

# Tillitsvalgtes rolle i ansettelsesprosesser

# Tillitsvalgt har medbestemmelse

Tillitsvalgt har medbestemmelse i ansettelser og skal delta i ansettelsesprosesser, det står i Hovedavtalen

Reglene om ansettelser finner vi i lover, forskrifter og hovedtariffavtalen i KS

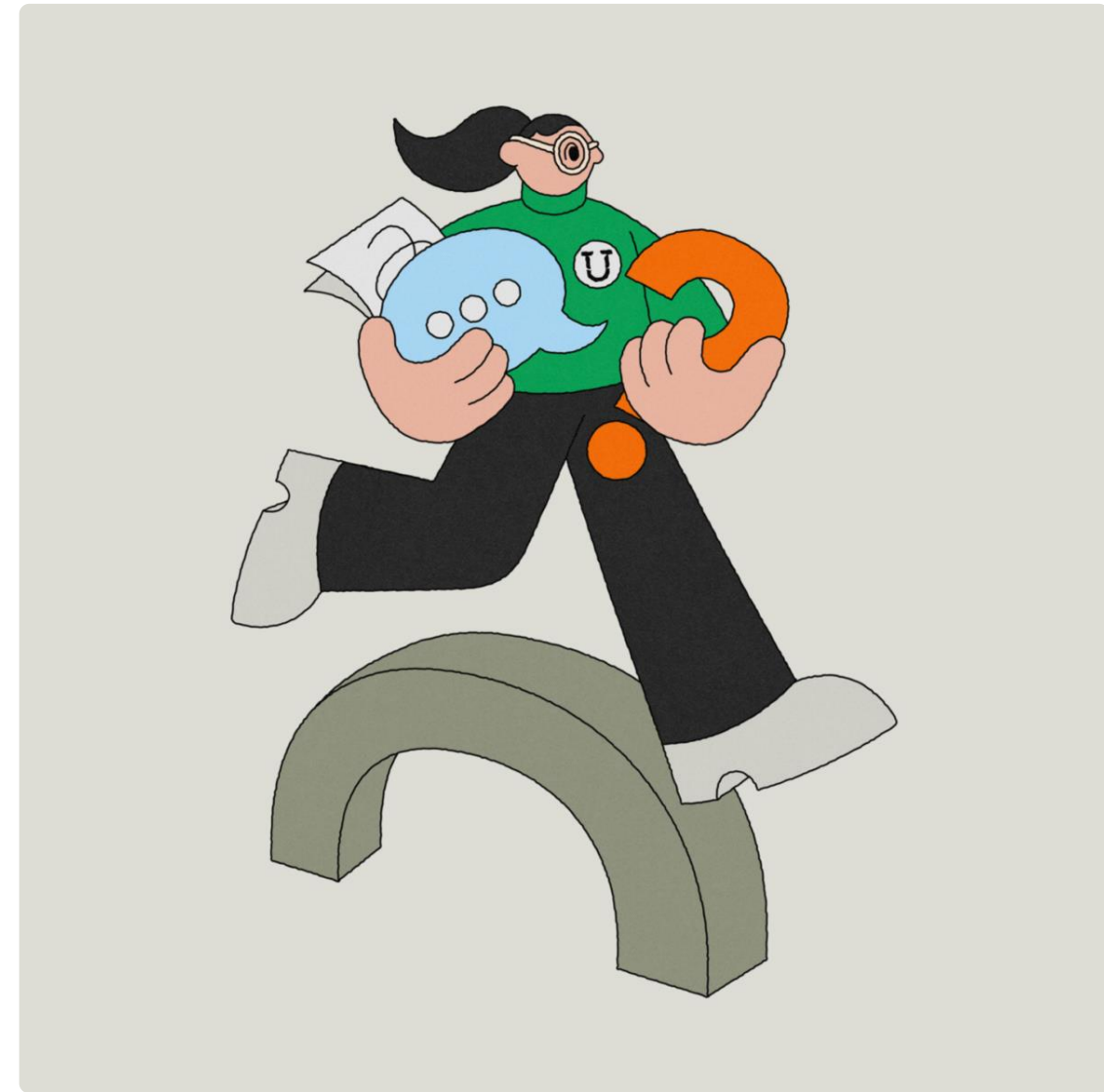
Arbeidsgiver har styringsrett og derfor rett til å ansette

## HOVEDAVTALEN I KS § 3-1

- d) arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:
  - ledige og nyopprettede stillinger
  - prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater
- e) arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.

# Tillitsvalgtes rolle

- Den tillitsvalgte er organisasjonens representant
- Den tillitsvalgte skal passe på at alt går rett for seg
- Den tillitsvalgte skal ta del i vurderingen av hvem som er best kvalifisert til stillingen
- Den tillitsvalgte kan hjelpe søkere som mener seg forbigått
- Den tillitsvalgte har taushetsplikt



# Ansettelsesprosesser

Før utlysning av stillingen

Har noen fortrinnsrett til stillingen?

Utlysingsteksten er viktig

Offentlige stillinger skal som hovedregel lyse ut

Krav til kompetanse

- **kvalifikasjonsprinsippet**
- **krav i utlysningsteksten**

Utvidet søkerliste



# Ansettelsesprosesser

Intervju av kandidater

Hva med diskriminering?

Innhente referanser

Lage innstilling

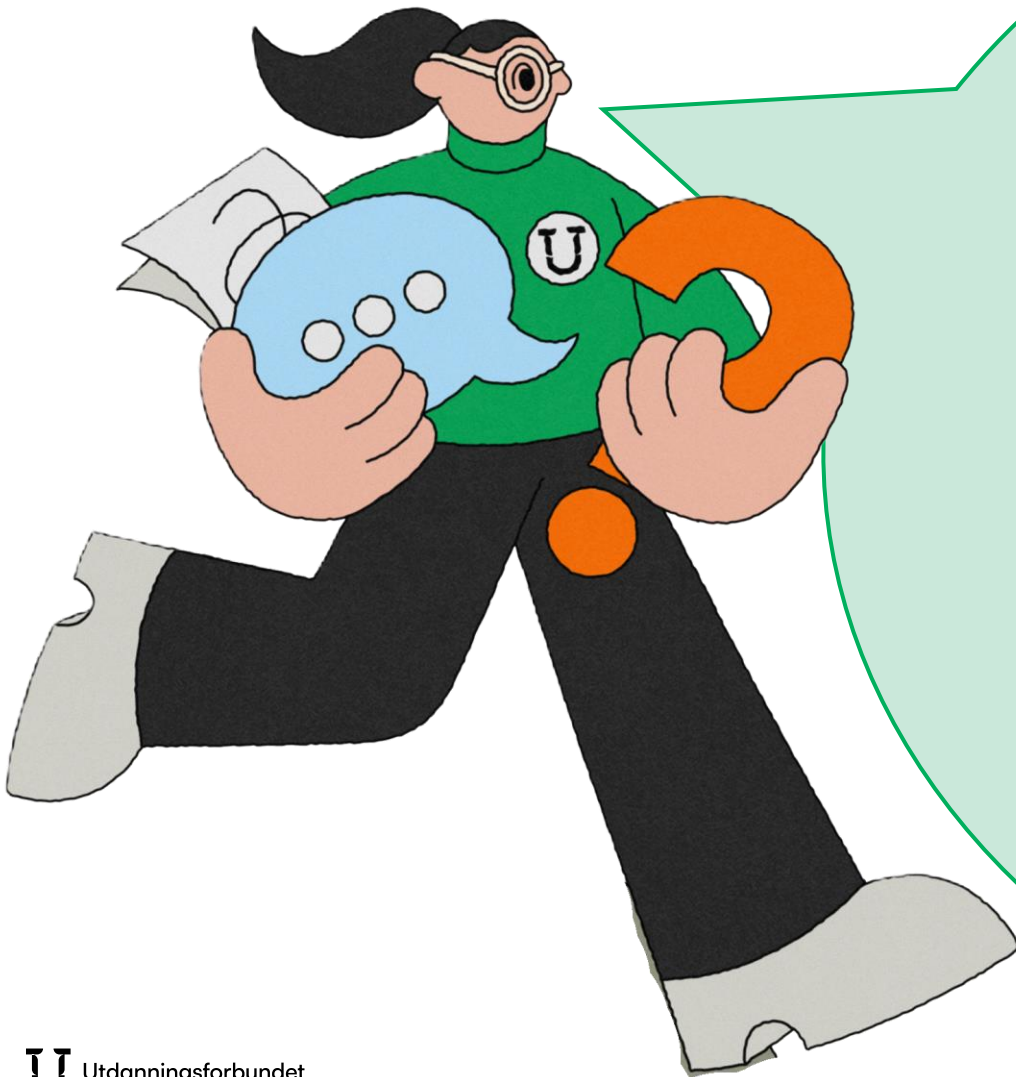
- hvem er best kvalifisert for jobben?

Ansettelse

- tilbud om stilling

Forbigåing





**Dette kan en ikke spørre om eller hente informasjon om:**

- Graviditet, adopsjon og familieplanlegging
- Religiøse og kulturelle spørsmål
- Etnisitet
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- Politiske spørsmål og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon
- Helseopplysninger

# AML § 15

## § 15-2. Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser

- (1) Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakers forhold. Andre former for opphør av arbeidskontrakter som ikke er begrunnet i de enkelte arbeidstakers forhold, skal tas med i beregningen såfremt minst fem sies opp.
- (2) Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. Vurderer arbeidsgiver å legge ned virksomheten eller en selvstendig del av denne, og nedleggelsen innebærer en masseoppsigelse, skal også muligheten for videre drift drøftes, herunder om mulighetene for de ansattes overtakelse av virksomheten. Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Drøftingene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til omplassering eller omskolering av de oppsagte. Arbeidstakernes tillitsvalgte kan la seg bistå av sakkyndige. Arbeidsgiver har plikt til å innlede drøftinger selv om de planlagte oppsigelsene skyldes andre enn arbeidsgiver og som har beslutningsmyndighet overfor denne, f.eks. en konsernledelse.

# AML § 15

## § 15-2. Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser (forts)

(3) Arbeidsgiver har plikt til å gi tillitsvalgte alle relevante opplysninger, herunder skriftlig melding om:

- a. grunnene til eventuelle oppsigelser,
- b. antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt,
- c. hvilke arbeidsgrupper de tilhører,
- d. antall arbeidstakere som normalt er ansatt,
- e. hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt,
- f. over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt,
- g. forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp,
- h. forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag.

Meldingen skal gis tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger. Tilsvarende melding skal også gis til Arbeids- og velferdsetaten, jf. arbeidsmarkedsloven § 8.



# AML § 15

## § 15-2. Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser

(4) Arbeidstakernes tillitsvalgte kan kommentere meldingen direkte overfor Arbeids- og velferdsetaten.

(5) Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Arbeids- og velferdsetaten er underrettet. Arbeids- og velferdsetaten kan forlenge fristen i henhold til arbeidsmarkedsloven § 8 tredje ledd.

0 Endret ved lover 16 juni 2006 nr. 20 (ikr. 1 juli 2006 iflg. res. 16 juni 2006 nr. 631), 6 juni 2008 nr. 38 (ikr. 1 juli 2008 iflg. res. 6 juni 2008 nr. 542).

## Informasjon om ledige stillinger i virksomheten

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.  
Innleid arbeidstaker skal informeres på tilsvarende måte.

0 Endret ved lov 22 juni 2012 nr. 33 (ikr. 1 jan 2013 iflg. res. 22 juni 2012 nr. 607).

Kravet om slik utlysning gjelder ikke for stillinger som er ledige for et kortere tidsrom enn seks måneder. Det gjelder heller ikke når rektor skal tilby stillingen til en nåværende eller tidligere arbeidstaker i virksomheten med hjemmel i arbeidsmiljøloven:

- § 14-2 om **fortrinnsrett til ny ansettelse**
- § 14-3 om fortrinnsrett for ansatte som arbeider deltid
- § 15-7 om oppsigelsesvern

Selve utlysningsteksten er svært viktig, fordi den vil være bindende i den videre gangen av ansettelsesprosessen. Se også kapittel 4.1.

Rektor bestemmer innholdet i utlysningen etter drøftinger med de tillitsvalgte.

Hvis en stilling krever en spesiell formell eller personlig kompetanse, må dette inn i utlysningsteksten.

**I en uttalelse fra Sivilombudsmannen i årsmeldingen fra 2007 (SOMB-2007-19) framgår det at en i ansettelsen i stor grad er bundet til utlysningsteksten, og at ved vurdering av søkerens kvalifikasjoner skal en først og fremst legge vekt på utlysningsteksten.**

Kilde: sivilombudsmannen.no

## 2.3 Utlysning

Det gjeld eit ulovfesta krav om utlysning av ledige stillingar i offentleg sektor.

Dette følgjer av kvalifikasjonsprinsippet og utgreiingsplikta.

Kvalifikasjonsprinsippet er tariffesta i HTA kapittel 1 § 2 punkt 2.2.

Det følgjer av arbeidsmiljølova § 14-1 at ein skal informere internt om ledige stillingar i verksemda.

Tilsetjingsorganet må vurdere kva kanalar som er best eigna for å nå dei aktuelle søkjargruppene. Kommunen kan ha retningslinjer om kva aviser, fagblad, nettstader, rekrutteringsbyrå osv. ein skal bruke.

Tips til utforming av ein stillingsannonse:

- Presentasjon av arbeidsgivar og arbeidsplass.
- Beskriving av arbeidsoppgåver og ansvar.
- Eventuelle formelle kompetansekrav og andre krav/ønske.
- Krav til personleg eigenskap/dugleik.
- Arbeidsvilkår (løn/arbeidstid/pensjonsordning osv.).
- Kontaktperson, adressat for søknad (postadresse, e-postadresse, telefonnummer).

Opplyse om det eventuelt er nødvendig å leggje fram politiattest før tiltreding.

For nokre type stillingar må ein leggje fram politiattest (vandelsattest). Dette gjeld for arbeid i kommunale helse- og omsorgstenester, barnehage, skule og SFO. Sjå fullstendig oversikt hos Politiet.