

ID	Forslagsstiller	Saksnummer	Lnj	Type forsl	Ditt forslag	Eventuell begrunnelse
1	Thor Sannæss	14/21: Arbeidsliv	36	Legge til	<ul style="list-style-type: none"> <li>•at ledere med personalansvar og tillitsvalgte/verneombud får nødvendig opplæring i bestemmelsene om bruk av midlertidige ansettelser</li> <li>•at alle enheter hvor det blir behov for midlertidige ansettelser inngår avtale med de tillitsvalgte</li> <li>•ledere i enheter der bestemmelsene om midlertidige ansettelser brytes skal følges opp av egen leder som vurderer behov for ytterligere opplæring, nødvendige verktøy og rutiner eller andre tiltak</li> </ul>	<p>I uttalelsen første setning står det "/.../ en ukultur i kommunens organisasjon med manglende overholdelse av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid og midlertidige ansettelser /.../".</p> <p>Uttalelsen har flere kulepunkter om arbeidstid, men ingen om hvilke tiltak som skal redusere bruddene på AMLs bestemmelser om midlertidige ansettelser.</p>
2	Maylén Mago Pedersen	14/21: Arbeidsliv	1	Endre	Oslo kommune som seriøs arbeidsgiver	Arbeidslivet i byen vår er mye mer enn bare kommunen, men denne uttalelsen kun omhandler Oslo kommune som arbeidsgiver. Jeg synes ikke mitt forslag er fullgodt heller så henstiller red.kom om å komme med et bedre forslag.
3	Maylén Mago Pedersen	14/21: Arbeidsliv	2-6	Endre	Over mange år har det utviklet det seg en ukultur i Oslo kommunens virksomheter knyttet til arbeidsliv. Det har vært manglende overholdelse av respekt for arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid og midlertidige ansettelser. Prinsippet om at heltidsstillinger skal være regelen har ikke blitt fulgt og lokale tillitsvalgte rapporterer om dårlige medbestemmelsesprosesser. I tillegg har de borgerlige partienes styring av byen over mange år ført til privatisering, anbud og bruk av bemanningsbyråer som har bidratt til å svekke det organiserte arbeidslivet og ivaretagelsen av arbeidstakeres rettigheter.	Jeg synes vi tydeligere burde adressere at det har vært en ukultur og at denne innebærer manglende medbestemmelse og involvering av tillitsvalgt.
4	Maylén Mago Pedersen	14/21: Arbeidsliv	10-12	Endre	Selv om mye er oppnådd og arbeidsgiverpolitikken er flyttet i riktig retning, er det bekymringsfullt med de omfattende bruddene arbeidstilsynet har avdekt i Oslo kommune. Det tar tid å endre en kultur og Oslo SV har som visjon at partsarbeidet i kommunen skal styrkes og at vi skal oppnå en nullvisjon for brudd på arbeidsmiljøloven. Det krever en kraftfull politikk for å nå dette målet.	Ønsker å fremheve at dette er et kulturproblem og bedre ordlyden.

5	Maylén Mago Pedersen	14/21: Arbeidsliv	14-20	Stryke		Jeg synes vi skal ha en kort uttalelse som er tydelig på hvilken politikk vi ønsker. Jeg synes avsnittet blir dekt med mine tidligere forslag om å fremheve at dette handler om kulturen/ukulturen i Oslo kommunene. Ukulturen omfatter også mye mer enn bare bruddene på arbeidsmiljøloven. Jeg synes heller ikke at vi trenger å begrunne hvorfor vi skal ha en nullvisjon for brudd på loven.
6	Maylén Mago Pedersen	14/21: Arbeidsliv	24	Legge til	et arbeid med kultur for å bedre klima og samarbeidet mellom partene i Oslo kommunes virksomheter. Verneombudet burde inkluderes i dette arbeidet.	Vi trenger et langsiktig arbeid som gir kommunen mandat til å jobbe med endringer og holdninger over tid.
7	Maylén Mago Pedersen	14/21: Arbeidsliv	24	Legge til	arbeid med å oppdatere og implementere en personalpolitisk strategi for Oslo kommune sammen med partene	Personalpolitisk strategi ble sist oppdatert i 2005. Dette er ikke et levende dokument i Oslo kommune og har behov for oppdateringen. Intensjonen med strategien er å bidra til at ledere og ansatte får mulighet til å ta i bruk sine ressurser og kompetanse slik at kommunen når sine mål.
8	Maylén Mago Pedersen	14/21: Arbeidsliv	24-25	Endre	At grunnbemanningen styrkes og at det bygges opp kommunale vikarpooler der dette er nødvendig i tett samarbeid med de tillitsvalgte	Jeg synes vi burde legge til prinsipp at vi alltid ønsker å undersøke grunnbemanningen før vi iverksetter andre tiltak, derfor mener jeg dette burde komme først. Dersom det skal opprettes kommunale vikarpooler er det viktig at dette gjøres i samråd med partene.
9	Maylén Mago Pedersen	14/21: Arbeidsliv	26-27	Legge til	at ledere med personalansvar og tillitsvalgte/verneombud får nødvendig og jevnlig opplæring i arbeidstidsbestemmelsene	Ønsker å legge til ordet "jevnlig". Et viktig element i læringen her er at den foregår med repetisjon og ikke gjøres som en engangs opplæring.
10	Maylén Mago Pedersen	14/21: Arbeidsliv	28-30	Stryke		Kulepunktet dekkes av arbeidsmiljølovens bestemmelser, jeg mener derfor at dette er dekket i linje 21 der det står at "Oslo SV ber byrådet innføre en klar nulltoleranse for brudd på arbeidsmiljøloven"

11	Maylén Mago Pedersen	14/21: Arbeidsliv	31-33	Stryke		Jeg mener at innholdet i dette kulepunktet er dekt av kulepunkt i linje 26-27 som omhandler opplæring. Hvordan oppfølgingen og opplæring etter brudd på AML må fremgå av interne rutiner, planer eller lignende.
12	Maylén Mago Pedersen	14/21: Arbeidsliv	35	Legge til	at arbeidslivsspørsmål tas opp i styringsdialogen med Oslo kommunes virksomheter	Jeg mener at arbeidslivsspørsmål burde tas opp i styringsdialogen med virksomhetene. Temaer som kan tas opp er samarbeid med de tillitsvalgte, partsarbeidet, prinsipper for heltidsdeltid og brudd på arbeidsmiljøloven etc. Dette vil føre til et annet fokus hos virksomhetene og vil sende viktige signaler om hvordan byrådet ønsker at byen skal være som arbeidsgiver.
13	Ingrid Wergeland og Elin Cecilie Ranum	14/21: Arbeidsliv	24	Stryke	Slette "grunn" i grunnbemanning slik at det står "bemanning"	
14	Ingrid Wergeland og Elin Cecilie Ranum	14/21: Arbeidsliv	26	Legge til	Legge til kulepunkt etter line 25: "Redusere bruken av kommersielle vikarbyråer innenfor skole, eldreomsorg og andre velferdstjenester."	
15	Egil B. Stensholt	15/21: Munch	2, 5, 16-17, 18 og	Endre	Legge til eldre. Bytte til barn, unge og eldre. Der det nå står barn og ung.	Tilbud til eldre og en møteplass på tvers av generasjonene.