

# VALTIONEUVOSTON PÄÄTÖS

## ULKOMAISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖN YLEISIÄ EDELLYTYKSIÄ KOSKEVISTA VALTAKUNNALLISISTA LINJAUKSISTA

Annettu Helsingissä 27 päivänä lokakuuta 2005

Valtioneuvosto on työministeriön esittelystä päättänyt 30 päivänä huhtikuuta 2004 annetun ulkomaalaislain (301/2004) 71 §:n sekä valtioneuvoston ohjesäännön (262/2003) 3 §:n 11, 12 ja 13 kohdan nojalla:

### 1. Linjausten tarkoitus

Ulkomaalaislain (301/2004) 70 §:n mukaan työntekijän oleskelulupa -järjestelmän tarkoituksena on tukea työvoiman saatavuutta suunnitelmallisesti, nopeasti ja joustavasti ottaen huomioon työnantajien ja ulkomaalaisten työntekijöiden oikeusturva sekä työmarkkinoilla jo olevan työvoiman mahdollisuus työllistyä. Lain 71 §:ssä säädetään yhteistyöstä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Säännöksen mukaan työmarkkinaosapuolet osallistuvat työntekijän oleskelulupien myöntämiskäytäntöjen seurantaan ja arviointiin sekä ulkomaisen työvoiman käytön yleisiä edellytyksiä koskevien valtakunnallisten ja alueellisten linjausten laadintaan. Säännöksen mukaan ulkomaisen työvoiman käytön yleisiä edellytyksiä koskevat valtakunnalliset linjaukset tulee antaa valtioneuvoston päätöksellä.

Linjaukset eivät ole oikeussääntöjä eli aineelliselta sisällöltään lainsäädäntövallan alaan kuuluvia, yksityisiä henkilöitä ja yhteisöjä sekä viranomaisia velvoittavia yleisiä oikeusnormeja. Linjaukset tulee kuitenkin ulkomaalaislain 72 §:n 2 momentin nojalla ottaa huomioon harkittaessa työntekijän oleskeluluvan myöntämistä.

Päällekkäisyyden ja epä johdonmukaisuuden välttämiseksi valtakunnallisten linjausten sisältämistä seikoista ei tule antaa linjauksia työvoima- ja elinkeinokeskuksen päätöksellä annettavissa alueellisissa linjauksissa. Alueellisissa linjauksissa käsiteltäväksi soveltuvat tarkoituksenmukaisimmin alueellisten työmarkkinoiden erityispiirteisiin liittyvät kysymykset, kuten arviot työvoiman saatavuudesta eri ammatti- ja toimialoilla.

## 2. Linjaukset

### 2.1. Työmarkkinoilla olevan työhön sopivan työvoiman saatavuuden selvittäminen

**Avoimna olevaan tehtävään saatavilla olevan työvoiman sopivuuden arvioi työnantaja. Jos työnantaja asettaa ulkomailta haettavalle työntekijälle olennaisesti erilaiset osaamis- ja ammattitaitovaatimukset kuin mitä työnantaja soveltaa tehtävään saatavilla olevan työvoiman sopivuuden arviointiin, työvoimatoimisto voi kuitenkin tehdä kielteisen ratkaisun.**

**Työvoiman saatavuudesta kohtuullisessa ajassa eri ammatti- tai toimialoilla on tarkoituksenmukaista antaa alueelliset linjaukset asianomaisen työvoima- ja elinkeinokeskuksen päätöksellä.**

Linjauksen *ensimmäinen kappale* nojautuu ulkomaalaislain 72 §:n yksityiskohtaisiin perusteluihin. Pyrkimyksenä on selventää ja nostaa lakiesityksen perustelujen sisältämä viesti nykyistä selkeämmin lain soveltajien ja lain soveltamisen kohteeksi joutuvien tietoon.

Hallituksen esityksen (HE 28/2003vp) mukaan työntekijän sopivuuden arviointi kuuluu lähtökohtaisesti työnantajalle erityistä pätevyyttä tai hyväksyttyä terveydentilaa koskevin rajoituksin. Hallituksen esityksen mukaan työnantaja ei kuitenkaan voi asettaa hakemalleen työvoimalle erityisiä edellytyksiä siten, että työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman työllistyminen estyy. Tarkoituksena on välttää sellainen joskus esille noussut ongelma, että työnantaja sopivan työvoiman saatavuutta työmarkkinoilta selvitettyä asettaa työntekijälle edellytyksiä esimerkiksi koulutuksen tai työkokemuksen suhteen, mutta palkkaisi ulkomailta henkilön ilman vastaavia edellytyksiä. Huomioon tulee kuitenkin ottaa se, että työvoiman saannin vaikeutuessa työnantaja usein joutuu välttämättä jossain määrin joustamaan työvoimalle alun perin asettamistaan edellytyksistä. Tätä seikkaa havainnollistetaan maininnalla ”olennaisesti erilaiset” osaamis- ja ammattitaitovaatimukset. Linjauksen tarkoituksen ei ole katsottava olevan vastoin yhdenvertaisuuslain (21/2004) 7 §:n 2 momentissa tarkoitettua positiivista erityiskohtelua, jonka tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi.

Linjauksen *toisessa kappaleessa* viitataan ulkomaisen työvoiman käytön yleisiä edellytyksiä koskeviin alueellisiin linjauksiin. Työvoiman saatavuus eri ammatti- ja toimialoilla vaihtelee alueellisten ja paikallisten työmarkkinoiden rakenteen ja tilanteen mukaan. Siksi työvoiman saatavuudesta ei anneta valtakunnallisia linjauksia, vaan asia jätetään aluetasolla linjattavaksi.

### 2.2. Erityisen pätevyyden ja hyväksytyn terveydentilan selvittäminen

**Jos työntekijän oleskelulupahakemus koskee työtä, jossa yksittäiselle työntekijälle on säädetty erityisiä pätevyys- tai terveydentilavaatimuksia, selvitykset**

**vaatimusten täyttymisestä on tarkoituksenmukaista esittää ennen työvoimatoimiston ratkaisun tekemistä sille viranomaiselle, jossa hakemus pannaan vireille.**

**Työministeriö pitää julkisesti saatavilla luettelon 1 momentissa tarkoitetuista tehtävistä.**

Linjaus nojautuu ulkomaalaislain 72 §:n yksityiskohtaisiin perusteluihin. Myös tämän linjauksen tarkoituksena on selventää ja nostaa lakiesityksen perustelujen sisältämä viesti nykyistä selkeämmin lain soveltajien ja lain soveltamisen kohteeksi joutuvien tietoon.

Hallituksen esityksen (HE 28/2003 vp) mukaan ulkomaalaisen työntekijän ammattitaidon, koulutuksen ja työkokemuksen arviointi kuuluu normaalisti työnantajalle. Eräissä tehtävissä esimerkiksi terveydenhuollon, koulutuksen, kaivosteollisuuden ja liikenteen alalla työntekijöille on usein säädetty erityisiä pätevyys- tai terveydentilavaatimuksia. Siksi on tarkoituksenmukaista, että tällaisiin tehtäviin työntekijän oleskelulupa myönnetään vain sellaiselle ulkomaalaiselle, joka voi täyttää säädetty vaatimukset.

Eräillä aloilla säädetty pätevyysvaatimukset eivät ole työntekijä-, vaan toimipaikka-kohtaisia. Ulkomaalaislaki säätelee ulkomaisen työvoiman käyttöä, joten linjauksen *1 kappaleessa* viitataan työhön, jossa yksittäiselle työntekijälle on säädetty erityisiä pätevyys- tai terveydentilavaatimuksia.

Vaadittavien terveydentila- ja pätevyysvaatimusten asianmukaisuutta koskeva harkinta kuuluu ulkomaalaislain mukaan työvoimatoimistolle. Informatiivisuuden vuoksi *1 kappaleessa* mainitaan, että selvitys vaatimusten täyttymisestä on tarkoituksenmukaista esittää ennen työvoimatoimiston ratkaisun tekemistä sille viranomaiselle, jossa hakemus pannaan vireille. Työvoimatoimiston harkinta perustuu lähtökohtaisesti tietoihin, jotka hakemuksen vastaanottanut viranomainen on tallentanut ulkomaalaisrekisteriin.

Erityisesti terveydenhuollon ammattihenkilöiden laillistuksessa ja ammatinharjoittamisluvan myöntämisessä työvoimatoimistojen on syytä olla yhteydessä Terveydenhuollon oikeusturvakeskukseen.

Koska harkinta lain mukaan kuuluu työvoimatoimistolle on selvää, että työvoimatoimiston tulee olla selvillä tehtävistä, joihin liittyy säädettyjä terveydentila- tai pätevyysvaatimuksia. Käytännössä tämä edellyttää ajantasaisen luettelon ylläpitämistä. Tällainen luettelo on viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetun lain nojalla julkinen. Siksi *2 kappaleessa* todetaan selvyuden vuoksi, että työministeriö pitää julkisesti saatavilla luettelon säädettyistä terveydentila- tai pätevyysvaatimuksista. Luettelo on tarkoituksenmukaista pitää saatavilla työministeriön internet-sivuilla. *2 kappaleessa* ei ole kyse uusien tehtävien antamisesta työministeriölle, vaan informatiivisuuden vuoksi todetaan ”asian luonteeseen” luontevasti liittyvä menettelytapa.

### 2.3. Ulkomaalaisen työntekijän turvatusta toimeentulosta varmistuminen

**Työvoimatoimiston harkitessa työntekijän oleskeluluvan myöntämistä työntekijän toimeentuloedellytyksen on katsottava täyttyvän, kun henkilön kokoaika-työn palkka on vähintään työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukainen. Ellei työhön sovellettavaa työehtosopimusta ole tai jos työ on osa-aikainen, edellytyksen täytyminen arvioidaan tapauskohtaisesti paikkakunnan kustannustaso huomioon ottaen.**

**Työvoimatoimiston on tarkoituksenmukaista ilmoittaa hakijalle, että työvoimatoimisto arvioi vain työntekijän toimeentuloedellytyksen ja että mahdollisesti hakijan mukana seuraavien perheenjäsenten toimeentuloedellytys arvioidaan erikseen perheenjäsenen oleskelulupahakemusta käsiteltäessä.**

Ulkomaalaislain 72 §:n 4 momentin mukaan harkittaessa työntekijän oleskeluluvan myöntämistä on varmistuttava, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu ansiotyöllä, elinkeinotoiminnalla tai muulla tavalla. Lain 75 §:n nojalla toimeentuloedellytyksestä varmistuminen kuuluu työntekijän oleskeluluvan myöntämistä harkittaessa työvoimatoimistolle. On luonnollista, että kokoaikaisesta työstä maksettava vähintään työssä sovellettavan työehtosopimuksen mukainen palkka riittää täyttämään työntekijän toimeentuloedellytyksen. Selvyyden vuoksi asia kuitenkin mainitaan *1 kappaleessa*.

Hallituksen esityksen (HE 28/2003 vp) perusteluissa on selvitetty toimeentuloedellytyksen täyttämisen arviointia osa-aikaisessa työssä seuraavasti: ”Arvioitaessa toimeentulon riittävyyttä esimerkiksi osa-aikaisen työn osalta vähimmäisrajana voitaisiin pitää sitä, että työ oleskeluluvan voimassaoloaikana kerryttäisi työttömyysturvalla tarkoitettulla tavalla työssäoloehto.” Voimassa olevan työttömyysturvalain (1290/2002) 5 luvun 4 §:n 2 momentin mukaan palkansaajan työssäoloehdon täyttyminen edellyttää, että henkilön työaika yhdessä tai useammassa työssä on yhteensä vähintään 18 tuntia tai kun jaksotyössä työsopimuksen mukainen säännöllinen työaika on tasoittumisjakson aikana keskimäärin yhteensä vähintään 18 tuntia kalenteriviikossa. Työssäoloehdoton luetaan sellainen neljän peräkkäisen kalenteriviikon ajanjakso, jossa työaika on yhteensä vähintään 80 tuntia jakaantuneena kullekin kalenteriviikolle, jos henkilö tätä kirjallisesti pyytää ennen työssäoloehdon täyttymistä. Saman lainkohdan 3 momentin mukaan palkkaa koskevat edellytykset täyttyvät, kun palkka on työehtosopimuksen mukainen. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, kokoaikatyön palkan on vastattava vähintään peruspäivärahan 40-kertaista määrää kuukaudessa.

Alan palkkatasosta ja paikkakunnan kustannustasosta riippuen 18 tunnin viikkotyömäärä voi kuitenkin olla riittämätön sellaisen ansiotason saavuttamiseksi, jolla työntekijä käytännössä voi tulla toimeen. Siksi 1 kappaleessa viitataan tapauskohtaiseen harkintaan myös silloin, kun kyse on palkansaajan työssäoloehdon täyttävästä työstä. Tapauskohtainen harkinta on tarpeen myös silloin, kun työssä sovellettavaa työehtosopimusta ei ole. Linjausta ei voida pitää tiukentavana edellytyksenä ulkomaalaislain 72 §:n 4 momentin perusteluihin nähden.

Työskenneltäessä muulla oleskeluluvalla toimeentuloedellytyksen arviointi kuuluu Ulkomaalaisvirastolle tai poliisille. Työskenneltäessä viisumin nojalla toimeentuloedellytyksen arviointi kuuluu edustustolle. Tarkoituksenmukaista kuitenkin on, että toimeentuloedellytyksen arviointi kaikissa tapauksissa tapahtuu yhdenmukaisin perustein. Ulkomaalaisviraston ohjeessa (Dnro 3/010/2004) on esitetty suuntaa-antavaksi toimeentulotasoksi aikuista kohden 900 euroa kuukaudessa. Samassa taloudessa asuvien puolisoiden toimeentulotaso on 0,7-kertainen (630 €/kk) ja lasten toimeentulotaso 0,5-kertainen (450 €/kk). Toimeentulotasoa tarkistetaan elinkustannusten muuttuessa.

Väärinkäsitysten välttämiseksi on tärkeää, että työntekijän oleskelulupaa hakeva ulkomaalainen on perillä siitä, että työvoimatoimiston arvioon ei sisälly mahdollisesti mukana seuraavien perheenjäsenten toimeentuloedellytyksen arviointia. Siksi *3 kappaaleessa* työvoimatoimisto osoitetaan ilmoittamaan hakijalle se, että perheenjäsenten toimeentuloedellytys arvioidaan erikseen perheenjäsenten oleskelulupahakemusten käsittelyn yhteydessä.

#### 2.4. Työntekijän oleskeluluvan rajoittaminen työnantajakohtaiseksi

**Erityisiä syitä, joiden perusteella työntekijän oleskelulupa on yleensä tarpeen rajoittaa työnantajakohtaiseksi, ovat esimerkiksi:**

- 1) **työn liittyminen toimitussopimukseen;**
- 2) **työn liittyminen lyhytkestoiseen urakkasopimukseen;**
- 3) **työn liittyminen lyhytkestoiseen projektiin; tai että**
- 4) **työntekijä ei asu Suomessa.**

Ulkomaalaislain 77 §:n mukaan työntekijän oleskelulupa oikeuttaa pääsääntöisesti työskentelemään yhdellä tai useammalla ammattialalla. Ammattialakohtaisuuden perusteet ovat työvoima- ja työsuojelupoliittisia. Säännös, joka koskee mahdollisuutta rajata lupa työnantajakohtaiseksi, on siten poikkeussäännös. Erityisestä syystä työntekijän oleskelulupa voidaan rajata koskemaan työtä tietyn työnantajan palveluksessa. Hallituksen esityksessä (HE 28/2004 vp) on esimerkkeinä erityisistä syistä mainittu työn liittyminen toimitussopimukseen tai lyhytkestoiseen urakkasopimukseen. Informatiivisuuden vuoksi linjauksessa mainitaan selventävänä lisäesimerkkinä työn liittyminen lyhytkestoiseen projektiin ja se, että vaikka työskentely tapahtuu Suomessa, työntekijä ei asu Suomessa.

Edellä mainituissa tilanteissa on usein kyse ulkomaille sijoittautuneen työnantajan Suomeen lähettämän työntekijän suorittamasta työstä. Ammattialakohtaisuuden perusteiden takia ulkomaalaislain lähtökohtana ei ole, että lähetetylle työntekijälle myönnettävä työntekijän oleskelulupa säännönmukaisesti rajoitettaisiin työnantajakohtaiseksi. Lähetetylle työntekijälle, joka tulee muuhun kuin lyhytkestoiseen työhön Suomeen, voidaan myöntää työntekijän oleskelulupa, joka on pääsäännön mukaan voimassa yhdellä tai useammalla ammattialalla.

## 2.5. Työnteon tilapäis- ja jatkuvaluonteisuus

**Työntekijän oleskelulupa myönnetään ulkomaalaislain nojalla jatkuvaluonteisena, ellei työ ole tilapäistä. Työn tilapäisyyden arvioi työvoimatoimisto ottaen huomioon luvan hakijan antamat tiedot työn kestosta sekä muut asiaan vaikuttavat seikat ja olosuhteet kokonaisuudessaan.**

Hallituksen esityksen (HE 28/2003 vp) mukaan oleskeluluvan jatkuvaluonteisuus on lähtökohta ja tilapäisluonteisuus poikkeus. Ulkomaalaislain säännöksistä asia ei kuitenkaan selkeästi ilmene. Informatiivisuuden vuoksi linjauksessa mainitaan tästä pääsäännöstä.

Tilapäisen työn käsitettä ei ole lainsäädännössä määritelty. Työn tilapäisyyttä arvioitaessa lähtökohtana tulee siten olla arkikielen mukainen ymmärrys, jonka taustalla ovat luvan hakijan antamat tiedot työn kestosta sekä muut asiaan vaikuttavat seikat ja olosuhteet kokonaisuudessaan. Työn määräaikaisuus ei yksin merkitse sitä, että työ olisi myös tilapäistä.

## 2.6. Työntekijän oleskeluluvan myöntäminen ilman oleskelulupaa Suomeen saapuneelle ulkomaalaiselle

**Ensimmäistä työntekijän oleskelulupaa tulee ulkomaalaislain nojalla hakea pääsääntöisesti ulkomailla. Matkailutarkoituksessa maahan saapuneille ei yleensä myönnetä ensimmäistä oleskelulupaa Suomessa.**

**Suomessa haetun työntekijän oleskeluluvan myöntämättä jättäminen on kuitenkin perusteetonta esimerkiksi silloin, kun kyse on alasta tai tehtävistä, joiden osalta palvelukseen ottamiseen liittyy soveltuvuusarviointia tai muuta sellaista työnhakijan ja työnantajapuolen henkilökohtaista kanssakäymistä, joka on tarkoituksenmukaisimmin järjestettävissä Suomessa ja palvelussuhdetta koskeva sopimus on solmittu.**

Informatiivisuuden ja yhdenmukaisen soveltamiskäytännön takia linjauksessa selvennetään hallituksen esityksen perusteluissa esitettyä pohdintaa työntekijän oleskeluluvan myöntämisestä, kun kyse on luvan myöntämisestä ilman oleskelulupaa maahan saapuneelle ulkomaalaiselle. Tilanteita, jossa ulkomaalainen, jolla jo on muu oleskelulupa, hakee työntekijän oleskelulupaa, koskee ulkomaalaislain 54 §:n 5 momentti.

Ulkomaalaislain 49 §:n 1 momentin 3 kohdassa säädetään tilanteista, jolloin pääsäännöstä poiketen on mahdollista myöntää työntekijän oleskelulupa ilman oleskelulupaa maahan saapuneelle ulkomaalaiselle. Edellytyksenä on, että luvan myöntämättä jättäminen Suomesta käsin haettuna olisi ulkomaalaisen tai työnantajan kannalta perusteetonta.

Hallituksen esityksen (HE 28/2003 vp) mukaan lainkohdan tarkoittamissa tilanteissa on kyse esimerkiksi maassa viisumilla tai viisumivapaasti oleskelevasta matkailijas-

ta. Lisäedellytyksenä luvan myöntämiseksi on, että työntekijän oleskeluluvan myöntämättä jättäminen Suomesta haettuna olisi ulkomaalaisen tai työnantajan kannalta perusteetonta. Hallituksen esityksessä on mainittu esimerkkejä perusteettomuudesta. Perusteetonta työntekijän oleskeluluvan myöntämättä jättäminen on hallituksen esityksen mukaan esimerkiksi silloin, kun työsopimus on solmittu ja kyse on alasta tai tehtävistä, joiden osalta palvelukseen ottamiseen liittyy soveltuvuusarviointia tai muuta sellaista työnhakijan ja työnantajapuolen henkilökohtaista kanssakäymistä, joka on tarkoituksenmukaisimmin järjestettävissä Suomessa. Tällöin ei ole syytä edellyttää, että ulkomaalainen poistuisi maasta hakemaan työntekijän oleskelulupaa ulkomailta käsin.

Palvelukseen ottoon liittyvä työnhakijan ja työnantajan yhteydenpito tapahtuu nykyisin suurelta osin puhelimitse tai sähköpostitse siten, että henkilökohtainen tapaaminen on tarpeen lähinnä ”varmistukseksi”. Edellä mainituista hallituksen esityksen perusteluista on syytä huomata, että mikä tahansa työhönottoon liittyvä työntekijän ja työnantajan tapaaminen ei täytä edellytystä ”soveltuvuusarvioinnista tai muusta sellaisesta työnhakijan ja työnantajapuolen henkilökohtaista kanssakäymistä”. Ellei kyseessä ole soveltuvuusarviointi, 49 §:n 1 momentin 3 kohdan soveltamiseksi vaaditaan perinpohjaisempaa kanssakäymistä, kuten esimerkiksi työnäytteen antamista.

Ulkomaalaislain 83 §:n 2 momentin mukaan harkintavalta ulkomaalaislain 49 §:n 1 momentin 3 kohdan soveltamisesta kuuluu ulkomaalaisvirastolle. Hallintovaliokunnan mietinnön (HaVM 4/2004 vp) mukaan perusteettomuuden arviointiin kuitenkin voi liittyä työsuhteeseen kytkeytyviä näkökohtia, joiden osalta työvoimatoimistolla on asiantuntemusta. Siksi työvoimatoimiston mielipide tulee ottaa harkinnassa huomioon.

Ulkomaalaislain 36 §:n 2 momentissa säädetään, että oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä, jos on perustelua aiheita epäillä ulkomaalaisen tarkoituksena olevan maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen. Mainittua lainkohtaa heijastaen ulkomaalaislain 49 §:n 1 momentin 3 kohdan perusteluissa todetaan, että lainkohtaa ei tulisi soveltaa tilanteeseen, jossa hakija on viisumia hakieksaan ilmoittanut maahantulonsa syyksi muun kuin sen, jonka perusteella hän oleskelulupaa hakee. Hallittu maahanmuutto edellyttää, että oleskelulupaa kuitenkin pääsääntöisesti haetaan ulkomailta käsin ja että matkailutarkoituksessa ei voi tulla maahan työtä hakemaan.

## 2.7. 2.7. Ilman työntekijän oleskelulupaa tehtävä työ

**Harkittaessa muun työntekoon oikeuttavan luvan kuin työntekijän oleskeluluvan myöntämistä tulee ottaa huomioon seuraavaa:**

- 1) ***yrityksen yli- tai keskijohdon tehtävät (UlkL 79 § 4 mom 1 kohta): on esitetty riittävä selvitys siitä, että yrityksessä on yli- tai keskijohdon tehtäviä;***

- 2) **asiantuntija (UlkL 81 § 1 mom 1 kohta):** tehtäviin sisältyy tutkimusta, tieteellisten tai taiteellisten menetelmien tai hallinnollisten tai elinkeinoelämän säädösten soveltamista tai opettamista tai johtotehtäviä;
- 3) **erityisosaamista vaativa asiantuntijatehtävä (UlkL 79 § 4 mom 1 kohta):** on esitetty riittävä selvitys siitä, että ulkomaalaisella on asiantuntijatehtävän edellyttämä erityisosaaminen;
- 4) **toimiminen ammattimaisena urheilijana, valmentajana tai urheilutoumarina (UlkL 79 § 4 mom 2 kohta):** ammattimaisuutta voidaan osoittaa kahdella seuraavalla kriteeristä: koulutus urheiluoppilaitoksessa, urheiluseuran jäsenyys, ammatillista työhistoriaa urheilun alalla tai toimeentulon saaminen urheilun parissa tehdystä työstä;
- 5) **toimiminen ammattimaisesti tieteen kulttuurin tai taiteen alalla (UlkL 79 § 4 mom 4 kohta):** ammattimaisuutta voidaan osoittaa kahdella seuraavalla kriteeristä: koulutus tiede- tai taideoppilaitoksessa, tieteellisen tai taiteellisen seuran jäsenyys, ammatillista työhistoriaa tieteen tai taiteen alalla tai toimeentulon saaminen tieteen tai taiteen parissa tehdystä työstä;
- 6) **työharjoittelun alan vastaaminen ulkomaalaisen opintoja tai tutkintoa (UlkL 80 § 1 mom 5 kohta):** työharjoittelun alan tulee pääosin vastata opintoja tai tutkintoa. Vastaavuutta arvioitaessa voidaan nojautua esimerkiksi oppilaitoksen antamaan lausuntoon;
- 7) **marjojen, hedelmien, erikoiskasvien, juuresten ja vihannesten poiminta tai korjuu (UlkL 81 § 1 mom 4 kohta):** säännös ei estä poimintaan tai korjuuseen liittyviä hoito- ja istutustöitä.

Linjauksen tarkoituksena on selventää lain soveltajalle ja lain soveltamisen kohteeksi joutuvalla sitä, millainen selvitys viranomaiselle tulee esittää haettaessa ulkomaalaislain 79-80 §:n nojalla oleskelulupaa tai 81 §:n nojalla viisumia. Linjauksessa ei ole kyse lakiin perustumattomien lisäedellytysten asettamisesta oleskeluluvan tai viisumin myöntämiselle. Sen sijaan linjauksessa annetaan esimerkkejä siitä, minkä suuntaista selvitystä ja harkintaa lain sanamuodon voidaan yleiskielen mukaisesti ymmärrettynä tarkoituksenmukaisimmin katsoa edellyttävän.

## 2.8. Eräiden kansainvälisten laitosten palveluksessa työskentelevien ulkomaalaisen työnteoko Suomessa koskevat kansainväliset velvoitteet

**Työministeriö pitää julkisesti saatavilla luettelon ulkomaalaislain 1 §:ssä tarkoitetuista kansainvälisistä sopimusmääräyksistä, jotka koskevat laitosten palveluksessa työskentelevien ulkomaalaisen työnteoko-oikeutta Suomessa.**

Ulkomaalaislain 1 §:n mukaan ulkomaalaislain tarkoituksena edistää hallittua maahanmuuttoa muun muassa ottaen huomioon Suomea velvoittavat kansainväliset sopimukset. Ulkomaalaislain 80 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan oikeus tehdä ansio-työtä on ulkomaalaisella, jonka oleskelulupa on myönnetty työtä tai työharjoittelua

varten, joka sisältyy valtioiden väliseen sopimukseen, jos työ tai harjoittelu kestää enintään 18 kuukautta.

Suomi on ratifioinut lukuisia sellaisia sopimuksia, joihin sisältyy määräyksiä erilaisten laitosten ja instituuttien henkilökunnan oikeusasemasta, kuten työnteko-oikeudesta Suomessa. Tällaisia sopimusmääräyksiä on muun muassa Pohjoismaisen investointipankin (NIB), Pohjoismaisen kehitysrahaston (NDF), Kansainvälisen siirtolaisuusjärjestön (IOM), Helsingin kriminaalipolitiikan instituutin (HEUNI), Taloudellisen kehitystutkimuksen kansainvälisen instituutin (WIDER), Itämeren merellisen suojelukomission (HELCOM) sekä Euroopan metsäinstituutin palveluksessa olevien henkilöiden työnteko-oikeudesta.

Koska työvoimatoimistot ovat ulkomaalaislain työntekoa koskevien säännösten osalta työvoimapolitiittisen harkinnan asiantuntijoita on asianmukaista, että työvoimatoimisto on selvillä mainituista sopimusmääräyksistä. Siksi linjauksessa todetaan, että työministeriö pitää julkisesti saatavilla luettelo sopimusmääräyksistä. Kuten 2 §:ssä tarkoitettu luettelo, myös tämä luettelo on tarkoituksenmukaista pitää saatavilla työministeriön internet-sivuilla. Tässäkään ei ole kyse uusien tehtävien antamisesta työministeriölle, vaan informatiivisuuden vuoksi todetaan ”asian luonteeseen” luontevasti liittyvä menettelytapa.

### **3. Voimaantulo**

Tämä päätös tulee voimaan 27 päivänä lokakuuta 2005.