

# Tilsetting av samboer/ektefelle

TEKST

Eilert Ringdal

Karsten Kragh Langfeldt

PUBLISERT 5. februar 2011

---

Jeg har som tillitsvalgt blitt bedt om å kommentere en innstilling til en psykologstilling på min arbeidsplass. En av søkerne er samboer med en psykologkollega på arbeidsplassen min. Arbeidsgiveren ønsker ikke å ansette psykologen, selv om vedkommende er godt kvalifisert til stillingen. Begrunnelsen er at det vil være uheldig for arbeidsmiljøet å ha to samboende kolleger på samme arbeidsplass. Som tillitsvalgt synes jeg denne vurderingen for så vidt er grei nok. Hva mener forhandlingsavdelingen?

Tillitsvalgt

Dette er en interessant problemstilling. Arbeidsgiverens styringsrett innebærer at arbeidsgiveren kan ansette den personen man vil, men diskrimineringslovgivningen og eventuelle tariffavtaler vil begrense styringsretten noe. Det samme vil kvalifikasjonsprinsippet i offentlig sektor kunne gjøre. Prinsippet betyr at det i utgangspunktet er den best kvalifiserte søkeren som skal tilsettes.

Arbeidsgiveren kan i kraft av styringsretten ha en personalpolitikk/retningslinjer som *ikke* gir anledning til å ansette personer som er gift eller kjærester. På samme måte kan personalpolitikken ha regler for hva som skal skje dersom to kolleger blir par og fortsetter å arbeide for samme arbeidsgiver. I mange tilfeller vil slike parforhold være uproblematisk, i det minste så lenge forholdet består. Andre steder kan parforhold på arbeidsplassen være vanskeligere å akseptere for arbeidsgiveren, av årsaker som jeg kommer tilbake til nedenfor.

I den grad problemstillingen ikke er regulert i reglementet eller i virksomhetens personalpolitikk, bør det gjøres en vurdering av hvorvidt den potensielle parrelasjonen faktisk er eller vil kunne bli et problem, for arbeidsmiljøet eller for øvrige kolleger.

Følgende momenter, kan inngå i vurderingen:

- Hvor nær er jobbreasjonen – er de sideordnede kolleger, eller er den ene overordnet den andre?
- Hyppighet av samarbeid. Regelmessig eller sporadisk?
- Hvordan håndterer man situasjoner ved tvil om lojalitet til beslutninger som kan få konsekvenser for den ene i parforholdet?
- Konsekvenser for informasjonsflyten mellom alle kollegaene.

- Fare for eventuell mistenkeliggjøring fra øvrige kolleger om hvordan beslutninger blir fattet.
- Må arbeidet organiseres på annen måte dersom vedkommende tilsettes?
- Konsekvenser ved et eventuelt brudd i parforholdet
- Er det *egentlig* et problem å tilsette psykologen? Hvor stort er det i så fall? Og hvem er problemet egentlig størst for?

Det vil jo være leit å miste en godt kvalifisert kandidat bare fordi det kan tenkes at det kan oppstå et problem på arbeidsplassen. På den annen side: Har de to det gjelder, selv tenkt igjennom hva det faktisk innebærer å være både kollega og partner med samme person?

K.K.L.

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 48, nummer 2, 2011, side*

**TEKST**

**Eilert Ringdal**, Forhandlingssjef i Psykologforeningen

**Karsten Kragh Langfeldt**