

Ansettelses

At de ansatte er bedriftens viktigste ressurs er mere enn en klisjé – det er en sannhet.

De tidligere begrepene som «personalledelse» og «personaladministrasjon» er for en stor del nå erstattet med HR; Human Resource management - ledelse av menneskelige ressurser. Her finner vi de strategiske verktøyene for å ansette, utvikle og beholde medarbeidere som bidrar til at bedriften når sine mål, og HR er derfor en vesentlig del av bedriftens kjernevirksomhet.

Ansettelse av nye medarbeidere representerer en strategisk viktig beslutning. En riktig ansettelse tilfører bedriften en viktig ressurs, en feilansettelse kan belastere bedriften økonomisk og medføre forringelse av arbeidsmiljøet.

Tillitsvalgtes medvirkning ved ansettelses er regulert i Hovedavtalens (HA) § 14. I bedrifter med minst 25 ansatte skal det etableres et ansettelsesutvalg. Det er med andre ord en viktig del av bedriftsdemokratiet og være med å ta ansvar for at det er de beste søkerne som blir ansatt. Og samtidige fastsette lønnen. Lønns og ansettelsesrådet, som er likt sammensatt fra ledelse- og tillitsvalgsiden, har beslutningsmyndighet til å foreta ansettelses i stillinger som normalt ligger innenfor rammen av Sentralavtalens lønnsregulativ; dvs. stillinger som lønnes opp til ltr. 78.

Ansettelsesutvalget har ikke myndighet til å ansette i lederstillinger. Med lederstilling menes stilling hvor den ansatte utøver arbeidsgiverfunksjoner med personalansvar. Ansatte som tilhører den øverste ledelse i bedriften vil alltid være unntatt. Hvilke stillinger som faller utenfor ansettelsesrådet myndighet må avgjøres etter en konkret vurdering etter forutgående drøftelser mellom ledelsen og de tillitsvalgte. I vurderingen av hvilke stillinger dette er kan omfangsbestemmelsen i Sentralavtalens §1 nr. 2 være et tolkningsmoment. Her heter det at «Alle med tittel banksjef eller direktør forutsatt at de har personalansvar, eller andre på tilsvarende nivå som regnes som arbeidsgivers representant» ... er unntatt fra Sentralavtalens bestemmelser.

Det er først ved uenighet blant rådets medlemmer at arbeidsgiver bruker styringsretting til å fastsette hvem som skal ansettes. Og det er rimelig; det er arbeidsgiver som i siste instans er ansvarlig for de ansattes handlinger i ansettelsesforholdet.

I bedrifter med færre ansatte enn 25 skal de tillitsvalgte gis anledning til å avgi uttalelse. De har da ikke beslutningsmyndighet - HA § 13, B nr. 8.

Når en medarbeider slutter og bedriften bestemmer seg for å erstatte vedkommende er det ikke gitt at det er en identisk stilling som ønskes besatt. Det kan like gjerne være slik at den ledige stillingen endres til å omfatte andre arbeids- og ansvarsområder. En slik stillingsendring er det opp til arbeidsgiver å foreta. Dersom endringen berører arbeidsforhold for øvrige ansatte skal saken drøftes med tillitsvalgte før det tas endelig beslutning. Det kan jo være tilfelle dersom stillingsendringen medfører en merbelastning på øvrige arbeidstakere.

Fortrinnsrett til ny stilling har de medarbeiderne som er blitt sagt opp som følge av driftsinnskrenkning og rasjonalisering og som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 mnd. i de to siste år. Det er en selvfølgelig forutsetning at vedkommende har kompetanse til å fylle

stillingen. Fortrinnsretten etter arbeidsmiljølovens (aml) § 14-2 gjelder i ett år. Ansatte med minst 3 års tjeneste har utvidet fortrinnsretten etter Hovedavtalens § 20 nr.

Gjennom Hovedavtalens fortrinnsrettsbestemmelsen har Finansforbundet sørget for at ansatte i finansnæringen har bedre rettigheter enn det som følger av loven. At vi har klart å fremforhandle en slik utvidet rettighet skyldes at vi representerer flertallet av de ansatte i næringen. Dersom vi skal lykkes i å forbedre ansattes rettigheter må vi å høy oppslutning. Og du som tillitsvalgte er en viktig ressurs i arbeidet med å verve nye medlemmer og å bidra til å beholde de medlemmene vi alt har.

Før en ledig stilling besettes må man altså forsikre seg om at det ikke er noen fortrinnsberettigede.

Men vær klar over en viktig ting. Fortrinnsretten gjelder ikke dersom man velger å slutte «frivillig». Aksepterer man å fratrukke seg et vederlag, en sluttpakke, har man ikke fortrinnsrett. Denne gjelder bare dersom man slutter som følge av en oppsigelse.

Det finnes fortrinnsrett for deltidsansatte i § 14-3 gir rett på visse vilkår til å øke sin stillingsbrøk på bekostning av ny tilsetning. Det finnes også en fortrinnsrettsbestemmelse i aml. § 10-2 (4) som gjelder for de som av sosiale grunner har redusert sin stilling, men som ønsker å øke arbeidstiden igjen. Fortrinnsrett etter denne bestemmelsen viker for fortrinnsrett etter § 14-2 og § 14-3.

I en ansettelsesprosess må vi også huske på bestemmelsene om vern mot diskriminering. Bestemmelsene finner vi i arbeidsmiljøloven kap.13 og likestillingslovens kap.4.

Hvordan vi får tak i de rette kandidatene vil variere; alt fra annonsering, headhunting, kontakter via nettverk, internutlysning, innleie fra vikarbyråer for å vurdere egnetheten før eventuell fast ansettelse tilbys – for å nevne de vanligste måtene. Under forutsetning av at ledelsen har inngått avtale med de tillitsvalgte om adgangen til innleie av arbeidskraft står arbeidsgiver fritt når det gjelder valg av tiltak. Etter aml § 14-1 er imidlertid arbeidsgiver forpliktet til å informere de ansatte om ledige stillinger.

Dersom ledelsen eller de tillitsvalgte ønsker det, skal det utarbeides retningslinjer for rekruttering og kunngjøring av ledige stillinger. Du må avklare om det finnes slike retningslinjer i din bedrift.

Hovedregelen i det norske arbeidslivet er fast ansettelse, se aml § 14-9 (1) første setning. Et fast ansettelsesforhold innebærer at man har et vern mot usaklig oppsigelse; arbeidsgiver har kun rett til å avvike ansettelsesforholdet dersom det foreligger saklig grunn, aml § 15-7 (1)

Det er imidlertid unntak fra hovedregelen om fast ansettelse og det er særlig 4 tilfeller det er verdt å se litt nærmere på. Midlertidig ansettelse kan inngås

- 1) når **arbeidet er av midlertidig karakter**. Det er adgang til å ansette midlertidig for å dekke sesongmessige svingninger. Behovet for tidsavgrenset ekstra arbeidskraft - for eksempel behovet for ekstrahjelp i forbindelse med salgskampanjer - er eksempel som kan gi grunnlag for å ansette midlertidig. Det samme gjelder for midlertidige topper som dreier seg om kortvarige og uforutsigbare situasjoner. Organisering av arbeid i prosjekter og enkeltstående oppdrag vil i seg selv ikke være nok til å begrunne midlertidig ansettelse dersom arbeidsoppgavene er permanente og ikke avsluttende. En avtale om midlertidig

ansettelsesforhold avviker fra hovedregelen. Om det er adgang til det må vurderes ut fra en innskrenkende tolking av lovbestemmelsen.

- 2) Midlertidig ansettelse kan også inngås når vedkommende arbeider i stedet for en annen som er midlertidig fraværende, typisk grunnet sykdom eller permisjoner. Det er dette vi i dagligtalen omtaler som «vikariater». Dette forholde må ikke forveksles med innleie av arbeidskraft fra «vikarbyrå». Disse er ansatt i «vikarbyrået» i motsetning til de som ansettes midlertidig etter bestemmelsen i § 14-9 (1) b). Sistnevnte får sitt ansettelsesforhold i bedriften og med et ordinært stillingsvern i vikarperioden.
- 3) Arbeidsmiljøloven fikk en ny bestemmelse ved endringen 1. juli 2015. Etter § 14-9 bokstav f) er det anledning til å ansette midlertidig uavhengig av de ovennevnte vilkår. Slik midlertidig ansettelse kan inngås for **en periode på 12 mnd.** Slike avtaler kan omfatte inntil 15 % av arbeidstakerne i bedriften likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.

Når 12-mnds perioden er over må den midlertidig ansatte entes gis tilbud om fast ansettelse eller så må ansettelsesoppholdet opphøre. Det er ikke anledning til å ytterligere forlenge midlertidigheten dersom vedkommende skal utføre de samme arbeidsoppgavene. Det er imidlertid anledning til å tilby ny 12 mnd. kontrakt til stilling med et annet arbeids- og ansvarsområde. Den som har vært ansatt i mere enn tre år med slike arbeidsforhold skal da ansees som fast ansatt.

Når en arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter bokstav f) ikke får videre ansettelse etter avtaleperiodens utløp starter en karanteneperiode på 12 mnd. før det kan foretas en ny ansettes for å utføre arbeid som er av samme art. I og med at ansettelser etter § 14-9 (1) f) også skal behandles i ansettelsesrådet er det greit å kjenne til denne bestemmelsen.

Vurdering av de de ulike kandidatens kompetanse og skikkethet forutsetter at en har tilgang til «alle relevante opplysninger for å vurdere ansettelsen og lønnsfastsettelsen», jfr. HA § 14 nr. 3. Som et ledd i prosessen med å skaffe seg informasjon om de ulike kandidatene går man gjennom søknadene med vedlegg, sjekker referanser på de aktuelle kandidatene, gjennomfører eventuelle personlighetstester, samholdet det med inntrykk fra førstegangs og annengangs intervju, for å nevne de vanlige prosedyrene ved utvelgelse.

Og når 55 kandidater er sluset gjennom en slik utvelgelsesprosess og «silt fra» underveis sitter man igjen med kanskje 3 aktuelle, hvorav en skal få tilbud om jobben. Når skal de tillitsvalgte involveres?

Det er ikke noe fasitsvar på dette, men det er mest vanlig at tillitsvalgte involveres først når det legges frem en innstilling overfor ansettelsesrådet. All relevant informasjon om de innstilte kandidaten skal da gjøres tilgjengelig. Dersom de tillitsvalgte ønsker det har de også krav på å få tilgang til opplysninger med skriftlig dokumentasjon knyttet til alle søkerne. Tillitsvalgte har da mulighet til å be om ytterligere informasjon om enkeltsøkere, hvis det skulle være behov for det.

Det er heller ikke noe krav om at de tillitsvalgte skal involveres i de intervjuer som avholdes. Men for å sikre et bredt grunnlag for å vurdere de aktuelle kandidatene kan det være hensiktsmessig å gi anledning til det. Hvordan tillitsvalgtes medvirkning skal være er noe som egner seg for lokale retningslinjer, se HA § 13 B nr. 2.

Kompetansebegrepet: Den enkeltes kompetanse består av kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger. Med kunnskaper tenker vi i første rekke på formalkompetanse, dvs. utdanning fra undervisningsinstitusjonene - i første rekke universitet og høyskoler. Med kunnskaper menes

selvfølgelig også etterutdanning og intern opplæring (eksempelvis autorisasjon som finansiell rådgiver).

Ferdigheter er evnen til å omsette kunnskapen til praktisk handling. En ting er evnen til å anvende teoretisk kunnskap, men det er også svært viktig å evne og samhandle med andre. En ny medarbeider skal gli inn og bidra som en ressursperson også i forhold til arbeidsmiljøet og samhandlingen med kollegene. I kundesituasjonen er det avgjørende at en kan ta kundens perspektiv og bygge en god relasjon. Relasjonskompetanse blir derfor viktig og utgjør en del av den enkeltes ferdigheter.

Livslang læring er en forutsetning for å lykkes i et arbeidsliv som er under stadig utvikling. En medarbeidernes evne og vilje til faglig utvikling og omstilling er helt avgjørende for å være en attraktiv arbeidstaker.

Og uten de riktige holdningene har man en vesentlig mangel i forhold til den totale kompetansen man må inneha for å lykkes i å bidra til at bedriften når sitt mål. Viktige holdninger kan være; indre motivasjon, kvalitetsbevisst, arbeidsvillig og lojal.

Avsluttende kommentarer

I dette kapitlet har vi sett på en del viktige forhold knyttet til ansettelse. Hva tenker du er det viktigste å legge til grunn når en slik beslutning skal tas?

Som tillitsvalgt er du direkte eller indirekte engasjert i hvem som skal ansettes i din bedrift. Direkte dersom du sitter i ansettelsesrådet, indirekte fordi du har tillitsvalgtkolleger som er med i rådet. Den kompetansen du har når det gjelder ansettelse av nye medarbeidere er viktig å formidle til dine tillitsvalgtkolleger slik at de kan ta del i dine kunnskaper samtidig som du får ta del i deres. Dette bidrar til å øke kunnskapsbasen, og satt i system gjør dette tillitsutvalget til en lærende organisasjon.

Det bidrar til å styrke Finansforbundet. Du er en viktig del av dette og vi er glade for å ha deg med på laget.