

3.8.2016

Sisäministeriö
PL 26
00023 VALTIONEUVOSTO
hare@intermin.fi
maahanmuutto-osasto@intermin.fi

Viite Sisäministeriön lausuntopyyntö 13.6.2016

**LAUSUNTO LUONNOKSESTA HALLITUKSEN ESITYKSEKSI EDUSKUNNALLE
LAEIKSI KAUSITYÖSTÄ JA YRITYSTEN SISÄLLÄ SIIRTYVISTÄ JOHTAJISTA,
ASiantuntijoista ja palkatuista harjoittelijoista sekä eräistä
niihin liittyvistä laeista**

Sosiaali- ja terveysministeriö lausuu sisäministeriön lausuntopyynnön johdosta seuraavaa.

Esityksen tavoitteet

Sosiaali- ja terveysministeriö pitää hyvänä ja selkeänä ratkaisuna, että säädetään erilliset lait (laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten, *jäljempänä kausityölaki*, sekä laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä, *jäljempänä ICT-laki*) täytäntöön pantaessa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivit kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten (2014/36/EU), *jäljempänä kausityöntekijädirektiivi*, ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä (2014/66/EU), *jäljempänä ICT-direktiivi*.

Esityksen keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan myös muutoksia sosiaaliturvaa ja terveydenhuoltoa koskevaan lainsäädäntöön. Näillä lainmuutoksilla toteutettaisiin yhdenvertainen kohtelu sosiaaliturvan alalla, mutta samalla otettaisiin käyttöön direktiivien sallimat poikkeukset yhdenvertaiseen kohteluun.

Kausityöntekijöiden oleskelun väliaikaisen luonteen vuoksi jäsenvaltiolla on mahdollisuus sulkea perhe-etuudet ja työttömyysetuudet kausityöntekijöiden ja omien kansalaisten välisen yhdenvertaisen kohtelun soveltamisen ulkopuolelle. Jäsenvaltiolla on myös mahdollisuus rajoittaa yrityksen sisäisen siirron saaneen työntekijän oikeutta yhdenvertaiseen kohteluun perhe-etuuksien osalta. Direktiivin mukaan jäsenvaltiolla ei ole velvoitetta maksaa perhe-etuuksia lyhytaikaisesti saapuville työntekijöille, joiden työskentely kestää enintään yhdeksän kuukautta.

Työttömyysturvalain ja työttömyysturvalain rahoituksesta annetun lain muutoksilla suljettaisiin kausityöntekijädirektiivin tarkoittamat kausityöntekijät työttömyysvakuutuksen ulkopuolelle. Kyse on lyhytaikaisista työskentelyjaksoista, joilta nykylainsäädännön perusteella tulisi periä työttömyysvakuutusmaksut, mutta oikeutta työttömyyspäivärahaan ei syntyisi. Jos kyse on työskentelystä kausityön enimmäisajan, työttömyyspäivärahaa ei maksettaisi, koska työntekijä ei asu Suomessa.



Terveydenhuollon lainsäädännön muutoksilla kausityöntekijädirektiivin tarkoittamat kausityöntekijät ja ICT-direktiivin tarkoittamat henkilöt rinnastettaisiin kunnan asukkaisiin, jolloin heillä olisi oikeus julkisiin terveyspalveluihin yhdenvertaisesti kunnan asukkaiden kanssa.

Edellä olevat ehdotukset tulisi kirjata esityksen keskeisiin ehdotuksiin sen lisäksi, mitä esityksessä jo on todettu asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain muutoksesta.

Direktiivien sairausvakuutusvaatimus

Esityksen mukaan direktiivin tarkoittamille työntekijöille ei aseteta sairausvakuutusvaatimusta. Sosiaali- ja terveysministeriö toteaa tämän tarkoittavan käytännössä sitä, että viisumilla tulevilta kausityöntekijöiltä ja ICT-direktiivin tarkoittamilta työntekijöiltä vaaditaan EU:n viisumisäännösten mukainen matkasairausvakuutus sairauskuluja varten, mutta viisumivapaasti tai oleskeluluvalla tulevilta sitä ei edellytetä.

Maahan saapumisen ja työskentelyn aloittamisen välisenä aikana viisumivapaasta valtiosta tulevan työntekijän harkinnassa on, ottaako hän maahan saapumisen ja työskentelyn väliseksi ajaksi itselleen matkasairausvakuutuksen. Suomen terveydenhuoltolainsäädännön perusteella hänellä joka tapauksessa on Suomessa oikeus julkisen terveydenhuollon antamaan kiireelliseen sairaanhoitoon. Hoidosta peritään todellisten kustannusten suuruinen maksu. Jos henkilö itse ei maksa hoitoa tai kustannuksia ei kateta vakuutuksesta, jäävät kustannukset hoitoa antaneen kunnan vahingoksi. Sairauskulujen kattamiseksi kausityöntekijä voi kiireellisessä tapauksessa myös turvautua toimeentulotukeen, jos välttämättömän avun tarvetta ei voida millään muulla keinoin hoitaa.

Oleskeluluvalla tulevalla työntekijällä on oikeus julkisiin terveyspalveluihin ja sairausvakuutuksen etuuksiin maahan tulosta alkaen lukuun ottamatta alle neljäksi kuukaudeksi tulevia, jotka eivät kuulu sairausvakuutukseen. Vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään seitsemäksi kuukaudeksi tulevalla työntekijällä on samat oikeudet kuin maassa asuvilla.

Työskentelyn aikana viisumilla ja viisumivapaasta valtiosta tulevalla kausityöntekijällä on työskentelynsä ajan oikeus kunnan järjestämiin terveyspalveluihin yhdenvertaisesti Suomessa asuvien kanssa. Enintään kolme kuukautta työskentelevä kausityöntekijä ei kuulu sairausvakuutukseen.

Oleskeluluvalla tuleva kausityöntekijä kuuluu työskentelynsä ajan julkisen terveydenhuollon. Sairausvakuutuksen piiriin hän kuuluu, jos työskentelyn kesto on 4–7 kuukautta.

Suomessa käytettävä todistus oikeudesta hoitoetuuksiin

Esitysluonnoksen johdannossa todetaan, että viisumivapaasta maasta alle 90 päiväksi kausityöntekoa varten tulevalle henkilölle myönnetään asiakirja, jolla hän voi osoittaa oikeutensa työskennellä sekä pääsynsä muihin direktiivin mukaisiin oikeuksiin.

Rajat ylittävistä terveydenhuollosta annetun lain (1201/2013) 16 §:ssä on säännökset Suomessa käytettävästä todistuksesta, jolla osoitetaan oikeus hoitoon. Kansaneläkelaitos antaa henkilölle todistuksen oikeudesta hoitoetuuksiin Suomessa, jos henkilöllä on EU-asetuksen 883/2004, sosiaaliturvasopimuksen, muuhun kansainväliseen sopimukseen tai kansalliseen lainsäädäntöön perustuva oikeus saada julkisen terveydenhuollon palveluja, vaikka hänellä ei ole kotikuntaa Suomessa. Lain 16 §:n 4 momentin mukaan todistus sitoo julkista terveyden-



huoltoa sen antaessa terveydenhuollon palveluja. Niinpä ei ole perusteltua, että kausityöntekijöiden ja kotikuntaa vailla olevien sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden osalta meneteltäisiin toisin. Myöskään puheena olevissa direktiiveissä ei ole säännöksiä, joihin hallituksen esitysluonnoksesta ilmenevä menettely perustuisi.

Majoitusta koskeva sääntely

Esityksen mukaan kausityölupaa hakiessa on osoitettava, että kausityöntekijä saa asianmukaisen majoituksen. Tämän voi osoittaa esimerkiksi ilmoittamalla asunnon osoitteen tai sen, että työnantaja järjestää majoituksen. Sosiaali- ja terveysministeriö katsoo, että asianmukainen majoitus tulisi osoittaa aina ilmoittamalla sekä osoite että majoituksen tyyppi. Tieto majoituksen tyypistä on olennainen sekä työntekijän että valvovien viranomaisten kannalta.

Esityksen 18 §:n mukaan maahan paluuta voidaan helpottaa tietyin edellytyksin siten, että lupaa hakiessa ei tarvitse esittää todisteita asianmukaisesta majoituksesta. Sosiaali- ja terveysministeriö katsoo, että säännöstä tulee täsmentää siten, että todisteiden esittämisestä voidaan luopua vain tapauksissa, joissa majoituksessa ei tapahdu muutosta.

Kausityö ja ICT

UMA-rekisterilaki

Molemmat direktiivit mahdollistavat sen, että lupahakemus hylätään tai lupa peruutetaan sillä perusteella, että työnantaja (tai vastaanottava yksikkö) ei ole noudattanut muun muassa työntekijöiden oikeuksiin, työoloihin tai työehtoihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan, joista säädetään sovellettavassa lainsäädännössä ja/tai työehtosopimuksissa. Käytännössä kyse on muun muassa työsuojeluviranomaisten toteamista laiminlyönneistä ja puutteista.

Sosiaali- ja terveysministeriö pitää erittäin tärkeänä, että maahanmuuttoviranomaiset saavat työnantajia koskevia tietoja erityisesti työsuojeluviranomaisilta sekä kausityön että ICT-työn osalta. Sisäministeriön esityksessä pyritään siirtämään painopistettä ennakovalvonnasta jälkivalvonnan suuntaan, joten jälkivalvonnan on oltava tehokasta. Tämä edellyttää, että tiedon on liikuttava työsuojeluviranomaisilta maahanmuuttoviranomaisille.

Hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan, että työsuojeluviranomaisista tulee yksi UMA-rekisterin rekisterinpitäjistä. Sosiaali- ja terveysministeriö katsoo, että tapaa, jolla työsuojeluviranomaisten tietoja toimitetaan maahanmuuttoviranomaisille, tulee vielä harkita yhteistyössä SM:n kanssa kartoittaen ensin vaihtoehdot.

Tietojen toimittamisen tapaa valitessa tulee resurssien mahdollistamissa rajoissa pyrkiä digitalisaation edistämiseen ja manuaalisen työn vähentämiseen. Sosiaali- ja terveysministeriö korostaa, että työsuojeluviranomaiset valvovat erittäin laajan lainsäädännön noudattamista, joka tarkoittaa sitä, että työsuojeluviranomaiset myös tekevät yhteistyötä monen eri viranomaisen kanssa. Riskinä on, että työsuojeluviranomaisten henkilöstön työpanos kuluu tulevaisuudessa eri tietojen manuaaliseen syöttöön moniin eri rekistereihin. Tästä syystä on selvitettävä mahdollisuudet tietojen sähköiseen toimittamiseen UMA-rekisteriä koskien.

Tietojen toimittamistavan valintaan vaikuttavat myös asiasta aiheutuvat kustannusvaikutukset ja se, minkä tahon kannettavaksi kustannukset jäävät. Sosiaali- ja terveysministeriöllä ei ole valmiutta tukea hankkeita, joista aiheutuu työsuojeluhallinnolle uusia merkittäviä kustannusvaikutuksia.



On otettava huomioon myös implementoinnin aikataulu. Tässä aikataulussa tietojen toimittamista ei ole mahdollista toteuttaa toiminnan kannalta todennäköisesti kaikkein tarkoituksenmukaisimmin automaattisin teknisin ratkaisuin. Sosiaali- ja terveysministeriö esittää, että selvitetään mahdollisuus tietojen toimittamissääntelyä koskevaan siirtymäaikaan, jotta voidaan varata riittävästi aikaa tarkoituksenmukaisimman tietojen toimittamistavan kehittämiseksi.

Hakemuksen hylkäämisen ja luvan peruuttamisen perusteet

Molemmat direktiivit mahdollistavat sen, että lupahakemus hylätään tai lupa peruutetaan muun muassa sillä perusteella, että:

- työnantajalle (tai vastaanottavalle yksikölle) on määrätty seuraamuksia työnantajavelvoitteiden rikkomisesta tai laittoman maahantulon vuoksi; tai että
- työnantaja (tai vastaanottava yksikkö) ei ole noudattanut mm. työntekijöiden oikeuksiin, työoloihin tai työehtoihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan, joista säädetään sovellettavassa lainsäädännössä ja/tai työehtosopimuksissa.

Sosiaali- ja terveysministeriö katsoo, että näitä molempia perusteita on käytettävä sekä kausityölaissa että ICT-laissa sekä hakemuksen hylkäämisen että luvan peruuttamisen perusteena. Lisäksi näiden perusteiden välinen merkitysero on tuotava selvemmin ilmi esityksen perusteluissa.

Muutos ammattialakohtaisuudesta työnantajakohtaisuuteen

Molemmat direktiivit muuttavat työnteko-oikeuden työnantajakohtaiseksi, kun tähän mennessä työnteko-oikeus on käytännössä ollut ammattialakohtainen. Kyseinen muutos on käytännön kannalta merkittävä, joten on tärkeää, että työnteko-oikeuden rajoitukset kävisivät ilmi työnteko-oikeutta osoittavasta asiakirjasta.

Kausityö

Esityksen 20 §:n 2 momentin mukaan kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisestä voidaan pidättäytyä määräajaksi tietyin perustein. Sosiaali- ja terveysministeriö esittää, että selvitetään, voidaanko pidättäytymisperusteita lisätä. Jos työnantaja on aiemmin tuomioistuimessa tuomittu esimerkiksi törkeistä työririkoksista, lupien myöntämisestä pidättäytymisen mahdollisuus tulisi selvittää muun muassa näiden tapausten osalta.

ICT

Työlainsäädännön valvonta

Ehdotetussa ICT-laissa tultaisiin säätämään ehdotetusta kausityölaista ja voimassa olevasta ulkomaalaislaista poiketen ICT-henkilön työehdoista ja palkasta. Yleensä työehdoista säädetäessä on säädetty myös työsuojeluviranomaisen valvontatehtävästä ja tarvittaessa esimerkiksi tasa-arvoviranomaisten valvontatehtävästä. ICT-lakiin olisi lisättävä työsuojeluviranomaisen ja tasa-arvoviranomaisten valvontatehtävää koskeva säännös.

Valvontaa tukevat hallinnolliset velvoitteet

ICT-henkilöön on tähän mennessä sovellettu täysimääräisesti työntekijöiden lähettämisestä annettua lakia, mukaan lukien työehtoja, viranomaisten valvontaa tukevia työnantajan hallin-



nollisia velvoitteita ja niitä koskevia laiminlyöntimaksuja. Kun ehdotettu ICT-laki olisi jatkossa myös ICT-henkilön työehtoja säätelevä erityislaki, vaikkakin siinä viitataan työehtojen osalta pitkälti työntekijöiden lähettämisestä annettuun lakiin, tulisi siinä säätää myös työnantajan hallinnollisista velvoitteista. Velvoitteiden ja niitä koskevien laiminlyöntimaksusäännösten tulisi olla samat, kuin työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa säädetään (7 - 10 § ja 35 - 38 §).

Työnantajan hallinnolliset velvoitteet, kuten velvoite ilmoittaa lähettamisestä, velvoite asettaa edustaja ja velvoite pitää Suomessa saatavilla valvonta-asiakirjoja ovat erittäin tärkeitä valvonnan kannalta ICT-henkilön työnantajan ollessa sijoittautunut kolmanteen maahan ja siten suomalaisten valvontaviranomaisten ulottumattomiin. Tästä syystä myös Suomessa olevaa vastaanottavaa yksikköä tulisi voida pitää työnantajan ohella vastuullisena siitä, että työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 7 - 10 §:n mukaisia valvontaa tukevia hallinnollisia velvoitteita noudatetaan.

Ennakkovalvonnasta

ICT-lupiiin liittyy esityksen mukaan tietynasteinen viranomaisten ennakkovalvonta, vaikka hallituksen esityksessä painopistettä ollaankin siirtämässä jälkivalvonnan puolelle. Sosiaali- ja terveysministeriö pitää erittäin tärkeänä, että ennakkovalvonnasta ei kokonaan luovuta. Jälkivalvonnassa on tullut esiin tapauksia, joissa työehdoissa ja palkassa on korjattavaa, joten ei tule poissulkea mahdollisuutta torjua jo ennakolta mahdollisia puutteita. Ennakkovalvonnan keventyessä korjaamista vaativien tapausten määrä jälkivalvonnassa tuskin vähenee. Jälkivalvonnalla ei kuitenkaan voida tavoittaa kaikkia työpaikkoja. Kaikesta ennakkovalvonnasta ei siten voida luopua. Ennakkovalvonnan yhteydessä viranomaisten saamat tiedot toimivat myös tärkeänä vertailutietona jälkivalvontaa suorittaville viranomaisille.

Artiklat, jotka eivät aiheuta muutoksia lainsäädäntöön

Kausityöntekijädirektiivin 23 artiklan 1 kohdan d alakohdan ja ICT-direktiivin 18 artiklan 2 kohdan c alakohdan vaatimus yhdenvertaisesta kohtelusta sosiaaliturvan alalla edellyttää muutoksia sosiaaliturvalainsäädäntöön ja terveydenhuoltoon koskevaan lainsäädäntöön, mutta osittain nykyinen lainsäädäntö jo täyttää yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksen.

Asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain 3 b §:n mukaan Suomeen työhön tuleva henkilö kuuluu asumisperusteiseen sosiaaliturvaan, jos työskentely Suomessa kestää vähintään neljä kuukautta ja jos laissa määritellyt palkkaa ja työaikaa koskevat edellytykset täyttyvät. Vastaava säännös on sairausvakuutuslaissa edellytyksenä sairausvakuutukseen kuulumiseksi. Nämä säännökset koskevat EU/ETA -maista tulevia työntekijöitä sekä kolmansista maista tulevia kolmannen maan kansalaisia, muun muassa ns. yhdistelmä-lupadirektiivin (2011/98/EU) tarkoittamia työntekijöitä. Ne koskisivat myös kolmansista maista tulevia kausityöntekijöitä ja yrityksen sisäisen siirron saaneita työntekijöitä, jolloin heidät asetetaan samaan asemaan EU/ETA -maista työhön saapuvien EU-kansalaisten, ml. Suomen kansalaisten, kanssa. Näitä kaikkia työntekijäryhmiä on EU-lainsäädännön mukaan kohdeltava yhdenvertaisesti oman maan kansalaisten kanssa.

Osa Suomeen tulevista kausityöntekijöistä jää lyhyen työskentelyjakson vuoksi asumisperusteisen sosiaaliturvan ulkopuolelle. Alle neljä kuukautta kestävä työskentely ei anna oikeutta sairauspäivärahaan, sairaanhoitokorvauksiin eikä matkakorvauksiin. Tämä koskee myös EU/ETA -maista tulevia kausityöntekijöitä ja muita lyhytaikaisesti työskenteleviä kansalai-



suudesta riippumatta, minkä vuoksi kausityödirektiivin ja ICT-direktiivin tarkoittamia henkilöitä ei voida asettaa erilaiseen asemaan. Kausityödirektiivin 46 johdanto-osasta ja ICT-direktiivin 39 johdanto-osasta käy ilmi, ettei direktiiveillä pitäisi antaa enempiä oikeuksia kuin ne, joita sovelletaan unionin lainsäädännön mukaisesti sellaisiin kolmansien maiden kansalaisiin, joiden tilanteeseen liittyy jäsenvaltioiden välisiä rajat ylittäviä tilanteita.

Julkisiin terveyspalveluihin edellä mainituilla työntekijöillä olisi oikeus myös lyhyen työskentelyn aikana, koska kansanterveystlain ja erikoissairaanhoidolain muutoksilla heidät rinnastettaisiin kunnan asukkaisiin.

Myös työskentelyyn perustuvan työeläketurvan ja tapaturmavakuutuksen osalta yhdenvertainen kohtelu toteutuu, koska kausityöntekijät ja yleensä myös yrityksen sisäisen siirron saaneet työntekijät kuuluvat työntekijän työeläkelain ja työtapaturma- ja ammattitautivakuutusjärjestelmän alaisuuteen työskentelyn alusta lukien.

Yhdenvertainen kohtelu ICT-direktiivin mukaisesti

ICT-direktiivin 2 kohdan c alakohdan mukaan sisäisen siirron saaneita työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti kansallista lainsäädäntöä sovellettaessa niiden sosiaaliturvan alojen osalta, jotka on määritelty sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen (EY) N:o 883/2004 3 artiklassa, ellei kahdenvälisten sopimusten tai jäsenvaltion kansallisen oikeuden nojalla sovelleta alkuperämaan oikeutta. Sosiaali- ja terveysministeriö toteaa, että tämän säännöksen toimeenpanemiseksi työntekijän eläkelain (395/2006) 4 §:ää on muutettu työntekijän eläkelain muuttamisesta annetulla lailla (69/2016). Muutos tulee voimaan 1.1.2017.

Taloudelliset vaikutukset

Direktiiveistä aiheutuvat sosiaaliturvakustannukset on otettu huomioon valtiontalouden kehyspääatöksessä 2016–2019. Arvioita on tarkistettu henkilömääristä saatujen tarkempien tietojen ja viimeisimpien keskimääräisten terveydenhuollon kustannusten perusteella. Keskimäärin 0–64 -vuotiaan henkilön terveydenhoidon kustannukset ovat arviolta 1 635 euroa vuodessa (2016).

Jos viisumilla tai viisumivapaasti vuosittain tulevat 10 700 kausityöntekijää saavat kolmen kuukauden ajan oikeuden julkisiin terveyspalveluihin, lisäkustannus olisi arviolta 4,3 miljoonaa euroa vuositasolla. Jos oleskeluluvan saaneita kausityöntekijöitä saapuisi 1 500 henkilöä kuudeksi kuukaudeksi, lisäkustannus julkisen terveydenhuollon palvelujen käytöstä ja sairausvakuutuskorvauksista olisi arviolta 1,3 miljoonaa euroa vuodessa. Lisäkustannus terveydenhuollon menoista aiheutuisi siitä, että valtion varoista korvattaisiin täysimääräisesti kunnille kausityöntekijöiden kunnille aiheuttamat terveydenhuollon kustannukset.

ICT-direktiivistä aiheutuvat sosiaaliturvakustannukset riippuvat maahan tulevien työntekijöiden määrästä ja mahdollisesta perheen mukaan tulosta sekä siitä, onko heillä kotikunta Suomessa. Jos yrityksen sisäisen siirron saaneita saapuu 400 henkilöä ja heistä puolet tuo puolison ja kaksi lasta käsittävän perheen mukanaan, terveydenhuollon vuosikustannukset olisivat 1,75 miljoonaa euroa, josta julkisen terveydenhuollon palvelujen osuus olisi 1,6 miljoonaa euroa ja sairausvakuutuskorvaukset 0,15 miljoonaa euroa. Direktiivistä aiheutuvat terveydenhuollon lisäkustannukset aiheutuvat kunnille terveyspalveluista aiheutuneista kustannuksista, jotka valtio korvaa kunnille kokonaan silloin, kun henkilöllä ei ole kotikuntaa. Korvausten määrään arviointia vaikeuttaa se epävarmuus kotikunnan saavien osuudesta maahan tulleista



yrityksen sisäisen siirron saaneiden henkilöiden määrästä ja heidän perheenjäsenistään. Perhe-etuuksista aiheutuisi enimmillään noin 0,9 miljoonan euron kustannukset. Tämä arvio perustuu oletamaan, että 200 pidemmäksi aikaa tulevalla perheellä olisi mukanaan kaksi lasta, joista toinen olisi alle 3-vuotias. Perheellä olisi tällöin oikeus lapsilisään ja lasten kotihoidon tukeen.

Edellä mainitut lisäkustannukset vaikuttavat valtiontalouteen ja siten esitys tulee antaa budjettilakina joko valtiontalouden varsinaiseen talousarvioon tai lisätalousarvioon liittyvänä esityksenä, jossa kustannusvaikutukset on otettu huomioon. Koska esityksellä on vaikutuksia myös kuntatalouteen, se tulisi käsitellä myös kuntatalouden ja -hallinnon neuvottelukunnassa ennen esityksen antamista.

Muuta

Sosiaali- ja terveysministeriöstä on toimitettu sisäministeriölle myös joitakin teknisluontoisia huomioita hallituksen esityksestä.

Kansliapäällikön sijainen,
osastopäällikkö, ylijohtaja


Raimo Ikonen

Hallitusneuvos


Riitta-Majja Jouttimäki

LIITTEET

JAKELU STM Kirjaamo

TIEDOKSI STM/sosiaali- ja terveystalvosasto, vakuutusosasto, hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen osasto, työsuojeluosasto



