

Til ordfører Anne Lindboe

Privat forslag fra Geir Lippestad (PS) om rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne

Viser til punkt 8 i reglement for Oslo bystyre, hvor det blant annet står følgende: «Medlem av bystyret kan fremme private forslag til bystyret. Forslaget må bare omhandle én sak og gjelde saker som naturlig hører inn under bystyrets ansvarsområde. Forslag kan ikke stilles til saker som ligger til behandling i bystyrets organer, har samme innhold som et forslag som ennå ikke er behandlet eller som tidligere er behandlet i et av bystyrets utvalg i samme bystyreperiode uten å ha fått nødvendig tilslutning.»

Bakgrunn for forslaget:

Viser til notat 142/2024 med svar på mine spørsmål om rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. I notatet skriver byråden blant annet at «Norge er folkerettslig bundet til FN-konvensjonen om rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD). En stor del av arbeidet med å oppfylle disse forpliktelsene skjer i kommunene, og Byrådet legger CRPD til grunn for kommunens innsatser».

Artikkel 27 i CRPD handler om nettopp arbeid og sysselsetting, og slår fast at mennesker med funksjonsnedsettelse har rett til arbeid på lik linje med andre. Mennesker med nedsatt funksjonsevne møter imidlertid en rekke barrierer i arbeidslivet som kan hindre arbeid på lik linje med andre. Dette kan dreie seg om for eksempel diskriminerende eller stigmatiserende holdninger blant arbeidsgivere eller lav grad av tilgjengelighet på arbeidsplassen.

Gjennom artikkel 27 i CRPD er vi forpliktet til å treffe tiltak som sikrer lik tilgang til arbeidslivet gjennom å blant sørge for å hindre diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse. Dette omfatter også rekrutteringsprosessen.

Andelen med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet har ligget stabilt lavt på rundt 40% de siste 20 årene. NOU 2023;13 På høy tid slår fast at dersom vi hadde sysselsatt 15% flere over en 10-års periode ville det gitt samfunnsøkonomisk gevinst på 26,7 milliarder kroner, og en helsegevinst på 1,3 milliarder kroner.

Ser vi på tallene fra USA så har de økt sin andel fra 29% til 37% i perioden 2018-2023. Sverige ligger samtidig 16 prosentpoeng høyere enn Norge. Med andre ord så får land som vi ofte sammenligner oss med til et arbeid hvor Norge og Oslo har stått stille i mange år. Dersom Norge hadde kommet seg til svenske tilstander (opp totalt over 30%) kunne Norge spart nærmere 50 milliarder over en 10 års periode.

Da er det viktig at vi måler om vi faktisk lykkes og vurderer nye tiltak for å få datainnsamling på hvor mangfoldet faktisk faller fra i rekrutteringen. Å sikre at positiv særbehandling fører frem til intervju hjelper lite om den ekskluderende rekrutteringsprosessen fortsetter i videre løp. Flere aktører har nå krav om kjønnsbalanse i finalerunden av ansettelser. Vi mangler også dokumentasjon på om avkrysning for positiv særbehandling faktisk ender i ansettelse eller avslag.

Skal Oslo kommune lykkes med å bli en inkluderende by, rekrutterer og arbeidsgiver, så må man vektlegge mangfoldskompetanse i utlysningene og sikre at kandidater beveger seg fra å være diskriminert til å bli best kvalifisert. For mangfold lønner seg, men bare dersom mangfoldet vi etterspør blir benyttet og verdsatt i ny arbeidsplass. Forskning fra OsloMet slår fast at du har 50% lavere sjanse for å bli innkalt til jobbintervju om du som kvalifisert kandidat oppgir funksjonsnedsettelse, og har testet både private og offentlige virksomheter.

Å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne ikke bare den riktige tingen å gjøre, men det er også lønnsomt. Forskningen fra USA underbygger dette. Vi må sikre at Oslo kommunes utlysninger vektlegger mangfoldskompetanse i tillegg til formell kompetanse til bedriftenes og det offentliges fordel.

Forslag:

1. Bystyret ber byrådet rapportere årlig til bystyret om antallet av totalen ordinære stillinger hvor kvalifiserte personer som har krysset av for positiv særbehandling har endt opp med å bli tilbudt jobben for den enkelte kategori.
2. Bystyret ber byrådet om å sørge for at det gjennomføres en vurdering av en ekstern tredjepart av Oslo kommunes rekrutteringsprosess, for å undersøke om hele rekrutteringsprosessen er universell utformet.
3. Bystyret ber byrådet skolere sentrale rekrutteringspersoner på mulighetene i tilretteleggingsverkøy som finnes internt og via NAV for å bidra til at intervjuene med kandidatene fokuserer på muligheter fremfor hindringer.
4. Bystyret ber byrådet legge frem en vurdering av hvordan mangfold som kvalifikasjonskrav kan bidra til at kandidater kan gå fra diskriminert til best kvalifisert



SENTRUM