



Vi tar kampen för

Facklig styrka

Förslag till handlingsprogram

Innehåll

1. Facklig styrka	3
2. Facklig medlemsutbildning	3
3. Arbetsplatsorganisation	4
4. Strategiskt arbete för att stärka förtroendevalda	5
5. Företagsnätverk för fackligt förtroendevalda	6
6. Bevaka och hävda avtalet	8
7. Fler yrkesverksamma medlemmar	8
8. Medlemmar och förtroendevalda värvar sina arbetskamrater	9
9. Värva och behålla	9
10. Handels i världen	10
11. Handels organisation	11
För att bygga den fackliga styrkan ska vi under kongressperioden prioritera	12

0

Vi tar kampen för facklig styrka

5

1. Facklig styrka

– Den fackliga styrkan utgår från arbetsplatsen. Det är där medlemmar och förtroendevalda bevakar att lag och avtal efterlevs. Det är också på arbetsplatsen en aktiv lokal facklig part kan driva igenom förändringar som gynnar arbetstagarna på just den arbetsplatsen, utifrån de förutsättningar som råder just där.

10

– På arbetsplatsen fylls det fackliga medlemskapet med innehåll. Där kan arbetskamrater tillsammans påverka sin vardag. Facket är inte någon annan, någon annanstans, utan vi, här. På arbetsplatsen ska facket både värva medlemmar och inkludera dem i en gemenskap som motiverar dem att förbli medlemmar.

15

– Handels är en kamporganisation. Arbetet för att bli fler kommer att genomsyra kongressperioden: fler som organiserar sig på sin arbetsplats, fler som ser att vägen till bättre villkor för egen del går via bättre villkor för alla arbetare, fler som är beredda att gå ut i konflikt om så skulle krävas.

20

– Under kongressperioden ska vi prioritera att öka den fackliga styrkan genom fackligt engagemang på arbetsplatserna.

25

2. Facklig medlemsutbildning

– Den fackliga idén utgår från insikten att gemenskap ger styrka. Ensam befinner sig en arbetstagare i en utsatt position gentemot sin arbetsgivare. Arbetstagaren är beroende av arbetsgivaren för att tjäna sitt levebröd, och kan därför tvingas acceptera villkor hen egentligen finner oacceptabla. Men arbetsgivaren är beroende av arbetstagarna som kollektiv. Om ingen gör jobbet kan arbetsgivaren inte göra någon ekonomisk vinst. Att agera samordnat tillsammans, och förhandla kollektivt, är därför arbetstagarnas nyckel till inflytande och goda löne- och arbetsvillkor.

35

40

0
– Varje arbetstagare behöver känna till den kraft som finns i facklig organisering.
– Kollektivavtal, som facket arbetat hårt för att driva igenom, och skyddslag-
– stiftning, som vunnits genom politisk kamp, sätter gränser för hur arbetsgivare
– får behandla sina anställda. I fackliga grundutbildningar för medlemmar och
5
– potentiella medlemmar ska vi informera om dessa regler och hur man agerar
– för att hävda dem gentemot arbetsgivaren.

–
– Ambitionen med dessa utbildningar är att medlemmar ska se medlemskapets
– värde, vilja vara del av den fackliga kampen på sin arbetsplats och veta hur de
10
– ska gå till väga för att förbättra sina arbetsvillkor. Kort sagt: bli fackliga idé-
– bärare. Detta - medlemmar som tagit ett aktivt beslut att vara med i facket - är
– också den viktigaste resursen för att värva nya medlemmar på arbetsplatsen.

15 **3. Arbetsplatsorganisation**

–
– Den svenska arbetsmarknadsmodellen utgår från att det finns fackligt
– förtroendevalda på arbetsplatserna. Medbestämmandelagen (MBL) ger
– arbetstagarna ett inflytande över verksamheten de arbetar i genom att de
20
– bland sig utser företrädare som agerar lokal facklig part gentemot arbets-
– givaren. Detta ger både arbetstagare och arbetsgivare möjlighet att hitta
– lokalt anpassade lösningar inom ramen för nationella kollektivavtal och
– skyddslagstiftning, vilket är utmärkande för den svenska modellen.

–
25
– Det blir dessutom betydligt mer attraktivt att vara medlem i facket om det finns
– en väl fungerande facklig verksamhet på arbetsplatsen. Att värva medlemmar
– är en central del av de förtroendevaldas uppdrag.

–
30
– I första hand ska vi ha firmaklubbar på arbetsplatserna. Dessa är lokal facklig
– part gentemot den egna arbetsgivaren. Med årsmöten och styrelse främjar
– firmaklubben ett gemensamt ansvarstagande för den fackliga verksamheten
– på arbetsplatsen.

–
35
– På mindre arbetsplatser kan det vara svårt att hitta underlag för en firmaklubb.
– I andra hand ska vi då ha ett fackombud. Avdelningen förblir då formellt lokal
– facklig part, men delegerar ett begränsat förhandlingsmandat till fackombudet.
– Även om avdelningen är lokal facklig part kan ett fackombud spela en avgö-
– rande roll för att skapa en facklig gemenskap på arbetsplatsen och flytta fram
– de fackliga positionerna.

40

0

- Handelsombud är en informationskanal mellan arbetsplatsens medlemmar och avdelningen. De fyller också en viktig funktion i att värva arbetskamrater till facket. Att bli Handelsombud är ofta ett första steg till att bli fackombud.

5

- Skyddsombuden har en lika viktig roll i att förverkliga visionen om ett gott arbetsliv. Skyddsorganisationen och den fackliga organisationen på arbetsplatsen blir som starkast när de har nära relationer till varandra. Det är genom att de har en facklig organisation i ryggen som skyddsombuden kan ställa krav på sina arbetsgivare.

10

- Vi ska utveckla vårt arbete med att stärka den fackliga arbetsplatsorganisationen. För att en arbetsplats ska få en relativt självgående arbetsplatsorganisation kan man behöva lägga ganska stora resurser på den i ett initialt skede. Genom att satsa dessa resurser nu bygger vi facklig styrka på sikt.

15

- Arbetet börjar med att hitta och engagera fack- och Handelsombud, skyddsombud, och att bilda firmaklubbar. Dessa behöver sedan stöd från avdelningen för att komma igång med en facklig verksamhet på arbetsplatsen: samla medlemmar bakom något man vill förändra, värva nya medlemmar, vinna sina första fackliga segrar.

20

- Varje arbetsplats är viktig för sin egen skull. De stora arbetsplatserna, där många medlemmar arbetar och förutsättningarna är bäst att bygga väl fungerande firmaklubbar, är också viktiga för att stärka hela förbundets förmåga att sätta kraft bakom sina krav i avtalsrörelser.

25

4. Strategiskt arbete för att stärka förtroendevalda

30

- Arbetsplatsen är den självklara platsen för fackligt engagemang. Möjlighet att tillsammans med sina arbetskamrater påverka sin arbetssituation och sina anställnings- och arbetsvillkor är kärnan i det fackliga medlemskapet. Medlemmar och förtroendevalda som engagerar sig på sina arbetsplatser är de som bär en fackförening.

35

- Vi behöver därför bli fler medlemmar och förtroendevalda som gör just det – engagerar sig på sina arbetsplatser. Men för att få veta hur man ska omsätta sin längtan efter förändring i handling behöver den enskilda medlemmen inkluderas i ett fackligt sammanhang. Vi ska utbilda, coacha och stödja medlemmar och förtroendevalda, så att de uppmuntras att engagera sig mer.

40

- 0
- Det ska vara lätt att göra ett första bidrag till den fackliga kampen och sedan utmanas att ta ytterligare ett steg.
 -
- 5
- Att vara Handelsombud kan vara ett första steg till att bli fackombud. Ett fackombud kan, genom ökade kunskaper och erfarenheter, bli säkrare i sin roll som facklig företrädare. Engagerade medlemmar kan bilda en firmaklubb. Firmaklubben kan bli en alltmer självgående lokal facklig part.
 -
- 10
- Utöver det fackliga arbetet på arbetsplatsen kan man bidra i kursverksamhet, uppsökerier, skolinformationer, politisk påverkan, tvärfackligt arbete, med mera.
 - Var och en ska erbjudas möjlighet att bidra på det sätt som passar just hen.
 -
- 15
- Ungverksamheten organiserar inte bara skolinformationer och värvar elevmedlemmar utan fyller också en viktig roll som mötesplats för unga medlemmar. De lokala ungdomskommittéerna har ett inflytande i respektive avdelning och kan vara med och påverka att verksamheten utformas med ungas arbetsliv i åtanke. Ibland är det att föredra att unga medlemmar och potentiella medlemmar får möta unga fackliga företrädare.
 -
- 20
- Vi ska utarbeta och tillämpa strategier för att stimulera till engagemang bland medlemmar och förtroendevalda och stödja förtroendevalda att utvecklas i sin roll. Dessa strategier ska bidra till att stärka Handels som en medlemsstyrd organisation. Såväl avdelningarnas verksamhet som kommunikation i digitala kanaler kommer att ha en självklar plats i arbetet med att stimulera till engagemang. Även de fackliga utbildningarna, för medlemmar och för förtroendevalda, har en central plats i detta arbete. Arbetet med att göra utbildningarna lättare att gå för fler, både genom att genomföra kurser digitalt och genom förläggningen av fysiska kurser, kommer att fortsätta under kongressperioden.
 -
- 30
- Att Handelsombud ska ta steget och bli fackombud, att fackombud ska bli tryggare i rollen som facklig företrädare, att arbetsplatser med fackombud ska bilda firmaklubb, och att klubbar ska bli mer självgående kommer att vara ett självklart fokus för de strategier som utarbetas och tillämpas.
 -
- 35
- **5. Företagsnätverk för fackligt förtroendevalda**
 -
- 40
- Det är svårare att bilda firmaklubbar på små arbetsplatser. En stor del av de små arbetsplatserna i Handels branscher tillhör dock stora företag. Då finns förutsättningar att bygga en facklig gemenskap i företaget.

0

- Även om vi saknar facklig organisation på många av arbetsplatserna inom företaget så kan det finnas ett antal förtroendevalda som är beredda att fördjupa sitt fackliga engagemang inom det egna företaget. Denna resurs måste vi ta tillvara.

5

- Att vara förtroendevald på sin arbetsplats, särskilt som fackombud, kan upplevas som ensamt. Att påverka arbetsgivaren kan upplevas som en övermäktig uppgift. Förtroendevalda kan alltid vända sig till sin ombudsman. Men helst vill vi ju att medlemmar och förtroendevalda ska bära sin egen fackliga verksamhet.

10

- Inom avdelningen kan man träffa andra förtroendevalda. Det är ofta väldigt givande. Men förutsättningarna för fackligt arbete skiljer sig åt från företag till företag. Det kan vara svårt att tillämpa lösningar som fungerat på ett annat företag på den egna arbetsplatsen.

15

- Vi ska därför arbeta aktivt för att skapa förutsättningar för förtroendevalda inom samma företag att bilda informella nätverk med varandra. Dessa ska inte begränsas av avdelningsstrukturen, utan anpassas efter förutsättningarna i det aktuella företaget.

20

- Nätverken ska fylla två funktioner. Till att börja med ska de vara ett forum för erfarenhetsutbyte i arbetsplatsnära frågor. Ofta har man liknande problem på flera arbetsplatser inom samma företag. Då kan ett samordnat, gemensamt agerande vara effektivt. Genom detta utbyte av erfarenheter kan förtroendevalda också bli de främsta fackliga experterna på sitt företag.

25

- Vidare ska nätverken bidra till att värva och behålla medlemmar, och bygga arbetsplatsorganisation. Att som potentiell medlem få besök av en facklig företrädare som jobbar i det egna företaget är något annat än när en anställd uppsökare kommer till arbetsplatsen. Och sannolikheten att någon ska vilja ta ett fackligt uppdrag är större om en kollega från samma företag berättar om sina egna erfarenheter av fackligt arbete och förklarar att alla förtroendevalda blir del av det gemensamma nätverket.

30

35

- Genom dessa nätverk kan fler förtroendevalda utveckla sitt fackliga engagemang inom det egna företaget. På så sätt behålls fokus på det arbetsplatsnära arbetet.

40

0

6. Bevaka och hävda avtalet

5

Att förhandla om kollektivavtal är en av de viktigaste uppgifterna för ett fackförbund. Utöver skyddslagstiftningen är kollektivavtalen det enda som förbjuder godtyckligt agerande och maktmissbruk från arbetsgivarnas sida.

10

Men reglerna i lag och avtal är inte mycket värda om ingen känner till dem, bevakar att de efterlevs och reagerar om de bryts. Att bevaka och hävda avtalet är lika viktigt som att sluta överenskommelse om avtal.

15

Det står i Handels stadgar att förbundets medlemmar ska "bevaka att kollektivavtal finns upprättat för arbetsplatsen samt att arbetsgivaren respekterar och tillämpar detsamma". För att kunna göra detta behöver medlemmarna känna till avtalets innehåll och vad de ska göra om arbetsgivaren inte respekterar avtalet. Här fyller medlemsutbildningarna en central roll. Förbundets förtroendevalda har ett särskilt ansvar och behöver därför få ett särskilt stöd.

20

Vi ska därför stärka arbetet med att göra verklighet av de skrivningar som finns i kollektivavtalen. Om missförhållanden uppdagas på en arbetsplats så ska det leda till förändring. Strategier för hur medlemmar och förtroendevalda respektive verksamhetsassistenter och ombudsmän ska agera i prioriterade frågor på arbetsplatserna måste utarbetas och kommuniceras. De ska vara lätta att förstå och tillämpa. Avdelningarnas arbete, fackliga utbildningar (digitala och/eller fysiska), kommunikation i digitala kanaler och påverkansarbete kan kombineras för att sätta fokus på en specifik fråga.

25

30

När vi bevakar och hävdar avtalet på en arbetsplats lägger vi också grunden för att, i nästa skede, ytterligare flytta fram de fackliga positionerna. Medlemmar på en arbetsplats kan, särskilt om de har en arbetsplatsorganisation, ta initiativ till förändringar de önskar och driva dem gentemot arbetsgivaren. Kollektivavtalet är ett golv, genom offensivt fackligt arbete kan man bygga vidare utifrån det golvet.

35

7. Fler yrkesverksamma medlemmar

40

Det är genom att vara många som facket blir en kraft att räkna med. Ytterst handlar det om att vara många som i händelse av konflikt är beredda att lägga ned sitt arbete. Svensk fackföreningsrörelse har länge utmärkts genom sin

0

- mycket höga organisationsgrad. Det har skänkt de fackliga organisationerna en legitimitet som arbetstagarnas självklara företrädare.

- Sedan en längre tid sjunker dock den fackliga organisationsgraden bland arbetare i Sverige. Detta gäller även Handels. Att vända denna utveckling är därför den mest akuta uppgiften under kongressperioden. Att få fler yrkesverksamma medlemmar är en ödesfråga för oss.

5

- All Handels verksamhet under kongressperioden ska utformas i syfte att värva och behålla fler medlemmar.

10

8. Medlemmar och förtroendevalda värvar sina arbetskamrater

15

- Strategin för att värva och behålla medlemmar består av flera delar. En central del är att medlemmar värvar sina arbetskamrater. Bäst förutsättningar för detta finns på arbetsplatser med en väl fungerande arbetsplatsorganisation. Därmed inte sagt att endast förtroendevalda kan attrahera nya medlemmar till facket.

20

- Även medlemmar som upplever att medlemskapet har ett värde för dem kan föra den fackliga idén vidare.

- Att värva medlemmar är en del av uppdraget som fackligt förtroendevald. De förtroendevalda ska därför få verktyg att värva sina arbetskamrater. Även information till, och utbildning för, medlemmar ska tydliggöra värdet av en hög organisationsgrad på arbetsplatsen.

25

9. Värva och behålla

30

- Att medlemmar, med och utan fackliga förtroendeuppdrag, värvar sina arbetskamrater är grunden i den fackliga medlemsvärvningen. Men även om vi blir mycket bättre på det så är det inte tillräckligt. En alltför stor del av Handels potentiella medlemmar jobbar på arbetsplatser, eller arbetstider, där sådana samtal inte kommer till stånd. Dessutom kan en person behöva höra olika argument från olika håll innan hen är beredd att besluta sig för att gå med.

35

- Vi ska därför söka upp potentiella medlemmar för att motivera dem att organisera sig fackligt även på andra sätt. Uppsökerier, avdelningsvis såväl som i samordnade nationella kampanjer, fortsätter att fylla en viktig funktion. Likaså fackliga

40

0 — introduktionsutbildningar för icke-medlemmar. Gymnasieelever som ofta värvas
— som elevmedlemmar i samband med skolinformationer blir i många fall yrkes-
— verksamma medlemmar några år senare. Nya medlemmar som får en bra första
— tid i Handels, med välkomstsamtal, en första utbildning och information om hur
5 — de kan påverka arbetsplatsen, förblir vanligen medlemmar en längre tid. Med
— Handels Direkts fackliga rådgivning och medlemservice är Handels alltid till-
— gängligt. Målgruppsanpassad kommunikation i digitala kanaler väcker intresse
— för förbundet inte minst bland unga, där organisationsgraden är som lägst.
—
10 — Det blir lättare för potentiella medlemmar att relatera till Handels, och mer
— attraktivt att bli medlem i Handels, om förbundets företrädare bättre avspeglar
— medlemskårens sammansättning. Mer måste göras för att kvinnor, unga och
— personer med utländsk bakgrund ska få bättre förutsättningar att ta på sig
— förtroendeuppdrag. Det gäller såväl på den egna arbetsplatsen som hela vägen
15 — upp till förbundsstyrelsen. Detta arbete ska utvecklas under kongressperioden.
—
—

10. Handels i världen

20 — Handels medlemmar lever inte isolerade från övriga samhället. Deras villkor
— påverkas av villkoren på arbetsmarknaden i stort, hur välfärdsstaten utvecklas -
— eller avvecklas, hur väl demokratin i Sverige och omvärlden fungerar, fackliga
— organisationers möjlighet att verka i världen, säkerhetsläget i Europa och
— globalt. Klimatförändringarna, lokalt och globalt, påverkar allt liv på jorden -
25 — så även Handels medlemmar.
—

— Handels är inte en ö. Precis som arbetare blir starka tillsammans blir
— fackföreningar starka tillsammans.
—

30 — I LO samarbetar Handels med alla arbetarförbund. Samordnade avtals-
— förhandlingar möjliggör att stärka varandra. Opinionsbildning, påverkans-
— arbete och arbete för att göra facket känt görs ofta bäst tillsammans. Det är
— angeläget att LO:s utåtriktade verksamhet även syftar till att värva medlemmar
— till förbunden.
—

35 — Handels har en organiserad samverkan med Socialdemokratiska arbetarepartiet.
—
— Fackföreningsrörelsen är en internationell rörelse. Precis som kapitalet är globalt
— måste arbetstagarna organisera sig globalt. Alla arbetare påverkas av vilka löner
40 — och villkor andra arbetare har. Därför är såväl utnyttjande av invandrade

- 0
- arbetare som exploatering i låglöneländer ett hot mot hela arbetarklassen.
 - Antirasism och internationell solidaritet är fackliga grundvärderingar.
 -
 - Handels samarbetar med andra nordiska fackförbund i handelsbranschen
- 5
- genom Nordiska Handelskommittén. Handels är också aktivt engagerat i det
 - globala facket UNI, på europeisk såväl som global nivå.
 -
 - Vår fackliga styrka växer när vi samordnar oss över landsgränserna kring
 - multinationella företag. Det är också en central del av UNI:s strategi. Vi vill bidra
- 10
- till att stärka arbetares ställning runtom i världen med hjälp av samma metod
 - som vi tillämpar på hemmaplan: facklig organisering.
 -
 - Handels är med som part i ett antal utvecklingsprojekt. Några av dem är
 - organiserade kring ett företag. Genom att använda de länder där facket inom
- 15
- företaget är som starkast som hävstång kan man flytta fram positionerna i fler
 - länder och åstadkomma materiella förbättringar för de anställda.
 -
 - Fackföreningar utgör ett bärande element i det demokratiska samhällsbygget.
 - Delar av svenskt bistånd har därför traditionellt använts till att möjliggöra utbyten
- 20
- mellan svenska fackförbund (och andra folkrörelser) och deras motsvarigheter i
 - låg- och medelinkomstländer, i syfte att stärka de senare. Detta förhållningssätt
 - blir alltmer ifrågasatt i dagens politiska klimat, där auktoritära krafter är på
 - frammarsch i Sverige såväl som globalt. Detta måste mötas av internationell
 - facklig solidaritet. Vi ska arbeta för att möjliggöra ett fortsatt stöd till facklig
- 25
- organisering som ett sätt att bekämpa fattigdom och stärka demokratin.
 -
 -

11. Handels organisation

- 30
- För att medlemskapet i Handels ska vara likvärdigt oavsett var man bor och
 - arbetar i landet krävs en likvärdighet i förutsättningar för förbundets avdel-
 - ningar. Det finns fördelar för den demokratiska organisationen med ett större
 - medlemsunderlag än vi i dag har i de minsta avdelningarna. På motsvarande
 - sätt finns fördelar för den professionella organisationen med en större
- 35
- personalgrupp än vi i dag har i de minsta avdelningarna.
 -
 - Handels ska därför göra en organisationsförändring som innebär att antalet
 - avdelningar blir färre, med ambitionen att avdelningarna ska få så likvärdiga
 - förutsättningar som möjligt. Ett slutgiltigt beslut om avdelningsindelningen
- 40
- fattas av förbundsrådet senast 2027, och verkställs skyndsamt.

0

För att bygga den fackliga styrkan ska vi under kongressperioden prioritera

5

att öka den fackliga organisationsgraden. Målet att öka organisationsgraden ska vara styrande för all verksamhet och alla prioriteringar under kongressperioden.

10

att öka andelen medlemmar som går en första grundläggande facklig utbildning, med fokus på den fackliga idén och medlemskapets värde.

15

att stärka den fackliga arbetsplatsorganisationen. Andelen medlemmar som har en aktiv facklig verksamhet på sin arbetsplats ska på så sätt öka.

20

att arbeta strategiskt för att stimulera till engagemang bland medlemmar och förtroendevalda. Vi ska stödja förtroendevalda i att utvecklas i sin roll.

att arbeta aktivt med att bygga fackliga nätverk för förtroendevalda inom samma företag.

25

att arbeta strategiskt med att bevaka och hävda kollektivavtalen.

att stärka medlemsvärvningen som en självklar del av uppdraget som facklig företrädare på sin arbetsplats.

30

att värva och behålla medlemmar genom att vara synliga och närvarande, på arbetsplatserna såväl som digitalt.

att utveckla arbetet för att Handels förtroendevalda ska spegla medlemskåren.

35

att möjliggöra fortsatt stöd till facklig organisering i låg- och medelinkomstländer.

40

att förändra avdelningsindelningen så att antalet avdelningar blir färre.



Handels är fackförbundet för dig som jobbar i butik, på lager och i e-handeln. Även du som är frisör, florist, jobbar i skönhetsbranschen eller är tjänsteman i någon av folkrörelsens organisationer kan bli medlem hos oss.