



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår ref.:
16/109- 5- RMR

Deres ref.:

Dato:
24.06.2016

Høringssvar - NOU 2016: 1 Arbeidstidsutvalget

Likestillings- og diskrimineringsombudet har som mandat å arbeide for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, religion, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne, og håndhever diskrimineringslovene på disse områdene. Ombudet har også tilsynsansvar med at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med de forpliktelsene Norge har etter FNs rasediskrimineringskonvensjon (CERD), FNs kvinnekongresskonvensjon og FNs konvensjon for rettigheter til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD).

Dette høringssvaret omhandler arbeidstidsutvalgets utredning NOU 2016: 1 *Arbeidstidsutvalget. Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet*.

Utvalget foreslår endringer innenfor følgende områder:

- Ledende og særlig uavhengig stilling
- Særregler for skift- og turnusordninger
- Medleverordninger
- Kveldsarbeid
- En-tredjedelsregelen i petroleumssektoren

Utvalgets mandat

Utvalgets oppdrag var å foreta en gjennomgang av faktorer som påvirker samfunnets utnyttelse av den samlede arbeidskraften.

De fikk i oppdrag å legge følgende politiske mål til grunn for sitt arbeid:

- Høy sysselsettingsgrad
- Best mulig utnyttelse av samfunnets ressurser for å sikre høy verdiskapning og et høyt nivå på velferdstjenester
- Et seriøst arbeidsliv
- Personlig trygghet og frihet for den enkelte
- Ivaretagelse av ansattes liv og helse

Utvalget skulle særlig vurdere arbeidstidsreguleringene og praktiseringen i lys av behovet for å mobilisere mer arbeidskraft, inkludert å legge til rette for heltid.

Utvalget skulle videre vurdere de samlede arbeidstidsreguleringene i lys av økte behov for og muligheter til fleksibilitet for den enkelte arbeidstaker og for virksomheter.

Ombudets kommentarer til mandatet

Hele samfunnet har en felles interesse av et arbeidsliv som gjør det mulig å kombinere jobb og barn. Det skal være mulig å ha et lønnsarbeid som gjør en økonomisk selvstendig og samtidig ha muligheten til å ivareta omsorgsansvaret overfor barna sine. Dagens arbeidstidsorganisering er påvirket av de tradisjonelle kjønnsrollene med hjemmeværende husmor og utearbeidende forsørgerfar. Det ser vi blant annet på deltidskulturen i kvinnedominerte sektorer og at menn i stor grad forventes å prioritere lønnsarbeid framfor omsorgsforpliktelser. På den andre siden bidrar arbeidstidsorganiseringen til å opprettholde det samme kjønnsrollemønsteret ved å gjøre det lett for kvinner å velge for eksempel deltidsarbeid, og tilsvarende vanskelig for menn. Slik blir de rådende kjønnsrollene i kombinasjon med organiseringen av arbeidstid førende for hvordan kvinner og menn velger å organisere livene sine når det gjelder lønnsarbeid og omsorgsarbeid.

Et mandat til et utvalg som gis i oppdrag å gjennomgå faktorer som påvirker samfunnets utnyttelse av den samlede arbeidskraften, burde derfor ha lagt til grunn hvordan kvinners og menns arbeidstid blir påvirket av det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret som knytter menn til forsørgerrollen og kvinner til omsorgsrollen. Én av ambisjonene burde ha vært å diskutere og fremme forslag til tiltak som kunne ha bidratt til en likere fordeling av lønnsarbeid og omsorgsforpliktelser mellom kvinner og menn. I forkant av at arbeidstidsutvalget ble nedsatt gjorde likestillings- og diskrimineringsombudet

arbeidsministeren oppmerksom på viktigheten av å ha dette perspektivet som et sentralt premiss i utredningen¹.

Ombudet vil gi utvalget honnør for at de flere ganger trekker fram viktigheten av å ha arbeidstidsordninger som gjør det mulig å kombinere lønnsarbeid med familieforpliktelser. Det er dessuten bra og nødvendig at utredningen redegjør for en rekke utfordringer i arbeidslivet som har betydning for likestilling mellom kvinner og menn. Kjønnslikestillingsperspektivet har en mer fremtredende plass i denne utredningen enn hva som ofte er vanlig å se når arbeidslivsspørsmål behandles.

I gjennomgangen av faktorer som påvirker samfunnets utnyttelse av den samlede arbeidskraften, burde mandatet eksplisitt ha nevnt arbeidstakere med helseutfordringer. Utvalget burde ha fått i oppdrag å vurdere hvordan arbeidstidsreguleringene burde være utformet for at denne gruppen arbeidstakere skulle ha kunnet delta med sin kapasitet i arbeidslivet. Uføretrygdordningen ble endret blant annet for å gjøre det lettere for uførepensjonister å kombinere en gradert uførepensjon med arbeid. Dette krever imidlertid et arbeidsliv som er fleksibelt nok til å sysselsette personer med lav og/eller varierende arbeidsevne². Dette må også gjenspeiles i arbeidstidsreguleringen. Det er en svakhet ved utredningen at dette perspektivet ikke løftes fram, verken i drøftingene eller i tiltakene.

¹ Likestillings- og diskrimineringsombudets brev av 29.10.2013, ref. 13/1921-1.

² Prop. 130 L (2010-2011) Endringer i folketrygdloven (ny uføretrygd og alderspensjon til uføre), avsnitt 1.2.

Utvalgets forslag³ og ombudets kommentarer og vurderinger

Ombudet er særlig opptatt av å vurdere mobilisering av mer arbeidskraft og muligheter til fleksibilitet i et likestillingsperspektiv. Av utvalgets konkrete tiltak er det, etter ombudets vurdering, tiltakene *ledende og særlig uavhengig stilling, særregler for skift- og turnusordninger og kveldsarbeid* som i størst grad berører disse spørsmålene.

Utvalgets forslag til økt fleksibilitet for arbeidstakere og virksomheter

Ledende og særlig uavhengig stilling

Arbeidstakere med ledende og særlig uavhengig stilling er unntatt fra de fleste av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Utvalget foreslår at unntakene for arbeidstakere med ledende og særlig uavhengig stilling videreføres, men at vilkårene presiseres i loven. Utvalget foreslår også at det utarbeides en veileder til bestemmelsene.

Videre foreslår utvalget at noen flere arbeidstakere enn i dag skal kunne unntas fra de fleste arbeidstidsbestemmelsene. Arbeidsgiver og arbeidstaker skal kunne avtale at arbeidstaker har en såkalt delvis uavhengig stilling. Slik avtale kan bare inngås med en arbeidstaker som arbeider i en stilling med visse kjennetegn.

Dersom det er inngått en slik avtale gjelder følgende grenser:

- Arbeidstaker skal ikke ha en samlet arbeidstid på mer enn 48 timer per uke i gjennomsnitt over 16 uker.
- Arbeidstaker skal ha minimum 8 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer.

Kveldsarbeid

Etter arbeidsmiljøloven er arbeid mellom klokken 21.00 og klokken 06.00 nattarbeid, og ikke tillatt med mindre arbeidets art er nødvendig. Utvalget foreslår at dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker ønsker det, kan deler av arbeidet legges til tidsrommet mellom klokken 21.00 og klokken 23.00, uten at dette skal regnes som nattarbeid. Arbeidstaker skal si seg villig til slikt arbeid i hvert enkelt tilfelle.

³ Oppsummeringen av forslagene er hentet fra denne nettsiden:

<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/nou-2016-1-arbeidstidsutvalget--oversikt-over-forslag/id2469451/>

Ombudets kommentarer

Fremdeles er det slik at kvinner langt oftere enn menn tilpasser lønnsarbeidet sitt til familiens omsorgsansvar⁴. Denne tilpasningen til familiens behov skjer for det meste i de kvinnedominerte sektorene, og særlig innenfor offentlig sektor⁵. Dette er også synlig ved at det er kvinner som i størst grad bruker de familiepolitiske velferdsordningene som er innført for å gjøre kombinasjonen av å ha omsorg for barn og lønnsarbeid enklere. Ordninger, som i det store og hele, dreier seg om å kunne være borte fra jobben.

Den mannlige normen er fremdeles nært knyttet til rollen som forsørger. Menn har liten tilgang til deltidsstillinger og det er en sterk forventning om at menn skal jobbe heltid⁶. Menn befinner seg dessuten oftere i yrker og bransjer der det er vanlig med lange dager og lite standardisert arbeidstid. Eksempler på dette er ledere, advokatyret og bedrifter innen finans og informasjonsteknologi⁷. Også innenfor mannsdominerte sektorer som bygg og anlegg og industri/ olje/ bergverk er det heller ikke uvanlig med lange dager i form av overtid⁸.

Ulike arbeidstidskulturer kan enten bidra til inkludering eller ekskludering av forskjellige grupper arbeidstakere, avhengig av blant annet kjønn og helseproblemer. Dette gjelder også for fleksible arbeidstidsordninger, som enten kan ta utgangspunkt i arbeidsgivers behov eller i arbeidstakernes behov, eventuelt, være tilpasset behovene til begge parter. Fleksibilitet ensidig rettet mot arbeidsgivers behov, kan fort resultere i at tilgjengelighet blir en slags «symbolsk kapital» som har en verdi i seg selv. Ansatte som ikke kan være tilstede eller være tilgjengelig for arbeidsgiver på grunn av omsorgsforpliktelser eller helseproblemer, blir ekskludert. Fleksibilitet som er tilpasset de ansattes behov, kan derimot gjøre det mulig å kombinere lønnsarbeid og omsorgsforpliktelser, eller gjøre det mulig for arbeidstakere med helseutfordringer å utnytte sin arbeidskapasitet fullt ut. Slik tidsfleksibilitet, kan

⁴ Bergene, Ann Cecilie m.fl. (2015): «YS Arbeidslivsbarometer 2015. Norsk arbeidsliv 2015. «Det nye arbeidslivet»: hvem, hva, hvor?». Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet (s. 51-52); NOU 2012:15 Politikk for likestilling (s. 187-189).

⁵ Reisel, Liza & Idunn Brekke (2013): «Kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv. Status og årsaker.» Oslo: Institutt for samfunnsforskning, (s.47).

⁶ Larsson, Jörgen (2012): *Pappadeltid. En väg till högre tidsmässig välfärd och ökad jämställdhet?* I Jörgen Larsson (2012): «Studier i tidsmässig välfärd – med fokus på tidsstrategier och tidspolitik för småbarnsfamiljer», Göteborgs Studies in Sociology No 49, Göteborgs universitet.

⁷ Ellingsæter, Anne Lise (2009): «Vår tids moderne tider». Oslo: Universitetsforlaget, (s. 114-115).

⁸ NOU 2016:1 Arbeidstidsutvalget (s. 95).

for eksempel ivaretas gjennom en avtale om fleksibel arbeidstid. Denne typen tidsfleksibilitet kan også være en måte å unngå deltidssarbeid på⁹.

Utvalget peker på at det er mulig å øke arbeidstilbudet hvis bestemmelsen om retten til fleksibel arbeidstid (dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten), gis ytterligere positivt innhold. I følge utvalget, vil dette kunne bidra til å gjøre kombinasjonen arbeid og omsorgsansvar lettere¹⁰. Som vi har påpekt over, vil dette også være tilfellet for arbeidstakere med helseutfordringer. På bakgrunn av dette, etterlyser ombudet et forslag fra utvalget om hvordan fleksitidsbestemmelsen kunne ha vært fylt med ytterligere positivt innhold.

Ombudets vurdering - forslaget om delvis uavhengig stilling

Også fleksibiliteten som potensielt finnes i kategorien *delvis uavhengig stilling*, kan være gunstig for arbeidstakere med omsorgsforpliktelser og de med helseutfordringer. Sammenliknet med en stilling med fast arbeidstid, kan en delvis uavhengig stilling bidra til at det er lettere å tilpasse arbeidsdagen åpningstider i barnehage og SFO, og lettere å tilpasse en varierende helsetilstand.

Det er imidlertid en fare for at normen for slike stillinger, blir å jobbe opp mot lovens ytterrammer, slik at det blir vanlig med stort arbeidspress og lange arbeidsdager. Når ansatte har stort ansvar og stor mulighet til å styre egen arbeidshverdag, kan det oppstå et utydelig skille mellom arbeid og fritid, slik at arbeidstakeren aldri har helt fri. Hvis flere arbeidstakere blir omfattet av en ordning som unntar dem fra de fleste av arbeidstidsreguleringene, er det særlig viktig å passe på at det ikke bidrar til at det blir færre stillinger som ikke lar seg kombinere med omsorgsansvar. Dette vil i så fall kunne føre til at færre kvinner enn menn søker seg til disse stillingen. Det blir dermed viktig å påse, slik utvalgets flertall skriver, at arbeidstaker har reell innflytelse over omfanget av arbeidet. Arbeidstaker må også i noen grad ha anledning til selv å vurdere når det er mulig å jobbe mindre eller å ta helt fri¹¹.

Et annet kjønnsbasert utslag av slik fleksibilitet, er at mens mødre i stor utstrekning vil bruke fleksibiliteten til å kombinere arbeid og familieliv, vil fedre i større grad bruke fleksibiliteten til å være mer tilgjengelig for arbeidsgiver og

⁹ NOU 2012:15 Politikk for likestilling (s.194).

¹⁰ NOU 2016:1 Arbeidstidsutvalget (s. 20).

¹¹ NOU 2016:1 Arbeidstidsutvalget, (s. 201).

til å jobber mer. Det er derfor viktig å sikre at ikke den nye ordningen bidrar til ytterligere å forsterke forskjeller i kvinners og menns arbeidstid.

Ombudet støtter utvalgets flertall som sier at det er viktig å evaluere ordningen etter relativt kort tid, slik at utilsiktede konsekvenser, herunder ytterligere kjønnsdeling av arbeidsmarkedet, avdekkes¹². En evaluering bør også ta sikte på å vurdere situasjonen til arbeidstakere med helseutfordringer.

Ombudets vurdering - forslaget om kveldsarbeid

En åpning for å kunne flytte deler av arbeidstiden til kveldstid, er positivt for lettere å kunne kombinere fulltidsarbeid med omsorgsansvar og en varierende helsesituasjon. På samme måte som for *delvis uavhengig stilling*, blir det også her viktig å sikre at det ikke bare blir kvinner som bruker denne muligheten til familietilpasning, mens menn bruker den til å jobbe mer. Ombudet er bekymret for at dette kan skje, til tross for at utvalget påpeker at forslaget om kveldsarbeid ikke vil innebære en anledning til å utvide arbeidstiden¹³. Vi savner derfor et forslag om evaluering av denne ordningen også, slik at eventuelle utilsiktede konsekvenser kan avdekkes.

Utvalgets forslag til mobilisering av mer arbeidskraft

Utvalget er opptatt av å mobilisere mer arbeidskraft gjennom å legge til rette for mer heltid og dermed redusere deltidsarbeid. Det er én av grunnene til at de foreslår noen særregler for skift- og turnusordninger, som de mener kan bidra til dette.

Særregler for skift- og turnusordninger

Utvalget foreslår enkelte særregler for skift- og turnusordninger. Der det arbeides skift eller turnus skal arbeidsgiver kunne forkorte den daglige arbeidsfri perioden og gjennomsnittsberegne den alminnelige arbeidstiden, uten å måtte inngå avtale med arbeidstaker eller de tillitsvalgte. Følgende grenser gjelder:

- Den daglige arbeidsfri perioden skal være minst 9 timer.
- Den alminnelig arbeidstiden skal ikke være over 10 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av en uke.
- I løpet av 4 uker skal den alminnelige arbeidstiden i gjennomsnitt ikke bli lenger enn 38 eller 36 timer per uke for ulike skift/turnusordninger.

¹² NOU 2016:1 Arbeidstidsutvalget, (s. 203).

¹³ NOU 2016:1 Arbeidstidsutvalget, (s. 247).

De foreslåtte grensene for forkorting av den daglige hvilen og gjennomsnittsberegning av arbeidstiden er strengere enn grensene som gjelder dersom arbeidsgiver inngår avtale med arbeidstakerorganisasjonene.

Ombudets kommentarer

Deltidsarbeid er et kvinnefenomen. Både fordi bruken av deltid er fremtredende i kvinnedominerte virksomheter, og fordi kvinner jobber deltid også i bransjer der deltid ikke er vanlig. Dessuten er det også slik at familie og barn bidrar, generelt sett, til økt sannsynlighet for deltid blant kvinner¹⁴.

Likevel viser tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (SSB 2012) at deltidsandelen blant mødre med små barn har sunket de siste årene, og er pr. 2012 lavere enn for kvinner generelt¹⁵. Forklaringen på dette er sannsynligvis at yngre kvinner har høyere utdanning enn eldre kvinner, og at høyere utdanning gir jobb på arbeidsplasser med heltidskultur. Samtidig har barnehagedekningen økt, noe som gjør det lettere å kombinere omsorg for barn med lønnsarbeid. Den samme nedgangen i deltid finner vi derimot *ikke* blant kvinner i kommunesektoren, som er den sektoren med flest deltidsansatte¹⁶.

Det er vanlig å betrakte deltidsarbeid som enten frivillig eller ufrivillig fra arbeidstakernes side. Moland og Bråthen (2012) viser imidlertid i sin studie¹⁷ at det kan være problematisk å trekke et skarpt skille mellom frivillig og ufrivillig deltid. Nicolaisen & Bråten (2012) beskriver deltidsarbeidet som en langvarig prosess som har ulike årsaker i ulike livsfaser, men der vanskeligheter med å få heltidsstilling tidlig i yrkeskarrieren fort fører til en vane med å jobbe deltid som er vanskelig å snu seinere i yrkeslivet¹⁸. Slik kan det som startet som ufrivillig deltid etter endt utdanning, ende opp som frivillig deltid på et senere tidspunkt.

¹⁴ NOU 2012:15 Politikk for likestilling, (s. 188).

¹⁵ NOU 2012:15 Politikk for likestilling, (s. 176).

¹⁶ Moland, Leif E. (2013): «Heltid-deltid – en kunnskapsstatus. Begrunnelser og tiltak for å redusere omfanget av deltid og organisere heltidsansettelser», Fafo-rapport 2013:27, (s. 21-22).

¹⁷ Moland & Bråthen (2012): «Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?», Fafo-rapport 2012:14, s. 151-152.

¹⁸ Nicolaisen, Heidi & Ketil Bråthen (2012): «Frivillig deltid – en privatsak?», Fafo-rapport 2012:49.

Ombudets vurdering - utvalgets forslag for å legge til rette for mer heltid

Ombudet er usikker på om utvalgets forslag om å gi arbeidsgiver mer styringsrett over utarbeidelsen av arbeidsplaner, vil ha den forventede effekten på reduksjon av deltidsarbeidet. I NOU 2012:15 *Politikk for likestilling* ble det trukket fram «at det er mye som tyder på at strenge rammer for arbeidstid kombinert med arbeidstid på ugunstige tidspunkter, slik vi finner i en del kvinneedominerte yrker, spesielt i tjenestesektoren, bidrar til deltid blant kvinner»¹⁹.

Slik utvalget beskriver situasjonen, er det først og fremst innenfor helse- og omsorgssektoren det er utfordrende for partene å komme til enighet om arbeidsplaner. På bakgrunn av at dette er en svært kvinneedominert sektor, savner ombudet en diskusjon om hvordan de tradisjonelle kjønnsrollene påvirker arbeidstidskulturer, slik vi også påpekte innledningsvis. Det er nærliggende å tenke at utfordringene med å bli enige om arbeidsplaner henger sammen med kvinners rolle i samfunnet, og det at kvinner tar størst ansvar for å tilpasse sin arbeidssituasjon til familiens behov. Nicolaisen & Bråthen (2012) har i den forbindelse påpekt at arbeidsgivere på kvinneedominerte arbeidsplasser har en større administrativ byrde i forbindelse med turnusorganisering, fordi kvinnelige arbeidstakere, i større grad enn mannlige, forventer at arbeidsgiver tilpasser turnusen til behov i privatlivet²⁰.

Likestillingsutvalget understreket i sin utredning behovet for en arbeidslivspolitik som kan «inkludere brede likestillingspolitiske utfordringer knyttet til arbeidsmiljøforhold, omsorgsoppgaver og arbeidstidskulturer»²¹. En slik drøfting kunne ha sett de nødvendige forholdene i sammenheng og bidratt til å kaste bedre lys over hva som skal til for å øke heltidsarbeidet i kvinneedominerte sektorer.

Utvalget burde ha vurdert flere tiltak

Fafo gjorde i 2013²² en undersøkelse av hvilken effekt § 14-3 *Fortrinnsrett for deltidsansatte* har hatt for å redusere omfanget av ufrivillig deltid.

Konklusjonen deres er at den ser ut til å ha hatt en viss effekt, i den forstand at bestemmelsen brukes til å øke ansattes stillingsprosent. Samtidig er rapporten klar på at det fremdeles er langt igjen før man er kvitt all uønsket deltid.

¹⁹ Grønlund (2004) i NOU 2012:15 *Politikk for likestilling* (s. 192).

²⁰ Nicolaisen, Heidi & Ketil Bråthen (2012): «Frivillig deltid – en privatsak?», Fafo-rapport 2012:49, (s. 98).

²¹ NOU 2012:15 *Politikk for likestilling* (s. 197).

²² Andersen, Rolf K., Ketil Bråthen og Leif E. Moland (2013): « Fortrinnsretten for deltidsansatte til større stilling », Fafo-rapport 2013:43.

Fortrinnsrettsbestemmelsen er kun ett av mange tiltak som kan bidra til å redusere bruken av uønsket deltid. På bakgrunn av dette mener ombudet at det hadde vært en fordel hvis utvalget hadde vurdert hvilke andre tiltak som kunne ha bidratt til reduksjon av ufrivillig deltid.

Ombudet mener videre at det hadde vært nyttig hvis utvalget hadde sett på hvordan bestemmelsen § 14-4 a *Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid* fungerer i praksis. I den sammenheng mener vi det hadde vært nyttig med en helhetlig plan for hvordan man kan legge til rette for mer heltidsarbeid, der en evaluering av denne bestemmelsen inngikk.

Etter at utvalget leverte sin utredning har Høyesterett kommet med dom i sak nr. 2015/1854 som slår fast at arbeidsmiljøloven § 14-3 *Fortrinnsrett for deltidsansatte* bare kan brukes hvis den ledige/utlyste stillingen og den stillingen vedkommende har fra før ikke overskrider full stilling. På bakgrunn av dette mener ombudet at regjeringen bør vurdere om det er behov for endringer i lovgivningen, slik at deltidsansatte faktisk kan få utvidet sin stilling hvis arbeidsgiver har behov for mer arbeidskraft.

Konklusjon

Arbeidstidsutredningen er omfattende og innholdsrik, og tar opp flere likestillingsspørsmål. Likevel mener ombudet at det mangler viktige perspektiver som kunne ha bidratt til å kaste lys over hvordan arbeidstid bør reguleres for at samfunnet skal kunne utnytte den samlede arbeidskraften enda bedre:

- Ombudet mener, som utvalget, at det er viktig med arbeidstidsbestemmelser som gjør det mulig å kombinere lønnsarbeid og omsorgsansvar. Det er derfor viktig å sikre at tiltakene som foreslås for å øke fleksibiliteten i arbeidslivet ikke bidrar til å opprettholde og styrke det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret med omsorgsmamma' n og forsørgerpappa' n. Arbeidstidsreguleringene må legge til rette for en likere deling av lønnsarbeid og omsorgsarbeid mellom kvinner og menn. Det bør også bety at det bør legges bedre til rette for at menn skal kunne ta en større del av omsorgsansvaret.

- Ombudet er kritisk til at utvalget ikke gikk grundigere til verks i sin vurdering av hva som kunne ha bidratt til å legge til rette for mer heltid i kvinne­dominerte sektorer. I den forbindelse etterlyser ombudet også en tilstrekkelig belysing av kjønnslikestillingsperspektivet.
- Ombudet er kritisk til at inkludering av personer med helseutfordringer i arbeidslivet ikke har vært en eksplisitt del av utvalgets mandat, og at det i liten grad har vært tolket inn i oppdraget av utvalget selv.

Vennlig hilsen

Hanne Inger Bjurstrøm
likestillings- og diskrimineringsombud