

## **Fast ansettelse må være hovedregelen**

Daniel Walter, studieleder LO i Asker og Bærum

Bærum kommunes utvalg for samarbeid er et partssammensatt utvalg med fem politiske representanter og tre representanter fra fagforeningene i kommunen. På møtet 4. mai fremmet Fagforbundet Bærum følgende forslag: «Bærum kommune som arbeidsgiver fortsetter dagens praksis ved midlertidige ansettelser, slik at den tidligere arbeidsmiljøloven § 14.9 fortsatt gjøres gjeldende».

Endringene i arbeidsmiljøloven som Høyre-Frp-regjeringen har innført med støtte fra Venstre og KrF gir i praksis adgang til midlertidige ansettelser for inntil 12 måneder på generelt grunnlag. Det stilles ikke lenger krav om særskilte grunner for å gjøre unntak.

Hvis forslaget fra Fagforbundet hadde blitt vedtatt, ville Bærum kommune videreført hovedregelen om fast ansettelse. Kommune hadde tydeliggjort sin posisjon som en seriøs arbeidsgiver med interesse i langvarige arbeidsforhold.

Kommunen hadde også styrket sitt omdømme som en attraktiv arbeidsgiver med gode muligheter for faglig videreutvikling og stilt sterkere i konkurransen om kloke hoder og varme hender.

Det var bare Arbeiderpartiet som støttet fagbevegelsen i kravet om å opprettholde fast ansettelse. På samme måte stemte de borgerlige partiene ned forslaget fra Arbeiderpartiet om at ansettelser som hovedregel skal være faste i fulle stillinger, og at ufrivillig deltid måtte avvikles så snart som mulig.

Fagforbundet har anket saken inn til formannskapets møte 20. mai. Da kan partiene vise hvor de står i arbeidslivspolitikken og hvorvidt de ønsker økt midlertidighet eller fast ansettelse som fortsatt hovedregel.

Ved valget avgjør vi som bor i Asker og Bærum hvilken retning våre kommuner skal utvikle seg. Våre folkevalgte skal sikre kommunalt ansatte trygghet, ryddige arbeidsforhold og arbeidsbetingelser som legger til rette for produksjonen av gode tjenester til innbyggerne.

Velgerne, og særlig de som arbeider i kommunen bør vurdere nøye hvilket arbeidsliv vi ønsker oss og hvem som deler dette ønsket.

Stemmegivningen i arbeidslivssaker kan være en god pekepinn for hvem som står på de ansattes side.