAKAMARI OY. HELSINKI.

IDB. INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK. 2014. LUETTAVISSA: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=38742399> LUETTU: 10.10.2014.

KETTUNEN, H. & VUOLA, E. *LATINALAINEN AMERIKKA. IHMISET, KULTTUURI, YHTEISKUNTA*. VASTAPAINO. TAMPERE.

SAVIARO, M. & HELANIEMI, M. 2009. *KUN TYÖ VIE MAAILMALLE*. KOLMAS EDITOITU PAINOS. PRINTMAX OY. HELSINKI

SINKKONEN, R. 2008. *ONNISTU ULKOMAANKOMENNUKSISSA*. WSOY. HELSINKI.

ROBBLES, F. WIESE, N.M. & TORRES-BAUMGARTEN, G. 2015. *BUSINESS IN EMERGING LATIN AMERICA*. ROUTLEDGE. NEW YORK.

ULKOMINISTERIÖ 2013. SUOMEN JA LATINALAISEN AMERIKAN TOIMINTAOHJELMA. LUETTAVISSA:
http://www.kopijyva.fi/ejulkaisut/ulkoasiainministerio/UM_01_2013_fin/Toimintaohjelma.pdf LUETTU: 25.9.2014.

VEROHALLINTO 2014. LUETTAVISSA: [http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Kansainvaliset_tilanteet/Ulkomaantyoskentelyn_verotus\(14318\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Kansainvaliset_tilanteet/Ulkomaantyoskentelyn_verotus(14318)) LUETTU:
9.10.2014.

WIKIMEDIA FOUNDATION 2014. LUETTAVISSA https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Map-Latin_America.svg?uselang=fi LUETTU: 15.10.2014