



Tilsetjing – rekruttering til ledige stillingar

Råd og rettleiing til tillitsvalde i Utdanningsforbundet i arbeidet med tilsetjingssaker



UTDANNINGS
FORBUNDET

www.utdanningsforbundet.no

Innhald

| | | | |
|---|---|---|----|
| Kven har mynde til å tilsetje? | 3 | Forbod mot diskriminering | 7 |
| Tillitsvalde sine rettar i tilsetjingssaker | 3 | Utlysing | 7 |
| Tilsetjing i staten | 4 | Sakshandsaming | 8 |
| Rettar for søkjaren | 4 | Vurdering av søkjarar | 9 |
| Forarbeid før tilsetjing | 5 | Tilsetjing | 10 |
| Er det ledig stilling? | 5 | Medlem som meiner seg forbigått eller diskriminert. | 10 |
| 4-årsregelen | 5 | Tilsetjingsform | 11 |
| Arbeidstakar med redusert arbeidsevne | 6 | Arbeidsavtale | 11 |
| Førerett | 6 | Løn ved tilsetjing | 11 |



Forord

Dei tillitsvalde har rett til medverknad i høve til tilsetjing i ledige stillingar i offentleg og privat verksemd der vi har tariffavtale. Dette er eit ansvarsfullt oppdrag. Det er viktig at den tillitsvalde kjenner seg trygg på korleis prosessen skal gå føre seg og at den tillitsvalde har god kunnskap om kva ein legg til grunn i vurderinga av kven som skal tilsetjast.

Vi har også ulike reglar om førerett og om søkjarar som har særskilte rettar, som ein må ta omsyn til ved rekruttering til ledige stillingar.

Også for medlemmene er det viktig å vite at dei tillitsvalde opptrer ryddig i ein slik prosess, og at dei avgjerdene som vert tekne, er forsvarlege og rette.

Oslo, november 2010

Kven har mynde til å tilsetje?

Arbeidsgivar har rett til å tilsetje. Dei tillitsvalde har rett til medverknad.

Kommunar og fylkeskommunar står fritt til å avgjere på kva nivå tilsetjingsmynden skal leggjast. Som oftast er det laga eit **tilsetjingsreglement** eller vedtak om **delegasjon** som gir retningsliner for dette. Kommunen kan ha oppretta eitt eller fleire tilsetjingsutval, der tillitsvalde oftast er representerte. Det kan og vere etablert system der den enkelte rektor, styrar eller lokal leiar har mynde til å tilsetje.

I privat verksemd er det like eins. Eigar kan foreta tilsetjing, eller kan gi dette ansvaret til styrar eller dagleg leiar.

Utan omsyn til kven som har mynde til å tilsetje, har dei tillitsvalde rett til medverknad etter hovudavtalen.

I staten er det styret for statleg verksemd eller tilsetjingsråd som har mynde til å tilsetje i samsvar med tilsetjingsreglement. Arbeidstakarorganisasjonane har rett til representasjon, og rettane er regulerte i tenestemannslova.

Tillitsvalde sine rettar i tilsetjingssaker

Dei tillitsvalde sine rettar i tilsetjingssaker i **kommunal/fylkeskommunal** og **privat** verksemd, er fastsette i **hovudavtalen**. Utdanningsforbundet har medlemmer på ulike tariffområde. Det er viktig at du som tillitsvald tek utgangspunkt i eigen tariffavtale når du skal arbeide med dette.

Det kan og vere utarbeidd reglement eller andre retningsliner for handsaming av tilsetjingssaker i den enkelte kommunen/fylkeskommunen eller i privat verksemd, som konkretiserer prosessar og rutinar for samarbeid mellom dei tillitsvalde og arbeidsgivar i slike saker. Slike dokument er det viktig å gjere seg kjend med.

KS er arbeidsgivarorganisasjonen for kommunane og fylkeskommunane (Oslo unnateke). Hovudavtalen i KS gir arbeidsgivar plikt til å informere, drøfte og ta dei tillitsvalde med på råd om ledige og nyoppretta stillingar og om prosedyrar ved utlysing av stillingar og utvelging av aktuelle kandidatar. Dei tillitsvalde skal som fast ordning ha tilsendt utvida søkjarliste. Ein tillitsvald som er tilsetjingsrepresentant, det vil seie at han/ho skal vere med på å ta avgjerd, må i tillegg til utvida søkjarliste, ha innsynsrett i alle dokumenta i saka på linje med arbeidsgivar sin representant.

På KS-området har vi **hovudtillitsvalde** (HTV) og **arbeidsplassstillitsvalde** (ATV). ATV har ei sentral rolle i dei drøftingane som skal vere om stillingsbehov på kvar enkelt arbeidsplass før utlysing. I sjølve tilsetjingsprosessen må det vere avklart om det er HTV som skal representere Utdanningsforbundet, eller om det skal vere ATV. Dersom tilsetjingsmynde er lagt til nivået over skule/barnehage/eining, er det naturleg at det er HTV som er representert. Dersom tilsetjingsmynde er lagt til rektor / styrar / lokal leiar, kan det vere ATV som representerer fagforeninga. Det kan også vere at arbeidsgivar og Utdanningsforbundet er samde om at det er HTV som skal ha denne funksjonen.

Det er viktig at dette er avklart, slik at ein ikkje får tillitsvalde på ulike nivå som skal gje uttale / drøfte same tilsetjing.

I **privat sektor** har vi fleire tariffområde. Alle hovudavtalane gir tillitsvalde som eit minimum rett til å gje uttale om tilsetjingar. Dette føreset at dei tillitsvalde har tilgang på all relevant informasjon om prosess og om søkjarane sine kvalifikasjonar.

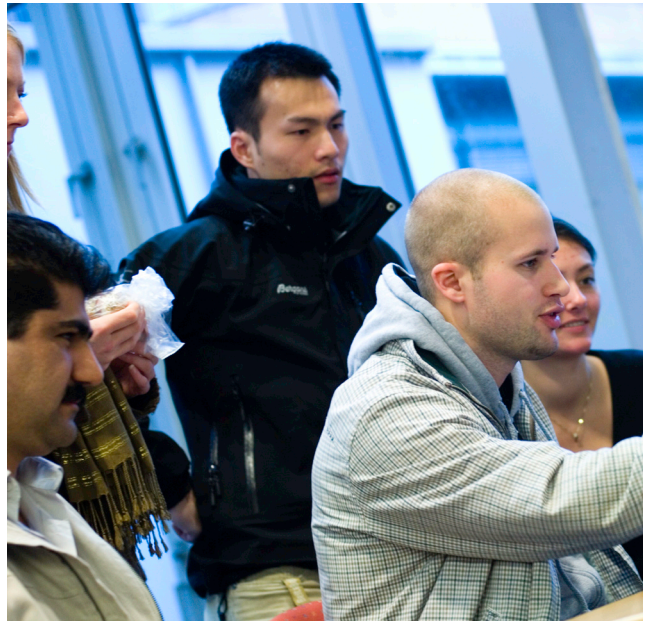
Etter Utdanningsforbundet sine forvaltningsreglar gjeld dei same prinsippa for habilitet (gild/ugild) som i forvaltningslova.

Det er verd å merke seg at tillitsvalde som arbeider i tilsetjingssaker, kan ha **ulike roller og oppgåver** i desse sakene.

I tilsetjingsprosessen er den tillitsvalde organisasjonen sin representant, og skal ta del i vurderinga av kven som er best kvalifisert til stillinga.

Den tillitsvalde kan og få rolla som vaktbikkje, for å sjå til at alt går rett for seg.

Eller tillitsvalde kan bli kontakta av medlemmer som meiner seg forbigått eller er utsett for feil på andre måtar. I så fall kan det vere aktuelt å gå inn i saka som fullmektig for ein eller fleire bestemte medlemmer. Den tillitsvalde vil då ha dei same rettane til dokumentinnsyn som søkeren har.



Tilsetjing i staten

Tillitsvalde i staten har ei viktig rolle når det gjeld utforming av personalpolitikken for verksemda. Når det gjeld sjølve tilsetjingsprosessen, har ikkje statleg hovudavtale reglar om medverknad for tillitsvalde. Medverknad for dei tilsette skjer gjennom organisasjonane sin representasjon i styre eller tilsetjingsråd. Det skal utarbeidast reglement i samsvar med tenestemannslova kap. 1.

Rettar for søkeren

I all offentleg verksemd, det vil seie kommunar, fylkeskommunar og i staten, gjeld reglane i **forvaltningslova** med forskrifter. I tillegg til generelle reglar for sakshandsaming og god forvaltningsskikk er det særreglar for tilsetjingsaker.

Eit tilsetjingsvedtak er eit enkeltvedtak. Søkjaren er part i saka. Men det er gjort unntak for partsrettar etter lova på to område: Søkjaren har ikkje krav på å få grunngitt vedtaket, og det er ikkje høve til å klage på vedtaket. **Forskrift til forvaltningslova** kap. 5, gir utfyllande rettar for søkjar til offentleg stilling.

I følgje forskrift til forvaltningslova har søkeren rett til innsyn på desse områda:

- utvida søkjarliste (namn, alder, utdanning, praksis mv.)
- søknaden med vedlegg til han/ho som er innstilt eller tilsett (visse unntak for helseopplysningar)
- opplysningar om seg sjølv som er framkomne gjennom referansar
- skriftleg referat frå intervju
- innstilling

Søkjaren har ikkje rett til innsyn i den delen av dokument som gjeld vurderingar som er gjort av søkeren i tilsetjingsprosessen.

Ein søkjar til stilling i offentleg verksemd som meiner seg forbigått, kan be **Sivilombodsmannen** gjennomgå saken og gi uttale. Dersom eit medlem ønskjer hjelp frå Utdanningsforbundet i ei slik sak, må medlemmen i første omgang ta kontakt med hovudtillitsvalde om saka. Medlemmen har og rett til å gå direkte til fylkeslaget dersom han ønskjer det.

I privat avtaleområde har ein ikkje tilsvarende lovfesta rett. Det kan likevel vere etablert ordningar med interne retningslinjer og reglement om dette.

Forarbeid før tilsetjing

Drøfting av stillingsbehov

Behov for stillingar og kompetanse kan variere. Spesielt gjeld dette innafor skuleverket, der variasjon i elevtalet og søknad til ulike studieretningar kan føre til store endringar av behov for stillingar og kompetanse.

I skuleverket må ein derfor ha rutinar for drøfting av behov for stillingar og kompetanse kvart år. Kva tidspunkt som er det ideelle, må partane lokalt bli samde om.

Resultata av desse drøftingane kan vise at det er behov for færre arbeidstakarar. I så fall er det snakk om overtalige arbeidstakarar. Kommunane må ha rutinar for å vurdere kven som er overtalig, og om korleis desse skal sikrast arbeid ved ny arbeidsstad. Desse rutinane må drøftast med tillitsvalde, og tillitsvalde må aktivt delta i desse prosessane.

Dersom det er behov for å rekruttere fleire arbeidstakarar, kan det vere grunnlag for utlysing av ledig stilling.

Er det ledig stilling?

Før ein går i gang med tilsetjing i ledig stilling må ein undersøkje grundig om det reelt sett er ledige stillingar. For det første må arbeidstakarar som er overtalige sikrast ny tenestestad. Det kan også vere at det er andre arbeidstakarar som har spesielle rettar som gjer at det i realiteten ikkje er ledig stilling, eller at ein må lyse ut stillinga internt fordi det kan vere at det finst personar med førerett.

Vi minner om at ein kommune er **ein** arbeidsgivar. Dersom kommunen har arbeidstakarar som har særrettar etter arbeidsmiljølova og tariffavtale, gjeld desse rettane i høve til alle aktuelle stillingar i kommunen, og ikkje berre på arbeidsstaden der vedkomande for tida har teneste. Det er derfor viktig å sikre at ein har rutinar på sentralt nivå i kommunen som kan fange opp og styre tildeling av nye stillingar dersom arbeidstakarar har særrettar. Dette er spesielt viktig der tilsetjing er lagt til rektor/styrar.

Tilsvarende gjeld for private som eig fleire verksemdar.

4-årsregelen

I 2006 kom det inn ein ny regel i arbeidsmiljølova (AML), § 14-9, den såkalla 4-årsregelen:

For arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år, kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse.

Desse reglane gjeld for **privat og kommunal/fylkeskommunal** verksemd.

Ein arbeidstakar som har vore mellombels tilsett hjå ein arbeidsgivar i meir enn 4 år, er fast tilsett. Vikariat er også ei form for mellombels tilsetjing. Ein kommune/fylkeskommune vert rekna som **ein** arbeidsgivar. Ein kan såleis ha vore tilsett ved ulike arbeidsplassar og i ulike stillingar og stillingsstorleik i denne 4-årsperioden. Arbeidet må vere samanhengande, men kortare opphald ved ferie og liknande fører ikkje til avbrot i høve til desse reglane. Foreldrepermisjon i samsvar med rettar i arbeidsmiljølova vert medrekna og fører heller ikkje til avbrot. Dersom ein har vore i ulike stillingar eller ulik stillingsstorleik er det status når ein passerer 4 år som er avgjerande for retten til stilling vidare.

Det er visse unntak for 4-årsregelen, mellom anna der arbeidstakar er tilsett mellombels fordi han ikkje fyller lovfesta kompetansekrav. Slike krav har ein t.d. til stillingar som pedagogisk leiar i barnehage og til undervisningsstillingar i skuleverket.

Det er liknande reglar i tenestemannslova som gjeld tilsette i **staten**.

"4-årsregelen" gjeld altså ikkje førerett til stilling; det er meir ei konstatering av at vedkomande arbeidstakar er fast tilsett. Det kan vere at vedkomande for tida er i eit vikariat. Då er det viktig å tildele tenestestad der det er ledig fast stilling. Det kan derfor vere fornuftig å handsame "4-åringane" saman med andre overtalige.



Arbeidstakar med redusert arbeidsevne

Etter arbeidsmiljølova § 4-6 har arbeidsgivar plikt til å leggje til rette arbeid for arbeidstakar med redusert arbeidsevne. Dersom ein arbeidstakar ikkje lenger kan utføre sitt vanlege arbeid, har arbeidsgivar plikt til å vurdere om eventuelle ledige stillingar kan vere eit høveleg arbeid. I så fall kan arbeidsgivar tilby vedkomande ledig stilling, utan utlysing.

Arbeidstakar som har rettar etter § 4-6, går føre dei som har førerett etter arbeidsmiljølova og tariffavtalen. Arbeidsgivar bør etablere gode rutinar for slike prosessar, og det er viktig at den tillitsvalde er informert og tar del i prosessen.

For verksemdar som er omfatta av avtalen om inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen), kan det vere nærare reglar om dette.

Førerett

Førerett tyder at vedkomande har krav på ledig stilling utan å måtte konkurrere med søkjarar utanfrå. Dersom det er fleire personar med førerett som gjer krav på stillinga, skal den best kvalifiserte av desse tilsetjast. Personar med førerett kan få tilbod om ledig stilling utan utlysing, eller dei kan gjere krav på førerett til stilling etter utlysing.

Arbeidsmiljølova § 14-2

- Arbeidstakar som er sagt opp frå stilling
- arbeidstakar som har vore mellombels tilsett (ikkje vikariat) i 12 månadar dei siste to åra

har førerett til ny stilling i verksemda i eitt år. Føresetnaden er at vedkomande har vore tilsett i minimum 12 månadar dei siste to åra og at han/ho er kvalifisert for stillinga.

Arbeidsmiljølova § 14-3, jf. hovudtariffavtalen

Deltidstilsette har førerett til å utvide stillingsstorleiken sin dersom vedkomande er kvalifisert for stillinga og dette ikkje inneber "vesentlige ulemper" for verksemda. Tvist om dette kan ein bringe inn for tvisteløysingsnemnd, jf. AML § 17-2. Frist for å bringe saka inn for nemnda er fire veker frå arbeidstakaren mottok avslag på kravet om førerett, jf. § 3 i forskrift om tvisteløysingsnemnd etter arbeidsmiljølova.

I tillegg til reglane i arbeidsmiljølova, som gjeld all verksemd, privat og offentleg, er det reglar om dette i dei ulike tariffavtalane. Sjekk eigen tariffavtale om dette.



I **KS** sin tariffavtale står det til dømes i pkt. 2.3:

Ved ledig stilling skal deltidstilsette ved intern utlysing i kommunen/virksomheten tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Her er det altså ikkje atterhald om vesentlige ulemper for verksemda, slik det er i arbeidsmiljølova.

Av forarbeid til arbeidsmiljølova går det fram at føreretten gjeld tilsvarande stillingar. Ein kan til dømes ikkje krevje førerett til styrarstilling fordi ein er tilsett i delstilling som pedagogisk leiar.

Dersom både personar med førerett etter §§ 14-2 og 14-3 gjer krav på stilling, har dei med førerett etter § 14-2 sterkast rett, jf. AML § 14-3 (3).

Er det elles fleire personar med førerett som gjer krav på ei stilling, må desse konkurrere seg i mellom på vanleg måte (kvalifikasjonsvurdering).

I staten er det § 13 i tenestemannslova som gjeld. Arbeidstakar som er sagt opp, har førerett til ny stilling i staten, dersom vedkomande er kvalifisert for stillinga. Retten gjeld for arbeidstakar som har vore fast tilsett i to år, eller mellombels tilsett i fire år.

Forbod mot diskriminering

Forbod mot å spørje etter visse opplysingar

Det er egne reglar i lovverket som skal verne mot diskriminering. Det er reglar i:

- arbeidsmiljølova (politisk syn, medlemskap i arbeidstakarorganisasjon, seksuell orientering eller alder)
- diskriminerings- og tilgjengelighetslova (nedsett funksjonsevne)
- diskrimineringslova (etnisitet, nasjonalt opphav, avstamming, hudfarge, språk, religion eller livssyn)
- likestillingslova (kjønn)

Ver merksam på at det også er forbod mot å stille spørsmål om planlagt graviditet, planlagt adopsjon, infertilitetshandsaming og planlegging av korleis ein har tenkt å ta ut foreldrepermisjon.

På Likestillings- og diskrimineringsombudets nettsider finn du meir informasjon: www.ldo.no.

Utlysing

Utlysingsteksten er viktig, både for å rekruttere gode søkjarar og for å gi eit grunnlag for vurdering av søkjarane. Vi rår til at det blir lagt inn i rutineane for tilsetjing at utlysingsteksten skal drøftast med tillitsvalde, jf. det som er sagt om tillitsvalde sine rettar etter hovudavtalen. Ved vurdering av kompetanse er det viktig at det er samsvar mellom utlysingsteksten og behovet som er definert etter drøftingar med tillitsvalde.

Utlysingsplikt

Ei stilling kan lysast ut eksternt (offentleg) eller internt.

Offentleg utlysing inneber at stillinga vert lyst ut i presse og eventuelt i NAV-systemet. Ofte er det korte utlysingstekstar i pressa, samstundes som det vert vist til meir utfyllande informasjon på heimesider eller på nettsider som www.finn.no.

Intern utlysing inneber at det berre er dei som er tilsette i verksemda, som kan søkje. Slike utlysingar vert gjerne publisert på intranett, sendt som rundskriv eller produsert for oppslag på arbeidsplassane.

Alle offentlege stillingar skal lysast ut. Dette er eit ulovfesta prinsipp. Grunngevinga er mellom anna at kvalifikasjonsprinsippet gjeld, og dette kan ikkje praktiserast fullt ut dersom det ikkje er utlysingsplikt.

Etter opplæringslova § 10-4 skal alle undervisningsstillingar og rektorstillingar lysast ut offentleg. Av førearbeid til lova går det fram at utlysingsplikta gjeld alle leiarstillingar i offentleg skule. Det er unntak for stillingar som er ledige for mindre enn seks månader.

Barnehagelova har ikkje tilsvarende reglar. Kommunar og helseføretak skal ha reglement og rutinar for tilsetjing. I desse reglementa står det reglar om krav til offentleg utlysing og intern utlysning. Som regel inneheld desse reglementa reglar om krav til offentleg utlysing av faste stillingar og stillingar som er ledige for meir enn til dømes seks månader.

Dersom barnehageeigar ikkje får kvalifisert førskulelærar i stilling som pedagogisk leiar, eller styrar, må eigar søkje om dispensasjon frå utdanningskravet, dersom ein vel å tilsetje personar utan førskulelærarutdanning. I så fall må eigar dokumentere at stillinga har vore lyst ut offentleg. Dei fleste tariffavtalane Utdanningsforbundet er part i, har eit krav på at kvalifikasjonsprinsippet skal gjelde ved tilsetjing (den best kvalifiserte søkjaren skal tilsetjast). Skal dette vere reelt, må ein lyse ut stillingar. Vi meiner derfor at offentleg utlysing må vere hovudregelen også i privat verksemd.

Intern utlysing kan nyttast for å invitere søkjarar som har delstilling, og som ønskjer å utvide stillingsstorleiken sin, til å søkje ledige stillingar. Intern utlysing kan og vere aktuelt i ein situasjon der det er risiko for overtal, eller ved omorganisering. Då er det viktig å sikre arbeid for dei som alt har ei stilling, men som står i fare for å miste denne, før ein eventuelt lyser ut stillinga offentleg.



Utlysingsteksten bør innehalde informasjon om:

- stillingstittel, stillingsnemning
- tidspunkt for når stillinga er ledig
- arbeidsstad (for tida)
- om stillinga er fast eller mellombels (vikariat)
- andre relevante opplysningar om arbeidsoppgåvene/stillinga
- krav til kompetanse
- ønskt tilleggskompetanse
- kva som elles vert vektlagt ved tilsetjing
- eventuelt krav om politiattest
- søknadsfrist og kor søknaden skal sendast
- kontaktinformasjon mv.

Sakshandsaming

For offentlig verksemd er dette regulert gjennom forvaltningslova og forskrift til forvaltningslova, der kap 5. er spesielt aktuelt for tilsetjingar. Tilsetjing er eit enkeltvedtak. Men det er unntak frå lova, mellom anna når det gjeld klage.

Kommunar og fylkeskommunar har skriftlege rutinar for tilsetjingar som gjeld i tillegg til reglane i forvaltningslova.

Private verksemdar er ikkje bundne av forvaltningslova, men bør likevel ha rutinar som gir god forvaltningsskikk, mellom anna for å kunne vurdere kven som er best kvalifisert.

Det er viktig at sakshandsaminga i alle delar av prosessen er skriftleg, slik at ho kan etterprøvast.



Medverknad for tillitsvalde

Dei ulike hovudavtalane har litt ulike formuleringar og definerte rettar for tillitsvalde når det gjeld medverknad i tilsetjingsprosessen. Som eit minimum skal tillitsvalde gi uttale i saka. Nokre arbeidsgivarar har partssamansette tilsetjingsutval der tillitsvalde er med. For at tillitsvalde skal ha same opplysning som arbeidsgivar for å kunne vurdere kven som er best kvalifisert til stillinga, er det naturleg og viktig at han/ho er med i førebuing og gjennomføring av intervju.

Registrering

Arbeidsgivar skal utarbeide ei utvida søkjarliste. Denne skal vise persondata, utdanning, praksis og andre kvalifikasjonar. Mange arbeidsgivarar ber om at søknad vert registrert på nett. Utvida søkjarlister vert ofte generert ved denne nettbaserte søknadsfunksjonen.

Intervju

I tilsetjingsprosessen vert det som oftast lagt opp til intervju av søkjarar. Dersom det er mange søkjarar, vert det gjort eit utval av søkjarar som vert kalla inn til intervju. I val av kandidatar må ein ta utgangspunkt i dei opplysningane som går fram av søknad og utvida søkjarliste, slik at det er søkjarane med dei beste formelle kvalifikasjonane i høve til utlysningsteksten, som vert kalla inn.

Intervjuet bør vere godt førebudd. Det er viktig at arbeidsgivar og tillitsvald på førehand har avklart korleis intervjuet skal gå føre seg og kva som er aktuelle spørsmål å stille.

Referansar

Søkjarane vert oppmoda om å gi referansar. Referansepersonen kan då, utan omsyn til teieplikta, gi uttale om søkjaren. Dersom søkjaren ikkje har oppgitt referansar, bør ho eller han som har tilsetjingsmynde, ikkje ta kontakt med tidlegare arbeidsgivarar utan å ta kontakt med søkjaren på førehand.

Sivilombodsmannen har uttalt at det ifølgje god forvaltningsskikk bør utarbeidast notat frå referanseinnhenting.

Dersom det kjem fram nye opplysningar (ikkje vurderingar) som søkjaren ikkje har oppgitt, og som kan bety noko i høve til kven som vert tilsett, har forvaltninga plikt til å orientere den aktuelle søkjaren om dette før ein tek avgjerd. Dette er fordi søkjaren skal få høve til å gi si framstilling relatert til dei nye opplysningane.

God forvaltning

Sakshandsaming og vedtak i tilsetjingssaker må byggje på forvaltningsrettslege prinsipp. Ein skal ikkje ta utanforliggjande omsyn, avgjerda skal ikkje vere vilkårleg eller vere usakleg diskriminerande. Sjå eige avsnitt om vern mot diskriminering.

Habilitet

Den som førebur saka og den som tek avgjerd, skal ikkje vere ugild (inhabil). Habilitetsreglane i forvaltningslova gjeld fullt ut.

Utdanningsforbundet sitt syn er at habilitetsreglane i forvaltningslova skal gjelde for våre tillitsvalde ved medverknad i tilsetjingsprosessar.

Innstilling

Når sakshandsaming og førearbeid er ferdig, skal arbeidsgivar skrive ei innstilling. Søkjar har rett til innsyn i innstillinga.

Vurdering av søkjarar

Kvalifikasjonsprinsippet

Den best kvalifiserte søkjaren skal få tilbod om stillinga. Det er dette som er kvalifikasjonsprinsippet. Det gjeld som eit ulovfesta prinsipp i offentleg forvaltning. Det er også avtalefesta i mange av tariffavtalane som gjeld for medlemsgruppene våre ; KS, PBL-A, KA og standard tariffavtale.

I KS sin tariffavtale er kvalifikasjonsprinsippet definert slik:

2.2 Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i kommunen

I opplæringslova er kvalifikasjonsprinsippet definert slik:

§ 10-5. Val mellom fleire søkjarar

Når ein må velje mellom fleire søkjarar til den same stillinga, skal det leggjast vekt på utdanning og praksis, kva undervisningsbehov tilsetjinga skal ta sikte på å dekkje, og kor kvalifisert søkjaren elles er for stillinga.

Vurderinga av kven som er best kvalifisert, må gjerast opp mot lov- og forskriftsfesta utdanningskrav til stillinga, utlysingsteksten og dei stillingsbehova som er definert for stillinga.

Utdanningskrav

Krav til kompetanse i undervisningsstillingar finn du i kap. 14 i forskrift til opplæringslova:
www.lovdata.no/for/sf/kd/kd-20060623-0724.html

Krav til rektorstillingar i skuleverket er formulert slik i opplæringslova § 9-1:

Den som skal tilsetjast som rektor, må ha pedagogisk kompetanse og nødvendige leiareigenskapar.



Kompetansekrav for stilling som styrar og pedagogisk leiar finn du i barnehagelova §§ 17 og 18:

Barnehagen skal ha en daglig leder som har utdanning som førskolelærer eller annen høyskoleutdanning som gir barnefaglig og pedagogisk kompetanse.

Pedagogiske ledere må ha utdanning som førskolelærer. Likeverdig med førskolelærerutdanning er annen treårig pedagogisk utdanning på høyskolenivå med videreutdanning i barnehagepedagogikk.

Dei lovfesta krava gjeld som minimumskrav for visse stillingar. Ut over dette kan arbeidsgivar stille krav om tilleggskompetanse, eller vise til at tilleggskompetanse er ønskjeleg. I så fall må dette gå fram av utlysingsteksten.

Andre krav til stillinga

Arbeidsgivar kan fastsetje andre krav, til dømes om praksis og personlege eigenskapar.

Positiv forskjellshandsaming

Vi viser til det som er sagt over om reglar i ulike lover når det gjeld forbod mot diskriminering. Merk og at det i alle dei aktuelle lovene kan vere høve til positiv forskjellshandsaming. Mellom anna er det heimel for å tilsetje ein mann framfor ei kvinne i skule og barnehage, dersom søkjarane er tilnærma likt kvalifisert og det er overvekt av kvinner. Dette gjeld berre for stillingar som inneber direkte arbeid med barn (ikkje leiarstillingar). Det kan og vere heimel for å tilsetje kvinner i leiarstillingar framfor menn, dersom dei er tilnærma likt kvalifisert og kvinner er underrepresenterte.

Tilsetjing

Vedtak om tilsetjing skal gjerast av den/dei som har mynde til å gjere dette. Det kan vere arbeidsgivar på ulike nivå, eller det kan vere eit tilsetjingsutval. Kommunar og fylkeskommunar har tilsetjingsreglement som fastset dette. I staten er det tilsetjingsutval der arbeidstakarorganisasjonar er representerte. I privat verksemd er det eigar eller han/ho som er gitt dette ansvaret. Til vanleg vert dei best kvalifiserte sett opp i rangert rekkjefølgje.

Melding om vedtak – tilbod om stilling

Etter at vedtak om tilsetjing er gjort, sender arbeidsgivar ut tilbod om stilling og kva for vilkår som gjeld for stillinga. Det vert sett ein frist for tilbagemelding. Dersom vedkomande ikkje tek imot stillinga, går tilbodet til den/dei som er oppført på lista.

Ikkje klagerett

Søkjarar som ikkje får tilbod om stilling, skal også ha skriftleg melding om vedtak.

Eit vedtak om tilsetjing er endeleg. Sjølv om det i offentleg verksemd er eit enkeltvedtak etter forvaltningslova, er det ikkje klagerett for parten.

I staten kan medlem av tilsetjingsutval krevje at overordna organ tek avgjerd i saka.



Medlem som meiner seg forbigått eller diskriminert.

Forbigåing

Søklar til stilling i offentleg verksemd, som meiner seg forbigått i ei tilsetjingssak, kan gå til Sivilombodsmannen (SOM) med saka. SOM vil undersøkje saka, både sakshandsaminga og om den best kvalifiserte søkjaren er tilsett. Konklusjonen vert sendt klagar og den aktuelle kommunen/fylkeskommunen/etaten i staten. Dersom klagar får medhald av Sivilombodsmannen, får dette likevel ikkje som konsekvens at klagaren får stillinga. Men det kan vere grunnlag for erstatning.

Dersom Utdanningsforbundet skal hjelpe eit medlem med ei sak til Sivilombodsmannen, er det juridisk faggruppe i Utdanningsforbundet sentralt som har ansvar for saksførebuing. Slike saker skal først handsamast av personalnemnda i fylkeslaget. Det er då naturleg at personalnemnda også tek kontakt med tillitsvalde i lokallaget som har vore involvert i tilsetjingsprosessen. Personalnemnda gjer vedtak om tilråding til juridisk hjelp.

Diskriminering

Dersom det er mistanke om diskriminering, bør ein sjekke lovreglane i aktuelle lover. Dersom ein har grunn til mistanke om diskriminering, kan søkjar be arbeidsgivar om opplysningar om dei andre søkjarane, også i privat verksemd.

Diskrimineringssaker kan klagast inn for Likestillings- og diskrimineringsombodet. Er det grunn til mistanke om diskriminering, er det arbeidsgivar som må føre prov for at slik diskriminering ikkje har funne stad.

For medlemmer som ønskjer hjelp frå Utdanningsforbundet til ein slik klage, er prosedyren i organisasjonen den same som for saker som skal til Sivilombodsmannen.

Tilsetjingsform

Hovudregelen i arbeidsmiljølova og i tenestemannslova (gjeld i staten) er at tilsetjing skal vere fast. Dersom tilsetjing er gjort for eit bestemt tidsrom eller elles er mellombels, skal ein syne til dette i arbeidsmiljølova (§ 14-9) eller tenestemannslova (§ 3).

Det er arbeidsgivar som må vise at han har ein lovleg heimel for mellombels tilsetjing.

Arbeidstakar som meiner at han/ho er tilsett mellombels utan at det er lovleg grunn for dette, kan krevje forhandlingar etter arbeidsmiljølova § 17-3.

Arbeidsavtale

Det skal vere skriftleg arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Arbeidsgivar skal lage eit utkast til arbeidsavtale. Arbeidstakar har rett til å møte med tillitsvald i samband med utarbeiding og endring av arbeidsavtale.

Reglar om arbeidsavtalen, fristar, prosess og innhald finn du i arbeidsmiljølovas §§ 14-5 og 14-6.

Løn ved tilsetjing

Generelt

Tariffavtalane er ulike med omsyn til stillingsstruktur, løns- og forhandlingssystem. Staten og Oslo kommune har eit såkalla normallønssystem. KS-sektoren og dei fleste andre områda har minsteløn. Det er, same kva for tariffavtale ein er omfatta av, slik at den som vert tilsett kan forhandle løn ved tilsetjing – innafor rammene i tariffavtalen og det stillinga er lyst ut med. Løn ved tilsetjing er såleis eit viktig lønspolitisk arbeid for tillitsvalde og for medlemmer som skal inn i ny jobb.

Organisasjonens og dei tillitsvaldes arbeid

Dei rettane tillitsvalde har til medverknad i prosessen med utlysing og tilsetjing i ledige stillingar, er forskjellige i dei ulike tariffområda. I hovudtariffavtalen i staten pkt. 2.3.8 **Tilsetting i ledig stilling**, er det uttrykt klårt at dei tillitsvalde kan krevje å få drøfte løna som stillinga skal lysast ut med. I KS-området er dette ivaretatt i hovudavtalen § 3-2 **Tillitsvalgtes rettigheter og plikter**. I Oslo kommune er tillitsvalde sine rettar til drøfting av lønsfastsetjing tekne med i særskilte "bestemmingar" i hovudavtalen for undervisningspersonalet. I andre tariffområde er ikkje desse rettane like klårt definerte.

Uansett kva reglar som gjeld, bør partane lokalt bli einige om korleis medverknad skal praktiserast når det er ledige stillingar. Vi meiner at tillitsvalde bør vere med og drøfte behovet for nye stillingar, kva oppgåver som vert lagt til stillingane, kva utdanning og kompetanse som er naudsynt, eventuelt ønskjeleg, og kva løn ledige stillingar skal lysast ut med.

Det er viktig å passe på at løna som stillinga vert utlyst med, ikkje er minsteløn eller ein fast sum eller lønsramme/lønstrinn. Det må vere forhandlingsrom for den som skal tilsetjast. I utlysningsteksten kan ein kan gjerne nytte "*løn i samsvar med tariffavtalen*". Då er ikkje utlysinga snevra inn, og vedkomande som søker stillinga, har reelle moglegheiter til å forhandle løn innafor rammene i hovudtariffavtalen – ut frå krav som er sette til stillinga og eigen kompetanse. Utan ei slik open utlysing, vil prinsippet om at den best kvalifiserte skal tilsetjast, ikkje vera mogeleg å gjennomføre.

Meir informasjon om temaet finn du på Utdanningsforbundet si nettside.



UTDANNINGS
FORBUNDET

Utdanningsforbundet
Postboks 9191 Grønland, 0134 Oslo
tel +47 24 14 20 00
fax +47 24 14 21 00
post@utdanningsforbundet.no
www.utdanningsforbundet.no