

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Liiketalous Lappeenranta  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Yrityksen ja taloushallinnon juridiikan suuntautumisvaihtoehto

Jenni Korhonen

## **Opas ulkomaille töihin lähtevälle**

Opinnäytetyö 2015

## Tiivistelmä

Jenni Korhonen

Opas ulkomaille töihin lähtevälle, 47 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalous Lappeenranta

Liiketalouden koulutusohjelma

Yrityksen ja taloushallinnon juridiikan suuntautumisvaihtoehto

Opinnäytetyö 2015

Ohjaajat: lehtori Raili Toikka, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tuhansia suomalaisia muuttaa ulkomaille töiden perässä vuosittain. Se vaatii paljon valmistautumista ja asioiden selvittämistä etukäteen niin Suomessa kuin kohdemaassakin. Ulkomaille muuttaminen vaikuttaa merkittävästi lähtevän henkilön koko elämään, ei suinkaan pelkästään ammatillisessa mielessä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda kattava opas, joka sopii jokaiselle ulkomaille töihin lähtevälle. Oppaan tavoite oli tuottaa lukijalle tietoa siitä, mitä asioita ulkomaille töihin lähtevän tulee ottaa huomioon lähtöpäätöstä tehdessään, miten ulkomaantyösopimus solmitaan ja mitä sen tulee sisältää, sekä miten henkilön ulkomaan palkkatuloa verotetaan. Vaikka opinnäytetyön sisältö nojaa vahvasti lainsäädäntöön, työn tavoite oli toteuttaa mahdollisimman selkeä, helposti ymmärrettävä ja käytännönläheinen opas.

Opinnäytetyö toteutui toiminallisena ja lainopillisena projektityönä. Aineistoa kerättiin eri internetsivuilta, kirjallisuudesta sekä lainsäädännöstä. Myös opinnäytetyöntekijän omia havaintoja ja kokemuksia on käytetty lähteinä.

Työ koostui tiedon keruusta, teoriaosuuden kirjoittamisesta sekä oppaan tekemisestä. Lopputuloksena syntyi ulkomaille töihin lähtevälle henkilölle kattava yleisopas, joka sisältää tietoa ulkomaantyöskentelyyn vaadittavista valmiuksista, lähtöön valmistautumisesta, lupa-asioiden hoitamisesta, sosiaaliturvasta, työsopimuksesta kansainvälisessä tilanteessa ja ulkomaan palkkatulon verotuksesta.

Asiasanat: maastamuutto, kulttuurishokki, ulkomaantyö, verosopimus, kaksinkertainen verotus, kohdema, opas.

## **Abstract**

Jenni Korhonen

A Guide for a person leaving to work abroad, 47 pages, 1 appendix

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Business Administration, Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Specialisation in Corporate and Financial Law

Bachelor's Thesis 2015

Instructor: Ms Raili Toikka, Senior Lecturer, Saimaa University of Applied Sciences

Thousands of Finns are leaving to work abroad yearly. Leaving requires a lot of preparations and settling issues in advance both in Finland and in a person's destination country. Moving to another country affects significantly person's life and not only in a professional sense.

The purpose of this thesis was to create a comprehensive guide for a person leaving to work abroad. The objective of the guide was to provide information for the reader about what should be taken into account when making a decision about leaving to work abroad, how the foreign employment contract is made and what it should contain and also how the person's foreign earned income is taxed. Even when the theory is mainly based on law, the aim was to create as understandable and practical guide as possible.

This thesis was a functional project where also juridical research methods were used. Used material was collected from various web pages, literature and legislation. Also author's own observations and experiences were used as a source.

The process consisted of gathering material, writing the theory and creating the guide. The result of this thesis was a comprehensive guide for a person leaving to work abroad. The thesis contains information about required professional and personal completeness, preparations of the leaving process, required permits and visas, social security, employment contract and the taxation of foreign earned income.

Keywords: emigration, culture shock, working abroad, tax contract, double taxation, destination country, guide

## Sisältö

1	Johdanto .....	5
2	Henkilön valmiudet ulkomaantyöhön .....	6
3	Valmistautuminen .....	9
3.1	Työnhaku .....	10
3.2	Rokotteet ja tehtävät ilmoitukset .....	11
3.3	Kielitaito .....	12
3.4	Kansainvälinen ajokortti .....	12
3.5	Taloudelliset asiat .....	13
3.6	Kulttuurisokki ja sopeutuminen uuteen kulttuuriin .....	13
4	Lupa-asiat .....	15
4.1	Euroopan Unionin alueella .....	15
4.2	Viisumi ja työlupa .....	17
5	Työskentely asemamaassa .....	18
5.1	Työsopimus .....	19
5.1.1	Sovellettavan lain valinta .....	20
5.1.2	Sovittavat asiat .....	21
5.2	Sosiaaliturva .....	22
5.2.1	Työnteko sosiaaliturvasopimusmaassa .....	23
5.2.2	Työnteko ei-sosiaaliturvasopimusmaassa .....	25
5.2.3	Työeläke .....	26
6	Ulkomaan palkkatulon verotus .....	27
6.1	Yleisesti ja rajoitetusti verovelvolliset .....	28
6.1.1	Yleinen verovelvollisuus .....	28
6.1.2	Rajoitettu verovelvollisuus .....	29
6.2	Erytisryhmät .....	29
6.2.1	YK-rauhanturvajoukot .....	29
6.2.2	Ulkomailla esiintyvät taiteilijat ja urheilijat .....	30
6.2.3	Suomen ulkomaan edustustot .....	30
6.2.4	Finpro .....	31
6.2.5	Valtion muu pysyvä palvelus .....	31
6.2.6	Suomalaiset alukset .....	31
6.2.7	Kansainväliset järjestöt .....	32
6.2.8	Euroopan Unionin henkilöstö .....	32
6.3	Verosopimukset .....	32
6.3.1	Verosopimuksen mukainen asuinvaltio .....	34
6.3.2	Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen .....	35
6.3.3	Hyvitysmenetelmä .....	35
6.3.4	Vapautusmenetelmä .....	36
6.4	Kuuden kuukauden sääntö .....	37
6.5	Mekaanikkosääntö .....	38
7	Pohdinta ja yhteenveto .....	39
	Taulukot .....	43
	Lähteet .....	44

Liite:

Liite 1 Opas ulkomaille töihin lähtevälle

# 1 Johdanto

Suomalaisia on muuttanut ulkomaille jo vuosisatojen ajan. Aikaisemmin lähtijät olivat yleensä kielitaidottomia ja kouluttamattomia maanviljelijöitä ja muuta työväkeä, jotka lähtivät ulkomaille ansaitsemaan leipää perheelleen. Suuntana lähtijöillä oli yleensä Yhdysvallat, Kanada, Australia tai Ruotsi.

Nykyisin ulkomaille lähdetään opiskelemaan, ansaitsemaan parempaa palkkaa, hakemaan työ- ja elämäkokemuksia, itsenäistymään sekä vauhdittamaan omaa urakehitystä. Suurin osa lähtijöistä on melko nuoria, korkeakoulutettuja ja kielitaitoisia jonkun alan asiantuntijoita. Osa lähtijöistä palaa esimerkiksi muutaman vuoden työrupeaman jälkeen takaisin kotimaahan, osa taas muuttaa pysyvästi kohdemaahan. Maailmanlaajuisesti muuttovirtojen kehitys on ollut kasvavaa matkustamisen ja kansainvälisen muuttamisen helpottuessa ja muuttuessa halvemmaksi. Myös heikentyneet työllistymismahdollisuudet kotimaassa ohjaavat ihmisiä kansainvälisille työurille.

Opinnäytetyöni käsittelee ulkomaan työhön lähtemiseen liittyvää prosessia aina kotimaassa hoidettavista asioista ulkomaan palkkatulon verotukseen saakka. Teoriaosan pohjalta olen luonut oppaan, josta on hyötyä jokaiselle ulkomaille töihin lähtevälle suomalaiselle. Opas tarjoaa tiiviin tietopaketin asioista, jotka jokaisen lähtijän tulee ottaa huomioon lähtöä suunnitellessaan ja toteuttaessaan, ulkomaan työsopimuksen laatimisesta ja ulkomaan palkkatulon verotuksesta.

Opinnäytetyön aihe on valittu mielenkiintoisuutensa ja ajankohtaisuutensa vuoksi. Mikäli ulkomaille muuttamisen trendin kehityssuuntaan ja suomalaisten muuttokäyttäytymiseen on uskominen, tulevat suomalaiset muuttamaan ulkomaille töiden perässä myös tulevaisuudessa. Muuttaminen on aina iso prosessi ja muutos henkilön elämässä, tapahtui se sitten kotimaassa tai ulkomailla. Oppaan tarkoitus on auttaa ja valmentaa henkilöä koko lähtö- ja työskentelyprosessin ajan ja näin ollen tarjota lukijalleen aitoa käytännön hyötyä.

Aiheesta löytyy laajalti tietoa niin internetistä kuin kirjallisuudestakin. Tarjolla oleva tieto on kuitenkin lähes aina jaoteltu eri lähteisiin aihealueittain tai maakohdittain tietoihin, eikä tarjolla ole yhtä kattavaa lähdeä, joka tarjoaisi lukijalle kaiken tarvittavan yleistiedon ulkomaille töihin lähtemisestä. Siksi tavoitteenani oli

tehdä mahdollisimman lukijaystävällinen ja käytännönläheinen opas, joka tarjoaa yleisellä tasolla kaiken tarvittavan tiedon lukijalle. Ulkomaille töihin lähteneenä ja muuton kokeneena, itse kaipasin lähdön suunnittelun ja toteutuksen avuksi nimenomaan yhtä tietolähdettä, josta saa mahdollisimman paljon tietoa aiheesta. Koen, että osaltaan se helpottaisi muutoksen aiheuttamaa jännitystä ja selkeyttäisi lähtijälle asiat, jotka hänen tulee hoitaa ja ottaa huomioon. Tietenkään yleisopas pelkästään ei ole riittävä tietolähde lähtijälle, mutta se tarjoaa hyvät lähtötiedot ja ohjaa selvittämään maakohtaisia tietoja oikeista lähteistä.

## **2 Henkilön valmiudet ulkomaantyyöhön**

Useimmissa tilanteissa kansainvälisestä työkokemuksesta on työntekijälle enemmän hyötyä kuin haittaa. Ulkomailta työskentely on kuitenkin suuri, kokonaisvaltainen projekti sekä muutos henkilön elämässä. Yleensä se antaa paljon positiivisia elämyksiä, uusia kokemuksia, uudenlaisia kontakteja ja kielitaitoa, mutta vastaavasti se myös vaatii lähtijältä paljon. Ennen lähtöä tulisikin tarkoin miettiä omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan kyseisessä tilanteessa sekä tulevassa uudessa ympäristössä. Myös omat tavoitteet ulkomaantyyön suhteen kannattaa selkeyttää itselleen jo ennen lähtöä: mitä henkilö toivoo saavuttavansa ulkomailta työskentelystä ja mitä hän on valmis tekemään tavoitteen saavuttamiseksi? (Aarresaari – akateemiset rekrytointipalvelut, a.)

Luonnollisesti henkilön ammatillisilla ja koulutuksellisilla valmiuksilla on suuri merkitys ulkomaille töihin lähdettäessä. Jo työnhakuvaiheessa on tärkeää tarkistaa työllistymismahdollisuudet kohdemaassa, josta henkilö toivoo töitä löytävänsä. Voi olla, että vaikka henkilö olisi korkeasti koulutettu ja paljon työkokemusta omaava, hänen osaamistaan ja koulutustaan vastaavaa työtä ei vain ole sillä hetkellä tarjolla hänen haluamassaan kohdemaassa. Ulkomaantyyö edellyttää henkilöltä toki paljon muutakin kuin pelkkää ammatillista osaamista, mutta se on työllistymisen osalta suurin tekijä, johon koko ulkomaille töihin lähtemisen prosessi pohjautuu. (Sinkkonen 2008, 18-19.)

Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja persoonallisuuspiirteet korostuvat myös ulkomaantyyön yhteydessä vahvemmin kotimaan työskentelyyn verrattuna. Omassa työympäristössämme, tutussa kulttuuri- ja kielimiljöössä, tunnemme

omat vahvuutemme ja heikkoutemme hyvin aiempien kokemusten pohjalta. Tiedämme, miten on korrektaa käyttäytyä missäkin tilanteessa tai kuinka tervehtiä ja puhua tietynlaisessa tilanteessa ja ympäristössä. Tiedostamme myös, mitä voimme odottaa kohtaamiltamme ihmisiltä ja osaamme reagoida asianmukaisesti heidän tekoihinsa ja sanoihinsa. Ennen lähtöä tehtävä tiedonhankinta kohdemaasta ja henkinen valmistautuminen vieraaseen ympäristöön sekä omien asenteiden tarkastelu ja positiivinen asennoituminen uuteen tilanteeseen ovat avaintekijöitä ulkomaan työkokemuksen onnistumisessa. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2008, 4.)

Daniel J. Kealeyn mukaan menestyminen ulkomaantyössä ja työn tehokkuus kansainvälisessä ympäristössä ei ole pelkästään ammattitaidon ja teknisen pätevyyden varassa. Ammattitaidon rinnalla yhtä merkittäviä tekijöitä ulkomaantyössä menestymisessä ovat henkilön sopeutumis-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot sekä kulttuuriset taidot. Omia henkilökohtaisia valmiuksia arvioidessaan niitä tulisi aina peilata kohdemaassa odottavaan tilanteeseen ja ympäristöön. (Jokinen, Kattelus & Tammeaid 2002, 96-97.)

Sopeutumisvalmiudet ovat henkilön valmiuksia pystyä käsittelemään uusia asioita ja muutoksia, sekä kykyä sopeutua muutoksiin. Sopeutumisvalmiuksia ovat henkilön positiivinen asennoituminen, joustavuus, paineen- ja stressinsietokyky, kärsivällisyys, itsevarmuus sekä tunne-elämän kypsyys ja vakaus. Sopeutumisessa tärkeää on ymmärtää paikallisten ajattelu- ja toimintatapoja ja hyväksyä ne. (Jokinen, Kattelus & Tammeaid 2002, 96-97.)

Henkilön kulttuurisia valmiuksia ovat suvaitsevaisuus, realistisuus, poliittinen ymmärrys, kulttuurinen herkkyys. Nämä ovat valmiuksia, jotka auttavat henkilöä ymmärtämään uutta kulttuuria ja sen merkitystä paikallisille sekä työskentelemään tehokkaasti uudessa ympäristössä. Henkilön vuorovaikutus- ja yhteistyövalmiudet ovat valmiuksia, joiden avulla henkilö kykenee kommunikoidaan ja toimimaan vieraalla kielellä vieraassa ympäristössä sekä ilmaisemaan itseään vieraassa kulttuurissa. Tällaisia valmiuksia ovat muun muassa ammatillinen sitoutuminen, avoimuus, itseluottamus, suhteiden rakentaminen ja verkostoituminen ja ongelmanratkaisukyky. (Jokinen, Kattelus & Tammeaid 2002, 96-97.)

Edellä mainittujen valmiuksien lisäksi on olemassa ominaisuuksia ja luonteenpiirteitä, jotka helpottavat ne omaavan henkilön sopeutumista uuteen ympäristöön sekä toimimaan helpommin ja stressittömämmin. Tällaisia ominaisuuksia henkilöllä ovat muun muassa kärsivällisyys, määrätietoisuus, muuntautumiskykyisyys ja -halukkuus, huumorintajuisuus, oma-aloitteisuus, tarkkaavaisuus ja joustavuus. Henkilö pärjää kansainvälisessä ympäristössä paremmin ja sopeutuu todennäköisesti nopeammin, jos hän on hyvä kuuntelija ja kommunikoiija, toisia kunnioittava, vahvan itsetunnon omaava sekä toiset huomioon ottava. (Sinkkonen 2008, 36-37.)

Luonteenpiirteet ja henkilökohtaiset ominaisuudet ovat pitkälti synnynnäisiä piirteitä ihmisessä, ja niitä onkin vaikea muuttaa itsessään. Vain harvalla ulkomaille töihin lähtijällä on kaikki yllämainitut valmiudet tai ominaisuudet, eikä niitä ole kaikkia tarvetta ollakaan ulkomaille lähtiessään. Olisi kuitenkin henkilön itsensä kannalta tarpeellista löytää yllämainituista valmiuksista ja ominaisuuksista muutamia hallitsevia piirteitä itsessään. Näillä ominaisuuksilla on suuri merkitys, ei vain työstä selviämiseen, vaan myös työn ulkopuolisen elämän mielekkääksi kokemisen sekä uuteen maahan sopeutumisen kannalta. Henkilön on hyvä tiedostaa, että ulkomailta työskentely vaatii paljon muutakin kuin ammattitaidon, jonka avulla hän on pätevä tulevaan työtehtävään. Nämä ovat vain piirteitä, jotka helpottavat ulkomaantytön kokonaisprosessia, ja siksi jokaisen lähtijän tulisikin miettiä ja arvioida omia valmiuksiaan ja kykyjään jo ennen lähtöä. (Sinkkonen 2008, 36-37.)

### **Miksi lähteä töihin ulkomaille?**

Ulkomailla työskentelystä on lähes poikkeuksetta henkilölle paljon enemmän hyötyä kuin haittaa. Ulkomailla työskentely on mahdollisuus kehittää omaa ammatillista osaamistaan ja uusia taitoja työelämässä. Se mahdollistaa myös uuden kielen oppimisen käytännön harjoittelun kautta, arvokkaan kansainvälisen työkokemuksen hankkimisen, itsenäistymisen ja itsensä löytämisen sekä kommunikointitaitojen kehittämisen. Etenkin urakehitystä ajatellen ulkomailla työskentely ja asuminen on merkittävä keino luoda uusia kontakteja, verkostoitua kansainvälisesti sekä saada lisäarvoa ansioluetteloonsa, mikä varmasti tekee vaikutuksen mahdollisiin tuleviin työnantajiin.



Ulkomailla työskennellessä oppii väkisinkin ymmärtämään ja tuntemaan kohdemaan historiaa ja kulttuuria, kielestä puhumattakaan. Yleensä ulkomaankokemukset opettavat niin kohdemaasta kuin sen kulttuurista paljon, mutta myös henkilöstä itsestään. Yleensä pitkäaikainen oleskelu ja asuminen vieraassa kulttuurissa ja ympäristössä aukaisee silmät näkemään myös oman kotimaansa ja kulttuurinsa eri tavalla kuin aikaisemmin, esimerkiksi osaa arvostaa ennen itsestään selvinä pitämiään asioita enemmän. Työskentely ulkomailla tarjoaa myös uusia tapoja haastaa ja kehittää itseään, sekä arvokasta kokemusta uusista ihmisistä ja heidän kanssaan kommunikoinnista vieraalla kielellä. (Euroopan Unioni 2013, 1.)

Ennen muuttoa ulkomaille kannattaa selvittää, miksi on lähdössä ja mitä odotuksia ja toiveita henkilöllä on ulkomaille muuton suhteen. Halu kokeilla siipiään maailmalla, uralla eteneminen, itsenäistyminen, kansainvälisten kokemusten saaminen ja uuden kielen ja kulttuurin oppiminen ovat vain muutamia motiiveja ulkomaille muuttamisessa. Kannattaa kuitenkin tiedostaa, että muutto ulkomaille ei ole suositeltava ratkaisukeino Suomessa olemassa olevien ongelmien suhteen. (Suomen Merimieskirkko ry, 4.)

Suomeen jääneet ongelmat ja käsittelemättömät asiat esimerkiksi ihmissuhteissa nousevat helposti painamaan mieltä muutenkin stressaavassa ympäristössä yksin vieraassa maassa. Henkinen kuormitus ulkomaille muuttamisessa, uuden työn opettelussa ja vieraaseen kulttuuriin sopeutumisessa on suuri ja vaikuttaa jokaiseen yksilöllisesti. Asioiden tila Suomessa lähtöhetkellä kannattaa huomioida ja pyrkiä saamaan asiat mahdollisimman kokonaisvaltaisesti positiivisiin uumiin. Tämä tekee lähdöstä ja ulkomaille sopeutumisen prosessista henkilölle itselleen paljon helpomman. (Suomen Merimieskirkko ry, 4.)

### **3 Valmistautuminen**

Ulkomaille töihin lähteminen tarkoittaa suurta muutosta, ei vain lähtevän henkilön työelämään, vaan tämän ihan koko elämään. Jotta lähteminen ja uuteen työhön ja kulttuuriin sopeutuminen sujuisi helpommin, ja jotta koko ulkomaan kokemuksesta voisi nauttia, valmistautumisen ja tiedonhankinnan merkitystä jo ennen läh-

töä ei voi liikaa korostaa. Lähtöön valmistautumiseen ja kaiken oikean tiedon hankintaan kannattaa varata tarpeeksi aikaa: niin henkinen kuin käytännön järjestyihin liittyvä valmistautuminen kannattaa aloittaa tarpeeksi ajoissa välttyäkseen ylimääräiseltä stressiltä ja ongelmilta lähtöhetkellä. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2008, 4.)

### 3.1 Työnhaku

Ulkomaan työn etsimisessä auttaa, jos henkilö tietää, mihin maahan hän haluaa lähteä töihin tai mitä työtä hän nimenomaisesti haluaa ulkomailla tehdä. Internetistä löytyy useita sivustoja, joiden avulla löytää tietoa avoimista työpaikoista ulkomailla. Paljon käytettyjä kansainvälisiä työnhakusivustoja ovat esimerkiksi EURES, eurooppalainen työnvälitysverkosto (<http://ec.europa.eu/eures>), Euroopassa toimivien yritysten hakusivusto (<http://www.europages.fi/>), työpaikkasivustojen tietoja käyttävä hakukone ([www.careerjet.fi](http://www.careerjet.fi)), Eurooppalainen työnhakusivusto ([www.eurojobs.com](http://www.eurojobs.com)), kansainvälinen työnhakupalvelu ([www.monster.fi](http://www.monster.fi)), ulkoasiainministeriön sivusto työpaikoista Suomessa sekä ulkomailla (<http://www.formin.fi/Public/default.aspx?nodeid=15195&contentlan=1&culture=fi-FI>) sekä kesätöitä Pohjoismaissa tarjoama sivusto (<http://www.nordjobb.org/fi/>). (Aarresaari – akateemiset rekrytointipalvelut, b.)

TE-palveluiden internetsivuilta ([http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/ulkomaan\\_tyopaikkasivut/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/ulkomaan_tyopaikkasivut/index.html)) löytyy hyödyllisiä linkkejä kansainvälisille työpaikkasivuille sekä EU- ja ETA-maiden maakohtaisille työvoimapalveluiden internetsivuille. TE-palvelut tarjoavat internetsivuillaan myös maakohtaista tietoa työnhausta ja työskentelystä Euroopan maissa ([http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda\\_toita/toihin\\_ulkomaille/eures\\_toihin\\_eurooppaan/maapaaat/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/toihin_ulkomaille/eures_toihin_eurooppaan/maapaaat/index.html)). (TE-palvelut 2014.)

Työnhakuun liittyvien asiakirjojen vaatimukset ja tyyli voivat vaihdella merkittävästi ulkomailla maasta riippuen, ja poiketa huomattavastikin suomalaisesta käytännöstä. Esimerkiksi Eurograduaten internetsivu (<http://www.eurograduate.com/planning.asp>) tarjoaa maakohtaista tietoa työhakemusasiakirjoista, ansioluettelomalleista sekä työhaastatteluun valmistautumisesta. (Aarresaari – akateemiset rekrytointipalvelut, a.)

### 3.2 Rokotteet ja tehtävät ilmoitukset

Töiden perässä ulkomaille muuttavan suomalaisen tulee valmistautua lähtöön muutoinkin kuin pelkästään työhön liittyvissä asioissa. Mahdollisen viisumin ja työluvan tarpeen selvittämiseen ja niiden hankkimiseen kannattaa varata reilusti aikaa. Lupa-asioista kerrotaan tarkemmin seuraavassa luvussa. Tarvittavat rokotukset kannattaa selvittää hyvissä ajoin ennen lähtöä kohdemaakohtaisesti. Tietoa tarvittavista rokotteista löytyy esimerkiksi [www.rokote.fi](http://www.rokote.fi) –nettisivuilta sekä terveyskeskuksista ja omalta lääkäriltä. Lähdön koittaessa mukaan tulee ottaa aina-kin seuraavat tärkeät asiakirjat: passi, mahdollinen viisumi ja oleskelu-/työluva, matkustusasiakirjat ja rokotustodistukset. Lähtijän on hyvä ottaa kopiot tärkeistä asiakirjoista, kuten passista, ajokortista, lupa-asiakirjoista, ja säilyttää niitä aina eri paikassa kuin alkuperäisiä. Muistikortille tallennetut versiot kulkevat aina kätevästi mukana ja myös Suomeen on hyvä jättää kopiot asiakirjoista varmuuden vuoksi. (TE-palvelut 2014.)

Henkilön tulee tehdä lakisääteinen muuttoilmoitus viimeistään viikon kuluttua muutosta. Muuttoilmoitus on suositeltavaa tehdä kuitenkin jo ennen muuttoa ja varmistaa näin ollen postin saapuminen oikeaan osoitteeseen heti muuton tapahduttua. Muuttoilmoitus tulee tehdä aina kirjallisesti valtakunnalliseen väestötietojärjestelmään (maistraatti) ja Postiin. Väestörekisterikeskuksesta saa lisätietoa muuttoilmoituksen tekemisestä. Ulkomaille muutosta tulee ilmoittaa myös vero- toimistoon ja Kelaan. Mikäli henkilö on työtön työnhakija Suomessa, pitää ulkomaille muutosta ilmoittaa myös TE-toimistoon. (TE-palvelut 2014.)

Kohdemaahan saapuessa tulee tehdä maahanmuuttoilmoitus sekä ilmoittaa yhteystiedot kohdemaassa Suomen edustustoon. Toiseen Pohjoismaahan muuttaessa ilmoitus tehdään maan rekisteriviranomaiselle. Viimeistään kohdemaahan saapuessa tulisi hankkia kirjallinen työsopimus uudesta työsuhteesta. Kirjallisen työsopimuksen tekoa suositellaan jo ennen ulkomaille muuttoa. Kirjallinen vuokrasopimus uudesta asunnosta on myös suositeltavaa, aivan samalla tavalla kuin Suomessakin. Paikan päällä tehtäväksi tulee solmia tarvittavat sähkö-, vesi- ja lämmityssopimukset sekä pankkisopimukset esimerkiksi paikallisen pankkitilin avaamiseksi ja pankkikortin hankintaa varten. (TE-palvelut 2014.)

### **3.3 Kielitaito**

Ulkomailla työskentelevältä henkilöltä edellytetään yleensä luonnollisesti monipuolista kielitaitoa. Perusolettamuksena voidaan ajatella, että henkilön tulee osata sujuvasti työskentelykieli, joka kansainvälisissä työtehtävissä on yleensä englanti, sekä paikallinen kieli riittävän hyvin selviytyäkseen jokapäiväisestä elämästä. Paikallisen kielen osaaminen helpottaa henkilön sopeutumista ja kotiutumista uuteen maahan sekä jokapäiväistä elämää. Tämä väistämättä heijastuu myös työympäristössä toimimiseen, vaikka työkielenä olisikin englanti. Viimeistään työnhakuvaiheessa tulee tarkoin arvioida omaa kielitaitoaan, niin jokapäiväiseen elämään liittyvän sanaston kuin myös haettavaan tehtävään liittyvän ammattisanaston osalta. Onko kielellinen osaaminen riittävää, ja jos ei ole, niin onko sitä mahdollista parantaa ennen ulkomaantyötä vai kannattaako lähtöä harkita kokonaan uudelleen? Suositeltavaa on myös selvittää, vaaditaanko mahdolliseen tulevaan työhön virallinen kielitodistus henkilön kielitaidosta. (Aarresaari – akateemiset rekryointipalvelut, a.)

Maakohtaisia tietoja työskentelymaasta saa esimerkiksi kirjallisista teoksista joita on lainattavissa kirjastoissa, Finpron maakohtaisesta tietoarkistosta, kohdemaan suurlähetystöstä tai konsulaatista ja matkatoimistoista. Muuta ulkomailla työskentelyyn liittyvää tietoa kannattaa etsiä esimerkiksi EURES- ja Eurooppa-tiedotuksen internetsivuilta sekä verohallinnon, Kelan ja eläketurvakeskuksen sivuilta. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2008, 4.)

### **3.4 Kansainvälinen ajokortti**

Jos henkilö tarvitsee ulkomailla asumisen aikana ajokorttia, se kannattaa hankkia jo ennen lähtöä Suomesta. Kansainvälinen ajokortti (IDP = International Driving Permit) on maailman valtakielille käännetty virallinen versio henkilön kansallisesta ajokortista. Kansainvälisen ajokortin määräykset löytyvät kansainvälisistä tieliikennesopimista: Geneve 1949 ja Wien 1968. Suomessa on mahdollista hankkia 1949 mallin mukainen kansainvälinen ajokortti, joka on voimassa vuoden sen myöntämispäivästä, tai 1968 mallin mukainen kansainvälinen ajokortti, joka on voimassa maksimissaan kolme vuotta kortin myöntämispäivästä. Kunkin valtion lainsäädännössä on määritelty, millainen ajokortti kyseisessä valtiossa kelpaa.

Maahan muuttaessa henkilön on järkevintä olla yhteydessä paikallisiin viranomaisiin ja selvittää heiltä tieto valtiossa hyväksyttävästä ajokortista. Henkilön tulee pitää oma kansallinen ajokorttinsa aina mukana matkalla kansainvälisen ajokortin lisäksi. (Autoliitto 2015.)

EU:n ajokorttidirektiivin perusteella EU-maassa myönnetty ajokortti on voimassa ja käyttökelpoinen toisessa EU-maassa. Monissa muissa maissa on yleensä hankittava paikallinen ajokortti, jos oleskelu maassa kestää pitempään kuin kolme tai kuusi kuukautta. Suomessa Autoliitolla on kansainvälisen ajokortin kirjoittamisoikeus valtioneuvoston antamalla valtuutuksella. Kansainvälinen ajokortti tulee olla poliisin leimauttama ennen kortin luovuttamista asiakkaalle. Kansainvälistä ajokorttia haetaan Autoliitosta joko paikanpäältä toimistosta tai täyttämällä hakemus ja lähettämällä se liitteineen postitse Autoliittoon. Kansainvälistä ajokorttia varten tarvitaan passikuva sekä suomalainen ajokortti tai kahden todistajan oikeaksi todistama valokopio suomalaisesta ajokortista. (Autoliitto 2015.)

### **3.5 Taloudelliset asiat**

Taloudellisten asioiden järjestäminen on tärkeä vaihe ennen ulkomaille muuttoa. On tärkeää selvittää, miten veroilmoituksen tekeminen tapahtuu ulkomailta käsin ja mitä verotuksellisiin asioihin liittyvää täytyy tehdä jo ennen muuttoa. Työeläkkeen karttumisen tulee selvittää jo ennen töihin lähtöä ulkomaille. Henkilön on syytä vakuuttaa itsensä, omaisuutensa ja kohdemaassa oleva tuleva koti hyvin tapaturmien ja vahinkojen varalta. Pankkiasioihin liittyen kannattaa selvittää, onko henkilön suomalaisella pankilla kohdemaassa niin sanottua yhteistyöpankkia. Mahdolliset maksupalvelusopimukset tulee solmia pankin kanssa Suomessa ennen lähtöä. Henkilön kannattaa pohtia tarvetta pankki- ja vero-asioita hoitavalle kontaktihenkilölle Suomessa ja tehdä tarvittaessa kyseiselle henkilölle valtakirja asioiden hoitamista varten. (TE-palvelut 2014.)

### **3.6 Kulttuurisokki ja sopeutuminen uuteen kulttuuriin**

Lähes jokainen ulkomaille muuttava kokee niin sanotun kulttuurisokin, joka johtuu kahden erilaisen kulttuurin yhteentörmäyksestä. Kulttuurisokkia voivat aiheuttaa esimerkiksi uskomusten, arvojen, oletusten ja ajatusmaailmojen eroavaisuudet.

Myös vieras kieli, ihmisten erilainen suhtautuminen elämään ja tapakulttuuri vaikuttavat osaltaan kulttuurisokin syntymiseen. Kulttuurisokin kokeminen ja sen oireet ovat todella yksilöllisiä. Osa saattaa kokea kaiken henkisenä kuormituksena esimerkiksi epävarmuuden tunteena, ahdistuneisuutena tai jopa hetkellisenä masentumisena. Osa taas oireilee kulttuurien yhteen törmäämiseen fyysisesti voimalla pahoin. Kulttuurisokin oireet voivat ilmetä myös keskittymis- tai univaikeuksina ja ruokahaluttomuutena. (Suomen Merimieskirkko ry, 6-9.)

Kulttuurisokki koetaan yleensä neljä- tai viisivaiheisena:

1. *Kuherruskuukausi*, jossa kaikki on kiinnostavaa ja upeaa. Kaikki uudessa maassa näyttää hyvältä ja keskitytään hyviin asioihin. Vaihe on niin sanottu turistimainen, jossa uuteen ympäristöön suhtaudutaan ihailien ja uteliaasti, mutta mikä kestää yleensä korkeintaan puoli vuotta. Vaiheen kesto on yksilöllistä.
2. *Sokkivaihe*, joka kehittyy vähitellen. Sokkivaiheen tyypillisimpiä tunteita ovat esimerkiksi alakuloisuus, surullisuus, kaipuu ja huoli tulevaisuudesta. Yleensä henkilö vaikuttaa ulospäin rauhalliselta ja itsevarmalta, mutta käy tunteiden taistelua ja kuohunutta sisällään.
3. *Reaktiovaihe*, jossa yleensä paikallinen kulttuuri ärsyttää, suurin osa asioista koetaan negatiivisina ja kotiinpaluu houkuttelee. Vaiheeseen liittyy kielteistä ajattelua sekä negatiivisia tunteita kuten surua, vihamielisyyttä, tyhjyyttä ja epätoivoa. Henkilö ei koe sopeutuvansa tai viihtyvänsä uudessa ympäristössä ja yleensä sosiaalista elämää tuntuu olla vaikea ylläpitää ja sosiaaliset suhteet saattavat kärsiä.
4. *Tasaantumisvaihe*, jossa uusi elämäntilanne hyväksytään tunteiden myrskyamisen jälkeen. Paikallisesta kulttuurista ja tapakulttuurista löydetään myös positiivisia puolia ja avataan silmät uusille kokemuksille. Henkilö alkaa elämään nykyhetkessä ja miettimään myös tulevaisuutta, eikä kaikkea peilata menneisyyteen ja elämään Suomessa. (Suomen Merimieskirkko ry, 6-9.)

Viidentenä vaiheena kulttuurisokissa osa saattaa kokea kotiinpaluun. Kaikki ennen tuttu ja turvallinen tuntuukin vieraalta ja uudelta, kun palataan takaisin Suo-

meen niin sanotun vanhan elämän pariin ulkomaille asumisen jälkeen. Tuttu ympäristö on saattanut muuttua, puheenaiheet ja jopa tutut ihmiset ovat muuttuneet henkilön ulkomailla olon aikana. Yleensä myös ulkomailla ollut on itse muuttunut kokemustensa ansiosta. Ihmiset, jotka ovat läheisiä, voivat ymmärtää ulkomaan-kokemuksista ja elämästä yleensä vain vähän, mikä myös saattaa aiheuttaa vieraantuneisuuden tuntemusta. Kuten kulttuurisokki muutenkin, myös tämä viides vaihe eli paluusokki on täysin yksilöllinen kokemus. (Suomen Merimieskirkko ry, 6-9.)

Positiivisuus, avoimuus, terve itsetunto, maalaisjärki ja hyvät vuorovaikutustaidot, pieni seikkailuhenkisyys sekä positiivinen asennoituminen uusiin kokemuksiin ovat ominaisuuksia, jotka auttavat henkilöä sopeutumaan uuteen kulttuuriin helpommin. Paikallisen kielen osaaminen helpottaa sopeutumista huomattavasti, joten siihen kannattaa varata aikaa ja panostaa. Myös paikanpäällä luotu sosiaalinen tukiverkosto auttaa lievittämään kulttuurisokkia ja löytämään oman paikkansa uudessa ympäristössä. Kannattaa pitää mieli avoimena uusille kokemuksille, olla aidosti kiinnostunut paikallisesta kulttuurista, hakeutua paikalliseen harrastustoimintaan sekä etsiä muita ulkosuomalaisia alueelta, joilta voi saada vertaistukea uudessa ympäristössä. (Suomen Merimieskirkko ry, 6-9.)

## **4 Lupa-asiat**

Ulkomailla työskentelyyn liittyvissä lupa-asioissa ratkaisevin tekijä on se, työskennelläkö Pohjoismaassa, EU- tai ETA-maassa vai näiden maiden ulkopuolisissa maissa. EU- ja ETA-maiden ulkopuolelle töihin lähdettäessä tulee lähes poikkeuksetta hakea oleskelu- ja työlupaa. Henkilön tulee hakea oleskelu- ja työlupaa tulevaan työskentelymaahan etukäteen Suomessa sijaitsevasta kyseisen maan edustustosta. (Äimälä, Nyyssölä & Åström 2015.)

### **4.1 Euroopan Unionin alueella**

Euroopan unionin alueella vallitsee ihmisten, tavaroiden, pääomien ja palveluiden vapaa liikkuvuus. Työntekijöiden vapaa liikkuvuus koskee yleisesti ottaen myös Euroopan talousalueen maita, jotka eivät kuulu EU:hun, eli Islantia, Liechtensteinia ja Norjaa. Suomen kansalaisella on oikeus olla työnhakijana toisessa

EU-maassa, työskennellä EU- ja ETA-alueella ilman työlupaa, asua toisessa jäsenvaltiossa työnhakijana tai työntekijänä, jäädä maahan myös työsuhteen päätymisen jälkeen sekä tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti kyseisen maan kansalaisten kanssa työnsaannin, työolojen ja muiden sosiaali- ja veroetuuksien suhteen. Tämä työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen ja tasa-arvoiseen kohteluun liittyvä määräys on kirjattu Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 45. artiklaan. (Euroopan komissio 2015.)

Ulkomaille töihin lähdetessä yksinkertaisin vaihtoehto suomalaiselle onkin työskennellä toisessa EU- tai ETA-maassa tai Sveitsissä, sillä suomalainen työntekijä ei tarvitse siellä työlupaa työntekoon. Suomalainen työntekijä tarvitsee oleskeluluvan EU- tai ETA-maassa tai Sveitsissä, jos työnteko kyseisessä valtiossa kestää yli kolme kuukautta. Kun kolme kuukautta toisessa jäsenvaltiossa on kulunut, henkilön tulee yleensä rekisteröidä oleskeluoikeutensa virallisesti asianomaisen viranomaisen luona, yleensä poliisiasemalla tai kunnanvirastossa, ja hankkia oleskelulupa. (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2004/38/EY.)

Oleskeluoikeuden virallistamista ja oleskelulupaa varten sitä hakeva maassa työskentelevä henkilö tarvitsee voimassa olevan passin tai henkilökortin, sekä työtodistuksen tai työhönottotodistuksen työnantajalta. Muita asiakirjoja oleskelulupaa hakeva henkilö ei tarvitse. Kun henkilö rekisteröi oleskeluoikeutensa asianomaisen viranomaisen luona, saa hän siitä rekisteröintitodistuksen. Tämä todistus vahvistaa henkilön oikeuden oleskella kyseisessä maassa. Oleskeluoikeuden rekisteröivän viranomaisen tulee myöntää rekisteröintitodistus henkilölle viipymättä, eikä siitä voida velottaa enempää kuin paikallisilta veloitetaan henkilökortista. (Europa.eu 2015.)

Mikäli oleskeluoikeuden rekisteröinti kyseisessä maassa on pakollista, voi sitä laiminlyövä henkilö tulla tuomituksi sakkoihin. Se ei kuitenkaan ole riittävä peruste karkottamaan kyseistä henkilöä maasta. Monissa valtioissa on voimassa käytäntö, jonka mukaan henkilön on pidettävä oleskeluoikeiden rekisteröintitodistus ja voimassa oleva passi tai henkilökortti aina mukanaan. Tilanteessa, jossa kyseiset asiakirjat eivät ole henkilön mukana, voi seurata sakkorangaistus. Tämä ei kuitenkaan ole riittävä peruste maasta karkottamiseen. (Europa.eu 2015.)



## 4.2 Viisumi ja työlupa

Viisumi on ”passiin merkitty maahantulo- ja oleskelulupa” (Turtia 2010, 632.)

Suomalainen voi tarvita viisumin eräisiin maihin EU- ja ETA-alueen ulkopuolelle matkustaessa. Viisumin myöntää kohdemaan asianomainen viranomainen. Henkilön tulee selvittää kohdemaan asianomaiselta viranomaiselta etukäteen, tarvitseeko hän viisumia työskennelläkseen kyseisessä maassa ja jos tarvitsee, niin millaisen viisumin hän tarvitsee. Viisumia henkilön tulee hakea kohdemaan Suomessa sijaitsevasta edustustosta. (Ulkoasiainministeriö 2015.)

Kohdemaan viisumikäytännöistä, tarvittavista hakemuksista ja asiakirjaliitteistä henkilön on hyvä ottaa selvää etukäteen. Suomen kansalaisen viisumin tarve ulkomaille töihin lähdettäessä vaihtelee täysin kohdemaakohtaisesti, riippuen kyseisen maan viisumilainsäädännöstä sekä valtioiden välisistä voimassaolevista sopimuksista. Myös passin voimassaoloaikaan liittyvät vaatimukset (kolmen tai kuuden kuukauden voimassaoloaika) on hyvä tarkistaa etukäteen kohdemaan edustustosta viisumia haettaessa. (Hellsten 2009, 197-198.)

Euroopan unionin, Euroopan talousalueen ja Sveitsin ulkopuolelle töihin lähtevä suomalainen tarvitsee työskentelyyn oikeuttavan luvan kyseisessä valtiossa. Se, tarvitseeko henkilö työlupaa tai viisumia lähtiessään töihin ulkomaille, riippuu kohdemaan lainsäädännöstä sekä valtioiden välisistä sopimuksista. Työluvan myöntämisestä päättävät kohdemaan maahanmuuttoviranomaiset, ja he myös tarjoavat lisätietoa yhdessä kohdemaan edustuston kanssa työlupien hakuprosessista ja hakukriteereistä. Esimerkiksi jos henkilö on muuttamassa töihin Yhdysvaltoihin, hänen tulee ottaa yhteyttä Yhdysvaltain suurlähetystöön Helsingissä. (Ulkoasiainministeriö 2015.)

Useat eri asiat vaikuttavat työluvan myöntämiseen, esimerkiksi henkilön koulutustausta, henkilön asiantuntijuus jollakin tietyllä alalla, ikä, työkokemus, työskentelyn kesto, opiskelu kohdemaassa sekä työllistymismahdollisuudet kyseisellä alalla kohdemaassa. Yleensä työluvan saaminen edellyttää, että henkilöllä on kohdemaassa kiinnostunut työnantaja, joka auttaa työluvan saamisessa. On kuitenkin tärkeää muistaa, että työlupien, oleskelulupien ja viisumien hankinta on

aina maakohtaista. Jokaisen ulkomaille töihin lähtevän tulee itse ottaa kohde-  
maan viranomaisilta selvää tarvittavista luvista ja asiakirjoista, joita maahantulo  
ja maassa työskentely edellyttävät. (Maailmalle.net 2015.)

Tarvittavien lupa-asiakirjojen saamiseen voi kulua useita viikkoja, jopa kuukausia  
kohdemaasta riippuen. Ulkomaille lähtevän henkilön kannattaa selvittää nämä  
toisinaan pitkätkin käsittelyajat ajoissa ja huomioida ne matkasuunnitelmia teh-  
dessään. Kannattaa myös harkita ja keskustella työnantajan kanssa, tulisiko työ-  
sopimukseen merkitä ehto, jonka mukaisesti työn aloittamista voidaan siirtää, mi-  
käli henkilön lupa-asiat eivät etene toivotussa aikataulussa tai tarvittavia lupia ei  
myönnetä henkilölle ollenkaan. Näin epäselvyyksiä ja ikäviä yllätyksiä ei pääse  
työsuhteen aloittamiseen liittyen syntymään. (Hellsten 2009, 197.)

## 5 Työskentely asemamaassa

Maailma kansainvälistyy aina vain nopeammalla vauhdilla, ja keskeinen kansain-  
välistymistä vauhdittava tekijä on ollut informaatioteknologian kehitys. Kansain-  
välistymisen myötä maailma niin sanotusti pienenee, ja etenkin nykyisin yhä use-  
ampi suomalainen lähtee työn perässä ulkomaille (kuva 1). (Helminen 2015.)

Muuttoliike muuttujina Lähtömaa tai määrämaa, Lähtö- tai tulomaakunta, Vuosi, Muuton suunta, Sukupuoli ja Ikä			
	Maastamuutto		
	Sukupuolet yhteensä		
	15 - 24	25 - 34	35 - 44
<b>MAAT YHTEENSÄ</b>			
KOKO MAA			
2011	2 368	4 056	2 175
2012	2 612	4 406	2 454
2013	2 637	4 315	2 397
2014	2 907	4 796	2 639

Kuva 1. Suomalaisten maastamuutto. (Tilastokeskus 2015.)

Suomi-seuran neuvontapäällikön Hanna Lehtosen mukaan työ ja ura ovat ulko-  
maille muuttavien suomalaisten merkittävimmät syyt muuttoon. Uteliaisuus ja  
seikkailunhalu sekä työnantajien arvostaman kansainvälisen työkokemuksen  
kerryttäminen ovat tekijöitä, jotka myös olennaisesti vaikuttavat muuttopäätöksen  
tekoon. Pääasiallisesti muuttajat ovat yleensä korkeasti koulutettuja eri alojen

asiantuntijoita ja melko nuoria aikuisia. Esimerkiksi vuoden 2012 tilastojen mukaan kolmasosa ulkomaille muuttaneista oli 25–34-vuotiaita. (Taloussanomat 2014.)

Ulkomaantyö voidaan jaotella sen ajallisen keston perusteella kolmeen eri kategoriaan:

- 1) Yksittäisen päivän, muutaman päivän tai viikon matka, joka tehdään Suomessa sijaitsevan työllistävän yrityksen matkustussääntöjen mukaisesti,
- 2) muutaman kuukauden kestoiset yksittäiset työsopimukset, jotka vaativat työllistävän yrityksen matkustussääntöjen täydentämistä,
- 3) Yli puolen vuoden mittaiset pitkäkestoiset ulkomaantyösopimukset (Äimälä, Nyssölä & Åström 2015.)

Tässä työssä keskitytään viimeiseen kategoriaan eli yli puolen vuoden mittaisiin pitkäkestoisiin ulkomaantyösopimuksiin ulkomaisen työnantajan kanssa.

## **5.1 Työsopimus**

Suomen työsopimuslain 11. luvun ensimmäisessä pykälässä lausutaan kansainvälisluonteisista työsopimuksista seuraavaa: ”Jos työsopimuksella on liittymä useampaan kuin yhteen valtioon, työsopimukseen sovellettava laki määräytyy Roomassa 19 päivänä kesäkuuta 1980 tehdyn sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen mukaisesti.” (Työsopimuslaki. 11: 1 §.)

Lähtökohtana ulkomaan työsopimukselle on se, että työskentelyvaltiossa tehtävään työhön sovelletaan työskentelyvaltion lainsäädäntöä silloin, kun kyse on työsopimuksesta, joka solmitaan suomalaisen työntekijän sekä ulkomaisen työnantajan välille, eikä työntekijä ole lähetetty työntekijä suomalaisesta yhtiöstä. Ulkomaille töihin lähtevän henkilön olisikin tarpeellista perehtyä etukäteen hyvin tulevan työskentelyvaltion työlainsäädäntöön. (Äimälä, Nyssölä & Åström 2015.)

Kun sovitaan ulkomaantyöskentelyyn liittyvistä työehdoista, on ratkaistava toimiiko työnantajana Suomessa toimiva lähettävä yritys vai juridisesti ulkomainen yritys. Työsopimukseen sovellettavan lain valinnassa ratkaiseva tekijä on nimenomaan työnantajan kansalaisuus. Sopijaosapuolet voivat kuitenkin myös vaikuttaa työsopimukseen sovellettavien sääntöjen valintaan. Alla olevasta kuvasta

(kuva 2) selviää, mitkä oikeuslähteet vaikuttavat työsopimukseen ja miten sopijapuolet voivat asiaan vaikuttaa. (Äimälä, Nyysölä & Åström 2015.)

	Oikeuslähteet	Osapuolten vaikutusmahdollisuudet
Työoikeudelliset normit	Rooma I -asetuksen lainvalintasäännökset Työntekomaan pakottava lainsäädäntö	Lakiviittaus (myös osittainen)
Työsuojelu	Työntekomaan lainsäädäntö	–

Kuva 2. Oikeuslähteet ja vaikutusmahdollisuudet. (Äimälä, Nyysölä & Åström 2015.)

### 5.1.1 Sovellettavan lain valinta

Ulkomaan työsopimukseen sovellettava laki määräytyy Rooma I –asetuksen perusteella. Pääsääntö on, että ulkomaan työsopimukseen sovelletaan sen valtion lakia, jossa palkattu työntekijä tavallisesti työskentelee. Jos tilanteessa henkilö ei työskentele tavallisesti vain toisessa tilanteeseen liittyvissä valtioissa, sovelletaan työnantajan toimipaikan sijaintivaltiota työsuhteen sääntöihin. (Äimälä, Nyysölä & Åström 2015.)

Rooma I –asetuksen mukaisesta lainvalinnasta voidaan poiketa ulkomaan työsopimuksessa työsopimukseen kirjatulla lakiviittauksella, josta työnantaja ja palkattu työntekijä ovat sopimusta tehdessään sopineet. Lakiviittauksella työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, minkä valtion työlainsäädäntöä työsopimukseen sovelletaan. Lakiviittaus voidaan tehdä työsopimuksen kokonaisvaltaisesti kattavana tai vastaavasti suppeasti koskemaan vain jotain määriteltyä osaa työsopimuksen ehdoista, esimerkiksi työaikamääräyksistä. Lakiviittauksella ei voida tehdä asioista, jotka eivät sisälly lainvalintasäännöksiin. Lakiviittauksella ei voida myöskään vähentää työntekijän oikeuksia, jotka tulisivat sovellettavaksi ilman lakiviittauksella. (Äimälä, Nyysölä & Åström 2015.)

Jos lakiviittauksella ei ole tehty työsopimukseen, Suomen laki tulee sovellettavaksi silloin, kun suomalainen työnantaja lähettää suomalaisen työntekijän työhön ulkomaille. Vastaavasti lakiviittauksen puuttuessa työsopimuksesta työskentelyvaltion lainsäädäntö tulee sovellettavaksi, kun ulkomainen työnantaja tai ulkomailta

sijaitseva suomalaisen yhtiön tytäryhtiö palkkaa suomalaisen työntekijän. (Äimälä, Nyysölä & Åström 2015.)

Tulevan työskentelyvaltion työlainsäädännön selvittäminen ja ymmärtäminen on työntekijän vastuulla. Pitkäaikainen työsuhde ulkomailla on haastava prosessi, jota voi helpottaa hankkimalla mahdollisimman paljon tietoa asioista jo ennen lähtöä ja työsopimuksen tekoa. Tiedonhankinnan ansioista henkilö tietää sovellettavasti lainsäädännöstä jo etukäteen, osaa varautua tulevaan ja se myös helpottaa työhön valmistautumista sekä voi ennaltaehkäistä ikäviäkin yllätyksiä liittyen työsuhteen sääntöihin ja sisältöön. Työsuhteeseen sovellettavaan lainsäädäntöön on syytä perehtyä myös, jotta molemmille sopijapuolille on selvää työsuhteen oikeuspaikka, eli se valtio, jossa mahdolliset sopimukselliset ristiriidat tai riita-asiat ratkaistaan. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2008, 5.)

Työskentelyvaltion lainsäädännöstä saa tietoa esimerkiksi kyseisen valtion Suomessa sijaitsevasta lähetystöstä tai konsulaatista. Työskentelyvaltiossa asuva henkilö voi hakeutua paikan päällä sijaitsevaan Suomen edustustoon selvittämään muun muassa asemamaan lainsäädäntöön liittyviä kysymyksiä ja ongelmia. Työntekijän on myös mahdollista sopia työnantajan kanssa, että työnantaja toimittaa työntekijälle selvityksen sovellettavasta työlainsäädännöstä sekä sen keskeisistä määräyksistä, jotka vaikuttavat työsuhteeseen. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2008, 5.)

### **5.1.2 Sovittavat asiat**

Työntekijän ja työnantajan välinen työsopimus on mahdollista tehdä joko suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työsopimuslaki ei vaadi ulkomaan työsopimusta tehtäväksi kirjallisesti, mutta se on kuitenkin aina järkevintä ja turvallisinta laatia kirjallisena. Laki ei myöskään määritä muotovaatimuksia tehtävälle työsopimukselle. (Työsopimuslaki 3 §.)

Jos työsopimuksen ehdoista ei ole sovittu kirjallisesti, työnantajan tulee toimittaa työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteeseen sovellettavista ehdoista viimeistään työsuhteen ensimmäisen palkanmaksukauden loppuun mennessä. Työnantaja voi antaa selvityksen työsuhteeseen sovellettavista ehdoista yhdellä tai use-

ammalla asiakirjalla, tai viittaamalla työsuhteeseen sovellettavaan työehtosopimukseen ja/tai lakiin. Tästä kirjallisesta selvityksestä tulee käydä ilmi samat asiat, jotka tulisi käydä ilmi työsopimuksesta, mikäli se laaditaan kirjallisesti eli ainakin sopijapuolten koti- tai liikepaikka, työsuhteen alkamisajankohta, määräaikaisen työsuhteen määräaikaisperuste ja päättymisaika, mahdollinen koeaika, työn suorituspaikka, työntekijän pääasialliset työtehtävät, sovellettava työehtosopimus, palkan määräytymisen perusteet, palkanmaksukausi, valuutta jossa palkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat mahdolliset luontoisedut ja rahalliset korvaukset, työaika, vuosiloman määräytyminen, irtisanomisaika sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot. (Työsopimuslaki 2:4 §.)

## **5.2 Sosiaaliturva**

Suomalaisen henkilön sosiaaliturva Suomessa perustuu asumiseen tai työskentelyyn Suomessa, eikä pelkkä Suomen kansalaisuus tai verovelvollisuus Suomessa oikeuta suomalaiseen sosiaaliturvaan. Työeläke- ja tapaturmavakuutus katsotaan kuuluvaksi työhön perustuvaan sosiaaliturvaan. Kansaneläkelaitos, eli Kela, vastaa puolestaan asumiseen perustusta sosiaaliturvasta Suomessa. Siihen katsotaan kuuluvaksi muun muassa perhe-etuudet, esimerkiksi lapsilisät, terveydenhoito, vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke, sairaus- ja vanhempainrahaetuudet, työttömyysturvaetuudet, palkkaturva, eroraha ja työterveyshuolto. Kelan hoitamaa asumiseen perustuvaa sosiaaliturvaa maksetaan yleensä vain Suomessa asuville. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2008, 18.)

Suomalaisen henkilön muuttaessa töihin ulkomaille hänen oikeutensa suomalaiseen sosiaaliturvaan määräytyy ulkomailla oleskelun ja työskentelyn keston mukaan. Ratkaisevaa on myös, tapahtuuko henkilön ulkomaantyö toisessa EU- tai ETA-maassa vai EU- ja ETA-alueen ulkopuolella. Henkilön sosiaaliturvan määräytyminen riippuu maasta, johon henkilö lähtee töihin: onko kyseessä maa, jonka kanssa Suomessa on sosiaaliturvasopimus vai ei. Se, minkä maan lainsäädäntöä sovelletaan sosiaaliturvan määräytymiseen, on tarkasti määritelty valtioiden välisessä sosiaaliturvasopimuksessa. Mikäli henkilö työskentelee maassa, jonka kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta, määräytyy henkilön sosiaaliturva toisaalta Suomen sosiaaliturvaa koskevan, ulkomaille asti ulottuvan

lainsäädännön sekä työskentelyvaltion sosiaaliturvaa koskevan lainsäädännön avulla. (Äimälä, Nyysölä & Åström 2015.)

### **5.2.1 Työnteko sosiaaliturvasopimusmaassa**

Työntekijän sosiaaliturvaan liittyvissä kansainvälisissä tilanteissa Suomi soveltaa EU:n sosiaaliturvasopimusta (883/04) ja sen täytäntöönpanoasetusta (987/09). Tämä EU:n sosiaaliturvasäännöstö koskee kaikkia EU:n jäsenmaita sekä Islantia, Norjaa ja Liechtensteinia ETA-sopimuksen perusteella. Myös Sveitsin osalta on sovittu tämän EU:n sosiaaliturvasäännöstön soveltamisesta. EU:n sosiaaliturvasopimuksella ja sen määräyksillä turvataan jäsenvaltion kansalaisen kuuluminen vain yhden valtion sosiaaliturvan piiriin hänen liikkuaan EU:n alueella, ja tällä keinolla voidaan estää kaksinkertaiset vakuutusmaksut eri valtioihin sekä päällekkäiset etuudet. (Äimälä, Nyysölä & Åström 2015.)

ETA-maiden, Iso-Britannian, Tanskan ja Sveitsin osalta EU:n sosiaaliturvasäännöstöä ei sovelleta niin sanottuihin kolmannen maan kansalaisiin. Näin ollen Pohjoismaisten sosiaaliturvasopimus säätelee Norjan, Islannin ja Tanskan osalta kolmansien maiden kansalaisten sosiaaliturvaa. Suomella on Israelin, Australian, Chilen, Kanadan, Quebecin ja Yhdysvaltojen kanssa kahdenvälinen sosiaaliturvasopimus. Sopimusten vakuuttamista koskevat säännöt ovat käytännössä katsottuna vastaavat kuin EU:n sosiaaliturvasopimuksessa. (Äimälä, Nyysölä & Åström 2015.)

EU:n sosiaaliturvasopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle jäävät monessa valtiossa käytössä olevat, esimerkiksi työehtosopimukseen perustuvat, työeläkejärjestelyt, sillä EU:n sosiaaliturvasopimuksen määräykset koskevat vain lakisääteistä turvaa. (Äimälä, Nyysölä & Åström 2015.)

EU:n sosiaaliturvasopimuksen (883/04) II osastossa, 11. artiklassa määrätään henkilöön sovellettavasta lainsäädännöstä: ”henkilö, joka on palkkatyössä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana jossakin jäsenvaltiossa, on kyseisen jäsenvaltion lainsäädännön alainen.” Näin ollen Suomen kansalainen, joka lähtee ulkomaille töihin valtioon, jonka välillä Suomi soveltaa EU:n sosiaaliturvasopimusta, kuuluu työskentelyvaltion sosiaaliturvan piiriin ulkomailta työskentelynsä ajan.

Henkilö siirtyy työskentelyvaltion sosiaaliturvan piiriin muuttopäivästä alkaen, riippumatta siitä, kauan työskentely ulkomailla sopimusvaltiossa kestä. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 883/2004, II, 11:3.)

Suomalaisen lähtiessä töihin Israeliin, Australiaan, Chileen, Kanadaan, Quebeciin tai Yhdysvaltoihin, sovelletaan Suomen ja työskentelyvaltion välistä kahdenkeskistä sosiaaliturvasopimusta. Kyseisten kahdenkeskisten sosiaaliturvasopimusten säännökset ovat pääsääntöisesti vastaavat EU:n sosiaaliturvasopimuksen kanssa, ja näin ollen myös näiden valtioiden kohdalla suomalaiseen työntekijään sovelletaan työskentelyvaltion sosiaaliturvalainsäädäntöä. On kuitenkin tärkeää muistaa, että sopimusten soveltamisaloissa ja yksityiskohdissa on suuria eroja eri sopimusvaltioiden kesken ja sosiaaliturvasopimus tulee tarkistaa aina kohdemaakohtaisesti huolellisesti ennen lähtöä. (Äimälä, Nyssölä & Åström 2015.)

Kahdenkeskeisten sosiaaliturvasopimusten kattavuus on joidenkin maiden osalta EU:n sopimusta huomattavasti suppeampi. Siltä osin, miltä kahdenkeskeisen sopimuksen kattavuus on vajaa, ratkeaa lakien soveltaminen sen periaatteen pohjalta, mitä sovelletaan tilanteessa, jossa työnteko tapahtuisi ei-sopimusmaassa. (Äimälä, Nyssölä & Åström 2015.)

EU:n jäsenvaltion kansalaisina Suomessa sairausvakuutetut suomalaiset ovat oikeutettuja eurooppalaiseen sairaanhoitokorttiin. Kortin omistavan suomalaisen tulisi saada toisessa EU-valtiossa, ETA-valtiossa ja Sveitsissä välttämätöntä lääketieteellistä sairaudenhoitoa samaan hintaan kuin kyseisen valtion kansalaiset siellä saavat. Eurooppalainen sairaanhoitokortti on suomalaisille ilmainen ja sen saa tilaamalla Kelasta. Eurooppalainen sairaanhoitokortti oikeuttaa suomalaisen sairausvakuutetun henkilön välttämättömään lääketieteelliseen sairaudenhoitoon silloin, kun hänen oleskelunsa ulkomailla on tilapäistä, eli esimerkiksi lomamatkan aikana. Eurooppalainen sairaanhoitokortti ei ole siis pätevä sairaudenhoitoon ulkomailla oikeuttava asiakirja, kun henkilö muuttaa ulkomaille. Silloin henkilön tulee selvittää siirtymisestään työskentelymaan sairausvakuutuksen piiriin vai kuuluuko hän edelleen Suomen sairausvakuutuksen piiriin ulkomaantyöskentelystä huolimatta. (Kela 2015b.)



Mikäli henkilö kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin ulkomailla työskentelyn ajan, joutuu hän ulkomaantyöstä maksetun palkan perusteella maksamaan sairausvakuutusmaksun Suomeen, mikä vuonna 2015 on 2,10 %. (Taloustaito Bonus 2015.)

### **5.2.2 Työnteko ei-sosiaaliturvasopimusmaassa**

Työnteon tapahtuessa sopimuksettomassa maassa Suomen sosiaaliturvalainsäädännön soveltumisedellytykset tulee tarkistaa kohdemaaj- ja lakikohtaisesti. Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöön liittyviin lakeihin on sisällytetty maininnat lain sovellettavuudesta ulkomaantyöhön liittyen. (Äimälä, Nyysölä & Åström 2015.)

Kun henkilö muuttaa ulkomaille töihin maahan, jonka kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta, kumpikin valtio soveltaa omaa lakiaan. Tällöin on mahdollista, että syntyy tilanne jossa henkilö kuuluu sekä Suomen että työskentelymaan sosiaaliturvan piiriin. Myös tilanne, jossa henkilö ei saa sosiaaliturvan etuuksia kummastakaan valtiosta, on mahdollinen. Työhön perustuvaan sosiaaliturvaan voidaan soveltaa Suomen lainsäädäntöä vain lähetettävien työntekijöiden tai Suomen virkamiesten yhteydessä. Muussa tapauksessa henkilöön sovelletaan työskentelymaan sosiaaliturvalainsäädäntöä. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2008, 20.)

Asumiseen perustuvaan sosiaaliturvaan sovellettava lainsäädäntö määräytyy sopimuksettomien valtioiden välillä ulkomailla työskentelyn kestosta. Yleisesti ottaen pääsääntönä voidaan ajatella, että jos henkilö työskentelee ulkomailla alle vuoden, säilyy hän Suomen sosiaaliturvan piirissä. Vastaavasti taas henkilö, joka työskentelee ulkomailla yli vuoden, menettää oikeutensa suomalaiseseen sosiaaliturvaan. (Kela 2015a.)

Ulkomailla töihin muuttaneen suomalaisen on mahdollista päästä työskentelymaan sosiaaliturvan piiriin. Se kuitenkin edellyttää työskentelymaan asettamien työaikaan ja palkkaan liittyvien asetettujen vähimmäisvaatimusten sekä muiden mahdollisten vaatimusten täyttämisen. Henkilön on mahdollista tilapäisen ulkomailla oleskelunsa aikana kuulua niin Suomen kuin työskentelymaan sosiaaliturvan piiriin, mikäli työskentelyvaltion sosiaaliturvalainsäädäntö sen mahdollistaa.

Tällaisessa tilanteessa henkilö voi joutua maksamaan esimerkiksi sosiaaliturvamaksuja sekä Suomeen että työskentelymaahan. On tärkeää selvittää työskentelymaan sosiaaliturvan piiriin pääsyn mahdollisuus ja edellytykset hyvissä ajoin ennen lähtöä. (Kela 2015a.)

### **5.2.3 Työeläke**

Henkilön työeläke muodostuu kaikesta henkilön työuran aikana saaduista ansiosta, niin työntekijänä kuin yrittäjänikin, joista on maksettu työeläkemaksu. Työeläkkeen tarkoitus on turvata henkilön vanhuusajan toimeentulo. (Työeläke.fi 2015.)

Työnteko kerryttää henkilön eläkettä myös ulkomailta, kunhan työskentely on eläkevakuutettu joko työskentelyvaltiossa tai Suomessa. Kun henkilö muuttaa ulkomaille ja työnantajana on ulkomaalainen, kertyy henkilön eläke työskentelymaan lainsäädännön mukaisesti. Jos henkilö työskentelee toisessa EU-maassa, ETA-maassa, Sveitsissä tai maassa, jonka kanssa Suomella on kahdenkeskinen sosiaaliturvasopimus (Yhdysvallat, Kanada, Chile, Israel, Australia ja Quebec), hän voi hakea eläkettä normaaliin tapaan eläkevakuutusyhtiö Eteran kautta, aivan kuten Suomesta kertynyttä eläkettäkin haetaan. (Etera.)

Jos henkilö työskentelee ulkomailla maassa, joka ei ole EU- tai ETA-maa, Sveitsi tai maa jonka kanssa Suomella on kahdenkeskeinen sosiaaliturvasopimus, ei henkilö saa silloin automaattisesti työskentelymaassa ansaitsemaansa eläkettä Suomeen. Eläkkeen hakeminen ja saaminen Suomeen työskentelymaasta tulee selvittää aina tapaus- ja maakohtaisesti. (Etera.)

Ulkomaille töihin lähtevän henkilön on suositeltavaa selvittää hyvissä ajoin, millainen eläkejärjestelmä kohdemaassa on, edellytetäänkö eläkkeen saamiseksi esimerkiksi tiettyä minimivakuutusaikaa, kuinka ja minne eläkettä karttuu työnteon aikana, miten eläkettä tulee tulevaisuudessa hakea ja jos eläkettä ei kohde-maanlainsäädännön mukaan maksetakaan työntekomaasta muihin maihin, niin onko mahdollista saada maksettuja eläkemaksuja takaisin. On ehdottoman tärkeää, että henkilö säilyttää tulevaisuutta varten kaikki saamansa palkkatositteet sekä työtodistukset tehdyistä töistä. (Taloustaito Bonus 2015.)

## 6 Ulkomaan palkkatulon verotus

Kansainvälisestä palkkatulon verotuksesta puhutaan silloin, kun verotustilanteissa verovelvollisella on liittymä kahteen tai useampaan valtioon. (Helminen 2015.)

Kun yksityishenkilö lähtee Suomesta ulkomaille töihin, on hänen annettava veroilmoitus Suomeen, vaikka ulkomaan palkkatuloa ei verotettaisikaan Suomessa. Esimerkiksi ulkomailla oleskelun kesto, työnantaja, työ ja kohdemaata vaikuttavat siihen, verotetaanko ulkomailta saatua palkkatuloa Suomessa vai työskentelyvaltiossa. (Verohallinto 2015d.)

Kun Suomen kansalainen muuttaa pysyvästi ulkomaille, on hän Suomessa yleisesti verovelvollinen muuttovuoden ja kolmen seuraavan vuoden ajan. Tällöin henkilö maksaa Suomesta sekä ulkomailta saamastaan palkkatulosta veroa Suomeen. Muutosta kuluneen kolmen vuoden jälkeen henkilö on Suomessa rajoitusti verovelvollinen ja näin ollen maksaa Suomeen veroa pelkästään Suomesta saamistaan tuloista. (Verohallinto 2011a.)

Ulkomaille palkkatyöhön lähtevän on tärkeää muistaa heti työskentelyvaltioon saavuttuaan asioida paikallisessa verotoimistossa. Sieltä hän saa ohjeistusta ja neuvontaa työskentelyvaltion verotuksesta sekä toimenpiteistä, joita henkilön mahdollisesti tulee tehdä. Olisi syytä selvittää esimerkiksi, onko hänen annettava veroilmoitus työskentelyvaltiossa ja jos on, niin milloin se on annettava. On tärkeää ymmärtää myös, että Suomeen annettu veroilmoitus ei poista velvollisuutta antaa veroilmoitus myös työskentelyvaltiossa, jos valtio sitä vaatii. Työskentelyvaltiossa annettu veroilmoitus ei myöskään korvaa Suomeen annettavaa veroilmoitusta. Kaikki työskentelyvaltiosta saadut palkkaan ja verotukseen liittyvät tositteet ja päätökset tulee ehdottomasti säilyttää tallessa tulevaisuuden varalle. (Verohallinto 2011b.)

Ennen muuttoa jokaisen ulkomaille töihin lähtijän tulisikin perehtyä huolellisesti niin kohdemaan verolainsäädäntöön, mahdolliseen Suomen ja kohdemaan väliseen verosopimukseen kuin myös yleisen ja rajoitetun verovelvollisuuden määrittelyyn ja niiden muodostumiseen. Nämä edellä mainitut seikat vaikuttavat siihen, miten ja missä henkilön ulkomaantuloa verotetaan. (Manninen 2010, 9.)

## 6.1 Yleisesti ja rajoitetusti verovelvolliset

Yksityishenkilö voi olla Suomessa joko yleisesti tai rajoitetusti verovelvollinen. Siitä, kuka on yleisesti tai rajoitetusti verovelvollinen Suomessa, määrää tuloverolaki: ”Velvollinen suorittamaan veroa tulon perusteella on 1) verovuonna Suomessa asunut henkilö, kotimainen yhteisö, yhteisetuus ja kuolinpesä täältä ja muualta saamastaan tulosta (*yleinen verovelvollisuus*); 2) henkilö, joka verovuonna ei ole asunut Suomessa, sekä ulkomainen yhteisö täältä saamastaan tulosta (*rajoitettu verovelvollisuus*).” (Tuloverolaki 9 §.)

### 6.1.1 Yleinen verovelvollisuus

Yleinen verovelvollisuus voi syntyä ja lakata koska tahansa vuoden aikana. Yleinen verovelvollisuus ei siis ole verovuosi-kohtaista. On mahdollista, että henkilöä verotetaan osan vuotta yleisesti verovelvollisena sekä osan rajoitetusti verovelvollisena. On myös mahdollista, että henkilö katsotaan yleisesti verovelvolliseksi useammassa kuin yhdessä valtiossa samanaikaisesti. Tällaisissa tilanteissa valtioiden välinen verosopimus ratkaisee palkkatuloa verottavan valtion. (Manninen 2010, 9-11.)

Tuloverolaissa yleinen verovelvollisuus Suomessa on sidottu Suomessa asumiseen. Suomessa asuminen voi muodostua kolmella tavalla: 1) varsinainen koti ja asunto ovat Suomessa, 2) yli kuuden kuukauden jatkuva oleskelu Suomessa varsinaisen kodin ollessa ulkomailla tai 3) henkilön olennaiset siteet (esimerkiksi perhe tai omistusasunto) säilyvät Suomeen. Mikäli yksikin näistä kolmesta edellytyksistä täyttyy, on henkilö Suomessa yleisesti verovelvollinen. (Manninen 2010, 9-11.)

Varsinaiseksi kodiksi ja asunnoksi katsotaan pitkäaikainen asuinsija, eikä se ole riippuvainen siitä, missä maassa henkilö väestötietojärjestelmän mukaan asuu. Varsinaisen kodin kriteeriä ei täyty esimerkiksi väliaikainen tai tilapäinen asuinpaikka. Vaikka henkilö on väestötietojärjestelmään merkitty ulkomailla asuvaksi, katsotaan verottajan toimesta hänen varsinaiseksi kodikseen asunto, jossa henkilö on ennen ulkomaankomennustaan vakituisesti asunut, jonka hän edelleen omistaa ja johon hänen perheensä (puoliso ja/tai lapset) jäävät asumaan. Vastaavasti myös, jos henkilö oleskelee Suomessa jatkuvasti yli kuuden kuukauden

ajan, katsotaan hänet Suomessa asuvaksi, vaikka henkilön varsinainen koti olisi ulkomailla. Jatkuva oleskelu ei katkaise henkilön tilapäinen poissaolo Suomesta. Laki ei määritä selkeää sääntöä siitä, mikä lasketaan tilapäiseksi poissaoloksi. Verotuskäytännössä jatkuvan oleskelun katkaisevaksi poissaoloksi katsotaan vähintään kaksi kuukautta kestävä poissaolo. (Manninen 2010, 9-11.)

### **6.1.2 Rajoitettu verovelvollisuus**

Silloin kun henkilö ei ole Suomessa yleisesti verovelvollinen, hän on rajoitetusti verovelvollinen. Rajoitetusti verovelvollista voidaan verottaa Suomessa vain hänen Suomesta saatujen tulojen osalta, joita ovat esimerkiksi suomalaiselta maksajalta saatu palkkatulo Suomessa tehdystä työstä tai suomalaisen osakeyhtiön maksama osinkotulo. (Tuloverolaki 9 §.)

Jos ulkomaille muuttanut henkilö todistaa, että hänellä ei ole Suomeen oleellisia siteitä, eli esimerkiksi perhettä tai asuntoa, voi rajoitettu verovelvollisuus alkaa jo muuttoa seuraavien kolmen vuoden aikana. Vastaavasti kun ulkomaan kansalainen muuttaa pysyvästi pois Suomesta, katsotaan hänet Suomessa rajoitetusti verovelvolliseksi muuttopäivästä alkaen. (Verohallinto 2011a.)

## **6.2 Erityisryhmät**

On olemassa muutama niin sanottu erityisryhmä, joiden verotus kansainvälisissä tilanteissa tapahtuu tuloverolain määräyksistä poikkeavalla tavalla. Suurin osa erityisryhmistä liittyy Suomen valtion hyväksi tehtävään työhön ja edustamiseen ulkomailla. Ryhmien poikkeavat verotuskäytännöt tai kansainväliseen verotukseen liittyvät poikkeusmääräykset selitetään seuraavissa alakappaleissa ryhmitäin. Erityisryhmiä koskevat poikkeavat säännöt on määritelty tuloverolaissa. (Verohallinto 2014b.)

### **6.2.1 YK-rauhanturvajoukot**

Suomalaiset, jotka työskentelevät ulkomailla YK:n rauhanturvajoukoissa ovat Suomessa yleisesti verovelvollisia, ja näin ollen he maksavat veron palkkatulostaan Suomeen. Rauhanturvaajina työskentelevät ovat työsuhteessa Suomen valtion eivätkä YK:hon, joten palkkatulo verotetaan Suomessa. (Verohallinto 2014b.)

Jos rauhanturvaajana työskentelevälle tarjotaan työnantajan puolesta maksuton majoitus, majoitus ei ole silloin verotettava etu. Tällöin myöskään majoituskuluja ei voida vähentää henkilön verotuksessa. Työnantajan maksama korotettu päiväraha, josta osa on tarkoitettu kattamaan majoituskulut, katsotaan majoituksen järjestämiseksi työnantajan toimesta. Ainoastaan tulonhankkimisesta aiheutuneet kulut ovat vähennyskelpoisia verotuksessa. Työnantaja yleensä myös järjestää rauhanturvaajana työskentelevälle maksuttoman matkan kohdemaahan ja takaisin työkomennuksen alkaessa ja päättyessä. Nämä matkakustannukset eivät ole vähennyskelpoisia verotuksessa. Jos työnantaja ei järjestä kuljetuksia kohdemaahan ja takaisin, silloin työntekijä saa vähentää tästä hänelle aiheutuneet matkakustannukset verotuksessa. (Verohallinto 2015a.)

### **6.2.2 Ulkomailla esiintyvät taiteilijat ja urheilijat**

Jos henkilö osallistuu urheilutapahtumaan ulkomailla tai vastaavasti esiintyy ulkomailla, verotetaan saatua palkkiota jo maassa, jossa tapahtuma järjestetään. Yleensä verosopimukset eivät estä palkkion verotusta jo tapahtumamaassa. Tähän ainoa poikkeus on Yhdysvallat: jos saatu palkkio kulukorvauksineen on enintään 20 000 dollaria vuodessa, ei palkkiota veroteta Yhdysvalloissa. Tilanteessa, jossa palkkion määrä ylittää 20 000 dollarin vuosirajan, koko palkkiosta maksetaan vero Yhdysvaltoihin. (Verohallinto 2015b.)

Ulkomailta saatu palkkio on verotettavaa tuloa Suomessa. Kaksinkertaisen verotuksen poistamiseksi ulkomailla maksettu veron määrä yleensä vähennetään Suomeen maksettavasta verosta. Mikäli maksettu ulkomaan vero on pienempi kuin palkkiosta määrätty vero Suomessa, henkilön tulee maksaa verojen erotusta vastaava summa Suomen verotuksessa. Jos esiintyjä/urheilija työskentelee ulkomailla yhtäjaksoisesti yli kuuden kuukauden ajan, joissakin tapauksissa kuuden kuukauden verovapaussääntö saattaa tulla soveltuvaksi. (Verohallinto 2015b.)

### **6.2.3 Suomen ulkomaan edustustot**

Jos ulkomailla sijaitsevassa Suomen edustustossa työskentelee suomalainen, Suomesta lähetetty työntekijä, hän on Suomessa yleisesti verovelvollinen (Tulo-verolaki 11 §).

Jos suomalainen työntekijä on palkattu asemamaasta paikanpäältä työhön Suomen edustustoon, on työntekijä Suomessa yleisesti verovelvollinen vain, jos hänen katsotaan asuvan sisäisen lainsäädännön mukaisesti, esimerkiksi varsinaisen asunnon ja kodin perusteella, Suomessa. (Verohallinto 2014b.)

#### **6.2.4 Finpro**

Finpron tehtävissä ulkomailla työskentelevän henkilö katsotaan Suomessa asuvaksi ja näin ollen Suomessa yleisesti verovelvolliseksi, jos henkilö on välittömästi ennen Finpron työsopimuksen tekoa asunut Suomessa. (Tuloverolaki 11 §.)

Nykyisin Finpro on osa Team Finland -verkostoa, joka auttaa suomalaisia yrityksiä kansainvälistymään. Finpron toimintaan kuuluu myös ulkomaisten investointien hankkiminen Suomeen sekä ulkomaalaisten matkailijoiden kävijämäärän kasvattaminen. Toiminnallaan Finpro luo kasvua Suomeen ja auttaa suomalaisia toimijoita kansainvälistymään. Suomalaisia työskentelee Finpron palveluksessa esimerkiksi kaupallisina sihteereinä tai aluejohtajina. (Finpro 2015.)

#### **6.2.5 Valtion muu pysyvä palvelus**

Valtion muulla pysyvällä palveluksella tarkoitetaan muuta pysyvää palvelusta kuin Suomen ulkomaan edustustossa työskentelyä. Jos henkilö on välittömästi ennen kyseisen työsopimuksen tekoa asunut Suomessa, katsotaan hänen asuvan Suomessa myös koko palveluksen ajan. Tällöin hän on Suomessa yleisesti verovelvollinen ja hänen tuloaan verotetaan Suomessa. Kansainväliseen verotukseen liittyvä kolmen vuoden aikaraja ei sovellu tällaisessa tapauksessa kyseiseen henkilöön. Jos henkilö kuitenkin todistaa, ettei hänellä verovuoden aikana ole olennaisia siteitä Suomeen, on hän silloin Suomessa rajoitetusti verovelvollinen. Tätä sääntöä ei poikkeuksellisesti voida soveltaa kunniakonsuleihin. (Tuloverolaki 11 §.)

#### **6.2.6 Suomalaiset alukset**

Tuloverolain 13. pykälässä on säädetty suomalaisessa aluksessa työskenteleviä koskevista erityissäännöksistä. Jos henkilö, joka työskentelee suomalaisessa meri- tai ilma-aluksessa, ei tuloverolain määräysten mukaisesti asu Suomessa,

on hän velvollinen suorittamaan veroa Suomeen ainoastaan aluksessa tai muualla aluksen lukuun työnantajan määräyksestä tehdystä työstä saadusta palkkatulosta. (Verohallinto 2014b.)

### **6.2.7 Kansainväliset järjestöt**

Kansainvälisessä järjestössä (Yhdistyneissä Kansakunnissa, sen erityisjärjestössä, Kansainvälisessä atomienergiajärjestössä tai kansainvälisessä kehitysyhteistyössä) työskentelevä Suomen kansalainen, joka on välittömästi ennen kyseisen työsopimuksen tekoa asunut Suomessa, on ulkomaantyösuhteen ajan Suomessa yleisesti verovelvollinen. (Tulooverolaki 11 §.)

Verovelvollinen voi vaatia, että hänet katsotaan Suomessa rajoitetusti verovelvolliseksi, jos hän pystyy todistamaan, ettei hänellä ole verovuonna olennaisia siteitä Suomeen. (Verohallinto 2014b.)

### **6.2.8 Euroopan Unionin henkilöstö**

Euroopan Unionin jäsenvaltiosta lähtöisin olevan työntekijän verotuksellinen kotipaikka pysyy ennallaan hänen muuttaessa toiseen jäsenvaltioon tekemään työtä Unionin palveluksessa. Tämä on määrätty Euroopan yhteisöjen erioikeuksista ja vapauksista 8.4.1965 tehdyssä pöytäkirjan 14. artiklassa. Pöytäkirjan ollessa osa EU-oikeutta sillä on Suomen sisäiseen lainsäädäntöön nähden etusija. Työntekijä pysyy siis Suomessa yleisesti verovelvollisena koko palveluksen ajan. (Verohallinto 2014b.)

### **6.3 Verosopimukset**

Suomella on toistaiseksi voimassaoleva tuloerotusta koskeva verosopimus tällä hetkellä 77 valtion kanssa. Niistä 31 valtiota on OECD-valtioita (*Organisation for Economic Cooperation and Development*). Suomen ja Bosnia-Hertsegovinan, Kosovon, Kroatian, Montenegron sekä Serbian välillä sovelletaan Suomen ja entisen Jugoslavian välistä verosopimusta (SopS 60/1987). Suomella on myös voimassa oleva tietojenvaihtosopimus sekä suppea verosopimus seuraavien valtioiden kanssa: Alankomaiden Antillit, Aruba, Bermuda, Brittiläiset Neitsytsaaret, Caymansaaret, Guernsey, Jersey ja Mansaari. Voimassa olevat verosopimukset löytyvät valtion säädöstietopankista Finlexistä. (Verohallinto 2014a.)



Verosopimuksilla pyritään estämään veropako eli maastamuutto verotuksellisista syistä sekä veronkierto ja poistamaan kaksinkertainen verotus kansainvälisissä verotustilanteissa. Verosopimuksia sovelletaan silloin, kun henkilöllä on tuloja muualta kuin asuinvaltiostaan tai hänellä on varallisuutta ja omaisuutta jossain toisessa valtiossa. (Karttunen, Nikkanen, Rantanen & Vuopala 2007, 30.)

Valtiot asettavat verotusvaltansa rajat itsenäisesti, ja luonnollisesti pyrkivät ulottamaan verotusvaltansa mahdollisimman laajalle fisikaalisten intressiensä turvaamiseksi. Valtion verotusvallan laajuudessa on kuitenkin huomioitava, että verotuksen täytyy olla käytännössä toteutuskelpoinen. Valtioiden verotusvallan kansainvälinen ulottuvuus voidaan yleisesti määrittellä kolmen periaatteen pohjalta. Asuinvaltioperiaatteen mukaan henkilö on veloitettu maksamaan tuloistaan veroa siinä valtiossa, jossa hän asuu. Lähdevaltioperiaatteen mukaisesti tuloa verotetaan valtiossa, jossa se syntyy. Kansalaisuusperiaatteen mukaisesti henkilöä verotetaan siinä valtiossa, jonka kansalainen hän on. Tällöin valtio, jonka kansalainen henkilö on, verottaa henkilön kaikkea maailmanlaajuista tuloa sekä varallisuutta, riippumatta siitä, mistä valtiosta tulo on saatu tai missä valtiossa henkilön varallisuus sijaitsee. Kansalaisuusperiaate on nykyisin huomattavasti harvemmin käytettävä periaate verrattuna asuinvaltio- tai lähdevaltioperiaatteeseen. Kansainvälisen verotuksen yksi suurimmista ongelmista on tulon tai varallisuuden kaksinkertainen verotus. Kaksinkertaisen verotuksen merkittävä estämiskeino eri valtioiden välillä on valtioiden väliset verosopimuksen ja niissä säädetty kaksinkertaisen verotuksen poistamiskeino. (Helminen 2015.)

Verosopimukset ovat valtioiden välisten neuvotteluiden tulos, ja näin ollen sopimukset eri valtioiden välillä voivat poiketa hieman toisistaan. Rakenteellisesti sopimukset noudattavat kuitenkin keskenään suurin piirtein samaa kaavaa, sillä useimpien maiden väliset verosopimukset pohjautuvat yhteistyön ja kehityksen järjestön (OECD) laatimaan malliverosopimukseen. Sopimukset sisältävät esimerkiksi artiklat palkkatulosta, osinkotulosta, korkotulosta ja myyntivoitoista. Sopimuksista löytyy myös kotipaikka-artikla, joka määrittelee henkilön verosopimuksen mukaisen asuinvaltion sekä menetelmäartikla kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta. Tulon veronalaisuudesta tai verotuksessa tehtävistä vähennyk-

sistä verosopimukset eivät sen sijaan yleensä sisällä määräyksiä. Verosopimusten rakenteellisesta yhdenmukaisuudesta huolimatta jokainen solmittu sopimus on täysin sopimuskumppani-kohtainen, ja mitään verosopimusten sisältämiä säännöksiä ei tule olettaa sovellettavaksi muiden kuin kyseisen sopimuksen sopimuskumppanien välillä. Kaikki verotukseen liittyvät asiat tulee tarkistaa Suomen ja työskentelyvaltion välisestä verosopimuksesta aina tapauskohtaisesti. (Karttunen, Nikkanen, Rantanen & Vuopala 2007, 30–31.)

On mahdollista, että verosopimuksen säännökset ovat ristiriidassa sisäisen lainsäädännön kanssa. Verosopimuksen mukainen verotus voi olla lievempää tai ankarampaa kuin valtion sisäisen lainsäädännön mukainen verotus. Tilanteessa, jossa verosopimuksen säännökset ja sisäinen lainsäädäntö ovat ristiriidassa keskenään, tulee sovellettavaksi niin sanottu pienemmän veron periaate. Verosopimus voi rajoittaa sisäisen lainsäädännön mukaista verotusta. Sisäisen lainsäädännön mukaisen verotuksen laajentaminen ei kuitenkaan ole mahdollista. (Karttunen, Nikkanen, Rantanen & Vuopala 2007, 30–31.)

### **6.3.1 Verosopimuksen mukainen asuinvaltio**

Tilanne, jossa henkilö on tuloverolain mukaan Suomessa asuva mutta verosopimuksen mukaan ulkomailla asuva, on kansainvälisessä verotuksessa mahdollinen. On myös mahdollista, että henkilö on kahdessa valtiossa samanaikaisesti yleisesti verovelvollinen, eli hän on niin sanottu kaksoisasuja. Tällaisessa tilanteessa kuitenkin vain toinen valtioista on verosopimuksen mukainen asuinvaltio. (Karttunen, Nikkanen, Rantanen & Vuopala 2007, 32–36.)

Kaksoisasujan verosopimuksen mukainen asuinvaltio määritellään seuraavien kriteerien perusteella:

- 1) Henkilön asuinvaltioksi katsotaan valtio, jossa henkilöllä on käytettävissä vakinainen asunto. Mikäli kaksoisasujalla on vakinainen asunto molemmissa valtioissa, katsotaan asuinvaltioksi se valtio, jossa henkilön henkilökohtaiset ja taloudelliset suhteet, eli elinetsujen keskus, ovat kiinteämmät.
- 2) Jos asuinvaltioita ei pystytä määrittelemään ensimmäisen kriteerin perusteella, katsotaan asuinvaltioksi se valtio, jossa henkilö oleskelee pysyvästi.

- 3) Mikäli henkilö oleskelee pysyvästi kummassakin valtiossa, tai ei kummasakaan, katsotaan hänen asuvan valtiossa, jonka kansalainen hän on.
- 4) Jos henkilö on valtioiden kaksoiskansalainen tai ei kummankaan valtion kansalainen, ratkaisevat asumisvaltion toimivaltaiset viranomaiset verosopimuksen mukaisen asuinvaltion keskinäisin sopimuksin. (Karttunen, Nikkanen, Rantanen & Vuopala 2007, 32–36.)

### **6.3.2 Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen**

Kaksinkertainen verotus on yksi kansainvälisen verotuksen suurimmista ongelmista. Kaksinkertaisella verotuksella tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilön asuinvaltio verottaa häntä kaikesta maailmanlaajuisesti saadusta tulosta ja samaa henkilöä verotetaan samasta tulosta myös työskentelyvaltion toimesta. Pääperiaate on, että työskentelyvaltio verottaa henkilöä työskentelyvaltiosta saadusta tulosta ja asuinvaltio verottaa maailmanlaajuisesta tulosta sekä poistaa kaksinkertaisen verotuksen. Yleensä henkilön on annettava veroilmoitus kummassakin valtiossa. (Hellsten 2009, 160–161.)

Kaksinkertaisen verotuksen poistamisessa on yleisessä käytössä kaksi menetelmää: vapautusmenetelmä ja hyvitysmenetelmä. Jos valtioiden välillä on voimassa oleva verosopimus, kaksinkertaisen verotuksen poistomenetelmä tulee tarkastaa sopimuksesta. Jos taas verosopimusta valtioiden välillä ei ole, käytetään hyvitysmenetelmää, joka on myös verosopimuksissa yleisimmin käytössä oleva poistomenetelmä. Verovelvollisen itse on vaadittava kaksinkertaisen verotuksen poistamista. Vaatimuksen voi tehdä esimerkiksi verovuodelta annettavalla veroilmoituksella, ja vaatimuksesta tulee käydä ilmi ulkomailta saamasi tulo, maksettu ulkomainen vero, tulon luonne sekä valtio, josta tulo on saatu. (Hellsten 2009, 160–161.)

### **6.3.3 Hyvitysmenetelmä**

Useimmissa Suomen solmimissa verosopimuksissa hyvitysmenetelmää käytetään päämenetelmänä kaksinkertaisen verotuksen poistamiseen. Hyvitysmenetelmässä Suomi verottaa ulkomaantulon, mutta työskentelyvaltiossa samasta tulosta maksettu vero vähennetään eli hyvitetään Suomessa maksettavasta verosta. (Karttunen, Nikkanen, Rantanen & Vuopala 2007, 44–45.)

Hyvityskelpoiset verot on määritelty valtioiden välisessä verosopimuksessa. Hyvityskelpoiset verot vähennetään samalta ajalta samasta tulosta Suomessa maksettavasta tuloverosta, kunnallisverosta ja kirkollisverosta. Jos valtioiden välillä ei ole verosopimusta, hyvitys myönnetään vain vieraalle valtiolle maksetuista veroista. Tässä tilanteessa kaksinkertainen verotus on mahdollinen siltä osin, kun ei-verosopimusmaassa joudutaan maksamaan muuta kuin valtion veroa, eli esimerkiksi kunnallisveroa tai muita paikallisia veroja. (Karttunen, Nikkanen, Rantanen & Vuopala 2007, 44–45.)

Hyvitysmenetelmän mukainen hyvitys ei voi olla suurempi kuin itse ulkomaantulon vero Suomessa. Summa, joka samasta tulosta menisi veroa Suomessa, on hyvityksen enimmäismäärä. Mikäli ulkomainen vero on suurempi kuin hyvityksen enimmäismäärä, hyvityksen yli menevä osa verosta jää hyvittämättä Suomessa. Hyvitys voidaan tehdä vain samaan tulolajiin ja –lähteeseen kuuluvasta ulkomaantulon verosta. Ulkomaan veron hyvittämättä jäänyt osa voidaan verovelvollisen vaatimuksesta hyvittää seuraavina vuosina. Mikäli käyttämättömiä hyvityksiä on verovelvollisella usealta vuodelta, vähennykset tehdään alkaen vanhemmista veroista. (Verohallinto 2015c.)

#### **6.3.4 Vapautusmenetelmä**

Vapautusmenetelmää sovellettaessa ulkomaantulosta ei makseta veroa ollenkaan Suomeen. Suomessa vapautusmenetelmä ansiotulojen yhteydessä on kuitenkin progressioehtoinen. Ulkomaantulo vaikuttaa Suomessa muista tuloista maksettavan veron määrään, sillä ulkomaantulo lasketaan mukaan henkilön kokonaistuloihin, jonka mukaan veroprosentti Suomessa määräytyy. Toisin sanoen ulkomaantulo lasketaan mukaan kokonaistuloon, jonka perusteella maksettava veroprosentti lasketaan. Laskettu vero kuitenkin suoritetaan vain Suomessa saadusta tulosta. (Karttunen, Nikkanen, Rantanen & Vuopala 2007, 46–47.)

Suomen verotuksessa jätetään kokonaan huomioimatta ulkomailta saadut pääomatulot, joihin sovelletaan vapautusmenetelmää, sillä päätulojen verotus tapahtuu Suomessa suhteellisella verokannalla, eikä näin ollen ulkomaantulon verolla olisi vaikutusta verokantaan. (Karttunen, Nikkanen, Rantanen & Vuopala 2007, 46–47.)

## 6.4 Kuuden kuukauden sääntö

Tuloverolain 77§ ulkomaantyöntulosta: ”Ulkomailla tehdystä työstä saatu palkka (*ulkomaantyötulo*) ei ole veronalaista tuloa, jos verovelvollisen oleskelu ulkomailla johtuu tästä työstä ja kestää yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta (*ulkomaantyöskentely*).” Tuloverolaista löytyvä kuuden kuukauden sääntö veropaasta ulkomaantyöntulosta ei koske suomalaisen vesi- tai ilma-aluksen tai suomalaisen julkisyhteisön palveluksessa hankittua palkkatuloa. (Tuloverolaki 77 §.)

Jotta kuuden kuukauden sääntöä voidaan soveltaa henkilöön, täytyy kaikkien seuraavien kolmen kriteerin täytyä samanaikaisesti:

- 1) Ulkomailla oleskelu johtuu työstä
- 2) Ulkomailla oleskelu kestää yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta
- 3) Valtioiden (Suomi ja työskentelyvaltio) välinen verosopimus ei estä palkan verottamista työskentelyvaltiossa. (Hellsten 2009, 141.)

Tuloverolain mukaan kuuden kuukauden säännön soveltamisen edellytys on työskentelystä johtuva oleskelu ulkomailla. Näin ollen kuuden kuukauden sääntöä ei voida soveltaa, jos oleskelu ulkomailla johtuu pelkästään päätoimisesta opiskelusta, tutkimustyöstä tai perhesyistä. Kuuden kuukauden sääntö ei myöskään sovellu henkilöön, joka oleskelee Suomessa enemmän kuin keskimäärin kuusi päivää jokaista täyttä ulkomaan oleskelukuukautta kohden. Poikkeuksellisesti kuuden kuukauden sääntöä voidaan kuitenkin soveltaa vaikka henkilö oleskeli työstä johtuvan ulkomailla oleskelun alkamisen jälkeen Suomessa enemmän kuin kuusi päivää yhtä täyttä ulkomailla oleskelukuukautta kohden, jos oleskelu Suomessa johtuu pakottavasta, odottamattomasta ja henkilöstä tai hänen työnantajastaan riippumattomista syistä. (Niskakangas 1997, 149.)

Kuuden kuukauden säännön soveltamisen yhteydessä on tärkeää huomioida, että sääntöä ei voida soveltaa muuhun tuloon kuin palkkatuloon. Palkka on määritelty ennakkoperintälain 13. pykälässä: ”palkalla tarkoitetaan: 1) kaiken laatuista palkkaa, palkkiota, etuutta ja korvausta, joka saadaan työ- tai virkasuhteessa; 2) kokouspalkkiota, henkilökohtaista luento- ja esitelmäpalkkiota, hallintoelimen jä-

senyydestä saatua palkkiota, toimitusjohtajan palkkiota, avoimen yhtiön ja kommandiittiyhtiön yhtiömiehen nostamaa palkkaa sekä luottamustoimesta saatua korvausta.” (Ennakkoperintälaki 13 §.)

Kuuden kuukauden sääntöä ei voida soveltaa esimerkiksi työttömyyskorvaukseen, sairausvakuutuspäivärahaan tai tapaturma-, vahinko- tai liikennevahinkoturvaan perustuvaan suoritukseen (Manninen 2010, 29).

## **6.5 Mekaanikkosääntö**

Yleensä palkkatuloa verotetaan verosopimusten mukaisesti työskentelyvaltiossa. Tähän tekee kuitenkin poikkeuksen niin sanottu mekaanikkosääntö, jonka soveltuessa palkkatuloa verotetaan vain ulkomaanpalkkatuloa saavan henkilön asuinvaltiossa. Jos verosopimuksen mukaista mekaanikkosääntöä sovelletaan henkilön palkkatuloon, silloin kuuden kuukauden sääntöä ei voida soveltaa. Mekaanikkosäännön soveltuessa palkkatulo on Suomessa normaalisti veronalaista, aivan kuin Suomessa tehdystä työstä saatu palkkatulo olisi. Poikkeuksena tähän ovat ainoastaan auto- ja asuntoedun arvostus, sekä eräät verottomat kustannusten korvaukset. (Manninen 2010, 29–30.)

Mekaanikkosääntö soveltuu henkilön palkkatuloon, jos kaikki kolme seuraavaa kriteeriä täyttyvät:

- 1) Henkilö oleskelee työskentelyvaltiossa enintään 183 päivää kalenterivuoden, verovuoden tai 12 peräkkäisen kuukauden aikana riippuen verosopimuksen määräyksistä.
- 2) Palkkatulon maksava työnantaja ei asu työskentelyvaltiossa.
- 3) Palkanmaksulla ei rasiteta kiinteää toimipaikkaa, joka työnantajalla on työskentelyvaltiossa. (Manninen 2010, 29–30.)

Näiden kriteerien lisäksi valtioiden välisessä verosopimuksessa voi olla tietynlaisia edellytyksiä mekaanikkosäännön soveltamiselle. Säännön soveltuminen on hyvä tarkistaa tapauskohtaisesti kyseessä olevien maiden verosopimuksesta. Verosopimuksessa on määritelty myös se, lasketaanko työskentelyvaltiossa vietetyt enintään 183 päivää peräkkäisiltä 12 kuukaudelta, kalenterivuodelta vai verovuodelta. (Manninen 2010, 29–30.)

## 7 Pohdinta ja yhteenveto

Opinnäytetyön kirjoittaminen on ollut noin neljän kuukauden mittainen aktiivinen prosessi. Idean työni aiheeseen sain, kun mietin aihealueita, jotka minua eniten kiinnostavat ja joiden parissa mielenkiintoni säilyisi koko työn valmistumiseen tarvittavan ajan. Olen aina ollut kiinnostunut matkustamisesta ja kansainvälistymisestä niin opiskelu- kuin työelämänkin suhteen. Omiin kokemuksiini pohjautuen tulin siihen tulokseen, että kattavalle ja selkokieliselle yleisoppaalle ulkomaille töihin lähdöstä olisi varmasti tarvetta. Aihe on ajankohtainen ja koskettaa vuositasolla monia suomalaisia.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli luoda lukijan käyttöön mahdollisimman kattava selkokielineen opas ulkomaille töihin lähtemisestä. Ehdoton tavoitteeni työni suhteen oli myös tuottaa aitoa käytännön hyötyä aiheesta kiinnostuneelle lukijalle. Työnsäni etsin vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin: mitä asioita ulkomaille töihin lähtevän tulee ottaa huomioon, miten ulkomaan työsopimus solmitaan ja mitä sopimuksen tulee sisältää, sekä miten henkilön ulkomaan palkkatuloa verotetaan. Näiden tutkimuskysymysten pohjalta keräsin aineistoa niin kirjallisuudesta, internetsivuilta kuin lainsäädännöstäkin. Aineiston keruun pohjalta on rakennettu opinnäytetyön teoriaosa. Teoriaosan pääluvut käsittelevät henkilön valmiuksia ulkomaantyöhön, valmistautumista, lupa-asioita, ulkomaan työsopimusta sekä ulkomaan palkkatulon verotusta. Työn lopputuloksena teoriaosan pohjalta syntyi tavoitteideni mukainen opas.

Muuttaminen on aina iso prosessi ja muutos henkilön elämässä, tapahtui se sitten kotimaassa tai ulkomailla. Oppaan tarkoitus on tukea ja valmentaa henkilöä koko lähtö- ja työskentelyprosessin ajan sekä tuoda lähtevän henkilön tietoisuuteen asiat, jotka hänen tulee huomioida prosessin aikana tavalla tai toisella.

Niin omasta kokemuksestani kuin myös tehdyn opinnäytetyön perusteella voin todeta, että sanonta ”hyvin suunniteltu on puoliksi tehty” pätee hyvin ulkomaille töihin lähtemiseen. Lähtöprosessi on monimutkainen ja haastava sekä ennen kaikkea aikaa vievä prosessi. Se vaatii henkilöltä paljon, mutta lähes poikkeuksetta ulkomaan työkokemus kokonaisuudessaan on henkilölle niin ainutkertainen

ja positiivinen kokemus, että kaikki vaivannäkö on sen arvoista. Valmistautumisen tärkeyttä ei voi mielestäni korostaa liikaa, ja henkilön on tärkeää myös tiedostaa se sekä varata riittävästi aikaa lähdön suunnitteluun, valmistautumiseen ja käytännönasioiden hoitamiseen.

Kokemuksena ulkomaan työ yleensä vaikuttaa henkilöön muutenkin kuin pelkääntään työelämään liittyen. Kokemus ennen kaikkea opettaa: niin itsestään, kotimaasta, kohdemaasta, vieraasta kulttuurista ja kielestä kuin uusista ihmisistäkin. Kokemus voi parhaimmillaan avata lähtijän silmät uusien näkökulmien suhteen, avartaa tämän ajatusmaailmaa, auttaa henkilöä löytämään itsensä ja itsenäistymään sekä auttaa kehittämään omia ammattitaitoja kansainvälisessä työympäristössä.

Sopeutuminen uuteen asuinmaahan, kulttuuriin ja kieleen ei käy ikinä täysin kivuttomasti. Tähänkin auttaa perusteellinen valmistautuminen, tiedon etsiminen ja positiivinen asennoituminen. Itsetutkiskelua ja pohdintaa omista vahvuuksista ja heikkouksista ulkomaan työn suhteen kannattaa tehdä ajan kanssa. Väkisinkin muutoksen eri vaiheissa tulee hetkiä, jolloin joutuu niin sanotun oman mukavuusalueensa ulkopuolelle. On syytä pohtia, onko valmis luopumaan kaikesta tutusta ja turvallisesta sekä haastaa itseään täysin uudella tavalla vieraassa ympäristössä, ja ovatko omat henkilökohtaiset valmiudet ja persoonallisuuspiirteet suotuisia muutoksesta selviytymiseen ja nauttimiseen, vai voivatko ne olla hankaloitavia tekijöitä.

Tästä huolimatta suosittelisin ulkomailla työskentelyä kaikille ihmisille, joita tällainen mahdollisuus vaan yhtään kiinnostaa, ja joille työolosuhteiden ja oman elämäntilanteen myötä tilaisuus ulkomaantyöhön avautuu. Vaikka valmistautuminen ja suunnittelu ovat todella tärkeä osa muutosprosessia ja ulkomaantyöhön lähtemistä, ei kaikkea voi suunnitella ennalta. Henkilön pitää osata myös olla stressaamatta ja heittäytyä uudenlaisen elämän vietäväksi. Ammatillisen osaamisen lisäksi huumorintaju sekä positiivinen asennoituminen ovat merkittäviä tekijöitä ulkomaan työskentelyn onnistumisen kannalta.



## Tavoitteiden saavuttaminen

Opinnäytetyön kirjoitusprosessin aikana koin tunteita laidasta laitaan. Työn alkupuolella olin ehkä hieman hämmentynyt työn suhteen, sillä heti ei ollut selvää, millainen rajausta työlle olisi kaikista optimaalisin tavoitteiden täyttymiseksi. Kirjoitusprosessin aikana muutaman kerran koin lieviä epätoivon hetkiä, mutta onneksi aihe oli henkilökohtaisesti todella mielenkiintoinen ja juuri sellainen, mistä halusinkin tietää mahdollisimman paljon. Loppua kohden, kun työn raamit alkoivat selkeytyä, opinnäytetyön kirjoittaminen tuntui aina vaan mielekkäämmältä.

Opinnäytetyön nimi ”opas ulkomaille töihin lähtevälle” tuntui järkevältä valinnalta työlleni, sillä halusin perehtyä asiaan nimenomaan työhön lähtevän ihmisen kannalta: mitä hänen tulee ehdottomasti tietää ennen lähtöä ja kuinka siihen voi valmistautua. Työn ulkopuolelle on rajattu varsinainen muuttoprosessi sekä perheasiat. Nämä molemmat ovat mielestäni niin laajoja aihealueita, ja tiedon tuottaminen riippuvaista kohdemaasta, että koin tämän rajauksen työni tavoitteiden ja näkökulman kannalta loogiseksi. Myös maakohtaiset tiedot on rajattu työn ulkopuolelle. Halusin tuottaa kattavan yleisoppaan ulkomaille töihin lähdöstä, sillä maakohtaisia oppaita löytyy useista eri maista, ja koen, että tällaisesta yleisoppaasta olisi oikeasti hyötyä jokaiselle ulkomaille lähtijälle kohdemaasta riippumatta. Oppaassa ohjeistetaan ottamaan selvää kohdemaakohtaisista tiedoista oikeista lähteistä.

Opinnäytetyö etenee loogisesti ja luonnollisesti eteenpäin sekä seuraa asianmukaisesti työlle määrittelemääni viitekehystä. Työssäni käsittelemät aiheet ovat kaikista oleellisimmat ulkomaatyön kannalta, joten työn nimi vastaa hyvin työn sisältöä ja kertoo lukijalle ytimekkäästi työn tarkoituksen. Lopputuloksena syntyi tiivis ja kattava tietolähde ulkomaille töihin lähtevälle toimivan ja selkokielisen oppaan muodossa.

Työ vastaa selkeästi asettamiini tutkimusongelmiin: mitä asioita ulkomaille töihin lähtevän tulee ottaa huomioon, miten ulkomaan työsopimus solmitaan ja mitä sopimuksen tulee sisältää sekä miten henkilön ulkomaan palkkatuloa verotetaan. Tavoitteenani työlleni oli myös tuottaa lukijalle aitoa käytännön hyötyä ja uskon tämänkin tavoitteen varmasti täyttyvän. Käyttämäni lähteet ovat monipuolisia,

päivitettyjä sekä ennen kaikkea luotettavia. Keskeisimpiä lähteitä työssäni olivat kansallinen lainsäädäntö, verohallinto sekä ulkomaantyöstä kertova kirjallisuus. Niiden pohjalta olen pystynyt tuottamaan luotettavan ja kattavan tietolähteen lukijalle. Työni lopputulokseen ja sisältöön olen erittäin tyytyväinen.

## Taulukot

Kuva 1. Suomalaisten maastamuutto. Tilastokeskus 2015. s. 18

[http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/Stat-Fin\\_\\_vrm\\_\\_muuti/050\\_muuti\\_tau\\_105\\_fi.px/table/table-ViewLayout1/?rxid=07d87636-0e2a-4548-8af8-a1b9fe11c02e](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/Stat-Fin__vrm__muuti/050_muuti_tau_105_fi.px/table/table-ViewLayout1/?rxid=07d87636-0e2a-4548-8af8-a1b9fe11c02e)

Kuva 2. Oikeuslähteet ja vaikutusmahdollisuudet. s. 20

Äimälä, M. Nyssölä, M. Åström, J. Työoikeus. Talentum Media Oy 2015

## Lähteet

Aarresaari – akateemiset rekrytointipalvelut, a  
[http://www.aarresaari.net/opiskelijalle/kansainvalinen\\_työnhaku](http://www.aarresaari.net/opiskelijalle/kansainvalinen_työnhaku)  
Luettu 18.11.2015

Aarresaari – akateemiset rekrytointipalvelut, b  
[http://www.aarresaari.net/opiskelijalle/kansainvalinen\\_työnhaku/linkkeja\\_kansainvaliseen\\_työnhakuun](http://www.aarresaari.net/opiskelijalle/kansainvalinen_työnhaku/linkkeja_kansainvaliseen_työnhakuun)  
Luettu 21.11.2015

Autoliitto 2015  
<http://www.autoliitto.fi/matkailu/asiapaperit/kansainvalinen-ajokortti/>  
Luettu 22.11.2015

Etera  
<http://www.etera.fi/elaketurva/elaketurva/ulkomaanty%C3%B6>  
Luettu 17.11.2015

Euroopan komissio 2015  
[http://ec.europa.eu/finland/service/mobility/index\\_fi.htm](http://ec.europa.eu/finland/service/mobility/index_fi.htm)  
Luettu 10.11.2015

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2004/38/EY  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=URISERV:l33152>  
Luettu 11.11.2015

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 883/2004  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004R0883&qid=1447604947425&from=EN>  
Luettu 14.11.2015

Euroopan Unioni 2013. Työnhaku Euroopasta, opas työnhakijoille. Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2013  
Luettu 20.11.2015

Europa.eu 2015  
[http://europa.eu/youreurope/citizens/residence/documents-formalities/registering-residence/index\\_fi.htm](http://europa.eu/youreurope/citizens/residence/documents-formalities/registering-residence/index_fi.htm)  
Luettu 11.11.2015

Finpro 2015.  
<http://www.finpro.fi/>  
Luettu 7.11.2015

Hellsten, K. 2009. Ulkomaantyö. Gummerus kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Helminen, Marjaana 2015. Kansainvälinen verotus  
[http://ezproxy.saimia.fi:2336/teos/DABBXXBTAFHBG#kohta:KANSAINV\(\(c4\)LINEN\(\(20\)VEROTUS\(\(20\)\)](http://ezproxy.saimia.fi:2336/teos/DABBXXBTAFHBG#kohta:KANSAINV((c4)LINEN((20)VEROTUS((20)))  
Luettu 7.11.2015

Jokinen, T. Kattelus, R & Tammeaid, M. Uraopas 2002. Gummerus kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Karttunen, S. Nikkanen, A. Rantanen, T & Vuopala, H. Kansainvälisen työskentelyn verotus 2007. Talentum: Helsinki.

Kela 2015a.  
[http://www.kela.fi/tyontekijana\\_tyontekijat-ja-yrittajat](http://www.kela.fi/tyontekijana_tyontekijat-ja-yrittajat)  
Luettu 14.11.2015

Kela 2015b.  
<http://www.kela.fi/eurooppalainen-sairaanhoitokortti>  
Luettu 15.11.2015

Maailmalle.net 2015  
[http://www.maailmalle.net/harjoittelu\\_ja\\_tyoskentely/palkkatyo/toihin\\_euroopan\\_ulkopuolelle](http://www.maailmalle.net/harjoittelu_ja_tyoskentely/palkkatyo/toihin_euroopan_ulkopuolelle)  
Luettu 12.11.2015

Manninen, P. 2010. Ulkomaille lähtijän vero-opas. Verotieto Oy: Helsinki.

Niskakangas, H. 1997. Johdatus henkilöverotukseen. Lakimiesliiton Kustannus: Helsinki.

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

Suomen Merimieskirkko ry. Ulkosuomalaisen selviytymisopas. Tammerprint Oy: Tampere.

Taloussanommat 2014. Verotus ei aja Suomesta – mutta muut syyt kyllä.  
<http://www.taloussanommat.fi/oma-raha/2014/04/12/verotus-ei-aja-suomesta-mutta-muut-syyt-kylla/20145265/139>  
Luettu 24.11.2015

Taloustaito Bonus 2015. Verotieto Oy. Helsinki.  
<http://tabletti.taloustaito.fi/#!/issue/54/8988>  
Luettu 24.11.2015

TE-palvelut 2014.  
[http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda\\_toita/toihin\\_ulkomaille/muistilista/index.html](http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/toihin_ulkomaille/muistilista/index.html)  
Luettu 20.11.2015

Tilastokeskus 2015.

[http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_vrm\\_muutl/050\\_muutl\\_tau\\_105\\_fi.px/table/table-ViewLayout1/?rxid=07d87636-0e2a-4548-8af8-a1b9fe11c02e](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vrm_muutl/050_muutl_tau_105_fi.px/table/table-ViewLayout1/?rxid=07d87636-0e2a-4548-8af8-a1b9fe11c02e)  
Luettu 20.10.2015

Turtia, K. 2010. Otavan uusi sivistyssanakirja. Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu.

Työeläke.fi 2015

<https://www.tyoelake.fi/fi/nainelakemuodostuu/mikatyoelakeon/Sivut/default.aspx>  
Luettu 16.11.2015

Ulkoasiainministeriö 2015

<http://formin.finland.fi/public/default.aspx?nodeid=49395&contentlan=1&culture=fi-FI>  
Luettu 12.11.2015

Verohallinto 2011a

[https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Suomesta\\_ulkomaille](https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Suomesta_ulkomaille)  
Luettu 20.10.2015

Verohallinto 2011b

[http://verohallinto.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Suomesta\\_ulkomaille/Toihin\\_ulkomaille/Ulkomaisen\\_tyonantajan\\_palvelukseen\(9593\)](http://verohallinto.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Suomesta_ulkomaille/Toihin_ulkomaille/Ulkomaisen_tyonantajan_palvelukseen(9593))  
Luettu 31.10.2015

Verohallinto 2014a

[http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat\\_veroohjeet/Kansainvaliset\\_tilanteet/Voimassa\\_olevat\\_verosopimukset\(12108\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Kansainvaliset_tilanteet/Voimassa_olevat_verosopimukset(12108))  
Luettu 29.10.2015

Verohallinto 2014b

[https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat\\_veroohjeet/Kansainvaliset\\_tilanteet/Yleinen\\_ja\\_rajoitettu\\_verovelvollisuus\(25545\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Kansainvaliset_tilanteet/Yleinen_ja_rajoitettu_verovelvollisuus(25545))  
Luettu 3.11.2015

Verohallinto 2015a

[https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Suomesta\\_ulkomaille/Toihin\\_ulkomaille/YKn\\_rauhanturvajoukot\(9591\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Suomesta_ulkomaille/Toihin_ulkomaille/YKn_rauhanturvajoukot(9591))  
Luettu 1.11.2015

Verohallinto 2015b

[https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Suomesta\\_ulkomaille/Toihin\\_ulkomaille/Ulkomailla\\_esiintyvät\\_taiteilijat\\_ja\\_urh\(9590\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Suomesta_ulkomaille/Toihin_ulkomaille/Ulkomailla_esiintyvät_taiteilijat_ja_urh(9590))  
Luettu 1.11.2015

Verohallinto 2015c

[https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Suomesta\\_ulkomaille/Kaksinkertaisen\\_verotuksen\\_poistaminen\\_h\(11927\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Suomesta_ulkomaille/Kaksinkertaisen_verotuksen_poistaminen_h(11927))

Luettu 22.10.2015

Verohallinto 2015d

[https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Suomesta\\_ulkomaille/Toihin\\_ulkomaille](https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Suomesta_ulkomaille/Toihin_ulkomaille)

Luettu 20.10.2015

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry. 2008. Ulkomaantyö opas

[https://www.tek.fi/cmism/brower?id=workspace%3A//SpacesStore/26acbb17-dbf9-4c4d-91be-7fe81c51a78d&filename=cmisattachments/ulkomaantyo-opas\\_net.pdf](https://www.tek.fi/cmism/brower?id=workspace%3A//SpacesStore/26acbb17-dbf9-4c4d-91be-7fe81c51a78d&filename=cmisattachments/ulkomaantyo-opas_net.pdf)

Luettu 31.10.2015

Äimälä, M. Nyyslä, M & Åström, J. Työoikeus. 2015. Talentum Media Oy

## **Lainsäädäntö**

Ennakkoperintälaki 20.12.1996/1118

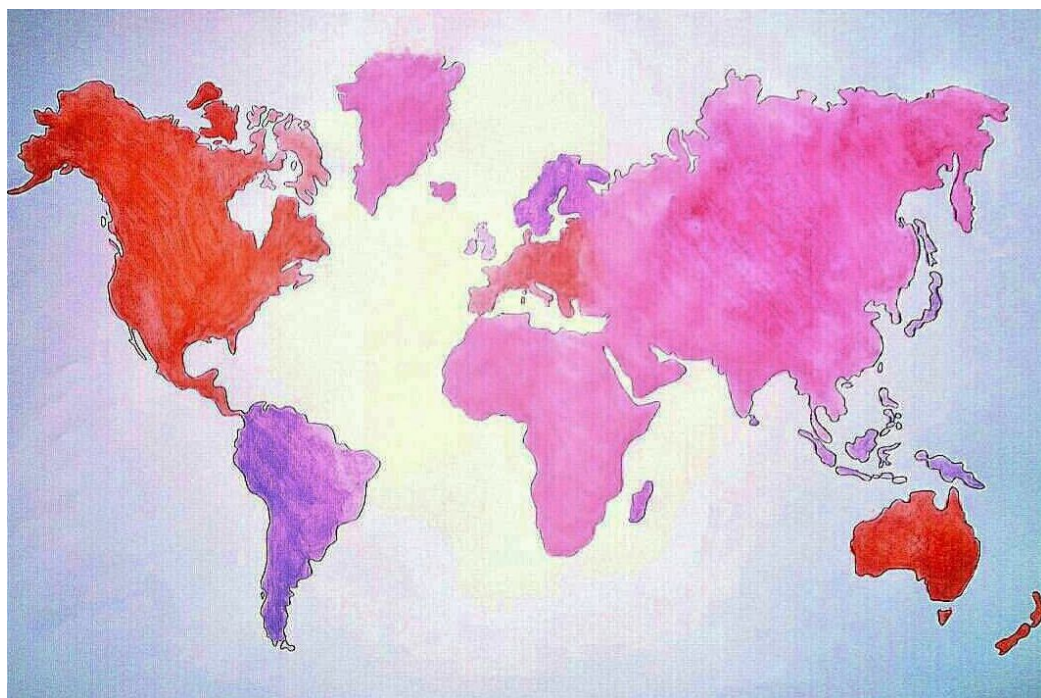
Tuloverolaki 30.12.1992/1535

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

*Opas*

*ulkomaille töihin*

*lähtevälle*



Jenni Korhonen 2015



## Sisällysluettelo

Valmiudet ulkomaantyöhön.....	3
Miksi lähteä töihin ulkomaille?.....	4
Valmistautuminen .....	5
Työnhaku.....	5
Tehtävät ilmoitukset kotimaassa .....	6
Tehtävät ilmoitukset kohdemaassa .....	7
Rokotukset .....	7
Ota mukaan.....	7
Kielitaito.....	7
Kansainvälinen ajokortti.....	8
Taloudelliset asiat.....	8
Kulttuurisokki ja sopeutuminen kohdemaahan.....	9
Lupa-asiat .....	10
Euroopan Unionin alueella .....	10
Viisumi ja työ lupa .....	11
Työsopimus.....	12
Sovittavat asiat.....	13
Sosiaaliturva .....	14
Työeläke .....	16
Ulkomaan palkkatulon verotus .....	17
Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus.....	17
Verosopimukset.....	18
Verosopimuksen mukainen asuinvaltio .....	19
Kaksinkertainen verotus .....	19
Hyvitysmenetelmä.....	20
Vapautusmenetelmä .....	20
Kuuden kuukauden sääntö.....	21
Mekaanikkosääntö .....	21

## Valmiudet ulkomaantyöhön

Menestyminen ulkomaantyössä ja työn tehokkuus kansainvälisessä ympäristössä ei ole pelkästään henkilön ammattitaidon ja teknisen pätevyyden varassa. Seuraavat valmiudet edesauttavat henkilöä menestymään ulkomaantyössä sekä sopeutumaan uuteen asuinympäristöönsä:

Ammatilliset ja koulutukselliset valmiudet:

- Kohdemaan työllistymismahdollisuuksia vastaava koulutus
- Jonkin alan tai osa-alueen asiantuntijuus
- Vahvat kommunikointi- ja viestintätaidot

Sopeutumisvalmiudet:

- Kyky käsitellä uusia asioita ja muutoksia
- Positiivinen asennoituminen
- Joustavuus
- Paineen- ja stressinsietokyky
- Kärsivällisyys
- Itsevarmuus
- Tunne-elämän vakaus

Kulttuuriset valmiudet:

- Suvaitsevaisuus
- Realistisuus
- Poliittinen ymmärrys
- Kulttuurinen herkkyyys

Vuorovaikutus- ja yhteistyövalmiudet:

- Ammatillinen sitoutuminen
- Avoimuus
- Itseluottamus
- Kyky luoda uusia suhteita ja verkostoitua
- Ongelmanratkaisukyky

Ulkomaan työskentelyyn ja työssä menestymiseen vaikuttavat myös henkilön ominaisuudet ja luonteenpiirteet. Näillä ominaisuuksilla on suuri merkitys, ei vain työstä selviämiseen, vaan myös työn ulkopuolisen elämän mielekkääksi kokemisen sekä uuteen maahan sopeutumisen kannalta

- Kärsivällisyys
- Määrätietoisuus
- Muuntautumiskykyisyys ja –halukkuus
- Huumorintajuisuus
- Oma-aloitteisuus
- Tarkkaavaisuus

### **Miksi lähteä töihin ulkomaille?**

Yleensä ulkomaan työkokemuksista on henkilölle huomattavasti enemmän hyötyä kuin haittaa.

Ulkomailla työskentely on mahdollisuus

- kehittää omaa ammattiosaamistaan ja uusia taitoja työelämässä
- haastaa ja kehittää itseään
- uuden kielen oppimiseen käytännön harjoittelun kautta
- tutustua kohdemaan kulttuuriin ja historiaan paremmin
- arvokkaan kansainvälisen työkokemuksen hankkimiseen
- itsenäistymiseen ja itsensä löytämiseen
- kommunikointitaitojen kehittämiseen

Etenkin urakehitystä ajatellen ulkomailla työskentely ja asuminen on merkittävä keino luoda uusia kontakteja, verkostoitua kansainvälisesti sekä saada lisäarvoa ansioluetteloonsa, mikä varmasti tekee vaikutuksen mahdollisiin tuleviin työnantajiin.

Ulkomaankokemukset opettavat niin kohdemaasta kuin sen kulttuuristakin paljon, mutta myös henkilöstä itsestään. Pitkäaikainen oleskelu ja asuminen vie-

raassa kulttuurissa ja ympäristössä aukaisee silmät näkemään myös oman kotimaansa ja kulttuurinsa eri tavalla kuin aikaisemmin, esimerkiksi opettaa arvostamaan ennen itsestään selvinä pitämiään asioita enemmän.

Ulkomaille lähdön syyt, odotukset ja toiveet kannattaa selvittää itselleen ennen lähtöä. On myös tärkeää muistaa, että muutto ulkomaille ei ole suositeltava ratkaisukeino Suomessa olemassa olevien ongelmien suhteen.

## **Valmistautuminen**

Jotta lähteminen ja uuteen työhön ja kulttuuriin sopeutuminen sujuisi helpommin, valmistautumisen ja tiedonhankinnan merkitystä jo ennen lähtöä ei voi liikaa korostaa. Lähtöön valmistautumiseen ja kaiken oikean tiedon hankintaan kannattaa varata tarpeeksi aikaa: niin henkinen kuin käytännön järjestelyihin liittyvä valmistautuminen kannattaa aloittaa tarpeeksi ajoissa välttyäkseen ylimääräiseltä stressiltä ja ongelmilta lähtöhetkellä.

## **Työnhaku**

Ulkomaan työn etsimisessä auttaa, jos henkilö tietää mihin maahan hän haluaa lähteä töihin, tai mitä työtä hän nimenomaisesti haluaa ulkomailla tehdä.

Kansainvälisiä työnhakusivustoja ovat esimerkiksi:

- EURES, eurooppalainen työnvälitysverkosto  
<http://ec.europa.eu/eures>
- Euroopassa toimivien yritysten hakusivusto  
<http://www.europages.fi/>
- Työpaikkasivustojen tietoja käyttävä hakukone  
[www.careerjet.fi](http://www.careerjet.fi)
- Eurooppalainen työnhakusivusto  
[www.eurojobs.com](http://www.eurojobs.com)
- Kansainvälinen työnhakupalvelu  
[www.monster.fi](http://www.monster.fi)

- Ulkoasiainministeriön työpaikkoja Suomessa sekä ulkomailla  
<http://www.formin.fi/Public/default.aspx?nodeid=15195&contentlan=1&culture=fi-FI>
- Kesätöitä Pohjoismaissa  
<http://www.nordjobb.org/fi/>
- TE-palveluiden hyödyllisiä linkkejä kansainvälisille työpaikkasivuille sekä EU- ja ETA-maiden maakohtaisille työvoimapalveluiden internetsivuille  
[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/ulkomaan\\_tyopaikkasivut/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/ulkomaan_tyopaikkasivut/index.html)
- Maakohtaista tietoa työnhausta ja työskentelystä Euroopan maista TE-palveluiden maaoppaissa  
[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda\\_toita/toihin\\_ulkomaille/eures\\_toihin\\_eurooppaan/maaoppaat/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/toihin_ulkomaille/eures_toihin_eurooppaan/maaoppaat/index.html)

Työnhakuun liittyvien asiakirjojen vaatimukset ja tyyli voivat vaihdella merkittävästi ulkomailla maasta riippuen, ja poiketa huomattavastikin suomalaisesta käytännöstä.

Eurograduate:n internetsivu tarjoaa maakohtaista tietoa työhakemusasiakirjoista, ansioluettelomalleista sekä työhaastatteluun valmistautumisesta osoitteessa  
<http://www.eurograduate.com/planning.asp>

## **Tehtävät ilmoitukset kotimaassa**

Muuttoilmoitus:

- lakisääteinen, tehtävä viimeistään viikon kuluttua muutosta. Muuttoilmoitus on suositeltavaa tehdä kuitenkin jo ennen muuttoa
- tehdään aina kirjallisesti valtakunnalliseen väestötietojärjestelmään (maistraatti) ja Postiin. Väestörekisterikeskuksesta saa lisätietoa muuttoilmoituksen tekemisestä
- ulkomaille muutosta tulee ilmoittaa myös verotoimistoon ja Keilaan

- jos henkilö on työtön työnhakija Suomessa, ilmoitus myös TE-toimistoon

### **Tehtävät ilmoitukset kohdemaassa**

- maahanmuuttoilmoitus asianomaiselle viranomaiselle
- yhteystietojen ilmoittaminen Suomen edustustoon kohdemaassa

### **Rokotukset**

- Tulee selvittää aina hyvissä ajoin ja kohdemaakohtaisesti
- [www.rokote.fi](http://www.rokote.fi)
- Tietoa saa myös terveyskeskuksista ja omalta lääkäriltä

### **Ota mukaan**

- voimassaoleva passi
- mahdollinen viisumi ja oleskelu-/työlupa
- matkustusasiakirjat
- rokotustodistukset
- ajokortti
- tärkeät yhteystiedot, esimerkiksi kotimaan pankin yhteystiedot pankkikortin katoamisen varalle
- kopiot yllä mainituista asiakirjoista, joita tulee säilyttää varoiksi eri paikassa kuin alkuperäisiä. Myös Suomeen kannattaa jättää kopiot tärkeistä asiakirjoista

### **Kielitaito**

Perusolettamuksena voidaan ajatella, että henkilön tulee osata sujuvasti työskentelykieli, joka kansainvälisissä työtehtävissä on yleensä englanti, sekä osata paikallista kieltä riittävän hyvin selviytyäkseen sillä jokapäiväisestä elämästä. Paikallisen kielen osaaminen helpottaa henkilön sopeutumista ja kotiutumista uuteen maahan sekä jokapäiväistä elämää.

Viimeistään työnhakuvaiheessa tulee tarkoin arvioida omaa kielitaitoaan, niin jokapäiväiseen elämään liittyvän sanaston kuin myös haettavaan tehtävään liittyvän ammattisanaston osalta. Onko kielellinen osaaminen riittävää, ja jos ei niin onko sitä mahdollista parantaa ennen ulkomaantyötä vai kannattaako lähtöä harkita kokonaan uudelleen. Internet tarjoaa useita sivustoja, joilla omaa kielitaitoaan voi testata. Suositeltavaa on myös selvittää, vaaditaanko mahdolliseen tulevaan työhön virallinen kielitodistus henkilön kielitaidosta.

### **Kansainvälinen ajokortti**

Kunkin valtion lainsäädännössä on määritelty millainen ajokortti kyseisessä valtiossa kelpaa. Henkilön kannattaa selvittää ajokorttiin liittyvät tarkat maakohtaiset tiedot suoraan kohdemaan viranomaisilta.

EU-maassa myönnetty ajokortti on voimassa ja käyttökelpoinen missä tahansa toisessa EU-maassa.

Monissa EU-alueen ulkopuolisissa maissa henkilön on hankittava paikallinen ajokortti, jos oleskelu maassa kestää pitempään kuin kolme tai kuusi kuukautta.

Suomessa kansainvälisen ajokortin myöntää Autoliitto. Kansainvälistä ajokorttia haetaan Autoliitosta joko paikanpäältä toimistosta tai täyttämällä hakemus ja lähettämällä se liitteineen postitse Autoliittoon. Kansainvälistä ajokorttia varten tarvitaan passikuva sekä suomalainen ajokortti tai kahden todistajan oikeaksi todistama valokopio suomalaisesta ajokortista. Kohdemaassa kansallinen ajokortti on oltava aina mukana matkalla kansainvälisen ajokortin lisäksi.

### **Taloudelliset asiat**

- Selvitä, miten veroilmoituksen tekeminen tapahtuu ulkomailta käsin ja mitä verotuksellisiin asioihin liittyvää täytyy tehdä jo ennen muuttoa
- Työeläkkeen karttuminen tulee selvittää jo ennen töihin lähtöä ulkomaille
- Henkilön on syytä vakuuttaa itsensä, omaisuutensa ja kohdemaassa oleva tuleva koti hyvin tapaturmien ja vahinkojen varalta.

- Kannattaa selvittää onko henkilön suomalaisella pankilla kohde-  
maassa niin sanottua yhteistyöpankkia
  - Maksupalvelusopimukset tulee solmia pankin kanssa Suomessa
- Mahdolliselle pankki- ja vero-asioita Suomessa hoitavalle kontak-  
tihenkilölle valtakirja asioiden hoitamista varten

## **Kulttuurisokki ja sopeutuminen kohdemaahan**

Lähes jokainen ulkomaille muuttava kokee niin sanotun kulttuurisokin, joka johtuu kahden erilaisen kulttuurin yhteentörmäyksestä. Kulttuurisokkia voivat aiheuttaa esimerkiksi uskomusten, arvojen, oletusten ja ajatusmaailmojen eroavaisuudet.

1. *Kuherruskuukausi*, jossa kaikki on kiinnostavaa ja upeaa. Kaikki uudessa maassa näyttää hyvältä ja keskitytään hyviin asioihin. Vaiheen kesto on yksilöllistä.
2. *Sokkivaihe*, joka kehittyy vähitellen. Sokkivaiheen tyypillisimpiä tunteita ovat esimerkiksi alakuloisuus, surullisuus, kaipuu ja huoli tulevaisuudesta. Yleensä henkilö vaikuttaa ulospäin rauhalliselta ja varmalta, mutta käy tunteiden taistelua ja kuohuntaa sisällään.
3. *Reaktiovaihe*, jossa yleensä paikallinen kulttuuri ärsyttää, suurin osa asioista koetaan negatiivisina ja kotiinpaluu houkuttelee. Henkilö ei koe sopeutuvansa tai viihtyvänsä uudessa ympäristössä ja yleensä sosiaalista elämää tuntuu olla vaikea ylläpitää ja sosiaaliset suhteet saattavat kärsiä.
4. *Tasaantumisvaihe*, jossa uusi elämäntilanne hyväksytään tunteiden myrskyämisen jälkeen. Paikallisesta kulttuurista ja tapakulttuurista löydetään myös positiivisia puolia ja avataan silmät uusille kokemuksille.
5. *Kotiinpaluu*, kaikki ennen tuttu ja turvallinen tuntuukin vieraalta ja uudelta, kun palataan takaisin Suomeen niin sanotun vanhan elämän pariin ulkomaille asumisen jälkeen.

Kulttuurisokin oireet ovat yksilöllisiä

- epävarmuuden tunne, ahdistuneisuus, masentuneisuus
- fyysinen pahoinvointi
- keskittymis- tai univaikeudet



- ruokahaluttomuus

Positiivisuus, avoimuus, terve itsetunto, maalaisjärki ja hyvät vuorovaikutustaidot, pieni seikkailuhenkisyys sekä positiivinen asennoituminen uusiin kokemuksiin ovat ominaisuuksia, jotka auttavat henkilöä sopeutumaan uuteen kulttuuriin helpommin.

Paikallisen kielen osaaminen helpottaa sopeutumista huomattavasti, joten siihen kannattaa varata aikaa ja panostaa. Myös paikanpäällä luotu sosiaalinen tukiverkosto auttaa lievittämään kulttuurisokkia ja löytämään oman paikkansa uudessa ympäristössä.

Kannattaa pitää mieli avoimena uusille kokemuksille, olla aidosti kiinnostunut paikallisesta kulttuurista, hakeutua paikalliseen harrastustoimintaan sekä etsiä alueelta muita ulkosuomalaisia, joilta voi saada vertaistukea uudessa ympäristössä.

## **Lupa-asiat**

Ulkomailla työskentelyyn liittyvissä lupa-asioissa ratkaisevin tekijä on se, työskennelläkö Pohjoismaassa, EU- tai ETA-maassa vai näiden maiden ulkopuolissa maissa.

## **Euroopan Unionin alueella**

Suomen kansalaisella on oikeus

- olla työnhakijana toisessa EU-maassa
- työskennellä EU- ja ETA-alueella ilman työlupaa
- asua toisessa jäsenvaltiossa työnhakijana tai työntekijänä
- jäädä maahan myös työsuhteen päättymisen jälkeen
- tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti kyseisen maan kansalaisten kanssa
  - työsaannin
  - työolojen
  - muiden sosiaali- ja veroetuuksien suhteen

Suomalainen työntekijä tarvitsee oleskeluluvan EU- tai ETA-maassa tai Sveitsissä, jos työnteko kyseisessä valtiossa kestää *yli kolme kuukautta*.

Kolmen kuukauden oleskelun jälkeen henkilön tulee rekisteröidä oleskeluoikeutensa virallisesti asianomaisen viranomaisen luona (poliisiasemalla tai kunnanvirastossa) ja hankkia oleskelulupa.

Oleskelulupaa varten henkilö tarvitsee:

- voimassa olevan passin tai henkilökortin
- työtodistuksen tai työhönottotodistuksen työnantajalta

Muita asiakirjoja oleskelulupaa hakeva henkilö ei tarvitse. Kun henkilö rekisteröi oleskeluoikeutensa asianomaisen viranomaisen luona, saa hän siitä rekisteröintitodistuksen.

Oleskeluoikeuden rekisteröivän viranomaisen tulee myöntää rekisteröintitodistus henkilölle viipymättä, eikä siitä voida velottaa enempää kuin paikallisilta veloittaan henkilökortista.

### **Viisumi ja työlupa**

Suomalainen voi tarvita viisumin Pohjoismaiden sekä EU- ja ETA-alueen ulkopuolelle matkustaessa.

Viisumin myöntää kohdemaan asianomainen viranomainen. Henkilön tulee selvittää kohdemaan asianomaiselta viranomaiselta etukäteen tarvitseeko hän viisumia työskennelläkseen kyseisessä maassa, ja jos tarvitsee niin millaisen viisumin hän tarvitsee. Viisumia henkilön tulee hakea kohdemaan Suomessa sijaitsevasta edustustosta.

Suomen kansalaisen viisumin tarve ulkomaille töihin lähdettyäessä vaihtelee täysin kohdemaakohtaisesti, riippuen kyseisen maan viisumilainsäädännöstä sekä valtioiden välisistä voimassaolevista sopimuksista. Myös passin voimassaoloaikaan liittyvät vaatimukset tulee huomioida.

Työluvan myöntämisestä päättävät kohdemaan maahanmuuttoviranomaiset, ja he myös tarjoavat lisätietoa yhdessä kohdemaan edustuston kanssa työlupien hakuprosessista ja hakukriteereistä.

Työluvan myöntämiseen vaikuttavat

- henkilön koulutustausta
- henkilön asiantuntijuus jollakin tietyllä alalla
- ikä
- työkokemus
- työskentelyn kesto
- opiskelu kohdemaassa
- työllistymismahdollisuudet kyseisellä alalla kohdemaassa

Yleensä työluvan saaminen edellyttää, että henkilöllä on kohdemaassa kiinnostunut työnantaja, joka auttaa työluvan saamisessa.

*Työlupien, oleskelulupien ja viisumien hankinta on aina maakohtaista!* Henkilön tulee itse ottaa kohdemaan viranomaisilta selvää tarvittavista luvista ja asiakirjoista, joita maahantulo ja maassa työskentely edellyttävät. Lupien käsittelyajat saattavat olla maasta riippuen useita viikkoja, jopa kuukausia. Tarvittavien lupien selvittäminen ja hankkiminen kannattaa tehdä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

## **Työsopimus**

Ulkomaan työsopimukseen sovellettava laki määräytyy Rooma I –asetuksen perusteella. Lähtökohtana ulkomaan työsopimukselle on se, että työskentelyvaltiossa tehtävään työhön sovelletaan työskentelyvaltion lainsäädäntöä silloin kun kyse on työsopimuksesta, joka solmitaan suomalaisen työntekijän sekä ulkomaisen työnantajan välille.

Työsopimukseen sovellettavan lain valinnassa ratkaiseva tekijä on nimenomaan työnantajan kansalaisuus.

Työntekijä ja työnantaja voivat kirjata työsopimukseen lakiviittauksen sovellettavasta laista. Lakiviittauksella työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, minkä valtion työlainsäädäntöä työsopimukseen sovelletaan. Lakiviittaus voidaan tehdä työsopimuksen kokonaisvaltaisesti kattavana tai vastaavasti suppeasti koskemaan vain jotain määriteltyä osaa työsopimuksen ehdoista, esimerkiksi työaika määräyksistä. Lakiviittauksella ei voida tehdä asioita, jotka eivät sisälly lainvalintasäännöksiin, eikä sillä voida vähentää työntekijän oikeuksia, jotka tulisivat sovellettavaksi ilman lakiviittauksia.

Lakiviittauksen puuttuessa työsopimuksesta työskentelyvaltion lainsäädäntö tulee sovellettavaksi työsopimukseen.

Työskentelyvaltion työlainsäädännön selvittäminen ja ymmärtäminen on työntekijän vastuulla. Työskentelyvaltion lainsäädännöstä saa tietoa esimerkiksi kyseisen valtion Suomessa sijaitsevasta lähetystöstä tai konsulaatista.

### **Sovittavat asiat**

Työsopimus voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Laki ei määrää työsopimukselle muotovaatimuksia eikä sitä, että se tulisi tehdä kirjallisesti. Henkilön itsensä kannalta kuitenkin on aina järkevintä ja turvallisinta tehdä työsopimus kirjallisesti.

Jos työsopimuksen ehdoista ei ole sovittu kirjallisesti, työnantajan tulee toimittaa työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteeseen sovellettavista ehdoista viimeistään työsuhteen ensimmäisen palkanmaksukauden loppuun mennessä.

Työsopimuksesta tai työnantajan laatimasta kirjallisesta selvityksestä tulee käydä ilmi

- sopijapuolten koti- tai liikepaikka
- työsuhteen alkamisajankohta
- määräaikaisen työsuhteen määräaika ja päättymisaika
- mahdollinen koeaika
- työn suorituspaikka
- työntekijän pääasialliset työtehtävät
- sovellettava työehtosopimus

- palkan määräytymisen perusteet
- palkanmaksukausi
- valuutta jossa palkka maksetaan
- ulkomailla suoritettavat mahdolliset luontoisedut ja rahalliset korvaukset
- työaika
- vuosiloman määräytyminen
- irtisanomisaika
- työsuhteen päättymisen ja työntekijän kotiuttamisen ehdot

## **Sosiaaliturva**

Suomalaisen henkilön muuttaessa töihin ulkomaille hänen oikeus suomalaiseen sosiaaliturvaan määräytyy ulkomailla työskentelyn keston ja työskentelymaan mukaan.

Se, minkä maan lainsäädäntöä sovelletaan sosiaaliturvan määräytymiseen, on määritelty valtioiden välisessä sosiaaliturvasopimuksessa. Mikäli henkilö työskentelee maassa, jonka kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta, määräytyy henkilön sosiaaliturva toisaalta Suomen sosiaaliturvaa koskevan, ulkomaille asti ulottuvan lainsäädännön sekä työskentelyvaltion sosiaaliturvaa koskevan lainsäädännön avulla.

EU:n sosiaaliturvasopimuksen perusteella Euroopan Unionin jäsenvaltion kansalainen, joka on palkkatyössä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana jossakin toisessa jäsenvaltiossa, on työskentelyvaltion lainsäädännön alainen. Näin ollen Suomen kansalainen, joka lähtee ulkomaille töihin valtioon, jonka välillä Suomi soveltaa EU:n sosiaaliturvasopimusta, kuuluu työskentelyvaltion sosiaaliturvan piiriin ulkomailla työskentelynsä ajan.

Henkilö siirtyy työskentelyvaltion sosiaaliturvan piiriin muuttopäivästä alkaen, riippumatta siitä, kauan työskentely ulkomailla sopimusvaltiossa kestää.

Suomalaisen lähtiessä töihin *Israeliin, Australiaan, Chileen, Kanadaan, Quebeciin tai Yhdysvaltoihin*, sovelletaan Suomen ja työskentelyvaltion välistä kahdenkeskistä sosiaaliturvasopimusta. Kyseisten kahdenkeskisten sosiaaliturvasopimusten säännökset ovat pääsääntöisesti vastaavat EU:n sosiaaliturvasopimuksen kanssa, ja näin ollen myös näiden valtioiden kohdalla suomalaiseen työntekijään sovelletaan työskentelyvaltion sosiaaliturvalainsäädäntöä.

Henkilön tulee selvittää siirtymisestään työskentelymaan sairausvakuutuksen piiriin vai kuuluuko hän edelleen Suomen sairausvakuutuksen piiriin ulkomaantyöskentelystä huolimatta. Jos henkilö kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin ulkomailla työskentelyn ajan, joutuu hän ulkomaantyöstä maksetun palkan perusteella maksamaan sairausvakuutusmaksun Suomeen, mikä vuonna 2015 on 2,10%.

Kun henkilö muuttaa ulkomaille töihin maahan, jonka kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta, kumpikin valtio soveltaa omaa lakiaan. Tällöin on mahdollista, että syntyy tilanne jossa henkilö kuuluu sekä Suomen että työskentelymaan sosiaaliturvan piiriin. Myös tilanne, jossa henkilö ei saa sosiaaliturvan etuuksia kummastakaan valtiosta, on mahdollinen

Työhön perustuvaan sosiaaliturvaan (työeläke- ja tapaturmavakuutus) sovelletaan työskentelymaan sosiaaliturvalainsäädäntöä. Asumiseen perustuvaan sosiaaliturvaan sovellettava lainsäädäntö määräytyy sopimuksettomien valtioiden välillä ulkomailla työskentelyn kestosta. Yleisesti ottaen pääsääntönä voidaan ajatella, että jos henkilö työskentelee ulkomailla alle vuoden, säilyy hän Suomen sosiaaliturvan piirissä. Vastaavasti taas henkilö, joka työskentelee ulkomailla yli vuoden, menettää oikeutensa suomalaiseen sosiaaliturvaan.

Ulkomailla töihin muuttaneen suomalaisen on mahdollista päästä työskentelymaan sosiaaliturvan piiriin. Se kuitenkin edellyttää työskentelymaan asettamien työaikaan ja palkkaan liittyvien asetettujen vähimmäisvaatimusten sekä muiden mahdollisten vaatimusten täyttämisen. On tärkeää selvittää työskentelymaan sosiaaliturvan piiriin pääsyn mahdollisuus ja edellytykset kohdemaan asianomaiselta viranomaiselta hyvissä ajoin ennen lähtöä!

## Työeläke

Henkilön työeläke muodostuu kaikesta henkilön työuran aikana saaduista ansi-oista, niin työntekijänä kuin yrittäjänikin, joista on maksettu työeläkemaksu.

Työnteko kerryttää henkilön eläkettä myös ulkomailta, kunhan työskentely on eläkevakuumattu joko työskentelyvaltiossa tai Suomessa.

Kun henkilö muuttaa ulkomaille ja työnantaja on ulkomaalainen, kertyy henkilön eläke työskentelymaan lainsäädännön mukaisesti. Jos henkilö työskentelee toisessa EU-maassa, ETA-maassa, Sveitsissä tai maassa, jonka kanssa Suomella on kahdenkeskinen sosiaaliturvasopimus (Yhdysvallat, Kanada, Chile, Israel, Australia ja Quebec), hän voi hakea eläkettä normaaliin tapaan aivan kuten Suomesta kertynyttä eläkettäkin haetaan.

Jos henkilö työskentelee ulkomailla maassa, joka ei ole EU- tai ETA-maa, Sveitsi tai maa jonka kanssa Suomella on kahdenkeskinen sosiaaliturvasopimus, ei henkilö saa silloin automaattisesti työskentelymaassa ansaitsemaansa eläkettä Suomeen. Eläkkeen hakeminen ja saaminen Suomeen työskentelymaasta tulee selvittää aina tapaus- ja maakohtaisesti. On äärimmäisen tärkeää selvittää

- millainen eläkejärjestelmä kohdemaassa on
- edellytetäänkö eläkkeen saamiseksi esimerkiksi tiettyä minimivakuutusaikaa
- kuinka ja minne eläkettä karttuu työnteon aikana
- miten eläkettä tulee tulevaisuudessa hakea
- jos eläkettä ei kohdemaanlainsäädännön mukaan maksetakaan työntekomaasta muihin maihin, niin onko mahdollista saada maksettuja eläkemaksuja takaisin

On ehdottoman tärkeää, että henkilö säilyttää tulevaisuutta varten kaikki saamansa palkkatositteet sekä työtodistukset tehdyistä töistä!

## **Ulkomaan palkkatulon verotus**

Kun henkilö lähtee Suomesta ulkomaille töihin, on hänen annettava veroilmoitus Suomeen, vaikka ulkomaan palkkatuloa ei verotettaisikaan Suomessa.

Verotusvaltion määräytymiseen vaikuttavat esimerkiksi

- ulkomailla oleskelun kesto
- työnantaja
- työ
- kohdamaa

Ulkomaille palkkatyöhön lähtevän on tärkeää muistaa heti työskentelyvaltioon saavuttuaan asioida paikallisessa verotoimistossa. Sieltä hän saa ohjeistusta ja neuvontaa työskentelyvaltion verotuksesta sekä toimenpiteistä, joita henkilön mahdollisesti tulee tehdä.

### **Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus**

Kun henkilö muuttaa pysyvästi ulkomaille, on hän Suomessa yleisesti verovelvollinen muuttovuoden ja kolmen seuraavan vuoden ajan. Tällöin henkilö maksaa Suomesta sekä ulkomailta saamastaan palkkatulosta veroa Suomeen. Muutosta kuluneen kolmen vuoden jälkeen henkilö on Suomessa rajoitetusti verovelvollinen, ja näin ollen maksaa Suomeen veroa pelkästään Suomesta saamistaan tuloista.

Yleinen verovelvollisuus Suomessa on sidottu Suomessa asumiseen. Suomessa asuminen voi muodostua kolmella tavalla:

- varsinainen koti ja asunto ovat Suomessa
- yli kuuden kuukauden jatkuva oleskelu Suomessa varsinaisen kodin ollessa ulkomailla
- henkilön olennaiset siteet (esimerkiksi perhe tai omistusasunto) säilyvät Suomeen.

Mikäli yksikään näistä kolmesta edellytyksistä täyttyy, on henkilö Suomessa yleisesti verovelvollinen.



Yleinen verovelvollisuus voi syntyä ja lakata koska tahansa vuoden aikana. Yleinen verovelvollisuus ei siis ole verovuosi-kohtaista.

Jos henkilö ei ole Suomessa yleisesti verovelvollinen, hän on rajoitetusti verovelvollinen. Rajoitetusti verovelvollista voidaan verottaa Suomessa vain hänen Suomesta saatujen tulojen osalta.

Jos ulkomaille muuttanut henkilö todistaa, että hänellä ei ole Suomeen oleellisia siteitä, eli esimerkiksi perhettä tai asuntoa, voi rajoitettu verovelvollisuus alkaa jo muuttoa seuraavien kolmen vuoden aikana.

### **Verosopimukset**

Verosopimuksilla pyritään estämään veropako eli maastamuutto verotuksellisista syistä sekä veronkierto, ja poistamaan kaksinkertainen verotus kansainvälisissä verotustilanteissa. Verosopimuksia sovelletaan silloin, kun henkilöllä on tuloja muualta kuin asuinvaltiostaan tai hänellä on varallisuutta ja omaisuutta jossain toisessa valtiossa.

Suomella on toistaiseksi voimassaoleva tuloverotusta koskeva verosopimus tällä hetkellä 77 valtion kanssa. Voimassa olevat verosopimukset löytyvät valtion säädistietopankista Finlexistä.

Verosopimukset ovat valtioiden välisten neuvotteluiden tulos, ja näin ollen sopimukset eri valtioiden välillä voivat poiketa hieman toisistaan. Sopimukset sisältävät yleensä ainakin artikkelit

- palkkatulosta
- osinkotulosta
- korkotulosta ja myyntivoitoista
- kotipaikasta, joka määrittelee henkilön verosopimuksen mukaisen asuinvaltion
- kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta

Jokainen verosopimus on sopimuskumppani-kohtainen, ja mitään verosopimusten sisältämiä säännöksiä ei tule olettaa sovellettavaksi muiden kuin kyseisen sopimuksen sopimuskumppanien välillä!

Kaikki verotukseen liittyvät asiat tulee tarkistaa Suomen ja työskentelyvaltion välisestä verosopimuksesta aina maa- ja tapauskohtaisesti.

### **Verosopimuksen mukainen asuinvaltio**

Kaksoisasujan verosopimuksen mukainen asuinvaltio määritellään seuraavien kriteerien perusteella:

- 1) Henkilön asuinvaltioksi katsotaan valtio, jossa henkilöllä on käytettävissäään vakinainen asunto. Mikäli kaksoisasujalla on vakinainen asunto molemmissa valtioissa, katsotaan asuinvaltioksi se valtio, jossa henkilön henkilökohtaiset ja taloudelliset suhteet, eli elinestujen keskus, ovat kiinteämmät.
- 2) Jos asuinvaltioita ei pystytä määrittelemään ensimmäisen kriteerin perusteella, katsotaan asuinvaltioksi se valtio, jossa henkilö oleskelee pysyvästi.
- 3) Mikäli henkilö oleskelee pysyvästi kummassakin valtiossa, tai ei kummassakaan, katsotaan hänen asuvan valtiossa, jonka kansalainen hän on.
- 4) Jos henkilö on valtioiden kaksoiskansalainen tai ei kummankaan valtion kansalainen, ratkaisevat asumisvaltion toimivaltaiset viranomaiset verosopimuksen mukaisen asuinvaltion keskinäisin sopimuksin.

### **Kaksinkertainen verotus**

Kaksinkertaisella verotuksella tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilön asuinvaltio verottaa häntä kaikesta maailmanlaajuisesti saadusta tulosta ja samaa henkilöä verotetaan samasta tulosta myös työskentelyvaltion toimesta. Pääperiaate on, että lähdevaltio verottaa henkilöä työskentelyvaltiosta saadusta tulosta ja asuinvaltio verottaa maailmanlaajuisesta tulosta sekä poistaa kaksinkertaisen verotuksen. Yleensä henkilön on annettava veroilmoitus kummassakin valtiossa.

Kaksinkertaisen verotuksen poistamisessa on yleisessä käytössä kaksi menetelmää: vapautusmenetelmä ja hyvitysmenetelmä.

Jos valtioiden välillä on voimassa oleva verosopimus, kaksinkertaisen verotuksen poistomenetelmä tulee tarkastaa sopimuksesta. Jos taas verosopimusta valtioiden välillä ei ole, käytetään hyvitysmenetelmää, joka on myös verosopimuksissa yleisimmin käytössä oleva poistomenetelmä.

Verovelvollisen itse on vaadittava keksinkertaisen verotuksen poistamista! Vaatimuksen voi tehdä esimerkiksi verovuodelta annettavalla veroilmoituksella, ja vaatimuksesta tulee käydä ilmi ulkomailta saamasi tulo, maksettu ulkomainen vero, tulon luonne sekä valtio, josta tulo on saatu.

### **Hyvitysmenetelmä**

Hyvitysmenetelmässä Suomi verottaa ulkomaantulon, mutta työskentelyvaltiossa samasta tulosta maksettu vero vähennetään eli hyvitetään Suomessa maksettavasta verosta.

Hyvitysmenetelmän mukainen hyvitys ei voi olla suurempi kuin itse ulkomaantulon vero Suomessa. Summa, joka samasta tulosta menisi veroa Suomessa, on hyvityksen enimmäismäärä. Mikäli ulkomainen vero on suurempi kuin hyvityksen enimmäismäärä, hyvityksen yli menevä osa verosta jää hyvittämättä Suomessa.

Ulkomaan veron hyvittämättä jäänyt osa voidaan verovelvollisen vaatimuksesta hyvittää seuraavina vuosina. Mikäli käyttämättömiä hyvityksiä on verovelvollisella usealta vuodelta, vähennykset tehdään alkaen vanhemmista veroista.

### **Vapautusmenetelmä**

Vapautusmenetelmää sovellettaessa ulkomaantulosta ei makseta veroa ollenkaan Suomeen.

Suomessa vapautusmenetelmä ansiotulojen yhteydessä on kuitenkin progressiivinen. Ulkomaantulo vaikuttaa Suomessa muista tuloista maksettavan veron määrään, sillä ulkomaantulo lasketaan mukaan henkilön kokonaistuloihin, jonka mukaan veroprosentti Suomessa määräytyy.

Toisin sanoen ulkomaantulo lasketaan mukaan kokonaistuloon, jonka perusteella maksettava veroprosentti lasketaan. Laskettu vero kuitenkin suoritetaan vain Suomessa saadusta tulosta.

## **Kuuden kuukauden sääntö**

Ulkomailla tehdystä työstä saatu palkka ei ole Suomessa veronalaista tuloa, jos verovelvollisen oleskelu ulkomailla johtuu tästä työstä ja kestää yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta.

Jotta kuuden kuukauden sääntöä voidaan soveltaa henkilöön, täytyy kaikkien seuraavien kolmen kriteerin täytyä samanaikaisesti:

- 1) Ulkomailla oleskelu johtuu työstä
- 2) Ulkomailla oleskelu kestää yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta
- 3) Valtioiden (Suomi ja työskentelyvaltio) välinen verosopimus ei estä palkan verottamista työskentelyvaltiossa

Kuuden kuukauden sääntöä ei voida soveltaa, jos oleskelu ulkomailla johtuu pelkästään päätoimisesta opiskelusta, tutkimustyöstä tai perhesyistä. Kuuden kuukauden sääntö ei myöskään sovellu henkilöön, joka oleskelee Suomessa enemmän kuin keskimäärin kuusi päivää jokaista täyttä ulkomaan oleskelukuukautta kohden, paitsi jos oleskelu suomessa johtuu pakottavasta, odottamattomasta ja henkilöstä tai hänen työnantajastaan riippumattomista syistä.

Kuuden kuukauden sääntö soveltuu vain ja ainoastaan palkkatuloon, eikä sitä voida soveltaa esimerkiksi työttömyyskorvaukseen, sairausvakuutuspäivärahaan tai tapaturma-, vahinko- tai liikennevahinkoturvaan perustuvaan suoritukseen.

## **Mekaanikkosääntö**

Yleensä palkkatuloa verotetaan verosopimusten mukaisesti työskentelyvaltiossa. Tähän tekee kuitenkin poikkeuksen niin sanottu mekaanikkosääntö, jonka soveltuessa palkkatuloa verotetaan vain ulkomaanpalkkatuloa saavan henkilön asuinvaltiossa.

Jos verosopimuksen mukaista mekaanikkosääntöä sovelletaan henkilön palkkatuloon, silloin kuuden kuukauden sääntöä ei voida soveltaa!

Mekaanikkosäännön soveltuessa palkkatulo on Suomessa veronalaista tuloa. Poikkeuksena tähän ovat ainoastaan auto- ja asuntoedun arvostus, sekä eräät verottomat kustannusten korvaukset.

Mekaanikkosääntö soveltuu henkilön palkkatuloon, jos kaikki kolme seuraavaa kriteeriä täyttyvät:

- 1) Henkilö oleskelee työskentelyvaltiossa enintään 183 päivää kalenterivuoden, verovuoden tai 12 peräkkäisen kuukauden aikana riippuen verosopimuksen määräyksistä
- 2) Palkkatulon maksava työnantaja ei asu työskentelyvaltiossa
- 3) Palkanmaksulla ei rasiteta kiinteää toimipaikkaa, joka työnantajalla on työskentelyvaltiossa

Säännön soveltuminen tulee tarkistaa tapauskohtaisesti kyseessä olevien maiden verosopimuksesta. Verosopimuksessa on määritelty myös se, lasketaanko työskentelyvaltiossa vietetyt enintään 183 päivää peräkkäisiltä 12 kuukaudelta, kalenterivuodelta vai verovuodelta.