

Fullmäktige 09.12.2024 § 127

§ 127

Fråga om att bekämpa åldersdiskriminering av personer över 55 år och om förlängning av yrkeskarriärer

Beredning och upplysningar:
Sipilä Hilla-Maaria

fornamn.efternamn@esbo.fi
Telefon 09 816 21

Förslag

Föredragande
Stadsstyrelsen

Fullmäktige antecknar redogörelsen för kännedom som svar på Sari Savelas och 26 andra ledamöters fråga 21.10.2024 om att bekämpa åldersdiskrimineringen av personer över 55 år och om förlängning av yrkeskarriärer och konstaterar att frågan är slutbehandlad.

Behandling

Savela lämnade understödd av Järvenpää följande förslag till hemställan: 11.1

Fullmäktige hemställer att staden strävar efter att främja arbetstidsarrangemang som hjälper äldre arbetstagare att upprätthålla arbetsförmågan. Om till exempel en person som uppnått den lägsta pensionsåldern vill fortsätta i sitt arbete, men med kortare arbetstid, strävar staden efter att möjliggöra detta.

Savela lämnade understödd av Järvenpää följande förslag till hemställan: 11.2

Fullmäktige hemställer att en tjänsteman eller arbetstagare vid Esbo stad ska ges en möjlighet att fortsätta sitt arbete på viss tid även om hen har uppnått den åldersgräns som anges i lagen (35 § i statstjänstemannalagen).

Efter avslutad diskussion sammanfattade ordföranden de förslag som hade lämnats under diskussionen och konstaterade att stadsstyrelsens förslag hade godkänts enhälligt.

Ordföranden frågade om Savelas förslag till hemställan 11.1 kan godkännas enhälligt. Eftersom ingen motsatte sig förslaget, konstaterade ordföranden att fullmäktige hade godkänt förslaget enhälligt.

Ordföranden frågade om Savelas förslag till hemställan 11.2 kan godkännas enhälligt. Eftersom ingen motsatte sig förslaget, konstaterade ordföranden att fullmäktige hade godkänt förslaget enhälligt.

Beslut

Fullmäktige:
Stadsstyrelsens förslag godkändes enhälligt.

Dessutom godkändes följande hemställningar:

Fullmäktige hemställer att staden strävar efter att främja arbetstidsarrangemang som hjälper äldre arbetstagare att upprätthålla arbetsförmågan. Om till exempel en person som uppnått den lägsta pensionsåldern vill fortsätta i sitt arbete, men med kortare arbetstid, strävar staden efter att möjliggöra detta.

Fullmäktige hemställer att en tjänsteman eller arbetstagare vid Esbo stad ska ges en möjlighet att fortsätta sitt arbete på viss tid även om hen har uppnått den åldersgräns som anges i lagen (35 § i statstjänstemannalagen).

Redogörelse

Fråga

Sari Savela och 26 andra ledamöter lämnade 21.10.2024 en fråga om bekämpning av åldersdiskriminering av personer över 55 år och om förlängning av yrkeskarriärerna. Ledamöterna vill veta hur man i Esbo i och med överföringen av arbets- och näringsstjänsterna ämnar se till att sysselsättningsförutsättningarna för Esbobor över 55 år förbättras och att åldersdiskriminering bekämpas. Dessutom vill de veta hur man möjliggör ett effektivt utnyttjande av denna erfarenhets- och kompetensresurs i Esbo samt hur staden strävar efter att främja en förlängning av arbetskarriärerna bland stadens anställda.

Svar på frågan

För närvarande är cirka 3 500 av de arbetslösa arbetssökandena i Esbo över 55 år. Bland deras yrken framhävs olika slags specialsakkunniga eller experter, service- och försäljningspersonal samt personer som saknar examen.

Esbo har betjänat denna målgrupp redan från början av kommunförsöket med sysselsättning och identifierat olika behov i gruppen. En del av arbetssökandena över 55 år hittar sysselsättning självständigt och en del sysselsätts med hjälp av lätt stöd, i synnerhet genom förbättring av deras CV och jobbsökningsfärdigheter, eller genom rekryteringsevenemang som har ordnats för experter över 55 år och arbetsgivare som är särskilt intresserade av att anställa personer med längre erfarenhet. För en del svarar kompetensen inte längre arbetsmarknadens behov, vilket innebär att de hänvisas till arbetskraftsutbildning eller till utbildning för en yrkesinriktad examen eller examensdel. Även de så kallade F.E.C.-utbildningarna (Further Educated with Companies) och RekryteringsUtbildningarna som utgår från arbetsgivarnas behov och som syftar till direkt sysselsättning ingår i tjänsteutbudet för denna grupp. Sysselsättningen av personer över 55 år främjas bland annat genom riktade rekryteringsevenemang där det skapas möjligheter för arbetsgivare och arbetssökande att träffa varandra. Lönesubvention och Esbotillägget förblir även i fortsättningen incitament för sysselsättning inom den privata sektorn.

För dem vars arbetsförmåga, digitala färdigheter eller språkkunskaper utgör en utmaning skräddarsys sektorsövergripande stödtjänster samt digitalt stöd och språkstöd. Till gruppen hör också personer som har varit arbetslösa i årtal och som i själva verket står utanför arbetsmarknaden – för denna grupp försöker man finna mer varaktiga och mänskligt hållbara lösningar.

Genom ett intensivt arbetsgivarsamarbete bidrar Esbo också till attitydproblemet på arbetsmarknaden – det cirkulerar felaktig information om arbetsmotivationen och arbetsförmågan hos personer över 55 år, vilket försvårar sysselsättningen. Personer över 55 år har

lagstadgad rätt till utvidgat omställningsskydd och ansvaret för produktionen av denna tjänst överförs till kommunerna år 2025.

Den genomsnittliga pensionsåldern bland anställda vid Esbo stad var 64,4 år. År 2023 gick 160 personer i ålderspension, vilket var 78,8 procent av alla pensionerade. Esbo stads avgifter för invalidpensioner är mindre än kommunernas genomsnittliga avgifter, det vill säga hos Esbo stad är antalet personer som gått i invalidpension färre än i genomsnitt. Enligt Kevas uppgifter har antalet ansökningar om invalidpensioner minskat i Esbo, men antalet lösningar med partiell invalidpension har ökat något.

Personalens medelålder varierar mellan olika sektorer. Den äldsta personalen finns inom stadsmiljösektorn, där medelåldern har varit något över 49 år. Hela personalens ålder är 45,6 år i snitt. Av personalen var 24,4 procent 55 år eller äldre (2678 personer). Av personalen var 1,2 procent 65 år eller äldre (132 personer).

Staden har inte haft någon separat åldersgruppsbaserad ledning av arbetsförmågan, utan vi har genomfört verksamhet enligt Suuntaamo och i fråga om arbetsförmågan följs den så kallade trafikljusmodellen. Suuntaamo är en helhet som omfattar verktyg för god hantering och ledning av prestation, kompetens och arbetsförmåga. Prestationshantering är en viktig del av ledningen i Esbo och det dagliga chefsarbetet på alla ledningsnivåer. Med hjälp av Suuntaamo skapar vi förutsättningar för att nå målen i Berättelsen om Esbo och för kontinuerligt lärande. En smidig vardag, kompetensutveckling och regelbundna lägesdiskussioner med personalen gör det möjligt att tidigt ingripa i frågor som gäller arbetsförmågan. Staden har processer för att stöda arbetsförmågan och förebygga arbetsoförmåga, såsom tidigt ingripande och diskussioner samt anpassat arbete i stället för sjukfrånvaro. Staden har också olika tjänster för att upprätthålla hälsa i arbetet och arbetsförmågan, såsom en kulturförmån, motionsgrupper (på plats och på distans), gratis simhallsbesök, olika hobbyklubbar och så vidare.

Personalhälsovårdens riktade tjänster och tjänster med låg tröskel (lagstadgade hälsoundersökningar, arbetsplatsutredningar, åldersgruppsundersökningar, stöd för återgång till arbetet, partiell sjukdagpenning) stöder arbetsförmågan i olika skeden av karriären. Dessutom erbjuds stöd för bedömning av arbetsförmågan, medicinsk rehabilitering (FPA), metoder för yrkesinriktad rehabilitering (FPA, pensions- och olycksfallsförsäkrare), arbetsprövning, studier, läroavtal, arbetsträning och lösningar för delinvalidpension. Personalhälsovården erbjuder också en intensifierad hälsokontroll som gör det möjligt att göra en lägesutredning, om det har förekommit flera korta frånvaroperioder och till exempel om olika orsaker.

Kommunernas pensionsförsäkrings (Keva) nya verktyg för att bedöma risken för behovet av invalidpension, som lanseras i november, erbjuder allt bättre möjligheter att rikta tjänsterna enligt ålder eller yrkesgrupp. Under år 2025 riktas riktade hälsoundersökningar på basis av verktygets analys till målgrupper som löper risk för arbetsoförmåga.

Med hjälp av enkäterna Työfilis och Kommun 10 följer vi personalens tillstånd. Enligt resultatet av Kommun 10 år 2024 (svarsprocent 66) upplevde 24,6 procent (mot 25,4 procent år 2022) att deras hälsa är nedsatt och 28,5 procent (mot 30,9 procent år 2022) att deras arbetsförmåga är nedsatt. Den upplevda arbetsförmågan består av både upplevd hälsa, funktionsförmåga, kompetens, motivation och deras förhållande till det egna arbetet. Arbetsförmåga är alltså förmågan att klara av sitt arbete med tanke på sina egna resurser och arbetets

krav. I undersökningar betraktas uppskattningen av arbetsförmåga till nivå 7 eller mindre allmänt som en brytpunkt för nedsatt/suboptimal arbetsförmåga. Det har konstaterats att den arbetsförmåga som upplevts vara nedsatt har ett starkt samband med dåliga levnadsvanor, dålig hälsa och den framtida risken för arbetsoförmåga. Enligt undersökningen Kommun 10 tror 74,6 procent av 55–59-åringarna och 87,5 procent av dem som fyllt 60 år att de fortsätter jobba till pensionsåldern. På motsvarande sätt har 18,6 procent av 50–55-åringarna och 56,2 procent av dem som fyllt 60 år övervägt pension.

Beslutshistoria

Stadsstyrelsen 25.11.2024 § 296

Förslag

Föredragande
Stadsdirektör Mäkelä Jukka

Stadsstyrelsen föreslår att fullmäktige antecknar redogörelsen för kännedom som svar på Sari Savelas och 26 andra ledamöters fråga 21.10.2024 om att bekämpa åldersdiskrimineringen av personer över 55 år och om förlängning av yrkeskarriärer och konstaterar att frågan är slutbehandlad.

Beslut

Stadsstyrelsen:
Föredragandens förslag godkändes enhälligt.

Bilaga

Tilläggsmaterial

- Valtuustokysymys Ikäsyryjinnän torjuminen yli 55-vuotiaiden kohdalla työllistymisedellytysten parantaminen

För kännedom