

28.7.2016

Sisäministeriö
PL 26
00023 VALTIONEUVOSTO

Sisäministeriön lausuntopyyntö 13.6.2016

Hallituksen esitys eduskunnalle kausityöstä ja yritysten sisällä siirtävistä johtajista, asiantuntijoista ja palkatuista harjoittelijoista sekä eräistä niihin liittyvistä laeista

Esityksellä pannaan kansallisesti täytäntöön direktiivi (2014/36/EU) kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten (kausityöntekijädirektiivi), sekä direktiivi (2014/66/EU) kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä (ICT-direktiivi).

Tässä lausunnossa tuodaan ensin esiin eräitä yleisiä huomioita direktiiveihin liittyen, minkä jälkeen lausutaan erikseen kumpaankin lakiehdotukseen liittyvistä yksityiskohdista.

1 Yleisiä huomioita direktiivien/lakien soveltamisalasta

Kolmannen maan kansalaisen määrittely

Hallituksen esitysluonnoksessa on mm. sen sivulla 61 selostettu lakitekstien määritelmiä ja todettu "kolmannen valtion kansalaisen" määritelmän osalta, että näitä ovat "muut kuin unionin kansalaiset ja heihin rinnastettavat". Itse lakitekstissä on erikseen mainittu, että kyseessä ovat muut kuin unionin jäsenvaltioiden, Eta-valtioiden tai Sveitsin kansalaiset. Tämä määritelmä tuntuu kuitenkin olevan ristiriidassa itse direktiivin kolmansien maiden kansalaisia koskevan määritelmän kanssa. Kummassakin direktiivissä on nimittäin määritelty kolmannen maan kansalaiseksi muut kuin unionin kansalaiset. Rinnastettavista henkilöistä ei puhuta mitään. Ensin mainittu lakiehdotuksen kolmannen maan kansalaisen muotoilu ei sisältäisi esim. Eta-maita tai Sveitsiä, kun taas direktiivien tekstin mukaan myös Eta-maat ja Sveitsi katsottaisiin kuuluvan EU-jäsenmaiden ulkopuolisiin maihin ja siis sisäisen siirron saaneen työnantajan mahdolliseksi lähtöpaikaksi, vaikkakin näiden maiden kansalaiset olisivatkin suljettu pois sen perusteella, että heillä on muuten oikeus vapaaseen liikkuvuuteen. Asia tulee selvästi todeta sekä lakitekstissä että perusteluissa siten, että tiedetään, koskevatko kausityöntekijä- ja ICT-lait myös Sveitsistä ja Eta-maista tulevia henkilöitä.

Alkuperämaan kanssa tehdyn sopimuksen merkitys

ICT-direktiivin 18 artiklan mukaan sisäisen siirron saaneita työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti sen jäsenvaltion kansalaisten kanssa, jossa työ suoritetaan, seuraavien

seikkojen osalta:

c) kansallisen oikeuden säännökset, jotka koskevat asetuksen (EY) N:o 883/2004 3 artiklassa määriteltyjä sosiaaliturvan aloja, ellei kahdenvälisten sopimusten tai sen jäsenvaltion, jossa työ suoritetaan, kansallisen oikeuden nojalla sovelleta alkuperämaan oikeutta.

Ehdotetussa hallituksen esityksessä ei ole otettu kantaa siihen, miten tätä artiklaa tulisi soveltaa, jos direktiivi antaisi laajemmat oikeudet kuin mikä on tilanne sosiaaliturvasopimusta sovellettaessa. Asiasta ei myöskään ole mainintaa esim. lapsilisälakia koskevassa muutosehdotuksessa (toisin kuin lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tukea koskevassa lakiehdotuksessa). Käytännössä direktiivi antaa lähes aina laajemmat oikeudet sosiaaliturvaan verrattaessa Suomen solmimien sosiaaliturvasopimusten ja direktiivin tarkoittaman sosiaaliturvalainsäädännön kattavuutta, sillä sosiaaliturvasopimukset koskevat vain rajattua osuutta sosiaaliturvaan. Epäselväksi jää, poistaako sosiaaliturvasopimusmaan lainsäädännön soveltaminen ko. sopimuksen mukaisesti mahdollisuuden kuulua sopimuksen ulkopuolisilta osin Suomen sosiaaliturvaan ja toisaalta epäselväksi jää sekin, mikä on se poikkeus, mikä tehdään EU:n sisäisen liikkuvuuden tilanteessa suhteessa asetukseen 1231/2010. Miten voitaisiin poiketa sosiaaliturvan koordinaatioasetuksen noudattamisesta näissä tilanteissa? Tätä olisi syytä tarkentaa hallituksen esityksessä esimerkiksi sivulla 37, missä asiasta on mainittu.

Unionin kansalaisten oikeutta vastaava oikeus vapaaseen liikkuvuuteen

Direktiiveissä suljetaan soveltamisalan ulkopuolelle kolmansien maiden kansalaiset, joilla ja joiden perheenjäsenillä on unionin ja sen jäsenvaltioiden ja kolmansien maiden välisten sopimusten nojalla samanlainen oikeus vapaaseen liikkuvuuteen kuin unionin kansalaisilla tai jotka ovat tällaiseen kolmanteen maahan sijoittautuneen yrityksen palveluksessa (ICT-direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa ja kausityöntekijädirektiivin 2 artiklan 3 kohdan c alakohdassa). Tämä soveltamisalan raja on kirjattu myös ICT-lain 3 pykälään.

Tämän rajauksen käytännön merkitys olisi hyvä avata vielä tarkemmin hallituksen esityksen perusteluissa. Oletuksena on nimittäin se, että toisin kuin ehdotuksessa on esitetty, tällä viitataan mm. ETA-maihin sekä Sveitsiin, joiden kansalaisilla on oikeus vapaaseen liikkuvuuteen, vaikkeivät olekaan EU:n jäsenmaan kansalaisia. Lisäksi viittauksella on varmaankin tarkoitettu EU-kansalaisten perheenjäseniä. Tällä hetkellä asiasta on kuitenkin hieman piilossa sanottu esityksen sivulla 22, missä on todettu assosiaatiosopimusten olevan tällaisia sopimuksia. Assosiaatiosopimuksista lähinnä juurikin tuo ETA-maiden kanssa tehty sisältää vapaata liikkuvuutta koskevat säännöt samaten kuin vapaata liikkuvuutta koskeva sopimus Sveitsin kanssa, toisin kuin muiden assosiaatiosopimusten osalta. Turkin sopimus sisältää jonkin verran laajempia oikeuksia muihin kolmansien maiden kansalaisiin nähden, mutta sanamuodostaan huolimatta Turkin sopimuksen nojalla ei kuitenkaan todellisuudessa ole mahdollistettu vapaata liikkuvuutta Turkin ja EU:n välille. Koska Eta-maita ei usein mielletä assosiaatiosopimusmaiksi tässä mielessä, olisi asia syytä tarkentaa perusteluissa ja myös harkita Turkin mainitsemisen tarpeellisuutta.

Suhde sosiaaliturvan koordinaatioasetuksiin

ICT-direktiivin johdanto-osan kohdan 39 mukaan jäsenvaltioiden välisen liikkuvuuden osalta

olisi sovellettava asetusta 1231/2010. Tämä jättää kuitenkin epäselväksi sen, miltä osin sosiaaliturvan koordinaatiosäännökset tulevat näissä tilanteissa sovellettaviksi. Esityksessä tulisikin avata, mikä on asetuksen 1231/2010 vaikutus täytäntöönpanossa. Sovelletaanko koordinaatioasetuksia täysimääräisesti henkilöihin, jotka liikkuvat EU:n jäsenvaltioiden välillä silloinkin, kun on kyse ICT-luvan turvin liikkuvasta henkilöstä?

Tarkoituksena ei liene, että jäsenvaltioiden välillä liikkuvan työntekijän tapauksessa käytetään lainvalinnan osoittavaa A1-lomaketta ja että vastuu etuuksista säilyisi koordinaatioasetuksen määräysten mukaisesti ensimmäisellä maalla myös tämän todistuksen voimassaolon ajan? Hallituksen esityksessä nimittäin todetaan (s. 53), että siirtyvän henkilön työsuhde kummassakin jäsenvaltiossa on voimassa kolmannessa maassa olevan emoyhtiön kanssa, eikä erillistä työsuhdetta solmita kussakin jäsenvaltiossa toimivaan yksikköön. Onko tämä ymmärrettävä niin, ettei kyseessä ole asetuksen 883/2004 tarkoittama lähettäminen jäsenvaltioiden välillä, eikä myöskään useassa maassa työskentely? Ja voiko tällöin olla kyse asetuksen 987/2009 14 artiklan 11 kohdan tilanteesta, missä henkilöön sovelletaan asuinjäsenvaltion lainsäädäntöä silloin, kun henkilö työskentelee useammassa jäsenvaltiossa jäsenvaltioiden ulkopuolella sijoittuvan työnantajan lukuun? Todennäköisesti tämäkään ei tulisi sovellettavaksi, sillä siinä edellyttäisiin, että asuinmaassa ei tehdä merkittävää osaa työstä. Jollei mikään näistä erityistilanteista sovellu, tulisi tällaiseen ICT-työntekijään soveltaa asetuksen pääsäännön mukaisesti työntekomaan sosiaaliturvalainsäädäntöä. Tällöin tulisi lyhytaikaisenkin toiseen jäsenmaahan siirtymisen aikana soveltaa tuon uuden jäsenmaan sosiaaliturvaa.

Näiden asetusten ja ICT-direktiivin välisellä suhteella on vaikutuksia myös etuuksien maksamiseen näissä tilanteissa, kuten esimerkiksi perhe-etuuksien maksamiseen sinä aikana, kun perheellinen ICT-luvan omaava henkilö liikkuu jäsenvaltioiden välillä. Myös sairaanhoidon kustannusvastuu tulee selvitettäväksi näissä tilanteissa: siirtykö se asetuksen pääsäännön mukaisesti työn teon todellisen suorituspaikan myötä toiseen jäsenvaltioon vai tulisiko sen säilyä ensimmäisen vastaanottajamaan vastuulla ns. lähettäjämaana? Mikäli vastuu siirtyy asetuksen pääsäännön mukaisesti toiselle maalle myös näiden lyhyiden, enintään 90 päivän, työskentelyiden osalta, tulee se olemaan liikkuville henkilöille epäselvyyttä aiheuttavaa sekä hallinnollisesti työlästä. Tämä koordinaatioasetuksen ja direktiivien välinen suhde tulisikin selvittää hallituksen esityksen perusteluissa.

Tässä yhteydessä Kela haluaa myös nostaa esiin sen, että ICT-direktiivin vaikutuksia tulisi pohtia koko sosiaaliturvan osalta yhteisesti, mikä mahdollistaisi yhtenäisen käsityksen kokonaisuudesta. Asiaa on osittain käsitelty työntekijän eläkelain vuoden 2017 alussa voimaan tulevassa 4 §:n muutoksessa (HE 16/2015), mutta tällöin ei ole tehty kokonaisarviota liittyen mm. asetuksen ja direktiivin väliseen suhteeseen. Tämä on sitäkin tärkeämpi ottaa huomioon samankaltaisten säännösten mahdollinen tulo koskemaan EU:n sinisen kortin haltijoita komission ehdotusten mukaisesti.

2 Kausityöntekijöitä koskeva lakiehdotus

2.1 Soveltamisala

Kausityöntekijöitä koskevasta lakiehdotuksesta puuttuu kokonaan pykälä lain soveltamisalasta, vaikka kausityöntekijädirektiivissä on sen 2 artiklan 3 kohdan c alakohdassa

vastaavanlainen säännös kuin ICT-direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa. Selvyyden vuoksi voisi olla syytä lisätä soveltamisalaa koskeva pykälä myös kausityöntekijöitä koskevaan lakiin.

2.2 Muutokset liittyen oikeuteen yhdenvertaiseen kohteluun sosiaaliturvan osalta

Asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annettu laki

Kausityöntekijöitä koskevan direktiivin täytäntöönpano tarkoittaa sitä, että EU-alueen ulkopuolelta Suomeen töihin tuleva kolmannen maan kansalainen kuuluu Kelan sosiaaliturvaan täyttäessään asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetussa laissa (1573/1993; nk. soveltamisalalaki) säädetyt vakuuttamisen edellytykset. Vakuutettavaan henkilöön sovelletaan sairausvakuutuslakia, sekä niitä soveltamisalalain 1 §:n 1 momentin 1 kohdassa lueteltuja etuuslakeja, jotka koskevat EU:n sosiaaliturvan koordinaatioasetuksen 883/2004 piiriin kuuluvia etuuksia. Koordinaatioasetukseen liittyvän rajauksen vuoksi kausityöntekijällä ei ole kausityöntekijä-statuksensa perusteella oikeutta asumistukseen ja äitiysavustukseen, vaan näiden etuuksien saaminen edellyttää vakinaista Suomessa asumista. Kausityöntekijöiden vakuuttamisen perusteena on työskentely Suomessa, eli kausityöntekijänä vakuutettavan ei lähtökohtaisesti katsota asuvan vakinaisesti Suomessa. Koska lakiehdotus ei kuitenkaan sisällä rajausta koskien vakinaisen asumisen arviointia soveltamisalalain mukaan, voidaan tietyissä poikkeustilanteissa joutua arvioimaan useampana peräkkäisenä vuonna Suomessa työskennelleen kausityöntekijän vakinaista asumista kokonaisuuden kannalta, varsinkin jos hänelle muodostuu muita siteitä Suomeen kausityön lisäksi.

Jo tälläkin hetkellä EU-alueen ulkopuolelta tuleva kolmannen maan kansalainen vakuutetaan työntekijänä edellyttäen, että hänellä on ulkomaalaislakiin perustuva lupa työskennellä Suomessa ja että työskentely Suomessa tulee kestämään vähintään 4 kuukautta. Direktiivi laajentaa kuitenkin jonkin verran kolmansista maista tulevien ja työntekijöinä vakuutettavien henkilöpiiriä, kun soveltamisalalain 3 c §:n oleskelulupavaatimuksen täyttää hallituksen esitysehdotuksen mukaan myös kausityölupa ja – todistus. Lakiehdotuksen tekstiä voisi kuitenkin vielä tarkentaa tämän osalta, jotta myös soveltamisalalain pykälässä käytettäisiin samoja termejä kuin kausityöntekijäläissa (kausityötodistus, kausityöviisumi, kausityöoleskelulupa) ja/tai viitata kausityölain tiettyihin asiaa koskeviin pykäliin. Tämä myös selkeyttäisi toimeenpanoa, kun viitattaisiin jo myönnettyihin asiakirjoihin.

Kela on esittänyt Maahanmuuttovirastolle, että se välittäisi jatkossa Kelaan tiedon myös kausityöntekijän statuksesta, jotta käsittely Kelassa sujuvoituisi heidän osaltaan. Auki kuitenkin on edelleen se, miten Kela saa tiedon kausityötodistuksesta ja –viisumista.

Kansanterveyslaki ja erikoissairaanhoidolaki

Rajat ylittävästä terveydenhuollosta annetun lain (1201/2013; nk. rajalaki) 16 §:n mukaan Kelan on selvitettävä ao. henkilön tai julkisen terveydenhuollon pyynnöstä, onko henkilöllä oikeus käyttää Suomessa terveydenhuollon palveluja ja saada muita sairaus- ja äitiysetuuksia EU:n sosiaaliturvan koordinaatioasetuksen 883/2004, sosiaaliturvasopimuksen, muun kansainvälisen sopimuksen tai kansallisen lainsäädännön mukaan. Kansaneläkelaitos voi tehdä selvityksen myös omasta aloitteestaan. Tämän selvityksen perusteella Kela antaa todistuksen henkilön oikeudesta hoitoetuuksiin Suomessa, jonka perusteella

hänen on helpompi osoittaa oikeutensa saada hoitoa julkisessa terveydenhuollossa.

Kelan saaman palautteen perusteella julkinen terveydenhuolto on pitänyt hyvänä tätä menettelyä, missä Kelasta annetaan aina samannäköinen ja -niminen hoito-oikeustodistus ("Todistus oikeudesta hoitoetuuksiin Suomessa") riippumatta henkilön taustalla olevasta hoito-oikeuden tuottavasta statuksesta. Tällä hetkellä hoito-oikeuden voi saada hyvin monilla eri statuksilla ja asiakirjoilla, jolloin julkiselle terveydenhuololle on saamamme palautteen perusteella ollut hyvin työlästä pysyä ajan tasalla kaikkien niiden osalta. Kelan antamaa tukea näiden tunnistamisessa on sen vuoksi pidetty hyödyllisenä.

Kausityöntekijöitä koskevassa lakiesityksessä on kuitenkin nyt todettu, että kansanterveyslain ja erikoissairaanhoitolain perusteella kausityöntekijöille annettava julkinen terveydenhuolto perustuu suoraan myönnettyihin kausityöviisumeihin, -todistuksiin ja –oleskelulupiin. Hallituksen esitysluonnoksen sivulla 57 lukee kausityöntekijöiden osalta, että oikeutta hoitoon ei tarvitse erikseen anoa, vaan se perustuu suoraan lainsäädäntöön. Tätä kirjausta voisi olla hyvä tarkentaa siten, että siitä ilmenisi kuitenkin Kelan rajalain 16 §:ssä mainittu rooli todistuksen antamisessa. Kelan antamien hoito-oikeustodistusten osalta ei tälläkään hetkellä ole kyse siitä, että niitä tarvitsee anoa/hakea tai että niissä käytettäisiin harkintaa, vaan Kelan roolina on nimenomaan tutkia ja todeta henkilön olemassa olevat oikeudet liittyen hoitoetuuksiin.

Kela tekee näin ollen samanlaisen laaja-alaisen arvion kaikista henkilön mahdollisista hoito-oikeuksista, kuten muissakin etuuksissa tehdään. On nimittäin otettava huomioon, että henkilöllä voi olla Suomen lisäksi oikeuksia muissa EU-, Eta-maissa ja Sveitsissä, hän voi olla oikeutettu eurooppalaiseen sairaanhoitokorttiin ja hänellä voi olla oikeuksia muissakin maissa oleskellessaan. Tämä erilaisten oikeuksien toteaminen ja yhdeltä luukulta saatavan todistuksen antaminen tapahtuu sekä julkisen terveydenhuollon työn helpottamiseksi että sen varmistamiseksi, että asiakas saa sen hoidon, mihin hän on oikeutettu. Tarkoituksena on, että lähtökohtaisesti Kela toteaa nämä hoito-oikeudet etukäteen ja antaa todistuksen julkista terveydenhuoltoa varten. Mikäli henkilö akuutissa tilanteessa onkin suoraan hakeutunut julkiseen terveydenhuoltoon, niin julkinen terveydenhuolto voi silloin tarkistaa Kelalta hoito-oikeuden erikseen, vaikka tämä onkin hieman työläämpi tapa. Hoitoa tarvitseva henkilö ei siis joudu odottamaan Kelan päätöstä asiassa.

Mikäli yllä mainitulla hallituksen esitysluonnoksen kirjauksella (ottaen huomioon sivulla 48 todettu) onkin tarkoitettu sitä, ettei Kela tutkisi henkilön hoito-oikeuksia, eikä antaisi näissä tilanteissa "Todistusta oikeudesta hoitoetuuksiin", tarkoittaisi tämä sitä, että kausityöntekijöille tulisi laatia hoito-oikeuden osalta uusi hallinnollinen menettely. Tämä menettely poikkeaisi tällöin mm. yhdistelmäladirektiivi- (ja myös ICT-) työntekijöiden prosessista sekä yleisesti kv-sairaanhoitoprosessista, koska kausityöntekijät eivät tarvitsisi todistusta oikeudesta hoitoetuuksiin Suomessa osoittaakseen oikeutensa. Kela ei kuitenkaan näe syytä asettaa kausityöntekijöitä eri asemaan kuin esim. ICT-työntekijät tai EU:n sinisen kortin haltijat, vaan toimeenpano olisi syytä menettelyn osalta pitää näiden eri ryhmien osalta samanlaisina.

Mikäli uuteen menettelyyn tulisi ryhtyä, aiheuttaisi se jossain määrin epäselvän ja mahdollisesti ristiriitaisen oikeustilan suhteessa rajalain 16 §:ään. Vaikka rajalaki toteaa sen 16 §:ssä, että Kela selvittää pyynnöstä, onko henkilöllä lain tai sopimuksen nojalla oikeus sai-

raanhoitoon Suomessa ja antaa siitä todistuksen, ei tällaista tutkimista voitaisi käytännössä tehdä kausityöntekijöiden osalta. Jos Kela ei tällöin anna rajalain mukaista todistusta oikeudesta hoitoetuksiin kausityöntekijöille, rajalakia tulisi muuttaa heidän poissulkemiseksi tästä menettelystä. Lisäksi HE:n perusteluissa olisi syytä mainita keneltä julkinen terveydenhuolto kysyy opastusta ja ohjeistusta kiireellisissä tilanteissa. Käytännön toimeenpanon kannalta olisi myös päätettävä, mikä taho vastaa siitä, että julkinen terveydenhuolto oppisi tunnistamaan uudet hoito-oikeustodistukset, jotka perustuvat Suomen kansalliseen lainsäädäntöön. On huomattava, että Kelan velvollisuuksiin ei näissä tilanteissa kuuluisi julkisen terveydenhuollon kouluttaminen.

Hoito-oikeustodistuksen antamisen lisäksi rajalain 20 §:n mukaan Kela korvaa valtion varoista kunnalle ja kuntayhtymälle julkisen terveydenhuollon palvelusta aiheutuneet kustannukset, jos palvelu on annettu mm. erikoissairaanhoidon lain 3 §:n 1 momentin tai kansanterveyslain 14 §:n perusteella henkilölle, jolla ei ole kotikuntaa Suomessa. Kausityöntekijää koskevassa lakiehdotuksessa on lisätty kausityöntekijät näihin mainittuihin lainkohtiin, mikä tarkoittaisi sitä, että Kela tulisi korvaamaan kustannukset myös heidän osaltaan. Kela ohjeistaisi tältä osin julkista terveydenhuoltoa siitä, mitä kopioita tarvittaisiin valtion korvaushakemuksen liitteeksi. On kuitenkin otettava huomioon, ettei Kela voisi tarkistaa valtion korvaushakemuksen yhteydessä hoito-oikeuden oikeellisuutta mistään, jos kyse on ainoastaan viisumiin perustuvasta oikeudesta.

On hyvä huomata, että Suomessa sairausvakuutettu saa pyynnöstä eurooppalaisen sairaanhoitokortin (EHIC) tai vastaavan EHIC-repl -todistuksen, joiden perusteella vakuutettu saa sairaanhoidon Suomen kustannuksella myös oleskellessaan EU-alueella. Yhdistelmä-lupadirektiivin (2011/98/EU) toimeenpanon yhteydessä todettiin, että Suomessa on vain yhdenvertaisia vakuutettuja. Vaikka direktiivi ei itsessään anna lupaa liikkua rajan yli, on vakuutetulla muuhun säännökseen perustuvaa liikkumisoikeutta toteuttaessaan oikeus myös yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta tilapäisen oleskelun aikaiseen (lomamatka) hoitoon Suomen kustannuksella. Tämä sama tulkinta koskee myös nyt käsiteltäviä maahanmuuttodirektiivejä.

Lopuksi Kela kiinnittää huomiota käytettyihin lupatermeihin muutettavina olevissa pykälissä ja ehdottaa täsmennystä siten, että termit ovat yhdenmukaisia nyt ehdotetun lain kanssa. Lakiehdotuksen tekstiä voisi tarkentaa siten, että viitattaisiin tiettyihin lupiin (kausityötodistus, kausityöviisumi, kausityöoleskelulupa) ja/tai viitata kausityölain tiettyihin asiaa koskeviin pykäliin. Tämä myös selkeyttäisi toimeenpanoa, kun viitattaisiin jo myönnettyihin asiakirjoihin.

Työttömyysturvalaki ja työttömyysetuuksien rahoituksesta annettu laki

Työttömyysturvalain 1 luvun 8 a §:n 1 momentin mukaan lain mukaisiin etuuksiin on oikeus Suomessa asuvalla työttömällä työnhakijalla. Työttömyysturvalaissa tarkoitettu Suomessa asuminen ratkaistaan soveltamisalain 3, 3 a, 4 ja 10 §:n mukaan.

Työttömyysturvalain 1 luvun 8 a §:n 3 momentin mukaan työttömällä työnhakijalla, joka ei ole Suomen kansalainen eikä asu Suomessa, on oikeus työttömyyspäivärahaan, jos

- 1) häneen ei sovelleta sosiaaliturva-asetusta, perusasetusta tai pohjoismaista sosiaaliturvasopimusta;

2) hän on ollut Suomessa yhdenjaksoisen oleskelunsa aikana työssä vähintään kuusi kuukautta; ja

3) hän edelleen jatkaa oleskeluaan Suomessa.

Tämä säännös perustuu EU:n ns. yhdistelmäluopadirektiiviin, jonka vaatimusten mukaisesti työttömyysturvalakia on muutettu 1.1.2014 voimaan tulleella muutoksella.

Työttömyysturvalain 2 luvun 2 §:n mukaan henkilöllä, joka ei ole Suomen kansalainen, ei ole oikeutta työmarkkinatukeen, jos hänellä on oikeus ansiotyöhön tilapäisen oleskeluluvan perusteella.

Työttömyysturvalain 5 luvun 4 §:n mukaan palkansaajan työssäoloehdoton luetaan kalenteriviikot, joina henkilö on ollut vakuutuksenalaisessa työaika ja palkkaa koskevat edellytykset täyttävässä työssä.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 2 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan niiden valtioiden kansalaiset, joilla Suomea velvoittavien, työvoiman vapaata liikkuvuutta koskevien kansainvälisten sopimusten perusteella on oikeus saapua Suomeen hakemaan työtä ja tehdä ansiotyötä ilman työ- ja elinkeinotoimiston työvoimapoliittista harkintaa, rekisteröidään työnhakijoiksi, jollei näistä sopimuksista muuta johdu. Mainitun pykälän 2 momentin mukaan, jollei Suomea velvoittavista kansainvälisistä sopimuksista muuta johdu, muut ulkomaan kansalaiset ja kansalaisuutta vailla olevat rekisteröidään työnhakijoiksi, jos heillä on oikeus ansiotyöhön myönnetyn oleskeluluvan nojalla eikä oleskelulupaan liity työnantaja koskevia rajoituksia.

Ehdotettavan 11 §:n mukaan kausityöoleskelulupa olisi tilapäinen oleskelulupa ja 12 §:n mukaan lupa myönnettäisiin nimetyn työnantajan palvelukseen. Kausityön enimmäiskesto olisi ehdotettavan 16 §:n mukaan seitsemän kuukautta kahdentoista kuukauden ajanjaksolla.

Edellä mainittujen säännösten perusteella kausityöntekijälle voisi kaikkien edellytysten täytyessä muodostua oikeus työttömyyspäivärahaan työttömyysturvalain 1 luvun 8 a §:n 3 momentin mukaan, vaikka yhdistelmäluopadirektiivi ei koske kausityöntekijöitä. Kuitenkin ehdotuksen mukaan työttömyysturvalain 1 luvun 8 a §:ään (HE-luonnoksessa virheellisesti 8 §) lisätään uusi 4 momentti, jonka mukaan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten annetussa laissa tarkoitella kausityöntekijällä ei olisi oikeutta työttömyysetuuksiin. Tämä ehdotus pois sulkee 3 momentin soveltamisen kausityöntekijään.

Lisäksi lakiin työttömyysetuuksien rahoituksesta ehdotetaan lisättäväksi 12 a §:n 1 momenttiin uusi 8 kohta, jonka mukaan työntekijästä, johon sovelletaan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten annettua lakia, ei maksettaisi työttömyysvakuutusmaksuja. Ehdotettu säännös merkitsee, ettei mainitussa laissa tarkoitettulle kausityöntekijälle kerry työttömyyspäivärahan työssäoloehdoton luettavaa aikaa, koska hänen tekemänsä työ ei ole työttömyysvakuutettua työtä, vaikka henkilö muutoin täyttäisi työttömyysetuuden saamisen edellytykset kausityön päättymisen jälkeen.

Lapsilisälaki ja laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta

Kela puoltaa direktiivin mahdollistamia rajoituksia perhe-etuuksien maksamisessa. Näin ollen kausityöntekijällä ei olisi kausityöntekijä-statuksensa perusteella oikeutta lapsilisään, eikä myöskään kotihoidon tukeen lapsen oleskellessa työntekijän mukana Suomessa.

Lapsilisälakiin ja kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettuun lakiin ehdotetut muutokset tarkoittavat sitä, että jatkossa on entistäkin tärkeämpää selvittää millä perusteella kolmannesta maasta tuleva työntekijä on Suomessa ja mitä "karenssaikaa" häneen sovelletaan (eli onko hänellä lainkaan oikeutta perhe-etuuksiin tai syntyykö oikeus perhe-etuuksiin kuuden tai yli yhdeksän kuukauden työskentelyn perusteella.).

Sairausvakuutuslaki

Esityksessä vaikuttaisi olevan ristiriitaa siltä osin, kun siinä käsitellään sairausvakuutuslain muutostarvetta. Ristiriitainen teksti liittyy yhdenvertaisen kohtelun vaatimukseen ja sen myötä oikeuteen saada sosiaaliturvaa.

Alkuosassa sivulla 16 kausityöntekijöiden osalta todetaan, että

... Yhdenvertaisen kohtelun toteuttaminen sosiaaliturvan aloilla eroaa merkittävästi Suomen ja muiden jäsenvaltioiden välillä. Suomen kaltainen asumisperusteinen järjestelmä on suurimmalle osalle EU-maita vieras. Sairausvakuutus on suurimmassa osassa jäsenvaltioita kytketty työntekoon ja direktiivin edellyttämä vaatimus yhdenvertaisesta kohtelusta toteutuu sen vuoksi automaattisesti. Suomessa sairausvakuutuksia sääteleviin *erityislakeihin on tehtävä kausityöntekijöitä koskeva laajennus*.

Sivulla 22 todetaan kausityöntekijöiden kohdalla, että

...23 artikla ...Direktiivin vuoksi on muutettava kansanterveyslakia, erikoissairaanhoidon lakia, lapsilisälakia sekä lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettua lakia. Lisäksi muutokset on tehtävä asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annettuun lakiin, *sairausvakuutuslakiin* sekä työttömyysturvalakiin ja työttömyysturvaetuuksien rahoituksesta annettuun lakiin.

Esityksen lakiluonnoksissa ei kuitenkaan ehdoteta sairausvakuutuslain muuttamista, jota kautta vaikutuksia olisi myös lakiin Kelan kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista. Oikeus sairaanhoitokorvauksiin seuraa vakuuttamista, mistä säädetään sairausvakuutuslain viittaussäännöksen (1 luvun 2 §) kautta soveltamisalalaisissa. Myöskään tähän ei ehdoteta muutoksia lakiluonnoksissa. Esityksessä on sen sijaan mainittu ainoastaan soveltamisalalain muutostarve. Kyse olisi soveltamisalalain 3 c §:n 2 momentin uudesta 3-kohdasta, ja se koskisi oleskelulupavaatimuksen täyttymistä. Pelkästään tämä soveltamisalalain muutos ei aiheuta muutostarvetta sairausvakuutuslakiin, koska sairausvakuutuslain 1 luvun 2 §:ssä jo nyt oleva viittaus soveltamisalalakiin riittää.

Opintotuki

Kausityöntekijädirektiivissä on annettu mahdollisuus rajata opintotuet yhdenvertaisen kohtelun ulkopuolelle ja tähän on hallituksen esityksessä päädyttykin. Näin ollen tälle henkilöryhmälle ei tule oikeutta opintoetuuksiin.

3 ICT-direktiiviä koskeva lakiehdotus

3.1 Muutokset liittyen oikeuteen yhdenvertaiseen kohteluun sosiaaliturvan osalta

Asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annettu laki

Kela tukee valittua ratkaisua pitkäaikaisen liikkuvuuden osalta, missä myönnetään mobile ICT-oleskelulupa.

Kuten kausityöntekijöiden osalta, myös ICT-työntekijöitä koskevan direktiivin täytäntöönpano tarkoittaa sitä, että EU-alueen ulkopuolelta Suomeen töihin tuleva kolmannen maan kansalainen kuuluu Kelan sosiaaliturvaan täyttäessään asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetussa laissa (1573/1993; nk. soveltamisalalaki) säädetyt vakuuttamisen edellytykset. Vakuutettavaan henkilöön sovelletaan sairausvakuutuslakia, sekä niitä soveltamisalain 1 §:n 1 momentin 1 kohdassa lueteltuja etuuslakeja, jotka koskevat EU:n sosiaaliturvan koordinaatioasetuksen 883/2004 piiriin kuuluvia etuuksia (ulkopuolelle jää äitiysavustus ja yleinen asumistuki). Vakuuttamisen perusteena on lähtökohtaisesti työskentely Suomessa, jolloin ICT-työntekijänä vakuutettavan ei kaikissa tilanteissa katsota asuvan vakinaisesti Suomessa. Toisaalta ICT-työntekijän vakuuttaminen suoraan maassa asuvana tulee usein harkittavaksi aiotun Suomessa työskentelyn keston ollessa johtajien ja asiantuntijoiden kohdalla jopa useita vuosia.

Kuten tälläkin hetkellä, EU-alueen ulkopuolelta tuleva kolmannen maan kansalainen vakuutetaan työntekijänä edellyttäen, että hänellä on ulkomaalaislakiin perustuva lupa työskennellä Suomessa ja että työskentely Suomessa kestää vähintään 4 kuukautta. Lakiehdotus laajentaa vakuutettavien henkilöpiiriä, kun soveltamisalain 3 c §:n oleskelulupavaatimuksen täyttää ehdotuksen mukaan myös ICT-lain mukaisen luvan haltija. Lakiehdotuksen tekstiä voisi kuitenkin vielä tarkentaa tämän osalta, jotta myös soveltamisalain pykälässä käytettäisiin samoja termejä kuin ICT-laissa (ICT-oleskelulupa, liikkuva ICT-lupa) ja/tai viitattaisiin ICT-lain tiettyihin asiaa koskeviin pykäliin. Tämä myös selkeyttäisi toimeenpanoa.

Kysymykseksi toki edelleen jää se, miten toimitaan lyhyen liikkumisten aikana eli tulisiko myös Kelalla olla tieto annetusta ilmoituksesta tähän liittyen tai olisiko Kelan mahdollista nähdä tieto toisesta maasta saadusta ilmoituksesta Maahanmuuttoviraston järjestelmistä. Esitysluonnoksen sivulla 52 todetaan, että ensimmäisessä jäsenvaltiossa oleva yritys tekee ilmoituksen liikkumisesta sekä ensimmäiselle että toiselle jäsenvaltiolle. Lakiteksteistä ei kuitenkaan löydy tietoa siitä, että Maahanmuuttovirasto saisi tämän ilmoituksen tiedokseen Suomessa olevalta yritykseltä, mikäli Suomi onkin ensimmäinen maa (ks. myös kommentti lausunnon lopusta). Mikäli sosiaaliturva siirtyy toiseen maahan tuon lyhytaikaisen liikkumisen ajaksi, olisi Kelan kuitenkin tarpeen myös saada siitä tieto sosiaaliturvaoikeuksien keskeyttämiseksi tuoksi ajaksi. Epäselväksi näin jää se, onko tieto saatavilla esimerkiksi Maahanmuuttoviraston kautta vai pyydetäänkö se henkilöltä/yritykseltä suoraan. Kela on kuitenkin esittänyt Maahanmuuttovirastolle, että se välittäisi jatkossa Kelaan tiedon myös ICT-työntekijän statuksesta, jotta käsittely Kelassa sujuvoituisi heidän osaltaan.

Kansanterveyslaki ja erikoissairaanhoitolaki

Kuten kausityöntekijädirektiivin osalta, myös ICT-työntekijöille annettava julkinen terveydenhuolto perustuu suoraan myönnettyihin ICT-lupiin. Toisin kuin kausityöntekijöiden osal-

ta, hallituksen esitysluonnoksessa ei ole kuitenkaan ICT-työntekijöiden osalta vastaavaa mainintaa siitä, että hoito-oikeutta ei tarvitse erikseen anoa. Näin ollen oletuksena on, että ICT-työntekijöitä kohdellaan kuten yhdistelmälapadirektiivityöntekijöitä. ICT-työntekijät saisivat siis Kelalta todistuksen oikeudesta hoitoetuuksiin, jolla he osoittavat oikeutensa julkisessa terveydenhuollossa. Toisaalta kyse ei tällöinkään ole hoito-oikeuden anomisesta/hakemisesta, vaan hoito-oikeuden selvittämisestä ja todistuksen antamisesta rajalain 16 §:n mukaisesti.

ICT-lakiesityksen 13 §:n perusteella ICT-oleskeluluvan saaneen työntekijän perheenjäsenille myönnetään jatkuva oleskelulupa perhesiteen perusteella ja perheenjäsenillä on oikeus tehdä ansiotyötä ulkomaalaislain mukaisesti. Kansanterveyslain ja erikoissairaanhoitolain perusteella oikeus julkiseen terveydenhuoltoon koskee ICT-oleskeluluvan saanutta työntekijää. Koska perheenjäsenille ei tule nimenomaisesti heille tarkoitettuja oikeuksia direktiivin tai tämän lakiesityksen myötä, ICT-työntekijän ei-aktiivin perheenjäsenen oikeus hoitoon syntyy vasta kotikunnan perusteella. Jos perheenjäsen kuitenkin tekee ansiotyötä yllä mainitun luvan perusteella, syntyy oikeus sairaanhoitoon jo kansanterveyslain 14 §:n ja erikoissairaanhoitolain 3 §:n olemassa olevien säännösten perusteella

Lisäksi on hyvä huomata, kuten kausityöntekijöidenkin osalta, että Suomessa sairausvakuutettu saa pyynnöstä eurooppalaisen sairaanhoitokortin (EHIC) tai vastaavan EHIC-repl -todistuksen, joiden perusteella vakuutettu saa sairaanhoidon Suomen kustannuksella myös oleskellessaan EU-alueella. Yhdistelmälapadirektiivin (2011/98/EU) toimenpanon yhteydessä todettiin, että Suomessa on vain yhdentasoisia vakuutettuja. Vaikka direktiivi ei itsessään anna lupaa liikkua rajan yli, on vakuutetulla muuhun säännökseen perustuvaa liikkumisoikeutta toteuttaessaan oikeus myös yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta tilapäisen oleskelun aikaiseen (lomamatka) hoitoon Suomen kustannuksella. Tämä sama tulkinta koskee myös nyt käsiteltäviä maahanmuuttodirektiivejä.

Sairaanhoito-oikeuden määräytyminen ja EHICin käyttö ICT-työntekijän liikkuesssa toiseen jäsenmaahan jää kuitenkin hallituksen esitysluonnoksen perusteella hieman epäselväksi niissä tilanteissa, missä on kyse lakiesityksen tarkoittamasta EU:n sisäisestä liikkuvuudesta. Tällöin olennaista on tietää, mikä on tällaisen työntekijän status sosiaaliturvan koordinaatioasetuksen mukaan. Onko siis kyseessä pääsäännön mukainen tilanne, missä vastuu mm. työntekijän ja hänen perheenjäsentensä sairaanhoidon kustannuksista siirtyisi ns. uudelle jäsenvaltiolle vai onko kyse jostakin asetuksessa mainituista erityistilanteista, joissa vastuu säilyisikin ICT-oleskeluluvan myöntäneellä jäsenvaltiolla? Tämä on syytä selvittää perusteluissa.

Lopuksi Kela kiinnittää huomiota käytettyihin lupatermeihin muutettavina olevissa pykälissä ja ehdottaa täsmennystä siten, että termit ovat yhdenmukaisia nyt ehdotetun lain kanssa. Lakiehdotuksen tekstiä voisi tarkentaa siten, että viitattaisiin ICT-laissakin käytettyihin termeihin (ICT-oleskelulupa, liikkuva ICT-lupa) ja/tai viitattaisiin ICT-lain tiettyihin asiaa koskeviin pykäliin. Tämä myös selkeyttäisi toimeenpanoa, kun viitattaisiin jo myönnettyihin asiakirjoihin.

Työttömyysturvalaki ja työttömyysetuuksien rahoituksesta annettu laki

Ehdotuksen mukaan ICT-oleskelulupa ja ICT-Mobile -oleskelulupa myönnetään jatkuvana oleskelulupana. Lain soveltamisala huomioon ottaen oikeus ansiotyöhön edellä mainittujen

oleskelulupien nojalla on työnantajakohtaista.

HE-luonnoksessa ei ole rajattu ICT-oleskeluluvan saaneen henkilön oikeutta työttömyys-etuuksiin. Työttömyysetuutta saadakseen henkilön tulee täyttää muun muassa työttömyysturvalain 1 luvun 8 a §:n edellytykset. Suomessa asuvana vakuutettu ICT-oleskeluluvan saanut henkilö täyttäisi työttömyysetuuden asumista koskevan edellytyksen. Lisäksi oikeus työttömyyspäivärahaan voisi syntyä työttömyysturvalain 1 luvun 8 a §:n 3 momentin perusteella, vaikka henkilöä ei vakuutettaisi Suomessa asuvana.

Kuitenkin, koska ICT-oleskeluluvat ovat työnantajakohtaisia, tällaisen luvan saanut henkilö ei voi rekisteröityä työnhakijaksi ja siten saada yrityksen sisäisen siirron aikana työttömyysetuuksia, vaikka työ esim. osa-aikaisena täyttäisi sovitettavan työttömyysetuuden saamisen edellytykset. Mikäli henkilö sisäisen siirron päättymisen jälkeen jatkaa laillista oleskeluaan Suomessa asumatta Suomessa, ICT-oleskeluluvan aikana tehdyttä työltä edellytettäisiin muun muassa Suomen lainsäädännön mukaista vakuutuksenalaisuutta, jotta se olisi kerryttänyt työttömyyspäivärahan työssäoloehdon täyteen.

Lapsilisälaki ja laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta

ICT-työntekijän mukana seuraavasta lapsesta ei makseta lapsilisää ehdotuksen mukaan, jos työntekijällä on lupa työskennellä enintään yhdeksän kuukauden ajan. Näin ollen lapsilisä tulisi maksettavaksi sellaisesta Suomessa olevasta lapsesta, jonka ICT-työntekijävanhempi/hooltaja on saanut luvan työskennellä Suomessa vähintään 9 kuukauden ajan.

ICT-työntekijän lapsesta voitaisiin maksaa kotihoidon tuen hoitorahaa ja tulosidonnaista hoitolisää, kun lakiehdotuksen mukaan vanhemmalla tai hooltajalla on lupa työskennellä Suomessa "yli 9 kuukauden ajan". Tämä sanamuoto tarkoittaa sitä, että tasan yhdeksäksi kuukaudeksi myönnetty lupa ei riitä kotihoidon tuen saamiseksi. Onko sanamuoto tietoinen valinta? Jos tarkoitus on myöntää kotihoidon tukea tasan yhdeksän kuukauden luvan perusteella, tulisi säännöstekstissä käyttää termiä "vähintään".

Lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettuun lakiin ehdotettu muutos viittaa nimenomaan sosiaaliturvan koordinaatioasetuksen 883/2004 piiriin kuuluvaan kotihoidon tuen hoitorahaan ja hoitolisään, vaikka tätä ei suoraan hallituksen esityksessä todetakaan. Olisi hyvä selkeyden vuoksi kirjoittaa tämä auki, koska laki kattaa molemmat tukimuodot ja lainmuutos ei koske yksityisen hoidon tukea.

Täsmällisyyden vuoksi voisi lisäksi tarkentaa sekä lapsilisälakiin että lasten kotihoidon tukilakiin, että kyse on nimenomaan tietyksi ajaksi myönnetystä ICT-oleskeluluvasta, jolloin tämä on yhdenmukainen nyt ehdotetun ICT-lain 5 §:n mukaisten määritelmien kanssa ja on paljon selkeämpi kuin pelkkä viittaus lupaan työskennellä. Lisäksi perusteluissa olisi hyvä tuoda esiin, miten tämä oikeus määrittyy tilanteissa, missä alun perin alle 9 kuukauden luvulle on haettu jatkoa. Alkaako oikeus perhe-etuuksiin tällöin vasta jatkoluvan myöntämisestä vai jostain muusta ajankohdasta?

Lisäksi, kuten edellä tuotiin esiin, olisi olennaisen tärkeätä kuvata tämän ehdotuksen/direktiivin ja sosiaaliturvan koordinaatioasetuksen välistä suhdetta erityisesti tilanteissa, missä hyödynnetään EU:n sisäistä liikkuvuutta ICT-oleskeluluvan voimassaoloaikana. Mi-

käli ICT-työntekijä siirtyy lyhytaikaisesti toiseen EU-maahan, siirtykö vastuu hänen perhe-etuuksistaan tuolle maalle vai olisiko vastuu tarkoitus säilyttää Suomella?

Sairausvakuutuslaki

Ks. yllä kausityöntekijöiden kohdalla todettua, missä on kiinnitetty huomiota tarpeettomiin viittauksiin sairausvakuutuslakiin. Vastaavat kohdat ICT-laissa ovat sivuilla 17 ja 38.

Opintotuki

ICT-direktiivin yhdenvertainen kohtelu ei koske koulutusta ja siihen liittyviä sosiaali-etuuksia, joten tälle henkilöryhmälle ei tule oikeutta opinto-etuuksiin.

4 Yksittäisiä huomioita

Edellä kuvattujen seikkojen lisäksi Kela haluaa kiinnittää huomiota muutamaan yksittäiseen kohtaan hallituksen esitysluonnoksessa.

- esityksessä todetaan, että kausityöhön oikeuttava lupa peruutetaan mm. tilanteissa, missä luvan haltija oleskelee maassa muuta tarkoitusta varten kuin sitä, jonka perusteella hänelle on myönnetty lupa ja se voidaan peruuttaa silloin, jos työnantaja ei ole noudattanut mm. sosiaaliturvaan liittyviä oikeudellisia velvoitteita. Esityksestä ei kuitenkaan käy ilmi, onko tähän liittyen tietojenantovelvoitteita esim. Kelalla, jos tällaisia seikkoja ilmenee (esim. kausityöntekijä työskentelee muulla alalla kuin mille lupa on annettu), vai mistä Migri saa tietää näistä laiminlyönneistä? Esityksen sivulla 65 mainitaan ulkoasianministeriölle toimitettavasta luettelosta, josta nämä tulisi ilmetä, mutta onko siellä tietoa myös sosiaaliturvavelvoitteiden noudattamisesta?
- esityksestä ei käy ilmi, myönnetäänkö viisumivapaasta maasta tulevalle kausityötodistus koskaan takautuvasti, mikäli työsuhde on jo alkanut, vai kohdistuuko kausityötodistus aina myöntämisaikankohdan jälkeiseen aikaan. Mikäli todistuksia myönnetään myös takautuvasti, voi tämä tuottaa haasteita liittyen mm. sairaanhoidon saamiseen näissä tilanteissa.
- esityksessä mainitaan sivulla 66, ettei Maahanmuuttoviraston tarvitse tarkistaa hakijan henkilöllisyyttä myöntääkseen kausityölupaa. Tämä tuntuu erikoiselta ratkaisulta varsinkin tilanteessa, missä henkilölle tulee kuitenkin myöntää etuuksia ja pystyä siinä yhteydessä varmistumaan henkilöllisyydestä. Tutkitaanko asia siis vasta Kelassa etuuksien myöntämisen yhteydessä?
- Esityksestä ei käy ilmi, miten käy maksettaville etuuksille ja sairaanhoito-oikeudelle sinä aikana, kun kausityöntekijä ei saa enää työskennellä sen takia, että kausityölupa peruutetaan. Loppuuko oikeus näihin samaan aikaan kuin työskentely vai vasta siinä vaiheessa, kun peruutus on lainvoimainen? Yhdistelmädirektiivin osalta on todettu, että oikeus etuuksiin lakkaa vasta kun päätös peruuntumisesta tai jatkon epäämisestä on lainvoimainen. Olisi tarkoituksenmukaista ja toimeenpanoystävällisempää, jos uudet direktiivit olisivat samassa linjassa. Esityksestä ei myöskään käy ilmi, miten käy sosiaaliturvalle tilanteessa, missä työskentely on kiellettyä sen takia, että kausityöluvan jatkoa haetaan uudelle työnantajalle (s. 68-69). Jatkuuko oikeus sairaanhoitoon ja muihin

etuuksiin myös tämän ajan, vai katkeavatko nämä oikeudet hakemuksen käsittelyajaksi? Asia olisi syytä todeta perusteluissa.

- sivun 77 21 §:ää koskevassa kohdassa on sanottu, että Suomessa oleva vastaanottava yksikkö tekisi ilmoituksen Maahanmuuttovirastolle. Kuitenkin mm. esitysluonnoksen sivulla 52 todetaan, että ensimmäisessä jäsenvaltiossa oleva yritys tekee ilmoituksen liikkumisesta sekä ensimmäiselle että toiselle jäsenvaltiolle. Tulisiko sivulla 77 siis olla "ensimmäisen maan" vastaanottava yksikkö?
- sivun 69 yläosassa on väärät pykälä- ja aikarajaviittaukset. Kyseessä tulisi olla 15 §:n sijaan 16 § ja 8 kuukauden sijaan 7 kuukautta. Myös sivulla 71 on sen toisessa lauseessa todettu aikarajan olevan 8 kuukautta 7 kuukauden sijaan.
- Esityksessä (s. 38) todetaan, että Suomella on ICT-direktiivin 18 artiklan 2 kohdan tarkoittama kahdenvälinen sopimus sosiaaliturvasta Yhdysvaltojen, Kanadan, Australian, Chilen ja Intian kanssa. Listauksesta puuttuu kuitenkin maininta Israelin, Pohjoismaiden ja Quebecin kanssa solmituista sosiaaliturvasopimuksista.
- Laki lasten päivähoidosta on nykyään varhaiskasvatuslaki (36/1973) ja päivähoitopaikka on varhaiskasvatuspaikka. Esitysluonnoksen sivun 84 ensimmäistä kappaletta tulisi muuttaa terminologiaaltaan vastaamaan nykyistä lakia seuraavasti:
 - o "... tuen saamisen edellytyksenä on, että lapsen vanhemmat tai muut huoltajat eivät valitse lapselle kunnan järjestämää varhaiskasvatuslain 11 a §:n 1–4 momentissa tarkoitettua tai 11 b §:n 2 momentin mukaista varhaiskasvatuspaikkaa ja että lapsi tosiasiallisesti asuu Suomessa."

5 Lopuksi

Kela pitää lakiesityksiä lähtökohtaisesti oikeansuuntaisina, mutta kiinnittää huomiota erityisesti eri EU- ja kansallisten säännösten väliseen suhteeseen sekä siihen, että menettelystä sairaanhoidon saamisen ympärillä luotaisiin mahdollisimman sujuva ja yhdenmukainen olemassa olevien menettelyjen kanssa. Kuten hallituksen esitysluonnoksessakin tuodaan esille, lukuisten hieman toisistaan poikkeavien sektoridirektiivien ja niitä implementoivien kansallisten säännösten toimeenpano on hallinnollisesti työllistävä, minkä vuoksi olisi hyvä hyödyntää yhtenäisiä menettelyjä mahdollisimman pitkälle.



Anne Neimala
Etusjohtaja



Marjukka Turunen
Lakiyksikön päällikkö