

**Antagen av
partistyrelsen
20220826**

Arbetsgivar- policy Vänsterpartiet



Innehållsförteckning

Vänsterpartiets arbetsgivarpolicy	3
Omfattning av policy	3
1. Alla som arbetar för Vänsterpartiet oavsett formell arbetsgivare	3
1.1 Vänsterpartiet som arbetsgivare	3
1.2 Rekrytering	3
1.3 Friskvård	3
1.4 Grundläggande lönepolicy	3
1.5 Roller som anställd och förtroendevald i Vänsterpartiet	4
1.6 Arbete och fritid	4
2. Av Vänsterpartiet anställd personal	4
2.1 Gemensamma regler	4
2.1.1 Arbetsgivarorganisation och kollektivavtal	4
2.1.2 Löneinplacering	4
2.1.3 Tjänstledigheter	4
2.1.4 Föräldraledighet	5
2.2 Riksnivå	5
2.2.1 Partistyrelse	5
2.2.2 Partikansli	5
2.3 Distrikt/partiföreningar	5
2.3.1 Arbetsgivarskap	5
2.3.3 Stöd från och kontakt med partiet centralt	6



Vänsterpartiets arbetsgivarpolicy

Omfattning av policy

Inom Vänsterpartiet finns två kategorier av anställningsformer för de som arbetar för partiet. Dessa utgörs av dels de som är formellt anställda av Vänsterpartiet samt dels de som utses av och arbetar för partiet men är formellt anställda av parlamentariskt organ, i normalfallet region eller kommun. I avsnitt 1 tas de villkor upp som gäller båda dessa kategorier, varefter det efterföljande gäller de fall då partiet också har formellt fullt arbetsgivaransvar. I de fall skrivningarna upplevs överlappa eller krocka mellan dessa delar gäller de senare.

1. Alla som arbetar för Vänsterpartiet oavsett formell arbetsgivare

1.1 Vänsterpartiet som arbetsgivare

Vänsterpartiet bedriver ett arbetsgivararbete som sker i samklang med partiets värderingar inom ramen för gällande lagar, föreskrifter, regler och avtal. På alla arbetsplatser ska möjlighet till inflytande över det egna arbetet för anställda välkomnas och ses som en styrka. Vänsterpartiet tar också rollen som arbetsgivare på stort allvar, och respekterar partsrollerna i arbetslivet.

1.2 Rekrytering

Vänsterpartiet eftersträvar en tydlig och transparent rekryteringsprocess som främjar mångfald och sker i samklang med partiets värderingar. I normalfallet ska tjänster utlysas så att medlemmar och andra intresserade får möjlighet att söka. Direktrekrytering kan förekomma om det finns personer som bedöms ha särskilt lämpliga egenskaper och/eller erfarenheter som bedöms av vikt för aktuell tjänst. Beslut om anställning fattas av samma instans som uppbär arbetsgivaransvaret för partiets räkning.

1.3 Friskvård

Någon form av friskvård bör finnas på alla arbetsplatser. Arbetsgivaren beslutar om eventuella förmåner, former för och omfattning av de anställdas möjlighet till så kallad friskvård. Om den formella arbetsgivaren saknar friskvård i avtal ska Vänsterpartiet medge friskvårdstid på arbetstid.

1.4 Grundläggande lönepolicy

Vänsterpartiet eftersträvar lika lön för likvärdigt arbete, och motverkar osakliga löneskillnader. Individuell lönesättning ska generellt sett undvikas.



1.5 Roller som anställd och förtroendevald i Vänsterpartiet

Generellt ska risk för sammanblandning av roller som anställd och förtroendevald undvikas. Medarbetare bör inte uppbära betydande förtroendeuppdrag på samma nivå i partiet som den som anställningen är förlagd på, undantaget de fall där man kombinerar arvoderade förtroendeuppdrag med anställning av praktiska skäl.

1.6 Arbete och fritid

Alla medarbetare ska ha en möjlighet att skilja på arbete och fritid. Därför ska arbetsgivaren eftersträva god framförhållning och planering av arbetet för att i möjligaste mån undvika att behöva kontakta medarbetare utanför överenskommen arbetstid. Sociala medier betraktas som privata och ska i normalfallet undvikas för kontakt om arbetet.

2. Av Vänsterpartiet anställd personal

2.1 Gemensamma regler

2.1.1 Arbetsgivarorganisation och kollektivavtal

Partiet har kollektivavtal med Handelsanställdas förbund samt likalydande med Akademikerna. Partiet central ska, liksom partidistriktet och partiföreningar med egenanställd personal, vara medlemmar i arbetsgivarorganisationen Fremia. Fremia har till uppgift att genomföra centrala förhandlingar och att bistå med stöd i aktuella arbetsgivarfrågor, utbildning mm.

2.1.2 Löneinplacering

I samband med beslut om löneinplaceringar ska arbetsgivaren förhandla med fackliga företrädare om löneinplacering. Vid inplacering i lönestegen för nyanställd ska tidigare anställningar inom Vänsterpartiet eller Ung Vänster tillgodoräknas. För tjänster som politiska sekreterare och ombudsmän bör hel- eller halvtidsarvoderade förtroendeuppdrag tillgodoräknas, om arbetsuppgifternas innehåll är i samklang med aktuell tjänst. Tidigare anställningar och/eller arvoderingar på hel- eller deltid i andra närstående organisationer ska tillgodoräknas med halva tiden på motsvarande sätt. I övrigt ska all likvärdig eller relevant arbetslivserfarenhet tillgodoses med en tredjedel av tiden på motsvarande sätt. Också övrig arbetslivserfarenhet kan i någon mån tillgodoräknas. Hur mycket avgörs från fall till fall i förhandlingar mellan parterna.

2.1.3 Tjänstledigheter

Alla tillsvidareanställda har rätt till tjänstledighet i högst sex månader för att pröva på annat arbete. Arbetsgivaren kan avslå tjänstledigheten endast om starka men för verksamheten kan påvisas. Tjänstledigheten får påbörjas



tidigast två månader efter att ansökan inkommit till arbetsgivaren om inte man kommer överens om annat. Den som vill avbryta ledigheten kan återgå i tjänst tidigast två månader efter att man meddelat arbetsgivaren, om man inte kommer överens om annat eller om återgången beror på omständigheter som den anställda inte kunnat råda över. Övriga önskemål om tjänstledighet prövas individuellt i enlighet med normala beslutsordningar.

2.1.4 Föräldraledighet

Anställda av Vänsterpartiet har redan efter tre månaders anställning rätt till löneutfyllnad vid föräldraledighet.

2.2 Riksnivå

2.2.1 Partistyrelse

Partistyrelsen har enligt stadgarna det totala arbetsgivaransvaret för anställda på det centrala partikansliet. Styrelsen tar det ansvaret genom att anta en arbetsgivarpolicy och tydligt delegera arbetsuppgifter till verkställande utskott, kanslichef och enhetschefer.

2.2.2 Partikansli

Partistyrelsen beslutar om antal tjänster i samband med verksamhetsplaner och budget. Verkställande utskottet beslutar om större organisations- och därav mer omfattande tjänsteförändringar och om delegation av inrättande av tjänster, samt tjänsteupphandlingar, tillsättning och vakantsättning av tjänster, beslut om ledigheter samt löneinplaceringar vid nyanställningar. Kanslichefen ansvarar för den fackliga förhandlingsverksamheten. Partistyrelsen bestämmer när arbetsbrist råder och verkställande utskottet beslutar om uppsägningar p.g.a. arbetsbrist. Verkställande utskottet beslutar om uppsägningar p.g.a. personliga förhållanden. Vid centrala tvisteförhandlingar eller domstolsprövning ska VU fortlöpande informeras.

2.3 Distrikt/partiföreningar

2.3.1 Arbetsgivarskap

Distrikt och partiföreningar har enligt stadgarna det fulla arbetsgivaransvaret för anställd personal. Kanslichefen företräder partiet och distrikten i centrala kollektivavtalsförhandlingar.

2.3.2 Beslutsansvar och delegation

Styrelsen beslutar om antal tjänster i samband med verksamhetsplaner och budget. Styrelsen beslutar om inrättande av tjänster, om organisations- och därav mer omfattande tjänsteförändringar, samt tjänsteupphandlingar, tillsättning och vakantsättning av tjänster, och om ledigheter samt löneinplaceringar vid nyanställningar. Styrelsen bestämmer vidare när arbetsbrist råder och beslutar om uppsägningar p.g.a. arbetsbrist. I första hand beslutar arbetsutskott om uppsägningar p.g.a. personliga förhållanden. En



tydlig delegationsordning för beslut och löpnade arbetsledning ska upprättas och antas av styrelsen.

2.3.3 Stöd från och kontakt med partiet centralt

Partiföreningar, distrikt, kommun- och regiongrupper har rätt till visst stöd från partiet centralt. De närmare formerna för detta avgörs av kanslichef på riksnivå, och kan innehålla tillgång till företagshälsovård och kontakt med Fremia, interna utbildningssatsningar och nätverk för erfarenhetsutbyte. Nämnade instanser är också skyldiga att informera partiet centralt om förestående större konflikter eller problem ifråga om anställningar, arbetsgivarskap med mera samt att efterleva denna arbetsgivarpolicy och ytterst den tolkning som partiet centralt gör.

Antagen av partistyrelsen 20220826

Revideras efter varje genomgången avtalsrörelse

