

PTK

Arbeta utomlands



Arbeta utomlands

Håkan von Platen och Bo Ragnar
Omarbetning av Hilka Helle (2001)
och Lena Lidberg (2009)

Innehåll

Artikelnummer: 501
Upplaga: 8 000 ex
Producerad: Mars 2009
Papper: Maxioffset
Typsnitt: Akzidenz Grotesk
Omslag och illustrationer: Stina Wirsén
Grafisk form: Magnus Eriksson
Tryck: Lenanders grafiska, 2009

© PTK 2009
ISBN 91-631-1128-4
Uppgifter i denna bok får citeras om källan anges.

Kontraktet	13	Löner	35
Expatriate		Lönevillkor för utsända	
Utsänd		Lönevillkor för dotterbolags- och lokanställda	
Dotterbolagsanställd		Allmänna löneråd	
Lokalanställd		Levnadskostnader	
Tredjelandsmedborgare		Inflation	
EU:s minimiregler		Valuta	
Bemanningsföretag		Skatteregler	
Entreprenader			
Konsortier och joint venture-bolag		Hardship	43
Egen företagare		Hardshipfaktorer	
Att återvända till arbetslöshet		Säkerhetsrisker	
		Hardshipkompensation	
Tjänsteresa	23	Hardshipranking	
Utlandstraktamente			
Avdrag i deklarationen		Arbetstid	49
Dubbel bosättning		Utsänd	
Avdrag för resor inom EU/EES		Övertidsersättning	
		Semester	
Att söka jobb	29	Helgdagar	
Arbetsförmedlingen		Dotterbolagsanställd	
Eures-rådgivare		Lokalanställd	
Bemanningsföretag och förmedlingar			
Sida och andra organisationer		Förberedelser	55
Rekrytering via internet		Myndighetskontakter	
Allmänna råd		Pass och visum	
Ansökan		Arbete inom EU/EES/Schweiz	

Arbete inom Norden			
Arbete utanför EU/EES/Schweiz			
Förbered din återkomst			
Anställningsintyg/betyg			
Kompetensutveckling			
Checklista			
Internationella nätverk 63			
Fackförbundskontakter			
Information om ditt nya hemland			
Svenska nätverk i världen			
Social trygghet 69			
Utsänd			
Utsändningsintyg/E 101-intyg			
Anställd i dotterbolag eller lokalanställd			
Lagstadgade försäkringar			
Anmälningsskyldighet			
Medföljande familjemedlem			
Barnbidrag, underhållsstöd och föräldrapenning			
Pension			
EU			
EEG 1408/71			
Arbetsrätt inom EU/EES/Schweiz			
Information och juridisk hjälp			
Norden			
Bilaterala trygghetskonventioner			
Kollektivavtalade försäkringar 79			
Avtalet om social trygghet vid utlandstjänstgöring			
Utvidgat skydd			
Kompensation för bortfall			
Efterlevandeskydd			
Läkekostnadsförsäkring			
A-kassa 85			
Inkomstförsäkring			
Arbete inom EU/EES/Schweiz			
Gränsarbetare och oäkta gränsarbetare			
Tillbaka till Sverige från EU/EES/Schweiz			
Arbete utanför EU/EES/Schweiz			
Den nordiska femårsregeln			
Söka jobb med svensk a-kassa inom EU/EES			
Mer information			
Skatter 93			
Svenska skatteregler			
Skatterättslig bosättning			
Dubbelbeskattningsavtal			
Två undantag från svensk skatt			
Sexmånadersregeln			
Ettårsregeln			
Tjänsteresa			
Grängångare			
Emigrering			
Begränsat skattskyldig (SINK)			
Förhandsbesked			
Hälsa 101			
Hälsokontroll			
Läkemedel			
Vård utomlands			
Vård i Sverige			
Bostaden 107			
Utsänd			
Uthyrning			
Lägenhetsbyte			
Bostad i utlandet			
Allmänna råd			
Familjen 115			
Uppdragets längd			
Medföljande			
Juridiska frågor			
Checklista			
Skola 123			
Allmänna råd			
Skolkostnader			
Särskild behörighet i svenska			
Lokal skola			
High school			
Svenska utlandsskolor			
Europaskolor			
Distansundervisning			
Internat i Sverige			
Skola i Sverige			
Språk 129			
Kurser			
Uppdatera språkkunskaperna			
Flytten 133			
Bosättningsbegreppet			
Utomlands kortare tid än ett år			
Utomlands längre tid än ett år			
Möbler och bohag			
Flyttkostnader			
Tull			
I det nya landet 139			
Anpassningsprocessen			
Flera faser			
Etnocentricitet			
Seder och bruk			
Etik och moral			
Hjälp utomlands			
Återkomsten 147			
Tillbaka i tjänst			
Söka jobb i Sverige			
Bilagor 151			
Länksamling			
Checklista för anställningsavtalet			
Anvisningar angående kontraktsförslag för utsända			
Förslag till kontrakt för utsända			
Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring			
Bestämmelser i försäkringsvillkor för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring			
Adresser till förbunden i PTK			

Arbeta utomlands – en handbok

Detta är den femte omarbetade utgåvan av PTK:s handbok om utlandsarbete. Boken riktar sig till tjänstemän i privat sektor.

"Arbeta utomlands" är en översiktlig genomgång av vad som är viktigt att tänka på vid utlandsarbete. Boken är inte uttömmande utan ger hjälp till självhjälp.

Bokens innehåll utgår från intervjuer med tjänstemän med erfarenhet från utlandstjänst. Även medföljande och barn har intervjuats.

Experter på till exempel pensioner och försäkringar har bidragit med sina kunskaper, liksom organisationer och myndigheter.

Vi har gjort vårt bästa för att ge aktuell och korrekt information, men hittar du felaktigheter i boken vill vi gärna att du berättar det för oss. Mejla till info@ptk.se.

Boken finns även tillgänglig i pdf-format på www.ptk.se. I pdf-versionen kan du göra sökningar på enskilda ord eller begrepp som du snabbt vill hitta fram till.



1. Kontraktet

När du ska teckna kontrakt om ett utlandsuppdrag bör du vara uppmärksam på vilket företag som är din arbetsgivare. Företagsformen och arbetsgivarens nationalitet har stor betydelse ur skatte- och socialförsäkringssynpunkt.

Frågan kan också ha betydelse när du söker visum, uppehållstillstånd eller arbetstillstånd samt när det gäller vilka lagar som blir tillämpliga på dina anställningsförhållanden. Om arbetsgivaren har tecknat kollektivavtal eller inte kan också påverka dina förmåner och rättigheter.

Var noggrann

Dina förberedelser är ofta avgörande för hur din utlandsvistelse blir. Dåliga erfarenheter av utlandsarbete beror ofta på bristande genomgång av förutsättningarna, alldeles för kort förberedelsestid och att arbetstagaren varit alltför ivrig med att komma iväg. Tänk på att ett misslyckat utlandsuppdrag inte är meriterande, även om orsakerna inte ligger hos dig. Goda förberedelser bör ligga även i arbetsgivarens intresse. Om saker går snett finns det en risk för att företaget förlorar pengar eller mister kunder.

Allmänna råd

Några allmänna råd:

- Tacka nej om villkoren inte är tillfredsställande.
- Ta god tid på dig för att tänka igenom kontraktet.
- Gå igenom kontraktet med en facklig representant. Det gäller även standardkontrakt som svenska företag erbjuder sina utsända.
- Om du ska bli utsänd eller dotterbolagsanställd bör du be att få se ditt företags policy för utlandsarbete om det finns en sådan.

Checklista och kontraktsförslag

I slutet av denna bok finns en checklista som du kan använda när du ska avtala om villkoren för din utlandstjänstgöring. Där hittar du även en bilaga som innehåller ett kontraktsförslag för den som står i begrepp att bli utsänd av en svensk arbetsgivare.

Expatriate

Det engelska ordet "expatriate" används ibland som ett allmänt begrepp för en utlandsarbetande person. Fritt översatt handlar det om en person som temporärt eller permanent bosätter sig i ett annat land än det som han eller hon normalt verkar i.

Observera dock att begreppet expatriate inte definierar vem som har det juridiska ansvaret för din anställning. I boken har vi därför valt att använda begreppen utsänd, dotterbolagsanställd och lokalanställd för att skilja olika anställningsformer åt.

Utsänd

Åker du utomlands för att arbeta åt din svenska arbetsgivare och planerar att återvända när uppdraget är klart är du utsänd (eller möjligen på tjänstresa). Som utsänd har du kvar din anställning hos din svenska arbetsgivare, inte hos den kund eller liknande där du råkar utföra arbetsuppgifterna.

Upprätta en överenskommelse med arbetsgivaren om vad som gäller vid flytten, under utlandsvistelsen och vid hemkomsten. PTK:s kontraktsförslag i slutet av boken är användbar vid dessa tillfällen.

Din arbetsgivare bör hjälpa dig med dokument, försäkringar, pensionsförsäkringar, uppgifter om det land du ska till, bostadsfrågor, flytt, skolor åt barnen och dylikt. Om din arbetsgivare inte själv har denna kunskap bör du kräva att få tillgång till informationen på annat sätt.

Se till att du får god tid på dig att förbereda dig och att du får göra det på arbetstid. Det tar längre tid än man tror att ordna fram dokument, hyra ut eller sälja bostaden, planera barnens skolgång och så vidare. Att samtidigt sköta ett heltidsarbete är nära nog omöjligt.

Se till att du får stöd från hemmaföretaget under utlandsvistelsen. Helst ska du ha en kontaktperson som du återkopplar till och som lär

känna din situation både privat och arbetsmässigt.

Många företag har tagit på sig ett ökat ansvar för de anställdas kostnader i samband med utlandstjänst. På vissa företag finns det personal som tar hand om till exempel försäkrings- och pensionsfrågor åt utlandsanställda, medan andra företag väljer att köpa in dessa tjänster.

Rekognoseringsresa

Det är dyrt för ett företag att skicka ut en anställd. Både du och din arbetsgivare vinner på ordentliga förberedelser, så att du snabbt kommer igång i det nya landet. Om det är meningen att du ska arbeta utomlands en längre tid i ett land bör du få möjlighet att åka på en rekognoseringsresa tillsammans med dina medföljande familjemedlemmar.

Ettårskontrakt

Ett skriftligt, detaljerat kontrakt är viktigt. Det är alltid svårare att reglera förhållandena i efterhand. Tidsperioden för uppdraget bör anges i detalj. I allmänhet bör kontraktet löpa från och med avresedagen och gälla till och med återkomst dagen. Om kontraktsvillkoren ska tillämpas även under annan tid bör det anges särskilt.

Många utlandsuppdrag är avsedda att pågå i flera år, men rekommendationen brukar vara att låta det första kontraktet omfatta högst ett år. Det kan vara påfrestande att arbeta utomlands och det kan uppstå situationer som inte har gått att förutse vid utresan – förändringar i familjesituationen, ändrade förutsättningar för arbetet och liknande.

Omrövning efter nio månader

Omrövning av ett ettårskontrakt bör ske senast efter nio månader så att du får tid att ordna med flytt och återkomst till Sverige om kontraktet inte förlängs.

Kommer du och din arbetsgivare överens om att du ska stanna kvar i utlandet ska en ny överenskommelse tecknas. Avtalet kan löpa en viss tid eller tillsvidare med en uppsägningstid som bör vara minst tre månader från arbetsgivarens sida.

Ett förlängt kontrakt ska även ange förändringar i arbetsuppgifter, lön, tjänstgöringsort, övertidsersättning och andra förhållanden. Se också till att justera det som du inte har varit nöjd med.

Längre uppsägningstid

Ett annat råd är att även förhandla fram en längre uppsägningstid från den svenska grundanställningen. Det kan hända att du får ditt svenska anställningsavtal uppsagt samtidigt som du återvänder till Sverige. Det tar sin tid att komma i ordning hemma och då är det motiverat med en längre uppsägningstid.

Tjänstgöringsort

Tjänstgöringsort/orter samt vilken anläggning eller driftsenhet du ska jobba på ska anges i kontraktet. Det ska inte enbart stå "Indien". Inte ens "Calcutta". Förhållandena kan variera oerhört mycket inom ett land och även inom en stad, så det är viktigt att redan från början veta var och på vilken anläggning du är stationerad.

Tjänsteresor

Även tjänsteresor i det nya landet bör tas med i kontraktet, så att du inte hamnar i en situation där du på papperet är stationerad i en behaglig miljö men i praktiken reser runt i oländig terräng. Det ska också vara klart definierat vilka som är dina arbetsuppgifter och befogenheter och vilket ansvar du har.

Dotterbolagsanställd

Som alternativ till att bli utsänd av din svenska arbetsgivare blir du kanske i stället erbjuden en anställning vid ditt företags utländska dotterbolag. Observera att det inte behöver handla om ett renodlat dotterbolagsförhållande, utan om till exempel ett systerbolag eller ett bolag med svenskt ägarintresse. Det avgörande för din del är om företaget är en fristående juridisk person eller inte – det är vad som påverkar ditt anställningsförhållande och din anställningstrygghet.

Svensk grundanställning

Ska du bli dotterbolagsanställd bör du försöka få ha kvar din grundanställning i Sverige. Undersök annars om det finns möjlighet att få utföra utlandsuppdraget som utsänd.

Företagen vill ogärna bevilja långa tjänstledigheter, men sett ur din

synvinkel kommer du i ett sämre läge om du avstår från din svenska tjänst. Bland annat missar du de förmåner, både enligt lag och avtal, som längre tjänstetid ger.

Utländsk socialförsäkring

Blir du anställd av en utländsk arbetsgivare omfattas du normalt av de lagar och regler som gäller i det aktuella landet. Därför bör du noga utreda hur du påverkas av att till exempel hamna i ett annat lands socialförsäkring.

Ta reda på vad det kostar dig i avgifter, vad du får, vad du förlorar i pensionsrätt när du kommer tillbaka till Sverige och om du får tillgodoräkna dig tiden i den utländska försäkringen. Undersök också om du kan förhandla dig till avtal eller villkor som garanterar dig en svensk socialförsäkringsnivå.

Din ålder, eller snarare hur lång tid du har kvar till pensioneringen, är en viktig faktor i sammanhanget. Har du kort tid kvar till pensionering kan det vara oförmånligt att bli avregistrerad från det svenska systemet. Vad som gäller för familjen, exempelvis om ni får barn under utlandsvistelsen, är också viktigt att ta reda på. Kontrollera också vilka regler som gäller för att du ska få tillgång till svensk a-kassa om du skulle bli arbetslös när du återvänder till Sverige.

Återanställningsgaranti

Vissa koncerner erbjuder sina blivande dotterbolagsanställda en återanställningsgaranti i stället för tjänstledighet. Det kan vara ett sämre alternativ jämfört med att ha den svenska grundanställningen kvar. Din situation blir mer osäker och beror på hur garantin är utformad. Eftersom du inte längre är anställd av en svensk arbetsgivare förlorar du bland annat din turordningsplats vid uppsägningar. Vad som händer om det svenska företaget som lämnat garantin läggs ned eller inlemmas i en annan verksamhet är oftast inte heller klart.

Om du tänker acceptera en återanställningsgaranti bör du konsultera ditt fackförbund innan du skriver på. Det kan vara klokt att få med klausuler om uppsägningstider och avgångsvederlag och klausuler om att du inte ska hamna i en sämre situation – lönemässigt eller befattningsmässigt – än om du hade varit tjänstledig från din grundanställning.

Det är också bra att få klarlagt vad du ska jobba med och vem som ska uppfylla förpliktelseerna om ditt svenska företag inte längre finns kvar när du återvänder.

Lokalanställd

Har du på egen hand skaffat arbete utomlands eller blivit rekryterad av ett utländskt företag bör du vara extra noggrann när du skriver kontrakt. Framför allt ska du gå igenom försäkringar och pensionsförmåner.

Som lokalanställd omfattas du av det nya landets lagar och regler och får kanske själv förhandla om arbetsvillkor och förmåner. Du måste själv skaffa information om reglerna på arbetsmarknaden i det nya landet.

Det förekommer att fackförbunden sluter samarbetsavtal med systemorganisationer utomlands, även om det hittills främst gäller Norden. Dessa avtal är till för att underlätta för medlemmar att tillvarata sina intressen i det nya arbetslandet. Det kan till exempel handla om avtalsgranskning, lönestatistik och juridisk rådgivning. Fråga ditt fackförbund om vart du kan vända dig.

Tredjelandsmedborgare

Vissa utlandsarbetare blir så kallade tredjelandsmedborgare (Third Country Nationals) vilket innebär att de har rekryterats av ett utländskt företag i ett annat land för att sedan arbeta i ett tredje land.

Även i dessa fall är det viktigt att ta reda på vem som är arbetsgivare och om det är en juridisk person som står för verksamheten.

Är du tredjelandsmedborgare upphävs kopplingen till svenska lagar och avtal och det blir i stället anställningslandets lagar och regler som tar vid. Tredjelandsmedborgare kommer dessutom in i två nya kulturer samtidigt: dels arbetslandets, dels arbetsgivarens.

EU:s minimiregler

Blir du lokalanställd i ett EU-land kan det vara bra att känna till att det inom EU finns ett antal minimiregler som berör rätten till skriftligt avtal, lönegaranti vid konkurs, rätt till fortsatt anställning om företaget överläts, förhandlingsrätt vid kollektiva uppsägningar på grund av arbetsbrist, koncernfackligt samarbete, maximal arbetstid, dygnsvila, veckovila och

semester. Det går alltså inte att teckna avtal om villkor som är sämre än EU:s minimiregler.

EU-regler för innehållet i ett skriftligt anställningsavtal liknar upplägg för PTK:s kontraktsförslag, som du hittar längst bak i denna bok.

Bemanningsföretag

Om du funderar på ett arbete i bemanningsbranschen bör du vara noga med att ta reda på vem som är din arbetsgivare. Är det bemanningsföretaget eller det företag som du jobbar hos? Kontrollera med ditt fackförbund om bemanningsföretaget till exempel har tecknat kollektivavtal. Fråga företaget om dess policy för löner, arbetsvillkor och kompetensutveckling. Glöm inte att kontrollera vilka försäkringar och pensionsförmåner som gäller för dig om du tar jobbet.

Entreprenader

Svensk huvudentreprenör

Om det är en svensk arbetsgivare som fungerar som huvudentreprenör har detta företag som regel större möjlighet att utforma kontraktsvillkoren än om företaget är underentreprenör till ett utländskt företag.

Det svenska företaget som är huvudentreprenör eller underentreprenör kan också i sin tur ha såväl svenska som utländska underentreprenörer. Eftersom de överenskommelser som har träffats med huvudentreprenören ofta är vägledande har de betydelse för anställda även hos underentreprenörerna. Ta reda på vad som gäller och i vilket företag du har din anställning.

Utländsk huvudentreprenör

En utländsk huvudentreprenör vill vanligtvis anpassa kontraktet efter villkoren i sitt land. Är levnadsstandarden i arbetslandet lägre än i Sverige bör du därför vara extra noggrann med att försöka reglera arbetsvillkor, bostad, hälsovård, fritid, förmåner, försäkringar och liknande i avtalet.

Fast och tillfälligt driftsställe

Entreprenader går oftast ut på att genomföra ett projekt på ett ställe.

Både arbetsgivare och arbetstagare brukar uppfatta arbetsorten som en tillfällig arbetsplats.

Landets myndigheter kan dock vara av en annan åsikt. Av till exempel skatteskal kan de vilja definiera en tillfällig arbetsplats som ett fast driftsställe.

Risken brukar vara störst om lönerna betalas ut lokalt och om arbetsgivaren har ett lokalkontor på orten. Du kan då bli skyldig att betala skatt och socialförsäkringsavgifter i det aktuella landet.

I dessa lägen är det bra om det finns en klausul som säger att din arbetsgivare kompenserar dig för sådana skatter och avgifter.

Se också till att ditt kontrakt pekar ut entreprenadföretaget som din arbetsgivare och att det anges en bestämd ort där företaget bevisligen har en juridisk enhet. Det fasta driftsstället bör definieras som din arbetsplats.

Konsortier och joint venture-bolag

När svenska företag medverkar i internationella konsortier eller joint venture-bolag kan det ibland vara oklart vem som i själva verket är arbetsgivare.

För den anställde är det angeläget att få detta utrett. Kontrollera om det svenska företaget enbart är ett rekryteringsföretag eller om det också är arbetsgivare.

Nationella regler för konsortier kan växla. I Sverige är konsortier vanligen organiserade som enkla bolag och inte som juridiska personer. I utländska rättssystem kan andra regler gälla.

Egen företagare

Även om du är anställd kan det i vissa lägen hända att du blir tillfrågad om att åta dig ett utlandsuppdrag som konsult eller egenföretagare.

Undersök i så fall varför uppdraget är upplagt på detta sätt och inte som en anställning. Du bör också vara medveten om att det ur skatte- och socialförsäkringssynpunkt är en helt annan sak att arbeta som egenföretagare än att vara anställd. Någon anställningstrygghet i vanlig bemärkelse kan du inte räkna med.

Att återvända till arbetslöshet

Risken för arbetslöshet är viktig att ta hänsyn till innan du blir dotterbolagsanställd eller lokalanställd utomlands. Ingår du i dessa båda kategorier hamnar du som regel utanför det svenska trygghetssystemet.

Är du arbetslös när du återvänder till Sverige måste du uppfylla de svenska a-kassekraven för att få inkomstrelaterad a-kassa.

Har du arbetat inom EU/EES/Schweiz kan du i vissa fall dra nytta av den tid som du har arbetat utomlands för att snabbare få rätt till svensk a-kassa. Andra regler gäller för den som har arbetat i övriga delar av världen. Läs mer om det i kapitlet A-kassa.

Tänk på det här:

- Sätt dig in i skillnaderna mellan att vara utsänd, dotterbolagsanställd och lokalanställd.
- Var uppmärksam på vilket företag som är din arbetsgivare. Det har stor betydelse för dig när det gäller bland annat skatte- och socialförsäkringsfrågor.
- En rekommendation är att låta det första utlandskontraktet omfatta högst ett år. En omprövning bör ske senast efter nio månader.



2. Tjänsteresa

En utrikes tjänsteresa kan sträcka sig från en dag till flera år och kan ibland vara ett alternativ till utsändning. Men du bör vara medveten om att reglerna och avdragsmöjligheterna förändras ju längre tid som tjänsteresan varar.

Oförändrade anställningsvillkor

Vid en tjänsteresa är du beordrad av din arbetsgivare att arbeta på en annan ort. Arbetet ska vara en del av din svenska tjänst eller komma din arbetsgivare till godo.

Åker du iväg på ett utlandsuppdrag som utsänd bör du ha tecknat ett avtal med din arbetsgivare om tjänstgöringsort, utsändningslön och bostad med mera. Är du däremot på tjänsteresa har du kvar din svenska tjänst och dina svenska anställningsvillkor.

Du betalar din inkomstskatt i Sverige och är som regel kvar i svensk socialförsäkring, men är du ute länge kan myndigheterna anse att du bör tillhöra tjänstgöringslandets socialförsäkringssystem. Kontrollera med Försäkringskassan om vad som gäller.

Utlandstraktamente

Är du på tjänsteresa i utlandet får du vanligen ett utlandstraktamente som ska täcka kost och småutgifter. Arbetsgivaren brukar dessutom betala för logi.

Normalbelopp

På Skatteverkets hemsida, www.skatteverket.se, kan du läsa mer om de så kallade normalbelopp som tas fram för att bestämma statliga traktamenten och som brukar användas som en utgångspunkt även för

privata arbetsgivare. Beloppen fastställs varje år och används även vid schablonavdrag för logi.

Normalbeloppen varierar från land till land. De uppfattas ofta som stelbenta eftersom de utgår från levnadskostnaderna på huvudorterna, samtidigt som förhållandena kan skilja sig mycket inom ett land.

Vanligtvis betalar arbetsgivaren mer än normalbeloppet vid tjänsteresor och tillfälligt arbete utomlands. Det finns både lokala avtal och några enstaka kollektivavtal som reglerar utlandstraktamenten. Vad som gäller bör regleras i ditt anställningsavtal. Särskilt viktigt är detta när det saknas kollektivavtal.

Företag med många anställda på utlandsuppdrag brukar ha en egen ersättningspolicy med extra tillägg på normalbeloppet. Storleken på beloppen varierar mellan företag, orter och branscher.

Normalbeloppet får du skattefritt. Om dina kostnader har varit högre än så och du har sparat dina kvitton kan du yrka på avdrag i din deklaration.

Betalar din arbetsgivare ut en ersättning som ligger högre än normalbeloppet får du skatta för den överskjutande delen, såvida du inte har avdragsgilla kostnader som motiverar en högre ersättning.

Avdrag i deklarationen

Du har rätt att göra avdrag för ökade levnadskostnader som du har kvitton på, om du inte får traktamente från din arbetsgivare. Har du inte kvitton kan du dra av ett normalbelopp per dag för ökade levnadskostnader och ett halvt normalbelopp per natt om du har haft kostnader för övernattning.

Du har inte rätt till avdrag i de fall då arbetsgivaren faktureras för dina kostnader, om du får ersättning genom att lämna kvitton till arbetsgivaren eller om du betalar kostnaderna med ett kontokort som faktureras på arbetsgivaren. Läs mer om avdragsreglerna på www.skatteverket.se.

Tillfälligt arbete

Avdragsrätt för ökade levnadskostnader har du också om du tar ett tillfälligt arbete utomlands så länge du beskattas för inkomsterna i Sverige. Det kan handla om att du själv har skaffat ett kortare utlandsjobb. Det

kan också handla om ett längre projekt där det står klart att du ska återvända till Sverige. Du kan också ha arbete både i Sverige och i andra länder, samtidigt eller i följd.

Avdrag kan medges om arbetet till exempel avser en kortare tid (normalt två år) eller om det är tidsbegränsat (exempelvis byggnads- och anläggningsarbete). Avdrag kan också medges om arbetet ska utföras på flera platser eller om det av någon annan anledning inte kan krävas att du ska flytta från bostadsorten.

Du får göra avdrag för måltider och småutgifter endast för den första månaden. Du gör då avdrag enligt schablon med 50 procent av normalbeloppet för det aktuella landet. Du får göra avdrag för boendet på arbetsorten under den tid som det tillfälliga arbetet pågår, vanligen högst två år.

Dubbel bosättning

Om du har fått fast anställning och flyttat till ett annat land men betalar inkomstskatt i Sverige samtidigt som du har kvar din svenska bostad kan du få göra avdrag för dubbel bosättning.

Avdragsrätten gäller i högst två år. Om den dubbla bosättningen beror på makans/makens/sambons förvärvsarbete får avdrag göras under högst fem år.

Du får göra avdrag för måltider och småutgifter endast för den första månaden. Du gör då avdrag enligt schablon med 30 procent av normalbeloppet för det aktuella landet per hel dag. Du får göra avdrag för boendet på arbetsorten under hela den tid som du har rätt till avdrag för dubbel bosättning. Läs mer på www.skatteverket.se.

Avdrag för resor inom EU/EES

Inom EU/EES har du normalt sett rätt att göra hemreseavdrag för en resa per vecka med det billigaste färdssättet. Du kan även yrka på avdrag i vissa andra fall. Kontrollera med Skatteverket om vad som gäller.

Fria hemresor som arbetsgivaren betalar är en skattepliktig förmån och ska tas upp som lön, samtidigt som du har rätt att dra av lika mycket för resorna som vid hemreseavdrag.

På samma sätt som vid hemresor får du även dra av kostnader för inställeseresor då du börjar och avslutar ett uppdrag. Du får också dra av för färje-, bro- och vägavgifter.

Tänk på det här:

- Sätt dig in i skillnaderna mellan att vara utsänd och att vara på tjänsteresa.
- Är du på tjänsteresa bör villkoren kring ditt utlandstraktamente regleras i ditt anställningsavtal. Särskilt viktigt är detta i de fall då det saknas kollektivavtal.
- Var medveten om att regelverket och avdragsmöjligheterna förändras ju längre tjänsteresan varar.

3. Att söka jobb



Sveriges EU-medlemskap, möjligheten att under tre månader söka jobb inom EU/EES/Schweiz med svensk a-kassa och utbudet av rekryteringsportaler på internet har gjort det lättare att på eget initiativ söka jobb utomlands.

Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen, AF, är en bra startpunkt. På www.arbetsformedlingen.se finns Platsbanken, där det går att söka bland tjänster som har utlysts av såväl svenska som utländska arbetsgivare.

Även internationella organisationer som FN, WHO, OECD och Världsbanken brukar rekrytera via Arbetsförmedlingen.

På AF:s webbplats finns länkar och kontaktuppgifter till andra länders arbetsförmedlingar, både i Norden, inom nätverket Eures (EU/EES/Schweiz) och till andra delar av världen.

Eures-rådgivare

Via Arbetsförmedlingen kan du även komma i kontakt med särskilda Europaarbetsförmedlare, Eures-rådgivare.

Eures står för European Employment Services och är ett samarbetsnätverk som ska främja fri rörlighet inom EU, EES och Schweiz. I nätverket ingår bland annat offentliga arbetsförmedlingar, fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer. Europeiska kommissionen ansvarar för samordningen av nätverket.

Eures främsta mål är att ge information, vägledning och rådgivning om arbetsmöjligheter och levnadsvillkor för arbetstagare inom EU/EES/Schweiz. Eures hjälper även arbetsgivare att rekrytera personal från andra länder och ger råd och vägledning till arbetstagare och arbetsgivare i gränsregioner.

På www.arbetsformedlingen.se finns en länk till Eures platsbank, www.europa.eu.int/eures, där du hittar jobb som har anmälts till de offentliga arbetsförmedlingarna inom EU/EES och Schweiz.

Tar du kontakt med en Eures-rådgivare kan du till exempel få svar på vilken gångbarhet din utbildning och ditt yrke har utomlands samt vilka kompletteringar som eventuellt behöver göras.

Bäst hjälp får du om du söker arbete i Europa, men Eures-rådgivarna kan även lämna viss information om arbetsmarknaden i andra länder och ge tips på hur du kan gå vidare på egen hand.

Bemanningsföretag och förmedlingar

Du kan även söka utlandsarbete via privata förmedlingar eller via rekryterings- och bemanningsföretag. Har du redan kommit en bit i karriären och vill pröva på att arbeta utomlands kan du lämna din meritförteckning till en headhunter som rekryterar för utländska uppdrag.

Ta reda på vilken inriktning, vilka kunder och vilket internationellt nätverk företaget har. Rekryteringsföretagen är ofta specialiserade inom olika områden och på olika yrkeskategorier.

I Storbritannien och USA finns en lång tradition av personaluthyrning. Fenomenet växer världen över, men både lagstiftning och acceptans varierar. Var observant så att du inte går miste om rättigheter eller förmåner.

Det förekommer också att bemanningsföretag i Sverige rekryterar till utländska uppdrag. En lista över svenska, auktoriserade företag i branschen finns hos arbetsgivarförbundet Bemanningsföretagen inom *Almega*, www.almega.se.

Utländska bemanningsföretag hittar du via branschens internationella paraplyorganisation *Eurociett*, www.euro-ciett.org.

Sida och andra organisationer

Vissa svenska myndigheter, däribland *Sida*, har stor utlandsverksamhet. På www.sida.se finns även länkar till andra organisationer och företag.

Norad, Direktoratet for utviklingssamarbeid, tillhör norska UD och annonserar efter personal till sina biståndsprojekt på hemsidan, www.norad.no.

Andra organisationer som rekryterar personal till utlandsarbete är till exempel *Exportrådet*, www.swedishtrade.se, *Institutet för tillväxtpolitiska studier*, *ITPS*, www.itps.se, *Nordiska rådet*, www.norden.org, *Nordiska Investeringsbanken*, *NIB*, www.nib.int, *Europeiska centralbanken*, *ECB*, www.ecb.int, och *OECD*, www.oecd.org.

Dessutom har många internationella koncerner skapat egna rekryteringsplatser på internet.

Rekrytering via internet

Via internet kan du både söka jobb och själv bli rekryterad. På nätet finns det ett stort antal rekryteringsportaler. Bland de mer kända finns till exempel www.monster.com, www.syoguiden.com och www.jobsafari.se.

Om du bestämmer dig för att registrera dig på nätet bör du dock försöka välja webbplats med viss omsorg. Undersök till exempel hur företaget som står bakom hemsidan hanterar integritetsfrågor. Lämna dina uppgifter direkt till arbetsgivaren eller får du ett meddelande först? Kan de sälja dina uppgifter till någon annan?

Det är inte bra om dina personliga uppgifter eller din meritförteckning blir spridda på ett sätt som du inte har kontroll över. Det säkraste alternativet är oftast att skriva in sig som prenumerant på information om lediga tjänster.

Allmänna råd

Utländsk dags-, vecko- och fackpress är intressant läsning för en jobb-sökare. Speciellt affärspress som *The Economist* och *Financial Times* har många internationella platsannonser.

Vill du sedan skaffa dig mer kunskaper om det företag som du är intresserad av kan du till exempel försöka få tag på deras årsredovisning. Om det är ett börsnoterat företag kan den lokala börsen vara en bra utgångspunkt för din research.

Undersök också om det finns uppgifter om företagets personalomsättning och om den i så fall är orimligt hög för branschen eller för landet.

Notera speciellt vad företaget säger sig vilja göra i framtiden. Hör den sektor eller avdelning där du har tänkt att söka jobb till kärnverk-

samheten eller ingår den i någon perifer del som är till salu? Det kan vara jobbigt och osäkert att hoppa på ett arbete på ett företag som strax efteråt byter ägare.

Ansökan

Hur du ska närma dig en arbetsgivare beror dels på kulturen i det land som du är intresserad av, dels på kulturen i den bransch som du söker jobb inom. I en del länder är det vanligt med spontana ansökningar. Fråga någon av Arbetsförmedlingens Eures-rådgivare om hur det är i det land där du vill arbeta. Skaffa dig också information om hur du bäst utformar ett internationellt gångbart CV och ett slagkraftigt följebrev. I vissa fall kan du behöva bifoga betygskopior och/eller foto. Tips på vad du bör tänka på i din ansökan finns till exempel på www.syoguiden.com och på www.alec.co.uk.

Tänk på det här:

- Skaffa information om hur du bäst utformar ett internationellt gångbart CV.
- Dra nytta av de europeiska arbetsförmedlingarnas Eures-rådgivare.
- Läs på om det företag eller den organisation som du söker jobb hos.



4. Löner

Om du funderar på att ta ett utlandsuppdrag bör du jämföra utlandslönen med den lön som du skulle få i Sverige för motsvarande jobb. Samtidigt är det viktigt att skaffa information om levnadskostnaderna i arbetslandet, så att du kan bedöma det reella värdet av den föreslagna lönen.

Det är svårt att ange en generell princip för hur du ska räkna fram ett lönekrav, eftersom det finns många omständigheter som bör bedömas från fall till fall. Här är dock några av de faktorer som bör påverka lönens storlek:

- arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad
- arbetsförhållandena
- levnadskostnaderna i tjänstgöringslandet
- graden av fysisk eller psykisk påfrestning
- arbetstid
- övertidskompensation
- hardshipförhållanden.

Lönevillkor för utsända

Är du utsänd av din svenska arbetsgivare kan principerna vid lönesättningen till exempel bero på om uppdraget är tillfälligt eller om det sträcker sig över en lång period.

Om utlandstjänstgöringen är avsedd som ett kort inslag i en svensk karriär brukar man utgå från förhållandena på den svenska arbetsmarknaden. Lönen sätts i förhållande till lönenivån för motsvarande arbete i Sverige.

Till det kommer tillägg som varierar beroende på land. Tilläggen bakas antingen in i lönen eller redovisas separat. Vilken metod som väljs beror ofta på skatterna i arbetslandet och i Sverige.

En annan faktor att ta hänsyn till är om arbetsplatsen till övervägande del är "svensk" eller om den utsände är ensam bland i övrigt inhemsk personal.

Är du den ende svensken på en arbetsplats kan lönesättningen bli komplicerad. Omgivningens löner har då stor betydelse, liksom uppdragets längd. Om det utsändande svenska företaget dessutom samverkar med ett utländskt företag kan det utländska företaget ha synpunkter på den svenska lönesättningen.

En tredje faktor som spelar in är om du under uppdragets gång kommer att byta tjänstgöringsland och arbeta i flera länder. Om så är fallet bör lönen omprövas vid varje landbyte.

Lönesättningsmetoder

Det finns en rad metoder kring lönesättning för utsända. Vissa metoder utgår från det svenska löneläget och en så kallad baskompensation, som sedan kan kompletteras med ett antal tillägg som ska bidra till att du inte förlorar på utlandsanställningen.

Andra metoder är till för att likställa dig med de lokalanställda i tjänstgöringslandet.

Det förekommer också blandmodeller, där alla jämförbara utlandsanställda avlönas efter samma löneskala. Hemmalönen jämförs med den lokala nettolönen, och som anställd får du den lön som är mest fördelaktig.

Vissa arbetsgivare förordar lokala villkor, ibland för att kringgå den extra kompensation som annars är bruklig vid utlandsarbete. Denna modell bygger ofta på att lönen fastställs på en nivå som är avsedd att betraktas som hög för respektive yrkeskategori och tjänstgöringsland. Ofta kombineras denna lön med en garanti för hemlandsnivå för de första åren och ett engångsbelopp vid flytten.

Garantilön

Redan innan du åker iväg på utlandstjänst bör du som är utsänd försöka teckna ett avtal med arbetsgivaren om så kallad garantilön. Detta för att minska risken för att du ska halka efter i löneutveckling jämfört med dina kolleger på hemmaplan.

Garantilönen bör utgå från den lön som är aktuell när du flyttar från Sverige och justeras på samma sätt som andra svenska löner. Avsikten

är att garantilönen ska ge en garanterad lönenivå vid återkomsten till Sverige.

Lönerevision

Lönen bör revideras var tolfte månad och vid förlängning av utlandstjänstgöringen. Hur stor revideringen bör vara beror på förhållandena i varje enskilt fall. En av de faktorer som spelar in är hur kostnadsutvecklingen ser ut i tjänstgöringslandet. En annan faktor att ta hänsyn till är om din familj är kvar i Sverige och om huvuddelen av lönen konsumeras där.

Lönevillkor för dotterbolags- och lokalanställda

Är du lokal- eller dotterbolagsanställd med utländsk arbetsgivare får du själv avsätta tid för att kartlägga vad som är en rimlig löne- och ersättningsnivå för just din tjänst och dina förhållanden och göra en så heltäckande kostnadskalkyl som möjligt. Förhoppningsvis kan du få några tips genom att ta del av de allmänna råden här nedan.

Allmänna löneråd

Information om utländska löner

Via internet går det att hitta information om utländska lönenivåer. Söorden "Salary Surveys" ger löneuppgifter för tjänstemän. Läger du till ditt eget yrke blir uppgifterna mer precisa.

Inom Norden kan du i vissa fall få ta del av lönestatistik via de nordiska fackförbundens hemsidor. Undersök med ditt svenska förbund om du har möjlighet att få tillgång till inloggningsuppgifter eller information i annan form.

Fackförbund utanför Norden har också en del lönegenomgångar på sina hemsidor. Du kan leta dig fram på Union Network Internationals hemsida, www.union-network.org.

En annan organisation som tar fram lönejämförelser för olika grupper är ECA International, världens största internationella nätverk för HR-experten. Flera nordiska företag är medlemmar i nätverket och det kan vara värt att kontrollera om ditt företag är ett av dem. Organisationens webbadress är www.eca-international.com.

Månadslön eller årslön

Du bör vara uppmärksam på om den lön som du erbjuds av arbetsgivaren är angiven som månadslön eller som årslön. Vilka lagar och regler som finns kring till exempel beräkning av semesterlön kan även det variera från land till land.

Lönen kan anges som ett totalbelopp eller bestå av flera komponenter. Tillägg vid sidan av grundlönen brukar antingen handla om faktorer som går att härleda direkt till arbetet, eller om faktorer som är förknippade med hur attraktiv tjänsten är.

Fri bostad, avgifter till fritidsklubbar och kostnadstäckning för barns skolgång är några exempel på de tillägg som kan förekomma.

Undersök noga vilka förmåner som företaget kan erbjuda. Om boendekostnaderna är extremt höga på orten är värdet av fri bostad förstås väsentligt större än på en ort med låga boendekostnader.

I din totalbedömning kring värdet av olika förmåner bör du även ta hänsyn till hur din sammanlagda familjeinkomst kommer att se ut.

På Statens Utlandslönenämnds hemsida, www.utn.nu, kan du läsa mer om de utlandsvillkor som gäller för statligt anställda.

Levnadskostnader

Tänk också på att levnadskostnaderna varierar mellan olika länder. I vissa länder är det mycket kostsamt att leva på europeisk nivå. De flesta företag som har utsänd personal brukar ta hänsyn till fördrade levnadskostnader.

De internationella index som redovisar levnadskostnadsnivåer kan ibland vara ofullständiga. Därmed kan det vara svårt att få en bra helhetsbild av läget.

En av de aktörer som levererar indexuppgifter om levnadskostnader och prisnivåer i en lång rad länder är finanskoncernen UBS. Genom ett globalt nätverk av finansanalytiker, UBS Wealth Management Research, sammanställs rapporten "Prices and Earnings" som kan laddas hem via www.ubs.com/research.

Inflation

I länder med måttlig inflation räcker det som regel med att följa de ordinarie lönerevisionerna, men i länder med snabb inflation bör lönen justeras

oftare. Se därför till att hålla ett öga på kostnadsutvecklingen i tjänstgöringslandet.

En inflation på tio procent bör definitivt utlösa en lönejustering, men även en lägre inflation urholkar lönen. Vissa länder lämnar information om förväntad inflation. Färsk statistik över konsumentpriser hittar du på OECD:s hemsida, www.oecd.org.

Valuta

Utlandsarbete innebär alltid att du utsätter dig för valutarisker. Valutasvängningar är svåra att gardera sig mot, men det viktiga är att du funderar över var du tänker bo och leva i framtiden och planerar därefter.

Om du är utsänd är det vanligt att du vill ta ut en del av lönen i Sverige (som sparande eller för att täcka kostnader) och en del i det land som du lever i (för att konsumeras på ort och ställe). En annan möjlighet är att ta ut lönen i en tredje valuta.

I vissa länder är det bättre att växla in pengar allt eftersom behov uppstår i stället för att låta lönen betalas ut i lokal valuta. Observera också att många länder tillämpar valutarestriktioner som gör att du inte får föra pengar in och ut ur landet hur du vill. Kontrollera vad som gäller för dig. I vissa fall ska du kanske undvika att ta ut hela lönen i lokal valuta.

Skatteregler

Det är väldigt viktigt att känna till de skatteregler som påverkar dig. Kommer du att betala inkomstskatt i tjänstgöringslandet eller i Sverige? Tala med Skatteverket om ditt ärende.

Skatten kan också påverkas av om olika tillägg ingår i lönen eller om de betalas separat. Tänk också på att det i många länder finns avdrag och specialbestämmelser som gäller för utlänningar. Är du utsänd som expert kan du i vissa fall ansöka om att få betala expertskatt, vilket ger en lägre skattenivå. Det aktuella landet avgör, men börja med att fråga Skatteverket om vilka regler som gäller. Mer information finns även i kapitlet Skatter längre fram i boken.

Tänk på det här:

- Innan du förhandlar om lön, ersättningar och förmåner bör du skaffa information om levnadskostnaderna och inflationsutvecklingen i tjänstgöringslandet. Ta även hänsyn till hur din totala familjeinkomst kommer att se ut.
- Tala med Skatteverket om vilka skatteregler som påverkar dig.
- Många länder tillämpar valutarestriktioner, vilket kan påverka dina möjligheter att föra pengar från ett land till ett annat.

5. Hardship



Ett så kallat hardshiptillägg brukar betalas ut i de fall då den anställde är stationerad på en ort med särskilt påfrestande levnadsförhållanden.

Ersättningen kan utgå i pengar, extra reseförmåner, extra ledighet eller som en kombination av dessa alternativ.

Hardshipfaktorer

Hardshipklassificering brukar ta hänsyn till:

- ordnings- och säkerhetsproblem
- spänningar mellan olika etniska, politiska eller religiösa grupper
- svåra klimatförhållanden
- topologi – till exempel extrem höjd
- standard på hälso- och sjukvård
- språklig och geografisk isolering
- kulturell och politisk isolering
- bristande rekreativsmöjligheter.

Säkerhetsrisker

Det går i viss mån att skydda sig mot brister i den allmänna ordningen, men det är desto svårare att skydda sig mot terrordåd, inbördeskrig och grov kriminalitet. Är du på väg till ett hardshipland eller en hardshiport är det därför extra viktigt med aktuell information och med en säkerhetsbriefing innan du åker iväg. Se också till att det finns en evakueringsplan för dig och din familj.

På www.ud.se finns svenska utrikesdepartementets reserekommandationer och en lista över de länder och områden som UD avråder från resor till. Förhållandena i olika länder beskrivs även i rapporter från Utrikespolitiska institutet, www.ui.se.

Amerikanska State Department och brittiska Foreign & Commonwealth Office har säkerhets- och resevarningar på sina hemsidor, www.travel.state.gov respektive www.fco.gov.uk.

I oroliga områden är det viktigt att du har någon som guidar dig. Du måste kanske ha en chaufför. Ibland behövs det till och med en livvakt. Se till att din arbetsgivare skaffar dig det skydd som du behöver. Var speciellt noga med säkerheten i områden där kriminella grupperingar har kidnappning som affärsidé.

Naturkatastrofer

Naturkatastrofer – däribland jordbävningar, översvämningar, skogsbränder och orkaner – ökar riskerna för dig och din familj. Därutöver kommer tekniska och kemiska risker om du vistas i ett land där kraven på säkerhet vid hantering av farlig teknik eller material inte är så höga.

Du kan själv lära dig mer om hur du skyddar dig och vad du ska tänka på i länder där naturkatastrofer är vanliga. På www.fema.gov, amerikanska statens Federal Emergency Management Agency, finns en hel del information om hur du kan skydda dig mot såväl naturkatastrofer som terrorism.

Klimat

Klimatet kan vara både en komfort- och en hälsofråga. Hur man tål höga höjder, kyla eller hög värme varierar från individ till individ även inom en familj. Rådfråga en läkare om det råder någon tveksamhet beträffande hälsan för någon i familjen.

Hygien och hälsovård

Hygiennivån påverkar både trivseln och hälsan. Vissa sjukdomar ställer särskilda krav på hygien – krav som det i vissa länder kan vara svårt att upprätthålla.

Språklig isolering

Språklig isolering upplevs ofta som mycket besvärande. Det bidrar till en känsla av utanförskap och ensamhet. Därför kan det vara viktigt med språkundervisning.

Kulturell isolering

Kulturell isolering drabbar framför allt dem som hamnar på orter där det finns få utlänningar eller där omgivningen är fientlig mot utlänningar. Du kan få företrädare inte bara Sverige utan hela västvärlden, vilket kan bli påfrestande i längden.

Brist på fritidssysselsättning

Brist på rekreativsmöjligheter kan vara pressande. Många nordbor tillbringar en del av sin fritid i naturen. I andra länder begränsas ofta tillgång till skogar, fält och stränder på grund av att de är enskild egendom. Som svensk kan det till exempel vara svårt att vänja sig vid att vara hänvisad till en privat Country Club.

Fritiden kostar också på ett annat sätt än i Sverige. Medlemsavgifterna till klubbar och andra fritidsanläggningar brukar vara höga. Om du är utsänd bör du se till att din arbetsgivare betalar medlemsavgifterna. Har du skaffat din utlandsanställning på annat sätt bör du i stället ta med kostnaderna för fritidsaktiviteter i din totalräkning.

Hardshipkompensation

Extra ledighet är ett sätt att kompensera för hardship. Ledigheten brukar utgå med ett visst antal dagar och motiveras med att den anställda annars skulle ha svårt att orka med att arbeta i landet. Därför brukar man inte byta ut ledigheten mot kontant ersättning.

Extra reseförmåner är ett annat kompensationsalternativ. Syftet är då att ge dig och din familj möjlighet till rekreation i en mindre påfrestande miljö. I länder med svåra förhållanden är det dock motiverat med både extra ledighet och extra reseförmåner.

Olika företag brukar ha olika lösningar för att ersätta för hardship. En del företag kompenserar endast genom höjd lön. Det löser dock inte grundproblemet – att det på grund av besvärliga förhållanden är särskilt ansträngande att vistas på en hardshiport.

Företag med omfattande utlandsverksamhet har oftast egna system och regler för hardshipförhållanden. Andra företag följer mer eller mindre de statliga reglerna, åtminstone beträffande indelningen i hard-

shiporter och reseförmåner. Utöver det skattefria traktamentet brukar företag betala ut ett extra belopp per dag på vissa orter.

Hardshipranking

Den statliga hardshipkompensationen är intressant som jämförelsematerial. Statens Utlandslönenämnd, www.utn.nu, har en förteckning över så kallade hardshiporter. Orterna delas in i fyra klasser, där klass 1 står för den lägsta besvärlighetsgraden och klass 4 för den högsta. Det finns även 4+ för särskilt besvärliga områden.

Statligt anställda som är stationerade på hardshiporter får ett hardshiptillägg och i vissa fall hardshipresor. Tilläggets storlek styrs av vilken hardshipklass som orten tillhör och tillägget är lika stort för alla utsända på samma ort. Dessutom utbetalas hardshiptillägg till medföljande make/maka/sambo.

Via internet kan du även hitta andra rankinglistor över hardshipförhållanden och hardshipfaktorer, bland annat hos det globala HR-nätverket ECA International, www.eca-international.com.

Vissa av deras tjänster är medlems- och betaltjänster, men nätverket har flera svenska företag och organisationer bland sina medlemmar så det kan vara värt att undersöka om ditt företag är en av dem.

I sina jämförelser tar ECA International hänsyn till klimat, hälsofrågor, språk och kultur, varor och tjänster, avskildhet från omvärlden, sociala nätverk och fritid, bostadsförhållanden, personlig säkerhet och spänningar i samhället.

Mätningar görs i samarbete med medlemsföretagen och kan ge olika nivåer för olika städer i ett och samma land.

Tänk på det här:

- På hemsidan för Statens Utlandslönenämnd, www.utn.nu, finns en förteckning över så kallade hardshiporter.
- Var noga med att skaffa aktuell information om säkerhetsläget innan du åker till ett hardshipland eller en hardshiport. Vid behov bör du se till att det finns en evakueringsplan för dig och din familj.
- Hardshippersättning kan utgå i pengar, extra reseförmåner, extra ledighet eller som en kombination av dessa alternativ.



6. Arbetstid

Den ordinarie arbetstiden kan vara väsentligt längre utomlands. Därför är det viktigt att känna till vad som gäller i tjänstgöringslandet, även om du är utsänd och i grunden följer svenska regler.

Ta också reda på hur normerna ser ut i praktiken på just din arbetsplats. På många håll och i många yrken arbetas det betydligt mer än vad som sägs i regler och avtal.

Utsänd

Om du är utsänd till en arbetsplats med 46 timmars arbetsvecka kan det vara komplicerat att som enskild försöka följa de svenska arbetstidsreglerna. Även om du inte arbetar tillsammans med inhemsk personal kan det ibland av serviceskäl vara svårt att frångå lokal praxis.

Övertidsersättning

Utgångspunkten bör vara att svenska arbetstagare ska följa svensk lag eller svenska avtal så långt som möjligt. Det kan man exempelvis göra genom att i överenskommelsen om ordinarie arbetstid ange det antal timmar som en anpassning till de lokala förhållandena kräver, men vid lönesättningen utgå från svensk normalarbetstid. Den tid som då överstiger den svenska normalarbetstiden ersätts som övertid.

Kompensation i form av ledighet kan vara ett alternativ. Extra ledighet kan till och med vara att föredra om arbetsförhållandena och miljön i övrigt är ansträngande.

Ibland kan trycket från dem som följer andra regler bli mycket starkt. Exakt hur mycket du bör gå med på i det enskilda fallet är svårt att säga, men en rekommendation kan vara att inte gå med på en ordinarie veckoarbetstid som överstiger 48 timmar. Det är tillräckligt ansträngande att

börja arbeta i en ny och främmande miljö.

Det bör alltid anges i kontraktet om särskild ersättning för övertidsarbete ska utgå. Huvudprincipen bör vara att ersättning utgår enligt de svenska kollektivavtal som normalt ger rätt till övertidsersättning.

Ibland är ersättningen inbakad i lönen. Se upp för det, såvida du inte har en lön som motiverar ett sådant upplägg eller stor frihet att själv styra över din arbetstid. Utöver ersättning i pengar bör du även få längre semester som kompensation.

Restid

Restid bör ersättas enligt de svenska kollektivavtalen. Ersättning ska även utgå för resa till och från tjänstgöringslandet.

Behovet av att reglera restid är särskilt stort då det är svårt, eller rent av omöjligt, att ordna bostad i närheten av arbetsplatsen. Restiden kan också bli lång på grund av dåliga vägar och bristfälliga kommunikationer även om avståndet inte är långt. Reseersättning är då på sin plats och kan ingå som en del av lönen.

Tjänsteresor

Även tjänsteresor ska regleras i avtalet. Se till att inte resande i tjänsten hamnar i skarven mellan arbete och ledighet och därmed ger lägre ersättning än avsett.

Semester

Semesterförmånerna ska klart framgå av kontraktet. Semesterstandard enligt svensk lag och svenska avtal bör användas som utgångspunkt.

I vissa länder är det praxis med betydligt kortare semester än i Sverige och därför finns det skäl att redan från början göra klart hur semestern ska förläggas. Om tjänstgöringslandet har sex dagars arbetsvecka bör semestern kompletteras med det antal dagar som behövs för att uppnå svensk standard.

För att semesterersättning ska vara fri från beskattning i Sverige måste semestern vara intjänad och uttagen utomlands. Rättspraxis har slagit fast att det inte spelar någon roll om ersättningen betalas ut efter det att man har kommit tillbaka till Sverige, men kontrollera med Skatteverket om vad som gäller.

Helgdagar

Även helgdagar ska tas med i diskussioner om arbetstid och ledigheter. Sverige har i genomsnitt tio arbetsfria helgdagar per år. Du ska vara ledig på tjänstgöringslandets helgdagar med tillägg av extra dagar så att du kommer upp till svensk nivå. Den svenska juldagen, nyårsdagen, långfredagen och påskdagen bör alltid vara lediga.

Dotterbolagsanställd

En svensk arbetstagarare som är anställd vid ett utländskt dotterbolag lyder under lagarna i det land där dotterbolaget verkar. Det är alltså viktigt att noga kontrollera arbetstids-, semester- och övertidsreglerna och jämföra dem med de förmåner som du har i Sverige.

När allt kommer omkring är utlandsjobbet kanske inte så lukrativt som det såg ut vid första ögonkastet. Utgångspunkten vid förhandlingar bör vara att du ska ha det minst lika bra som hemma i Sverige och ha motsvarande förmåner eller bli kompenserad på samma sätt som de utsända.

Lokalanställd

Har du själv skaffat arbete utomlands är det arbetslandets lagar som gäller. Tänk på att den officiella arbetstiden ofta skiljer sig från den verkliga, så ta tidigt reda på hur allt fungerar på din arbetsplats.

När du förhandlar om ditt kontrakt kan du använda Checklista för anställningsavtalet som utgångspunkt. Du hittar den längst bak i denna bok.

Tänk på det här:

- Kontrollera noga vilka arbetstids-, semester- och övertidsregler som gäller i ditt fall. Se till att villkoren finns reglerade i anställningskontraktet.
- Tänk på att det i många länder och i många yrken arbetas betydligt mer än vad som sägs i regler och avtal. Ta reda på vad som gäller på din arbetsplats.
- Även om du är utsänd och i grunden följer svenska arbetstidsregler kan det ibland vara svårt att frångå lokal praxis.



7. Förberedelser

Gör din hemläxa innan du lämnar Sverige. Ordentliga förberedelser gör omställningsprocessen lättare. Hur långa dina checklistor blir beror ytterst på dina personliga förhållanden.

Är du ung, ensamstående och utan egen bostad räcker det med enklare förberedelser. Glöm dock inte att se över ditt försäkringsskydd och dina anställningsvillkor.

Mer tidskrävande och mer komplicerat blir det om du har familj, barn och bostad att ta hand om. Listorna blir långa och det är viktigt att arbetsgivaren ställer upp med rådgivning och hjälp. Ta även kontakt med ditt fackförbund och hör efter om de kan bidra med någon information.

Avsätt ordentligt med tid

Tiden mellan beslut och flytt är ofta alltför kort. En bra tumregel är att uppskatta tiden det tar att få i ordning papper, bostäder och vaccinationer med mera och sedan fördubbla den.

Det första steget är att ordna all dokumentation som behövs både i Sverige och utomlands. Kraven på auktoriserade översättningar, vidimeringar, legaliseringar, stämplor från UD eller från notarius publicus varierar från land till land.

Vänd dig i god tid till det aktuella landets ambassad i Sverige för information om vad som gäller. Den hittar du enklast via www.eniro.se eller www.hitta.se. Sök på ordet ambassad eller konsulat.

Räkna med att det kan ta tid innan alla papper är i ordning. En del länder kräver dessutom att du inställer dig personligen på ambassaden eller konsulatet för att få ditt visum och dina tillstånd. Ibland måste hela familjen, inklusive barnen, följa med.

Utöver ambassader och konsulat kan du behöva kontakta andra myndigheter i landet, exempelvis tull- och skattemyndigheter, innan du åker.

I ditt nya hemland får du räkna med att bli granskad innan du blir beordrad med ett bankkonto eller ett telefonabonnemang. Ett gott råd är att behålla dina svenska kredit- och betalkort så länge som det är möjligt. Tänk också på att du kan behöva ett svenskt id-kort om du är på besök i Sverige.

Myndighetskontakter

Myndigheter är som regel vana vid att hantera nationella frågor, medan frågor kring utlandsarbete ofta hör till det mer perifera området. Eftersom frågorna ofta är komplexa kan det vara svårt att få entydiga svar, inte minst när det gäller skatte- och socialförsäkringsfrågor.

Var påläst

Var påläst innan du ringer. Det är viktigt att du har en ungefärlig uppfattning om vad som gäller, så att du lättare kan bedöma rimligheten i det som sägs. Skicka gärna dina frågor per mejl, så att du får ett skriftligt svar.

Du bör även vara observant på terminologin. Samma ord kan betyda olika saker i olika lagar. Ett exempel på det är "bosättning", som definieras snävare i folkbokföringen och vidare i skattelagstiftningen. Fråga vad som menas så fort du känner dig osäker.

Pass och visum

I Norden räcker det med att ha ett id-kort för att röra sig fritt, men i de flesta övriga länder är giltigt pass en självklarhet. Visserligen är Sverige med i Schengensamarbetet i Europa, vilket innebär att det för medborgarna i samarbetsländerna ska räcka med att ha det så kallade nationella id-kortet som du ansöker om hos polisen. I praktiken vill ofta till exempel banker, hyresvärdar och myndigheter ändå se ditt pass.

Visum är viktigt utanför Norden och EU/EES/Schweiz. Det finns olika visum för olika ändamål. Se till att du får ett visum som täcker den tid du behöver för ditt uppdrag och att du har rätt att åka ut och in i landet utan att varje gång behöva skaffa ett nytt visum. Ansökan görs hos landets ambassad eller konsulat i Sverige före inresa i landet.

Mer information hittar du på UD:s hemsida, som du når via www.regeringen.se. Danska utrikesministeriet har också en bra hemsida, www.um.dk. Andra informationskällor är www.escapeartist.com eller www.embassyworld.com.

Arbete inom EU/EES/Schweiz

Fri rörlighet för arbetstagare är en av de grundläggande rättigheterna för medborgare inom EU. Det innebär att du har rätt att söka och ta arbete inom unionen utan att ha arbetstillstånd. Genom EES-avtalet gäller dessa rättigheter även inom Norge, Island och Liechtenstein.

Särskilda avtal finns även mellan vissa EU-länder och Schweiz, vilket innebär att till exempel svenska medborgare kan beviljas tillstånd för arbete i Schweiz.

De enskilda länderna har rätt att kräva att du söker ett särskilt uppehållstillstånd om du avser att bo och arbeta i landet längre tid än tre månader, vilket brukar vara en ren formalitet. Länderna kan inte vägra ett sådant tillstånd, men de kan vara mer eller mindre formella vid hanteringen.

Observera också att inflyttningslandet kan kräva inresevisum av dem som inte är medborgare i ett medlemsland. Ett sådant ska utfärdas kostnadsfritt på enklast möjliga sätt av landets ambassad eller konsulat.

Information

Det finns gott om information om både bosättning och arbete inom EU/EES/Schweiz. Hos EU-kommissionen kan du bland annat få tillgång till olika faktablad och broschyrer, till exempel om erkännande av examensbevis, skatter, socialförsäkringar, körkort, typgodkännande och registrering av motorfordon, rösträttsfrågor, utbildning med mera.

Information finns även via portalen Ditt Europa på www.ec.europa.eu/youreurope och via EU:s övergripande webbportal, www.europa.eu.

Arbete inom Norden

Visserligen omfattas Norden av EU/EES-reglerna, men de nordiska länderna har även en del egna avtal som ger stor rörelsefrihet för med-

borgare i Sverige, Danmark, Norge, Finland och Island. Nordiska medborgare har rätt att fritt bosätta sig i och arbeta inom Norden utan krav på uppehålls- och arbetstillstånd. Det som behövs vid flytt är ett inter-nordiskt flyttningsbevis, som du får hos Skatteverket.

Information

De nordiska länderna har omfattande officiell information på internet. Du kan även vända dig till Nordiska rådet på adress www.norden.org, eller till Föreningen Norden, www.norden.se.

En annan bra webbplats är Nordiska Ministerrådets Hallå Norden, www.hallonorden.org, som har en bra länksamling med bland annat nordiska avtal och regler.

Arbete utanför EU/EES/Schweiz

Om du som svensk medborgare vill arbeta i ett land utanför EU/EES/Schweiz krävs arbetstillstånd. För ytterligare information om detta bör du kontakta det aktuella landets ambassad.

Genom ett avtal med Australien, Nya Zeeland och Kanada finns det möjlighet för den som är mellan 18 och 30 år att ansöka om tillfälligt arbetsvisum. Mer information finns på www.arbetsformedlingen.se.

För medföljande kan det vara intressant att veta att det i vissa länder är möjligt för utländska studenter att jobba utan arbetstillstånd under en kortare tid. Kontakta det aktuella landets ambassad och fråga om vad som gäller.

Förbered din återkomst

Förbered din återkomst till Sverige redan innan du åker iväg. Om du är utsänd eller ska jobba som dotterbolagsanställd bör du se till att du har någon på din gamla arbetsplats som du kan ringa eller mejla till för att bli uppdaterad om vad som händer på företaget. Det är också en fördel om du kan ha tillgång till företagets intranät.

Anställningsintyg/betyg

Redan innan du åker bör du be arbetsgivaren om ett anställningsintyg

som beskriver vad du har gjort hittills. När du har kommit hem från utlandsuppdraget kan mycket ha hänt. Din avdelning kan ha lagts ned, chefen kan ha slutat eller verksamheten kan ha organiserats om.

Kompetensutveckling

Försök också att se till att få en överenskommelse om kontinuerlig kompetensutveckling. Speciellt viktigt är det inom yrken där kunskaperna föråldras fort eller om du arbetar i ett land som ligger efter i utvecklingen. Även din medföljande kan behöva uppdatera sina kunskaper.

Håll Sverigekunskapen aktuell

En god kontakt med Sverige under utlandstjänstgöringen underlättar återkomsten såväl till landet som till arbetet. Regelbundna besök i Sverige är viktigt och då även besök och kontakt med din tidigare arbetsplats.

Bra information om vad som har hänt i Sverige och i ditt företag har stor betydelse, liksom medvetenhet om och förberedelser inför de praktiska problem som du kan ställas inför vid hemkomsten.

Ett sätt att hålla jämna steg med utvecklingen i Sverige är att via internet läsa svenska tidningar, lyssna på radio eller ta del av tv-program.

En annan informationskälla kan vara ditt fackförbunds hemsida eller förbundets medlemstidning. Blir du utlandsmedlem i ditt förbund får du som regel tidningen skickad till din utlandsadress.

Checklista

Här följer en rad punkter som du bör vara uppmärksam på när du förbereder ditt utlandsuppdrag:

- Pass och/eller andra identitetshandlingar. En del länder ställer krav på passets kvarvarande giltighetstid.
- Visum. Det finns olika visumtyper för olika ändamål.
- Upphållstillstånd. Upphållstillstånden kan vara begränsade. Se till att få ett tillstånd som täcker det du ska göra i landet.
- Arbetstillstånd. Det finns olika varianter.
- Straffrihetsintyg

- Äktenskapsbevis
- Adoptionsbeslut
- Äktenskapsskillnads- och vårdnadsbeslut
- Körkort
- Försäkringsintyg. Det kan gälla såväl sjuk- som bilförsäkring.
- Bevis på att du är ägare till den egendom du tar med dig.
Särskilda regler brukar gälla för bilar. Du ska vanligtvis kunna visa att du ägt bilen en viss tid.
- Anställningskontrakt
- Hyreskontrakt
- Vaccinationsintyg
- Sjuk- och tandläkarjournaler som du själv kan behöva
- Friskintyg. Det kan krävas att du visar att du inte bär på vissa sjukdomar.
- Skolbetyg
- Anställningsbetyg
- Intyg från banken om ekonomisk status
- Slutskattebesked från de senaste åren
- Ett stort antal passfoton
- Färska personbevis.

Tänk på det här:

- Var uppmärksam på att samma ord kan betyda olika saker i olika lagar. Ett exempel är att "bosättning" definieras snävare i folkbokföringen än i skattelagstiftningen.
- Skicka gärna dina frågor till olika myndigheter per mejl, så att du får skriftliga svar.
- Vid sidan av de försäkringar som du eventuellt har tillgång till via arbetet bör du även se över ditt privata försäkringsskydd.



8. Internationella nätverk

Innan du tackar ja till en utlandstjänst bör du skaffa dig så mycket information som möjligt, både om din anställning och ditt nya hemland. Dra nytta av olika internationella nätverk, inte minst de fackliga. Den som är påläst kan lättare formulera sina frågor – både till arbetsgivaren och till de myndigheter som behöver kontaktas.

Fackförbundskontakter

Fråga ditt fackförbund om de har tips på någon som du kan prata med och vilken facklig organisation utomlands som du skulle kunna kontakta. Telefonnummer till PTK:s medlemsförbund hittar du i slutet av boken. På PTK:s hemsida www.ptk.se finns information och möjlighet till kontakt med medlemmar i PTK:s medlemsorganisationer som arbetar utomlands eller är på väg att arbeta utomlands.

LO, TCO och Saco har ett gemensamt kontor i Bryssel som du hittar på www.brysselkontoret.com. Där finns även länkar till andra fackliga organisationer, exempelvis Europafacket som finns på www.etuc.org. Union Network International, www.union-network.org, är också en bra informationskälla.

Ytterligare en internationell facklig hemsida med dagsnyheter finns på www.labourstart.org.

International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU, har globala nyheter på sin hemsida www.icftu.org.

LO-TCO har också en internationell portal på adressen www.lotco-bistand.org.

TCO och Saco ingår dessutom i Eurocadres, en europeisk facklig sammanslutning för chefer och specialister. På www.eurocadres.org finns allmän information och går du vidare till "Mobilnet" hittar du en

handbok med kortfattad information om arbetsvillkor, skatter med mera i de flesta länder inom EU.

Information om ditt nya hemland

Exportrådet och ambassaden

Läs på om det land och den ort som du ska flytta till. Ta till exempel en titt på Exportrådets hemsida, www.swedishtrade.se. Där finns bland annat information från svenska ambassader och en omfattande länksamling.

Ta gärna kontakt med ditt blivande lands ambassad, som till exempel kan förmedla kontakt med landets kulturföreningar och kulturinstitut som i sin tur ofta har gott om information att dela med sig av.

Utrikespolitiska institutet

Utrikespolitiska institutet, UI, ger ut skriftserien "Länder i fickformat". Även på institutets hemsida, www.ui.se, finns texter och statistik om världens alla länder.

Här finns bland annat "Länder i fickformat" samlade i digital form i databasen Landguiden, som beskrivs som världens bäst uppdaterade länderdatabas.

Landguiden är en betaltjänst, men är du medlem i något av PTK:s medlemsförbund kan du få tillgång till tjänsten. Mer information finns på www.ptk.se.

Söker du bara korta fakta om ett land kan du använda Världen faktabank, som är gratis. Där presenteras varje land med karta och ett antal faktauppgifter som hämtas ur Landguiden och därmed uppdateras kontinuerligt.

Sida och FN

Sidas hemsida, www.sida.se, innehåller intressanta länkar och information om u-länder. FN:s hemsida, www.un.org, är en annan bra utgångspunkt vid informationsjakt.

Handelskammaren

Handelskamrarna har också en del information. Länkar till handels-

kammare i andra länder finns på Stockholms Handelskammares hemsida www.chamber.se eller på de internationella handelskamrarnas sida www.worldchambers.com.

CIA och amerikanska UD

Amerikanska underrättelseorganisationen CIA har en faktabok om olika länder, The World Fact Book, på adressen <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook>.

Missa inte heller amerikanska UD:s hemsida på www.state.gov.

EU och Norden

Mer information om EU-länderna finns bland annat på EU:s övergripande webbplats, www.europa.eu, och på EU-kommissionens hemsida, www.ec.europa.eu.

Vill du läsa mer om de nordiska länderna kan du ta en titt på www.norden.org eller www.hallonorden.org. Bakom dessa portaler står Nordiska rådet och Nordiska ministerrådet.

Andra intressanta hemsidor

En intressant privat webbplats är amerikanska www.escapeartist.com.

Här finns information, artiklar och praktiska detaljer om utlandsarbete i de flesta av världens länder.

Centrum för internationellt ungdomsutbyte, CIU, har en rådgivnings-sida på www.mytellus.com. Den innehåller information som kan vara av intresse även för äldre utlandsarbetare.

Svenska nätverk i världen

Utnyttja de nätverk som har byggts upp i världen och ta hjälp av organisationer och personer som är bevandrade i din nya miljö. Be att få utnyttja din arbetsgivares eventuella kontakter i det nya landet.

En bra webbplats är www.spouses.nu, UD:s hemsida för utrikesförvaltningens familjer. Här finns bland annat svar på en del vanliga frågor som brukar ställas i samband med utlandsvistelser.

Föreningen Svenskar i Världen, SVIV, har ett omfattande nätverk och gott om information på sin hemsida, www.sviv.se. Här finns bland annat

nyheter, debattforum och möjlighet att beställa handböcker.

För den som väljer att bli medlem i föreningen finns det tillgång till experter inom bland annat privatekonomi och familjerätt. Många fackförbund kan erbjuda rabatterade medlemsavgifter i SVIV – kontrollera om ditt förbund är ett av dem.

Även svenska ambassaden i det nya landet kan tipsa om bra kontaktpersoner. Detsamma gäller Svenska kyrkan i utlandet. Kontaktuppgifter finns via www.svenskakyrkan.se.

Tänk på det här:

- Information om ditt nya hemland kan du bland annat få genom att ta kontakt med landets ambassad i Sverige, eller via Sveriges ambassad eller konsulat i det aktuella landet.
- På svenska UD:s hemsida för utrikesförvaltningens familjer, www.spouses.nu, finns svar på många frågor som brukar ställas i samband med utlandsvistelser.
- Be att få utnyttja din arbetsgivares eventuella kontakter i det nya landet.



9. Social trygghet

Så länge du bor och arbetar i Sverige omfattas du av det svenska socialförsäkringssystemet. Det är bosättning och/eller arbete, inte medborgarskap, som i huvudsak avgör om du är försäkrad och har rätt till lagstadgade förmåner. Uppdelningen i bosättnings- och arbetsbaserade förmåner finns i socialförsäkringslagen, som du kan läsa mer om på www.riksdagen.se. Är du anställd i ett företag med kollektivavtal omfattas du dessutom av ett kollektivavtalat skydd. (Se kapitlet Kollektivavtalade försäkringar.)

När du arbetar utomlands gäller inte alltid det skydd som enligt lag finns i Sverige. Huvudregeln är att du vid flytt utomlands ska lämna den svenska socialförsäkringen och träda in i det nya landets socialförsäkring från första dagen. Det finns dock många undantag som har att göra med varför du åker utomlands, vem du är anställd hos, hur länge du ska vara borta, till vilket land du ska flytta och så vidare.

Utsänd

Den som sänds ut av sin svenska arbetsgivare för att arbeta utomlands kallas som regel för utsänd. Begreppet tjänsteresa förekommer inte i socialförsäkringssammanhang – även den som är på utrikes tjänsteresa för en svensk arbetsgivare betraktas i allmänhet som utsänd. Ta kontakt med Försäkringskassan för att få utrett om du omfattas av den svenska socialförsäkringen eller inte.

Följande kriterier måste vara uppfyllda för att du ska betraktas som utsänd från Sverige:

- Du omfattas av svensk socialförsäkring vid utsändningens början
- Arbetsgivaren är svensk

- Det finns ett anställningsavtal mellan dig och arbetsgivaren
- Den utsändande arbetsgivaren har ansvaret för anställningen och styr ditt arbete
- Den utsändande arbetsgivaren råder över möjligheterna till uppsägning
- Arbetet i sysselsättningslandet har anknytning till det utsändande företaget.

Som utsänd är du fortfarande försäkrad både för bosättnings- och arbetsbaserade förmåner.

Utsändningsintyg/E 101-intyg

Det är Försäkringskassan som avgör om du anses vara utsänd och har rätt att vara kvar i den svenska socialförsäkringen. Om du ska arbeta inom EU/EES/Schweiz utfärdar Försäkringskassan ett så kallat utsändningsintyg, E 101-intyg, som du ska ta med dig till det land där du ska arbeta. Intyget kan utfärdas retroaktivt. Har du redan haft någon förmån i det nya landet, till exempel sjukpenning, är det för sent att ansöka om utsändningsintyg. Då omfattas du i stället av det nya landets socialförsäkring.

Normalt godkänns utsändningen av arbetslandet. De gånger som arbetslandets myndigheter ibland har ifrågasatt utsändningen har varit vid personaluthyrning.

Observera att om du ställs du till förfogande för ett tredje företag i arbetslandet är utsändningsintyget inte längre giltigt. Då blir du i stället försäkrad i arbetslandet. Likadant är det om du under utsändningstiden byter arbetsgivare.

För att du ska betraktas som utsänd är det ett grundläggande krav att din arbetsgivare bedriver verksamhet av betydande omfattning i Sverige.

Förlängt utsändningsintyg

Som utsänd inom EU/EES/Schweiz kan du vara kvar i det svenska socialförsäkringssystemet under tolv månader. Utsändningstiden kan förlängas med ytterligare tolv månader. Ansökan ska göras hos Försäkringskassan innan det första året har löpt ut.

Det finns en möjlighet att söka dispens redan från början så att du som utsänd kan stanna kvar i det svenska socialförsäkringssystemet upp till fem år.

Utsänd utanför EU/EES/Schweiz

Om du är utsänd utanför EU/EES/Schweiz kan du vara kvar i den svenska socialförsäkringen under tolv månader. Det finns inga intyg som är till för att bekräfta att du är utsänd till ett land utanför EU/EES, men normalt kräver Försäkringskassan att du kan uppvisa ett kontrakt som styrker att du fortfarande är anställd av din svenska arbetsgivare och att din arbetsgivare har sänt dig till det andra landet för arbete.

Anställd i dotterbolag eller lokalanställd

Är du utlandsanställd i ett utländskt företag inom den koncern där du vanligtvis arbetar eller har du själv ordnat arbetet utomlands ska du redan från början omfattas av arbetslandets socialförsäkringssystem.

Inom EU/EES finns regler som ska underlätta för den som rör sig mellan olika länder. Bestämmelserna finns i EU-förordningen 1408/71 och gäller för anställda och egenföretagare som flyttar inom EU/EES/Schweiz. (Se nedan.)

En genomgång av socialförsäkringssystemen världen över finns på www.ssa.gov, Social Security Administration inom den amerikanska administrationen. Sök efter Social Security Programs Throughout the World.

Lagstadgade försäkringar

Anmälningsskyldighet

Den som lämnar Sverige för minst ett år är skyldig att anmäla det till Försäkringskassan. Detsamma gäller om en utlandsvistelse som från början var avsedd att pågå kortare tid än ett år förlängs och överstiger ett år. Anmälningsskyldigheten gäller både vid bosättning och vid arbete i utlandet om det har betydelse för förmånerna. Ta alltid kontakt med Försäkringskassan i ärenden som dessa.

Är du utsänd av en svensk arbetsgivare gäller särskilda regler (se

ovan). Om du däremot inte är utsänd men lämnar Sverige för längre tid än ett år anses du inte längre vara bosatt i landet. Det innebär att du blir avregistrerad från den svenska socialförsäkringen från och med utresedagen. Om du vid tidpunkten för avregistrering har en bosättnings- eller arbetsbaserad förmån utbetald prövar Försäkringskassan den fortsatta rätten till förmånen.

Medföljande familjemedlem

Reglerna för avregistrering har inte bara betydelse för den som ska arbeta utomlands. Även medföljande kan avregistreras och det kan ske tidigare än vad som gäller för den utlandsarbetande. En utsänd kan exempelvis fortfarande vara sjukförsäkrad i Sverige medan den medföljande kan bli avregistrerad.

Om du har medföljande familjemedlemmar (make/maka/sambo samt barn över 16 år) bör du kontakta Försäkringskassan för att kontrollera om dessa omfattas av svensk socialförsäkring eller inte.

Barnbidrag, underhållsstöd och föräldrapenning

Är du utsänd inom EU/EES/Schweiz omfattas du av den svenska socialförsäkringen. Det innebär att du i allmänhet har rätt till socialförsäkringsförmåner som till exempel barnbidrag, underhållsstöd och föräldrapenning enligt svenskt regelverk.

Kontrollera med Försäkringskassan om vad som gäller i de fall då barnet stannar kvar i Sverige.

Om du är utsänd utanför EU/EES/Schweiz omfattas du av den svenska socialförsäkringen i upp till ett år.

För den som inte arbetar är det möjligt att ta med svenskt barnbidrag och svenskt underhållsstöd under sex månaders utlandsvistelse. Är avsikten att stanna utomlands längre slutar utbetalningarna från och med utresedagen. Kontrollera med Försäkringskassan om vilka regler som gäller för medföljande till utsända.

Svensk föräldrapenning kan tas med utomlands under ett år, i vissa fall längre. Läs mer på www.forsakringskassan.se.

Om du är utomlands så länge att de svenska förmånerna upphör kan det vara bra att kontakta myndigheterna i arbetslandet för att kontrollera vilka förmåner som finns där och om du har rätt att få ta del av dessa.

Pension

I Sverige tjänar du in allmän pension genom bosättning (garantipension), arbete (inkomst- och premiepension) och tjänstepension genom kollektivavtal (ITP och ITPK) om du omfattas av ett sådant avtal. Är du lokal- eller dotterbolagsanställd bör du vara medveten om att du slutar tjäna in svensk pension så fort du flyttar från Sverige. Därför bör du se till att du tjänar in pension i det land där du arbetar och att du blir kompenserad för det som du eventuellt förlorar genom att stå utanför det svenska pensionssystemet.

Den pension som du har tjänat in genom arbete kan du alltid ta ut var i världen du än väljer att bo som pensionär. De bosättningsgrundande pensionerna får du i princip bara ta med dig inom EU/EES-området.

Har du bott, arbetat och betalat socialförsäkringsavgifter i flera länder är det troligt att det krävs en ordentlig arbetsinsats av dig för att få allting sammanräknat. Spara pensions- och socialförsäkringsbesked, anställningsintyg och kvitton. De kan behövas i framtiden.

De lagstadgade pensionerna kan du läsa om på Försäkringskassans hemsida, www.forsakringskassan.se. På PTK:s hemsida www.ptk.se kan du läsa om både de lagstadgade och kollektivavtalade pensionerna.

Medföljande till utsända som inte själva är anställda och som därför inte tjänar in någon pension under utlandsvistelsen bör vara särskilt observanta. I det allmänna pensionssystemet finns det en möjlighet att överföra premiepension till den andra maken. Fortsätter den ena maken i familjen att tjäna in rätt till premiepension ger överföringen en möjlighet att kompensera den medföljande maken för pensionsförlust. En privat pensionsförsäkring för den medföljande kan vara på sin plats om utlandsåren blir många. Det förekommer också att arbetsgivaren tecknar en utlandsförsäkring för den medföljande, vilket ger pensionsförmåner efter en viss fiktiv inkomst.

EU

EU-förordningar

EU-förordningarna har företräde före den svenska socialförsäkringslagen och gäller när anställda, egenföretagare och deras familjemedlemmar flyttar inom EU/EES-området och Schweiz.

De aktuella förordningarna är:

- EEG 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare och deras familjemedlemmar flyttar inom EU
- EEG 575/72 om tillämpning av förordning EEG 1408/71
- EEG 1612/68 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen.

EEG 1408/71

EEG 1408/71 gäller för anställda, egenföretagare och deras familjemedlemmar och innehåller de viktigaste reglerna inom socialförsäkringsområdet.

Den gäller i de enskilda medlemsstaterna inom följande grenar:

- förmåner vid sjukdom och moderskap
- förmåner vid invaliditet (även förmåner som är avsedda att bevara eller förbättra förvärvsförmågan)
- förmåner vid ålderdom
- förmåner till efterlevande
- förmåner vid olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar
- dödsfallsersättningar
- förmåner vid arbetslöshet
- familjeförmåner.

EEG 1408/71 innehåller fyra grundprinciper:

- Likabehandling oberoende av medborgarskap. Det innebär att när du som svensk flyttar till ett annat EU/EES-land/Schweiz ska du där ha samma rätt till socialförsäkringsförmåner som landets egna medborgare. Meningen är att du inte ska falla utanför trygghetssystemet, men du har inga specialförmåner. Har landet sämre socialt skydd än Sverige får du nöja dig med det, har det bättre förmåner får du tillgång till dem.
- Sammanläggning av försäkrings- och bosättningstider när det till exempel gäller att fastställa rätten till pension.
- Exportabilitetsprincipen, det vill säga om du har tjänat in rätt till en förmån i ett medlemsland har du i de flesta fall rätt att ta den med dig när du flyttar till ett annat medlemsland.

- Pro rata temporis-principen (andelsberäkning) som innebär att om du arbetat i mer än ett medlemsland har du rätt till pension från vart och ett av länderna i förhållande till försäkringstiden i varje land.

Reglerna rör samordning av regelverken. Medlemsländerna har fortfarande kvar sina egna socialförsäkringssystem, men gradvis kommer det allt fler direktiv på socialförsäkringsområdet som sedan inlemmas i de nationella lagarna.

Observera att EU/EES-reglerna och socialförsäkringskonventionerna alltid har företräde före de svenska lagarna inom socialförsäkringsområdet.

Arbetsrätt inom EU/EES/Schweiz

EG-rätten ger oftast en minimistandard på arbetsrättens område. Reglerna syftar till att öka anställningstryggheten och jämställdheten samt skydda lönen. Arbetsmiljöområdet är ett område där det finns flera direktiv.

De viktigaste direktiven handlar bland annat om:

- arbetsgivarens informations- och samrådspplikt vid massuppsägningar
- löneskydd vid konkurs
- regler om skriftliga upplysningar gällande arbetsvillkoren vid nyanställningar
- utstationering av arbetstagare
- europeiska företagsråd, European Works Councils, EWC, i företag med mer än tusen anställda inom EU av vilka minst 150 jobbar i två olika länder
- rätten till minst tre månaders föräldraledighet i samband med barns födelse
- förbud att diskriminera deltidsanställda i förhållande till heltidsarbetande och visstidsanställda i förhållande till dem som har fast anställning när det gäller förmåner såsom rätt till tjänstepensioner med mera.

Information och juridisk hjälp

Mer information finns bland annat hos EU-kommissionen, www.ec.europa.eu, och på EU:s övergripande webbplats, europa.eu. Har du juridiska frågor kan du även kontakta Eurojus, som kostnadsfritt ger

juridisk rådgivning om vilka rättigheter och skyldigheter som EU:s medborgare har enligt EG-rätten.

I Sverige kommer du i kontakt med Eurojus via EU-kommissionens representation. Mer information finns på kommissionens hemsida, ec.europa.eu/sverige.

Norden

Norden täcks också av EU/EES-reglerna, men Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige har även egna avtal som ger utvidgade rättigheter. Bland annat finns det en nordisk konvention som med tiden har fått en tydligare koppling till EU/EES-förordningarna. Konventionen gäller för de personer som är anställda och/eller bosatta i Norden.

Mer information finns bland annat hos Nordiska rådet på adress www.norden.org. En annan bra hemsida är Nordiska ministerrådets Hallå Norden, www.hallonorden.org, som har en bra länksamling med nordiska avtal och regler. Bland annat rekommenderas ett besök på den nordiska socialförsäkringsportalen, www.nordsoc.org.

Bilaterala trygghetskonventioner

Sverige har tecknat ett tjugotal bilaterala socialförsäkringskonventioner med andra länder. Dessa konventioner har företrädare framför den svenska socialförsäkringslagen, men inte framför EU-förordningarna utom i fall när bestämmelserna ger vidare rättigheter än vad EU-förordningarna ger. Konventionernas innehåll och omfattning varierar och vid utlandstjänst är det viktigt att studera den konvention som är aktuell vid tillfället.

Konventionerna brukar ha bestämmelser om likabehandling, sammanläggning av försäkrings- och bosättningsperioder och export av vissa förmåner.

Meningen är att en person som flyttar från ett land till ett annat ska få kontinuerligt försäkringsskydd och samma skydd som landets egna medborgare. Skyddet innebär även att du får behålla intjänade pensionsrätter och att du vid ett försäkringsfall ska kunna åberopa att rättigheter som har tjänats in i det ena landet ska kunna göras gällande i det andra landet.

Huvudregeln är att du vid flytt ska träda in i det nya landets försäk-

ring och att du då i princip ska kunna åberopa tid i Sverige för att slippa kvalifikations- och karenstider.

På www.forsakringskassan.se finns mer information om vilka länder som Sverige har konventioner och bilaterala sjukvårdsavtal med.

Tänk på det här:

- Den som lämnar Sverige för minst ett år är skyldig att anmäla det till Försäkringskassan.
- Socialförsäkringstillhörigheten är individuell – ta reda på vilka regler som gäller för medföljande familjemedlemmar över 16 år. Ibland kan en medföljande bli avregistrerad från den svenska socialförsäkringen i ett tidigare skede än den utsände i samma familj.
- Är du lokal- eller dotterbolagsanställd i utlandet slutar du att tjäna in svensk pension så fort du flyttar från Sverige. Därför bör du se till att du tjänar in pensionsrätt i det land där du arbetar och att du blir kompenserad för det som du eventuellt förlorar när du står utanför det svenska pensionssystemet.

10. Kollektivavtalade försäkringar

Om du är anställd av en svensk arbetsgivare som har kollektivavtal inom PTK-området har du ett kompletterande försäkringsskydd vid sidan av de lagstadgade försäkringar som finns omnämnda i det förra kapitlet.

De kollektivavtalade försäkringarna ställer inte krav på bosättning eller medborgarskap, men det krävs att du arbetar på ett företag som täcks av ett kollektivavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv eller att det finns ett hängavtal som omfattar försäkringarna.

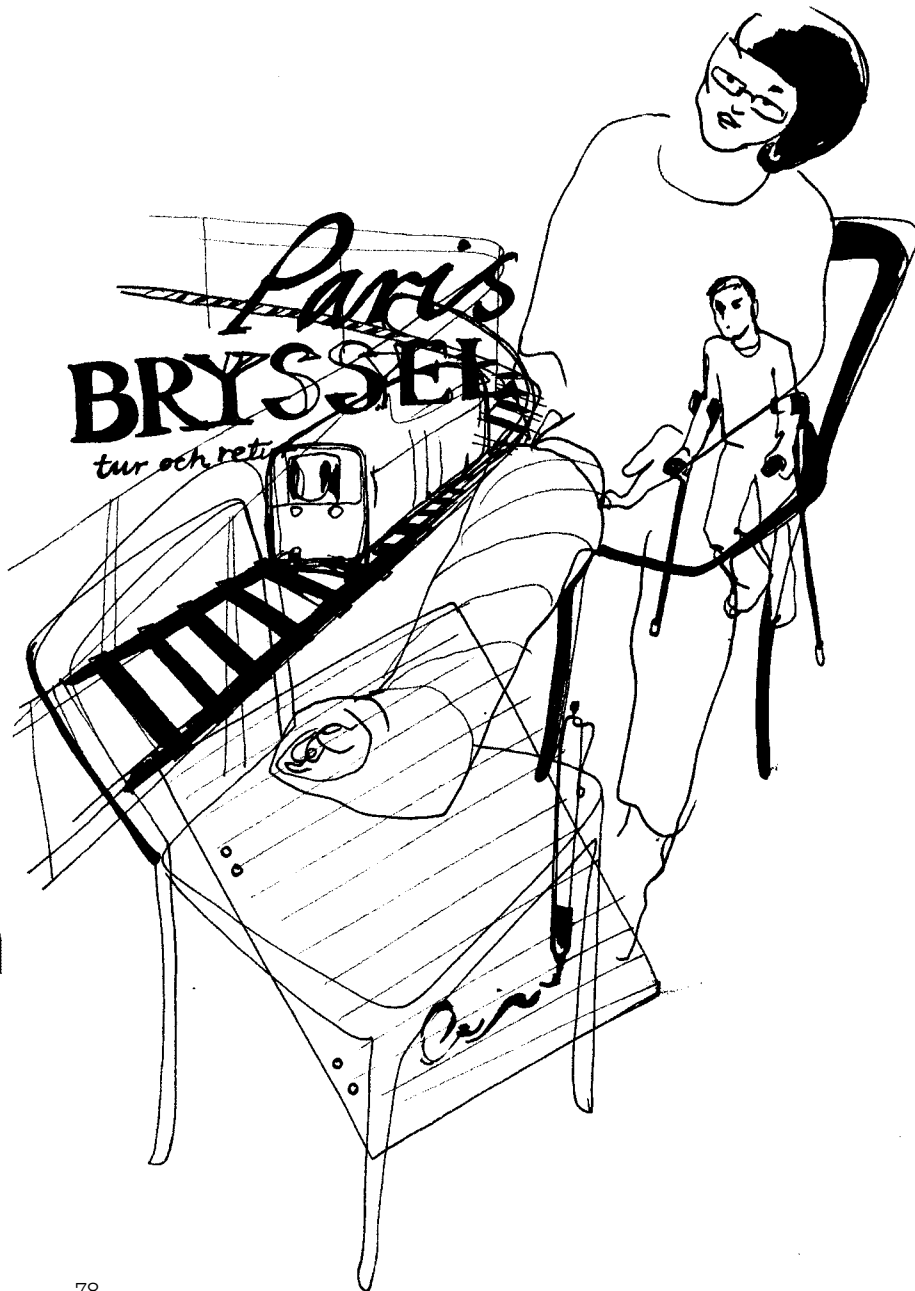
Exempel på kollektivavtalade försäkringar är:

- ITP 1 som ger ålderspension, sjukpension och möjlighet till efterlevandeskydd
- ITP 2 som ger ålders-, sjuk- och efterlevandepension
- ITPK som ger ålderspension och, om du har valt det, efterlevandeskydd
- TGL som är ett engångsbelopp vid dödsfall
- TFA som ger ersättning vid arbetsskador och möjlighet till efterlevandeskydd
- Avtalet om social trygghet vid utlandstjänstgöring
- Läkekostnadsförsäkring.

Avtalet om social trygghet vid utlandstjänstgöring

Avtalet om social trygghet vid utlandstjänstgöring mellan PTK och Svenskt Näringsliv innebär att de svenska avtalsförsäkringarna ITP, TGL och TFA samt omställningsavtalet TRR i många fall fortsätter att gälla vid utlandstjänst så länge du är utsänd. Dessa svenska avtalsförsäkringar gäller vid arbete utomlands om:

- tjänstemannen, innan utlandstjänsten påbörjas, omfattas av svensk arbetsskadeförsäkring, arbetslöshetsförsäkring eller att hon/han har



- varit på ett annat utlandsuppdrag som omfattas av avtalet.
- arbetet utomlands sker på en svensk arbetsgivares uppdrag.
 - tjänstemannen fortfarande är anställd av en svensk, kollektivavtalsbunden arbetsgivare under sitt arbete utomlands.

Avtalet om social trygghet och de svenska avtalsförsäkringarna gäller inte:

- om tjänstemannen samtidigt är anställd av det utsändande svenska företaget och av ett utländskt företag (så kallad dubbelanställning) om anställningen i det utländska företaget omfattar sociala förmåner. (Ofta gäller detta tjänstemän som är tjänstlediga från det svenska företaget för att arbeta i ett utländskt dotter-, syster- eller moderbolag.)

Det betyder att vid en dubbelanställning kan arbetsgivaren och tjänstemannen avtala bort de svenska avtalsförsäkringarna genom att i stället teckna andra försäkringar. Men också utländsk allmän pension (socialförsäkring) anses som en social förmån. Det betyder att dubbelanställda tjänstemän som arbetar i så kallade pensionsländer – länder där de tjänar in utländsk allmän pension – inte kan omfattas av ITP.

Tjänsteman vars utlandsuppdrag avses vara eller varar mer än sex år får efter överenskommelse med arbetsgivaren och tjänstemannen undantas från den svenska avtalsförsäkringen eller motsvarande.

Utvidgat skydd

Försäkringarna gäller i huvudsak på samma sätt som vid arbete i Sverige. I vissa fall gäller dock ett utvidgat skydd som är anpassat till vad den anställde beräknas gå miste om som följd av utlandsarbetet. Ersättningsreglerna beror på i vilket land den anställde arbetar.

Det mest omfattande skyddet från ITP har den som arbetar i ett land utanför EU/EES-området som Sverige inte har någon social trygghetskonvention med. Då ingår det en kompensation för bortfall av svensk allmän pension i ITP-försäkringen.

Vid arbete i EU/EES-länder eller i länder som Sverige har konvention med ingår ingen sådan kompensation i ITP-försäkringen. I stället får den anställde då del av den socialförsäkring som kan finnas i arbetslandet.

Skulle man inte få sjukpenning eller motsvarande i tjänstgöringslandet

ska arbetsgivaren kompensera upp till svensk nivå om man inte får ersättning från ITP eller TFA.

Efter tre månader kan man få ersättning från ITP:s sjukförsäkring. Om den anställde inte får svensk sjukpenning eller sjuk-/aktivitetsersättning ger ITP en förhöjd ersättningsnivå, motsvarande svensk sjukpenningnivå, oavsett tjänstgöringsland. Ersättningen från ITP minskas då med utbetald ersättning från utländsk sjukförsäkring.

Kompensation för bortfall

Avtalet ger kompensation för bortfall av svensk allmän ålders- och efterlevandepension:

- om avgift för svensk allmän pension inte betalas av arbetsgivaren, och
- om tjänstemannen arbetar i ett land utanför EU/EES eller i ett land med vilket Sverige inte har tecknat någon socialförsäkringskonvention.

Arbetsgivaren ska betala en extra avgift, utöver sedvanlig ITP-premie, som ersättning för bortfallet av svensk inkomst- och premiepension. För anställda födda 1954 eller senare används en modell som bygger på en ålderstrappa och för anställda födda 1953 eller tidigare används en modell med en reduktionsfaktor.

Avgiften betalas normalt som ett tillägg till ITPK-premien enligt det val som den enskilde tidigare har gjort. Pensionen betalas sedan ut av det ITPK-bolag där avgiften har placerats. Avgiften minskas med andra pensionsavgifter som arbetsgivaren betalar, till exempel utländska försäkringspremier.

Vid arbete inom EU/EES eller i ett konventionsland ger ITP ingen kompensation för bortfallet. Du tjänar i stället in pension i det land där du arbetar och utifrån de regler som gäller i landet.

De som är födda 1953 eller tidigare kan också ha rätt till kompensation för eventuell förlust av tilläggs pension – så kallad ATP-kompensation. Kompensationen gäller dock endast vid arbete i ett land utanför EU/EES eller i ett land som Sverige inte har tecknat någon konvention med.

Efterlevandeskydd

I avtalet ingår ett särskilt efterlevandeskydd som ger ersättning vid dödsfall. Efterlevandeskyddet är en riskförsäkring som gäller från och med

det andra kalenderåret efter det år då utlandstjänstgöringen började. Skyddet gäller till och med det tredje året efter att utlandstjänstgöringen upphörde, dock längst till månaden före 65-årsdagen. Det särskilda efterlevandeskyddet gäller endast om avgift för svensk allmän pension inte betalas och du arbetar i ett land utanför EU/EES-området eller i ett land som Sverige inte har tecknat någon konvention med.

Läkekostnadsförsäkring

Avtalet om ITP och TGL kräver också att arbetsgivaren tecknar en läkekostnadsförsäkring, LFU. Försäkringen kan även tecknas för eventuellt medföljande familjemedlemmar som make/maka/sambo och för barn under 21 år som flyttar med den anställde utomlands.

Mer information finns att få från Nämnden för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring som finns hos Collectum, www.collectum.se.

Nämnden avgör även tvister med anledning av LFU. Både arbetsgivare och den anställde kan begära att frågan tas upp till behandling.

Ersättningen från läkekostnadsförsäkringen kan till exempel omfatta nödvändiga och skäligena kostnader för läkar- och sjukhusvård samt för behandling, läkemedel och hjälpmedel som förskrivits av behörig läkare. Ersättningen kan även omfatta behandlingskostnader för tandskada till följd av olycksfall, vissa rese- och transportkostnader samt nödvändiga och skäligena kostnader för graviditetskontroll och förlossning.

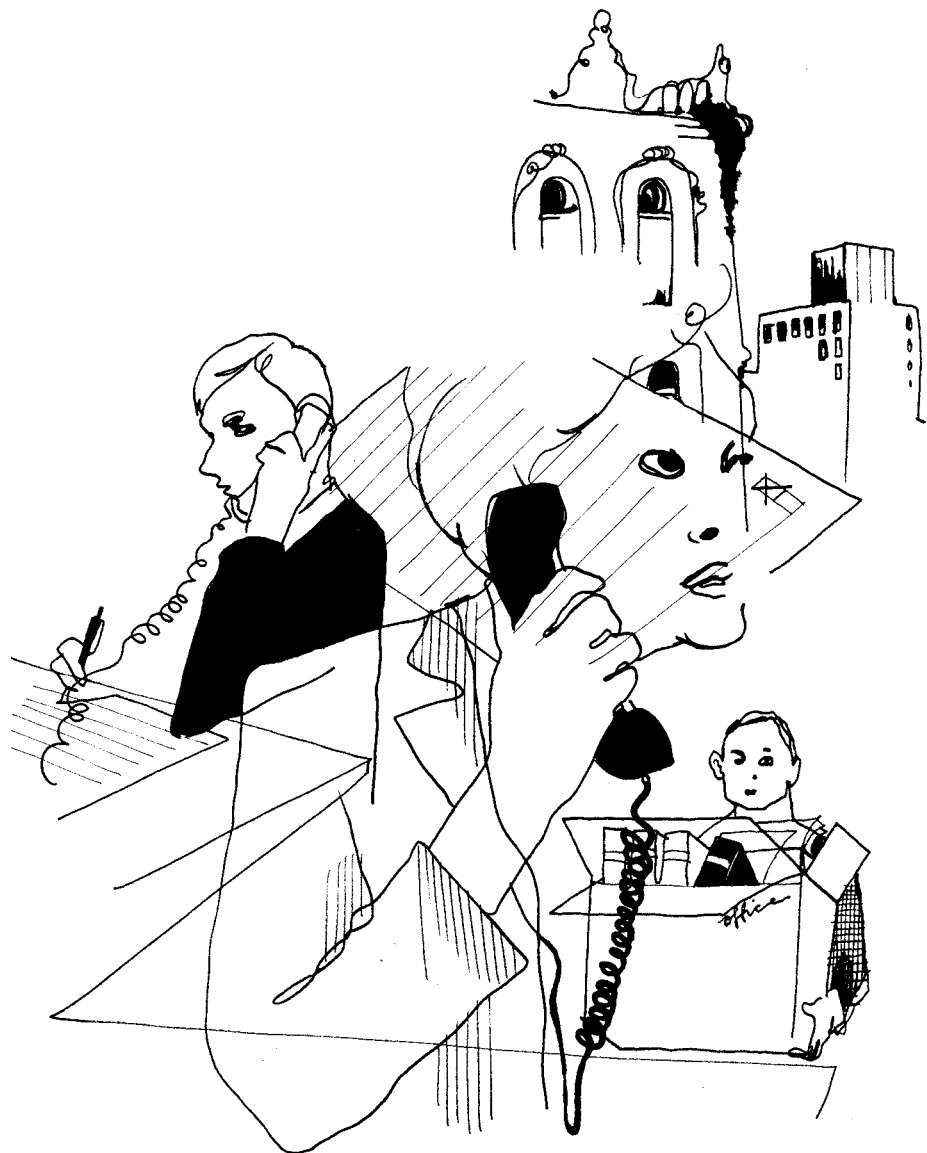
Anmälan

Anmälan och avanmälan av kollektivavtalade försäkringar görs av arbetsgivaren. Den som är dubbelanställd/dotterbolagsanställd och omfattas av sociala förmåner i den utländska anställningen ska avanmälans från ITP.

Är du utsänd för kortare tid än ett år sker inga ändringar. När utlandstjänstgöringen varar längre och medför att du inte längre är med i den svenska allmänna pensionen ska anmälan ske till det av PTK och Svenskt Näringsliv ägda Collectum. Mer information finns på www.collectum.se. Information om det kollektivavtalade försäkringsskyddet hittar du på www.ptk.se.

Tänk på det här:

- Sätt dig in i de kollektivavtalade försäkringar och avtal som du som utsänd kan ha tillgång till inom PTK-området.
- Om du är berättigad till dessa försäkringar gäller de under hela tjänstgöringstiden.
- Anmälan och avanmälan görs av arbetsgivaren.



11. A-kassa

En stor fråga kring utlandsarbete är vad som händer vid arbetslöshet. Svaret beror bland annat på om du har arbetat inom EU/EES/Schweiz, i Norden eller utanför EU/EES. Hur ditt anställningskontrakt ser ut – om du har varit utsänd av ett företag med säte i Sverige eller anställd av ett företag med säte i utlandet – har också betydelse. Hur lång tid du har varit ute är en annan faktor som påverkar bedömningen.

Observera att du inte automatiskt är berättigad till svensk a-kassa även om du har betalat avgifterna. Det finns en hel del andra villkor som måste vara uppfyllda och som kan påverkas av en utlandsvistelse. Reglerna är komplicerade. Var noga med att kontakta din a-kassa innan du åker utomlands.

Inkomstförsäkring

Tänk på att medlemskapet i ditt fackförbund är förenat med vissa förmåner. Många förbund har till exempel en inkomstförsäkring som du kan få tillgång till, vilket kan vara ett viktigt skäl till att stanna kvar som medlem även under utlandsvistelsen.

Många av förbunden erbjuder ett rabatterat utlandsmedlemskap. Hör efter med ditt förbund om vad som gäller.

Arbete inom EU/EES/Schweiz

Enligt EU-förordningen 1408/71 ska du i normalfallet vara arbetslöshetsförsäkrad i ett enda land, arbetslandet. Se därför till att du är försäkrad i rätt land. Vid minsta osäkerhet om vad som gäller i ditt fall bör du kontakta din a-kassa.

De flesta länder inom EU/EES-området har en allmän arbetslöshets-

försäkring som ingår i socialförsäkringen. Det är bara Sverige, Danmark och Finland som har a-kassor som den enskilde själv måste söka medlemskap i. Särskilt när det gäller Danmark är det viktigt att se till att bli medlem i en a-kassa redan från den första arbetsdagen.

Gå inte ur din svenska a-kassa innan du har börjat arbeta i ett annat land. Kontakta alltid din a-kassa innan du startar ditt utlandsuppdrag. Extra viktigt är det om du ska arbeta i Danmark. Det danska regelverket skiljer sig en del från de regler som gäller inom övriga EU/EES.

Utsänd inom EU/EES/Schweiz

Är du utsänd av din svenska arbetsgivare för att jobba i ett EU/EES-land eller i Schweiz kan du vanligtvis vara kvar i den svenska arbetslöshetsförsäkringen under ett år. Tiden kan förlängas till två år.

Din arbetsgivare – eller du själv – ska skaffa fram ett utsändningsintyg, blankett E 101, åt dig från Försäkringskassan. Förlängning ska sökas innan ettårsperioden har gått ut och då behövs en E 102-blankett. Kom ihåg att betala avgifter till a-kassan under utlandsvistelsen.

Lokal- eller dotterbolagsanställd inom EU/EES/Schweiz

Blir du lokalanställd eller anställd av ett utländskt dotterbolag inom EU/EES/Schweiz ska du vara arbetslöshetsförsäkrad i det land där du arbetar. Kontrollera med din arbetsgivare att så är fallet. Arbetar du i Danmark måste du själv se till att gå med i en a-kassa från den första arbetsdagen.

Gränsarbetare och oäkta gränsarbetare

Gränsarbetare och oäkta gränsarbetare (även kallade sällanhemvännare) är viktiga begrepp i socialförsäkringssammanhang inom EU/EES/Schweiz. I exemplen nedan utgår vi från att du bor i Sverige och arbetar i Italien.

Gränsarbetare är du om du arbetar i ett EU/EES-land (Italien) samtidigt som du bor i ett annat (Sverige) och återvänder till bosättningslandet (Sverige) minst en gång i veckan. Då ska du vara försäkrad i arbetslandet Italien.

Blir du delvis eller periodvis arbetslös ska du söka ersättning i det land där du arbetar, alltså Italien. Blir du helt utan jobb ska du anmäla dig

hos arbetsförmedlingen i det land där du är bosatt och söka ersättning från a-kassan där. Tänk på att du ska vända dig till svensk arbetsförmedling och svensk a-kassa så fort du slutar din utländska anställning. Som gränsarbetare har du rätt till inträde i svensk a-kassa utan att först behöva arbeta i Sverige.

Oäkta gränsarbetare är du om du bor i ett EU/EES-land eller Schweiz, arbetar i ett annat EU/EES-land och återvänder till bosättningslandet mer sällan än en gång per vecka. Liksom gränsarbetaren ska du vara försäkrad i arbetslandet (Italien), men vid hel arbetslöshet kan du välja att antingen söka arbete och ersättning i bosättningslandet (Sverige) och få inträde i svensk a-kassa eller söka arbete och ersättning i arbetslandet (Italien).

Tillbaka till Sverige från EU/EES/Schweiz

Har du arbetat inom EU/EES/Schweiz och återvänder till Sverige måste du uppfylla inträdeskraven till a-kassa om du inte hör till undantagskategorierna utsända, gränsarbetare eller oäkta gränsarbetare eller omfattas av den nordiska konventionens femårsregel (se nedan).

Du måste söka inträde även om du har varit medlem i a-kassan tidigare. Detsamma gäller även om du har betalat avgifter till din svenska a-kassa under utlandsvistelsen. Det finns vissa möjligheter att få tillgodoräkna sig tid i arbetslöshetsförsäkring och arbetsperioder som fullgjorts inom EU/EES/Schweiz. I så fall behöver du ha med dig ett E 301-intyg från arbetslandet. Din svenska a-kassa kan också skaffa intyget från utlandet.

Arbete utanför EU/EES/Schweiz

Utsänd utanför EU/EES/Schweiz

Utsända till andra länder än EU/EES/Schweiz ska stanna kvar i den svenska arbetslöshetsförsäkringen så länge utsändningen varar. Någon tidsbegränsning finns inte, men förutsättningen är att du är utsänd från ett företag med säte i Sverige och att lönen betalas ut från Sverige.

Kom ihåg att betala avgifterna till a-kassan under den tid som du arbetar i utlandet.

Du har rätt till a-kassa i Sverige om du uppfyller villkoren för arbets-

löshetsersättning. Den utländska arbetsperioden behandlas då som om den vore utförd i Sverige.

Lokal- eller dotterbolagsanställd utanför EU/EES/Schweiz

Om du är lokal- eller dotterbolagsanställd utomlands ska du däremot inte ingå i svensk a-kassa. Du kan då heller inte tillgodoräkna dig den utländska arbetsperioden. För att åter bli medlem i svensk a-kassa måste du först ha ett svenskt arbete.

Det är viktigt att sätta sig in i vilka regler som gäller inom det här området. Det har hänt att personer som åker utomlands för att arbeta på ett annat företag inom en svensk koncern fortsätter att betala avgifter till en a-kassa i Sverige, utan att sedan få tillgång till arbetslöshetsersättning när de återvänder.

Israel

Sverige har en bilateral konvention med ett icke EU-land, Israel. Avtalet ger dig rätt att föra över försäkrings- och arbetsperioder mellan länderna. För att få tillgodoräkna dig tid i Israel måste du först arbeta 100 dagar i Sverige efter det att du har återvänt från Israel.

Den nordiska femårsregeln

Inom Norden finns en femårsregel för den som har arbetat och varit arbetslöshetsförsäkrad i ett annat nordiskt land.

Om du återvänder till Sverige inom fem år efter det att du lämnade Sverige för att arbeta i ett annat nordiskt land får du komma in i en svensk a-kassa utan att först behöva arbeta i Sverige. Du måste dock ha varit medlem i en svensk a-kassa innan du flyttade från Sverige.

Ansökan ska lämnas in inom åtta veckor från den dag du inte längre omfattas av arbetslöshetsförsäkringen i det land där du senast arbetade.

När det gäller rätt till arbetslöshetsersättning får du tillgodoräkna dig arbete och försäkrad tid i det andra nordiska landet. Blankett E 301 ska lämnas till a-kassan. Din svenska a-kassa kan även skaffa intyget från arbetslandet.

Söka jobb med svensk a-kassa inom EU/EES

Enligt EU-förordningen EEG 1408/71, artikel 69, finns det möjlighet att under tre månader ta med sin a-kasseersättning för att söka jobb inom EU/EES.

Förutsättningen är att du är berättigad till ersättning och har varit inskriven hos Arbetsförmedlingen som heltidsarbetslös i minst fyra veckor. Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, IAF, prövar om du uppfyller alla villkor och utfärdar i så fall ett intyg, E 303, som ger dig rätt att söka jobb utomlands med svensk a-kassa.

När du har kommit till det land där du söker arbete ska du omedelbart anmäla dig till landets offentliga arbetsförmedling och visa upp ditt E 303-intyg som du har fått med dig från Arbetsförmedlingen i Sverige. Den utländska arbetsförmedlingen betalar sedan ut din svenska a-kassa till dig i det landets valuta.

Hur det fungerar beror på landet, orten och om den lokala arbetsförmedlingen är van vid att hantera den här sortens ärenden. Det har hänt att en tremånaderssökande inte hunnit få någon utbetalning alls innan det är dags att återvända till Sverige.

Fråga en Eures-rådgivare på Arbetsförmedlingen om hur det är på den ort som du ska till – kanske kan det vara bättre att välja en annan ort som bas för ditt jobbsökande. Se till att ha tillräckligt med pengar så att du klarar dig om utbetalningarna skulle krångla.

Den utländska arbetsförmedlingen bestämmer villkoren för hur arbetssökandet ska gå till. Det kan till exempel finnas krav på att du ska besöka arbetsförmedlingen med jämna mellanrum eller att du visar att du har sökt anvisade jobb.

Kom ihåg att betala avgifter till a-kassan i Sverige under den tid som du söker jobb utomlands. Annars avförs du som medlem och förlorar rätten till inkomstrelaterad a-kassa.

Hittar du inget jobb under de tre månaderna ska du återvända hem till Sverige för att fortsätta få ersättning från svensk a-kassa. Tidpunkten för när du senast ska vara tillbaka i Sverige är tre månader från avresedagen och står på ditt E 303-intyg. Försäkra dig om att den utländska arbetsförmedlingen har fyllt i sista sidan på E 303-intyget.

Återvänder du till Sverige efter tre månader och inte har arbetat i landet där du har sökt arbete krävs det att du uppfyller arbetsvillkoret för

att få svensk a-kassa. Får du jobb utomlands bör du se till att komma in i landets arbetslöshetsförsäkring.

Mer information

Kontakta din a-kassa innan du åker utomlands. Mer information om arbetslöshetsersättning finns hos Inspektionen för arbetslöshetsförsäringen, IAF, på www.iaf.se, eller på din a-kassas hemsida.

Den som söker jobb inom EU/EES/Schweiz kan läsa mer om a-kassa på Arbetslöshetskassornas Samorganisations hemsida, www.samorg.org.

Mer om arbetslöshet och ersättningsvillkor finner du även i PTK:s informationsskrift "Arbetslöshet" på www.ptk.se.

Tänk på det här:

- Observera att du inte automatiskt är berättigad till svensk a-kassa, även om du har betalat avgifterna. Vissa av villkoren kan påverkas av en utlandsvistelse.
- Reglerna är komplicerade. Kontakta alltid din a-kassa innan du åker utomlands.
- Många fackförbund har inkomstförsäkringar avsedda för dem som uppfyller kraven för svensk a-kassa. Det kan vara ett skäl till att kvarstå som medlem under utlandsvistelsen.

12 Skatter

Internationell beskattning av privatpersoner är ett mycket svåröverskådligt område. Varje land har sin skattestruktur och skattekultur, som oftast omfattar allt från inkomster och kapital till fastigheter och arv.

Det finns även specialregler för olika yrkeskategorier, däribland experter, diplomater, biståndsarbetare, lärare och anställda vid internationella organ. Om dina ekonomiska förhållanden är komplicerade kan det vara bra att anlita en expert som kan både svensk och utländsk beskattning. Skatteråd är dock oftast dyra och det är viktigt att ta med eventuella rådgivningskostnader i flyttkalkylen. Undersök om du kan få arbetsgivaren att stå för kostnaden. Vissa fackförbund har förmånliga rabatter på skatterådgivning. Hör med ditt förbund om vad som gäller.

Svenska skatteregler

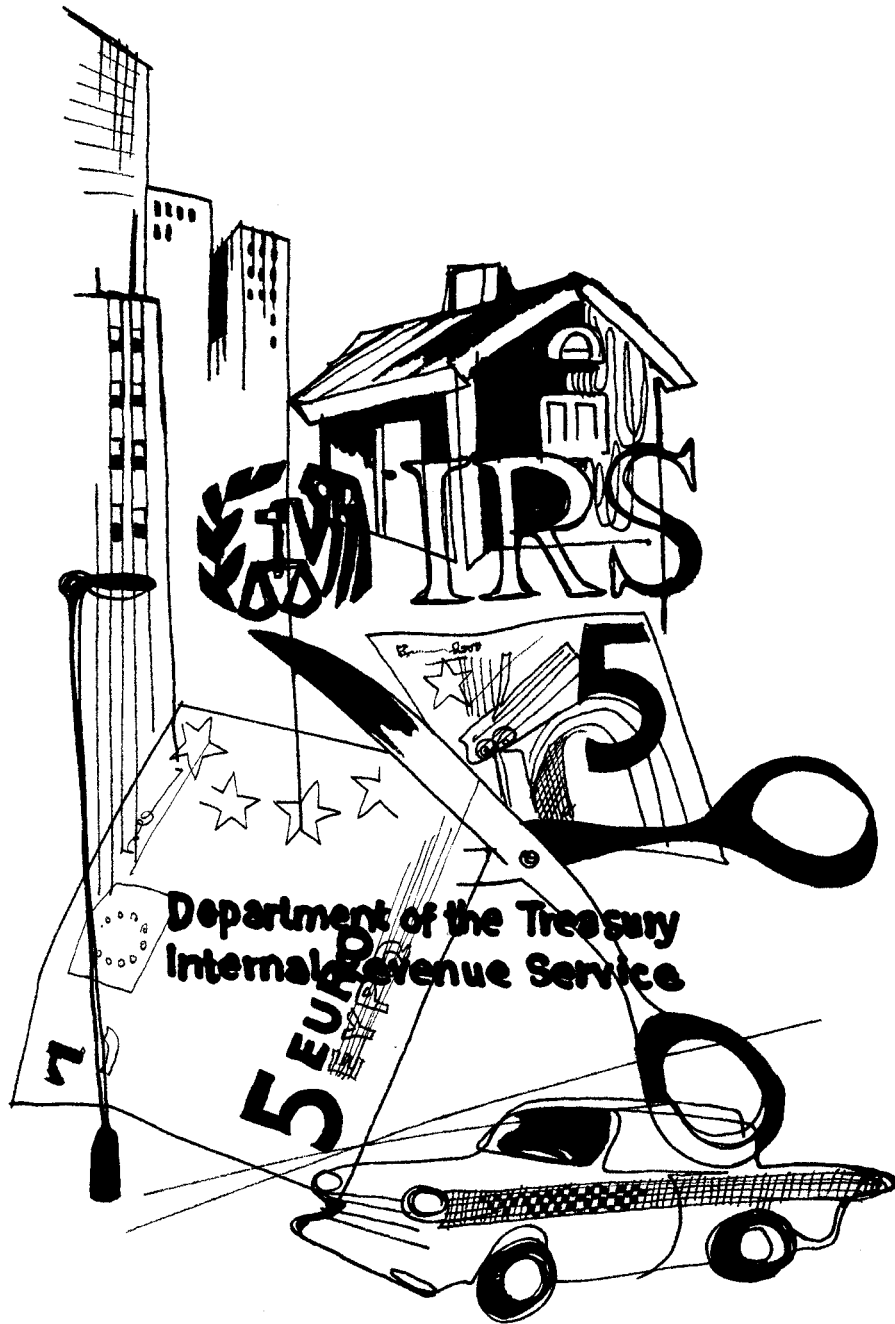
Med termen internationell beskattning avses vanligtvis ett lands interna skatteregler för utlandsinkomst. De interna, svenska reglerna är de absolut viktigaste i skattesammanhang. I Sverige är det inkomstskattelagen, IL, som är den mest intressanta. Den hittar du i Svensk författningssamling, SFS, som bland annat finns publicerad under "Lagar" på www.riksdagen.se.

Skatterättslig bosättning

De flesta länder, däribland Sverige, tillämpar hemvistprincipen och beskattar dem som anses bosatta inom landet även för utländska inkomster.

En fysisk person som är folkbokförd i Sverige, vistas mer än sex månader i Sverige eller annars har väsentlig anknytning hit är skattskyldig i Sverige.

Motsvarar du den beskrivningen innebär det att inte bara dina svenska



inkomster utan även dina utländska inkomster kan beläggas med svensk skatt. Men dubbelbeskattningsavtal (se nedan) kan dock säga annat.

Den skatterättsliga hemvisten är ett vidare begrepp än vad vi normalt uppfattar som bosättning eller hemvist. I den vida definitionen ingår svensk beskattningsrätt utanför Sveriges gränser om du har kvar betydande intressen i Sverige.

En annan beskattningsgrund är källstatsprincipen, som går ut på att beskattningen sker i den stat där inkomsten har uppkommit eller härrör från.

En mer ovanlig variant är nationalitetsprincipen. Den tillämpas i USA på federala inkomstskatter. Ofta blandas principerna ihop, vilket inte gör saken lättare.

Dubbelbeskattningsavtal

Termen internationell dubbelbeskattning avser fall när en och samma inkomst beskattas i två länder. Dubbelbeskattningsavtal har skapats för att hindra att samma inkomst beskattas två gånger. Avtalen kan inte lägga på dig en extra skatt om den skatten inte finns i landets interna lagstiftning.

Metoderna att lindra dubbelbeskattning är två. Du får helt eller delvis dra av skatt som betalats i det ena landet i det andra eller så har länderna kommit överens om att bara beskatta inkomster med mera i ett av länderna.

Du måste själv vara aktiv och spara kvitton och intyg. Ibland kan det vara en tidskrävande process och behövas en omfattande korrespondens för att reda ut alla beskattningsfrågor.

Det blir allt vanligare att ett företag i ett land kontrakterar en medborgare i ett annat land för ett uppdrag i ett tredje. En sådan anställd kallas vanligtvis tredjelandsmedborgare (Third Country National). Beroende på hur lönen betalas ut kan det bli fråga om multipel beskattning där flera länder gör anspråk på skattepengarna. Tar du ett sådant jobb är det extra viktigt med rådgivning i skatte- och försäkringsfrågor.

Sverige har dubbelbeskattningsavtal med ett 80-tal länder. Vanligtvis följer avtalen OECD:s modellavtal, men det finns många små skillnader mellan länderna och du gör klokt i att skaffa just det aktuella landets dubbelbeskattningsavtal med kommentarer.

På Skatteverkets hemsida, www.skatteverket.se, kan du söka på det land som du är intresserad av. Avtalen uppdateras och nya kommer till.

Sverige har avtal med alla europeiska länder och i Norden finns det ett gemensamt avtal.

Två undantag från svensk skatt

Det finns två mycket viktiga undantag för dem som har hemvist i Sverige men arbetar och får sin lön utbetald utomlands – sexmånadersregeln och ettårsregeln. De flesta utsända brukar sortera under någon av dessa regler.

Sexmånadersregeln

Enligt sexmånadersregeln beskattas inte din inkomst från en utlandsanställning i Sverige om du uppfyller följande kriterier:

- Vistelsen och anställningen utomlands har varat minst sex månader. Regeln gäller även om du har jobbat i flera länder utanför Sverige. Det ska dock handla om anställning. Fyra månaders jobb i Österrike och två månaders semester i Grekland fritar inte lönen från Österrike från svensk beskattning.
- Du har betalat skatt i arbetslandet.
- Hela bruttolönen, som omfattar förmåner som fri bil och bostad, beskattas utomlands. Skattens storlek saknar dock betydelse. Du ska styrka att inkomsten beskattats genom kvitton på betald skatt från de länder där du arbetat. Det måste handla om slutlig skatt och inte preliminärskatt. Inkomst- och skattebelopp ska framgå och intyget ska vara utfärdat av landets skattemyndighet.
- Du har vistats i Sverige mindre än sex dagar per månad eller sammanlagt 36 dagar under sex månader. Vistelsen kan röra sig om semester eller tjänsteuppdrag, men den får inte ske i början eller i slutet av anställningen.
- Undantagna är Sverigeresor som sker på grund av avbrott i anställningen (till exempel med anledning av egen eller en familjemedlems sjukdom) samt problem på vistelseorten såsom krig och naturkatastrofer.

Sexmånadersregeln gäller oavsett om din arbetsgivare är ett svenskt eller ett utländskt företag.

Skillnaden här är att om du är utsänd från ett svenskt företag är din

arbetsgivare skyldig att dra av preliminär skatt i Sverige om du inte skaffar dig ett jämningsbeslut. Jobbar du åt ett utländskt företag som inte har ett fast driftsställe i Sverige måste du själv betala preliminärskatten i form av så kallad särskild A-skatt. När det sedan är dags för slutlig taxering i Sverige gäller lika krav oberoende av arbetsgivarens nationalitet.

Sexmånadersregeln är tillämplig om du arbetar i ett land som Sverige har ett dubbelbeskattningsavtal med och inkomsten får beskattas där enligt avtalet. Men regeln gäller även för andra länder. Huvudkravet är att det andra landet beskattar löneinkomster.

Om du inte har betalat någon inkomstskatt utomlands eller om inkomsten bara delvis har beskattats sker beskattning i Sverige.

Om landet saknar inkomstbeskattning kan ettårsregeln vara tillämplig.

Ettårsregeln

Om sexmånadersregeln inte är tillämplig kan ettårsregeln vara det. Ettårsregeln har tillkommit för att underlätta rekryteringen av utbildad arbetskraft till u-länder. Men även andra länder som inte har någon skattelagstiftning kan vara aktuella. Ett exempel är Saudiarabien.

Enligt ettårsregeln kan en inkomst som inte beskattas utomlands även undgå svensk beskattning om följande förutsättningar är uppfyllda:

- Anställningen och vistelsen utomlands har varat minst ett år.
- Arbetet har utförts i ett och samma land. Arbetsgivaren behöver inte ha varit densamma hela tiden.
- Inkomsten har inte beskattats i verksamhetslandet på grund av att det saknas bestämmelser, administrativ praxis eller liknande. Om skattefriheten beror på ett dubbelbeskattningsavtal mellan Sverige och landet i fråga beskattas inkomsten i Sverige. Du ska bevisa att du har blivit skattebefriad på ett sätt som ettårsregeln kräver. Det gör du genom ett intyg från landets skattemyndighet eller annan förvaltningsmyndighet. I nödfall kan intyg från advokat, ambassad, revisor, notarius publicus eller besked från svensk eller utländsk myndighet räcka.
- Arbetet har utförts åt en privat arbetsgivare eller offentlig tjänsteexportör.
- Du har vistats i Sverige mindre än sex dagar per månad eller sammanlagt 72 dagar per år. Vistelsen kan röra sig om semester eller tjänsteuppdrag, men den får inte ske i början eller i slutet av anställningen.

Undantagna är Sverigeresor som sker på grund av avbrott i anställningen utomlands (till exempel med anledning av egen eller en familjemedlems sjukdom) samt problem på vistelseorten såsom krig och naturkatastrofer.

Jämkning

Om sexmånaders- eller ettårsregeln är tillämplig kan du begära jämkning för att din arbetsgivare i Sverige inte ska göra skatteavdrag från lönen. Jämkningsbeslut inte är ett slutligt beslut och att det kan visa sig vid den slutliga taxeringen att du ska betala skatt i Sverige. Det innebär för din del att du kan få ett underskott på ditt skattekonto (kvarskatt).

Det är din sak att styrka att du ska betala skatt i något annat land och att du omfattas av undantaget. För sexmånadersregeln får du visa kvitton på preliminärskatt och för ettårsregeln ett intyg från UD eller från landets myndigheter att det inte finns skattelagstiftning i landet. Du ska också skicka med en kopia av anställningskontraktet.

Planerar du dessutom din flytt på så sätt att du jobbar halva året i Sverige och andra halvan i ett annat land får du lägre skatt i båda länderna. Observera dock att skatteåret inte alltid är ett kalenderår.

Avdrag för utländsk skatt

Har du betalat skatt utomlands och sexmånadersregeln inte är tillämplig kan du göra avräkning för den utländska skatten. Återigen måste du själv visa vad du har betalat i skatt. Avdraget sker krona för krona. Avräkningen förutsätter att den utländska skatten är slutlig. Har du betalat preliminärskatt utomlands kan du dra av den som ett omkostnadsavdrag.

Tjänsteresa

Har du Sverige som bas men är på tjänsteresa utomlands får du vanligen ett skattefritt traktamente från arbetsgivaren. Om du har ett tillfälligt arbete i utlandet har du som regel möjlighet att göra avdrag i deklARATIONEN för bostaden utomlands. Avdrag för ökade utgifter för kost och småutgifter vid tillfälligt arbete får du bara göra för den första månaden av utlandsvistelsen. Kontakta Skatteverket om du är osäker på vad som gäller i ditt fall.

Gränsgångare

I skattehänseende är gränsgångare sådana som bor i vissa svenska eller nordiska gränskommuner och arbetar på andra sidan gränsen. Det handlar alltså inte om distansarbete. För gränsgångare finns det speciella regler i det nordiska skatteavtalet som säger att du betalar skatt i Sverige även om du arbetar på andra sidan gränsen i Norge eller Finland. Observera dock att Danmark har särskilda regler när det gäller gränsgångare.

På www.skatteverket.se finns mer information, liksom på www.nordisketax.net. NordiskeTax är en skatteportal som skatteförvaltningarna i de nordiska länderna gemensamt ansvarar för. Portalen vänder sig till alla som har frågor som rör beskattning av privatpersoner.

Emigrering

Den som utvandrar upptäcker snart att det svenska skatterättsliga hemvistbegreppet sträcker sig långt bortom Sveriges gränser. Trots att du har flyttat utomlands kan du kvarstå som skattskyldig här om du anses ha väsentlig anknytning till Sverige. Viktiga faktorer vid bedömningen är:

- svenskt medborgarskap
- hur länge du har bott i Sverige
- hur länge du har bott och haft hemvist utomlands
- kvarvarande bostad, även fritidshus som är vinterbonat, i Sverige
- familj i Sverige
- näringsverksamhet och fastighetsinnehav i Sverige.

Stor vikt läggs vid tidigare permanentbostad i Sverige. Vanligtvis har bosättningsbestämmelserna betydelse för andra inkomster än lön.

För att Skatteverket ska anse att du är utflyttad från Sverige krävs det som regel att du visar att du har tagit "varaktigt bo och hemvist" i utlandet. Det sker till exempel genom ett intyg från det nya hemvistlandet där det framgår att du är skattskyldig i detta land.

Begränsat skattskyldig (SINK)

Du är begränsat skattskyldig om du enligt svenska skatteregler betraktas som bosatt utanför Sverige. En förutsättning för att betraktas som

begränsat skattskyldig är att du inte vistas stadigvarande i Sverige. Med vistelse menas att du tillbringar dygnsvilan här. Observera att även ett fåtal övernattningar per månad kan leda till att du betraktas som en person som vistas i Sverige och därmed anses vara skatterättsligt bosatt i Sverige.

Om du är att betrakta som begränsat skattskyldig blir du endast föremål för beskattning av de inkomster du anses ha förvärvat i Sverige. Tillhör du denna kategori betalar du endast en särskild inkomstskatt för utomlands bosatta personer (SINK) på dina arbetsinkomster.

Grundtanken med SINK är att underlätta för den som vistas tillfälligt i Sverige. SINK är en så kallad definitiv källskatt, vilket innebär att du inte behöver deklarerat inkomsterna i Sverige.

Du ansöker om SINK hos Skatteverket. Mer information finns på www.skatteverket.se.

Förhandsbesked

Från Skatterättsnämnden i Stockholm finns det möjlighet att få förhandsbesked i vissa skattefrågor som anses vara principiellt intressanta. Möjligheten är tänkt för frågor där svaret inte omedelbart framgår av lagtext eller praxis.

Förhandsbeskeden är bindande för Skatteverket, till skillnad från vanlig rådgivning som ges av lokala skatteverkskontor. Mer information om hur du gör en ansökan finns på www.skatterattsnamnden.se.

Tänk på det här:

- Vissa fackförbund har förmånliga rabatter på skatterådgivning. Hör med ditt förbund om vad som gäller.
- Sverige har dubbelbeskattningsavtal med ett 80-tal länder. Läs mer om detta på www.skatteverket.se.
- Även då du har flyttat utomlands kan du kvarstå som skattskyldig i Sverige om du anses ha väsentlig anknytning hit, till exempel i form av ett vinterbonat fritidshus.

13. Hälsa



Åker du på utlandsuppdrag kan du i vissa fall komma i kontakt med en del sjukdomar som normalt inte finns i Sverige. Vistas du i tropiska och subtropiska områden finns det till exempel risk för att smittas av malaria och denguefeber.

Dålig mage brukar vara det kanske vanligaste problemet, men från tid till annan kan det även bryta ut epidemier på olika håll i världen. Läs på om ditt område redan innan du tecknar kontrakt och ta i god tid reda på om du och dina anhöriga behöver genomgå något eller några vaccinationsprogram.

Resråd och nyheter om sjukdomar och epidemier finns bland annat på www.medicallink.se, www.resemedicin.com och www.godrejse.dk.

På Världshälsoorganisationen WHO:s hemsida, www.who.int, kan du läsa om bland annat tropiska sjukdomar.

Viss information finns även hos Sjukvårdsrådgivningen på nätet, www.sjukvardsradgivningen.se, där det även går att ställa frågor.

En amerikansk värenommerad webbplats är Mayoklinikens www.mayoclinic.com.

Hälsokontroll

En hälsokontroll inför utlandstjänstgöringen är utbredd praxis för utsända. Det gäller även eventuella medföljande.

Undersökningen bör ske innan du skriver på kontraktet för att se om du eller någon i din familj av hälsoskäl bör avstå från att åka utomlands eller till just det aktuella landet.

Kontroll av tänderna är lika viktigt. Även där måste hela familjen inkluderas. Har någon problem med tänderna bör det åtgärdas innan utresan. Det kan vara mycket problematiskt att försöka få tandvård vid akuta problem som skulle kunna ha förebyggts i Sverige.

Vaccination som anses nödvändig ska ske före utresan. Var noga med att du och din familj går igenom hela programmet. Börja inte alltför nära inför utresan eftersom det tar tid med vaccineringen. Chansa inte – det är inte roligt att anlända till det nya landet, få besked om att en epidemi just har brutit ut och inse att du eller någon i familjen har slarvat med vaccinationsprogrammet.

Vid hemkomsten och vid besök i Sverige bör du genomgå en läkarundersökning. Särskilt viktigt är det efter en längre tids vistelse i tropikerna. Vissa sjukdomar ger sig till känna först i ett senare skede, men de kan upptäckas vid en kontroll och då kan också behandling sättas in på ett tidigt stadium. Kontrollen ska om möjligt göras av läkare som har kunskaper i tropikmedicin.

Kostnaderna för hälsoundersökningar och vaccination bör ersättas av din arbetsgivare. Detsamma gäller för att upprätthålla immunitetsskyddet.

Är du inte utsänd från Sverige får du själv se till att ordna med hälsokontroller och vaccinationsprogram. Du kan naturligtvis komma överens med din utländska arbetsgivare om att arbetsgivaren ersätter dina kostnader. Ta med dig viktiga delar av dina medicinska journaler.

Hiv och aids

Hiv och aids är ett stort problem världen över. Därför är det viktigt att skydda sig vid sexuella kontakter, men även att noga välja sjukvårdsanläggning om man behöver vaccineras, opereras eller ta emot blod – såvida man har möjlighet att påverka situationen. Mer information om hiv och hur det smittar finns på www.hiv-information.org.

Rabies

En annan dödlig sjukdom som fortsätter att skörda onödiga offer är rabies. Klappa inte främmande katter eller hundar. Blir du klöst eller biten ska du omedelbart se till att bli vaccinerad mot rabies, även om hunden eller katten ser frisk ut.

Läkemedel

Se upp om du använder starka smärtstillande mediciner, lugnande tabletter eller sömnmedel.

Om du reser från ett Schengenland till ett annat och har med dig läkemedel som är narkotikaklassat i värdlandet måste du ha med dig ett så kallat Schengenintyg. Reglerna omfattar samtliga EU-länder samt Island och Norge.

Vilka läkemedel som är narkotikaklassade skiljer sig åt mellan olika länder. Vänd dig till det aktuella landets ambassad och hör efter.

I Sverige är det Apoteket som utfärdar Schengenintyg. Blanketten kan även laddas ned från www.lakemedelsverket.se.

När du går till Apoteket bör du ta med dig receptet eller läkemedelsförpackningen med apoteketiketten kvar. Ta även med ditt pass.

Schengenintyget är giltigt i högst 30 dagar och får avse narkotikaklassat läkemedel för högst 30 dagars förbrukning. Om du ska vistas utomlands en längre tid måste du kontakta läkare i det aktuella landet för att få läkemedel utskrivet.

Ska du vistas i ett land utanför Schengenområdet bör du kontakta landets ambassad i Sverige för att få mer information om vilka regler som gäller i just det landet.

Vård utomlands

Hur medicin praktiseras kan skilja sig rejält mellan olika länder och olika delar av världen. Ofta skrivs det ut mer läkemedel utomlands än vad som är brukligt i Sverige.

Hälsoundersökningarna kan också se annorlunda ut. Svenska företag brukar ha egna läkar- och sjukhuskontakter för sina anställda.

UD och Sida har egna vårdkanaler som även du kan utnyttja. Det brukar finnas en lista på godkända vårdgivare på ambassaderna. Hör dig för hos svenska ambassaden i det land som du ska till. Adresser hittar du på UD:s hemsida, www.ud.se.

Du kan också fråga de svenska utsända på din ort vilka läkare och sjukhus de anlitar. Fördelen med det är att du träffar medicinsk personal som är van vid svenskar. Dessutom brukar vissa sjukvårdsinrättningar ha inspekterats av företagsrepresentanter från Sverige.

Den information som presenteras nedan är generell och omfattar de vanligaste situationerna vid utlandsarbete. Kontakta alltid Försäkringskassan för att kontrollera vad som gäller i ditt fall.

Vård inom EU/EES/Schweiz

Ska du bo och arbeta inom EU/EES/Schweiz är det en särskild EU-förordning, EEG 1408/71, som är tillämplig för dig när det gäller vård.

Grunden för förordningen är att du blir försäkrad i det land där du arbetar och att du har rätt till vård i det landet. Kontrollera med Försäkringskassan om vad som gäller om du har en medföljande som inte själv arbetar i det nya landet.

Om du arbetar som utsänd i upp till ett år bör du skaffa ett europeiskt sjukförsäkringskort via Försäkringskassan. Detsamma gäller dina familjemedlemmar. Kortet ger dig rätt till nödvändig medicinsk vård inom EU/EES/Schweiz.

Om du är utsänd längre tid än ett år ska du vända dig till Försäkringskassan för att få ett E 106-intyg (Intyg om rätt till vårdförmåner från sjuk- och moderskapsförsäkring för personer bosatta i annan stat än den behöriga staten).

Intyget kan i vissa fall komma till nytta även för den som är dotterbolags- eller lokalanställd.

Vård utanför EU/EES/Schweiz

Sverige har även sjukvårdskonventioner och sjukvårdsavtal med några få länder utanför EU/EES/Schweiz. Mer information finns på www.forsakringskassan.se.

Vård i Sverige

Även om du arbetar utomlands vill du kanske helst utnyttja den svenska sjukvården. Fördelen är att du kan tala ditt eget språk och att du är bekant med det svenska sättet att arbeta.

Vad svensk sjukvård kostar varierar dock för olika kategorier av utlandsanställda.

Om Sverige fortsätter att vara ditt bosättningsland har du rätt till all vård – inklusive tandvård – genom det allmänna sjukvårdssystemet och till normal taxa.

Är du bosatt och arbetar inom EU/EES/Schweiz gäller vissa regler enligt EU-förordningen EEG 1408/71.

Är du svensk medborgare bosatt utanför EU/EES/Schweiz gäller

däremot andra regler. Då bör du kontakta det landsting som du tillhörde innan du flyttade utomlands. Det är landstinget som avgör om du har rätt till vård i Sverige och hur mycket du ska betala. Kostnaden styrs bland annat av om det handlar om akut eller planerad vård i Sverige.

Hos Sveriges Kommuner och Landsting, www.skl.se, finns mer information och länkar till alla landsting. På respektive landstings webbplats kan du även läsa mer om till exempel patientavgifter och högkostnads-skydd.

Tänk på det här:

- Ta i god tid reda på om du och dina anhöriga behöver genomgå något eller några vaccinationsprogram.
- Till en del länder behövs det särskilda intyg för att få ta med viss medicin. Mer information om detta finns hos Apoteket och Läke-medelsverket.
- Vid hemkomsten och vid besök i Sverige bör du genomgå en läkarundersökning. Särskilt viktigt är det om du har vistats länge i tropiska miljöer.



14. Bostaden

Tänk dig noga för innan du gör dig av med din svenska bostad. Sälj inte villan eller bostadsrätten bara för att du inte ska anses skattemässigt bosatt i Sverige om din egentliga avsikt är att återvända. Priserna på bostäder kan ha stigit i sådan omfattning när du flyttar tillbaka att inte ens skattefri, hög lön kompenserar för prisskillnaden. Motsatsen kan dock också ha hänt och du gör en vinst i stället. Gör en ordentlig risk- och skattekalkyl innan du bestämmer vad du ska göra med bostaden.

Utsänd

Den som är utsänd av ett svenskt företag brukar vanligtvis få hjälp med sin svenska bostad av sin arbetsgivare. Se till att allt det som ni kommer överens om finns reglerat i det kontrakt som ni tecknar.

En del företag betalar hyran för sina anställda och åtar sig tillsynen av bostaden. Den smidigaste lösningen för dig är om din arbetsgivare sköter alla arrangemang kring din svenska bostad – svarar för hyresinbetalningar, avtal, eventuell andrahandsuthyrning och kontakter med hyresvärd och myndigheter.

Storföretag brukar hantera sådant åt sina utsända. Om ditt företag inte har den tjänsten finns det så kallade relocationsföretag som åtar sig detta. Annars kan kanske din arbetsgivare kontakta något svenskt storföretag och undersöka om deras relocationsavdelning kan ta hand om även din bostad.

Äger du en bostadsrätt eller villa kan du naturligtvis sälja bostaden och magasinera eller avyttra bohaget. Många ser det dock som en trygghet att ha sin bostad kvar, det kan underlätta återanpassningen vid återkomsten. Dessutom brukar svenska arbetsgivare sköta uthyrning av villan eller bostadsrätten samt magasinering av bohaget.

Uthyrning

Villa

Villor kan vara svåra att hyra ut i andra hand om man vill få ut en hyra som täcker kostnaderna. Det är då rimligt att begära att arbetsgivaren kompenserar för förlusten.

Hyreslägenhet

Hyreslägenhet får inte hyras ut utan hyresvärdens samtycke. Se till att få ett skriftligt godkännande. Det har hänt att hyresgäster som har litat på ett muntligt besked har förlorat sin lägenhet.

Värden ska även godkänna förlängning av uthyrningen och byte av hyresgäst. Nekar hyresvärden till andrahandsuthyrning kan du söka tillstånd hos hyresnämnden, som du når via Sveriges Domstolar på www.dom.se.

Var noga med att reglera uppsägningstiden och uppsägningen och följ reglerna. Observera att om ni kommer överens om en bestämd hyresperiod kan du inte få tillbaka lägenheten om du skulle komma hem tidigare. Det kan du undvika genom att hyra ut tills vidare. Men då kan även hyresgästen säga upp avtalet och du kan få en outhyrd lägenhet under ditt utlandsuppdrag.

Upprätta alltid ett besiktningsskott och, om möblerna ingår, en inventarielista som ni båda skriver på.

Observera också att din hyresgäst får besittningsskydd till lägenheten efter två år och att det då kan vara svårt att få honom eller henne att flytta ut. Det här kan regleras genom ett skriftligt avtal där du kräver att hyresgästen avstår från besittningsskyddet. Avtalet ska godkännas av hyresnämnden.

Tänk även på att inte ta ut en hyra som kan anses vara för hög. Då kan hyresgästen begära tillbaka det som överstiger skälig hyra, det vill säga den hyra som gäller för en motsvarande lägenhet på din ort. Jämför med allmännyttan. Du kan söka dig fram via Sabo, de allmännyttiga bostadsföretagens organisation, på www.sabo.se. Ditt hyreskontrakt kan snabbt sägas upp om hyran inte har kommit in i rätt tid, så se till att ha kontroll över inbetalningsrutinerna. Det är du som bär ansvaret för lägenheten och att hyror betalas in.

Var ute i god tid med uthyrningen och rådfråga alltid hyresnämnden

först. Adresser hittar du på www.dom.se. Även Hyresgästföreningen, www.hyresgastforeningen.se, publicerar information på sin hemsida.

Bostadsrätt

Uthyrning av en bostadsrätt förutsätter tillstånd från bostadsrättsföreningens styrelse. Det brukar finnas en paragraf i stadgarna om andrahandsuthyrning.

Om styrelsen inte samtycker kan i vissa fall hyresnämnden lämna tillstånd till uthyrningen.

Vanligtvis får man tillstånd för två års uthyrning. Hur hårt stadgarna hålls beror på föreningens styrelse. Du får inte heller ta ut högre hyra än vad som är brukligt på orten för en likvärdig lägenhet.

Även om du har hyrt ut lägenheten är det du själv som ansvarar för lägenheten och att avgifterna betalas in. Se till att du har en bostadsrättsförsäkring som täcker eventuella skador som du kan bli ansvarig för.

Hyr du ut under längre tid än två år bör du avtala bort besittningsskyddet. Mer uppgifter om uthyrning av bostadsrätter finns på HSB:s hemsida, www.hsb.se, och SBC:s hemsida, www.sbc.se.

Lägenhetsbyte

Rätten att byta sin lägenhet mot en annan är inte begränsad bara till Sverige. Den gäller även internationellt.

Det går alltså att byta sin hyreslägenhet i Sverige mot en i till exempel New York eller Köpenhamn om din hyresvärd går med på det. Annars kan du få tillstånd från hyresnämnden och då gäller samma krav som vid ett svenskt byte, nämligen:

- att du byter din hyresrätt mot en annan bostad som inte behöver vara en hyreslägenhet
- att du ska ha beaktansvärda skäl som att du har fått arbete på annan ort där det är bostadsbrist eller att du vill bo närmare ditt arbete
- att bytet inte innebär en påtaglig olägenhet för hyresvärden, såsom att den nya hyresgästen inte klarar av hyran eller inte är skötsam
- att inga andra särskilda skäl talar mot bytet, exempelvis att svartar pengar är inblandade.

Bostad i utlandet

Att hitta en prisvärd bostad i utlandet kan ibland vara svårt. De utsända brukar få hjälp av sitt svenska företag. Blir du anställd av ett utländskt bolag bör du se till att arbetsgivaren hjälper dig med bostaden.

Innan du och familjen bestämmer er för en viss bostad är det bra om ni kan åka iväg på en gemensam rekognoseringsresa. Försök också att få tag på någon person som bor på orten för att få information om prisnivåer och lämpliga områden.

Rimlig standard

Bostadsfrågan bör noga regleras i kontraktet. Bostaden ska vara av rimlig standard, motsvarande vad som är brukligt för europeisk personal i tjänstgöringslandet.

Är du utsänd betalar ofta arbetsgivaren för bostaden, anger ramarna för hur stor den ska vara, vilken standard den ska ha och i vilket område den ska ligga.

Alternativet är att du och arbetsgivaren kommer överens om ett lämpligt hyresbelopp och att du sedan själv skaffar en bostad där du vill bo. På orter med mycket höga hyror, till exempel Tokyo och Peking, är det dock vanligt att företaget hyr bostaden.

Boendekostnader

Boendekostnaden bör bedömas som en del i det totala utlandspaketet. Av betydelse är bruttolön, skatteregler i landet och boendekostnader på tjänstgöringsorten. Är du utsänd brukar arbetsgivaren även betala ett start-, möbel- eller utrustningsbidrag som varierar med familjens storlek.

I vissa fall blir du hänvisad till särskilda bostäder eller särskilda områden, ibland av säkerhetsskäl eller för att det kanske bara finns en enda skola där barnen kan gå. Din tjänst kan vara förenad med vissa krav på hur du bör bo – omgivningen kan förvänta sig att du bor på ett sätt som motsvarar vad som är brukligt i landet för vissa befattningar. I så fall bör företaget stå för de eventuella extrakostnader som uppstår.

Om det krävs en tillfällig boendelösning under den första tiden bör företaget alltid stå för merkostnaderna. Tvingas du bo på hotell i väntan på att boendet ska anlåda bör företaget stå för den extra kostnad som uppstår för bostad och mat.

Kontrollera vad som ingår

Kontrollera noga vad som ingår i hyran och, framför allt, vad som inte ingår. Ofta saknas köksutrustning och vitvaror. El, vatten och annat brukar man få betala separat. Därtill kan det komma avgifter för simbassänger, parkeringsplatser, hiss, förvaltning och städning med mera.

Uppgifter om hyresförhållanden i olika länder kan du få från den internationella hyresgästorganisationen, International Union of Tenants, IUT, www.iut.nu, som har sitt huvudkontor i anslutning till Hyresgästföreningen i Stockholm.

Auktoriserad mäklare

Anlitar du mäklare för att skaffa bostad bör du först ta reda på vilka som är seriösa och hur arvoderingen brukar ske. Anlita alltid auktoriserade företag. Fallgroparna på bostads- och fastighetsmarknaderna kan vara många.

Ofta försöker myndigheterna att stävja oegentligheter på bostadsmarknaden. Fråga ambassaden om det finns allmänna råd för konsumenter i det land som du ska till. Du kan också leta dig fram till konsumentorganisationer via den internationella konsumentorganisationens hemsida, www.consumersinternational.org.

Allmänna råd

Blanketter

I bokhandeln och på internet finns blanketter för andrahandsuthyrning av lägenhet, avstående från besittningsrätt, besiktningsprotokoll och inventarielistor.

Beskattning

Om du ska hyra ut din svenska bostad bör du sätta dig in i de skatteregler som gäller vid uthyrning. Läs mer på Skatteverkets hemsida, www.skatteverket.se.

Skatteregler i bosättningslandet har betydelse för vem som ska betala bostadskostnaden där. Ibland kan det vara till fördel för såväl företaget som den anställde att företaget står för kostnaden. Ibland kan det vara tvärtom. En möjlighet är att företaget hyr bostaden och att den anställde hyr av företaget till en lägre kostnad än vad företaget betalar.

Dubbel bosättning

Att låta din bostad i Sverige stå tom kan ibland vara ett alternativ, särskilt vid kortare utlandsuppdrag eller om du kommer att göra täta besök hemma. Kontrollera om det i skattereglerna finns bestämmelser som gör det möjligt för dig att få dra av din svenska bostad som dubbel bosättning.

Tänk på det här:

- Om din arbetsgivare ska betala för bostaden bör alla detaljer kring detta nogt nog regleras i anställningskontraktet.
- Om du själv hyr bostad bör du nogt nogt kontrollera vad som ingår i hyran. I vissa länder ingår till exempel inte köksutrustning och vitvaror.
- Om du ska hyra ut din svenska bostad bör du sätta dig in i de skatteregler som gäller vid uthyrning.

15. Familjen



Se till att ha en ordentlig diskussion med din familj innan du skriver på en överenskommelse om ett utlandsuppdrag. Har du make/maka/sambo och barn bör ni åka på en gemensam rekognoseringsresa innan ni bestämmer er för att flytta. Ta också gärna kontakt med en familj som bor eller har bott i ert nya hemland.

Att åka iväg på egen hand kan å ena sidan kännas enklare för den som vill satsa på en utlandskarriär. Men du bör samtidigt vara medveten om att utlandsarbete ofta beskrivs som väldigt ensamt.

Många med erfarenhet av utlandsuppdrag talar om värdet av att ha anhöriga med sig. Det ökar trivselen, ni får möjlighet att dela samma erfarenheter och kan stötta varandra i den nya miljön.

Kommer ni inom familjen fram till att det finns fler fördelar än nackdelar med en utlandsvistelse bör ni ta god tid på er med planeringen. Många utlandsuppdrag har misslyckats på grund av att en eller flera i familjen inte har trivts eller klarat av att leva i det nya landet.

Uppdragets längd

Uppdragets längd har stor betydelse för om familjen ska följa med eller inte. Bli familjen kvar i Sverige är det viktigt att se över vilka möjligheter du har att åka hem på besök och i vilken utsträckning familjen kan besöka dig. Samtidigt är det viktigt att klargöra vem som ska betala resorna.

Många företag har en tendens att tro att utlandsuppdrag kan genomföras på kortare tid än vad som sedan blir fallet. Det kan leda till att bortavaron från familjen blir längre än vad det var tänkt från början. Gör en egen uppskattning av hur lång tid uppdraget kan ta för att bedöma om familjen ska följa med eller inte.

Även arbetstiderna har sin betydelse. Det är stor skillnad mellan en sexdagarsvecka och ett schema med långa mellanliggande ledigheter som du kan använda till att åka hem till familjen.

Medföljande

Begreppet medföljande kan i praktiken omfatta allt från en person till en storfamilj. Det är upp till dig och din arbetsgivare att komma överens om vilka som ska följa med.

Av utlandskontraktet ska det dock klart framgå vilka de medföljande är och hur företagets förpliktelser ser ut gentemot var och en av dem. Detta gäller bland annat i frågor om försäkringar, arbete, pensioner och skolgång.

Sambo och partner

Tänk på att samboförhållanden ofta inte är accepterade utomlands. I en del muslimska länder är det till och med förbjudet för ogifta att leva tillsammans. Det är lättare för en gift medföljande att få visum, uppehållstillstånd och arbetstillstånd. Dessutom brukar en make/maka – till skillnad från en sambo – omfattas av socialförsäkringen i det nya landet. I flertalet länder är heller inte registrerat partnerskap något vedertaget begrepp.

Rörelsefrihet

Förhållandena i det land som ni ska till är av stor vikt för familjens trivsel. En kvinnlig medföljande kan känna sig svårt kringskuren och ha anpassningssvårigheter i en miljö där hennes rörelsefrihet begränsas. Det kan handla om att hon är tvungen att klä sig på ett visst sätt eller att hon inte blir tagen på allvar.

Omvänt kan manliga medföljande som blir hemmapappor få svårt att bli socialt accepterade. I många länder utgår man från att kvinnan ska vara hemma med barnen så länge de är små.

Tjänstledighet och studier

Tänk igenom vad som händer med den medföljandes jobb i Sverige. Kanske kan det gå att få tjänstledigt, särskilt om ni har samma arbetsgivare.

Alla har laglig rätt att ta ledigt för studier, men var medveten om att arbetsgivaren har rätt att skjuta upp ledigheten. Kontakta ditt eller din medföljandes fackförbund om ni behöver sätta er in i detaljerna.

För att få studieledigt ska man vara inskriven vid en utbildningsinsti-

tution. Det går bra med en utländsk institution eller ett universitet.

Självstudier godtas inte, men distansstudier vid högskolor går bra. Kurserna hittar du på Högskoleverkets hemsida, www.hsv.se. Hos Högskoleverket kan du även kontrollera vilken giltighet den tänkta utländska utbildningen har i Sverige. Inom verket finns en särskild avdelning för bedömning av utländsk utbildning.

Det internationella samarbetet på området sker främst inom ramen för ENIC/NARIC-nätverken.

ENIC står för European Network of Information Centres in the European Region och NARIC för National Academic Recognition Information Centres in the European Union. Mer information om studiemöjligheter i olika länder och hur utbildningarna klassificeras finns på www.enic-naric.net.

Inom ENIC/NARIC finns även ett nordiskt nätverk, NORRIC (Nordic National Recognition Information Centres). På webbplatsen www.norric.org finns bland annat information och länkar till de nordiska kontoren.

Sysselsättning utomlands

Medföljandes möjligheter till anställning eller annan meningsfull sysselsättning under utlandsvistelsen beror på situationen i det aktuella landet.

Kanske kan din medföljande bli anställd av din arbetsgivare, eller av ett dotterbolag till ett svenskt företag, något annat utländskt företag eller någon internationell organisation. Att starta eget kan vara ett annat alternativ. UD har tagit fram en broschyr om anställningsmöjligheter för medföljande. Den innehåller uppgifter om svenska dotterbolag, internationella organisationer, FN-organisationer och biståndsorganisationer världen över. UD:s webbplats hittar du på www.ud.se.

Nätverk

Många kvinnor som bor utomlands brukar ha stor nytta av SWEA, Swedish Women's Educational Association. SWEA är en ideell förening för svensktalande kvinnor världen över och bistår bland annat med råd både vid utlandsflytten och vid återkomsten till Sverige. Föreningens hemsida finns på www.swea.org.

Barnen

Tänk även på att det finns många faktorer som har betydelse för hur medföljande barn kommer att trivas i det nya landet. Bland dessa faktorer finns allt från klimat, hygienstandard och allmän säkerhet i landet till mat, skolor, tillgång till fritidsaktiviteter och möjligheten att få kamrater.

Finns det särskullbarn i familjen behövs det ett medgivande från den andra föräldern om barnet ska flytta med utomlands. Dessutom är det bäst att träffa ett nytt umgängesavtal.

Föräldraledighet

Sammanfaller ditt utlandsuppdrag med att din partner ska vara föräldraledig är det bra att känna till att föräldrapenningen som regel kan tas med till utlandet, åtminstone för en tid. Vissa regler gäller inom EU, medan andra regler gäller utanför.

Mer om bestämmelserna kring föräldrapenning, barnbidrag, underhållsstöd och liknande finns på www.forsakringskassan.se. Reglerna är inte okomplicerade, så kontakta Försäkringskassan innan ni åker iväg.

Juridiska frågor

Giftermål och adoption utomlands

En del singlar som åker utomlands blir med en medföljande under vistelsens gång. Om vigsel utomlands kan du läsa på Skatteverkets hemsida, www.skatteverket.se, under folkbokföring. Är din nya medföljande av en annan nationalitet kan det vara bra att ta reda på vilka möjligheter ni har att senare flytta till Sverige.

Kontakta ambassaden där ni befinner er för information om visum samt uppehålls- och arbetstillstånd. Information finns även på Migrationsverkets hemsida, www.migrationsverket.se.

En del familjer får tillökning genom adoption. Kontrollera om den utländska adoptionen godkänns i Sverige. Kontakta Myndigheten för Internationella Adoptionsfrågor, MIA, som finns på www.mia.eu.

Information finns även hos den ideella medlemsorganisationen Adoptionscentrum, www.adoptionscentrum.se.

Familjerätt

Inför utlandsflytten bör du och din make/maka/sambo se över en del familjejuridiska frågor. Registrera varandra som förmånstagare i era försäkringar, även i de gamla. Särskilt viktigt är det i sambandförhållanden. Det har hänt att livförsäkringsbeloppet har gått till en tidigare partner som har stått kvar som förmånstagare.

Se också över testamenten och äktenskapsförord. Upprätta ett samboavtal eller ett avtal mellan gifta makar om kompensation för den medföljande för det som han eller hon förlorar under utlandsvistelsen.

Vid skilsmässa kan situationen bli problematisk. Frågan kan uppstå om vilket lands lag som gäller och svaret bestäms vanligtvis av bosättningslandets internationella privaträttsliga regler.

Visar det sig vara utländsk lag som blir tillämplig kan följden till exempel bli att du utdöms att betala ett högt underhållsbelopp till din make/maka.

Ett gott råd är att kontrollera med en familjerättsjurist om vilka regler som gäller både kring förmögenhetsförhållanden och kring arv och testamente. Anlita en jurist som kan både de svenska reglerna och bosättningslandets regler, eller helst en advokatbyrå med jurister i båda länderna.

Checklista

Här följer en rad frågor som du bör diskutera med familjen inför ett utlandsuppdrag:

- Hur lång tid varar ditt uppdrag? Kan det bli förlängt?
- Är alla i familjen beredda att flytta?
- Är förhållandena svåra i arbetslandet? Klarar alla av det?
- Kan den medföljande få tjänstledigt?
- Vad händer med den medföljandes karriär? Hur snabbt föräldras hennes/hans yrkeskunskaper? Kan det motverkas genom utbildning?
- Finns det möjlighet till arbete, studier eller annan meningsfull sysselsättning för den medföljande?
- Hur ska barnens skolgång ordnas? Betalar arbetsgivaren skolavgifterna?
- Planerar ni att skaffa barn när ni är ute? Hur blir det med föräldraförmaner?

- Vilken bostadsstandard kan ni räkna med?
- Har någon i familjen problem med hälsan som kan göra vistelsen i utflyttningslandet särskilt påfrestande?
- Hur ser familjens ekonomi ut i Sverige jämfört med i det nya landet? Det gäller inte bara din lön och dina anställningsförmåner utan också bortfall av lön för medföljande, bortfall av barnbidrag samt förlorade pensionsrätter för dig och din medföljande. Skatterna är viktiga att ta hänsyn till, och i vissa länder ansvarar du som individ för att betala in socialförsäkringsavgifter.
- Vilka sociala förmåner finns det i det nya landet (barnbidrag, sjukpenning, föräldrapenning, pension)? Har landet en socialkonvention med Sverige? Hur är den utformad?
- Vilka förväntningar har ni? Vad är positivt och negativt med flytten? Ta fram de värsta farhågorna.
- Hur upprätthåller ni banden med far- och morföräldrar, syskon, barnens kusiner?
- Hur mår föräldragenerationen?
- Betalar företaget familjens rese- och flyttkostnader och kostnader för familjebostad?
- Kompenserar företaget bortfallande försäkringar, social trygghet och pensioner för den medföljande?
- Betalar företaget besöksresor till Sverige om familjen stannar kvar?

Tänk på det här:

- Försök att åka på en gemensam rekognoseringsresa innan ni bestämmer er för att flytta.
- Ta kontakt med en familj som bor eller har bott i ert nya hemland för att till exempel få tips om lämpliga bostadsområden och skolor.
- Om du är utsänd bör du se till att det i ditt kontrakt framgår vilka dina medföljande är och hur arbetsgivarens förpliktelser ser ut gentemot dem (till exempel när det gäller försäkringar, pension och skolgång).



16. Skola

Är barnen i skolåldern är det viktigt att ta hänsyn till deras studiesituation, både vid utflyttningen och vid återflytten till Sverige. Valet av utländsk skola kan vara särskilt viktigt om barnet är i skarven mellan högstadiet och gymnasiet eller mellan gymnasiet och högskola/universitet – detta bland annat med tanke på behörighetskraven i svenska.

Valen kan ibland stå mellan lokal skola, internationell skola, svensk skola utomlands, Europaskola, distansundervisning eller fortsatt skolgång i Sverige (i kommunal skola, friskola eller på internat). Skaffa information om de olika alternativen så tidigt som möjligt.

Allmänna råd

Skolkostnader

Vilken skolform du än väljer så uppstår det extra kostnader. Räkna ut hur stora de blir. Kostnaderna bör arbetsgivaren stå för och de ska nogredas ut i kontraktet. Det som brukar kosta är till exempel terminsavgifter, skolskjuts, skolmåltider, kompletteringsundervisning och – i förekommande fall – inackordering i Sverige. Om du inte är utsänd utan lokal- eller dotterbolagsanställd bör du försöka förhandla fram en motsvarande ersättning från din utländska arbetsgivare.

Information

Utrikesdepartementet sammanställer varje år en förteckning över de internationella och svenska skolor som står till förfogande för UD-anställdas barn. Mer information finns på www.spouses.nu, vilket är UD:s hemsida för familjer inom utrikesförvaltningen.

Även Skolverket har information om utländska skolor och olika studiealternativ. Börja med verkets hemsida, www.skolverket.se.

Särskild behörighet i svenska

En elev som studerar utomlands kan behöva skaffa sig särskild behörighet i svenska för att senare kunna fortsätta sina studier i Sverige.

Ett sätt att skaffa sig denna behörighet är att genomgå ett test i svenska för universitets- och högskolestudier, förkortat Tisus. Provet arrangeras några gånger per år vid universiteten i Stockholm, Göteborg, Uppsala, Lund och Linköping samt vid Malmö högskola och Folkuniversitetet i Umeå.

Dessutom kan provet göras utomlands en gång per termin på svenska ambassader, konsulat och svenska skolor. Mer information finns bland annat hos Institutionen för nordiska språk vid Stockholms universitet, www.nordiska.su.se.

Lokal skola

Om barnen ska gå i det aktuella landets skola bör du ta reda på hur kursplanen stämmer överens med de svenska behörighetskraven. För att kunna fortsätta i gymnasiet i Sverige måste eleven ha slutfört sista årskursen i grundskolan eller motsvarande, ha godkända betyg i svenska eller ha svenska som andra språk samt ha godkänt i matematik och engelska.

Kvaliteten på utländska skolor kan variera mycket även inom ett och samma land. Dessutom ska du ta ställning till om barnet ska gå i allmän skola eller i privatskola. En del länder och skolor har speciella regler för intagning av utländska barn. Ta direktkontakt med den skola som är aktuell. Ofta förväntas föräldrarna besöka skolan innan barnet skrivs in. Det brukar vara kö till de populäraste skolorna, så var ute i god tid. Många föräldrar väljer att först leta reda på en bra skola och sedan välja bostad i närheten.

High school

Väljer du att låta dina barn gå på high school i stället för svenskt gymnasium behöver de komplettera sin utbildning med ett betyg i svenska för att komma in på svenska högskolor och universitet.

Ett amerikanskt High School Diploma räcker inte som svensk gymna-

sieexamen. International Baccalaureate, IB, måste också kompletteras med betyg i svenska om skolan inte erbjuder möjlighet att läsa svenska som modersmål.

Verket för högskoleservice, www.vhs.se, bedömer utländska gymnasiala utbildningar. Högskoleutbildningar bedöms av Högskoleverket, www.hsv.se.

Svenska utlandsskolor

I ett 20-tal länder finns det svenska utlandsskolor. Svenska Utlandsskolors Förening, SUF, www.suf.c.se, har information och adresser.

De svenska utlandsskolorna har oftast endast låg- eller mellanstadium och i vissa fall förskola. Undervisningen sker ofta i åldersblandade klasser med två eller flera årskurser i en klass. Lärarna är svenskar. Betygen är desamma som i Sverige.

Utlandsskolorna får statsbidrag. Det täcker dock inte hela kostnaden. Du får räkna med att betala en skolavgift. Även skolskjuts och skolmåltider kostar.

Finns det tillräckligt många svenska elever på en plats kan svenska företag starta en skola eller gå samman i en skolförening med andra intressenter om en gemensam skola. Hör dig för hos storföretagens avdelningar för utlandsplaceringar om de har någonting på gång dit du ska.

På många platser där det saknas svensk utlandsskola anordnar svenska föräldraföreningar undervisning i svenska. Finns det minst åtta elever kan det utgå statsbidrag. Kompletteringsundervisning är endast avsedd för elever som går i utländska skolor och den är till för att ge ökade kunskaper i svenska språket och om svenska förhållanden. Även för sådan undervisning tas det oftast ut en avgift.

Europaskolor

Europaskolor finns för närvarande på tio platser i Europa och har undervisning upp till europeisk studentexamen. Skolorna är öppna för barn till anställda inom EU-administrationen men tar i mån av plats även emot andra elever till en subventionerad avgift. Skolorna har olika språksek-

tioner där tonvikt läggs på det egna modersmålet. En svensk sektion finns vid Europaskolan i Woluwe i Bryssel samt i Luxemburg.

Distansundervisning

Distansundervisning kan vara ett alternativ när lämplig skola saknas och är ibland det enda som erbjuds. För behöriga elever subventioneras större delen av studierna.

Elever i årskurserna 7–9 studerar vid Sofia skola i Stockholm, www.sofiadistans.nu. För gymnasiet ansvarar Värmdö Distans, www.dist.gy.varmdo.se. Statsbidrag till handledning utgår enligt särskilda regler.

Internat i Sverige

De tre mest kända internaten i Sverige är Sigtunaskolan Humanistiska Läroverket, SSSL, www.sshl.se, Lundsbergs skola, www.lundsbergs-skola.se och Grennaskolan, www.grennaskolan.se. Internaten är i första hand avsedda för gymnasieelever. Kontakta skolorna i god tid för information om ansökningstider, avgifter och inträdeskrav.

Skola i Sverige

Utlandssvenska elever som vill gå i grundskola i Sverige kan få inackorderingstillägg från och med årskurs sju om föräldrarna bor utomlands permanent.

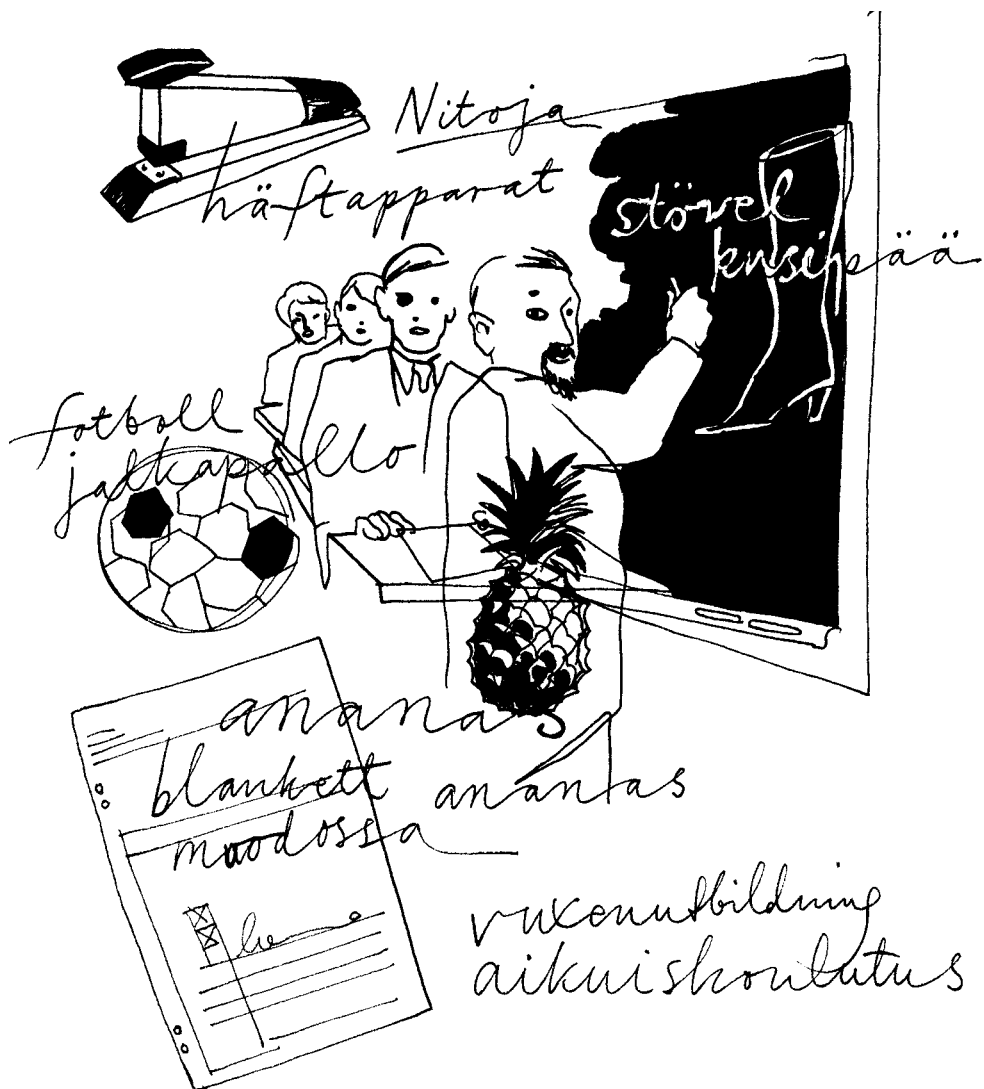
Villkoret är att eleven läser på en riksinternatskola, på en grundskola inom det offentliga skolväsendet eller på en fristående grundskola som är godkänd av Skolverket.

Studiebidrag kan betalas ut till utlandssvenska elever från och med kvartalet närmast efter det kvartal då de fyller 16 år.

Mer information om studiebidrag och inackorderingstillägg finns hos Centrala studiestödsnämnden, CSN, på www.csn.se.

Tänk på det här:

- Skaffa information om de olika skolalternativen så tidigt som möjligt.
- Valet av utländsk skola kan vara särskilt viktigt om barnet är i skarven mellan högstadiet och gymnasiet eller mellan gymnasiet och högskola/universitet.
- Gör en kalkyl över de kostnader som uppstår för till exempel terminsavgifter och skolmåltider. Om din arbetsgivare ska stå för kostnaderna bör detta noga regleras i utlandskontraktet.



17. Språk

Många internationella företag har engelska som koncernspråk, men det är värdefullt att lära sig åtminstone grunderna i det lokala språk som talar i landet och på arbetsplatsen. Även om du inte tänker tala kinesiska så är det bra att kunna de vanligaste artighetsfraserna och vardagsuttrycken.

Kurser

Språkundervisning i det nya landets språk bör påbörjas i god tid före avresan. Undervisningen bör fortsätta så länge som det finns behov och det bästa är om även medföljande och barn kan delta. Kostnaderna bör företaget stå för. I vissa fall är det nödvändigt att företaget betalar tolkhjälp åt dig. Tolken kan behövas i arbetet och vid kontakt med myndigheter och liknande. Även medföljande kan behöva tolkning.

Det finns en uppsjö av språkkurser och utbildningar. Kanske kommer din arbetsgivare att erbjuda språkutbildning, men om du själv ansvarar för att välja kurs bör du vara noggrann vid urvalet.

Tänk igenom vad du behöver, och testa dig för att se vilken nivå du ligger på. Facktermer brukar vara de lättaste att lära sig. Telefonvett och etikett är kanske viktigare än skrivande. Utgå från ditt yrke.

Metodikerna är också viktiga. Ska du lära dig att prata med andra är det bäst att få öva på just det. Ett bra alternativ är en kombination av språkkurs och en orientering i det nya landets seder och bruk. En intensivkurs i anslutning till flytten rekommenderas också av många.

Uppdatera språkkunskaperna

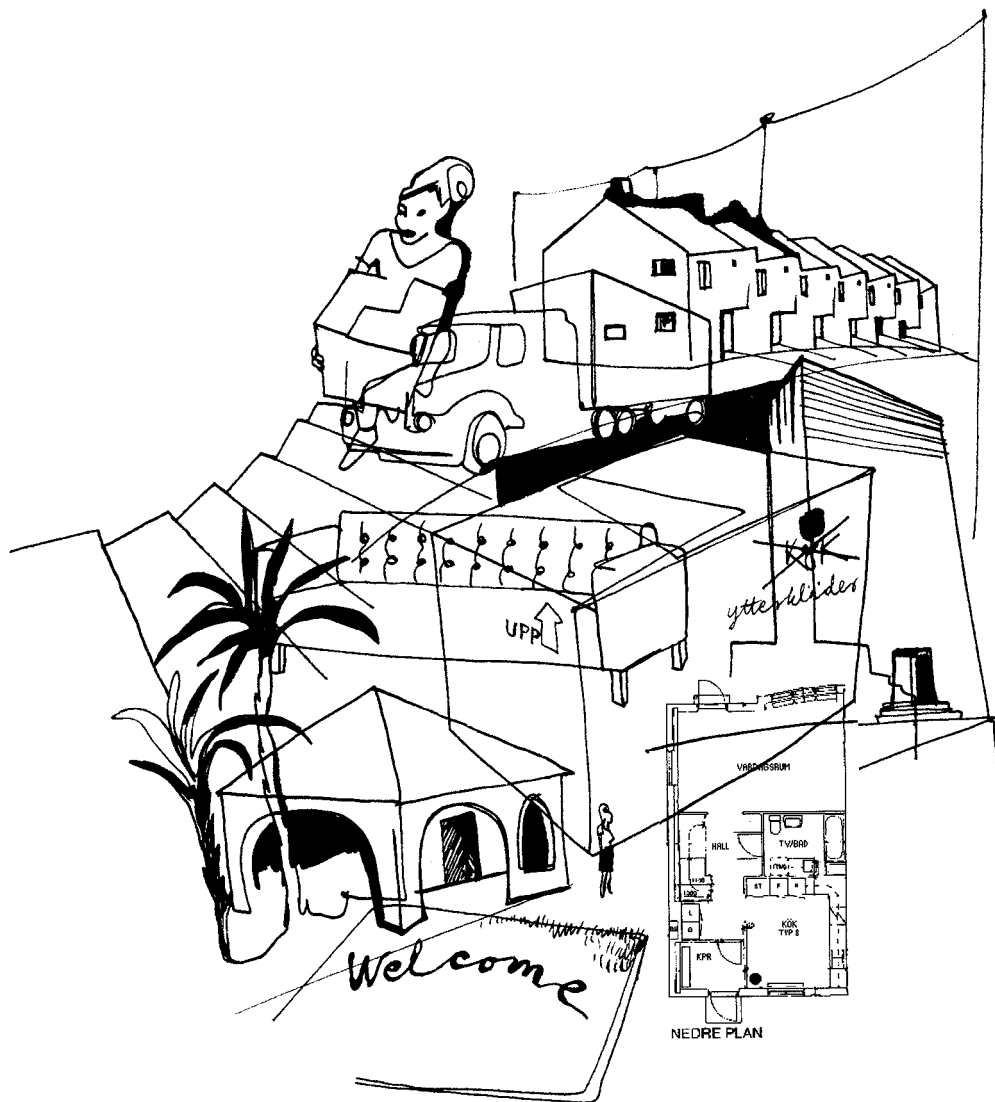
Även om du är relativt duktig på till exempel engelska är det ändå bra med en kurs för att fräscha upp kunskaperna. Språket är en färskvara och förändras ständigt.

Tänk också på att det finns olika varianter av engelska i olika delar av världen, även inom Storbritannien. Det bästa är om du kan hitta en kurs som är anpassad till de förhållanden som kommer att råda för dig.

Många talar dessutom engelska som sitt andra språk. Det innebär att du i vissa situationer till och med kan behöva använda ett enklare språk än vad du själv är van vid för att öka förståelsen hos omgivningen.

Tänk på det här:

- Utgå från vad du behöver i ditt yrke när du väljer vilken typ av språkundervisning du ska satsa på.
- Undersök om det finns någon utbildning som både innehåller språkundervisning och en orientering i det nya landets seder och bruk.
- Det är bra om även dina medföljande kan delta i undervisningen.



18. Flytten

Anmälningsrutinerna kring en utlandsflytt varierar beroende på hur länge du ska vara utomlands.

Bosättningsbegreppet

Bosättningsbegreppet är komplicerat, eftersom det har olika innebörd i olika lagar. Du kan vara utvandrad enligt folkbokföringsförordningen men bosatt i Sverige enligt skattelagstiftningen. Dessutom har bosättning betydelse för socialförsäkring, valutarätt och familjerätt. Valutarätten reglerar bland annat in- och utförelse av valutor och följer i princip det skatterättsliga bosättningsbegreppet medan socialförsäkringen utgår från folkbokföringens definition.

Börja med att kontakta Skatteverket om du känner dig osäker på vad som gäller för dig.

Utomlands kortare tid än ett år

Om du är utsänd och ska bo utomlands kortare tid än ett år kan du fortsätta vara skriven i Sverige. Se till så att du inte av misstag blir avregistrerad från folkbokföringen – då hamnar du utanför den svenska socialförsäkringen.

Meddela Skatteverket att du ska bo kortare tid än ett år utomlands och att du inte vill bli avregistrerad. Använd blankett "Anmälan – Flyttning inom Sverige/Särskild postadress, SKV 7645". Blanketten finns på www.skatteverket.se, under folkbokföring.

Utomlands längre tid än ett år

Ska du vara borta mer än ett år blir du avregistrerad från och med utresedagen. Du betraktas då som emigrerad utomlands. Flyttanmälan gör du

en vecka före utresan på blankett "Anmälan – Flyttning till utlandet, SKV 7665". Blanketten finns på www.skatteverket.se, under folkbokföring.

Möbler och bohag

Om du funderar på att ta med dig möbler och annat bohag till utlandet bör du tänka på följande:

- Hur länge ska du vara ute?
- Hur lång tid tar transporten?
- Går det att få tag på liknande varor på din stationeringsort?
- Hur mycket vill du ta med dig?
- Vad kostar försäkringarna?
- Måste du betala tull?
- Vad kostar det att hyra omöblerat/möblerat?
- Vad kostar magasinering?
- Betalar företaget flytten?

Ofta är det så dyrt att ta med hela bohaget att det inte är rimligt om uppdraget varar kortare tid än ett par år. Samtidigt är det trivsamt att ha en del av sina egna personliga ägodelar med sig och det kan vara värt att betala för även vid ett kortare uppdrag.

Mindre inredningsdetaljer som lampor och mattor brukar vara exempel på sådant som ökar hemkänslan. Glöm inte att ta med fördelardosor och adaptrar för elen.

Om utlandsvistelsen ska bli långvarig eller om det inte finns bohag att köpa på orten kan det bli aktuellt att ta med egna möbler, men ta inte med allt. Flyttar du till ett fuktigt klimat kan det vara klokt att lämna kvar dina stoppade möbler i Sverige. Annars kan de locka till sig egna hyresgäster som sedan följer med flyttlasset hem.

Ska du bo utomlands i flera år kan det även vara aktuellt att ta med köksinredning, garderober med mera eftersom bostädernas inredning inte alltid motsvarar svensk standard.

En jämförelse av att hyra möblerat eller omöblerat kan löna sig när man funderar över rimligheten i att ta med sig sitt bohag. Likaså bör man undersöka kostnaderna för nyanskaffning i tjänstgöringslandet. Arbetsgivaren bör medverka till att få fram uppgifter. För att kostnadsjämförel-

sen ska bli rättvis bör man också ta med vad det kostar att magasinera och försäkra bohaget i Sverige.

Flyttkostnader

De utsända får som regel flytten betald. Är du lokalanställd får du själv stå för transporten. Du kan höra dig för hos föreningen Svenskar i Världen, www.sviv.se, om vilka flyttfirmor som de rekommenderar. Begär prisuppgift för packning, flyttning och försäkringar. Det är viktigt att flyttföretaget åtar sig ett totalansvar för bohaget. Om flyttgodset ska transporteras med bil, båt eller flyg beror på vad som är lämpligast i varje enskilt fall.

Praxisen för om arbetsgivaren ska betala för hela eller delar av flytten brukar variera mellan olika branscher. Ibland finns det skillnader även inom ett och samma företag, ofta beroende på vilket land det handlar om. Hänsyn brukar också tas till hur det totala förmånspaketet ser ut. Ofta brukar paketet omfatta olika bidrag som är avsedda att underlätta flytten.

Tull

I allmänhet behöver man inte betala tull för flyttgods när man flyttar in i ett land. Det kan emellertid finnas krav på att du har arbetstillstånd eller att du kan styrka att du ska vistas i landet en viss tid för att få ta in varor tullfritt.

Upprätta en förteckning över det bohag som du tar med dig. Det kan krävas av tullmyndigheterna i inflyttningslandet, men kan också behövas på utförselorten.

Mer information och blanketter för bland annat exportdeklarationer finns på Tullverkets hemsida, www.tullverket.se. Här finns även information om vilka regler som gäller kring in- och utförsel av bilar och andra fordon.

Du kan också få upplysningar om olika in- och utförselregler från respektive lands ambassad.

Tänk på det här:

- Bosättningsbegreppet är komplicerat och har olika innebörd i olika lagar. Var du räknas som bosatt har betydelse för bland annat skatter, socialförsäkringar, valutarätt och familjerätt.
- Gör en kalkyl över vad det kostar att ta med möbler och bohag utomlands jämfört med att till exempel köpa på plats, hyra möblerat eller magasinera i Sverige.
- Upprätta en förteckning över det bohag som du tar med dig utomlands. Det kan efterfrågas av tullmyndigheterna.



19. I det nya landet

Den som flyttar till ett nytt land får vara beredd på att sätta sig in i många nya rutiner. Att en engelsk mile är 1,609 kilometer, en brittisk pint 0,57 liter och att Fahrenheit är den dominerande temperaturenheten i USA känner du antagligen redan till.

Men ofta är det först när du har installerat dig i det nya landet som du på allvar börjar lägga märke till kulturskillnader och olika vardagsdetaljer. Ska du baka bröd upptäcker du kanske att mjöl och jäst inte alltid har samma egenskaper som hemma, och i offerterna på jobbet får du kanske lära dig att kommatecken och punkter i sifferuttryck används på ett annat sätt än i Sverige.

Anpassningsprocessen

Hur mötet med den nya kulturen går varierar från individ till individ. Vissa personer anpassar sig snabbt, medan andra råkar ut för kulturkrockar. Konsulter i interkulturell kommunikation menar dock att det handlar om en naturlig förändringsprocess. Dess mildare effekter kan du drabbas av även i Sverige om du byter jobb eller bostadsort.

Flera faser

Enligt konsulternas erfarenhet börjar utlandsvistelsen ofta med en smekmånad då du är nyfiken på det mesta. En del, framför allt de medföljande som kanske ska tampas med viss byråkrati i det nya landet, kan dock hamna i en svacka på en gång.

Anpassningsprocessen brukar ta på krafterna, vilket brukar märkas på allvar efter ett par månader. Kanske blir du trött, otålig och kritisk mot omgivningen. Hindren hopar sig och inte ens fritiden känns rolig.

Den fas som präglas av motgångar brukar ofta kulminera när ut-

landsvistelsen närmar sig sex månader. Undvik att fatta viktiga beslut under den perioden.

Försök i stället att stressa av, ägna dig åt familjen och ta hand om dig själv. Låt inte växande högar av arbete jäkta dig till att jobba ännu mer. Anpassningen till det nya landet och den nya arbetsmiljön måste få ta en viss tid.

Förhoppningsvis får du också lättare att ta dig igenom den här tiden om du är medveten om att du och dina medföljande genomgår en viss process som kännetecknas av olika faser. Kanske går det att redan i ett tidigt skede planera in några kortare ledigheter i förebyggande syfte.

När de värsta känslorna av motgång är över inträder oftast en ny och mer försonlig fas. Din arbetsförmåga återgår till det normala och du börjar förmodligen konstatera att du har acklimatiserat dig till den nya miljön.

Förberedelser är viktigt

Anpassningsperioden kan vara kortare eller längre beroende på hur du själv är som person och var i världen du hamnar. Förebygg problem genom att satsa på ordentliga förberedelser och se till att både du och din familj har besökt det nya landet och området som ni ska leva i. Att vara påläst är bra, men de teoretiska kunskaperna kan inte förmedla till exempel dofter, kyla, värme, torka, fuktighet och insektsbett.

Kostnaden för ett besök i det blivande stationeringslandet är välinvesterade pengar för din arbetsgivare. Ju fortare du och din familj kommer igång i det nya landet, desto lönsammare för alla parter. Och skulle det visa sig att ni inte kan tänka er att leva i just det landet kan både företaget och ni själva bespara er från möda och kostnader.

Även om du bara ska arbeta utomlands en kortare tid bör du försöka få din arbetsgivare att betala en kurs om det nya landets kultur för dig och dina familjemedlemmar. Det bidrar – inte minst – till att göra dig bättre rustad i affärlivet.

Om du får avsevärda problem med att acklimatisera dig bör du kanske överväga att åka hem. Är du utsänd har du kanske möjlighet att byta ort eller att byta land. Försäkra dig om att du har möjlighet att hoppa av kontraktet om situationen blir ohållbar.

Etnocentricitet

Dina attityder är viktiga. Experter på interkulturell kommunikation talar om etnocentricitet, som i sin tur har ett släktskap med begreppet egocentricitet.

Etnocentrisk är man om man utgår från den egna kulturens överlägsenhet. Det är inte detsamma som att vara stolt över sitt land, tvärtom. Du förväntas vara stolt över ditt ursprung samtidigt som du förväntas visa respekt för värdlandet och dess seder och bruk. Undvik att kritisera värdlandet, acceptera att saker och ting kan vara annorlunda och inse att det finns flera sätt att leva. Då blir du själv berikad med flera nya sätt att hantera olika situationer.

Seder och bruk

Lär dig om det nya landets seder och bruk. Det underlättar anpassningen och ökar din förståelse för vad som händer runt omkring dig.

Hälsande

Det är viktigt att hälsa rätt. I Tyskland till exempel säger man hej varje gång man ses, även om det bara var en kvart sedan. I USA gäller det att komma ihåg vad folk heter. Annars uppfattas man som nonchalant och otrevlig.

Tilltal

Kom ihåg att du-reformen inte alltid sträcker sig utanför Sveriges gränser. I många länder säger man "ni" innan man lagt bort titlarna. I Österrike och Tyskland kan det dessutom bli titel på titel. Konstruktioner som Herr Doktor Schmidt är inte ovanliga.

Kroppsspråk

Kroppsspråket har sin egen grammatik och skiljer sig mellan till exempel Nord- och Sydeuropa. Försök dock inte att göra om dig, risken finns att det ser påklistrat ut. Däremot bör du se till att lära dig vilka gester som är acceptabla och vilka som du definitivt inte ska använda i det land som du ska till.

Tider

Att hålla tider är oftast viktigt för nordeuropéer. Ofta till den grad att andra nationaliteter kan se det som ett neurotiskt karaktärsdrag. I många andra länder är det inte så viktigt att vara punktlig, och det är något som du får försöka leva med. Du får kalkylera med att folk inte dyker upp i tid eller att de i vissa fall kanske inte kommer alls. Men för den skull bör du inte själv börja slarva med mötestider.

Bekvämlighetszon

Hur stort personligt utrymme man behöver runt omkring sig varierar mellan olika kulturer. I Sverige sätter vi oss kanske inte bredvid en främling i bussen om det finns en plats ledig någon annanstans. Vi kan trängas, men bara om vi måste.

I andra länder kan det kännas som att folk klättrar på dig. I arabländerna hör det till god sed att ställa sig väldigt nära den man pratar med. Man ska känna den andres andedräkt, vilket kan kännas jobbigt för en nordbo. Ibland vill värden dessutom hålla dig i handen – sådan är seden.

Håller du ditt vanliga svenska avstånd till omgivningen kan det uppfattas som kyligt och avståndstagande även om det inte är det. I latinska länder står man betydligt närmare varandra än vad vi är vana vid. Britterna däremot håller ungefär samma distans som vi.

Konversation

I många länder pratas det mer än i Sverige. "Smalltalk", som engelsmännen säger. Det låter puttrigt och trevligt i jämförelse med den svenska motsvarigheten, kallprat, som avslöjar vår attityd gentemot konversationer som inte är nyttoorienterade.

Volymnivåerna är olika. I USA är det okej att vara bullrig, i Japan gäller det att vara mera återhållsam.

Humor

Det folk skrattar åt varierar en hel del. Det som du tycker är roligt kan uppfattas som plump eller pinsamt i andra länder. Vissa saker ska du definitivt inte skämta om innan du har lärt dig koderna. Dit hör religion och politik.

Även fotbollsskämt kan vara känsliga. De vanliga svenska tråkningarna, som går ut på att framhäva det egna laget och klanka på motpartens, kan uppfattas som en förolämpning. Speciellt i Italien men även i Latinamerika är det känsligt att skämta om fotboll.

Diskussionsämnen

Diskussionsämnena varierar också. Politik och religion är som sagt brännheta ämnen och det är bäst att du lämnar dem åt sidan om du är ny i landet. Vad du kan ta upp och vad du bör hålla för dig själv lär du dig så småningom. I början är det klokast att ställa mer allmänna frågor och lära dig genom svaren hur en konversation kan se ut.

Var beredd på att få en hel del frågor om Sverige då du reser utomlands. Du förväntas kunna berätta allt om ditt land. Framför allt ska du kunna Sveriges historia. Försök hitta en gemensam nämnare mellan Sverige och det land som du är stationerad i. Det brukar uppskattas.

Ta med dig en liten bok eller broschyr om Sverige. Läs den själv i första hand. Bankerna brukar dela ut små häften om svensk ekonomi. Svenska institutet, SI, har till uppgift att sprida kunskap om Sverige i utlandet och har en del material som du kan ta med dig. Läs mer på www.si.se. Ytterligare information om Sverige finns även på till exempel www.isa.se, hemsidan för Invest In Sweden Agency. Denna myndighet har till uppgift att locka investerare till Sverige.

Etik och moral

Akta dig för tron att man i andra länder tar lättare på etik och moral i affärslivet. Det kan vara tvärtom. Att motivera mutor med att "alla gör så" kan visa sig vara ödesdigert.

Att etiska och moraliska regler är förhållandevis universella visar sig genom att till exempel mutor brukar vara förbjudna överallt. Ibland kan dock samhällsstrukturen vara så uppluckrad att korruption har blivit något mer eller mindre vedtaget. Det innebär dock inte att oetiskt handlande är accepterat.

Du behöver inte ens själv ha ägnat dig åt tivelaktigheter. Det räcker med att ditt företag har gjort det. Badwill brukar smitta av sig på alla anställda. Inte bara företagets aktier utan även ditt eget värde sjunker

på marknaden. Var alltså noga med valet av arbetsgivare och om du upptäcker att allt inte står rätt till bör du försöka byta jobb snarast möjligt.

OECD, www.oecd.org, bedriver en internationell kampanj mot mutor, bribery, inom statsförvaltningar. Via OECD:s webbplats hittar du också boken Trust in Government: Ethics Measures in OECD Countries.

Institutet Mot Mutor, IMM, finns i Stockholm och publicerar också böcker om korruption. Mer information finns på www.institutetmotmutor.se.

Hjälp utomlands

Behöver du hjälp kan du vända dig till svenska ambassaden i landet. Som EU-medborgare kan du även utnyttja andra medlemsländers ambassader om det inte finns en svensk ambassad på orten.

Den bästa hjälpen ger dock nätverk som består av svenskar utomlands. Föreningen Svenskar i Världen, www.sviv.se, Svenska kyrkan i utlandet, SKUT, www.svenskakyrkan.se, och Swea, www.swea.org, som består av svenska kvinnor, är några sådana organisationer. Även andra länders utsända brukar vara hjälpsamma och visa nyinflyttade utlänningar till rätta.

Tänk på det här:

- Ofta är det först när du har installerat dig i det nya landet som du på allvar börjar lägga märke till olika kulturskillnader.
- Var medveten om att din anpassning som regel kan beskrivas som en process och att den kännetecknas av olika faser.
- Var beredd på att få en hel del frågor om Sverige. Var påläst om till exempel Sveriges historia.

20. Återkomsten

När du återvänder till Sverige får du räkna med att en hel del saker kan ha förändrats under din utlandsvistelse. De sociala förhållandena ser ofta annorlunda ut. Vänner kan ha flyttat och barnens kamrater kan ha fått andra vänner och andra intressen.

Räkna också med att du själv ser på Sverige med andra ögon när du kommer tillbaka. Mycket kan ha ändrats i samhället, särskilt om du har varit borta i många år. Bli heller inte förvånad om du möts av en omvänd byråkrati. Det kan vara lika besvärligt att registrera sig, skaffa telefon, bostad och bankkontakter som då du flyttade utomlands. Har du ingen färsk kredithistoria i Sverige kan det ta sin tid att få låna pengar, köpa hus eller skaffa kreditkort.

Tillbaka i tjänst

Har du varit utsänd av ett svenskt företag bör din arbetsgivare ta ansvar för att din återkomst planeras väl. Det kan också vara en fördel om din fackklubb har möjlighet att delta i det arbetet. Du bör skolas in på en lämplig tjänst – framhåll att det är bra både för dig och för ditt företag om du kan dra nytta av de kunskaper som utlandstjänstgöringen har givit.

Om du återkommer till din gamla arbetsplats upptäcker du kanske att såväl organisationen som produktionen kan ha förändrats. I vissa fall får du kanske svårt att känna igen dig, eller känner dig överflödig. Även om du har blivit lovad en tjänst som är minst likvärdig med den som du hade vid utresan kan det visa sig att företaget inte har ordnat med den nya befattningen.

Du får också vara beredd på att många rutiner kan ha förändrats medan du har varit borta. Samtidigt förutsätter arbetskamraterna att du



vet vad som gäller – du har ju varit där förut. Det bästa är därför om du kan få samma introduktion som en nyanställd när det gäller genomgång av ny teknik, arbetsorganisation, regler och så vidare.

Söka jobb i Sverige

Har du inte ett jobb att återvända till bör du påbörja sökprocessen redan utomlands. Många medföljande är i den situationen. Du kan också kontakta ett bemanningsföretag och på så sätt få in en ny fot på den svenska arbetsmarknaden. En lista över auktoriserade företag i branschen finns på arbetsgivarorganisationen Almegas webbplats, www.almega.se. Sök på "Bemanningsföretagen".

En annan möjlighet är att söka kontakt med utländska företag som bedriver export eller import och som samarbetar med Sverige. Hör dig för hos till exempel Exportrådet, www.swedishtrade.se, efter sådana företag.

Tänk på det här:

- Har du varit utomlands länge kan det ta tid att till exempel skaffa bostad, telefon och kreditkort när du återvänder till Sverige.
- Många saker kan ha förändrats under tiden som du har varit utomlands, både privat, i yrkeslivet och i samhället i stort.
- Har du varit utsänd bör du få samma introduktion som en nyanställd när du återvänder till din gamla arbetsplats.

Bilagor

Länksamling

Några exempel på webbplatser som kan vara intressanta att besöka inför ett utlandsupdrag:

Svenska myndigheter och organisationer

www.skatteverket.se (flyttanmälan, utlandstraktamente, skatteregler med mera)
www.arbetsformedlingen.se (att söka arbete utomlands)
www.forsakringskassan.se (allmän pension med mera)
www.tullverket.se (utförelse regler, blanketter för exportdeklarationer)
www.samorg.org (Arbetslöshetskassornas Samorganisation, med länkar till landets alla a-kassor)

Försäkringsbolag

www.collectum.se (administrerar tjänstepensionen ITP)
www.afaforsakring.se (administrerar avtalsförsäkringar)
www.spp.se (försäkringsbolaget SPP)
www.alecta.se (förvaltar tjänstepensioner)

Hälsa (*information om sjukdomar och epidemier*)

www.who.int
www.sjukvardsradgivningen.se
www.medicalink.se

Fackligt

www.ptk.se (information om bland annat pensioner och kollektivavtalade försäkringar)
www.brysselkontoret.com (gemensamt kontor för LO, TCO och Saco)
www.eurocadres.org/mobilnet (information om arbetsvillkor med mera i ett antal europeiska länder)

www.union-network.org (UNI Global Union)
www.etuc.org (European Trade Union Confederation)

Norden

www.nordsoc.org (om socialförsäkringar i Norden)
www.nordisketax.net (om skatter i Norden)
www.norden.org (Nordiska rådet/Nordiska ministerrådet)
www.hallonorden.org (Nordiska ministerrådets informationstjänst)
www.norden.se (Föreningen Norden)
www.oresunddirekt.com (om att arbeta i Danmark)
www.grensetjansten.no (om att arbeta i Norge)

Europa

www.europa.eu (EU:s övergripande webbportal)
www.ec.europa.eu (EU-kommissionen)

Ditt nya hemland

www.ud.se (här finns bland annat utrikesdepartementets reserekommendationer)
www.utn.nu (Statens utlandslönenämnd, som bland annat har en förteckning över så kallade hardshiporter)
www.ui.se (Utrikespolitiska institutet, som bland annat sammanställer information om världens alla länder)
www.swedishtrade.se (Exportrådets hemsida, som bland annat har information från svenska ambassader)
www.worldchambers.com (här finns länkar till internationella handelskammare)
www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook (amerikanska underrättelseorganisationen CIA:s faktabok om olika länder)

Svenska nätverk

www.spouses.nu (Svenska UD:s hemsida för utrikesförvaltningens familjer)
www.sviv.se (Föreningen Svenskar i Världen)
www.svenskakyrkan.se (Svenska kyrkan i utlandet)
www.swea.org (SWEA, en ideell förening för svensktalande kvinnor runt om i världen)

Checklista för anställningsavtalet

På listan nedan finns ett antal punkter som du bör vara särskilt uppmärksam på när du ingår ett avtal om anställning utomlands. Använd checklistan som guide. Du kan även kontakta ditt fackförbund för att få hjälp.

Anställningsavtalet ska innehålla:

1. Arbetsgivarens fullständiga namn och adress samt arbetsplatsens lokalisering, liksom ditt fullständiga namn och din adress
 2. Arbetsbeskrivning
 3. Anställningens startdatum
 4. Anställningens längd (såvida det inte är fråga om en tillsvidareanställning)
 5. Uppgifter om lön och övriga förmåner:
 - Pension (till exempel hur premiepensionsinbetalningar ska hanteras)
 - Eventuell bonus
 - Utbetalningstidpunkt och var lönen ska utbetalas
 - Ytterligare förmåner såsom tjänstebil, telefon, dator, internet, tidningar med mera
 - Lönerevisionstidpunkt
 6. Uppgifter om övriga arbetsvillkor:
 - Arbetstid och eventuell rätt till övertid, restid och traktamente
 - Semester
 - Rätt till lön under sjukdom
 - Föräldraledighet och övrig tjänstledighet samt vård av sjukt barn
 7. Försäkringsförhållanden. En redogörelse för vad som gäller enligt lagar och avtal i det land där arbetet ska utföras och vad som åligger arbetsgivaren att teckna (gäller till exempel rese- och olycksfallsförsäkring samt livförsäkring)
 8. Eventuella avtal om familjerelaterade förhållanden
 9. Uppsägningsvillkor (både för dig och för arbetsgivaren)
 10. Hänvisning till gällande lagar samt till eventuella kollektivavtal som gäller för anställningen
 11. Hur och var en eventuell tvist om tolkning av avtalet ska regleras och vem som ska stå för kostnaden
- Ytterligare frågor kan tillkomma, till exempel om konkurrensklausuler och sekretess.
- Om du är utsänd eller dotterbolagsanställd ska du även ta hänsyn till följande punkter:**
12. Vilken valuta som lönen ska utbetalas i
 13. Villkoren kring bostad och medföljande familj:
 - Var bostaden ska ligga och vem som ska betala för den
 - Eventuellt utrustningsbidrag för bostaden
 - Vem som ska stå för avgifter för förskola och skola, språkkurser, kulturförberedande kurser, klubbavgifter/avgifter för fritidssysselsättningar
 - Flyttkostnader

- Antalet betalda hemresor (för dig och för medföljande)
- Eventuella rekreationsresor som kompensation för hardship/besvärliga förhållanden

14. Villkor vid återkomsten till Sverige

15. Vem som är din kontaktperson i företaget/moderbolaget i Sverige.

Anvisningar angående kontraktsförslag för utsända

1. Uppdrag

Den verkliga dagen då överenskommelsen träder i kraft kan av olika skäl komma att förskjutas något. Verklig dag för ikraftträdande är den dag avresan påbörjas och den upphör den dag den anställde återvänder till Sverige efter avslutat uppdrag.

Vid förlängning av uppdrag är det viktigt att se över villkoren. En ny överenskommelse bör därför alltid träffas.

Vid förlängning kan man antingen komma överens om att uppdraget ska vara en viss bestämd tid eller att uppdraget ska löpa tills vidare. I det senare fallet bör man komma överens om en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Om uppdraget är sådant att den anställde ska tjänstgöra på olika orter bör detta framgå av överenskommelsen. Det är också angeläget att försöka precisera antalet dagar som tjänstgöringen eventuellt omfattar på olika orter.

Av överenskommelsen bör det klart framgå vilka arbetsuppgifter samt vilket ansvar och vilka befogenheter den anställde ska ha. Det kan då vara lämpligt att följa den befattningsbeskrivning som används för motsvarande tjänst i Sverige.

2. Familj

Grundprincipen är att den utsändes familj om möjligt ska medfölja vid längre utlandstjänstgöring. Avtalet bör gälla såväl den anställde som dennes familjemedlemmar/anhöriga med undantag för sådana villkor som är direkt knutna till tjänsten – lön, övertid, tjänstepension etcetera. Försäkrings- och sjukförmåner, reseförmåner och liknande bör omfatta hela familjen.

3. Arbetstid

Vid fastställande av arbetstid ska utgångspunkten vara att man följer svensk lag eller kollektivavtal. På grund av speciella lokala förhållanden kan längre arbetstidsuttag än i Sverige vara behövligt. Maximal ordinarie arbetstid bör dock inte överstiga 48 timmar.

Om den ordinarie arbetstiden är längre än vad som tillämpas för motsvarande befattning i Sverige ska lön framräknas för den tid som överstiger ordinarie svensk arbetstid enligt svenska övertidsregler. Den läggs därefter till och ingår i den totala lönen.

Vid skift och förskjuten arbetstid lämnas ersättning enligt gällande regler vid företaget i Sverige.

4. Övertid

Utgångspunkt ska vara de svenska arbetstidsreglerna.

Som tidigare angivits kan speciella lokala förhållanden innebära att en längre ordinarie arbetstid tillämpas. Trots detta kan särskilda omständigheter föreligga som gör att ytterligare uttag av övertid kan erfordras.

Huvudprincip vid ersättning av övertid är de regler som tillämpas i svenska kollektivavtal.

5. Restid

Restidersättning utges antingen enligt gällande kollektivavtal i Sverige eller ingår som en del av lönen.

6. Semester

Semester ska som minimum utgå enligt bestämmelser i svensk lag och kollektivavtal.

Förläggning av semester ska ske efter överenskommelse mellan den anställda och företaget.

Vid tjänstgöring del av år ska semester och ersättning utgå proportionellt i förhållande till utlandstjänstgöringens längd.

7. Helgdagar

Tjänstgöringslandets helgdagar är alltid arbetsfria. Den svenska nyårsdagen, långfredagen, påskdagen och juldagen bör dessutom vara arbetsfria.

8. Hardship

Om levnadsförhållandena på tjänstgöringsorten är så svåra att hardship föreligger bör det utgå extra ledighet, ekonomisk ersättning eller extra reseförmåner.

Kompensation kan utgå som en kombination av ovanstående.

9. Rekreationsresor

Vid psykiskt och/eller socialt påfrestande förhållanden i tjänstgöringslandet (hardship) samt då långa arbetstider föreligger (till exempel lång veckoarbetstid) är det motiverat att företaget betalar särskilda rekreationsresor för den anställda och medföljande familj.

10. Hemresor under uppdragstiden

I de fall familjen medföljer bör företaget betala minst en hemresa per år under tjänstgöringstiden för den anställda och medföljande familjemedlemmar.

I de fall familjen inte medföljer bör företaget betala minst en hemresa per kvartal.

11. Bostad

Företaget bör medverka till bostadsfrågans lösning. Bostaden ska ha godtagbar standard. Som alternativ till att bostad ordnas genom företaget kan överenskommelse träffas om ersättning för bostadskostnader.

12. Flyttning

Om flyttgods ska tas med till tjänstgöringsorten och i vilken omfattning bedöms från fall till fall.

Eventuella kostnader för magasinering av bohag som lämnas kvar i Sverige bör betalas av företaget.

Bedömningen av hur mycket bohag som ska tas med görs i förhållande till sådana faktorer som uppdragets längd, reseavstånd, familjens storlek, tjänstgöringslandets tullbestämmelser, möjlighet att i tjänstgöringslandet införskaffa lämplig utrustning etcetera.

Som alternativ till att den anställda tar med bohag kan företaget antingen tillhandahålla helt eller delvis möblerad bostad och/eller ersätta kostnader för nyanskaffning.

13. Utrustningsbidrag

Utrustningsbidrag utgår efter överenskommelse mellan företaget och den anställde.

Syftet med utrustningsbidraget är att täcka kostnader för anpassning av bostaden till en godtagbar standard, personlig utrustning med mera.

Ersättningen ska sättas i relation till familjens sammansättning, bostadsförhållanden, klimat och levnadsförhållanden i tjänstgöringslandet.

14. Traktamenten

Kostnader vid resor till och från tjänstgöringslandet samt vid tjänsteresor inom tjänstgöringslandet ska alltid ersättas.

Det går antingen att tillämpa företagsinterna regler eller att göra en överenskommelse från fall till fall.

15. Skolgång

De vanligaste lösningarna för barns skolgång vid föräldrars utlands-tjänstgöring är följande:

- Barnet går i skola i tjänstgöringslandet
- Barnet går i skola i Sverige
- Barnet går i skola i tredje land.

I kostnaderna ingår bland annat avgift för inackordering, terminsavgifter, skolböcker och eventuella resekostnader.

16. Språkundervisning

Behovet av språkundervisning kan variera beroende på uppdragets natur samt den utsändes och medföljande familjs förkunskaper.

Det är angeläget att såväl den utsände som medföljande erhåller den undervisning som behövs i ett så tidigt skede som möjligt och i olika etapper. Utbildningen bör bekostas av företaget.

I vissa fall kan tolk behövas. Detta behov kan vara av olika omfattning.

17. Lön

En allmän princip för villkoren för utlandstjänstgöring är att värdet av förmånerna – lön och allmänna anställningsvillkor – totalt ska uppgå till vad som utgår för motsvarande arbete i Sverige. Därutöver tillkommer traktamenten och ersättning för bostadskostnad.

Lönen fastställs med hänsyn till följande faktorer:

- arbetsuppgifternas art, svårighetsgrad, ansvar, arbetsförhållanden
- ansträngning – den grad av psykisk eller fysisk ansträngning som arbetsuppgifterna kräver
- arbetstid
- övertidskompensation
- levnadskostnader i tjänstgöringslandet
- valutaförhållanden
- hardshipförhållanden (hardship kan även kompenseras på annat sätt än genom lön)
- bortfall av föräldrapenning, barnbidrag och övriga sociala förmåner

Lönen bör revideras var tolfte månad eller i samband med förlängning av överenskommelsen.

I länder med snabb inflation justeras lönerna oftare. Hur stor justeringen ska vara beror på förhållandena i det enskilda fallet. Om familjen finns i Sverige och huvuddelen av inkomsten konsumeras där bör utlandslönen justeras för kostnadsutvecklingen i tjänstgöringslandet sedan Sverigeavsättningen dragits ifrån. Uppföljning av kostnadsutvecklingen sker med jämna mellanrum, varefter justering sker. Man kan låta justeringen styras av index. Index förekommer i två former. Dels ortsinde, dels tidsindex. Tidsindex anger förändringar av priser mellan olika tidpunkter medan ortsinde anger skillnaden mellan olika orter.

I länder med måttlig inflation bör uppföljning av köpkraftssituationen ske vid det ordinarie lönerevisionstillfället.

Som hjälpmedel för bedömning av inflationen bör tidsindex användas.

Definitioner

Total månadslön som har satts med hänsyn tagen till punkterna under lönepåverkande faktorer = lön + eventuella tillägg. Det anges vid långtidsuppdrag i landets valuta och vid korttidsuppdrag i svensk valuta.

Sverigeavsättning

Den del av lönen som tas ut i Sverige. Sverigeavsättningen bör räknas upp årligen.

Försäkringslön

Den del av lönen som under utlandstjänstgöringen används som försäkringsunderlag.

Denna lön är fiktiv. Den motsvarar lönen i Sverige i en befattning motsvarande den som den utsände har i utlandet.

Omräkning bör ske med hänsyn till den överenskomna arbetstiden i utlandet. Eventuellt utlandstillägg, utom justering för sådana förhållanden som kan hänföras till förhållanden i tjänstgöringslandet, räknas in. Justering för förhållanden i tjänstgöringslandet innefattar främst fri bostad med uppvärmning och belysning, bidrag för fri resa till Sverige för semester, barntillägg, utbildningsbidrag, skolavgifter etcetera. Övertidsersättning och liknande räknas inte in.

Försäkringslönen uttrycks i svenska kronor och justeras i Sverige på samma sätt som andra svenska löner.

Garantilön

Garantilön är lika med lönen omedelbart före utresan. Den lönen justeras på samma sätt som andra svenska löner. Vid återkomsten till Sverige utgör den en garanterad lönenivå.

Skatter och andra avgifter

Det ska tydligt framgå vilka skatter och andra avgifter som ska betalas.

18. Kontraktets upphörande i förtid

Den anställda bör ha möjlighet att häva kontraktet om betydelsefulla och oförutsedda händelser av personlig natur inträffar. Som exempel: långvarig sjukdom hos nära anhörig, eller förändring av familjeförhållanden som gör det omöjligt att kräva att utlandstjänstgöringen fullgörs. Den anställda bör också kunna häva kontraktet då han/hon av psykiska eller fysiska skäl – eller en kombination av båda – inte orkar fullfölja tjänstgöringen.

Arbetsgivaren kan häva kontraktet på grund av bland annat:

- politiska oroligheter, inbördeskrig eller krig i tjänstgöringslandet eller liknande händelser
- naturkatastrofer som omöjliggör fortsatt verksamhet
- att arbetet omöjliggörs genom kontraktsbrott av företagets kontraktspart

- att företaget rationaliseras eller på annat sätt drabbas av myndighetsbeslut som i praktiken hindrar fortsatt verksamhet i landet.

19. Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring

Avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK om social trygghet vid utlandstjänstgöring gäller alla tjänstemän som i Sverige omfattas av ITP-avtalet och som på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands. Det gäller såväl tjänsteresor som kort- och långtidsuppdrag.

Avtalet innebär en utvidgning av ITP, TGL och TFA så att dessa förmåner också gäller vid utlandstjänstgöring. Genom en särskild läkekostnadsförsäkring kompenseras de kostnadsersättningar som utgår i Sverige enligt lag om allmän försäkring.

20. Tvist

Tvister om överenskommelsen handläggs enligt den förhandlingsordning som gäller vid företaget i Sverige. Det innebär att olika ordningar kan tillämpas för olika kollektivavtalsområden.

21. Återkomsten

Företaget bör utse en kontaktman på "hemmaföretaget" som under utlandsvistelsen håller dig informerad om företaget och dess utveckling och som också är till din hjälp vid hemkomsten. Det är viktigt att återflyttningen planeras i god tid innan den äger rum.

Förslag till kontrakt för utsända

Överenskommelse
Datum _____

Parter

Den anställda

Namn _____

Företaget _____

1. Uppdrag

Tjänstgöringsställe (driftsenhet, ort och land) _____

Eventuell tjänstgöring på annat ställe

Antal dagar per år: _____ Driftsenhet, ort och land: _____

Tjänstgöring åt annan juridisk person än företaget

Namn på denna juridiska person: _____

Befattning _____

Befattningsbeskrivning, arbetsuppgifter _____

Tjänstgöringstid

fr o m: _____ t o m: _____

2. Familj

Familj medföljer på företagets bekostnad Familj medföljer ej

Personuppgifter för familjemedlemmar som medföljer: _____

3. Ordinarie arbetstid

Timmar per dag: _____ Timmar per vecka: _____

4. Övertid

Kompensation lämnas för övertidsarbete enligt följande: _____

5. Restid

Kompensation lämnas för restid enligt följande: _____

6. Semester

7. Helgdagar

Datum för lediga helger/dagar _____

8. Hardship

På grund av hardshipförhållanden utgår extra ledighet med här angivet antal betalda dagar.

Dagar per år/tjänstgöringsperiod: _____

9. Rekreativresor

Företaget ersätter kostnaderna för här angivet antal rekreativresor till tredje land p g a hardshipförhållanden i tjänstgöringslandet.

Antal resor per år/tjänstgöringsperioden: _____

Rekreativresor företas till följande plats/platser: _____

10. Hemresor under uppdragstiden

Antal resor per år/tjänstgöringsperiod _____

11. Bostad

Företaget svarar för de totala kostnaderna för en bostad av här angivet slag.

Antal rum _____ Möblerad Omöblerad

Företaget svarar för _____% av totala bostadskostnaderna

Annat alternativ: _____

12. Flyttning

Företaget svarar för flyttningkostnaderna vid ut- och hemflyttning intill här angiven volym.

Flyttgodset volym _____ m³

Företaget svarar för magasineringskostnader i Sverige och betalar och medverkar till att anskaffa nytt bohag i tjänstgöringslandet.

Annat alternativ: _____

13. Utrustningsbidrag

Företaget lämnar utrustningsbidrag med följande belopp: _____

14. Traktamenten

Utbetalas enligt följande: _____

15. Skolgång

Företaget svarar för kostnader för skolgång enligt följande: _____

16. Språkundervisning

Företaget betalar följande språkundervisning: _____

Den anställda

Medföljande familjemedlemmar enligt nedan: _____

17. Lön

Belopp

Månadslön i tjänstgöringslandets valuta: _____

Sverigeavsättning per månad i svenska kronor. Avsättning per månad, SEK _____

Garantilön per månad i svenska kronor. Belopp per månad, SEK _____

Försäkringslön per månad i svenska kronor Belopp per månad, SEK _____

Annat alternativ _____

Utbetalning

Den _____ i varje månad utbetalas

lönen i tjänstgöringslandet via bank/annat sätt. _____

Den _____ i varje månad utbetalas

Sverigeavsättningen via bank/annat sätt. _____

Lönerevision

Månadslönen revideras årligen vid följande datum: _____

Indexreglering enligt följande: _____

Skatter och andra avgifter

Den anställda skall i tjänstgöringslandet betala här angivna skatter och sociala avgifter.

Betalas enligt följande: _____

18. Kontraktets upphörande i förtid

För den anställda: _____

För arbetsgivaren: _____

Överenskommelse om villkor har idag träffats.

Överenskommelsen har upprättats i två likalydande exemplar, varav parterna har tagit var sitt.

Datum _____

Underskrifter

Den anställda _____ Företaget _____

Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring

§ 1 Detta avtal omfattar tjänsteman som på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands och som omedelbart före påbörjandet av utlandstjänstgöringen omfattades av svensk arbetsskadeförsäkring, svensk arbetslöshetsförsäkring eller fullgjorde utlandstjänstgöring som omfattades av detta avtal. Avtalet omfattar dock ej den som samtidigt är anställd hos utländsk juridisk person med vilken han träffat anställningsavtal innefattande regler om sociala förmåner.

Avtalet omfattar ej heller tjänsteman som hänförs till befattningsskikt högre än 2 i befattningsnomenklaturen, med undantag för sådan förmån som sägs i § 5 nedan.

§ 2 Tjänsteman, vars utlandstjänstgöring avses vara eller varar mer än sex år, får efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen undantas från i detta avtal angiven avtalsförsäkring eller motsvarande. Sådan överenskommelse får även träffas med tjänsteman som samtidigt har anställning hos utländsk juridisk person men ej träffat anställningsavtal med denna innefattande regler om sociala förmåner, samt med tjänsteman som vid utsändandet ej var bosatt i Sverige.

Har sådan överenskommelse träffats ska försäkringsgivare för berörd försäkring underrättas härom så att ändrad försäkringsbekräftelse kan utfärdas.

§ 3 Under utlandstjänstgöringen omfattas tjänstemannen av kollektivavtalet om ITP-planen varvid bl a gäller de regler som upptas i planens avsnitt C "Särskilda bestämmelser vid utlandstjänstgöring".

§ 4 Under utlandstjänstgöring omfattas tjänstemannen av kollektivavtalet om TGL.

§ 5 Utlandstjänstgörande tjänsteman omfattas av TFA på sätt som anges i försäkringsvillkoren för TFA och de gemensamma försäkringsvillkoren för TFA och de gemensamma försäkringsvillkoren för AFA-försäkringarna.

§ 6 Under utlandstjänstgöringen ska tjänstemannen omfattas av läkekostnadsförsäkring innehållande de försäkringsvillkor som anges i mellan Svenskt Näringsliv och PTK överenskomna "Bestämmelser i försäkringsvillkor för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring".

Läkekostnadsförsäkringen ska tecknas att också omfatta maka (sammanboende) och barn under 21 år till den utlandstjänstgörande om överenskommelse träffats mellan den anställde och arbetsgivaren om att dessa ska medfölja vid utlandstjänstgöringen.

§ 7 Arbetsgivaren kan i stället för att teckna hel försäkring enligt § 6 själv helt eller delvis svara för motsvarande ersättning. Arbetsgivaren ska i sådant fall teckna försäkring om garanti för detta åtagande.

§ 8 Försäkring enligt § 6 eller garantiförsäkring enligt § 7 ska tecknas hos försäkringsgivare som tecknat förbindelse med Nämnden Svenskt Näringsliv-PTK för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring*.

§ 9 Har arbetsgivare som är bunden av detta avtal försummat att teckna försäkring enligt §§ 6 eller 7, lämnas likväl ersättning i samma utsträckning som om gällande försäkring funnits till den som arbetar inom detta avtals sakliga tillämpningsområde till den del ersättning inte erhållits genom annan försäkring eller motsvarande förmån. Sådan ersättning lämnas genom Nämnden Svenskt Näringsliv-PTK för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring.

Ovan upptagna garantiregel gäller också för avtal med förbund inom PTK vari angivits att bestämmelserna i mellan Svenskt Näringsliv och PTK överenskommit "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" ska gälla. Garantiregeln gäller även för annat kollektivavtal om Svenskt Näringsliv och PTK godkänner detta.

När ersättning har utgivits enligt första stycket föreligger rätt att återkräva beloppet av arbetsgivaren. Om särskilda skäl föreligger kan fordringen jämkas av nämnden.

§ 10 Under utlandstjänstgöringen omfattas tjänstemannen av förmåner enligt trygghetsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK därest arbetsgivaren är bunden av nämnda avtal för anställda som tjänstgör i Sverige.

§ 11 Om utlandstjänstgörande tjänsteman vid sjukdom, varunder han ej får ersättning enligt ITP-planen eller TFA, antingen ej erhåller sjukpenning eller motsvarande i tjänstgöringslandet eller erhåller sjukpenning eller motsvarande som understiger svensk sjukpenning, ska arbetsgivaren om inte annat är avtalat utge utfyllnad upp till nivå motsvarande svensk sjukpenning om sjukpenning skulle utgivits i Sverige.

§ 12 Som grund för bestämmande av lön för förmån enligt detta avtal ska lönetillägg som betingas av ökade levnadskostnader och andra särskilda förhållanden i sysselsättningslandet inte ingå, dvs den s k försäkringslönen enligt AFL används.

* Nämndens sekretariat finns hos Alecta, 103 73 Stockholm, tel 08-441 60 00. Upplysningar om vilka försäkringsgivare som tecknat angiven förbindelse kan erhållas från Alecta.

§ 13 Svenskt Näringsliv och PTK är ense om att bestämmelserna om tillämplig förhandlingsordning i § 9 i förhandlingsprotokollet till avtalsuppgörelsen Svenskt Näringsliv-PTK den 21 maj 1976 ska gälla vid tvist om kollektivavtalsenlig skyldighet för arbetsgivare

att vidta åtgärder enligt §§5-8 resp. 11. Tvist ska dock i sista hand lösas med bindande verkan av en särskild skiljenämnd.

Skiljenämnden består av två ledamöter utsedda av Svenskt Näringsliv och två ledamöter utsedda av PTK samt två suppleanter utsedda av vardera organisationen. De så utsedda ledamöterna utser gemensamt opartisk ordförande.

Vid tvist rörande ITP-planen, TGL eller TFA gäller de bestämmelser om förhandlingsordning som anges i kollektivavtalen om dessa försäkringar.

§ 14 Detta avtal träder ikraft den 1 oktober 1985 med avseende på tjänstemän som fr o m detta datum påbörjar utlandstjänstgöring. Tjänsteman som påbörjat utlandstjänstgöring före den 1 oktober 1985 omfattas av överenskommelsen fr o m den 1 januari 1986 om ej annat överenskommit mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

Avtalet gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om ett år.

Bestämmelser i försäkringsvillkor för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring*

§ 1 Försäkringsskyddet gäller under tid som mellan Svenskt Näringsliv och PTK överenskommet "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" gäller för den anställde. Vid återflyttning till Sverige upphör försäkringsskyddet vid återinträde i den allmänna försäkringen.

§ 2 Drabbas den försäkrade under försäkringstiden av sjukdom eller olycksfallsskada (skadefall) lämnas ersättning enligt nedanstående regler.

Med olycksfallsskada förstås kroppsskada som drabbar den försäkrade ofrivilligt genom plötslig yttre händelse.

Ersättning lämnas för kostnader som avser vård och behandling som föreskrivits av läkare eller tandläkare.

Ersättning lämnas i den mån kostnaderna inte enligt lag, konvention eller annan försäkring ersättes från annat håll.

Läkekostnader

§ 3 Ersättning lämnas för nödvändiga och skäliga kostnader för läkarvård och sjukhusvård samt för behandling, läkemedel och hjälpmedel som behörig läkare föreskrivit för sjukdomens eller olycksfallsskadans läkning.

Tandbehandling

§ 4 Ersättning lämnas för behandlingarkostnader vid sådan tandskada som drabbat den försäkrade genom olycksfall, samt för sådan

tandsjukdom som kräver oralkirurgiskt ingrepp och som ej kan hänföras till normal tandvård, samt för tillfällig behandling vid akuta besvär oavsett orsak.

Behandling och arvode ska, med undantag för nödvändig akutbehandling, vara på förhand godkända av försäkringsgivaren. Föreligger vid skadefallet sjukliga eller i övrigt för åldern onormala förändringar, lämnas ersättning endast för den skada som kan antas ha blivit följden om förändringen inte funnits då skadan inträffade.

Skada på fast protes ersätts enligt motsvarande regler som skada på naturlig tand. Detta gäller även avtagbar protes som då den skadades, var på plats i munnen.

* Försäkringsavtal med dessa villkor kan tecknas hos försäkringsbolag som tecknat sådan förbindelse som anges i § 8 i Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring.

Ersättning för behandling av olycksfallsskada lämnas inom fem år från skadefallet. Förutsättning för ersättning är dock att behandlingen påbörjats inom tre år från skadetillfället. Om slutbehandling måste uppskjutas på grund av försäkrads ålder till en senare tidpunkt, inbegrips även den uppskjutna behandlingen om den genomförs innan den försäkrade fyllt 25 år. Även för behandling som företas senare, men före fyllda 30 år, ersätts kostnaden under förutsättning att försäkringsgivaren tagit ställning innan den försäkrade fyllt 25 år och i anslutning härtill godkänt den uppskjutna behandlingen.

För tandbehandling som inte föranletts av olycksfallsskada utgår ersättning endast under försäkringstiden.

Rese- och transportkostnader

§ 5 Ersättning lämnas för nödvändiga och skäliga kostnader för resor i samband med sjukhusvård, läkarvård, tandbehandling som omfattas av denna försäkring, samt annan vård och behandling som

behörig läkare föreskrivit för sjukdomens eller olycksfallsskadans läkning.

Ersättning lämnas för av sjukdomen eller olycksfallsskadan föranledda merkostnader dels för av behörig läkare föreskrivit färdstätt för hemtransport av den sjuke (skadade), dels för nödvändig hemtransport av den sjukas (skadades) familjemedlemmar som är försäkrade på motsvarande sätt, samt återresa till stationeringsorten. Ersättning lämnas om hemtransporten sker inom tre år från första läkarbesöket för den sjukdom eller det olycksfall som föranlett hemtransporten.

Om sjukdomen eller olycksfallsskadan inom ett år leder till dödsfall ersätts nödvändiga och skäligen kostnader för den avlidnes och dennes familjs hemtransport till hemlandet, samt för sådana arrangemang som erfordras för transportens genomförande.

Försäkringen ersätter även nödvändiga och skäligen merkostnader för kost och logi i samband med resor och transporter enligt ovan under längst 60 dagar.

Inskränkningar i försäkringens giltighet

§ 6 Har den anställde före försäkringens ikraftträdande visat sjukdomssymptom på grund av olycksfallsskada eller sjukdom som objektivt kan fastställas, lämnas ersättning endast för merkostnader som beror av akut försämring av sjukdomen.

Ersättning lämnas dock ej om den anställde av läkare avrått från att påbörja utlandsuppdraget.

Ersättning lämnas för kostnader som har samband med sjukdom eller olycksfall som orsakats av krig eller politiska oroligheter och som drabbar den försäkrade då han vistas i område där sådana förhållanden råder under förutsättning att den försäkrade inte deltar i kriget eller oroligheterna.

Graviditetskontroll och förlossning

§ 7 Ersättning lämnas för nödvändiga och skäligen kostnader vad avser löpande kontroller under graviditetstiden, samt förlossning.

Åtgärder vid skada

§ 8 Rätt till ersättning föreligger endast om den försäkrade utan dröjsmål anlitar läkare samt står under fortlöpande läkartillsyn och följer de föreskrifter läkare och försäkringsgivaren lämnar.

Om försäkringsgivare så påfordrar är den försäkrade skyldig vid skadefall på grund av sjukdom eller olycksfall återvända till Sverige.

Anmälan om skada ska göras snarast möjligt efter skadetillfället.

De handlingar och upplysningar som är av betydelse för bedömningen av försäkringsfallet och försäkringsgivarens ansvarighet ska anskaffas och insändas utan kostnad för denne. Sådant läkarintyg som begärs av försäkringsgivare bekostas av denne. Försäkringsgivaren kan även föreskriva att den försäkrade inställer sig för undersökning hos särskilt anvisad läkare. Skälig kostnad för resor i samband med sådan undersökning betalas genom försäkringen.

Medgivande för bedömning av försäkringsgivarens ansvarighet angående upplysningar från läkare, sjukhus, andra vårdanstalter, allmän försäkringskassa eller annan försäkringsinrättning ska lämnas om så begärs.

Den som gör anspråk på utbetalning ska, om han inte är den försäkrade, styrka sin rätt till ersättning.

Anspråk på ersättning för kostnader ska styrkas med originalverifikationer.

Tidpunkt för utbetalning och räntebestämmelser

§ 9 Utbetalning ska ske senast en månad efter det att rätt till ersättning inträder och den som gör anspråk på ersättning fullgjort vad

som honom åligger enligt § 8.

Sker utbetalning senare än vad som sagts ovan betalar försäkringsgivaren dröjsmålsränta enligt räntelagen. Dröjsmålsränta betalas inte om den är mindre än en halv procent av basbeloppet enligt lagen som allmän försäkring.

I den mån försäkringsgivare har betalat ersättning övertar denne den försäkrades rätt att kräva ersättning av den som är ansvarig för skadan.

Tvister m m

§ 10 Svenskt Näringsliv och PTK har träffat överenskommelse om en särskild nämnd – Nämnden Svenskt Näringsliv-PTK för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring – som ska svara för tolkningen av dessa bestämmelser rörande ersättning för läkekostnader m m.

Arbetsgivare eller anställd kan begära att fråga som angår honom ska tas upp till behandling i denna nämnd.

§ 11 Uppkommer tvist om tolkning och tillämpning av försäkringsavtal eller försäkringsvillkor rörande läkekostnadsförsäkringen har part i tvisten alltid rätt att hänskjuta denna till bindande avgörande av den i § 13 i "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" nämnda skiljenämnden.

Innan tvist upptas till avgörande i skiljenämnd ska ärendet ha behandlats i Nämnden Svenskt Näringsliv-PTK för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring.

Adresser till förbunden i PTK

Akademikerförbundet SSR	www.akademssr.se
Civilekonomerna	www.civilekonomerna.se
DIK	www.dik.se
Farmaciförbundet	www.farmaciforbundet.se
Journalistförbundet	www.sjf.se
Jusek	www.jusek.se
Kyrkans Akademikerförbund	www.kyrka.se
Ledarna	www.ledarna.se
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund	www.lsr.se
Läraryrket	www.lararforbundet.se
Lärarnas Riksförbund	www.lr.se
Naturvetarna	www.naturvetarna.se
Svenska folkhögskolans läraryrket	www.sfhl.se
Sveriges Arkitekter	www.arkitekt.se

Sveriges Farmaceutförbund	www.farmaceutforbundet.se
Sveriges Fartygsbefälsförening	www.sfbf.a.se
Sveriges Ingenjörer	www.sverigesingenjorer.se
Sveriges Psykologförbund	www.psykologforbundet.se
Sveriges Skolledarförbund	www.skolledarna.se
Sveriges Universitetsläraryrket	www.sulf.se
Sveriges Veterinärförbund	www.svf.se
Sveriges Yrkesmusikerförbund	www.symf.se
Teaterförbundet	www.teaterforbundet.se
Unionen	www.unionen.se
Vårdförbundet	www.vardforbundet.se

PTK

PTK:s **Arbeta utomlands** vänder sig till dig som vill veta mer om just detta – att arbeta utanför Sverige. Boken riktar sig till tjänstemän i privat sektor. **Arbeta utomlands** är en översiktlig genomgång av vad som är viktigt att tänka på vid utlandsarbete.

Bokens innehåll utgår från intervjuer med tjänstemän med erfarenhet från utlandstjänst. Experter inom olika sakområden som pensioner och försäkringar har bidragit med kunskaper.

Ur innehållet: Kontraktet | Att söka jobb | Löner | Social trygghet | Skatter | Flytten | I det nya landet | Återkomsten



Pris: 250:- exkl. moms