

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Äldreombudsmannens berättelse till riksdagen 2024

Till social- och hälsovårdsutskottet

INLEDNING

Remiss

Äldreombudsmannens berättelse till riksdagen 2024 (B 3/2024 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för utlåtande till social- och hälsovårdsutskottet.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- äldreombudsman Päivi Topo, Äldreombudsmannens byrå
- jämställdhetsombudsman Rainer Hiltunen, Jämställdhetsombudsmannens byrå
- specialsakkunnig Jussi Aaltonen, Diskrimineringsombudsmannens byrå
- specialforskare Mervi Ruokolainen, Arbetshälsoinstitutet
- professor Toomas Kotkas
- professor emerita Kevät Nousiainen.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Äldreombudsmannen är en självständig och oberoende myndighet som ska främja tillgodoseendet av de äldres rättigheter. Äldreombudsmannen har till uppgift bland annat att bevaka lagstiftningen och de beslut som fattas i samhället samt att bedöma konsekvenserna för de äldre. Äldreombudsmannen ska lämna en berättelse till riksdagen en gång per fyra år om de äldres ställning och tillgodoseendet av deras rättigheter. Den nu aktuella berättelsen är den första från äldreombudsmannen, som inledde sin verksamhet i början av 2022. Berättelsen har sex olika teman: äldre och digitalisering, äldre och social- och hälsovårdstjänster, äldre och utkomstskydd, boende och mobilitet för äldre, äldre och rättssäkerhet samt äldre och möjligheter att påverka i samhället. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet behandlar berättelsen i fråga om sitt eget ansvarsområde.

Utlåtande AjUU 9/2024 rd

Kumulering av negativa konsekvenser

Äldreombudsmannen konstaterar i sin berättelse att äldre personer är en väldigt heterogen grupp och att det inte är möjligt att ge rekommendationer till riksdagen så att dessa skulle omfatta hela denna grupp eller ens så att ett enskilt förslag skulle beröra var och en i denna grupp. När besluten fattas är det väsentligt att känna till konsekvenserna för människor i olika åldrar. Äldreombudsmannen lyfter fram hur problem av många slag hopar sig i olika grupper av äldre, såsom de allra äldsta personernas svårigheter att utträta ärenden digitalt. Jämställdhetsombudsmannen lyfter i sitt yttrande fram omständigheter som inverkar på individens situation. Utöver ålder handlar det bland annat om kön, hälsotillstånd, inkomster, ursprung, språk och sexuell läggning. De olika individuella faktorerna synliggör strukturella skillnader till exempel mellan könen, men också inom könskategorierna. Utskottet delar äldreombudsmannens oro över att problemen koncentreras till en viss grupp äldre. Utskottet ser det som viktigt att undvika att de negativa konsekvenserna av besluten mångfaldigas och drabbar samma människor.

Längre tid i arbetslivet och hänsyn till äldre i arbetslivet

I Finland finns det omkring 1,3 miljoner personer över 65 år och fler än 600 000 personer över 75 år. Enligt befolkningsprognosen kommer antalet att öka i allt snabbare takt under de följande två decennierna (FM, 2024). Samtidigt minskar befolkningen i arbetsför ålder. Enligt äldreombudsmannens berättelse har allt fler i Finland resurser kvar när de tar steget från arbetslivet till ålderspension, och allt fler fortsätter eller vill fortsätta i arbetslivet efter den personliga pensionsåldern. Ombudsmannen konstaterar att de har väsentlig betydelse för att arbetskraften ska räcka till, exempelvis inom social- och hälsovården. Ombudsmannen menar att strukturella lösningar, såsom arbetskraftsservice för dem, behövs för att denna stora grupp ska kunna delta i arbetslivet.

Enligt ett sakkunnigyttande från Arbetshälsoinstitutet är det minst lika viktigt att utveckla det åldersmedvetna ledarskapet på arbetsplatsen mot slutet av karriären och att införa praxis som bevisats ha effekt. Hit hör bland annat att identifiera arbetstagare som närmar sig pensionsåldern och önskar fortsätta arbeta och att stödja en återgång till arbetslivet till exempel genom skräddarsydd introduktion.

Vid utskottets sakkunnigutfrågning lyfte Arbetshälsoinstitutet fram att åldrandet under karriären bör beaktas allt bättre i arbetslivet. Enligt Arbetshälsoinstitutets undersökningar gör till exempel flexibla arbetstider det möjligt för äldre arbetstagare att återhämta sig bättre. Också den reviderade arbetarskyddslagen uppmuntrar till bättre hänsyn till äldre i arbetslivet genom att det nu finns tydligare skyldigheter att beakta enskilda faktorer, såsom ålder.

Arbetshälsoinstitutet lyfte under sakkunnigutfrågningen fram att den otillräckliga omsorgen om äldre ökar pressen på äldre arbetstagare som fortfarande är i arbetslivet att orka med sitt arbete och fortsätta arbeta. Enligt en sakkunnigutredning till utskottet vårdar över 700 000 finländare sina äldre, sjuka eller funktionshindrade närstående vid sidan av sitt dagliga arbete. Kombinationen av arbete och ansvar för närståendevård gäller således ett stort antal arbetstagare. Enligt Arbetshälsoinstitutets sakkunnigyttande kan samordningen av arbetet och vårdansvaret kräva många slags konkreta åtgärder, såsom flexibla arbetstider och möjligheter att påverka arbetstiderna.

Utlåtande AjUU 9/2024 rd

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att förlängningen av arbetskarriärerna är en samhälls- och nyckelfråga med beaktande av befolkningsstrukturen och befolkningsutvecklingen i Finland. Det står klart att behovet av att förena arbete och familjeliv i slutet av arbetslivet ökar när befolkningen åldras. Utskottet välkomnar att det finns konkreta och bevisligen effektiva metoder för att förlänga tiden i arbetslivet och beakta åldrandet i arbetslivet. Utskottet uppmuntrar till att införa metoderna på bred front.

Åldersdiskriminering i arbetslivet

Äldreombudsmannens berättelse tar egentligen inte upp åldersdiskriminering i arbetslivet, eftersom fokus ligger på tillgodoseendet och uppföljningen av rättigheterna för personer i ålderspensionsåldern. Åldersdiskriminering under tiden i arbetslivet inverkar dock på individens villkor i det senare livet, och det försvårar strävandena att förlänga tiden i arbetslivet och ta hänsyn till äldre i arbetslivet. Vid sakkunnigutfrågningen påpekade diskrimineringsombudsmannen att åldern är den vanligaste diskrimineringsgrund som nämns då ombudsmannen blir kontaktad av personer i arbetslivet. Åldern är den vanligaste diskrimineringsgrund som nämns också när det gäller rekryteringar. Diskrimineringsombudsmannen anser att åldersdiskriminering i arbetslivet väsentligt försvårar möjligheterna för arbetssökande som fyllt 55 år att komma in i arbetslivet. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att åldersdiskriminering i arbetslivet och rekryteringen har negativa konsekvenser både för individen och samhället. Utskottet betonar behovet av åtgärder för att underlätta särskilt för arbetssökande som fyllt 55 år att komma in i arbetslivet.

Fördelning av ansvaret för närståendevård

Äldreombudsmannens berättelse lyfter fram det stora värdet av arbetet inom närståendevården — rentav över en miljard euro per år. Finland har sammanlagt drygt 50 000 personer som fungerar som närståendevårdare enligt avtal. Av dem är 71 procent kvinnor. Den ojämna fördelningen av omsorgsarbetet mellan könen inverkar på kvinnornas karriärutveckling, förvärvsinkomster och intjänade pensioner. Utskottet konstaterar att närståendevården utöver de utvecklingsbehov som äldreombudsmannen lyfter fram i sin berättelse också är förknippad med betydelsefulla jämställdhetsaspekter.

Jämlikhet och digitala tjänster

Berättelsen lyfter fram de äldres svårigheter i det digitaliserade samhället. Enligt sitt sakkunnigyttrande har diskrimineringsombudsmannen i sitt tillsynsarbete också påpekat för de privata tjänsteleverantörerna att de vid utvecklingen av tjänsterna ska beakta kundkretsens mångfald. I synnerhet ett system där den enda säkra servicekanalen för uträttande av ärenden är digital blir en stor nackdel för personer som inte anlitar digitala tjänster. Det är fråga om ett relativt stort antal människor, inklusive många äldre och personer som har olika funktionsnedsättningar. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att diskrimineringslagen tillämpas både i offentlig och privat verksamhet. Förbudet mot diskriminering gäller således utöver myndigheterna till exempel privata tjänsteleverantörer. Utskottet betonar vikten av likabehandling när de digitala tjänsterna utvecklas.

Utlåtande AjUU 9/2024 rd

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår

att social- och hälsovårdsutskottet beaktar det som sägs ovan.

Helsingfors 27.9.2024

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Saara-Sofia Sirén saml
vice ordförande Lauri Lyly sd
medlem Fatim Diarra gröna
medlem Tuomas Kettunen cent
medlem Mikko Lundén saf
medlem Anders Norrback sv
medlem Aino-Kaisa Pekonen vänst
medlem Jorma Piisinen saf
medlem Mikko Polvinen saf
medlem Piritta Rantanen sd
medlem Tere Sammallahhti saml
medlem Timo Suhonen sd
ersättare Kim Berg sd
ersättare Juho Eerola saf
ersättare Terhi Koulumies saml.

Sekreterare var

utskottsråd Meri Pensamo.