

Tillitsreform for og med de ansatte

Hvorfor en tillitsreform?

Høyre, Venstre og Kristelig Folkeparti styrer Oslo med støtte fra Fremskrittspartiet.

Oslos innbyggertall beregnes å øke til 800.000 innen 2030. Dette krever flere og bedre kommunale tjenester. Likevel inviterer ikke byrådet som arbeidsgiver de ansatte til en dugnad for å få dette til. Ansatte finner gode løsninger dersom de blir sett, hørt og tatt på alvor.

Konkurransen er det motsatte, og handler om mistillit til de ansatte og den jobben som gjøres. Tanken er at noen andre kan gjøre jobben minst like bra og billigere. Det rammer de ansattes lønn, pensjon og det reduserer ansattes arbeidsglede og tiltakslyst.

Hva trengs?

Kommunen trenger stolte faglærte som får etter- og videreutdanning og trygge arbeidsvilkår. De ansatte må sikres medbestemmelse til beste for innbyggerne og brukerne av kommunale tjenester. Byrådets svar som arbeidsgiver er konkurranseutsetting, privatisering og reduksjon av de ansattes medvirkning. I

stedet for at økt konkurranse skal bestemme over våre liv, må behov, dialog og partsløsninger gjenreises.

Gode ideer og løsninger kan for en kommersiell virksomhet være et konkurransefortrinn og må helst skjules for andre virksomheter. En tillitsreform vil bidra til økt verdiskapning for fellesskapet, fordi kunnskap, læring, nye ideer og løsninger er tilgjengelige og deles av alle.

Hvordan komme i gang?

Dagens byråd har, etter forslag fra opposisjonen, igangsatt et prøveprosjekt i bydelene Gamle Oslo, Grorud, Ullern og Østern. For hjemmetjenesten kan gjøres to enkle grep. Det ene er å definere oppgavene etter bestiller – utfører – mottaker. Det andre er å redusere rapportering til bare å omfatte det som er lovpålagt. Det gir bedre tjenester, økt valgfrihet for brukerne og mer meningsfylt arbeid på samme tid.

Kan vi lære av andre?

Mange kommuner gjennomfører dette. Slik



er også uønsket deltid fjernet, sykefravær og turnover er redusert og ansatte har blitt stimulert til å utsette pensjonsalderen. Tillitsreform lønner seg. København har over flere år drevet reformarbeid på denne måten, med positive resultater for ansatte og innbyggere.

Forandring skjer når fagforeninger er med i maskinrommet

En tillitsreform er mulig uten å endre lov- og tariffavtaler, men ikke uten at tillitsvalgte og ansatte er med som pådrivere og samarbeidspartnere. Initiativ til forbedringer vil lykkes når det kommer fra grunnplanet og opp og ikke omvendt.

Samfunnsforskning viser at en viktig årsak til store og økende forskjeller er en svak eller svekket fagbevegelse.

LO i Oslo krever at kommunen tar et ansvar for å motvirke useriøse arbeidsgivere og sosial dumping. Lov- og avtaleverk må sikres, samtidig som kommunen fremmer fagorganisering ved å prioritere virksomheter med tariffavtale ved offentlige innkjøp og anskaffelser.

Ved stortingsvalget i 2017 er det et hovedkrav at alle forverringene av arbeidsmiljøloven reverseres, ikke bare frisleppet av midlertidige ansettelser.

LO i Oslo krever:

- Faste ansettelser i kommunen, selv om arbeidsmiljøloven gir adgang til økt bruk av midlertidige ansettelser
- Heltid for deltidsansatte som ønsker det
- Prioritere bedrifter med landsomfattende tariffavtaler ved inngåelse av offentlige kontrakter – kontraktsheving hvis virksomheten nekter de ansatte tariffavtale
- Kommunalt medansvar for lønn- og feriepengene i firma som får oppdrag for kommunen, (solidaransvar) for å motvirke sosial dumping
- To kommunale forsøk med seks timers dag/30 timers uke i valgperioden
- Reversering av det borgerlige stortingsflertallets forverring av arbeidsmiljøloven

Mer om våre krav til ordnede lønns- og arbeidsvilkår og vår kommunevalgplattform finnes på www.lo-oslo.no



***Velg side
- fellesskap fungerer***