

Diskussionsunderlag: Tjänstemannaorganisation

Av Henrik Brändén och Stella Papisotiriou, 130122

Bakgrund

Vid framgångsrikt resultat i riksdagsvalet kommer vi efter valet både att få partistöd till partiets riksorganisation, och stöd för att bygga upp ett kansli för riksdagsgruppen. Detta aktualiserar en rad frågor om bland annat vad dessa resurser ska användas till, hur anställda ska rekryteras och principer för lönesättning, liksom hur vi ska klara av att uppträda ansvarsfullt som arbetsgivare.

Inför valet 2010 antogs en rad dokument av styrelsen: En **tjänstemannaorganisation** (antagen av styrelsen 10-02-06, <http://forum.piratpartiet.se/Attachment3125.aspx>) med ett detaljerat organisationsschema och arbetsbeskrivningar för ett i stora delar gemensamt kansli för riksdagsgrupp och parti, där förtroendeutsedda distriktsledare förutsågs få en betydande arvodering. En **rekryteringsprocess** (antagen av styrelsen 10-02-06, <http://forum.piratpartiet.se/Attachment3124.aspx>) som noggrant beskriver hur man tänkte sig snabbt rekrytera ett färdigt kansli i direkt anslutning till riksdagsvalet. En **lönepolicy** (antagen av styrelsen 09-12-12, <https://forum.piratpartiet.se/showthread.php?t=22653>) som detaljerat beskrev lönenivå för olika typer av tjänster i partiorganisationen/riksdagsgruppskansliet som andelar av riksdagsledamöters arvoden, varvid man från protokollsanteckningar om vilka som lämnade rummet vid olika delar av beslutet kan sluta sig till att många styrelseledamöter redan ansåg sig kallade till specifika positioner i denna organisation.

Ett styrelsemöte i november 2011 konstaterade att dessa dokument var framtagna för den specifika situation som rådde 2010, och inte skulle ha någon fortsatt verkan. Samtidigt beslöts att senast före vårmötet 2013 ta fram dokument som reglerar tjänstemannaorganisation, rekryteringsprocess och lönepolicy. Styrelsemötet i juni 2012 beslöt att arbeta fram ett gemensamt dokument om dessa frågor, och på nästa möte utse en grupp att arbeta fram förslag till sådant. Någon sådan grupp utsågs dock aldrig, och Henrik och Stella anmälde sig i anslutning till det icke beslutsmässiga styrelsemötet i oktober 2012 som frivilliga till arbetet, och rekommenderades att därvid rådgöra med dem som inför valet 2010 deltog i liknande arbete.

På grund av tidsbrist har vi inte kommit längre än till att sammanställa detta diskussionsunderlag, (som i delar grundar sig på postningar Henrik gjorde i styrelsens internforum i februari 2012).

Utredning och överväganden

1. Rollfördelning förtroendevalda - tjänstemän

I de etablerade partierna har det utvecklats praxis och principer om rollfördelningar, och vilka roller som kan kombineras och inte kombineras med varandra. Eftersom (1) alla partier på olika vägar kommit fram till ungefär samma principer och (2) dessa baseras på årtionden av dyrköpta erfarenheter, tror jag vi har mycket att vinna på att ta till oss dessa erfarenheter. Den grundläggande princip som utvecklats är en åtskillnad mellan förtroendevalda och anställda tjänstemän.

Uppdrag i partiets beslutande organ är ideella förtroendeuppdrag: Med undantag för partiledare/ordförande och partisekreterare på nationell nivå är uppdrag i de etablerade partiernas beslutande organ (riksstyrelse, lokala/regionala styrelser mm) ideella förtroendeuppdrag som man utför utan betalning, vid sidan om sina ordinarie arbeten.

Partiernas och partigruppernas tjänstemän ingår inte i "sina" beslutande organ: De centrala, regionala och lokala nivåerna i partiet kan liksom riksdagsgrupp / EU-parlamentsgrupp / kommunfullmäktigegrupp ha anställda tjänstemän: Dessa lyder under, arbetsleds och svarar inför styrelsen för partiet/partigruppen på den nivå de arbetar. De sitter aldrig med som ledamöter med rösträtt i den styrelsen. Däremot är de inte sällan adjungerade till den styrelse/grupp de arbetar för. Det händer att de sitter i styrelsen för partiet på en lägre nivå än den de arbetar för, men sällan på en högre.

Att en partigrupp eller ett beslutande organ i partiet anställer någon som sitter med rösträtt i styrelsen förekommer alltså som regel bara för posterna som riksorganisationens partiledare/ordförande och partisekreterare. Därtill kan det i undantagsfall förekomma som provisoriska nödfallslösningar under kort tid.

Anställningar bör vara 100%: Erfarenheten säger att sådana anställningar så långt möjligt bör vara på 100 %: Om man har en anställning för en rörelse man brinner för arbetar helt enkelt de flesta så intensivt att de inte klarar av att engagera sig tillräckligt för att ha ett annat halvtidsjobb vid sidan om. Det är därför både osolidariskt mot dem man anställer, och långsiktigt dålig personalpolitik, att försöka pressa fram mer arbete genom att dela upp tjänsterna i många deltider.

Arvoderade förtroendevalda i samhället: Många förtroendeuppdrag i samhället (kommunfullmäktige, kommunala styrelser och nämnder etc) innebär en viss arvodering (för en fullmäktigeplats + ordinarieplats i en nämnd i en större kommun i storleksordningen 10-20% av en normal lön). Det anses oproblematiskt att kombinera sådana uppdrag med att vara förtroendevald eller tjänsteman i partiorganisationen.

Några förtroendeuppdrag i samhället är arvoderade på heltid (kommunalaråd, riksdagsledamot, EU-parlamentariker). Sådana uppdrag kombineras ofta med styrelseuppdrag både lokalt, regionalt och centralt. Dock undviker de flesta partier att ha samma person som ordförande i den lokala/regionala partiorganisationen och som främste företrädare i politiken på samma nivå.

Allt detta är sällan kodifierat i stadgar, men man ser av skrivningarna i de etablerade partiernas olika styrdokument att det mesta av detta ses som utsagda självklarheter, som formuleringarna kring nomineringsprocesser etc måste tolkas mot.

2. Anslagen, deras ungefärliga storlek, vad de kan räcka till

Förutom det partistöd våra lokala föreningar kan komma att få om de kommer in i kommun-, landstings- och regionsfullmäktige ger staten två slags bidrag till de partier som kommer in i riksdagen: Dels ett stöd till partiernas riksorganisation, som är tänkt att gå till det utomparlamentariska organisationsarbetet, dels ett stöd till riksdagsgruppen för att bygga upp ett kansli, som kan ge riksdagsledamöterna olika former av stöd och hjälp. Nedan skissas den storlek stödet skulle få vid ett valresultat där vi precis kommer in i riksdagen.

Partistöd: Det partistöd vi skulle få om vi kom in i riksdagen med fjorton mandat skulle vara 10 400 000 kr. Detta måste räcka inte bara till lön, utan också till arbetsplats, arbetsmaterial, servrar, resor, möten etc. Lite beroende på hur mycket pengar man vill lägga på afk-kongresser, studier etc skulle de pengarna räcka till att skapa ett kansli med 5-10 heltidssanställda.

Stöd till kansli för riksdagsgrupp: Statens stöd för ett kansli till riksdagsgruppen består av två delar, dels ett basstöd, som har ett stort grundbelopp, och bara ökar något med ökat antal riksdagsledamöter. Detta skulle om vi precis kommer in i riksdagen och får 14 mandat uppgå till ungefär 4 200 000 kr. Därtill får man för varje riksdagsledamot resurs för en politisk sekreterare, vilket värderas till 52 000 kr/månad (vilket innebär att man föreställer sig en lönenivå lite över 30 000 kr/månad). Vidare står riksdagen för lokaler och teknisk utrustning för kansliet.

Det är mycket tydligt utsagt att resursen för politiska sekreterare inte ägs av riksdagsledamöterna personligen, utan av gruppen som kollektiv, och att denna bestämmer hur resurserna ska användas för att hjälpa ledamöterna. Det är också tydligt utsagt att resursen är till för handläggarghjälp åt ledamöterna, vilket exemplifieras med materialinsamling, massmediakontakter, brevsvare och utformning av texter. Av formuleringarna på riksdagens hemsida att döma ska arbetsplatsen för dessa personer vara i riksdagshuset.

Socialdemokraterna har nyligen skapat en organisation där partikansli och riksdagsgruppskansli slagits ihop till en organisation, och riksdagsgruppen upphört att vara en egen juridisk person. Vi har inte hunnit ta reda på om de tjänster riksdagen bekostar måste vara lokaliserade i riksdagshuset, eller om de kan få arbeta på annat håll, exempelvis ute i valkretsar.

Ett anslag på 4,2 miljoner skulle att räcka till att anställa 3-4 seniora tjänstemän och 1-2 administrativ/teknisk personal, givet ungefär samma lönenivå som motsvarande poster har i andra partier. Vartill som sagt kommer 14 politiska sekreterare.

3) Till vad skulle resurserna kunna användas?

Får vi partistöd finns en rad organisatoriska önskemål, där det inte förefaller sannolikt att partistöd ensamt (drygt 10 miljoner om vi precis kommer in i riksdagen) kan tillgodose dem alla:

- Övergång till partikongresser AFK,
- Studier bland partiets medlemmar och aktiva: Utveckling av studiematerial, genomförande av kurser mm.
- Produktion av argumentsamlingar, agitationsmaterial mm
- Utveckling och förbättring av partiets kommunikationskanaler
- Samråd och samverkan mellan lokalt förtroendevalda i olika delar av landet
- Stöd för lokalt och regionalt arbete med att bygga upp organisation och värva medlemmar genom att skapa regionala kanslier.

Kommer vi in i riksdagen ges därtill resurser för ett kansli för riksdagsgruppen (drygt 4 miljoner +

14 politiska sekreterare + arbetsplats och arbetsmaterial). Bland de arbetsuppgifter dessa måste hjälpa parlamentarikerna med hör:

- Utredning, bevakning, stöd i sakfrågor till utskottsledamöter. Beror delvis på vilka tjänster kan man få från utskottens tjänstemän och Riksdagens utredningstjänst? Behöver vi dessutom på eget kansli utreda och speciellt bevaka vissa frågor? Vilka i så fall?
- Samordning: Hur stort behov har man som litet profilparti av att tjänstemän stämmer av olika utskottsområdets politik mot varandra, så att man redan på ett tidigt stadium reder ut revirkonflikter och ser till att partiets politik i olika områden hänger ihop med varandra?
- Information: Hjälpa till att skriva pressmeddelanden, debattartiklar, beskriva och presentera partiets politik och partiets arbete i riksdagen. En viktig fråga är i vilken utsträckning är det som behövs "hands on-hjälp", och hur mycket som är kommunikationsstrategiskt tänkt?
- Svara på brev från allmänheten.
- Talskrivande.
- Administration: boka och samordna möten, organisera besök, mm.

Möjligen kan det vara så att resurserna till riksdagsgruppen är mer generöst tilltagna än de till partiorganisationen, och att det därför skulle finnas skäl att undersöka ifall man inte bara kan ha en gemensam kansliorganisation för de två, utan dessutom utforma den på ett sådant sätt att kåren av politiska sekreterare inte bara stöttar riksdagsledamöternas arbete inne i riksdagshuset med att forma politik, utan också arbetet med att föra ut politiken och möta väljare ute i valkretsar. Det skulle i så fall vara angeläget att undersöka ifall de politiska sekreterarnas arbetsplats behöver vara riksdagshuset, eller om exempelvis några av dem kan vara stationerade på ett nät av regionala kanslier.

4. Arbetsgivaransvar och chefsskap

Att vara arbetsgivare handlar nästan enbart om ansvar och inte om makt.

Som arbetsgivare är man skyldig att erbjuda en bra och balanserat arbetsmiljö, att ha utvecklingssamtal med personal, att se till att alla trivs och producerar det de ska. Att personalen inte jobbar 80 timmar i veckan osv.

För att kunna tillfredsställa de dagliga behov en personalstyrka har behöver man en chef, t ex en kanslichef eller gruppchef eller dyl. Den chefen behöver räkna in och hen får inte vara underställd någon annan än styrelsen. Hens arbetsuppgifter kan/bör vara administrativa så att fokus hela tiden ligger rätt.

Ska man ha 10 eller 20tals anställda behöver man även en chef för att hantera cheferna. Människor i chefspositioner ska vara mer självgående men ändå behöver vända sig till någon "högre upp" i vanliga fall någon i styrelsen. Detta inte enbart för chefens arbetsledning utan för att även styrelsen ska kunna ha inflyttande över de beslut som påverkar personalen.

När det gäller strukturen så beror det hela på hur mycket resurser som finns i partiet. Vill man ha en kansli/grupp/verksamhetschef per geografiskområde eller verksamhetsområde eller hur man vill nu definiera detta får man naturligtvis göra så och det är kanske till och med lämpligast att göra så. Vill man vara lite mer sparsam kan man ha en chef som har ansvar för flera grupperingar, då dessa kan även vara i olika städer osv. Detta behöver man ta ställning till då man vet hur mycket personal det handlar om. Ska vi anställa 3 pers i 3 olika städer är det ovärt att ha fler än en chef. Har man 50 anställda runt om i Sverige kan det vara en ide att ha flera chefer, eller också mellanchefer.

Den tekniska sidan av det hela är förstås vilka strukturer som måste finnas på plats innan man kan anställa personal. Dessa bör vara:

- En rekryteringspolicy
- En lönepolicy
- Ett kollektivt avtal (det ger dessutom stöd till kansliet ifall konflikter uppstår)
- En personalpolicy som bygger på kollektivavtalet och de principer partiet vill upprätthålla då den agerar arbetsgivare.

5. Rekrytering

Å ena sidan är det lätt att hävda att det enda rimliga för ett parti med våra åsikter om transparens och accountability är att alla tjänster i partikansli och riksdagsgruppens kansli ska tillsättas efter ett öppet ansökningsförfarande, där man tydligt i förväg redovisar vilka egenskaper, kunskaper och erfarenheter man söker.

Å andra sidan vet vi

- (a) att ett sådant förfarande leder till att en del av de allra lämpligaste personerna inte söker en tjänst - man kan tex föreställa sig att en sympatisör som har en hög position i företagsvärlden, där hans sympatier inte är kända, bara är intresserad av att offentliggöra ett intresse för ett sådant arbete om hen vet att hen får det.
- (b) att det är viktigt att kunna plocka ihop ett fungerande lag, inte bara med avseende på personkemi, utan också där kraven på innehavaren av en post skiljer sig beroende på vem som får en annan post.
- (c) de flesta organisationer ägnar sig åt headhunting både för de viktigaste posterna, och för många andra.

6. Lönepolicy

Lönesättning väckte mycket diskussion inför förra valet, och jag tror inte det är en bra idé att låta riksdagsmännens arvoden avgöra lönenivån för tjänstemän. Dessa bör enligt min mening istället sättas individuellt, efter en lista med olika löneintervall för olika typer av tjänster, där ett riktmärke ska vara att man hamnar i närheten av medianlönen för en tjänsteman med liknande arbetsuppgifter, utbildning, erfarenhet och ansvar i den ideella sektorn i Stockholm. (Typ Röda korsets eller Rädda Barnens centrala kanslier, andra partier och riksdagsgrupper.)

En fråga vi därtill måste reda ut är om vi ska följa de övriga partiernas exempel och ”toppa” vår partiledares riksdagsarvode med ytterligare ersättning från partigruppen, så att partiledaren får högre lön än övriga ledamöter. Den frågan måste lösas av oss andra, och bör inte hamna i PLs knä.

Frågor att diskutera.

- 1) Vill vi försöka hålla oss till principen att förtroendeposter och förtroendeuppdrag ska vara oavlönade, med undantag för partiledare och partisekreterare?
- 2) Vill vi försöka hålla oss till principen att de som är anställda i ett organisationsled/ för en parlamentarisk grupp inte samtidigt ska sitta med rösträtt i styrelsen / vara del av gruppen.
- 3) Ett gemensamt kansli eller ett separat kansli för riksdagsgrupp och ett för partiorganisationen?
- 4) Vad vill vi prioritera först när resurser tillkommer? En regional organisation? AFK-kongresser? Studier? Agitation? Kommunikationskanaler? Samverkan mellan lokala verksamheter?

5) Rekrytering genom ansökningar, headhunting eller en kombination?

6) Metod för lönesättning.