

STATSRÅDETS BESLUT

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

Utfärdat i Helsingfors den 11 oktober 2012

Statsrådet har efter föredragning från arbets- och näringsministeriet 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 följande:

1. Syftet med de riksomfattande riktlinjerna

De riksomfattande riktlinjerna har som mål att främja att syftet med systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare förverkligas. 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 71 § i lagen 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 riksomfattande och regionala riktlinjer för de allmänna villkoren för anlitandet av utländsk arbetskraft. Enligt bestämmelsen utfärdas riksomfattande riktlinjer för de allmänna villkoren för anlitandet av utländsk arbetskraft genom beslut av statsrådet.

Riktlinjerna är inte rättsregler. Enligt 72 § 2 mom. i utlänningslagen ska riktlinjerna beaktas när beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare prövas. I beviljandet av uppehållstillstånd för arbetstagare deltar de behöriga arbets- och näringsbyråerna, Migrationsverket och polisen. Dessutom tar Finlands beskickningar i utlandet emot första ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare utomlands. Beskickningen intervjuar sökanden och ger dessutom vid behov sitt utlåtande om sökanden till Migrationsverket.

Avsikten med riktlinjerna är att ge information om vad tjänstemannen som handlägger ansökan ska beakta, när beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare eller något annat tillstånd som ger rätt att arbeta prövas. Dessutom syftar riktlinjerna till att ge information om kontaktytan mellan uppehållstillstånd för arbetstagare och andra tillstånd som beviljas för arbete.

2. Riksomfattande riktlinjer

2.1. Samarbete med arbets- och näringsbyråns internationella arbetsförmedlingstjänster

När arbets- och näringsbyrån ger råd om rekrytering från utlandet, ska byrån informera arbetsgivaren om pågående och planerade samprojekt för internationell rekrytering.

I 4 kap. 1 § 2 mom. i lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) föreskrivs att när arbetsförmedlingsservice anordnas och utvecklas, beaktas de behov som förorsakas av arbetskraftens rörlighet över gränserna mellan olika länder. Som arbetsförmedlingsservice tillhandahålls information om de tillstånd som krävs av utlänningar som arbetar i Finland och om förutsättningarna för beviljande av tillstånd, vilka anges i utlänningslagen. I praktiken har de arbets- och näringsbyråer dit handläggningen av uppehållstillstånd för arbetstagare har koncentrerats svarat för rådgivningen. Eures-rådgivarna vid arbets- och näringsbyråerna ger information om arbetsmöjligheter inom EU.

När arbets- och näringsförvaltningens internationella arbetsförmedlingstjänster utvecklas, är det möjligt att tillsammans med intressentgrupper genomföra gemensamma projekt för rekrytering från utlandet. Om arbetsgivarens rekrytering riktar sig till regioner eller branscher som ingår i projekten, är det ändamålsenligt att arbets- och näringsbyrån informerar arbetsgivaren om pågående och planerade samprojekt för internationell rekrytering.

2.2. Regionala riktlinjer

Varje närings-, trafik- och miljöcentral ska hålla sina regionala riktlinjer för de allmänna förutsättningarna beträffande anlitandet av utländsk arbetskraft uppdaterade.

De arbets- och näringsbyråer dit handläggningen av uppehållstillstånd för arbetstagare har koncentrerats behöver som stöd uppdaterade regionala riktlinjer för de områden där arbetet utförs. Därför är det viktigt att varje NTM-område har en regional riktlinje och att riktlinjen är uppdaterad. För att riktlinjerna ska vara à jour behöver de uppdateras regelbundet till exempel halvårsvis. Arbetsmarknadsparterna deltar också i utarbetandet av riktlinjerna.

För att undvika överlappningar och inkonsekvens ska i de regionala riktlinjer som utfärdas genom närings-, trafik- och miljöcentralernas beslut inte anges riktlinjer beträffande sådana frågor som ingår i de riksomfattande riktlinjerna. När det gäller de regionala riktlinjerna är det mest ändamålsenligt att vägleda dem som handlägger uppehållstillstånd för arbetstagare att beakta särdragen inom den regionala arbetsmarknaden på det sätt som anges nedan.

2.3. Bedömning av tillgången på arbetskraft och arbetskraftens lämplighet

När arbets- och näringsbyrån utreder vilka personer som står till förfogande på arbetsmarknaden ska byrån beakta medborgare i EU- och EES-stater i den regionala omfattning som närings-, trafik- och miljöcentralens riktlinjer vägleder. Arbets- och näringsbyrån ska också beakta sådana medborgare i stater utanför EU- och EES-området som vistas i Finland och som inte har något lagligt hinder för att arbeta i den aktuella branschen.

En yrkes- och branschspecifik bedömning av tillgången på arbetskraft på arbetsmarknaden i regionen ingår i närings-, trafik- och miljöcentralens riktlinjer. Även en ”skälig tid” för att utreda tillgången fastställs i närings-, trafik- och miljöcentralens riktlinjer.

Arbetsgivaren bedömer arbetskraftens lämplighet med tanke på arbetsuppgiften. 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, är arbets- och näringsbyråns beslut i regel negativt.

Tillgången på arbetskraft och utredandet av tillgången på arbetskraft inom skälig tid är förknippade med den regionala arbetsmarknadens drag inom varje yrkes- och verksamhetsområde. Tillgången på arbetskraft inom olika yrkes- och verksamhetsområden varierar med strukturen och läget på den regionala och den lokala arbetsmarknaden. Därför ska utredandet av tillgången på arbetskraft fastställas i den regionala riktlinjen. I beredningen av riktlinjen utnyttjas alla tillgängliga statistiska uppgifter.

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 på 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.

Bedömningen av arbetstagarens lämplighet och tillgången på arbetskraft hänger också samman. Arbetsgivaren bedömer arbetstagarens lämplighet för arbetsuppgiften. Arbets- och näringsbyrån utreder tillgången på sådan arbetskraft som står till förfogande på arbetsmarknaden och som lämpar sig för det aktuella arbetet. Därför bör arbets- och näringsbyrån inte ge ett positivt delbeslut, om utbildningen eller yrkesskickligheten hos den utlänning som avses i ansökan om tillstånd är på en klart lägre nivå än hos de arbetstagare vars tillgänglighet arbets- och näringsbyrån ska utreda i samband med ansökan om tillstånd. Även den lön som utlänningen avses få ska motsvara lönenivån hos den arbetskraft som tillgänglighetsprövningen gäller.

2.4. Utredande av särskild behörighet och godkänt hälsotillstånd

Om det enligt en författning krävs särskild behörighet eller godkänt hälsotillstånd i arbetet, tar den myndighet där ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare anhängiggörs emot utredningar. Innan uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas, ska man säkerställa att tillståndet beviljas bara för personer som uppfyller kraven.

Arbets- och näringsministeriet ska hålla en förteckning över de uppgifter som avses i 1 mom. offentligt tillgänglig.

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, gruvinindustrin och trafiken har det ofta föreskrivits särskilda krav i fråga om arbetstagarnas behörighet eller hälsotillstånd. Därför är det ändamålsenligt att uppehållstillstånd för arbetstagare endast beviljas sådana utlänningar som när det gäller dessa uppgifter uppfyller de angivna kraven.

Prövning gällande ändamålsenligheten i fråga om krav som gäller hälsotillstånd och behörighet ankommer enligt utlänningslagen på arbets- och näringsbyrån. Arbets- och näringsbyråns bedömning baserar sig i första hand på de uppgifter som den myndighet som tagit emot ansökan har fört in i utlänningsregistret. Därför ska det i *1 stycket* fastställas att den myndighet där ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare anhängiggörs emot utredningar. Om arbets- och näringsbyrån upptäcker att utredningar behövs, kan byrån begära att kunden lämnar in handlingarna till beskickningen. Beskickningen kontrollerar vid behov att handlingarna är äkta.

Arbets- och näringsbyrån ska vara informerad om uppgifter som är förenade med krav som gäller hälsotillstånd eller behörighet. I praktiken förutsätter detta att det upprätthålls en uppdaterad förteckning. En sådan förteckning är offentlig enligt lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet. Därför konstateras för tydlighetens skull i *2 stycket* att arbets- och näringsministeriet ska hålla en förteckning över de krav som föreskrivits i fråga om hälsotillstånd eller behörighet offentligt tillgänglig. Det är ändamålsenligt att förteckningen finns tillgänglig på arbets- och näringsministeriets webbplats.

2.5. Försörjningsförutsättningen när det gäller uppehållstillstånd för arbetstagare

Försörjningsförutsättningen ska i första hand vara tryggad genom vederlag som fås av förvärvsarbete. Förutsättningen kan uppfyllas på annat sätt endast om den ekonomiska förmånen är direkt kopplad till förvärvsarbete.

Försörjningen ska vara tryggad månatligen medan uppehållstillståndet för arbetstagare är giltigt. Vid ansökan om fortsatt tillstånd säkerställer arbets- och näringsbyrån att försörjningsförutsättningen uppfylldes under giltighetstiden för det tidigare tillståndet och bedömer förutsättningen under giltighetstiden för det fortsatta tillståndet.

I fråga om heltidsarbete ska det anses att arbetstagarens försörjningsförutsättning uppfylls om personens lön åtminstone motsvarar det kollektivavtal som tillämpas på arbetet. Om det inte finns något kollektivavtal som tillämpas på arbetet, uppfylls försörjningsförutsättningen om lönen motsvarar den lönenivå som betalas för liknande uppgifter.

I fråga om deltidsarbete bedöms huruvida försörjningsförutsättningen uppfylls från fall till fall. I närings-, trafik- och miljöcentralens riktlinjer kan det räknas

upp yrkesområden där deltidsarbete inte uppfyller försörjningsförutsättningen på grund av en låg lönenivå.

I 1 stycket beskrivs på vilka källor försörjningen för utlänningar som arbetar i landet med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare kan basera sig. När beviljandet av uppehållstillstånd för en arbetstagare prövas, ska man enligt 72 § 4 mom. i utlänningslagen försäkra sig om att utlänningens försörjning är tryggad genom förvärvsarbete eller näringsverksamhet eller på något annat sätt. Den primära utkomstkällan för personer i lönearbete är den lön som betalas för arbetet. I förvaltningsdomstolars rättspraxis har man avgränsat det på vilka andra sätt försörjningen för personer som arbetar i landet med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare kan vara tryggad. Icke godtagbara sätt är bland annat sociala förmåner och ekonomiskt stöd från släktingar.

2 stycket syftar till att klargöra utgångspunkten i rättspraxis, att försörjningen ska vara tryggad månatligen medan uppehållstillståndet för arbetstagare är giltigt. Försörjningen kan alltså inte bedömas utifrån ett kalkylmässigt genomsnitt. Försörjningen kan inte anses vara tryggad, om det under tillståndets giltighetstid finns månader då utkomstnivån understiger den krävda miniminivån.

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 arbetstagare. För tydlighetens skull nämns saken ändå i *3 stycket*. I stycket ges också information om bedömningen av försörjningsförutsättningen i situationer där det inte finns något kollektivavtal som kan tillämpas på arbetet.

I 4 stycket ges riktlinjer för hur försörjningsförutsättningen bedöms, när arbetet är på deltid. 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.” Beroende på lönenivån inom branschen kan det dock vara så att en arbetsbörda på 18 timmar i veckan inte räcker till för att arbetstagaren i praktiken ska uppnå en sådan inkomstnivå att han eller hon kan försörja sig. Därför hänvisas i *2 stycket* till prövning från fall till fall även i fråga om arbete där arbetsvillkoret uppfylls. Riktlinjen kan inte anses vara ett åtstramande villkor i jämförelse med motiveringen till 72 § 4 mom. i utlänningslagen.

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

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

- 1) **personen är en utstationerad arbetstagare som ska utföra tillfälligt arbete,**
- 2) **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 undantagsbestämmelse. 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.

Under sådana omständigheter handlar det i regel om arbete utfört av en arbetstagare som är utstationerad i 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 utstationerade arbetstagare som regel begränsas enligt en viss arbetsgivare. En utstationerad arbetstagare som kommer för att utföra arbete av fortgående karaktär i Finland kan beviljas uppehållstillstånd som i enlighet med huvudregeln gäller inom en yrkesbransch eller flera. Om arbetet dock är klart tillfälligt, kan tillståndet begränsas till en viss arbetsgivare.

I andra punkten nämns arbetstagare som inte bor i Finland. Sådana personer som arbetar i Finland kan inte anses vara på den finländska arbetsmarknaden på ett sådant sätt att det är motiverat med ett tillstånd som gäller en viss bransch.

2.7. Arbetets tillfälliga eller fortgående karaktär

Uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas med stöd av utlänningslagen som kontinuerligt. Om arbetet emellertid är tillfälligt, beviljas även uppehållstillståndet för arbetstagare som tillfälligt.

Arbetet ska anses vara tillfälligt, när det är fråga om en arbetsuppgift av engångskaraktär som varar högst två år. Annat arbete ska anses vara av fortgående karaktär.

Det är arbets- och näringsbyrån som avgör huruvida arbetet är av tillfällig eller fortgående karaktär 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 45 § 1 mom. och 47 § 1 mom. i utlänningslagen beviljas kontinuerligt (bokstavsbezeichnung A) uppehållstillstånd för arbetstagare, om arbetet inte är tillfälligt. I fråga om tillfälligt arbete är uppehållstillståndet för arbetstagare tillfälligt (bokstavsbezeichnung B). Enligt regeringens proposition (RP 28/2003 rd) är huvudregeln att uppehållstillstånden är kontinuerliga, medan tillfälliga uppehållstillstånd är undantagsfall. Av bestämmelserna i utlänningslagen framgår detta dock inte tydligt. För informationens skull nämns denna huvudregel i *1 stycket*.

Begreppet tillfälligt arbete har inte heller definierats i utlänningslagen. Arbete som i ansökan om tillstånd eller i arbetsavtalet angetts gälla tills vidare är inte nödvändigtvis av fortgående karaktär på det sätt som avses i utlänningslagen. Å andra sidan är ett tidsbegränsat arbete inte heller i alla situationer tillfälligt på det sätt som avses i utlänningslagen. Därför fastställs i *2 stycket* att arbetet är tillfälligt, när det är fråga

om en arbetsuppgift av engångskaraktär som varar högst två år. En sådan arbetsuppgift kan till exempel vara ett projekt. En arbetsuppgift av engångskaraktär är inte avsedd att fortsätta.

Med stöd av utlänningslagen har arbets- och näringsbyrån beslutanderätt i frågan huruvida arbetet är tillfälligt eller av fortgående karaktär. I 3 stycket klarläggs att beslutet förutom de uppgifter som den som ansöker om tillstånd angett även grundar sig på övriga faktorer och omständigheter som i sin helhet inverkar på saken. Arbets- och näringsbyråns bedömning gäller uttryckligen arbetets – inte anställningsförhållandets – tillfälliga eller fortgående karaktär. Riktlinjen motsvarar det synsätt som tillämpas i rättspraxis.

2.8. Arbetsgivarens förmåga att fullgöra sina förpliktelser som arbetsgivare

Arbets- och näringsbyrån ska begära en redogörelse för att arbetsgivaren har fullgjort och framöver kan fullgöra sina förpliktelser som arbetsgivare, speciellt när:

- 1) **arbetsgivaren är ett nytt företag i branschen och det inte finns tydliga uppgifter om omfattningen och etableringen av företagets verksamhet,**
- 2) **arbetsgivaren är en privatperson.**

När arbetsgivaren tidigare har haft utländska anställda, kan arbets- och näringsbyrån också kräva en redogörelse för hur arbetsgivaren i fråga om denna tidigare utländska arbetskraft har sett till att de förpliktelser som föreskrivs i utlänningslagen fullgörs.

I riktlinjen klarläggs syftet med utlänningslagen och dess motivering. Enligt 73 § 1 mom. 3 punkten i utlänningslagen ska arbetsgivaren, om arbets- och näringsbyrån kräver det, till en arbetstagares ansökan om uppehållstillstånd foga en utredning om att arbetsgivaren har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare. Enligt regeringspropositionen (RP 28/2003 rd) ska bestämmelsen inte tillämpas schematiskt utan i första hand när det gäller nya företag eller i fall där arbets- och näringsbyrån på basis tidigare erfarenheter har skäl att försäkra sig om arbetsgivarens förmåga och vilja att svara för sina skyldigheter som arbetsgivare. I praktiken är det fråga om en sådan situation, när arbetsgivaren är ett nytt företag i branschen och det inte finns tydliga uppgifter om omfattningen och etableringen av företagets verksamhet, eller när arbetsgivaren är en privatperson. Detta ska berättas i 1 stycket.

När arbets- och näringsbyrån gör en bedömning enligt utlänningslagen, är det viktigt att det görs en tillräckligt täckande bedömning. I 2 stycket ska det klarläggas att arbets- och näringsbyrån vid behov i bedömningen kan inkludera i synnerhet hur arbetsgivaren har fullgjort sina förpliktelser som arbetsgivare i fråga om tidigare utländsk arbetskraft.

2.9. Arbete som utförs utan uppehållstillstånd för arbetstagare

Då beviljandet av annat tillstånd som berättigar till arbete än uppehållstillstånd för arbetstagare prövas, ska man utöver att de allmänna villkoren för uppehållstillstånd uppfylls även beakta följande:

- 1) ***Ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag (79 § 4 mom. 1 punkten i UtLL).***

Tillräcklig utredning över att företaget till sin storlek och sina verksamheter är sådant att det finns ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå har lagts fram. Små bolag eller sammanslutningar som bildas av en eller ett fåtal aktieägare eller bolagsmän kan till sin organisationsstruktur i praktiken inte vara sådana att där finns ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå.

- 2) ***Sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens (79 § 4 mom. 1 punkten i UtLL).***

Tillräcklig utredning om att utlänningen har den specialkompetens som sakkunniguppdraget förutsätter och att den lön som betalas för uppgiften motsvarar lönenivån för anställda med specialkompetens i branschen har lagts fram. Den myndighet som beviljar tillståndet bedömer om villkoren uppfylls med beaktande av de uppgifter som den som ansöker om tillstånd angett samt arrangemangets karaktär i sin helhet.

- 3) ***Yrkesmässig verksamhet som idrottare, tränare eller idrottsdomare (79 § 4 mom. 2 punkten i UtLL).***

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. Den myndighet som beviljar tillståndet bedömer om villkoren uppfylls med beaktande av de uppgifter som den som ansöker om tillstånd angett samt arrangemangets karaktär i sin helhet.

- 4) ***Verksamhet som anställd hos ett religiöst eller ideologiskt samfund (79 § 4 mom. 3 punkten i UtLL)***

Med ideologiskt samfund avses sammanslutningar enligt föreningslagen (503/1989). Med ideologiskt samfund avses inte bolag, andelslag eller andra sammanslutningar vilkas syfte är att ge deltagarna vinst eller annan omedelbar ekonomisk förmån eller vilkas syfte eller verksamhetsinriktning annars i huvudsak är av ekonomisk natur.

- 5) ***Yrkesmässig verksamhet inom området för vetenskap, kultur eller konst (79 § 4 mom. 4 punkten i UtLL).***

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. Den myndighet som

beviljar tillståndet bedömer om villkoren uppfylls med beaktande av de uppgifter som den som ansöker om tillstånd uppgett samt arrangemangets karaktär i sin helhet.

- 6) ***Undersökning av marknaden, förberedning av ett företags etablering i Finland, förhandlande om eller skaffande av beställningar eller övervakning av hur beställningar verkställs eller skötsel av andra motsvarande uppgifter (79 § 5 mom. 2 punkten i UtIL).***

Skötseln av andra motsvarande uppgifter kan till exempel innefatta opinionsmätning. Ett uppehållstillstånd som beviljats med stöd av lagrummet ger inte rätt att utföra försäljningsarbete.

- 7) ***Arbete som ingår i ett leveransavtal om enskilda maskiner, anordningar, produktionslinjer eller expertsystem som importerats till Finland eller som ska exporteras till utlandet (80 § 1 mom. 3 punkten i UtIL).***

Upphållstillstånd som beviljats med stöd av lagrummet ger rätt att utföra installations-, nedmonterings-, underhålls-, reparations-, serviceuppgifter och andra arbetsuppgifter till den del de ingår i leveransavtalet.

- 8) ***Arbetspraktikbranschens överensstämmelse med utlänningens studier eller examen (80 § 1 mom. 5 punkten i UtIL).***

Branschen för arbetspraktiken ska huvudsakligen motsvara studierna eller examen. Vid bedömningen av motsvarigheten kan man stöda sig exempelvis på ett officiellt intyg om studier och studieområde eller ett officiellt examensbevis från läroanstalten och ett officiellt intyg från läroanstalten om hur praktikbranschen motsvarar studierna och examen.

- 9) ***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.

- 10) ***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, eller för användning av maskiner, såsom traktorer.

- 11) ***Motorfordon i utländsk ägo eller besittning (81 § 3 mom. 2 punkten i UtIL).***

De i bestämmelsen avsedda uppgifterna om fordonets ägare eller innehavare framgår av fordonets registerutdrag.

Syftet med riktlinjen är att för dem som tillämpar lagen förtydliga vilken typ av utredning som ska läggas fram hos myndigheten vid ansökan om uppehållstillstånd en-

ligt 79–80 § eller visum enligt 81 § i utlänningslagen. I riktlinjen är det inte fråga om att ställa sådana tilläggskrav för beviljandet av uppehållstillstånd eller visum som inte grundar sig på lagen. Däremot ger riktlinjen exempel på vilken typ av utredningar och överväganden som lagens formuleringar kan anses förutsätta.

2.10. Arbete med stöd av internationella fördrag som är förpliktande för Finland

Arbets- och näringsministeriet ska hålla en förteckning offentligt tillgänglig över de i 1 § i utlänningslagen avsedda internationella fördragsbestämmelser som gäller rätten för utlänningar att arbeta i Finland.

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. Dessa fördragsbestämmelser tillämpas med stöd av 1 § i utlänningslagen på arbete som utlänningar utför i Finland.

Dessutom tillämpas på arbete som utlänningar utför i Finland vissa fördragsbestämmelser mellan EU och tredjeländer. Sådana är till exempel politiska avtal som EU ingått med enskilda eller flera tredjeländer samt associationsrådets beslut 1/80 (19.9.1980) i anslutning till EG:s och Turkiets associationsavtal samt EG-domstolens rättspraxis i frågan.

Arbets- och näringsministeriet ska hålla en förteckning över fördragsbestämmelser offentligt tillgänglig. På samma sätt som i fråga om den förteckning som avses i 2.4 är det ändamålsenligt att förteckningen finns tillgänglig på arbets- och näringsministeriets webbplats.

3. Ikraftträdande

Detta beslut träder i kraft den 11 oktober 2012.

Detta beslut upphäver det beslut med samma namn som godkändes vid statsrådets allmänna sammanträde den 27 september 2012.