



Vi tar kampen för

Trygghet och arbetsglädje



Handels kongress
2025



Handels

Vi är Handels

Tillsammans tar vi kampen



Handels kongress
2025



Handels

Innehåll

1. Högre yrkesstatus för Handels medlemmar	3
2. Mer makt i arbetet	4
3. Trygga jobb	5
4. En lön att leva på	5
5. Bättre balans mellan arbete och fritid	6
6. En hållbar handel	7
7. Ett utvecklande arbetsliv	8
8. En god arbetsmiljö	9
9. Starka skyddsombud och säkra arbetsplatser	10
10. Avtalsrelaterade motioner . . .	11
För att skapa trygghet och arbetsglädje ska vi under kongressperioden prioritera: . . .	12

Vi tar kampen för trygghet och arbetsglädje

1. Högre yrkesstatus för Handels medlemmar

- 1 Utan Handels medlemmar stannar Sverige. Det är de anställda i handeln som ser till att människor och företag får tillgång till alla de livsmedel, varor och tjänster som behövs för att samhället ska fungera. Medlemmarna i Handels är inte bara anställda i butiker, inom e-handeln, på lager, i skönhetsbranschen och inom idéburna organisationer och kooperativa bolag – de är experter på service, på att bygga förtroende och lojalitet hos kunder. De är specialister på sina områden: på produkter, rådgivning, kundanpassning, logistik och hantverk. Kunskaper och kompetenser som det tar lång arbetslivserfarenhet att förvärva.
- 2 Det är tack vare Handels medlemmar som handeln kan fortsätta växa och utvecklas. Handeln är den största privata branschen sett till antalet anställda och har en avgörande roll för den svenska ekonomin. Men branschen står inför stora utmaningar i och med den snabba tekniska utvecklingen och behovet av att anpassa sig till ett hållbart samhälle. Förändrade yrkesroller och nya arbetsuppgifter ställer allt högre krav på kompetent och kunnig personal. Det behövs stora satsningar på de anställda för att möta utmaningarna i branschen och säkerställa att den fortsätter att utvecklas. Statusen på medlemmarnas yrken måste höjas för att fler ska se en framtid inom handeln. Det ska vara självklart att arbetet och anställningen ger trygghet och möjlighet att försörja sig under ett helt yrkesliv. Men för att fler ska lockas till handeln och även välja att stanna kvar i branschen krävs mer: att arbetet är meningsfullt och ger möjlighet till utveckling, att du trivs på arbetsplatsen och med arbetskamraterna, har tillräckliga förutsättningar för att kunna göra ett bra jobb och att du känner dig uppskattad. Med andra ord att Handels medlemmar känner trygghet och arbetsglädje i sina yrken och på sina arbetsplatser.
- 3 För att höja yrkesstatusen inom handeln krävs att de anställdas kunskaper och arbete värderas högre och att arbetsvillkoren förbättras. Att arbeta för att höja medlemmarnas löner är en viktig satsning för höjd yrkesstatus, men också för att uppnå ett mer jämlikt samhälle där klyftorna mellan olika grupper minskar. En solidarisk lönepolitik behövs, där lika lön för lika och likvärdigt arbete är självklart. Lönerna behöver jämnas ut mellan olika grupper av löntagare, mellan arbetare och tjänstemän liksom mellan löntagare i samma bransch. Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska inte finnas. Liksom inom andra kvinnodominerade branscher är

TrA.1 Bifall

lönerna inom handeln lägre än inom mansdominerade branscher. Denna typ av diskriminering, där kvinnors arbete värderas längre än mäns arbete, behöver motverkas genom särskilda satsningar för att höja lönerna i handeln i förhållande till andra branscher. Inför avtalsrörelser verkar Handels därför för att, tillsammans med andra LO-förbund, bli en stark kraft för rättvisa och jämställda löner.

2. Mer makt i arbetet

- 1 Att arbeta för att öka medlemmarnas makt i arbetslivet är en central fråga för Handels. När de anställda organiserar sig kan de påverka verksamheten och arbetets utformning och förläggning. Det leder till sundare organisationer med tryggare arbetsvillkor och bättre arbetsmiljö. Kontroll över det egna arbetet är väsentligt för att de anställda ska må bra och ha en trygg arbetssituation. Om arbetstagare i högre grad kan bestämma när och hur olika arbetsuppgifter utförs motverkar det att arbetet blir starkt styrt och enformigt, vilket i dag är ett stort arbetsmiljöproblem för många av Handels medlemmar. Att känna delaktighet, bli lyssnad på och kunna bidra med sin kompetens är också viktigt för att få ett gott arbetsliv och känna arbetsglädje på arbetsplatsen. Därför behöver inflytandet över arbetslivet öka för samtliga arbetstagare på arbetsplatsen. Oavsett vilken anställningsform man har eller om man är del av en inhyrd arbetskraft så ska man kunna påverka.
- 2 Arbetstagarna måste få större makt över bemanningen. På arbetsplatser där de anställda har möjligheter att påverka bemanningen är problemen med kortsiktig och bristfällig bemanningsplanering färre. Där medlemmarna har inflytande när bemanningen planeras, hur stor den ska vara och vilken typ av bemanning som ska användas, ökar kraven på arbetsgivaren att planera med god framförhållning. En välfungerande planering behövs för att få den goda grundbemanning som motverkar arbetsmiljöproblem på grund av underbemanning, hög arbetsbelastning och stress. Bättre bemanning handlar också om att öka tryggheten på arbetsplatsen i form av fler trygga anställningar. En fungerande bemanningsplanering som leder till tryggare anställningar ökar även möjligheten att rekrytera fler medlemmar och att bygga starka fackklubbar. Ett ökat fackligt inflytande över hur bemanningen planeras är därför helt avgörande för både branschens framtid och för våra möjligheter till facklig styrka.
- 3 Även inflytandet över arbetstidens förläggning måste bli större. För att medlemmarna ska kunna planera sina liv bättre måste schemaläggningen vara långsiktig. Att veta hur och när man ska arbeta en längre tid framåt gör det enklare att få ihop vardagen med hämtningar och lämningar på förskolan och fritidsaktiviteter samt med socialt umgänge. God framförhållning i schemaläggningen innebär också att du i förväg vet vilka arbetskamrater du kommer att arbeta med, vilket är viktigt för trivselen och

sammanhållningen på arbetsplatsen. Arbetsgivarna behöver i högre utsträckning ta hänsyn till medlemmarnas önskemål vid schemaläggningen.

3. Trygga jobb

- 1 En trygg anställning är grunden för mycket i livet. Det påverkar möjligheterna att få en bostad, ta lån, bilda familj och planera framtiden. Utan en trygg anställning blir både tillgången till och nivån på socialförsäkringar lägre. Ett tryggt jobb är också en förutsättning för att våga säga ifrån på arbetsplatsen och att stå upp för dina och arbetskamraternas rättigheter. Att verka för flera trygga anställningar inom handeln är därför väsentligt för att öka den facklig styrkan. En utökad rättighet att pröva på ett nytt arbete utan att riskera den anställning man redan har är en åtgärd som kan gynna omväxling i arbetslivet. Dessutom är trygga anställningar en viktig aspekt för arbetsklimatet och sammanhållningen på arbetsplatserna. För att det ska kännas positivt att gå till jobbet behöver du hinna lära känna dina arbetskamrater och inte ständigt behöva lära upp nyanställda som bara stannar ett kort tag. Trygga anställningar gör också att osund konkurrens mellan arbetskamrater om arbetstimmar och extrapass förebyggs, och skapar bättre relationer mellan anställda och arbetsledning.
- 2 Inte minst behövs trygga jobb för att få en stabil grundbemanning som motverkar underbemanning och stressiga arbetsmiljöer. Tillsvidareanställningar måste bli norm om tryggheten i arbetslivet ska öka. Tidsbegränsade anställningar ska motiveras av arbetsgivaren och endast tillåtas när det finns objektiva skäl. Osakliga visstidsanställningar ska inte tillåtas.
- 3 Inhyrd arbetskraft ska endast användas i begränsad utsträckning när det finns objektiva skäl för det, inte för att täcka upp för ett permanent arbetskraftsbehov. När inhyrd arbetskraft används ska dessa ha likvärdiga löner, arbetsmiljö och övriga villkor som andra anställda på arbetsplatsen.
- 4 För att nå målet om ökad trygghet i arbetslivet behöver vi arbeta på flera nivåer samtidigt. Annars finns risken att när en otrygg anställningsform försvinner ersätts den av ökad otrygghet på andra sätt. Lagstiftningen och våra kollektivavtal måste säkerställa att inte enbart anställningen som sådan, utan även timmarna på kontraktet, skyddas. Det ska inte vara möjligt att hyvla anställdas arbetstimmar.

TrA.2 Bifall

TrA.3 Avslag

TrA.4 Besvarad
TrA.5:1-3 Avslag
TrA.6:1-2 Avslag

TrA.7:1-2 Bifall
TrA.8 Besvara

4. En lön att leva på

- 1 En lön som går att leva på är grundläggande för att känna trygghet i arbetslivet. Du ska inte behöva ha flera jobb för att klara av att betala hyran varje månad, eller jaga timmar för att vara säker på att pengarna räcker till mat i slutet av månaden. Det ofrivilliga deltidsarbetandet, ofta orsakat av att arbetsgivaren inte erbjuder heltid men ibland av att

TrA.9 Bifall

föräldrar inte får ihop barnomsorgen och arbetstiderna, måste motverkas.

Handels medlemmar måste få fler timmar på sina kontrakt. Det är viktigt både för att medlemmarna ska kunna leva på sina löner och för att öka jämställdheten i samhället. Deltidsanställningar är vanligast i kvinnodominerande branscher som detaljhandeln och kvinnorna i branschen arbetar deltid oftare än männen. Därför har kvinnor betydligt lägre inkomst än män, vilket får negativa konsekvenser för den framtida nivån på sjukpenningen, arbetslöshetsersättningen, föräldrapenningen och pensionen.

- 2 För att lönen ska gå att leva på även för Handels medlemmar vill vi se fler heltider inom handeln. Heltidsarbete är i dag norm inom de flesta branscher på arbetsmarknaden, och numera även en uttalad norm i lagstiftningen. Det innebär att heltidsarbete är regel och deltidarbete ett undantag. Det är självklart att heltid ska vara norm även på alla arbetsplatser inom handeln. Omotiverade deltidanställningar ska inte tillåtas och det ska krävas objektiva skäl för att anställa på deltid.
- 3 Rätten till fler timmar på kontraktet behöver stärkas. Dels genom att timmar i högre utsträckning fördelas ut på deltidanställda, som så önskar, innan nyanställningar sker, dels genom att arbetstidsmättet höjs när övertid och mertid används systematiskt.

TrA. 10: 1-2 Besvarad

TrA. 11 Besvarad

5. Bättre balans mellan arbete och fritid

- 1 Livet handlar om mer än att arbeta. Men för att tiden utanför arbetet ska ha god kvalitet behöver balansen mellan arbete och fritid förbättras och möjligheterna till återhämtning öka. Detta är helt nödvändigt för att Handels medlemmar ska orka med ett helt arbetsliv utan att riskera att kroppen slits ut eller att drabbas av stressrelaterad ohälsa. Om du i högre utsträckning kan fokusera på livet utanför arbetet är det lättare att trivas på jobbet och att känna arbetsglädje.
- 2 För att öka möjligheterna till återhämtning krävs att måttet för vad som är heltid sänks. För över 50 år sedan infördes måttet att heltid är 40 timmars arbetsvecka. Då var arbetsmarknaden och samhället mycket annorlunda jämfört med idag. Nu är det hög tid att modernisera arbetstidsmättet. Handels vill se en lagstadgad arbetstidsförkortning i form av sänkt heltidsmått med bibehållen lön. Dessutom ska övriga anställningsvillkor kvarstå. Det långsiktiga målet är en förkortning av arbetstiden till 30 timmars arbetsvecka.
- 3 För att arbetsbelastningen inte ska öka ska arbetstidsförkortningen ske utan att det totala antalet bemannade timmar minskar på arbetsplatserna. Timbortfallet bör kompenseras i första hand av att deltidanställda får

TrA. 12 Bifall

TrA. 13:1-2 Bifall

TrA. 14 Bifall

TrA. 15 Bifall

TrA. 16 Avslag

möjlighet att gå upp i tid och i andra hand av nyanställningar. Ett kortare heltidsmått skulle därmed innebära att det blir fler heltidsanställda i handeln och att ofrivillig deltid minskar. Fler skulle därmed kunna leva på sin lön, något som särskilt skulle gynna lågavlönade kvinnor i branschen.

- 4 För att få en bättre balans mellan arbete och fritid vill Handels även se fler lagstiftade semesterdagar och verka för att arbetstagare ska få större möjlighet att påverka sparande och uttag av dagarna.
- 5 För att du ska kunna återhämta dig på fritiden får inte arbetet inverka negativt på ledigheten, exempelvis genom att du förväntas vara tillgänglig dygnet runt för att ta del av information som rör jobbet eller svara på förfrågningar om extrapass. Arbetet måste organiseras på ett sätt där detta minimeras och arbetets påverkan på fritiden ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.
- 6 Handels ska verka för kortare öppettider inom handeln.

6. En hållbar handel

- 1 Handels ska vara en stark röst i arbetet för en långsiktigt hållbar utveckling i våra branscher. För en på alla sätt hållbar handel behöver Handels uppmärksamma och agera mot oseriösa aktörer på våra avtalsområden. Omställningen till en hållbar handel innebär att tillväxten måste fokusera på områden och en typ av konsumtion som ligger inom ramen för vad jorden klarar av. En sådan cirkulär ekonomi fokuserar mindre på försäljning av nyproducerade varor, och mer på återbruk, second hand, uthyrning, reparation och kundanpassning av varor. Handels driver även på för bättre arbetsvillkor och en mer hållbar produktion genom alla led i de internationella produktkedjorna.
- 2 Våra branscher utvecklas i snabb takt: förutom omställningen till en hållbar handel utvecklas arbetsuppgifter och yrken genom ny teknik, digitalisering och automatisering. Kunder kan i allt högre utsträckning interagera med företag via flera olika sammanhängande kanaler – så kallade omnikanaler. Detta innebär att anställda måste kunna hantera fler av handelsföretagens kanaler. Specialistkunskaper bland butiksanställda blir viktigare för att kunna konkurrera när e-handeln växer. Pålästa kunder ökar ytterligare kraven på service och expertkunskaper hos de anställda i handeln. Kunskaper inom hantverk, reparationer, installationer med mera blir allt viktigare när handeln i allt högre utsträckning tjänar pengar på tjänster och inte bara på försäljning.
- 3 Handels medlemmar står i centrum av denna utveckling. Det är helt nödvändigt att de involveras vid investeringar och teknikskiften. Delaktighet är en förutsättning för att ställa om och en framgångsfaktor för god arbetsmiljö och en robust verksamhet där kompetens sprids och tas till

TrA.17 Bifall

TrA.18: 1-4 Avslag

TrA.19:1-2 Bifall

TrA.19:3 Avslag

TrA.20:1 Besvarad

TrA.20:2 Avslag

TrA.21 Bifall

TrA.22 Besvarad

TrA.23 Avslag

TrA.24 Bifall

TrA.25 Bifall

vara. När kraven på kompetenser och kunskaper ökar ska medlemmarna självklart kompetensutvecklas för att kunna hantera förändrade arbetsuppgifter och ny teknik. De ska inte bytas ut mot nyanställda som redan har önskvärd kompetens och det ska inte krävas externa leverantörer för att sköta ny teknik.

- 4 Att yrken utvecklas och arbetsmetoder förändras är en del av samhällets utveckling. Det innebär dock inte att arbetare blir tjänstemän. En lagerarbetare som arbetar med avancerade tekniska system är fortfarande lagerarbetare. Att LO-principen om ett fackförbund och ett avtal för anställda arbetare per arbetsplats (så kallat förbundsprincipen) upprätthålls är också en viktig fråga i detta sammanhang.

7. Ett utvecklande arbetsliv

- 1 Att arbetet upplevs utvecklande, stimulerande och meningsfullt är grundläggande för att anställda ska känna arbetsglädje och se en framtid i branschen. Det förutsätter att arbetsuppgifterna varierar och att tid avsätts för lärande som en självklar del av vardagen på jobbet. Lärandet kan handla om personalutbildningar och kurser eller om ett arbetsplatsnära lärande, exempelvis via rotation i arbetsuppgifter, strukturerad handledning eller generationsväxling – att föra över kompetens från den äldre generationen till den yngre som är på väg in i arbetslivet. Det är viktigt att åtgärderna utgår ifrån vad de anställda behöver i arbetet.
- 2 Det är också viktigt att lärandet sker löpande och inte enbart vid enstaka tillfällen. För att hänga med i branschutvecklingen och de förändrade kraven på kompetens ska Handels medlemmar vara involverade när bransch- och arbetsuppgifter förändras, samt få behövs en strukturerad och kontinuerlig kompetensutveckling på arbetsplatsen. Det är självklart att samtliga arbetstagare på arbetsplatsen ska få tillgång till kompetensutvecklande insatser, oavsett anställningsform. Lika självklart är att samtliga anställda får tillgång till god introduktion och den utbildning som krävs för att kunna utföra arbetet på ett tryggt och säkert sätt.
- 3 Det är viktigt att personer som befinner sig i arbetsmarknadspolitiska insatser på arbetsplatser inom handeln får god handledning. Handels medlemmar måste få rätt förutsättningar för att introducera nyanställda och att handleda den relativt stora gruppen med personer i arbetsträning, praktik, arbetsplatsnära lärande och olika former av arbetsmarknadspolitiska insatser på ett sätt som inte påverkar arbetsbelastningen negativt.
- 4 Arbetsgivarna ska i högre grad förmås medverka till att Handels medlemmar får kontinuerlig kompetensutveckling. Och när kraven i arbetet höjs eller den anställde ökar sin kompetens ska även lönen höjas. Löneutvecklingen ska grundas på arbetets innehåll och den anställdes kun-

TrA.26 Bifall

TrA.27 Avslag
TrA.28 Besvarad

TrA.29 Bifall

skaper och erfarenheter och inte arbetsgivarens subjektiva bedömning. Det är viktigt att kriterierna för detta är tydliga och transparenta.

- 5 De kompetenser och kunskaper som anställda förvärvar i arbetet är värdefulla vid en eventuell framtida yrkesväxling. Att dessa kunskaper och kompetenser bekräftas genom validering, särskilt i de fall det saknas formell utbildning och betyg, är viktigt för att förbättra chanserna till yrkesutveckling, god löneutveckling och nya anställningar.

8. En god arbetsmiljö

- 1 En god arbetsmiljö är grundläggande för att vi ska må bra, inte bara på jobbet utan även i livet i övrigt. Det förebygger både fysisk och psykisk ohälsa och förhindrar arbetsplatsolyckor och skador i arbetet. Lämpliga arbetsskor är en sådan viktig del. En god arbetsmiljö är en förutsättning för att arbetsplatsen ska präglas av trygghet och arbetsglädje. Goda relationer mellan arbetstagare och mellan anställda och ledning främjar ett bra arbetsklimat. När pensionsåldern höjs blir det än viktigare att satsa på arbetsmiljön så att vi orkar arbeta ett helt arbetsliv. För ett kvinno-dominerat förbund är det också självklart att fria mensskydd ska finnas på arbetsplatserna.
- 2 En viktig pusselbit i arbetsmiljöarbetet är att arbetsgivarna subventionerar de anställdas möjligheter till friskvård genom att stötta det ekonomiskt.
- 3 För att komma åt problemen med stressrelaterad ohälsa och höga sjuk-skrivningstal krävs att arbetet organiseras bättre. Utökad grundbemann-ning, fler trygga anställningar och mer långsiktighet i planeringen av bemanningen behövs för att motverka hög arbetsbelastning och stressiga arbetsmiljöer. Kunskap om hur stressrelaterad ohälsa förebyggs behöver spridas, liksom om hur anställda med variationer inom neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) kan behöva få stöd på arbetsplatsen. Det är också nödvändigt för att skapa förutsättningar för ett utvecklande arbete, där anställda kan få och sprida ny kunskap och få tid att reflektera över det man lärt sig. Förbättringar i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behövs även för att förebygga dåliga relationer mellan arbetskamrater liksom konkurrens om arbetstimmar, kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning.
- 4 För att komma till rätta med många av de arbetsmiljöproblem som beror på dålig arbetsorganisation måste ledarskapet på våra arbetsplatser för-bättras. Det krävs att chefer och arbetsledare utbildas mer inom arbets-miljö, kollektivavtal, arbetsrätt och ledarskap. Dessa kunskaper ska bevisas med ett "körkort" i arbetsmiljöarbete. Chefer behöver även få tillräckligt med tid, ekonomiska resurser och befogenheter för sitt ledarskap i dessa frågor.

TrA.30 Bifall
TrA.31:1 Bifall
TrA.31:2 Besvarad
TrA.32:1 Bifall
TrA.32:2 Besvarad
Tra.33 Bifall

TrA.34 Bifall

TrA.35 Bifall
TrA.36:1-2 Bifall
TrA.36:4-5 Bifall
FaS.41:3 Bifall

TrA.37 Bifall

- 5 För att förebygga förslitningsskador och arbetsskador måste tungt och enformigt arbete, där samma rörelser utförs under lång tid, minimeras. Möjligheten att arbeta ergonomiskt måste bli bättre, både i form av tillräckligt med tid för att utföra olika arbetsmoment och i form av tekniska hjälpmedel för att undvika skadligt arbete. Tungt och ensidigt arbete måste också varvas med annat arbete.
- 6 Att arbetet ger möjlighet till rotation och variation i arbetsuppgifter är inte bara viktigt för den fysiska hälsan utan även för den psykiska. Handels medlemmar måste därför ha tillräckliga kunskaper och kompetenser för att kunna rotera mellan olika arbetsuppgifter. Likaså behöver medlemmarna ha inflytande när ny teknik och digitala system införs för att förebygga risken att arbetet blir starkt styrt, enformigt eller leder till minskad social kontakt mellan arbetstagare på arbetsplatsen.
- 7 Självklart ska den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön vara god för alla som arbetar på arbetsplatsen, oavsett anställningsform, sysselsättningsgrad eller om du är anställd direkt av företaget eller inhyrd via ett bemanningsföretag.
- 8 En god arbetsmiljö är en fråga som kräver arbete även utanför arbetsplatserna. Handels ska verka för att öka antalet arbetsmiljöinspektörer, en stark arbetsmiljölagstiftning och ett återinfört Arbetslivsinstitut samt ska arbeta för att bilda opinion mot osunda villkor.

TrA.38:1-2 Besvarad

TrA.39 Avslag

TrA.40 Besvarad

TrA.41:1 Bifall

TrA.41:2 Bifall

TrA.42:1 Besvarad

TrA.42:2 Bifall

TrA.43 Bifall

9. Starka skyddsombud och säkra arbetsplatser

- 1 Starka skyddsombud är en förutsättning för att kunna förbättra arbetsmiljön för Handels medlemmar. Om skyddsombuden ska lyckas med sina uppdrag krävs att de får tillräckligt med tid och utbildning. Det är också helt nödvändigt att skyddsombuden har en facklig grund att stå på. De måste kunna företräda de anställda på arbetsplatsen och inte misstänkas för att gå arbetsgivarens ärenden. De ska kunna påtala arbetsmiljöproblem utan att riskera repressalier från oseriösa arbetsgivare och få stöd i sitt uppdrag på samma sätt som andra fackligt förtroendevalda. Dessutom bidrar starka fackliga skyddsombud till att synliggöra nyttan med facket, vilket gör det lättare att värva nya medlemmar och öka den fackliga styrkan. På mindre arbetsplatser saknas ofta lokala skyddsombud. Där har regionala skyddsombud en viktig roll.
- 2 Våra arbetsplatser ska vara trygga och säkra för dem som arbetar där. Farliga situationer som rån, hot och våld ska förebyggas genom att det finns tillräckliga säkerhetsåtgärder på arbetsplatsen. Handels ska verka för att stärka lagstiftningen om tillträdesförbud för att säkerställa en trygg arbetsmiljö. Sanktioner mot arbetsgivare som allvarligt brister i sitt arbetsmiljöansvar behöver skärpas. Dessutom ska ensamarbete motverkas och

TrA.44 Besvarad

TrA.45 Bifall

TrA.46 Bifall

TrA.47 Bifall

minimeras så att det alltid finns möjlighet till stöd från arbetskamrater eller chefer om farliga eller svåra situationer uppstår. Det är också viktigt att det finns väl kända instruktioner kring hur man ska hantera sådana situationer.

- 3 Handels medlemmar ska inte övervakas på sina arbetsplatser. Kameror, digitala plocksystem, namnbrickor, bevakningssystem och kontrollåtgärder ska inte användas på sätt som kränker de anställdas personliga integritet eller påverkar arbetsmiljön på ett negativt sätt. Innan ett bevakningssystem införs eller förändras ska arbetstagarna och facket alltid involveras och få inflytande. Bevakningssystem ska också införas som en sista åtgärd, efter att andra metoder först prövats.
- 4 För att förebygga ohälsa måste fler arbetsplatser få tillgång till kontinuerlig företagshälsovård och den ska omfatta samtliga anställda på arbetsplatsen, oavsett anställningsform. Handels verkar för att företagshälsovården ska vara obligatorisk och kvalitetssäkrad. Den ska inte bara ha ett förebyggande syfte utan ska även användas vid rehabilitering och arbetsanpassning.
- 5 Alla arbetstagare har rätt till en trygg återgång till arbetet när de varit sjukskrivna. Det innebär att arbetet och arbetsuppgifterna ska anpassas till individens specifika behov efter en sjukdom. Arbetsgivarens ansvar vid rehabilitering och arbetsanpassning måste skärpas och sanktioner införas för dem som inte tar detta ansvar.

TrA.48 Bifall

10. Avtalsrelaterade motioner

- 1 Handels kongress beslutar om övergripande prioriteringar och riktning för organisationen. För avtalsrelaterade frågor finns en annan demokratisk process. Motionärer med förslag gällande avtalsrelaterade frågor uppmanas att delta i arbetet inför kommande avtalsrörelse.

Förslag ej behandla:

TrA.49
TrA.50
TrA.51
TrA.52
TrA.53
TrA.54
TrA.55
TrA.56

För att skapa trygghet och arbetsglädje ska vi under kongressperioden prioritera:

- att arbeta för högre yrkesstatus inom våra branscher så att Handels medlemmars arbete värderas högre. Handels ska vara pådrivande inför avtalsrörelserna för att LO-samordningen utgår ifrån tydliga låglöne- och jämställdhetssatsningar inom ramen för en solidarisk lönepolitik.
- att öka medlemmarnas inflytande över schemaläggning och bemanningsplanering på arbetsplatserna.
- att arbeta för fler trygga anställningar inom våra branscher där tillsvidareanställningar på heltid är norm.
- att stoppa hyvlingar av arbetstider.
- att Handels medlemmar har löner som går att leva på. Det kräver fler timmar på kontraktet och att heltidsanställningarna ökar.
- att verka för en lagstadgad förkortning av heltidsmålet med bibehållen lön.
- att verka för en hållbar utveckling inom våra branscher.
- att Handels medlemmar är involverade när branschen utvecklas och arbetsuppgifter förändras, samt får möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling och variation i arbetet.
- att verka för att förbundsprincipen upprätthålls på våra arbetsplatser.
- att arbeta för en bättre arbetsmiljö där arbetet organiseras för att motverka hög arbetsbelastning och stress, inte minst genom högre grundbemanning.
- att finna, ~~och~~ engagera och utbilda fler starka och aktiva skyddsombud med facklig grund enligt förbundets riktlinjer.

TrA.57:1 Avslag

TrA.57:2 Avslag

TrA.58 Besvarad

TrA.59 Bifall

Vi är Handels

Tillsammans tar vi kampen



**Handels kongress
2025**



Handels