

Kansainvälisen työnhaun opas



AARRESAARI
AKATEEMISET
REKRYTOINTIPALVELUT

www.aarresaari.net

© Aarresaari - akateemiset
rekrytointipalvelut 2002

Työskentelemään ulkomaille

Yhä useampi suomalainen työntekijä, opiskelija tai vastavalmistunut lähtee ulkomaille töihin tai harjoitteluun. Kiinnostus ulkomaille työskentelyyn on kasvanut ja kynnys ulkomaille töihin lähtöön on madaltunut omien matka- tai opiskelukokemusten tai ystäviltä tai tuttavilta kuultujen työkokemusten perusteella.

Suunniteltaessa ulkomaille töihin lähtöä, on ennen lähtöä selvitettävä monenlaisia käytännön asioita niin työskentelyyn, asumisen, sosiaaliturvan, verotuksen, työ- ja oleskelulupien että mahdollisen perheen oleskelun kannalta. Liikkuminen Pohjoismaissa ja EU/ETA -alueella on suhteellisen helppoa, mutta mitä eksoottisempaan kohteeseen ollaan menossa, sitä enemmän selvitettävää on ja mahdollisesti tietojen saanti on myös vaikeampaa.

Oma osaaminen

Työnhakua käynnistäessä on tärkeää pystyä jäsentämään omaa osaamisensa. On pystyttävä kertomaan ulkomaiselle työnantajalle tiedoistaan ja taidoistaan sekä kansainvälisessä työssä vaadittavista erityistaidoista, kuten esimerkiksi kulttuurisista kanssakäymistaidoista, viestintä- ja kommunikaatio- taidoista. Tämän lisäksi on hyvä miettiä mitä sellaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia omaa, joista on etua kansainvälisessä työhaussa ja joita työnantajat arvostavat. Kansainväliset tehtävät ja vieraassa maassa ja työkulttuurissa toimiminen vaativat erilaisuuden sietokykyä, joustavuutta, stressin- ja paineensietokykyä sekä sopeutumiskykyä.

Kielitaito

Kansainvälisissä tehtävissä vaaditaan hyvää ja usein myös monipuolista kielitaitoa. Vähimmäisvaatimuksena yleensä on joko erittäin hyvä englannin kielen taito ja monissa maissa ja tehtävissä myös erinomainen kohdemaan kielen taito. EU:n myötä myös muiden kielten, kuten saksan ja ranskan kielen taitojen merkitys on kasvanut ja monipuolisen kielitaidon hankkiminen ja ylläpitäminen korostuu yhä enemmän. Kannattaa myös muistaa, että kielitaidon taso ja se miten hyvin ammatillinen kieli ja sanasto taittuu vieraalla kielellä vaikuttavat siihen, millaisiin ja minkä tasoihin tehtäviin voi hakeutua. On hyvä myös selvittää etukäteen, vaaditaanko työpaikkaa hakiessa virallisia kielitodistuksia.

Tiedonhaku

Tiedonhaulle ulkomaisista työntajista ja avoimista työpaikoista kannattaa varata runsaasti aikaa. Tiedonhaun apuna voi käyttää mm. eri maiden työvoimahallintojen internet-sivuja, tietokantoja, ulkomaan työhaun oppaita, ja yritysten kotisivuja. WWW-sivujemme (www.aarresaari.net) työnhakulinkeistä löytyy tietoa eri maiden tietokannoista ja työnhakupalveluista.

Työnhakuasiakirjat

Työhakemus koostuu yleensä hakukirjeestä sekä ansioluettelosta (CV, résumé). Hakukirjeen ja ansioluettelon laatimiseen kannattaa panostaa, sillä niillä vakuutetaan työnantaja omasta sopivuudesta tehtävään. Siksi on tärkeää räätälöidä hakemus ja ansioluettelo niin, että niistä käy parhaalla mahdollisella tavalla ilmi oma osaaminen sekä sopivuus suhteessa haettavaan työtehtävään. Ulkoasultaan ja tyyliiltään työhakemuspaperit, niissä vaadittavat elementit ja tyyli ilmaista asioita eroavat paljonkin. Maasta riippuen työhakemuksissa painotetaan hiukan eri asioita. Joissakin maissa korostetaan enemmän koulutuksen kautta saatuja valmiuksia, kun taas joissakin maissa kokemus ja taidot ovat merkittävämpiä. Kannattaa siis selvittää, kuinka muodollinen tai epämuodollinen kohdemaan työhakemustraditio on.

Valmistautuminen

On hyvä muistaa, että ulkomailla työskentelyyn liittyy paljon sellaisia käytännön asioita, joiden hoitamiseen on varattava riittävästi aikaa ennen lähtöä. Tällaisia asioita ovat mm. työsopimusasiat, sosiaaliturva (KELA), vakuutukset, asuminen, raha-asiat, verotus, työ- ja oleskelulupa-asiat, rokotukset, jne.

Työsopimus

Ulkomaan työsuhteesta on aina syytä tehdä kirjallinen työsopimus työnantajan kanssa. Ulkomaalaisen työnantajan kanssa työsopimus tehdään yleensä maan käytännön mukaisesti, mutta suositeltavaa on tehdä kirjallinen työsopimus, johon (on) kirjataan vähintään tärkeimmät kohdat. Erytisen tärkeä työsopimus on silloin, kun työskentely on vapaaehtoista ja palkatonta. Vastuukysymykset ovat tällöin usein kovin epäselviä ja työnantajan mahdollinen vastuu olisikin hyvä ilmaista työsopimuksessa. (Vapaaehtoiseen tai palkattomaan työhön lähtevän kannattaa myös hankkia oma vakuutus, ellei sitä ole muutoin järjestetty.) Jotta opiskelija saisi palkattomasta harjoittelusta kaiken hyödyn irti, kannattaa myös työtehtävät sopia ja kirjata työsopimukseen. Malli opiskelijoiden työ(harjoittelu) sopimukseen löytyy esimerkiksi EAIEN:n SWING-ryhmän WWW-sivuilta (www.eaie.nl/activities/ps/SWING/preamble.asp).

Neuvontaa ulkomaan työsopimusasioissa saa mm. ammattiliittojen lakimiehiltä. Esim. TEKiltä ja SEFEltä löytyy sopimusmalleja ulkomaan työsopimuksiin.

Työ- ja oleskeluluvat

Töihin ulkomaille lähtiessä tarvitaan yleensä maasta riippuen erilaisia lupia. ETA-maissa Suomen kansalainen ei tarvitse työlupaa, mutta oleskelulupa tarvitaan yli kolme kuukautta kestävään oleskeluun. ETA-maissa voi olla työttömänä työnhakijana kolmen kuukauden ajan ilman oleskelulupaa, ja oleskelulupa myönnetään sen jälkeen, jos on esittänyt todiste siitä, että on saanut työpaikan. Tilapäisessä työsuhteessa työskentelevälle myönnetään oleskelulupa yleensä vuodeksi, mutta vakituinen työ oikeuttaa automaattisesti viiden vuoden oleskelulupaan.

Oleskelupa haetaan ETA-maissa paikan päällä kyseisen maan poliisi- tai vastaavalta viranomaiselta. Oleskeluluvan myöntämistä varten viranomaiselle tulee esittää työnantajan todistuksen lisäksi passi tai muu henkilötodistus.

Pohjoismaissa Suomen kansalainen ei tarvitse oleskelulupaa, mutta jos lähtee toiseen Pohjoismaahan pidemmäksi aikaa, tulee hankkia ennen muuttoa yhteispohjoismainen muuttosopimus, jonka saa kihlakunnan rekisteritoimistosta. Muuttosopimus viedään toisessa Pohjoismaassa paikalliseen rekisteritoimistoon.

Muihin kuin ETA- tai Pohjoismaihin tarvitaan aina sekä työ- että oleskeluluvat. Työ- ja siihen perustuvat oleskelulupa haetaan yleensä kohdemaan rajojen ulkopuolelta kyseisen maan edustustosta. Työlupa myönnetään pääsääntöisesti aina tiettyä työtä varten, joten työnantaja tulee olla selvillä ennen luvan hakemista.

Työ- ja oleskelulupa-asioissa voi kääntyä Suomessa kunkin maan virallisen edustuston puoleen.

Sosiaaliturva ulkomailla

Ulkomailla oleskellessaan Suomen kansalainen kuuluu EU/ETA-sopimuksen ja pohjoismaisen sosiaaliturvasopimuksen piiriin sekä ETA-maiden ulkopuolella tiettyjen maiden kanssa solmittujen kahdenkeskisten sosiaaliturvasopimusten piiriin. EU/ETA-maissa Suomen kansalainen on oikeutettu samoihin terveydenhoitopalveluihin kuin kohdemaan kansalaiset. Sairausvakuutuksen piiriin kuuluvat palvelut eivät ole välttämättä kaikissa maissa kattavia, joissakin maissa voi joutua maksamaan omavastuusuuden terveydenhoitopalveluista. Ennen lähtöä kannattaakin selvittää kohdemaan käytäntö.

KELA:sta saa EU/ETA -maita varten erilaisia todistuksia, jotka pitää toimittaa kohdemaan sairausvakuutusviranomaisille, riippuen oleskelun kestosta ja laadusta. KELA:n julkaisemasta oppaasta 'Jos sairastut ulkomailla - mistä saat hoitoa ja mitä se maksaa' saa tarkempaa maakohtaista tietoa ETA-maiden käytännöistä. Opasta saa KELA:n toimistoista tai KELA:n lähettämöstä: PL 78, 00381 Helsinki tai puh. 09-434 11.

Sosiaaliturvasopimusvaltiot

Suomi on sopinut kahdenkeskisen sosiaaliturvasopimuksen EU/ETA-maiden lisäksi Kanadan, Sveitsin ja USA:n kanssa. Myös muutamien muiden maiden kanssa neuvotellaan kyseisistä sopimuksista. Sen puitteissa henkilö voi kuulua oleskelumaan sosiaaliturvan piiriin, mutta ei voi kuulua samanaikaisesti kahden maan sosiaaliturvan piiriin. Sopimusvaltioissa työskenteleville taataan sopimuksen puitteissa samat sosiaaliturvaedut kuin oman maan kansalaisille. Sopimuksen mukaan toiseen maahan lähetetty työntekijä voi pysyä Suomen sosiaaliturvan piirissä tietyn määräajan, yleensä 1-2 vuotta. Määräaikaa voidaan pidentää Eläketurvakeskukselle tehdystä hakemuksesta aina 5 vuoteen asti.

Sopimuksettomat valtiot

Jos työskentelymaan kanssa ei ole sosiaaliturvasopimusta, sovelletaan kunkin valtion omaa lakia. Tämä aiheuttaa tilanteita, joissa työntekijä voi kuulua sekä Suomen että työskentelymaan sosiaaliturvan piiriin tai joissa hän ei saa etuuksia mistään. KELA:n etuudet säilyvät automaattisesti Suomessa pysyvästi asuvalla henkilöllä 1 vuoden ulkomailla tilapäisen oleskelun ajan. Jos taas työskentely kestää yli vuoden, KELA:lta on haettavissa Suomen vakuutukseen kuulumista 2 vuoden kuluessa Suomesta lähdöstä. KELA:n etuuksien piiriin kuulumista voidaan hakemuksesta pidentää noin 5 vuoteen asti. Tämä koskee ns. lähettyjä työntekijöitä, lähetystyöhön tai kehitysyhteistyöhön lähteviä, opiskelijoita ja tutkijoita.

Lisätietoja sosiaaliturvasta saa työttömyyskassojen ja KELA:n toimistojen lisäksi Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksesta ja Eläketurvakeskuksesta.

Verotus

Ulkomaantyön palkan kaksoisverotuksen ehkäisemistä varten Suomi on solminut noin 60 valtion kanssa kahdenkeskisiä verosopimuksia. Verosopimuksissa sovitaan tulojen verotusoikeudesta sopijamaiden kesken ja määrätään kuinka kaksinkertainen verotus estetään. Jos Suomen ja työskentelyvaltion välillä ei ole verosopimusta, kaksinkertainen verotus estetään tai lievennetään kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistamista koskevan lain perusteella.

Ulkomaan työn verotuksesta saa parhaiten tietoa kääntymällä verotoimiston puoleen tai verohallinnon WWW-sivuilta (www.vero.fi).