

STATSRÅDETS BESLUT

OM RIKSOMFATTANDE RIKTLINJER FÖR DE ALLMÄNNA VILLKOREN BETRÄFFANDE ANLITANDET AV UTLÄNDSK ARBETSKRAFT

Utfärdat i Helsingfors den 20 oktober 2005

Statsrådet har vid föredragning från arbetsministeriet med stöd av 71 § i utlänningslagen av den 30 april 2004 (301/2004) och 3 § 11, 12 och 13 punkten i reglementet för statsrådet (262/2003) beslutat:

1. Syftet med riktlinjerna

Enligt 70 § i utlänningslagen (301/2004) är syftet med systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare att systematiskt, snabbt och smidigt främja tillgången på arbetskraft med beaktande av arbetsgivares och utländska arbetstagares rättssäkerhet samt möjligheterna för den arbetskraft som redan finns på arbetsmarknaden att få arbete. I lagens 71 § ingår bestämmelser om samarbetet med arbetsmarknadsorganisationerna. Enligt bestämmelsen deltar parterna på arbetsmarknaden i uppföljningen och utvärderingen av förfarandena för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare samt i utformningen av rikstäckande och regionala riktlinjer för de allmänna villkoren för anlitandet av utländsk arbetskraft. Enligt bestämmelsen utfärdas rikstäckande riktlinjer för de allmänna villkoren för anlitandet av utländsk arbetskraft genom beslut av statsrådet.

Riktlinjerna är inte rättsnormer, dvs. allmänna rättsregler som till sitt materiella innehåll omfattas av lagstiftningsmakten och som är förpliktande för enskilda individer samt sammanslutningar och myndigheter. Enligt 72 § 2 mom. i utlänningslagen skall riktlinjerna dock beaktas när beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare prövas.

För att undvika överlappningar och inkonsekvens skall i de regionala riktlinjer som ges genom arbeidskrafts- och näringscentralernas beslut inte anges riktlinjer beträffande sådana frågor som omfattas av de rikstäckande riktlinjerna. När det gäller de regionala riktlinjerna är det mest ändamålsenligt att frågor som hänger samman med särdragen inom den regionala arbetsmarknaden, såsom uppskattningar av tillgången till arbetskraft inom olika yrkes- och verksamhetsområden, behandlas.

2. Riktlinjer

2.1. Utredande av tillgången på sådan arbetskraft som lämpar sig för det aktuella arbetet och som står till förfogande på arbetsmarknaden

Arbetsgivaren bedömer lämpligheten i fråga om den arbetskraft som står till förfogande för den lediga uppgiften. Om arbetsgivaren ställer klart andra krav på kompetens och yrkesskicklighet i fråga om arbetstagare som kommer från utlandet än vid bedömningen av lämpligheten hos den arbetskraft som står till förfogande för uppgiften, kan Arbetskraftsbyrån dock fatta ett negativt beslut.

Det är ändamålsenligt att de regionala riktlinjerna angående tillgången på arbetskraft inom en rimlig tid inom olika yrkes- eller verksamhetsområden utfärdas genom beslut av vederbörande Arbetskrafts- och Näringscentral.

Riktlinjens första stycke stöder sig på detaljmotiveringen till 72 § i utlänningslagen. Avsikten är att förtydliga och lyfta fram budskapet i motiveringen till lagförslaget så att det bättre än för närvarande klargörs för dem som tillämpar lagen och dem som är föremål för tillämpningen av lagen.

Enligt regeringens proposition (RP 28/2003 rd) är det i regel arbetsgivaren som med begränsningar som gäller särskild behörighet eller godkänt hälsotillstånd bedömer arbetstagarens lämplighet. Enligt regeringspropositionen kan arbetsgivaren dock inte ställa sådana särskilda krav på den efterfrågade arbetskraften att det hindrar den arbetskraft som finns tillgänglig på arbetsmarknaden från att sysselsättas. Syftet är att undvika det problem som ibland uppstått med att arbetsgivaren i samband med utredandet av tillgången på lämplig arbetskraft på arbetsmarknaden ställer krav på arbetstagaren, t.ex. i fråga om utbildning eller arbetserfarenhet, men är beredd att anställa en person från utlandet utan motsvarande krav. Det bör dock beaktas att arbetsgivaren, i samband med att tillgången till arbetskraft försvåras, ofta oundvikligen blir tvungen att i viss mån göra avkall på de krav som ursprungligen ställts på arbetskraften. Denna omständighet illustreras genom formuleringen "klart andra" krav på kompetens och yrkesskicklighet. Syftet med riktlinjen skall inte anses strida mot den positiva särbehandling som avses i 7 § 2 mom. i lagen om likabehandling (21/2004) och vars syfte är att uppnå faktisk likabehandling för att förhindra eller lindra olägenheter som beror på diskriminering.

I riktlinjens andra stycke hänvisas till de regionala riktlinjerna gällande de allmänna villkoren för anlitandet av utländsk arbetskraft. Tillgången till arbetskraft inom olika yrkes- och verksamhetsområden varierar med strukturen och läget på den regionala och den lokala arbetsmarknaden. Av denna anledning utfärdas inga rikstäckande riktlinjer i fråga om tillgången till arbetskraft, utan linjedragningen överläts till den regionala nivån.

2.2. Utredande av särskild behörighet och godkänt hälsotillstånd

Om en ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare gäller arbete i fråga om vilket för den enskilda arbetstagaren har fastslagits särskilda krav i fråga om behörighet eller hälsotillstånd, är det ändamålsenligt att utredningar om att kraven uppfylls läggs fram hos den myndighet där ansökan anhängiggörs innan Arbetskraftsbyrån fattar sitt beslut.

Arbetsministeriet skall hålla en förteckning över de uppgifter som avses i 1 mom. offentligt tillgänglig.

Riktlinjen stöder sig på detaljmotiveringen till 72 § i utlänningslagen. Även denna riktlinjes syfte är att förtydliga och lyfta fram budskapet i motiveringen till lagförslaget så att det bättre än för närvarande klargörs för dem som tillämpar lagen och dem som är föremål för tillämpningen.

Enligt regeringens proposition (RP 28/2003 rd) är det arbetsgivaren som i normala fall bedömer en utländsk arbetstagares yrkesskicklighet, utbildning och arbetserfarenhet. I vissa uppgifter inom t.ex. hälso- och sjukvården, utbildningen, gruvindustrin och trafiken har det ofta fastslagits särskilda krav i fråga om arbetstagarnas behörighet eller hälsotillstånd. Därför är det ändamålsenligt att uppehållstillstånd för arbetstagare endast beviljas sådana utlänningskrav som när det gäller dessa uppgifter uppfyller de angivna kraven.

Behörighetskraven inom vissa områden är inte inriktade på arbetstagaren utan på verksamhetsstället. Utlänningslagen reglerar anlitaandet av utländsk arbetskraft och därför hänvisas i riktlinjens 1 stycke till arbete där särskilda krav i fråga om behörighet eller hälsotillstånd har fastslagits för den enskilda arbetstagaren.

Prövning gällande ändamålsenligheten i fråga om krav som gäller hälsotillstånd och behörighet ankommer enligt utlänningslagen på Arbetskraftsbyrån. För informationens skull nämns i 1 stycket att det är ändamålsenligt att utredningen om att kraven uppfylls läggs fram hos den myndighet där ansökan anhängiggörs innan Arbetskraftsbyrån fattar sitt beslut. Arbetskraftsbyråns bedömning baserar sig i första hand på de uppgifter som den myndighet som tagit emot ansökan har fört in i utlänningsregistret.

I synnerhet när det gäller legitimering av och beviljande av tillstånd att utöva yrke för yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården bör Arbetskraftsbyråerna kontakta Rättsskyddscentralen för hälsovården.

Eftersom prövningen enligt lag ankommer på Arbetskraftsbyrån är det uppenbart att Arbetskraftsbyrån måste vara informerad när det gäller uppgifter som är förenade med fastställda krav i fråga om hälsotillstånd eller behörighet. I praktiken förutsätter detta att det upprätthålls en uppdaterad förteckning. En sådan förteckning är offentligt enligt lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet. Därför konstateras för tydlighetens skull i 2 stycket att Arbetsministeriet skall hålla en förteckning över de krav som slagits fast i fråga om hälsotillstånd eller behörighet offentligt tillgänglig. Det är ändamålsenligt att förteckningen finns tillgänglig på Arbetsministeriets Inter-

netsidor. I 2 stycket är det inte fråga om att ge arbetsministeriet nya uppgifter, utan om ett informativt konstaterande av ett med tanke på ”sakens natur” ändamålsenligt tillvägagångssätt.

2.3. Säkerställande av att utländska arbetstagares försörjning är tryggad

När Arbetskraftsbyrån prövar beviljandet av uppehållstillstånd för en arbetstagarare, skall det anses att arbetstagararens försörjningsförutsättning uppfylls om personens lön för heltidsarbete åtminstone motsvarar det kollektivavtal som tillämpas på arbetet. Om det inte finns något kollektivavtal som tillämpas på arbetet eller om det är fråga om deltidsarbete bedöms från fall till fall med beaktande av kostnadsnivån på orten huruvida förutsättningen uppfylls.

Det är ändamålsenligt att Arbetskraftsbyrån meddelar sökanden att Arbetskraftsbyrån endast bedömer arbetstagararens försörjningsförutsättning och att försörjningsförutsättningen för familjemedlemmar som eventuellt följer med sökanden bedöms separat i samband med behandlingen av familjemedlemmens ansökan om uppehållstillstånd.

När beviljandet av uppehållstillstånd för en arbetstagarare prövas, skall man enligt 72 § 4 mom. i utlänningslagen försäkra sig om att utlänningsens försörjning är tryggad genom förvärvsarbete eller näringsverksamhet eller på något annat sätt. Med stöd av lagens 75 § skall Arbetskraftsbyrån säkerställa försörjningsförutsättningen när beviljandet av uppehållstillstånd för arbetstagarare prövas. Det är naturligt att den lön som betalas för heltidsarbete, åtminstone om den följer det kollektivavtal som tillämpas i arbetet, är tillräcklig för att uppfylla försörjningsförutsättningen för en arbetstagarare. För tydlighetens skull nämns saken ändå i 1 stycket.

I motiveringstexten i regeringens proposition (RP 28/2003 rd) har bedömningen av hur försörjningsförutsättningen uppfylls vid deltidsarbete utretts enligt följande: ”Vid bedömningen av huruvida utkomsten är tillräcklig när det gäller deltidsarbete kan minimigränsen anses vara att arbetet, under den tid uppehållstillståndet är i kraft, skall bygga upp arbetsvillkoret på det sätt som lagen om utkomstskydd för arbetslösa avser.” För att kraven för arbetsvillkoret skall uppfyllas för löntagaren förutsätts enligt 5 kap. 4 § 2 mom. i den gällande lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) att arbetstiden i ett eller flera arbeten är sammanlagt minst 18 timmar eller att den ordinarie arbetstiden i periodarbete enligt arbetsavtalet under en utjämningsperiod är i genomsnitt sammanlagt minst 18 timmar per kalendervecka. I arbetsvillkoret inräknas en sådan period om fyra på varandra följande kalenderveckor under vilken arbetstiden uppgår till sammanlagt minst 80 timmar fördelad på varje kalendervecka, om personen i fråga begär detta skriftligt innan arbetsvillkoret blir uppfyllt. Enligt 3 mom. i samma lagrum uppfylls kraven för lön när lönen är kollektivavtalsenlig. Om det inte finns något kollektivavtal inom branschen, skall lönen för heltidsarbete under en månad motsvara minst ett 40-faldigt belopp av grunddagpenningen.

Beroende på lönenivån inom branschen och kostnadsnivån på orten kan det dock vara så att en arbetsbörda på 18 timmar i veckan inte räcker till för att arbetstagararen i

praktiken skall uppnå en sådan inkomstnivå att han eller hon kan försörja sig. Därför hänvisas i 1 stycket till prövning från fall till fall även i fråga om arbete där arbetsvillkoret uppfylls för löntagaren. Prövning från fall till fall är också nödvändig om det inte finns något kollektivavtal som kan tillämpas på arbetet. Riktlinjen kan inte anses vara ett åtstramande villkor i jämförelse med motiveringen till 72 § 4 mom. i utlänningslagen.

Vid arbete med stöd av annat uppehållstillstånd bedömer Utlänningsverket eller polisen försörjningsförutsättningen. Vid arbete med stöd av visum bedömer beskickningen försörjningsförutsättningen. Det är dock ändamålsenligt att bedömningen av försörjningsförutsättningen alltid görs på enhetliga grunder. I Utlänningsverkets anvisningar (Dnr 3/010/2004) har 900 euro i månaden föreslagits som en riktgivande försörjningsnivå för en vuxen person. Försörjningsnivån för makar som bor i samma hushåll är 0,7 gånger beloppet (630 €/mån) och för barn 0,5 gånger beloppet (450 €/mån). Försörjningsnivån justeras när levnadskostnaderna förändras.

För undvikande av missförstånd är det viktigt att en utlänning som ansöker om uppehållstillstånd för arbetstagare känner till att en bedömning av försörjningsförutsättningen för familjemedlemmar som eventuellt har följt med inte ingår i Arbetskraftsbyråns bedömning. Därför anmodas Arbetskraftsbyrån i 3 stycket att meddela sökanden att försörjningsförutsättningen för familjemedlemmarna bedöms separat i samband med att deras ansökningar om uppehållstillstånd behandlas.

2.4. Begränsande av uppehållstillståndet för arbetstagare så att det endast gäller en viss arbetsgivare

Särskilda skäl på basis av vilka ett uppehållstillstånd för arbetstagare vanligtvis behöver begränsas så att det gäller endast en viss arbetsgivare är exempelvis att

- 1) arbetet är bundet till ett leveransavtal,**
- 2) arbetet är bundet till ett kortvarigt entreprenadavtal,**
- 3) arbetet är bundet till ett kortvarigt projekt, eller att**
- 4) arbetstagaren inte bor i Finland.**

Enligt 77 § i utlänningslagen berättigar uppehållstillstånd för arbetstagare i regel till att arbeta inom en bransch eller flera. Grunderna för specificeringen enligt yrkesbransch är Arbetskrafts- och arbetarskyddspolitiska. Regeln som gäller möjligheten att begränsa tillståndet så att det endast gäller en viss arbetsgivare är således en undantagsregel. Av särskilda skäl kan uppehållstillstånd för arbetstagare begränsas till arbete i anställning hos en viss arbetsgivare. I regeringens proposition (RP 28/2003 rd) nämns arbete som är bundet till ett leveransavtal eller ett kortvarigt entreprenadavtal som exempel på särskilda skäl. Som förtydligande tilläggsexempel nämns för informationens skull i riktlinjen skäl som att arbetet är bundet till ett kortvarigt projekt och att arbetstagaren även om arbetet utförs i Finland inte bor i Finland.

Under de ovan nämnda omständigheterna handlar det ofta om arbete utfört av en arbetstagare som är utsänd till Finland av en arbetsgivare som finns utomlands. Med anledning av grunderna för specificering enligt yrkesbransch är utlänningslagens utgångspunkt inte att uppehållstillstånd för arbetstagare som beviljas utsända arbetstagare som regel begränsas enligt en viss arbetsgivare. En utsänd arbetstagare som kommer för att utföra annat än kortvarigt arbete i Finland kan beviljas uppehållstillstånd som i enlighet med huvudregeln gäller inom en yrkesbransch eller flera.

2.5. Arbetets karaktär av tillfälligt eller kontinuerligt

Upphållstillstånd för arbetstagare beviljas med stöd av utlänningslagen som kontinuerligt om arbetet inte är tillfälligt. Huruvida arbetet är tillfälligt eller inte bedömer Arbetskraftsbyrån med beaktande av de uppgifter som den som ansöker om tillstånd uppgett beträffande arbetets längd samt övriga faktorer och omständigheter som i sin helhet inverkar på saken.

Enligt regeringens proposition (RP 28/2003 rd) utgår man från att uppehållstillstånden är kontinuerliga och att tillfälliga uppehållstillstånd är undantagsfall. Av bestämmelserna i utlänningslagen framgår detta dock inte tydligt. För informationens skull nämns denna huvudregel i riktlinjen.

Begreppet tillfälligt arbete har inte definierats i lagstiftningen. Vid bedömningen av huruvida arbetet är av tillfällig art skall utgångspunkten således vara att begreppet skall förstås på samma sätt som i vardagsspråket. Förståelsen skall grunda sig på de uppgifter som den som ansöker om tillstånd uppgett beträffande arbetets längd samt övriga faktorer och omständigheter som i sin helhet inverkar på saken. Att arbetet är bundet till en viss tid betyder inte i sig att det måste vara tillfälligt.

2.6. Beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare för utlänningar som kommit till Finland utan uppehållstillstånd

Det första uppehållstillståndet för arbetstagare skall enligt utlänningslagen i regel sökas i utlandet. Personer som kommit till landet som turister beviljas i allmänhet inte det första uppehållstillståndet i Finland.

Det är dock ogrundat att neka en utlänning uppehållstillstånd för arbetstagare när ansökan gjorts i Finland exempelvis då det är fråga om en bransch eller en uppgift i fråga om vilken det är nödvändigt att personens lämplighet bedöms inför anställningen eller att arbetsgivaren och arbetstagaren personligen träffas före anställningen och detta ändamålsenligast kunde ske i Finland och då arbetsavtal redan har ingåtts.

För informationens skull och med tanke på en enhetlig tillämpningspraxis förtydligas i riktlinjen det resonemang som förs i motiveringstexten i regeringspropositionen om beviljandet av uppehållstillstånd för arbetstagare när det gäller beviljande av tillstånd för en utlänning som anlant till landet utan uppehållstillstånd. Utlänningslagens 54 §

5 mom. gäller situationer där en utlänning som redan har ett annat uppehållstillstånd ansöker om uppehållstillstånd för arbetstagare.

I 49 § 1 mom. 3 punkten i utlänningslagen föreskrivs om situationer där det med avvikelse från huvudregeln är möjligt att bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare för en utlänning som har anlänt till landet utan uppehållstillstånd. Förutsättningen är att det med tanke på utlänningen eller arbetsgivaren är ogrundat att vägra tillstånd som sökts i Finland.

Enligt regeringens proposition (RP 28/2003 rd) är det i de situationer som avses i lagrummet fråga om t.ex. resenärer som vistas i landet med visum eller utan att behöva ha visum. Ett tilläggs villkor för beviljande av tillstånd är att det med tanke på utlänningen eller arbetsgivaren vore oberättigat att inte bevilja utlänningen ett sådant uppehållstillstånd för arbetstagare som han eller hon ansökt om i Finland. I regeringspropositionen nämns exempel på när det är ogrundat att neka en utlänning tillstånd. Enligt regeringspropositionen är det t.ex. ogrundat att neka en utlänning uppehållstillstånd för arbetstagare när han eller hon har slutit ett arbetsavtal och det är fråga om en bransch eller uppgift för vilken det är nödvändigt att personens lämplighet bedöms inför anställningen eller i övrigt att se till att arbetsgivaren och arbetstägaren personligen träffas, och detta ändamålsenligast kunde ske i Finland. Härvid finns inte orsak att förutsätta att utlänningen skall avlägsna sig ur landet för att från utlandet ansöka om uppehållstillstånd för arbetstagare.

Kontakten mellan arbetssökande och arbetsgivare i samband med anställning sker nuförtiden till stor del via telefon eller e-post och ett personligt möte är nödvändigt närmast som "bekräftelse". Beträffande den ovan nämnda motiveringen i regeringspropositionen är det skäl att observera att inte vilket möte som helst mellan en arbetssökande och en arbetsgivare i anslutning till en anställning uppfyller villkoret om en lämplighetsbedömning eller något annat liknande personligt möte mellan arbetssökanden och arbetsgivaren. Om det inte är fråga om en lämplighetsbedömning krävs ett mera ingående möte för att 49 § 1 mom. 3 punkten skall tillämpas, t.ex. ett arbetsprov.

Enligt 83 § 2 mom. i utlänningslagen är det utlänningsverket som har prövningsrätten när det gäller tillämpning av 49 § 1 mom. 3 punkten i utlänningslagen. Enligt förvaltningsutskottets betänkande (FvUB 4/2004 rd) kan dock vissa anställningsaspekter vara kopplade till bedömningen av vad som är ogrundat och i fråga om dem har Arbetskraftsbyråerna sakkunskap. Därför bör Arbetskraftsbyråns åsikt beaktas vid bedömningen.

I 36 § 2 mom. i utlänningslagen anges att uppehållstillstånd kan vägras, om det finns grundad anledning att misstänka att utlänningen har för avsikt att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet. Som en återspeglning av ovan nämnda lagrum konstateras i motiveringen till 49 § 1 mom. 3 punkten i utlänningslagen att bestämmelsen i lagrummet inte skall tillämpas när sökanden vid anhållandet om visum har meddelat ett annat syfte med inresan än det på vars grund han eller hon ansöker om uppehållstillstånd. En behärskad invandring förutsätter att det i huvudsak alltid ansöks om uppehållstillstånd från utlandet och att en person inte kan komma till landet som turist för att söka jobb.

2.7. Arbete som utförs utan uppehållstillstånd för arbetstagare

Då beviljandet av annat tillstånd som berättigar till arbete än uppehållstillstånd för arbetstagare provas skall följande beaktas:

- 1) **Ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag (79 § 4 mom. 1 punkten i UtIL). Tillräcklig utredning över att det i företaget finns ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå har lagts fram.**
- 2) **Sakkunnig (81 § 1 mom. 1 punkten i UtIL). Uppgifterna omfattar forskning, tillämpning av vetenskapliga eller konstnärliga metoder eller författningar gällande förvaltning eller näringsliv eller undervisning eller ledningsuppgifter.**
- 3) **Sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens (79 § 4 mom. 1 punkten i UtIL). Tillräcklig utredning om att utlänningen har den specialkompetens som sakkunniguppdraget förutsätter har lagts fram.**
- 4) **Idrottare, tränare eller idrottsdomare (79 § 4 mom. 2 punkten i UtIL). Professionalismen kan påvisas genom att minst två av följande kriterier uppfylls: utbildning på en institution för utbildning i idrott, medlemskap i en idrottsförening, yrkesmässig arbetshistoria inom idrotten eller utkomst från arbete inom idrotten.**
- 5) **Yrkesmässig verksamhet inom området för vetenskap, kultur eller konst (79 § 4 mom. 4 punkten i UtIL). Professionalismen kan påvisas genom att minst två av följande kriterier uppfylls: utbildning på en institution för konstnärlig eller vetenskaplig utbildning, medlemskap i en organisation för konstnärer eller vetenskapsmän, yrkesmässig arbetshistoria inom vetenskapen eller konsten eller utkomst från arbete inom vetenskapen eller konsten.**
- 6) **Arbetspraktikbranschens överensstämmelse med utlänningens studier eller examen (80 § 1 mom. 5 punkten i UtIL). Branschen för arbetspraktiken skall huvudsakligen motsvara studierna eller examen. Vid bedömningen av motsvarigheten kan man stöda sig exempelvis på ett utlåtande av läroanstalten.**
- 7) **Plockning eller skörd av bär, frukter, specialväxter, rotfrukter och grönsaker (81 § 1 mom. 4 punkten i UtIL). Bestämmelsen är inte ett hinder för sådant skötsel- och planteringsarbete som ansluter till plockningen eller skörden.**

Syftet med riktlinjen är att för dem som tillämpar lagen och dem som är föremål för tillämpningen förtydliga vilken typ av utredning som skall läggas fram hos myndigheten vid ansökan om uppehållstillstånd enligt 79-80 § eller visum enligt 81 § i utlänningslagen. I riktlinjen är det inte fråga om att ställa sådana tilläggskrav för bevil-

jandet av uppehållstillstånd eller visum som inte grundar sig på lagen. Däremot ger riktlinjen exempel på vilken typ av utredningar och överväganden som lagens formuleringar, såsom de förstås på allmänspråk, kan anses förutsätta.

2.8. Internationella förpliktelser gällande arbete som i Finland utförs av utlänningar som är anställda hos vissa internationella institutioner

Arbetsministeriet skall hålla en förteckning offentligt tillgänglig över de i 1 § i utlänningslagen avsedda internationella fördragsbestämmelser som gäller rätten för utlänningar som är anställda hos institutioner att arbeta i Finland.

Enligt 1 § i utlänningslagen är utlänningslagens syfte att främja reglerad invandring bland annat med beaktande av internationella fördrag som är förpliktande för Finland. Enligt 80 § 1 mom. 4 punkten i utlänningslagen har en utlänning som beviljats uppehållstillstånd för arbete eller arbetspraktik som ingår i ett mellanstatligt avtal rätt att förvärvsarbeta, om arbetet eller praktiken pågår högst 18 månader.

Finland har ratificerat många fördrag som omfattar bestämmelser om den rättsliga ställningen för personalen vid olika inrättningar och institut, t.ex. i fråga om rätten att arbeta i Finland. Sådana fördragsbestämmelser gäller bland annat rätten att arbeta för personer anställda vid Nordiska Investeringsbanken (NIB), Nordiska Utvecklingsfonden (NDF), Internationella organisationen för migration (IOM), Helsingfors kriminalpolitiska institut (HEUNI), Internationella institutet för utvecklingsforskning (WIDER), Östersjöns skyddskommission (HELCOM) och Europeiska skogsinstitutet.

Eftersom Arbetskraftsbyråerna är sakkunniga vid den Arbetskraftspolitiska prövningen när det gäller de bestämmelser i utlänningslagen som gäller arbete, bör Arbetskraftsbyrån vara insatt i de ovan nämnda fördragsbestämmelserna. Därför konstateras i riktlinjen att Arbetsministeriet skall hålla en förteckning över fördragsbestämmelserna offentligt tillgänglig. I likhet med den förteckning som avses i 2 § är det ändamålsenligt att även denna förteckning är tillgänglig på Arbetsministeriets Internetsidor. Här är det inte heller fråga om att ge Arbetsministeriet nya uppgifter, utan om ett informativt konstaterande av ett med tanke på ”sakens natur” ändamålsenligt tillvägagångssätt.

3. Ikraftträdande

Detta beslut träder i kraft den 27 oktober 2005.