



## STORTINGET

# Innst. 202 S

(2020–2021)

Innstilling til Stortinget  
fra arbeids- og sosialkomiteen

Dokument 8:38 S (2020–2021)

---

**Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Representantforslag fra stortingsrepresentantene Solfrid Lerbrekk, Torgeir Knag Fylkesnes, Nicholas Wilkinson og Freddy André Øvstegård om å styrke retten til heltid**

---

Til Stortinget

### Bakgrunn

I dokumentet fremmes følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen fremme de lovforslag som er nødvendige for å sikre en reell rett til heltid i arbeidsmiljøloven.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse av forslaget.

### Komiteens behandling

Komiteen ba i brev av 4. november 2020 om statsrådets vurdering av forslaget. Statsrådets svarbrev av 20. november 2020 følger vedlagt.

### Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Elise Bjørnebekk-Waagen, Lise Christoffersen, Arild Grande og Rigmor Aasrud, fra Høyre, Margret Hagerup, Heidi Nordby Lunde og Kristian Tønning Riise, fra Fremskrittspartiet, Gisle Meininger Saudland og lederen Erlend Wiborg, fra

Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, fra Sosialistisk Venstreparti, Solfrid Lerbrekk, og fra Kristelig Folkeparti, Torill Selsvold Nyborg, viser til Representantforslag 38 S (2020–2021) om å styrke retten til heltid i arbeidsmiljøloven, samt statsrådets svarbrev til komiteen av 20. november 2020.

Komiteen viser til at det i representantforslaget foreslås å be regjeringen fremme de lovforslag som er nødvendige for å sikre en reell rett til heltid i arbeidsmiljøloven.

Komiteen understreker at faste, hele stillinger er og skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Faste, hele stillinger gir arbeidstaker en lønn å leve av, forutsigbarhet, frihet og trygghet i hverdagen. Komiteen påpeker at det i enkelte deler av arbeidslivet er en større andel deltidsansatte. Dette gjelder særlig arbeidstakere innenfor varehandel, hotell og restaurant, undervisning og helse- og omsorgssektoren.

Komiteen viser til at Likestillingsutvalget i NOU 2012:15 viste til at det er en klar sammenheng mellom deltidsarbeid og utdanningslengde, og at denne sammenhengen var mye sterkere for kvinner enn menn.

Komiteen fastslår at andelen deltidsansatte i norsk arbeidsliv er om lag 25 pst. totalt. Komiteen konstaterer at deltidsandelen blant sysselsatte kvinner har falt markert siden første halvdel av 1980-tallet, og at kvinner over 30 år, særlig med høyere utdanning, jobber mindre deltid.

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti, understreker at det aller meste av deltidsarbeidet i Norge er frivillig. Tall fra SSBs arbeidskraftundersøkelse viser at om lag 10 pst. av de som jobbet deltid i 2019, gjorde det ufrivillig.

Komiteen fremhever at mange små stillinger, fremfor færre hele stillinger, kan virke negativt inn på tjenestekvaliteten når omfanget er stort.

Komiteen vil støtte arbeidstaker- og arbeidsgiverforeningene som jobber for en bedre heltidskultur og avtaler som gjør dette mulig, for eksempel Spekter og Sykepleierforbundets rammeavtale om etableringen av bemanningsenheter, tidsbankordninger og bedre arbeidsplaner i helseforetakene. Det samme gjelder FoU-prosjektet mellom KS, Fagforbundet, Delta og Sykepleierforbundet som skal kartlegge kommunenes utlysingspraksis innenfor helse- og omsorgssektoren for å se på hvordan stillingsutlysninger kan bidra til flere heltidsstillinger.

Komiteen understreker at partene i arbeidslivet, og partssamarbeidet lokalt, har et viktig ansvar for at virksomhetene i størst mulig grad benytter seg av hele, faste stillinger og bruker de verktøyene som er gitt.

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti, viser til at det er viktig å legge til rette for en heltidskultur i arbeidslivet og redusere ufrivillig deltid. Flertallet er opptatt av tiltak som bidrar til mer heltid, både av hensyn til de som ønsker hel stilling, og fordi dette kommer samfunnet til gode.

Flertallet mener det er gledelig at flere jobber heltid, og viser til at andelen deltidsansatte har gått ned i nesten alle aldersgrupper de siste 15 årene. Nedgangen er særlig stor blant kvinner mellom 25 og 54 år. Flertallet viser til at andelen deltidsansatte i norsk arbeidsliv er om lag 25 pst. totalt. Flertallet understreker at deltidsandelen blant sysselsatte kvinner har falt markant siden første halvdel av 1980-tallet. I tillegg arbeider kvinner over 30 år, særlig med høyere utdanning, stadig mindre deltid.

Flertallet fremhever at antallet kvinner og menn som jobber heltid, økte med henholdsvis om lag 76 000 personer og 48 000 personer i perioden 2013–2019. I samme tidsrom ble antallet kvinner som jobber deltid, redusert med om lag 23 000. Andelen kvinner som jobber deltid, har i perioden falt fra 40 til 36 pst.

Flertallet påpeker at ikke alle arbeidstakere kan, eller ønsker, å jobbe fulltid, som eksempelvis studenter eller eldre. Dette gjelder både for kvinner og menn. Det er også grunn til å tro at mange som ellers ville stått utenfor arbeidslivet, finner et godt alternativ i deltidsstillinger og sikrer at de fortsatt er inkludert i arbeidslivet.

Flertallet merker seg at det meste av deltidsarbeidet i Norge er frivillig, og tall fra SSBs arbeidskraftundersøkelse viser at om lag 10 pst. av de som jobbet deltid i 2019, gjorde det såkalt ufrivillig.

Flertallet viser til at det er gjort flere grep for å styrke rettighetene til de som jobber ufrivillig deltid, og

som faktisk ønsker å jobbe mer. Siden 2005 har det vært en rett for deltidsansatte til å øke sin stilling fremfor at det blir gjort nyansettelser i virksomheten, og i 2019 kom en lovendring som presiserer at deltidsansatte etter omstendighetene også kan ha fortrinnsrett til bare en del av en stilling. Flertallet viser videre til at det i 2014 ble lovfestet at arbeidsgiver minst én gang per år skal drøfte bruken av deltidsstillinger med de tillitsvalgte, hvor Arbeidstilsynet fører tilsyn med at drøftingsplikten gjennomføres. Videre ble det innført en rett for deltidsansatte til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i disse sakene kan bringes inn for rask avklaring av Tvisteløsningsnemnda. I 2019 ble også arbeidsmiljøloven endret, slik at Tvisteløsningsnemndas avgjørelser fikk rettskraft. Samlet sett betyr dette at rettsstillingen til deltidsansatte både er klargjort og styrket, samtidig som det er etablert en enklere prosess for de som ønsker å fremme slike krav.

Flertallet viser til at det i 2015 ble åpnet for at det skulle bli enklere for partene lokalt å avtale langvakter opp til 12,5 timer, gjennom en endring i arbeidsmiljøloven. Det var adgang til å avtale langvakter også tidligere, men etter avtale kan det nå også arbeides flere søndager og helligdager etter hverandre enn i 2015. Dette har bidratt til at turnusene kan planlegges slik at de bidrar til mindre deltid og flere arbeidstakere i hele stillinger.

Flertallet fremhever at det lenge har vært jobbet for å redusere bruken av deltid særlig innenfor helse- og omsorgssektoren. Styrking av heltidskultur er en forutsetning for bedre kvalitet på helsehjelpen, økt pasientsikkerhet og bedre kontinuitet i pasientoppfølgingen både i sykehus og i den kommunale helse- og omsorgstjenesten. Det er særlig verdt å merke seg at andelen kvinner som jobber deltid i helse- og omsorgssektoren, har blitt redusert de siste 10 årene.

Flertallet viser til at det gjennom flere år har vært stilt krav til helseregionene om at sykehuset skal videreføre arbeidet med å utvikle en heltidskultur, og at flest mulig ansettes i faste, hele stillinger. Det har hatt stor betydning at flere sykehus tilbyr faste, hele stillinger ved at de ansatte er tilknyttet jobber ved ulike avdelinger som til sammen gir 100 pst. stilling. Det er også stilt krav om at de regionale helseforetakene fortsetter sitt systematiske arbeid med strategisk bemannings- og kompetanseplanlegging, gjennom målrettet arbeid med å utdanne, rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere. Flertallet påpeker videre at departementet har stilt krav om at de regionale helseforetakene og sykehusene motiverer og tilrettelegger for at medarbeiderne velger høyere stillingsprosent og helst 100 pst. stilling, og i større grad tilbyr nyutdannet helsepersonell hele, faste stillinger.

Flertallet mener avslutningsvis at vi har et godt regelverk som legger til rette for en heltidskultur i norsk

arbeidsliv. Samtidig må vi være pådrivere for at virksomhetene i størst mulig grad benytter seg av hele faste stillinger, og ellers bruker de verktøyene som er gitt. Partene i arbeidslivet, og partssamarbeidet lokalt, har her et viktig ansvar, og det er enighet blant partene om å jobbe holdningsbasert med dette. Flertallet tilrår på dette grunnlag at representantforslaget ikke vedtas.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet støtter forslagsstillingenes bekymring over bruken av deltidsstillinger. Altfor mange arbeidstakere i Norge jobber ufrivillig i deltidsstillinger. Ufrivillig deltid rammer den enkelte arbeidstaker og samfunnet. Personer i små stillinger forteller om uforutsigbarhet og en evig kamp for å få ekstra vakter. Norge er helt avhengig av å ha flere i jobb dersom vi skal ha råd til å finansiere det økte velferdsbehovet i tiårene fremover. Det innebærer at vi må skape flere jobber, at vi må få flere i arbeid, og at flere må jobbe heltid. Hele, faste stillinger sikrer den enkeltes økonomiske selvstendighet, styrker likestillingen og gir økt effektivitet og bedre muligheter for arbeidsgivere til å planlegge sin drift.

Disse medlemmer viser til at ufrivillig deltid er en velkjent problemstilling for yrkesgrupper innen helse- og omsorgssektoren, men det er også et omfattende problem i flere bransjer i privat sektor, som for eksempel innen renhold, hotell- og utelivsbransjen.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at tillitsvalgte i hotell- og utelivsbransjen opplyser at et flertall av de som jobber i deltidsstillinger i denne bransjen, gjør dette ufrivillig. Det rapporteres også om at mange av disse ikke tør å be om økt stilling, i frykt for å få problemer med ledelsen eller miste jobben. Arbeidsmiljøet påvirkes negativt av at mange jobber ufrivillig deltid, og mange forteller om et konstant jag etter ledige vakter for å ha råd til å betale de faste utgiftene sine. Disse medlemmer ser også med stor bekymring på rapporter om arbeidsgivere som splitter opp hele stillinger for å oppnå større fleksibilitet.

Disse medlemmer vil vise til at midlertidige ansettelse kan være nødvendig for å dekke vikariat og arbeid av midlertidig karakter. Men disse medlemmer mener at omfanget av midlertidige ansettelse er langt større enn behovet for å dekke arbeid av midlertidig karakter.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet viser til at flere kommuner som er styrt av Arbeiderpartiet, har jobbet systematisk med en satsing på heltidskultur, og at det er nettopp i de arbeiderpartistyrte kommuner at andelen heltidsansatte har økt mest i perioden 2015–2018.

Disse medlemmer viser til Arbeiderpartiets alternative statsbudsjett for 2021, der Arbeiderpartiet har satt av 200 mill. kroner til økt likestilling i yrkeslivet, herunder 100 mill. kroner til fremme av en heltidskultur i kommunene.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til forslag fremmet av Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti i Innst. 15 S (2020–2021):

«Stortinget ber regjeringen styrke retten til heltid i arbeidsmiljøloven ved å stille krav om at arbeidsgiver må sannsynliggjøre sitt behov for deltidsstilling.»

«Stortinget ber regjeringen sikre at alle landets kommuner vedtar en heltidskultur, og opprette en statlig økonomisk tilskuddsordning for prosjekter for heltid og mot deltid.»

Forslagene ble nedstemt av Høyre, Fremskrittspartiet, Senterpartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen fremme de lovforslag som er nødvendige i arbeidsmiljøloven for å sikre en reell rett til heltid.»

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at flere ønsker å jobbe i redusert stilling av praktiske årsaker eller av helsemessige årsaker. Det er derfor viktig at man ikke legger hindringer i veien for dette juridisk eller moralsk. Det er ingen motsetning mellom dette behovet og kampen mot ufrivillig deltid. Det står svært mange mennesker utenfor arbeidslivet, og mange har redusert arbeidsevne. Det er viktig at en ikke legger et ensidig fokus på heltid om det på den andre siden ekskluderer mennesker med nedsatt arbeidsevne fra å delta i arbeidslivet.

Disse medlemmer viser til at økt fleksibilitet i arbeidsmiljøloven rundt arbeidstid og turnus gjør det lettere å unngå uønsket deltid.

Komiteens medlem fra Senterpartiet viser til at Senterpartiets folkevalgte i kommunene i samarbeid med kommuneledelsen og de tillitsvalgte i fagforeningene arbeider for å realisere en heltidskultur, ikke minst innenfor helse- og omsorgstjenesten.

Dette medlem vil påpeke at større fremgang i dette arbeidet krever både mer tydelige lovregler og politisk og administrativ overbevisende vilje til å gjøre det, samt ikke minst tillitsfullt samarbeid og sterk oppslutning fra fagforeningsledere og ansatte på alle plan slik at

turnusarbeid kan gjennomføres med flere ansatte i heltidsjobb.

Dette er et meget krevende arbeid som innebærer opparbeiding av felles virkelighetsforståelse, grundig planlegging og nødvendig faglinje og økonomiske ressurser til tjenesten, samt bedre grunnbemanning.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at store deler av arbeidslivet preges av deltid. Deltidskulturen står sterkt særlig i kvinnedominerte yrker. Deltid er i enkelte bransjer ikke et tema, mens det spesielt i helse- og omsorgssektoren, varehandel, hotell og restaurant og oppvekstsektoren er en stor og kjent utfordring. Disse medlemmer understreker at å jobbe deltid kan for den enkelte medføre stor uforutsigbarhet i forbindelse med å klare seg på egen lønn. Dette påvirker muligheten til å leve frie og selvstendige liv.

Disse medlemmer minner om at om lag halvparten av de ansatte i kommunesektoren jobber deltid. Ifølge tall fra KS jobber kun hver tredje ansatte kvinne i helse og omsorg i kommunal sektor heltid. Her er altså hovedregelen at arbeidet organiseres i deltid. Deltid er også utbredt i deler av privat sektor. Disse medlemmer mener det må gjøres mer for å sikre hele, faste stillinger i stedet for små deltidsstillinger og ringevikarer uten fast lønn.

Disse medlemmer viser til at økt bemanning, tett oppfølging ved sykefravær og tilrettelagte arbeidsoppgaver ved behov er nødvendig for å få til mer heltid. Det er også nødvendig å styrke heltid som hovedregel i arbeidsmiljøloven.

Disse medlemmer viser til at maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er ujevnt, og at arbeidsmiljøloven skal ta høyde for dette. Til tross for at regjeringen har gått inn for stadige svekkelser og mer utrygge, midlertidige jobber, er faste stillinger fortsatt

hovedregelen i arbeidsmiljøloven. Det er en politisk oppgave å bidra til et likestilt arbeidsliv, sammen med partene i arbeidslivet. Regjeringen Stoltenberg II gjennomførte offensive tiltak for økt likestilling i arbeidslivet med konkrete tiltak for heltid og mot deltid, tiltak som er fjernet under nåværende regjering.

Disse medlemmer mener en styrking av retten til heltid kan bidra til mer rettferdig fordeling og økt likestilling, men også til bedre kvalitet på tjenester.

## **Forslag fra mindretall**

### **Forslag fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti:**

#### *Forslag 1*

Stortinget ber regjeringen fremme de lovforslag som er nødvendige i arbeidsmiljøloven for å sikre en reell rett til heltid.

## **Komiteens tilråding**

Komiteens tilråding fremmes av komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til representantforslaget og rår Stortinget til å gjøre følgende

vedtak:

Dokument 8:38 S (2020–2021) – Representantforslag fra stortingsrepresentantene Solfrid Lerbrekk, Torgeir Knag Fylkesnes, Nicholas Wilkinson og Freddy André Øvstegård om å styrke retten til heltid – vedtas ikke.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 2. februar 2021

**Erlend Wiborg**

leder

**Margret Hagerup**

ordfører



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Statsråden

Arbeids- og sosialkomiteen  
Stortinget  
Postboks 1700 Sentrum  
0026 OSLO

Deres ref  
2020/3821

Vår ref  
20/4180-

Dato  
20. november 2020

## **Representantforslag 38 S (2020-2021) om å styrke retten til heltid - Dokument 8:38 S (2020-2021)**

Jeg viser til brev fra Arbeids- og sosialkomiteen 4. november om representantforslag 38 S (2020-2021) om å sikre en reell rett til heltid i arbeidsmiljøloven. Dette svaret er utarbeidet med innspill fra Helse- og omsorgsdepartementet. Et tilsvarende forslag ble fremmet i 2018, og jeg vil vise til daværende statsråds svar på representantforslag 11 S (2018-2019) samt debatten etterpå for supplerende informasjon.

Det er en viktig sak for regjeringen å legge til rette for en heltidskultur i arbeidslivet og å redusere ufrivillig deltid. Dette fremgår også av Granavolden-plattformen. Faste hele stillinger er viktig for å beholde og rekruttere kompetente medarbeidere og bidra til å ivareta arbeidsmiljøet og redusere sykefravær.

Andelen deltidsansatte i norsk arbeidsliv er om lag 25 prosent totalt. Deltidsandelen blant sysselsatte kvinner har falt markert siden første halvdel av 1980-tallet, og kvinner over 30 år, særlig med høyere utdanning, jobber stadig mindre deltid. For eksempel var deltidsandelen i aldersgruppen 40-44 år i underkant av 45 prosent i 1999. I 2019 var andelen i samme aldersgruppe gått ned til ca. 30 prosent.

Fra 2013 til 2019 økte antallet kvinner som arbeider heltid med om lag 76 000 personer og for menn med om lag 48 000 personer. I samme tidsrom ble antallet kvinner som arbeider deltid redusert med om lag 23 000. Andelen kvinner som jobber deltid har i perioden falt fra 40 til 36 prosent.

Ikke alle kan eller ønsker å arbeide fulltid. Det gjelder både for kvinner og menn. Blant de yngste har mange deltidsarbeid ved siden av skolegang, og kvinner mer enn menn fordi kvinner fortsetter lenger i høyere utdanning. Blant de eldste er helsesituasjon og muligheten til å kombinere pensjon og jobb viktige forklaringer. Det er også viktig å huske på at for mange, som ellers ville ha falt ut av arbeidslivet, kan deltid være det alternativet som gjør at de fortsatt kan være i arbeid. Deltid har videre vært avgjørende for at kvinner har kommet inn i arbeidslivet og at sysselsettingsnivået for kvinner er høyere i Norge enn i de fleste land.

Det aller meste av deltidsarbeidet i Norge er frivillig. Tall fra SSBs arbeidskraftundersøkelse viser at om lag 10 prosent av de som jobbet deltid i 2019, gjorde det såkalt ufrivillig.

For å styrke rettighetene til de som jobber "ufrivillig deltid", og som faktisk ønsker og kan jobbe mer, har regjeringen foreslått og fått vedtatt flere endringer i arbeidsmiljøloven de senere årene.

I 2005 ble det innført en rett for deltidsansatte til å øke sin stilling fremfor at det blir gjort nyansettelser i virksomheten. En lovendring som trådte i kraft 1. januar 2019 presiserer at deltidsansatte etter omstendighetene også kan ha fortrinnsrett til bare en del av en stilling. I 2014 ble det lovfestet at arbeidsgiver minst en gang per år skal drøfte bruken av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at drøftingsplikten faktisk gjennomføres. Videre ble det innført en rett for deltidsansatte til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i disse sakene kan bringes inn for rask avklaring av Tvisteløsningsnemnda. I 2019 endret regjeringen arbeidsmiljøloven slik at tvisteløsningsnemndas avgjørelser fikk rettskraft.

Samlet sett betyr dette at rettsstillingen til deltidsansatte både er klargjort og styrket, samtidig som det er etablert en enklere prosess for de som ønsker å fremme et slikt krav.

I 2015 endret regjeringen arbeidsmiljøloven ved å åpne opp for at det skulle bli enklere for partene lokalt å avtale vakter opp til 12,5 timer. På den måten kan man for eksempel avtale lange vakter i helgene og dermed dekke behovet for søndagsarbeid uten å arbeide flere helger. Etter avtale kan det nå også arbeides flere søn- og helgedager etter hverandre enn før 2015. Dette skal kunne gjøre det lettere å få til turnuser som bidrar til mindre deltid og flere arbeidstakere i hele stillinger.

Bruken av deltid er først og fremst en utfordring i helse- og omsorgssektoren. Regjeringen er opptatt av å utvikle en heltidskultur i helse- og omsorgstjenestene og redusere bruken av deltid. En heltidskultur i en sektor hvor mer enn 70 prosent av de ansatte er kvinner har også et likestillingsperspektiv. Stortinget har i statsbudsjettet for 2020 bevilget 23 millioner kroner til utviklingen av gode modeller for å bedre kvalitet, kompetanse og kontinuitet i omsorgstjenestene, i tråd med hovedområdene i reformen «Leve hele livet», der det innenfor tilskuddsordningen er mulig å prøve ut ulike turnusordninger med sikte på å øke antall heltidsstillinger. Videre fremgår det av Kompetanseløft 2025 at regjeringen vil vurdere ytterligere tiltak for å bidra til å skape en heltidskultur i den kommunale helse- og

omsorgstjenesten og den fylkeskommunale tannhelsetjenesten. Helse- og omsorgsministeren har stilt krav til de regionale helseforetakene om at arbeidet med utviklingen av en heltidskultur videreføres, og at flest mulig medarbeidere tilsettes i faste, hele stillinger. Det har hatt stor betydning at flere sykehus tilbyr faste, hele stillinger ved at de ansatte er tilknyttet jobber ved ulike avdelinger som til sammen gir 100 prosent stilling. Helse- og omsorgsdepartementet opplyser om at det er økt bevissthet og kunnskap i hele sektoren omkring denne utfordringen og det arbeides systematisk for å utvikle nye og fleksible løsninger slik at medarbeidere kan arbeide ved ulike avdelinger, og at deler av stillingen er knyttet til eksempelvis sykehusenes egne bemanningssentre.

I 2018 ble det inngått avtale mellom KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund om "Det store heltidsvalget 2018" for å videreføre arbeidet med å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur for perioden 2018-2020. Partene samarbeider videre om et FoU-prosjekt som i 2020-2021 skal kartlegge kommunenes utlysningspraksis innenfor helse- og omsorgssektoren, for å se på hva som kan gjøres for å lykkes med å utlyse flere heltidsstillinger. Det blir spennende å følge dette videre.

Jeg mener vi har et regelverk som nå legger til rette for en heltidskultur, men at vi fortsatt må være pådrivere for å stimulere til at virksomhetene i størst mulig grad benytter seg av hele faste stillinger, og ellers bruker de verktøyene som er gitt. Partene i arbeidslivet, og partssamarbeidet lokalt, har her et viktig ansvar. Det er enighet blant partene om å jobbe holdningsbasert og de gir uttrykk for å dra i samme retning.

Med hilsen



Henrik Asheim

