

Tillæg til HBs forretningsorden:

Retningslinjer for Enhedslistens ledelse ageren i forhold til alle medarbejdere i Enhedslisten

Arbejdsgiveransvaret:

Hovedbestyrelsen er den øverste besluttende myndighed mellem årsmøderne og ifølge vedtægterne er det Hovedbestyrelsen der ansætter og afskediger ansatte (inkl. sekretærer for folketingsmedlemmer). Hovedbestyrelsen har dog valgt at uddelegere en stor del af dette ansvar til henholdsvis forretningsudvalget og folketingsgruppen. Dette betyder, at hovedbestyrelsen i dag kun tager stilling til nye stillingsopslag i Folketinget og nyansættelser i landsorganisationen samt godkender nedsættelse af ansættelsesudvalg – hvor hovedbestyrelsen altid er repræsenteret.

Resten af arbejdsgiveransvaret er uddelegeret til henholdsvis forretningsudvalget og folketingsgruppen som så igen har uddelegeret den løbende personaleledelse til de 2 sekretariatsledere i henholdsvis landsorganisationen og folketingssekretariatet.

Det betyder, at de politiske beslutninger vedrørende medarbejdernes overordnede prioriteringer af opgaver mm. sker i de politiske ledelser, som sekretariatslederne så arbejder ud fra. Det er derfor vigtigt for samarbejdet mellem ansatte og HB som arbejdsgivere at følge disse retningslinjer:

1. HB-medlemmer kan ikke som enkeltpersoner pålægge medarbejdere arbejdsopgaver
2. HB-medlemmer der har kritik af medarbejdere og dennes arbejde skal rette kritikken direkte til den relevante sekretariatsleder.
3. HB-medlemmer der har kritik af sekretariatslederne kan rette henvendelse til henholdsvis folketingsgruppens gruppeformand og forretningsudvalgets FU ansvarlige.
4. Hvis HB-medlemmer har kritik af en eller flere medarbejdere, så er det afgørende at denne kritik fremføres overfor sekretariatslederen, forretningsudvalget eller folketingsgruppen. Det er afgørende for forholdet mellem hovedbestyrelsen som partiets arbejdsgiver og partiets medarbejdere, at HB-medlemmer der deltager i debatter, hvor partiets ansatte bliver kritiseret, mistænkeliggjort eller lignende, klart tager afstand fra at der fremføres anklager og mistænkeliggørelse i sådanne fora og opfordrer de pågældende til i stedet at rejse kritikken over for ledelsen, i det omfang den ikke kan løses gennem direkte dialog med de ansatte, hvilket altid bør tilstræbes, inden man rejser kritikken over for andre, og desuden gør opmærksom på de retningslinjer der er aftalt. HB-medlemmer må selvklart ikke deltage i sådanne anklager og mistænkeliggørelse.

Dette gælder både debat på offentlige fora og fora som udelukkende er for Enhedslistens medlemmer f.eks. Facebook, netforum m.m. HB-medlemmer har naturligvis lov til at deltage i offentlig debat om partiets arbejde, også selv om konkrete dele af dette arbejde er udført af ansatte.

5. Såfremt medarbejderne har kritik af arbejdsforholdene, som de vurderer ikke kan løses i samarbejdsudvalget, retter de skriftlig henvendelse til sekretariatslederen der rejser sagen i FU. FU har i den slags sager bemyndigelse til at nedsætte en hurtigt arbejdende forhandlingsgruppe med deltagelse af relevante interessenter eller iværksætte konfliktmægling med det sigte hurtigst muligt at bilægge sagen. Såfremt sagen løses, underrettes HB om forløbet. Viser det sig ikke muligt for FU at løse sagen, forelægges den for HB.
6. HB-medlemmer har tavshedspligt omkring personalesager og må derfor ikke udtale sig offentligt om personalesager som f.eks. afskedigelser, og heller ikke selvom om personen det handler om, deltager i en offentlig debat.

Vedtaget på HB-møde d. 22.-23. juni 2013
Opdateret på HB-møde den 18. april 2020