



Til alle enheter ved UiB

Referanse

2015/7223-ANSK

Dato

23.06.2015

## Bruk av frigjorte lønnsmidler i forbindelse med foreldrepermisjon

For å få en enhetlig praksis ved hele universitetet når det gjelder bruk av frigjorte lønnsmidler i forbindelse med foreldrepermisjon vil vi presisere følgende:

For en del år tilbake oppsto det ved universitetet en debatt rundt bruken av frigjorte lønnsmidler som følge av foreldrepermisjon. Ved noen arbeidsplasser unnlot man å ansette vikar for den som var i permisjon, og brukte de frigjorte midlene til andre formål, for eksempel dekke underskudd på andre områder. Dette kunne føre til økt arbeidsbelastning for de andre ansatte som måtte overta arbeidsoppgavene til de som var i permisjon. Særlig ble det påpekt at det skapte problemer for forskningsprosjekter med avgrenset varighet hvis de ikke fikk anledning til å bruke de frigjorte lønnsmidlene til å dekke inn arbeidsoppgavene for den som var i permisjon. Uheldige konsekvenser av dette var for eksempel at noen forskningsmiljøer vegret seg for å ansette kvinnelige forskere i reprodutiv alder, samt at fedre følte et press på seg til ikke å ta foreldrepermisjon av hensyn til kollegene og prosjektene de var involvert i.

For å motvirke en slik uheldig utvikling/konsekvens ble det derfor tatt inn følgende tiltak i Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse, 2007 – 2009:

- a) Forholdene skal legges best mulig til rette for at menn og kvinner skal ha like muligheter til å ta ut omsorgspermisjon.
- b) Utover pålagte, generelle innsparingstiltak skal frigjorte lønnsmidler som følge av fødsels-/omsorgspermisjon som hovedregel komme vedkommende arbeidsplass til gode, f.eks. til vikarmidler. *(Tiltak 2.18, Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse ved UiB, 2007 - 2009)*

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

HR-avdelingen  
Telefon 55582100  
Telefaks 55589648  
post@uib.no

Postadresse  
Postboks 7800  
5020 Bergen

Besøksadresse  
Christiesgt. 18  
Bergen

Saksbehandler  
Anne Marit Skarsbø  
55582142

Tiltaket skulle nedfelles i universitetets praksis så snart handlingsplanen var vedtatt. Ulike tilbakemeldinger til HR-avdelingen viser imidlertid at denne ordningen ikke praktiseres etter intensjonen ved alle enheter. Hensikten var at frigjorte lønnsmidler som følge av foreldrepermisjon skulle komme den aktuelle arbeidsplassen/fagmiljøet til gode på en slik måte at det hindret/begrenset at arbeidskolleger eller undervisning, forskning og andre arbeidsoppgaver ble skadelidende.

Det er viktig å presisere at ordningen omfatter alle stillingskategorier ved UiB, ikke bare vitenskapelig ansatte.

Ved foreldrepermisjon vil det i de fleste tilfeller være anledning til å forberede dette i god tid. Ledelsen ved den enkelte enhet må da vurdere hva som vil være nødvendig og tilstrekkelig i det enkelte tilfelle for å dekke nødvendige behov som oppstår når noen går ut i permisjon.

Vennlig hilsen

Janicke Stople

HR-direktør

Anne Marit Skarsbø

likestillingsrådgiver