

# VALTIONEUVOSTON PÄÄTÖS

## ULKOMAISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖN YLEISIÄ EDELLYTYKSIÄ KOSKEVISTA VALTAKUNNALLISISTA LINJAUKSISTA

Annettu Helsingissä 11 päivänä lokakuuta 2012

Valtioneuvosto on työ- ja elinkeinoministeriön 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 seuraavaa:

### 1. Valtakunnallisten linjausten tarkoitus

Valtakunnallisten linjausten tarkoituksena on edistää työntekijän oleskelulupajärjestelmän tarkoituksen toteutumista. Ulkomaalaislain (301/2004) 70 §:n mukaan työntekijän oleskelulupajärjestelmän 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. Ulkomaalaislain 72 §:n 2 momentin nojalla linjaukset tulee ottaa huomioon harkittaessa työntekijän oleskeluluvan myöntämistä. Työntekijän oleskeluluvan myöntämiseen osallistuvat toimivaltaiset TE-toimistot, Maahanmuuttovirasto ja poliisi. Lisäksi Suomen ulkomaan edustustot vastaanottavat ensimmäiset työntekijän oleskelulupahakemukset ulkomailla. Edustusto haastattelee hakijan ja antaa lisäksi tarvittaessa lausuntonsa hakijasta Maahanmuuttovirastolle.

Linjausten tarkoituksena on antaa informaatiota siitä, mitä hakemusta käsittelevän virkamiehen tulee ottaa huomioon harkittaessa työntekijän oleskeluluvan tai muun työntekoon oikeuttavan luvan myöntämistä. Lisäksi linjausten tarkoituksena on antaa informaatiota työntekijän oleskeluluvan ja muiden työntekoa varten myönnettävien lupien rajapinnoista.

### 2. Valtakunnalliset linjaukset

#### 2.1. Yhteistyö TE-toimiston kansainvälisten työnvälityspalvelujen kanssa

**Antaessaan neuvoja ulkomailta rekrytoinnista TE-toimiston tulee antaa työnantajalle tietoja käynnissä ja suunnitteilla olevista kansainvälisen rekrytoinnin yhteishankkeista.**

Julkisesta työnvälityspalvelusta annetun lain (1295/2002) 4 luvun 1 §:n 2 momentissa säädetään, että työnvälityspalveluja järjestettäessä ja kehitettäessä otetaan huomioon työvoiman yli maiden rajojen tapahtuvan liikkuvuuden aiheuttamat tarpeet. Työnvälityspalveluna annetaan tietoja Suomessa työskentelevältä ulkomaalaiselta edellytettävistä luvista ja niiden myöntämisen edellytyksistä, joista säädetään ulkomaalaislaissa. Käytännössä neuvontatehtävästä ovat vastanneet samat TE-toimistot, joihin työntekijän oleskelulupahakemusten käsittely on keskitetty. TE-toimistojen Eures-neuvojat antavat tietoja työmahdollisuuksista EU-alueella.

TE-hallinnon kansainvälisiä työnvälityspalveluja kehitettäessä on mahdollista toteuttaa yhdessä sidosryhmien kanssa yhteisiä hankkeita ulkomailta rekrytoimiseksi. Jos työnantajan rekrytointi suuntautuu hankkeiden kattamille alueille tai aloille, on tarkoituksenmukaista, että TE-toimisto antaa työnantajalle tietoja käynnissä ja suunnitella olevista kansainvälisen rekrytoinnin yhteishankkeista.

## 2.2. Alueelliset linjaukset

**Jokainen ELY-keskus pitää ajan tasalla alueelliset linjauksensa ulkomaisen työvoiman käytön yleisistä edellytyksistä.**

Työntekijän oleskelulupahakemuksia keskitetysti käsittelevät TE-toimistot tarvitsevat tuekseen ajantasaiset alueelliset linjaukset niiltä alueilta, joilla työnteko tapahtuu. Siksi on tärkeätä, että jokaisella ELY-alueella on alueellinen linjaus ja että linjaus on ajan tasalla. Ajantasaisuus edellyttää linjausten säännöllistä päivittämistä esimerkiksi puolivuositain. Työmarkkinaosapuolet osallistuvat myös alueellisten linjausten laadintaan.

Päällekkäisyyden ja epäjohdonmukaisuuden välttämiseksi valtakunnallisten linjausten sisältämistä seikoista ei tule antaa linjauksia elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY) päätöksellä annettavissa alueellisissa linjauksissa. Alueellisissa linjauksissa on tarkoituksenmukaisinta ohjata työntekijän oleskeluluvan käsittelijöitä huomioimaan alueellisten työmarkkinoiden erityispiirteitä siten, kuin edempänä esitetään.

## 2.3. Työvoiman saatavuuden selvittäminen ja sopivuuden arviointi

**Selvittäessään työmarkkinoilla käytettävissä olevia henkilöitä TE-toimiston tulee ottaa huomioon EU- ja ETA-valtioiden kansalaiset ELY-keskuksen linjausten ohjaamassa alueellisessa laajuudessa. TE-toimiston tulee myös ottaa huomioon Suomessa oleskelevat EU- ja ETA-alueen ulkopuolisten valtioiden kansalaiset, joilla ei ole laillista estettä hakeutua kyseisen alan työhön.**

**Ammatti- ja toimialakohtainen arvio työvoiman saatavuudesta alueen työmarkkinoilla sisältyy ELY-keskuksen linjauksiin. Myös saatavuuden selvittämiseen liittyvä ”kohtuullinen aika” linjataan ELY-keskuksen linjauksissa.**

**Työvoiman sopivuuden työtehtävään arvioi työnantaja. Jos työnantaja asettaa ulkomailta haettavalle työntekijälle olennaisesti erilaiset osaamis- ja ammattitaitovaatimukset kuin mitä työnantaja soveltaa tehtävään saatavilla olevan työ-**

**voiman sopivuuden arviointiin, TE-toimiston ratkaisu on lähtökohtaisesti kielteinen.**

Työvoiman saatavuus sekä työvoiman saatavuuden selvittäminen kohtuullisessa ajassa kytkeytyvät alueellisten työmarkkinoiden piirteisiin kullakin ammatti- ja toimialalla. Työvoiman saatavuus eri ammatti- ja toimialoilla vaihtelee alueellisten ja paikallisten työmarkkinoiden rakenteen ja tilanteen mukaan. Siksi työvoiman saatavuuden selvittäminen tulee linjata alueellisessa linjauksessa. Linjauksen valmistelussa hyödynnetään kaikkia saatavilla olevia tilastotietoja.

Hallituksen esityksen (HE 28/2003 vp) 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 palkkaisu ulkomailta henkilön ilman vastaavia edellytyksiä. Huomioon tulee kuitenkin ottaa se, että työvoiman saannin vaikeutuessa työnantaja usein joutuu välttämättä jossain määrin joustamaan työvoimalla alun perin asettamistaan edellytyksistä. Tätä seikkaa havainnollistetaan maininnalla ”olennaisesti erilaiset” osaamis- ja ammattitaitovaatimukset.

Työntekijän sopivuuden arviointi ja työvoiman saatavuuden selvittäminen myös kytkeytyvät toisiinsa. Työntekijän sopivuuden työtehtävään arvioi työnantaja. TE-toimisto selvittää tarkoitettuun työhön sopivan, työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman saatavuuden. Siksi TE-toimiston ei tule antaa myönteistä osaratkaisua, jos lupahakemuksessa tarkoitettun ulkomaalaisen koulutus tai ammattitaito on selvästi alemmalla tasolla kuin työntekijöillä, jonka saatavuutta TE-toimiston tulee lupahakemuksen yhteydessä selvittää. Myös ulkomaalaiselle luvassa olevan palkan tulee vastata saatavuusharkinnan kohteena olevan työvoiman palkkatasoa.

#### **2.4. Erityisen pätevyyden ja hyväksytyn terveydentilan selvittäminen**

**Jos säädöksen nojalla työssä vaaditaan erityistä pätevyyttä tai hyväksyttyä terveydentilaa, selvitykset ottaa vastaan viranomainen, jossa työntekijän oleskelulupahakemus pannaan vireille. Ennen työntekijän oleskeluluvan myöntämistä tulee varmistaa, että työntekijän oleskelulupa myönnetään vain edellytykset täyttävälle henkilölle.**

**Työ- ja elinkeinoministeriö pitää julkisesti saatavilla luettelon 1 momentissa tarkoitetuista tehtävistä.**

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.

Vaadittavien terveydentila- ja pätevyysvaatimusten asianmukaisuutta koskeva harkinta kuuluu ulkomaalaislain mukaan työ- ja elinkeinotoimistolle. Työ- ja elinkeinotoimiston harkinta perustuu lähtökohtaisesti tietoihin, jotka hakemuksen vastaanottanut viranomaislainen on tallentanut ulkomaalaisrekisteriin. Siksi *1 kappaleessa* linjattaisiin, että selvitykset ottaa vastaan viranomaislainen, jossa työntekijän oleskelulupahakemus pannaan vireille. Jos TE-toimisto huomaa selvityksiä tarvittavan, se voisi pyytää asiakasta toimittamaan asiakirjat edustustoon. Edustusto tarkistaa tarvittaessa asiakirjojen aitouden.

TE-toimiston 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 työ- ja elinkeinoministeriö pitää julkisesti saatavilla luettelon säädettyistä terveydentila- tai pätevyysvaatimuksista. Luettelo on tarkoituksenmukaista pitää saatavilla työ- ja elinkeinoministeriön internet-sivuilla.

## 2.5. Toimeentuloedellytys työntekijän oleskeluluvassa

**Toimeentuloedellytyksen tulee olla turvattu ensisijaisesti ansiotyöstä saatavalla vastikkeella. Edellytyksen voi täyttää muulla tavalla vain, jos taloudellinen etu välittömästi kytkeytyy ansiotyöhön.**

**Toimeentulon tulee olla turvattu kuukausittain työntekijän oleskeluluvan voimassa ollessa. Jatkolupaa haettaessa TE-toimisto varmistaa toimeentuloedellytyksen edellisen luvan voimassaoloaikana ja arvioi haettavan jatkoluvan voimassaolon ajalta.**

**Kokoaikaisessa työssä toimeentuloedellytyksen on katsottava täyttyvän, kun palkka on vähintään työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukainen. Ellei soveltuvaa työehtosopimusta ole, toimeentuloedellytys täyttyy jos palkka vastaa samankaltaisista tehtävistä maksettavaa palkkatasoa.**

**Osa-aikaisessa työssä toimeentuloedellytyksen täyttyminen arvioidaan tapauskohtaisesti. ELY-keskuksen linjauksissa voidaan listata ammattialoja, joilla osa-aikainen työ ei palkkatason alhaisuuden takia täytä toimeentuloedellytystä.**

*1 kappaleessa* avataan sitä, mihin lähteisiin työntekijän oleskeluluvalla maassa työskentelevän ulkomaalaisen toimeentulo voi perustua. Ulkomaalaislain 72 §:n 4 momentin mukaan harkittaessa työntekijän oleskeluluvan myöntämisestä on varmistuttava, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu ansiotyöllä, elinkeinotoiminnalla tai muulla tavalla. Palkkatyössä olevan ensisijainen toimeentulon lähde on työstä maksettava palkka. Hallinto-oikeuksien oikeuskäytännössä on rajattu sitä, millä muulla tavalla työntekijän oleskeluluvalla maassa työskentelevän henkilön toimeentulo voi olla turvattu. Ei-hyväksyttäviä tapoja ovat muun muassa sosiaalietuudet ja sukulaisilta saatu rahallinen avustus.

*2 kappaleen* tarkoituksena on selventää oikeuskäytännössä noudatettua lähtökohtaa siitä, että toimeentulon tulee olla turvattu kuukausittain työntekijän oleskeluluvan voimassa ollessa. Toimeentuloa ei siis voida arvioida laskennalliseen keskimäärään

perustuen. Toimeentuloa ei voida katsoa turvatuksi, jos luvan voimassaolon aikana on kuukausia, jolloin toimeentulon taso ei yllä vaaditulle minimitasolle.

On luonnollista, että kokoaikaisesta työstä maksettava vähintään työssä sovellettavan työehtosopimuksen mukainen palkka riittää täyttämään työntekijän toimeentuloedellytyksen. Selvyyden vuoksi asia kuitenkin mainitaan *3 kappaleessa*. Kappaleessa myös informoidaan toimeentuloedellytyksen arvioinnista tilanteessa, jossa työhön sovellettavaa työehtosopimusta ei ole.

*4 kappaleessa* linjataan toimeentuloedellytyksen arviointia, kun työ on osa-aikaista. 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 työttömyysturvalaissa tarkoitettulla tavalla työssäoloehdot.” Alan palkkatasosta riippuen 18 tunnin viikkotyömäärä voi kuitenkin olla riittämätön sellaisen ansiotason saavuttamiseksi, jolla työntekijä käytännössä voi tulla toimeen. Siksi *2 kappaleessa* viitataan tapauskohtaiseen harkintaan myös silloin, kun kyse on työssäoloehdon täyttävästä työstä. Linjausta ei voida pitää tiukentavana edellytyksenä ulkomaalaislain 72 §:n 4 momentin perusteluihin nähden.

## 2.6. Työntekijän oleskeluluvan rajoittaminen työnantajakohtaiseksi

**Erityisiä syitä, joiden perusteella työntekijän oleskelulupa voidaan rajoittaa työnantajakohtaiseksi, ovat:**

- 1) **työntekijä on tilapäiseen työhön lähetetty työntekijä;**
- 2) **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.

Näissä tilanteissa on yleensä 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 jatkuvaluonteiseen työhön Suomeen, voidaan myöntää työntekijän oleskelulupa, joka on pääsäännön mukaan voimassa yhdellä tai useammalla ammattialalla. Jos työ kuitenkin olisi selkeästi tilapäistä, työnantajakohtainen rajaus voitaisiin tehdä.

Toisessa kohdassa mainitaan työntekijä, joka ei asu Suomessa. Tällaisten Suomessa työskentelevien henkilöiden ei voida katsoa olevan Suomessa työmarkkinoilla siten, että ammattialakohtainen lupa olisi perusteltu.

## 2.7. Työnteon tilapäisyys ja jatkuvaluonteisuus

**Työntekijän oleskelulupa myönnetään ulkomaalaislain nojalla jatkuvaluonteisena. Kuitenkin jos työnteko on tilapäistä, myös työntekijän oleskelulupa myönnetään tilapäisenä.**

**Työteon on katsottava olevan tilapäistä, kun kyseessä on enintään kaksi vuotta kestävä kertaluonteinen työtehtävä. Muun työnteon on katsottava olevan jatkuvaluonteista.**

**Työteon tilapäisyyden ja jatkuvaluonteisuuden ratkaisee TE-toimisto ottaen huomioon luvan hakijan antamat tiedot työn kestosta sekä muut asiaan vaikuttavat seikat ja olosuhteet kokonaisuudessaan.**

Ulkomaalaislain 45 §:n 1 momentin ja 47 §:n 1 momentin mukaan työntekijän oleskelulupa myönnetään jatkuvaluonteisena (kirjaintunnus A), ellei työ ole tilapäistä, jolloin työntekijän oleskelulupa on tilapäinen (kirjaintunnus B). Hallituksen esityksen (HE 28/2003 vp) mukaan oleskeluluvan jatkuvaluonteisuus on pääsääntö ja tilapäisluonteisuus poikkeus. Ulkomaalaislain säännöksistä asia ei kuitenkaan selkeästi ilmene. Informatiivisuuden vuoksi *1 kappaleessa* mainitaan tästä pääsäännöstä.

Myöskään tilapäisen työn käsitettä ei ole ulkomaalaislaissa määritelty. Lupahakemuksessa tai työsopimuksessa toistaiseksi voimassaolevaksi merkitty työnteko ei välttämättä ole ulkomaalaislaissa tarkoitettulla tavalla jatkuvaluonteista. Toisaalta määräaikainen työ ei myöskään kaikissa tapauksissa ole ulkomaalaislaissa tarkoitettulla tavalla tilapäistä. Siksi *2 kappaleessa* linjataan, että työnteko on tilapäistä, kun kyseessä on enintään kaksi vuotta kestävä kertaluonteinen työtehtävä. Tällainen työtehtävä voi olla esimerkiksi projekti. Kertaluonteisen työtehtävän tarkoituksena ei ole jatkoa.

Ulkomaalaislain nojalla ratkaisuvallta työteon tilapäisyydestä tai jatkuvaluonteisuudesta kuuluu TE-toimistolle. *3 kappaleessa* selvennetään, että ratkaisun perustana ovat luvan hakijan antamien tietojen lisäksi myös muut asiaan vaikuttavat seikat ja olosuhteet kokonaisuudessaan. TE-toimiston arviointi koskee nimenomaan työnteon – ei palvelussuhteen – tilapäisyyttä tai jatkuvaluonteisuutta. Linjaus vastaa oikeuskäytännössä omaksuttua näkemystä.

## 2.8. Työnantajan kyky huolehtia työnantajavelvoitteistaan

**TE-toimiston tulee vaatia selvitys siitä, että työnantaja on huolehtinut ja vastaisuudessa kykenee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana erityisesti silloin, kun:**

- 1) työnantaja alallaan uusi yritys, jonka toiminnan laajuudesta ja vaikiintuneisuudesta ei ole selkeitä tietoja;
- 2) työnantaja on yksityinen henkilö.

**Kun työnantajalla on aiemmin ollut palveluksessaan ulkomaalaista työvoimaa, TE-toimisto voi vaatia selvitystä myös siitä, miten työnantaja on tämän aieman työvoiman osalta huolehtinut ulkomaalaislaissa säädettyjen velvoitteiden täyttymisestä.**

Linjauksessa selvennetään ulkomaalaislain ja sen perustelujen tarkoitusta. Ulkomaalaislain 73 §:n 1 mom. 3 kohdan mukaan työnantajan on liitettävä työntekijän oleskelulupahakemukseen TE-toimiston vaatiessa selvitys siitä, että työnantaja on huolehtinut ja vastaisuudessa kykenee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana. Hallituksen esityksen (HE 28/2003 vp) mukaan säännöstä ei sovellettaisi kaavamaisesti, vaan lähinnä silloin, kun kyse on uudesta yrityksestä tai tapauksissa, joissa TE-toimistolla on aikaisemman kokemuksensa perusteella syytä varmistua työnantajan kyvystä ja halusta vastata työnantajavelvoitteistaan. Käytännössä tällainen tilanne on kyseessä, kun työnantaja alallaan uusi yritys, jonka toiminnan laajuudesta ja vakiintuneisuudesta ei ole selkeitä tietoja tai kun työnantaja on yksityinen henkilö. Tämä kerrotaisiin *1 kappaleessa*.

TE-toimiston tehdessä ulkomaalaislain mukaista arviotaan on tärkeää tehdä arvio riittävän kattavasti. *2 kappaleessa* selvennettäisiin, että TE-toimisto voi tarpeen mukaan sisällyttää arviointiin varsinkin sen, miten työnantaja on huolehtinut työnantajavelvoitteistaan aiemman ulkomaisen työvoimansa osalta.

## 2.9. Ilman työntekijän oleskelulupaa tehtävä työ

**Harkittaessa muun työntekoon oikeuttavan luvan kuin työntekijän oleskeluluvan myöntämistä tulee oleskeluluvan yleisten edellytysten täyttymisen lisäksi ottaa huomioon seuraavaa:**

1) ***Yrityksen yli- tai keskijohdon tehtävät (UlkL 79 § 4 mom 1 kohta).***

On esitetty riittävä selvitys siitä, että yritys on kooltaan ja toiminnoiltaan sellainen, että yrityksessä on yli- tai keskijohdon tehtäviä. Pienet yhden tai muutaman osakkeenomistajan tai yhtiömiehen muodostamat yhtiöt tai yhteisöt eivät organisaatorakenteeltaan käytännössä voi olla sellaisia, että niissä olisi yli- tai keskijohtoa.

2) ***Erityisosaamista vaativa asiantuntijatehtävä (UlkL 79 § 4 mom 1 kohta).***

On esitetty selvitys siitä, että ulkomaalaisella on asiantuntijatehtävän edellyttämä erityisosaaminen ja että tehtävästä maksettava palkka vastaa kyseisen alan erityisosaajalle maksettavaa palkkatasoa. Luvan myöntävä viranomainen arvioi edellytysten täyttymisen ottaen huomioon luvan hakijan antamat tiedot sekä järjestelyn luonteen kokonaisuudessaan.

3) ***Toimiminen ammattimaisena urheilijana, valmentajana tai urheilutoumarina (UlkL 79 § 4 mom 2 kohta).***

Ammattimaisuutta voidaan osoittaa kahdella seuraavalla kriteereillä: koulutus urheiluoppilaitoksessa, urheiluseuran jäsenyys, ammatillista työhistoriaa urheilun alalla tai toimeentulon saaminen urheilun parissa tehdystä työstä. Luvan myöntävä viranomainen arvioi edellytysten täyttymisen ot-

taen huomioon luvan hakijan antamat tiedot sekä järjestelyn luonteen kokonaisuudessaan.

4) ***Toiminta uskonnollisen tai aatteellisen yhteisön palveluksessa (Ulkl 79 § 4 mom 3 kohta).***

Aatteellisella yhteisöllä tarkoitetaan yhdistyslain (503/1989) tarkoittamia yhteisöjä. Aatteellisella yhteisöllä ei tarkoiteta yhtiöitä, osuuskuntia tai muita yhteisöjä, joiden tarkoituksena on voiton tai muun välittömän taloudellisen edun hankkiminen yhteisöön osalliselle tai joiden tarkoitus tai toiminnan laatu muuten on pääasiassa taloudellinen.

5) ***Toimiminen ammattimaisesti tieteen, kulttuurin tai taiteen alalla ravintolamuuusikoita lukuun ottamatta (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. Luvan myöntävä viranomais arvioi edellytysten täyttymisen ottaen huomioon luvan hakijan antamat tiedot sekä järjestelyn luonteen kokonaisuudessaan.

6) ***Markkinoiden tutkiminen, yrityksen Suomeen sijoittautumisen valmisteleminen, tilauksista neuvotteleminen, tilausten hankkiminen, tehtyjen tilausten toimeenpanon valvonta tai muissa vastaavissa tehtävissä toimiminen (Ulkl 79 § 5 mom 2 kohta).***

Muissa vastaavissa tehtävissä toimiminen voi sisältää esimerkiksi mielipidemittausta. Lainkohdan nojalla myönnettyyn oleskelulupaan ei sisälly oikeutta tehdä myyntityötä.

7) ***Työ, joka sisältyy yksittäisen ulkomailta maahan tuodun tai maasta ulkomaille vietävän koneen, laitteen, tuotantolinjan tai asiantuntijajärjestelmän toimitussopimukseen (Ulkl 80 § 1 mom 3 kohta).***

Lainkohdan nojalla myönnettyyn oleskelulupaan sisältyy oikeus tehdä asennus-, purku-, kunnossapito-, korjaus-, huolto- ja muita työtehtäviä sillä osin, kun tehtävät sisältyvät toimitussopimukseen.

8) ***Työharjoittelun alan vastaaminen ulkomaalaisen opintoja tai tutkintoa (Ulkl 80 § 1 mom 5 kohta).***

Työharjoittelun alan tulee pääosin vastata opintoja tai tutkintoa. Vastavuutta arvioitaessa voidaan nojautua esimerkiksi oppilaitoksen antamaan viralliseen todistukseen opiskelusta ja opiskelualasta tai viralliseen tutkintotodistukseen ja oppilaitoksen antamaan viralliseen todistukseen siitä, miten harjoittelun ala vastaa opintoja ja tutkintoa.

9) ***Asiantuntija (Ulkl 81 § 1 mom 1 kohta).***



Tehtäviin sisältyy tutkimusta, tieteellisten tai taiteellisten menetelmien tai hallinnollisten tai elinkeinoelämän säädösten soveltamista tai opettamista tai johtotehtäviä.

**10) *Marjojen, hedelmien, erikoiskasvien, juuresten ja vihannesten poiminta tai korjuu (UlkL 81 § 1 mom 4 kohta).***

Säännös ei estä poimintaan tai korjuuseen suoranaisesti liittyviä hoito- ja istutustöitä ja koneiden, kuten traktorin käyttöä.

**11) *Moottoriajoneuvon oleminen ulkomaisessa omistuksessa tai hallinnassa (UlkL 81 § 3 mom 2 kohta).***

Säännöksessä tarkoitetut tiedot ajoneuvon omistajasta tai haltijasta ilmenevät ajoneuvon rekisteriotteesta.

Linjauksen tarkoituksena on selventää lain soveltajalle 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 tarkoituksenmukaisesti katsoa edellyttävän.

## **2.10. Työnteko Suomea velvoittavien kansainvälisten sopimusten nojalla**

**Työ- ja elinkeinoministeriö pitää julkisesti saatavilla luettelon ulkomaalaislain 1 §:ssä tarkoitetuista kansainvälisistä sopimusmääräyksistä, jotka koskevat ulkomaalaisen työnteko-oikeutta Suomessa.**

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. Näitä sopimusmääräyksiä sovelletaan ulkomaalaislain 1 §:n nojalla ulkomaalaisten työntekoon Suomessa.

Lisäksi ulkomaalaisten työntekoon Suomessa sovelletaan eräitä EU:n ja kolmansien valtioiden välisiä sopimusmääräyksiä. Tällaisia ovat esimerkiksi EU:n solmimat poliittiset sopimukset yksittäisten tai useampien kolmansien valtioiden kanssa sekä EY:n ja Turkin assosiaatiosopimukseen liittyvä assosiaationeuvoston päätös 1/80 (19.9.1980) sekä asiaa koskeva EY-tuomioistuimen oikeuskäytäntö.

Työ- ja elinkeinoministeriö pitää julkisesti saatavilla luetteloja sopimusmääräyksistä. Kuten 2.4-kohdassa tarkoitettu luettelo, myös tämä luettelo on tarkoituksenmukaista pitää saatavilla työ- ja elinkeinoministeriön internet-sivuilla.

## **3. Voimaantulo**

Tämä päätös tulee voimaan 11 päivänä lokakuuta 2012.

Tämä päätös kumoaa valtioneuvoston yleisistunnossa 27 päivänä syyskuuta 2012 hyväksytyt samannimisen päätöksen.