

## Ansettelse - Virke

**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.

**Tillitsvalgte medvirkning.** Etter Hovedavtalen mellom Virke og YS har de tillitsvalgte ingen direkte medvirkning ved nyansettelser. Bedriftsledelsen har en orienteringsplikt etter § 4-5-1 som innebærer at tillitsvalgte snarest mulig, og senest ved tiltredelsen, skal bli orientert om nyansettelser.

Med mindre de lokale partene blir enige om noe annet skal ledige og nyopprettede stillinger kunngjøres på en slik måte at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke, **Funksjonæravtalen § 13.1**

**I bedriftens særavtale** kan det gis utfyllende bestemmelser, og for å få fullstendig oversikt over tillitsvalgtes medvirkning må man finne frem til disse bestemmelsene.

I de bedrifter i Virke-området hvor Finansforbundet er største fagforening er det etablert særavtaler som i varierende grad involverer tillitsvalgte i ansettelsesprosessene – alt fra deltakelse i ansettelsesutvalg med beslutningsmyndighet slik vi kjenner det fra Finans Norge-området og til nøytrale bestemmelser som ikke gir tillitsvalgte større innflytelse enn det Funksjonæravtalen gir anvisning på.

**I Funksjonæravtalen finner vi regler om ansettelse i § 2.** Her er de ulike ansettelsesformene listet opp, og det er presisert at fast ansettelse er hovedregelen. Midlertidige ansettelsesforhold kan etableres under forutsetning av at vilkårene i arbeidsmiljølovens § 14-9 er oppfylt.

**Fortrinnsrett til ny stilling** har de medarbeiderne som er blitt sagt opp som følge av driftsinnskrenking 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.

Vær klar over at fortrinnsretten ikke gjelder 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.

**Deltid.** I Funksjonæravtalens § 2.5.2 Merknad 2 har partene uttrykket enighet om at det er viktig å arbeide for å unngå ufrivillig deltid. Det er et mål å gi de ansatte som ønsker det mulighet til økt stillingsandel.

Etter §2.5.3 har deltidsansatte med ½ år sammenhengende ansettelse fortrinnsrett til å utvide sin arbeidstid når bedriften har behov for mer arbeidskraft eller når timer blir ledige ved f.eks. oppsigelser o.l. Bestemmelsen må sees i sammenheng med arbeidsmiljølovens § 14-3. Deltidsansatte

har etter denne bestemmelsen fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Fortrinnsretten etter aml. er ikke betinget av ansettelsesforholdet varighet.

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. (Dersom den reduserte stillingen er tidsbegrenset har man rett til å komme tilbake til ordinær stillingsbrøk når den avtalte perioden er over uavhengig av om det er ledig stilling eller ikke. Dette er altså ingen ting med fortrinnsrettsbestemmelsene å gjøre).

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

**Arbeid for å fremme likestilling og vern mot diskriminering.** Bestemmelsene som forbyr diskriminering finner vi i arbeidsmiljøloven kap.13 og i likestillings- og diskrimineringslovens §§ 9 og 10.

I arbeidsforhold er forskjellsbehandling tillatt hvis vedkommendes egenskap har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet og forskjellsbehandlingen har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er et uforholdsmessig inngrep overfor den som forskjellsbehandles.

Ved ansettelse og oppsigelse er forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel eller adopsjon aldri tillatt. Dette gjelder også ved forlengelse av midlertid stilling.

**Etter Funksjonæravtalens § 19** om likestilling skal bedriften i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, lønns plassering, forfremmelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning. Denne tariffbestemmelsen må sees i sammenheng med likestillings- og diskrimineringslovens § 26 som i 1. ledd lister opp en rekke områder hvor arbeidsgiver har en særskilt aktivitetsplikt for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Arbeidet skal bl.a. omfatte rekruttering og forfremmelser.

**Funksjonæravtalen har i bilag 7** oppstilt regler for likestillingsarbeidet som forplikter de sentrale partene Virke og YS. I avsnittet om rekruttering forplikter Virke og YS seg til å arbeide for at bedriftene ved en bevisst rekruttering skaper en jevnere kjønnsbalanse på alle nivåer, samt å øke andelen av kvinner i styreverv, lederposisjoner og i fagarbeiderstillinger. Se også Hovedavtalens tilleggsavtale V; rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet.

**Ansettelsesprosess.** 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.

Vurdering av de ulike kandidatens kompetanse og skikkethet forutsetter at en har tilgang til alle relevante opplysninger for å vurdere ansettelsen. 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.

Dersom tillitsvalgte gjennom lokal avtale deltar i ansettelsesprosessen – gjennom uttalelse/drøftinger eller som deltaker i et etablert ansettelsesråd (dersom et slikt organ er opprettet gjennom særavtale) er det avgjørende at en har tilgang til denne informasjonen. I de tilfeller hvor tillitsvalgte deltar i et «ansettelsesråd» med beslutningsmyndighet er det også naturlig et vedkommende får anledning til å delta på intervju med den/de aktuelle kandidatene.

**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 avvikle 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 ansettelsesforholdet 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.

### **Avsluttende kommentarer**

I dette kapitlet har vi sett på en del viktige forhold knyttet til ansettelse som er nedfelt i de sentrale avtalene og aktuelle lovbestemmelser. Utfyllende og mere detaljerte bestemmelser som regulerer tillitsvalgtes medvirkning ved ansettelse finner du i bedriftens særavtale/reglement. For å få en helhetlig oversikt over tillitsvalgtes rolle innenfor dette fagområdet må du også sette deg inn i disse lokale bestemmelsene.