

Ulovlige spørsmål

TEKST

Eilert Ringdal

PUBLISERT 1. august 2005

Har arbeidsgiver lov til å spørre om hvilken lønn jeg har i dag, når jeg er i et ansettelsesintervju? Og er det noe sted det står hva en *ikke* har lov å spørre om?

Hemmelig

Det er fullt lovlig for arbeidsgiver å spørre om hva du har i lønn fra før. Du kan jo tilføye «..., men jeg søker jo ny jobb *også* for å se på lønnsidene.» Da blir arbeidsgiver utfordret på en hyggelig måte om at de må være bevisst på hva slags lønn de tilbyr den psykologen de ønsker å tilsette.

I et intervju er det lov til å spørre om mye mer enn det er høflig og fornuftig å spørre om. Idealet er at intervjuet skal være saklig både for å få oversikt over faglig styrke og for å gi et inntrykk av personen og hvordan hun eller han fungerer sosialt. Det er en utfordring også for jobbsøkeren å balansere mellom passelig personlige svar og unngå å bli privat. Lovverket forbyr eksplisitt kun noen få spørsmål. Dette er regulert i arbeidsmiljøloven og likestillingsloven. Arbeidsmiljøloven pålegger at arbeidsgiver ved ansettelse ikke må forskjellsbehandle søkere på grunn av rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, homofil legning, homofil samlivsform eller funksjonshemming. Tidligere var loven formulert som et forbud mot å spørre, men ikke som et forbud mot å vektlegge slik informasjon (informasjonen kan jo komme uten at en spør). Likestillingsloven har en generelt forbud mot forskjellsbehandling som «setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn.» I praksis vil nok dette innebære at en i intervjuet ikke stiller spørsmål vedrørende graviditet, eller planlegging av barnepermisjoner. Av hensyn til fremtidig omdømme på det nye arbeidsstedet vil noen mene at arbeidssøkeren selv gjør lurt i å ta dette opp, dersom en faktisk er gravid. Slik informasjon gjør det enklere for arbeidsgiver i god tid å planlegge vikarbruk. Løse planer om fremtidig familieendringer bør normalt forbeholdes den private sfære og hører ikke hjemme i et intervju. Erfaringer gjennom mange år er at arbeidsgivere heldigvis er imøtekommende i disse spørsmålene når det gjelder psykologsøkere. Det er imidlertid klokt å ta opp slike spørsmål sent i intervjuet, slik at det primære inntrykket av søkeren som fagperson er befestet.

Likestillingsombudet hadde nylig en sak der en kvinne fikk tilbud om en prosjektlederstilling, men arbeidsgiver trakk tilbudet tilbake da kvinnen opplyste om at

hun var i fødselspermisjon. Arbeidsgiver la vekt på at stillingen krevde omfattende opplæring, og at en senere tiltredelse ville forsinke prosjektet. Argumentet om forsinkelse var ikke tilstrekkelig fordi kvinnen kunne starte i stillingen bare tre måneder senere enn det arbeidsgiver ønsket. Kvinnen sa seg også villig til å arbeide deltid for å avhjelpe situasjonen. Saken er interessant fordi den viser at det skal mye til for at arbeidsgiver skal kunne forskjellsbehandle med bakgrunn i fødselspermisjon. Arbeidsgivers argumentasjon ble ytterligere svekket av at kvinnen hadde tilbudt å arbeide deltid i deler av permisjonstiden. Erfaringen i Psykologforeningen er at tilbud om fleksible løsninger og tilpasninger fra psykologens side ofte blir tatt vel imot. Her kan imidlertid arbeidsgiveres innstilling være forskjellig i ulike sektorer, og saken hos likestillingsombudet gjaldt ikke en psykolog.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 42, nummer 8, 2005, side

TEKST

Eilert Ringdal, Forhandlingsjef i Psykologforeningen