

Tillitsvalgt i ansettelsesprosesser

TEKST

Ellen Ekre Engh

Heidi Roald

PUBLISERT 5. desember 2012

PSY
KOL
OGI

Jeg er ny hovedtillitsvalgt for Norsk Psykologforening. Nå skal vi ansette en psykolog/psykologspesialist på arbeidsplassen, og derfor lurer jeg på i hvor tilfelle tillitsvalgt har krav på å bli inkludert i ansettelsesprosesser? Er det noe å tenke på når jeg bistår arbeidsgiveren i slike prosesser?

Fersk tillitsvalgt

De tillitsvalgte har få rettigheter i ansettelsessaker. I statlig sektor er det klare regler for hvilken rolle tillitsvalgte skal ha. Utenfor statlig sektor er det arbeidsgiveren som bestemmer hvor mye de tillitsvalgte skal involveres, og om de i det hele tatt skal involveres. Dette ligger innenfor arbeidsgiverens styringsrett. I begrepet «arbeidsgivers styringsrett» ligger det at arbeidsgiveren skal lede, kontrollere og fordele arbeidet i en bedrift. Ansettelser er en naturlig del av dette.

Vi anbefaler at man som tillitsvalgt deltar på intervjuer og at man stiller godt forberedt. På denne måten kan man som tillitsvalgt bidra til at prosessen går riktig for seg, og at den best kvalifiserte blir ansatt. Husk at den tillitsvalgte for det første skal representere de som allerede er ansatt ved arbeidsplassen. Med dette menes at man skal stille seg spørsmål som: Hvilken av disse kandidatene tror jeg mine kollegaer vil trives best med? Vil vi få faglig utbytte av å jobbe sammen med vedkommende? Hvilken av kandidatene har de faglige og sosiale kvalifikasjonene vi trenger her? Hvis du blir invitert av arbeidsgiveren til å komme med din innstilling til hvem som skal ansettes eller får mulighet til å kommentere innstillingen arbeidsgiveren har lagt frem, så er det viktig å ta disse forholdene i betraktning.

Videre skal man representere den som blir intervjuet, i den forstand at man skal være en «vaktbikkje» som sørger for at arbeidsgiveren ikke stiller spørsmål de ikke har lov til etter arbeidsmiljøloven. Dette er spørsmål om for eksempel medlemskap i fagforening, seksuell legning, politisk ståsted, og familieplanlegging. Det er viktig å være klar over begge disse rollene i ansettelsesprosesser.

E.E.E.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 49, nummer 12, 2012, side

TEKST

Ellen Ekre Engh, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling

Heidi Roald, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling