

Motioner och utlåtanden
till handlingsprogrammet

Vi tar kampen för

Trygghet och arbetsglädje



Handels kongress
2025



Handels

Vi är Handels

Tillsammans tar vi kampen



Innehåll

Motion TrA.1	5	Motion TrA.7	11
Medlemmar ska känna arbetsglädje och trygghet... 5		En lag om anställningsskydd värd namnet	11
Förbundsstyrelsens utlåtande över TrA.1	5	Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.7 ...	11
Motion TrA.2	6	Motion TrA.8	12
Rätt till tjänstledighet för test av nytt arbete	6	Stoppa hyvling av anställningar	12
Förbundsstyrelsens utlåtande över TrA.2	6	Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.8 ...	12
Motion TrA.3	7	Motion TrA.9	14
Lagen om anställningsskydd	7	Arbetstiders betydelse	14
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.3 ...	7	Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.9 ...	14
Motion TrA.4	7	Motion TrA.10	15
Den svenska arbetsmarknadsmodellen ska inte		Heltid ska vara norm på riktigt	15
få slås sönder	7	Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.10 ...	15
Förbundsstyrelsens utlåtande över TrA.4	8	Motion TrA.11	16
Motion TrA.5	8	Rätt till heltid	16
Förbjud bemanningsföretag	8	Förbundsstyrelsens utlåtande över motion Tra.11 ..	16
Motion TrA.6	9	Motion TrA.12	17
Den svenska arbetsmarknadsmodellen ska inte		Sänk heltidsmättet!	17
få slås sönder	9	Motion TrA.13	17
Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna		Arbetstidsförkortning	17
TrA.5 och TrA.6	10		

Motion TrA.14 18

Hur länge ska vi vänta? 18

Motion TrA.15 19

Arbetsstidsförkortning med bibehållna
anställningsvillkor 19

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna
TrA.12, TrA.13, TrA.14 och TrA.15 19

Motion TrA.16 20

Fler röda dagar! 20

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.16. . 20

Motion TrA.17 21

Öka antalet semesterdagar 21

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.17. . 21

Motion TrA.18 22

Förslag om att ändra semesterlagen för att
möjliggöra sparande av fler semesterdagar 22

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.18. . 23

Motion TrA.19 23

Uttag av semesterdagar 23

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.19. . 24

Motion TrA.20 24

Rättvis semesterlag 24

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.20. . 24

Motion TrA.21 25

Mer semester åt folket. 25

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.21. . 26

Motion TrA.22 26

Semesterlagen är missgynnande för
förtroendevalda 26

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.22. . 27

Motion TrA.23 27

Ofri fritid 27

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.23. . 27

Motion TrA.24 28

En arbetstid för att arbeta ett helt arbetsliv 28

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.24. . 28

Motion TrA.25 29

I Sverige gäller kollektivavtal 29

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.25. . 29

Motion TrA.26 30

Kompetensens utveckling 30

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.26. . 31

Motion TrA.27 31

Motion om att Handels ska sluta göra fackliga

yttranden till arbetsförmedlingen 31

Förbundsstyrelsens utlåtande över TrA.27. 32

Motion TrA.28 32

Motion om att låta Handels sluta göra fackliga

yttranden till Arbetsförmedlingen. 32

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.28. . 33

Motion TrA.29 34

Kompetenshöjande utbildningar och den
digitala transformationen 34

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.29. . 34

Motion TrA.30 35

Arbetskör för att hålla ett arbetsliv. 35

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.30. . 35

Motion TrA.31 36

Arbetskör ska ingå i arbetsklädseln. 36

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.31. . 37

Motion TrA.32 37

Mensskydd är en nödvändighet, inte en lyx 37

Motion TrA.33 39

Menssäkra våra arbetsplatser. 39

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion

TrA.32 och TrA.33. 39

Motion TrA.34 40

Friskvård för alla 40

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.34. . 40

Motion TrA.35 40

Psykisk ohälsa 40

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.35. . 41

Motion TrA.36	41
Stärk skyddsnätet för sjukskrivna!	41
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.36. .	42
Motion TrA.37	43
Körkort för arbetsgivare	43
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.37. .	43
Motion TrA.38	43
Digital arbetsmiljö och stress.	43
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.38. .	44
Motion TrA.39	45
Arbetsbrottslagen	45
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.39. .	45
Motion TrA.40	45
Öka antalet arbetsmiljöinspektörer - Sverige är sämst i Norden	45
Motion TrA.41	46
Otrygga arbetsplatser och anställningar	46
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.40 och TrA.41	47
Motion TrA.42	48
Otrygga arbetsplatser och anställningar	48
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.42. .	48
Motion TrA.43	49
Återställa arbetsmiljöforskningen i Sverige.	49
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.43. .	49
Motion TrA.44	50
Tydligare riktlinjer för regionala skyddsombud . . .	50
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.44. .	50
Motion TrA.45	51
Förenkla beviljat tillträdesförbud.	51
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.45. .	51
Motion TrA.46	52
Starkare sanktioner för brister i arbetsmiljön.	52
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.46. .	52
Motion TrA.47	53
Ensamarbete i butik.	53

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.47. .	53
Motion TrA.48	53
Avskaffa namnbrickor	53
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.48. .	54
Motion TrA.49	55
Friskvårdsbidrag ska vara obligatoriskt	55
Motion TrA.50	55
En lön att leva på trots att man är sjuk	55
Motion TrA.51	56
Tjänstepension som ska följa den riktade allmänna pensionen	56
Motion TrA.52	57
Avtalsförsäkringar utan åldersgräns	57
Motion TrA.53	57
Avtalspension från första till sista kronan	57
Motion TrA.54	58
Prioritering av avtalspension, större pensionsavsättningar, lägre intjänandeålder och lönevaxling	58
Motion TrA.55	59
Lika lön för lika arbete	59
Motion TrA.56	60
Tak av tjänster	60
Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna TrA.49, TrA.50, TrA.51, TrA.52, TrA.53, TrA.54, TrA.55, TrA.56	60
Motion TrA.57	61
Eliminera ensamarbete	61
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.57. .	61
Motion TrA.58	62
Rätt till heltid ska vara norm på arbetsmarknaden . .	62
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.58. .	62
Motion TrA.59	63
Skyddsombudets utbildning	63
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.59. .	63

Motioner under rubrik 1:

Högre yrkesstatus för Handels medlemmar

Motion TrA.1

Motionär

Avdelning 24 Göteborg

Medlemmar ska känna arbetsglädje och trygghet

En av Handels allra viktigaste frågor är att våra medlemmar ska känna en trygghet, både när det gäller anställning och arbetsmiljö, på sin arbetsplats. Därför vill vi få in ett tillägg i texten i Handlingsprogrammet Vi tar kampen för trygghet och arbetsglädje på sidan 3 rad 32.

Kongressen föreslår

1 att man gör ett tillägg på sidan 3, rad 32:

"....medlemmar känner trygghet och arbetsglädje i sina yrken".

Förbundsstyrelsens utlåtande över TrA.1

Förbundsstyrelsen delar motionärens åsikt om att texten blir bättre genom att lyfta in trygghet.

Med anledning av ovanstående föreslår

förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Bifalla motionen

Motioner under rubrik 3:

Trygga jobb

Motion TrA.2

Motionär

Sara de Wit, avdelning 13 Borlänge

Rätt till tjänstledighet för test av nytt arbete

I dagens moderna samhälle är det viktigt att anställda har möjlighet att utvecklas och prova nya karriärvägar, samt att dagens arbetsgivare ser de anställda som mer utbytbara än förr. Detta medför en oro vid karriärsbyte, alltså riskerar man en trygg anställning för en otrygg anställning om sex månader. För att gå mot en riktning om tryggare anställningar menar jag att en rätt om tjänstledighet i en månad vid test av nytt arbete är ett steg i rätt riktning.

Samt i rehabilitering syfte om man ser som arbetsgivare och arbetstagare att test av annat arbete kan hjälpa den anställda till en friskare kropp och själ, ska denna möjlighet styrkas genom detta yrkande.

Kongressen föreslår

1 att Handels ska verka för att arbetsgivaren inte ska kunna neka tjänstledighet för att testa nytt arbete under en period om minst en månad.

Förbundsstyrelsens utlåtande över TrA.2

Förbundsstyrelsen delar motionärens åsikt att det är viktigt att arbetstagare ska kunna pröva ett nytt arbete och vill verka i den riktningen. Det står dock att perioden ska vara "minst en månad". En månad är en mycket kort period, både för den som ska pröva arbetet och för arbetsgivare som ska ta in en ersättare. Motionen bifalles men förbundsstyrelsen väljer att lägga till en modifierad text istället för motionärens föreslagna: "En utökad rättighet att pröva ett nytt arbete utan att riskera den anställning man redan har är en åtgärd som kan gynna omväxling i arbetslivet".

Med anledning av ovanstående föreslår

förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Bifalla motionen

Motion TrA.3

Motionär

Torbjörn Tenggren, avdelning 4 Kristianstad

Lagen om anställningsskydd

Som alla vet så är tidsbegränsade anställningar (särskild visstid, vikariat och säsongsanställning) ett problem för många butiksanställda som går med osäkra anställningar år efter år där olika anställningsformer kan följa varandra. Det kan ta så mycket som fem år för en arbetstagare att konvertera till en tillsvidareanställning.

Kongressen föreslår

1 att i programmet trygghet och arbetsglädje sidan 6 rad 2 ska följande mening läggas till: "Det krävs också förändringar i lagen om anställningsskydd där paragraf 5a bör ändras så att den som mest haft särskild visstid (olika anställningsformer) i 12 månader under en tvåårsperiod erbjuds en tillsvidareanställning".

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.3

Förbundsstyrelsen delar motionärens åsikt att tillsvidareanställningar ska vara norm. Handels har länge arbetat för att osäkra visstidsanställningar ska minska. Den föreslagna textändringen i att-satsen upplever styrelsen vara något svårtolkad och i grunden alltför detaljerad för att kunna komma med i ett handlingsprogram. De förändringar som är viktiga finns i allt väsentligt redan med i nuvarande text.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Avslå motionen

Motion TrA.4

Motionär

Åsa Kratz, avdelning 18 Eskilstuna

Den svenska arbetsmarknadsmodellen ska inte få slås sönder

Bemanningsanställningar leder allt som oftast till osäkerhet för arbetstagaren, med otrygga anställningsvillkor och brist på långsiktighet i arbetsrelationen.

När arbetstagare ställs mot varandra på samma arbetsplats och faktiskt gör samma jobb, men med olika anställningsvillkor och olika faktiska arbetsgivare, ställs den svenska arbetsmarknadsmodellen inför stora utmaningar.

Detta påverkar arbetsmiljö, möjligheterna till kompetensutveckling och trygghet i arbetslivet.

Bemanningsföretagens utökade etablering i våra branscher kommer att fortsätta undergräva förmågan att värna gällande kollektivavtal och de anställdas rättigheter.

Kongressen föreslår

1 att lägga till text på sidan 3, rad 10,

efter "avtal efterlevs", före "det är också på":

"För att stärka den fackliga styrkan och möjligheten att organisera facklig verksamhet, bör regleringen av bemanningsföretagens rätt till etablering på svensk arbetsmarknad ses över och regleras tydligare".

Förbundsstyrelsens utlåtande över TrA.4

Förbundsstyrelsen delar motionärens åsikt att bemanningsföretagens verksamhet ska följa de lagar och regler som finns. Handels arbetar löpande med frågan men förbundsstyrelsen ser inte att det främst är ytterligare lagstiftning kring företagets möjlighet till etablering som behövs. Handels grundläggande inställning finns redan representerad i rådande textförslag och därför besvaras motionen.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Besvara motionen

Motion TrA.5

Motionär

Klubbstyrelsen ICA DE Helsingborg, avdelning 6 Helsingborg

Enskild motion

Förbjud bemanningsföretag

Vi kan tydligt se att arbetsmarknaden mer och mer bemannas av personal som är anställda i bemanningsföretag.

Det är inte bara inom våra branscher, lager och e-handel, utan det är inom de flesta yrken men framför allt inom vård och omsorg. Vi kan konstatera att inom de sistnämnda yrkena går man från sina ordinarie jobb till anställda i bemanningsföretag med löner som ligger något högre. Det innebär i praktiken att våra skattepengar går till ägarna som gör vinster av våra gemensamma skattepengar, som i stället borde gå till vård, skola och omsorg med mera.

Användandet av bemanningsföretag sätter Lagen om anställningsskydd, LAS, ur spel då bemanningsanställda kan förlora sitt uppdrag och därmed omfattas av arbetsbrist. Det höjer även kostnader för kundföretaget vilket är företagsekonomiskt dåligt.

Bemanningsföretag var förbjudna enligt lag mellan 1931–1991, de kanske mest gynnsamma åren i Sverige samhällsekonomiskt sett, utan att det påverkade arbetsmarknaden negativt.

Kongressen föreslår

- 1** att Handels arbetar aktivt för att förbjuda bemanningsföretag på svensk arbetsmarknad.
- 2** att Handels skickar motionen vidare till nästa LO-Kongress.
- 3** att Handels skickar motionen vidare till den socialdemokratiska riksdagsgruppen.

Motion TrA.6

Motionär

Avdelning 18 Eskilstuna

Den svenska arbetsmarknadsmodellen ska inte få slås sönder

1992 blev det åter lagligt att bedriva bemanningsföretag på svensk arbetsmarknad.

Där och då började "den svenska modellen" att sakta slås sönder.

Att som bolag organisera försäljning av människors arbete till andra företag och offentlig sektor har skapat många svårigheter kopplat till en arbetsmarknadsmodell som i grunden bygger på parternas gemensamma ansträngningar och tydliggjorda gränsdragningar mellan branscherna för ett gott arbetslivsklimat, växande näringar, förutsägbarhet och trygghet för så väl arbetsgivare som löntagare.

Företeelsen bidrar till utmaningar så väl i privat som offentlig sektor.

Arbetsgivare avsäger sig stora delar av ansvaret för sin personal på golvet, fackförbunden får svårigheter att organisera kollektivet och allt fler, mer eller mindre seriösa aktörer, säljer arbetskraft där människorna som ska utföra arbetet blir som livegna i ett system av osäkra och ohållbara jobb där man lätt hamnar mellan stolarna som enskild.

Man har genom lag och avtal i delar försökt hantera de avarter som finns i bemanningsbranschen, men en sak är säker, den gagnar inte svensk arbetsmarknad.

För att få en hållbar, sund och progressiv arbetsmarknad, krävs att detta "köp-och-säljfenomen" som dränerar välfärden på kompetens och skattepengar, som göder välfärds- och arbetslivskriminaliteten, ses över.

Arbetsgivare måste åter bli ansvariga för den arbetskraft de behöver för sin produktion. Fackföreningsrörelsen måste få bygga starka och väl fungerande lokala förtroendevalda som verkar som motpart till arbetsgivarparten och där man gemensamt finner bra lösningar.

Arbetsplatser med A-, B och ibland till och med C-lag kommer aldrig att gagna en sund och hållbar arbetsmarknad i vårt land.

Vi som fackförbund måste påverka lagstiftare att stå upp för vår svenska arbetsmarknadsmodell, vars tradition av jämbördiga parter som förhandlar och tar ansvar för sin del av den partsgemensamma modellen, har gynnat Sverige väl över tid.

Kongressen föreslår

1 att kongressen bifaller texttillägget

sid 3, rad 33, efter...på sina arbetsplatser:

"Bemanningsföretagens närvaro på svensk arbetsmarknad är dock ett direkt hot mot den svenska arbetsmarknads- och partsmodellen, inte bara i vår bransch utan för alla sektorer där arbetare förväntas och bör verka och organiserar sig. Handelsanställdas förbund ska därför på lång sikt verka för ett förbud mot bemanningsföretag på svensk arbetsmarknad, då denna form av verksamhet bidrar till att kollektivet på de enskilda arbetsplatserna splittras".

2 att kongressen bifaller texttillägget

sida 12, rad 16:

"Vi som fackförbund, tillsammans med övriga förbund, inom och utom LO, driver på för att i första hand Socialdemokraterna, men även andra partier i riksdagen ska verka för att på sikt förbjuda förekomsten av bemanningsföretag på svensk arbetsmarknad"

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna TrA.5 och TrA.6

Motionerna föreslår att förbundet ska verka för ett förbud mot bemanningsföretag. Frågan om förbud har varit föremål för flera tidiga kongresser som dock avvisat ett totalt förbud. Förbundsstyrelsen anser fortfarande, i likhet med tidigare kongressers beslut, att ett förbud mot bemanningsföretag varken är möjligt eller önskvärt. Det finns tillfällen då det kan finnas behov av bemanning, exempelvis vid sjukdom eller som tillfälligt komplement, och då behöver vi som organisation säkerställa att villkoren är goda. Det är av stor vikt att bemanningsföretagen följer gällande regler och lagar. Handels ska arbeta för att organisera de anställda på bemanningsföretagen inom

våra områden och klubbarna ska få stöd när bemanning behöver tas in då faktiska behov föreligger.

**Med anledning av ovanstående föreslår
förbundsstyrelsen kongressen besluta att:**

- Avslå första att-satsen motion TrA.5
- Avslå andra att-satsen motion TrA.5
- Avslå tredje att-satsen motion TrA.5
- Avslå första att-satsen motion TrA.6
- Avslå andra att-satsen motion TrA.6

Motion TrA.7

Motionär

Tomas Andersson Avdelning 36 Uppsala

Enskild motion

En lag om anställningsskydd värd namnet

I dagens arbetsliv dyker fler oseriösa arbetsgivare upp varje dag. Tyvärr har högerpolitikerna på uppdrag av Svenskt Näringsliv i flera omgångar infört försämring efter försämring av Lagen om anställningsskydd på ett sätt som gör det svårt att kalla den för Lag om anställningsskydd. Det känns mer som en "Lag om undantag och hur arbetsgivare kan försäkra tryggheten för anställda helt lagligt".

Det är dags att inse att det har blivit för många oönskade avarter när det gäller anställningsformer och brist på trygghet i arbetslivet för vanligt folk! Det är orimligt att det ska vara tillåtet att "hyvla kontrakt" gång på gång, utnyttja undantag från turordningsreglerna, utnyttja särskild visstidsanställning som en jättelång provanställning och utnyttja människors behov av inkomst på ett så hänsynslöst sätt som alltför många arbetsgivare tyvärr gör med lagens goda minne.

Kongressen föreslår

- 1** att Handels verkar för att ändra Lagen om anställningsskydd så att hyvling inte blir möjligt.
- 2** att Handels verkar för att göra det svårare för arbetsgivare att använda otrygga anställningar genom en reform av Lagen om anställningsskydd.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.7

Förbundsstyrelsen delar i stort motionärens problembild. Den nuvarande lagstiftningen har inte kunnat stoppa hyvling, vilket visades med all tydlighet i samband med de hyvlingar H&M genomförde efter oktober 2022. Handels

har dock arbetat vidare med att i avtal begränsa förekomsten av hyvling. Även om det i dagsläget kan vara svårt att se en förändring av LAS så kommer Handels fortsätta att stå kvar vid att det behövs. Handels kommer löpande att arbeta vidare med att tillsvidareanställningar på heltid ska vara norm. Hyvling ska inte vara tillåtet i Sverige och därför bifalles motionen.

**Med anledning av ovanstående föreslår
förbundsstyrelsen kongressen besluta att:**

- Bifalla första att-satsen
- Bifalla andra att-satsen

Motion TrA.8

Motionär

Nadjam-Ud-Din Malik, avdelning 1 Malmö

Enskild motion

Stoppa hyvling av anställningar

Hyvling betyder att arbetsgivaren kan sänka ens arbetstid och därmed ens lön utan att vi egentligen har något att säga till om. Detta är en orättvis och otrygg praxis som undergräver anställningstryggheten. Det skapar stress, osäkerhet och en försämrad arbetsmiljö för arbetstagarna.

Många anställda tvingas acceptera drastiska förändringar i sina anställningsvillkor utan förvarning eller reell möjlighet att påverka beslutet. Hyvling är även ett kryphål som arbetsgivaren använder sig av för att runda regler vi kommit överens om i kollektivavtalet.

Handels ska vara en drivande kraft i kampen för att förbjuda denna praxis och stärka anställningstryggheten för alla medlemmar. Att kunna försörja sig och planera sin vardag ska vara grundläggande rättighet för alla.

Kongressen föreslås

- 1** att det i handlingsprogrammet trygghet och arbetsglädje på sidan 6 rad 42 ska läggas till nedanstående text:
- ”Arbetsgivare ska vara skyldiga att följa regler för omställningsförhandlingar och turordning vid förändringar av arbetstid i stället för att kunna genomföra hyvling utan reella konsekvenser”.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.8

Förbundsstyrelsen delar i stort motionärens problembild. Handels arbetar löpande med att hyvling inte ska vara tillåtet på svensk arbetsmarknad. Motionären vill att det i handlingsprogrammet ska skrivas in att arbetsgivare ska vara skyldiga att följa reglerna om omställning och turordning.

Förbundsstyrelsen anser att det är självklart att lagar och regler ska efterlevas och att det därför inte behövs skrivas in i texten. Motionen besvaras därför.

***Med anledning av ovanstående föreslår
förbundsstyrelsen kongressen besluta att:***

- Besvara motionen

Motioner under rubrik 4:

En lön att leva på

Motion TrA.9

Motionär

Tobias Lind, avdelning 26 Gävle

Enskild motion

Arbetstiders betydelse

Som förälder så har man inte möjlighet att jobba obekväma arbetstider eller pass som innebär att man får stressa till barnomsorg för att hämta sina barn.

Därav skulle jag vilja se att Handels driver frågan runt bemanningsplanering så att man inte ska ha scheman där föräldrar kommer i kläm och kanske resulterar i att man lär gå ner i tid.

Även att få tid till sina barn och få egen återhämtning är en viktig del av detta.

Därav när många måste gå ner i tid eller lösa sin barnomsorg för att de ska funkar i vardagen, så går de även ner i tid och tappar en viktig del av lönen.

Kongressen föreslår

1 att medlemmar som har barn, ska kunna prioriteras när det blir schemaändring som kan resultera i sämre villkor för enskilda.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.9

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på svårigheter att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete. Det finns lagstiftning som stöttar föräldrars rätt och i bemanningsplaneringen ska hänsyn tas till föräldrars och barns behov. Förbundsstyrelsen bifaller motionen genom att lägga in följande text: "Det ofrivilliga deltidsarbetandet, ofta orsakat av att arbetsgivaren inte erbjuder heltid men ibland av att föräldrar inte får ihop barnomsorgen och arbetstiderna, måste motverkas. Handels medlemmar måste få fler timmar på sina kontrakt".

Med anledning av ovanstående föreslår

förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Bifalla motionen

Motion TrA.10

Motionär

Avdelning 33 Luleå

Heltid ska vara norm på riktigt

Heltid är idag norm inom de flesta branscher på arbetsmarknaden. En norm som i många fall inte efterlevs. Inom handeln har deltid blivit den nya normen och heltid ett undantag även om lagen säger annat. Istället för att erbjuda deltidsanställda fler timmar på sina kontrakt så nyanställer man.

Deltid påverkar våra medlemmar negativt på många sätt. Vi får sämre ekonomisk trygghet till att ta lån, sämre förutsättningar att skaffa barn och mindre resurser till vår pension. Och genom en osäker lön måste vi ställa oss till arbetsgivarens förfogande och vara redo att ta extrapass vilket i sin tur kan påverka ens förmåga till en stressfri fritid för återhämtning.

Kongressen föreslås

1 att skriva in i programmet "trygghet och arbetsglädje" på sida 6 rad 31:

"Vi behöver därför bli mer konkreta i hur vi verkställer att normen om heltid blir verklighet för Handels medlemmar".

2 att på befintlig prioriterad punkt i handlingsprogrammet Trygghet och arbetsglädje på sida 12 rad 21 lägga till: "Handels ska därför ta fram en handlingsplan för hur vi ska göra så att normen om heltid ska efterlevas även i våra branscher".

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.10

Förbundsstyrelsen delar i stort motionärens uppfattning. Handels driver frågan om heltid hårt, både i förhandlingar och via ett aktivt påverkansarbete. Det finns en plan för påverkan och opinionsbildning och därutöver en framtagna verktygslåda för förtroendevalda att arbeta efter i syfte att öka arbetstidsmättet. Att arbeta för fler heltider är redan prioriterat i programmet.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Besvara första att-satsen
- Besvara andra att-satsen

Motion TrA.11

Motionär

Jenny Rudolf, avdelning 16 Linköping

Rätt till heltid

I dagens samhälle så är det alltför många som är anställda på låga kontrakt och måste kämpa för varje krona och för att livspusslet ska gå ihop.

Att ständigt få vara tillgänglig för att kunna ta lediga pass eller om arbetsgivaren ringer in dig, bara för att kanske kunna betala alla räkningar varje månad och kanske få någon krona över att leva på.

Idag är heltid en norm men jag tycker att alla som jobbar inom handeln har rätt till ett värdigt liv.

Kongressen föreslår

1 att Handels ska verka för att heltid inte längre bara är en norm utan att det ska bli en rättighet.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion Tra.11

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning så som den kommer till uttryck i brödtexten. Handels driver frågan om fler heltider hårt, både i förhandlingar och via påverkansarbete. När det gäller frågan om norm eller rättighet så har den diskuterats inom fackföreningsrörelsen. Heltid som rättighet användes tidigare som uttryck. Det skulle innebära en ovillkorlig rätt för arbetstagare att få heltid. En sådan stark rättighet har dock visat sig vara mycket svår att få gehör för eller att ens genomförbar. Därför har begreppet heltid som norm kommit att användas och innebär att heltid ska vara utgångspunkten för alla anställningar. Handels har i likhet med andra fackförbund valt att använda uttrycket heltid som norm i stället för heltid som rättighet.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Besvara motionen

Motioner under rubrik 5:

Bättre balans mellan arbete och fritid

Motion TrA.12

Motionär

Anna Åteg, avdelning 16 Linköping

Sänk heltidsmåttet!

Vi vill att heltidsmåttet ska sänkas för att arbetare ska orka arbeta till pension och ha en dräglig arbetsmiljö med balans mellan arbete och fritid.

Därför vill vi på ABF Sörmland:

Kongressen föreslås

1 att Handels verkar för att heltidsmåttet enligt lag ska sänkas med bibehållen lön och årlig löneutveckling.

Motion TrA.13

Motionär

Avdelning 26 Gävle

Arbetstidsförkortning

Idag ser samhället och arbetsmiljön på våra arbetsplatser väldigt annorlunda ut. Man jobbar längre och på mer och mer obekväm arbetstid. Press och stress från arbetsgivaren. Med oregelbundna arbetstider är det svårt att få till familjelivet.

Att minska arbetstiden för en heltidsanställd från 8 till 6 timmar per dag skulle göra stor skillnad för många. Det är dags nu att göra en förändring.

Dels kommer det att frigöra mer timmar som man kan lägga på låga kontrakt, men det viktigaste av allt är stressen som kommer minska för den enskilde individen då den kommer ha mer fritid och mer tid för familjen och det i sin tur kommer leda till bättre mående vilket medför bättre arbetsmiljö för alla. Det skulle bli mer tid för återhämtning.

En frisk och glad arbetstagare är en lönsam arbetstagare.

Vi har sett att det fungerar i många branscher så varför inte i vår?

Kongressen föreslår

- 1** att Handels ska verka för att minska heltidsmåttet.
- 2** att verka för en veckoarbetstid på mindre än 38,25 tim.

Motion TrA.14

Motionär

Tomas Andersson, avdelning 36 Uppsala

Enskild motion

Hur länge ska vi vänta?

Heltidsarbetsmåttet har i Sverige varit 40 timmar per vecka i över 50 år! Det är dags att modernisera vår arbetstidslag. I takt med att vi förväntas jobba högre upp i åldrarna för att kunna få en pension värd namnet är det viktigare än någonsin att vi sänker heltidsarbetsmåttet. Alldeles nyligen meddelas att Spanien har goda chanser att under 2025 besluta om en veckoarbetstid på 37,5 timmar! Alla våra nordiska grannländer har redan kortare veckoarbetstid än Sverige.

Vi har pratat länge om att reducera veckoarbetstiden i Sverige och vi har diskuterat hur det eventuellt skall göras, via avtal eller lag. Vissa LO-förbund har lyckats bra avtalsvägen men vi vet att flera andra LO-förbund har helt andra förutsättningar att lyckas avtalsvägen och det skulle innebära en stor orättvisa gentemot de LO-förbund (däribland Handels) som förmodligen skulle ha svårare att lyckas förhandla fram kortare veckoarbetstid.

Sänkt heltidsveckoarbetsmått skulle dessutom kunna innebära att fler av våra idag ofrivilligt deltidsanställda medlemmar skulle ha större chans att få en heltidsanställning eller åtminstone fler timmar på sin deltidsanställning.

Det enda rimliga, rättvisa och solidariska är att genom ändring av Arbets-tidslagen ge alla anställda i Sverige kortare veckoarbetstid för heltid och med bibehållen lön. En modern Arbetstidslag för ett modernt samhälle!

Kongressen föreslår

- 1** att Handels verkar för en lagstadgad sänkning av heltidsarbetsmåttet med bibehållen lön.

Motion TrA.15

Motionär

Avdelningsstyrelsen, avdelning 24 Göteborg

Arbetstidsförkortning med bibehållna anställningsvillkor

Handels har som långsiktigt mål att förkorta arbetstiden till 30 timmar i veckan, med bibehållen lön. Det är också viktigt att de övriga anställningsvillkoren så som friskvård m.m. också finns kvar.

Därför vill vi få in en ändring i texten på sidan 7, rad 6.

Kongressen föreslår

1 att texten på sidan 7, rad 6, ändras till följande:

”med bibehållen lön och anställningsvillkor”.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna TrA.12, TrA.13, TrA.14 och TrA.15

Förbundsstyrelsen delar helt motionärernas uppfattning om behovet av en lagstadgad generell arbetstidsförkortning. Heltidsmåttet ska sänkas generellt för alla löntagare med minst en bibehållen lön och utan att påverka övriga villkor negativt. Utöver att vi vet att ett sänkt heltidsmått ger positiva effekter för heltidsanställda visar erfarenheter att det också gör det möjligt för deltidsanställda att kunna få mer timmar på sina kontrakt. För Handels är därför ett sänkt heltidsmått en prioriterad fråga.

LO beslutade vid sin kongress 2024 att prioritera en generell arbetstidsförkortning, i första hand genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, i andra hand via lagstiftning. LO-förbunden ska i höst gemensamt utforma sina strategier för att förkorta arbetstiden.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Bifalla motion TrA.12
- Bifalla första att-satsen motion TrA.13
- Bifalla andra att-satsen motion TrA.13
- Bifalla motion TrA.14
- Bifalla motion TrA.15

Motion TrA.16

Motionär

Lokala ungdomskommittén avdelning 20 Stockholm

Enskild motion

Fler röda dagar!

Om avdelningens årsmöte avslår vår motion vill vi få den inskickad som enskild motion.

Vem älskar inte att vara ledig? Den som får 100% i OB! Handels är ett förbund som organiserar flera kvinnodominerade områden och facklig feminism har fått ett stort utrymme i Principprogrammet för jämlikhet. Feminismen ska vara en självklar del av vårt förbund och givetvis ska den internationella kvinnodagen den 8 mars uppmärksammas.

Tyvärr är det svårt att delta i demonstrationer, föreläsningar och andra aktiviteter från kassadisen. Handels organiserar många arbetsplatser som är öppna veckans alla dagar eller bedriver verksamhet dygnets alla timmar och vi inbillar oss inte att en röd dag automatiskt kommer ge våra medlemmar ledigt. Det är bara att titta på hur många av oss som står på arbetsgolvet istället för att vara ute på gator och torg den första maj för att förstå det, men att göra 8 mars till en röd dag är ett avgörande första steg mot att våra medlemmar ska kunna delta i och uppmärksamma den internationella kvinnodagen. De som har otur att vara schemalagda röd dag till trots kan i alla fall trösta sig med ett generöst OB-tillägg ytterligare en dag om året.

Kongressen föreslår

1 att på sida 7 rad 18 lägga till: "och fler röda dagar, först ut den internationella kvinnodagen 8 mars".

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.16

Förbundsstyrelsen kan sympatisera med syftet. Handels prioritet är dock att via avtal och lagstiftning minska heltidsmättet generellt för hela arbetsmarknaden. Det kommer på ett säkrare sätt alla till del. Fler röda dagar är därmed inte en prioriterad fråga. Både förbundet och enskilda medlemmar uppmärksammar idag 8 mars utan att det är en röd dag.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Avslå motionen

Motion TrA.17

Motionär

Angelo Lind, avdelning 9 Växjö

Öka antalet semesterdagar

År 1978 fastställdes den nuvarande svenska semesterlagen. Syftet med lagen var att stödja arbetstagares hälsa och produktivitet genom att säkerställa tillräcklig återhämtning i en tid då medvetenheten om arbetsrelaterad stress ökade. Men sedan dess har lagen stagnerat och inte uppdaterats i takt med dagens arbetslivs ökade krav. Med ett alltmer stressigt arbetsklimat och större fokus på balans mellan arbete och fritid, finns ett tydligt behov av att modernisera lagen för att bättre skydda arbetstagares hälsa och välmående.

Den nuvarande semesterlagen speglar inte längre de faktiska behov som dagens arbetstagare står inför. Arbetslivet har förändrats dramatiskt under de senaste decennierna, med ökade krav och en ständigt pågående digitalisering som bidrar till högre arbetsbelastning och stressnivåer.

Genom att modernisera semesterlagen kan vi skapa en mer hållbar arbetsmiljö som främjar balans mellan arbete och fritid. Det är ett nödvändigt steg för att säkerställa att alla arbetstagare får den tid de behöver för att må bra och återhämta sig, vilket i sin tur gynnar både individen och samhället i stort. Vi står inför en möjlighet att staka ut en ny väg för arbetslivet, där välmående och produktivitet går hand i hand.

Kongressen föreslår

1 att Handels arbetar för att öka antalet lagstadgade semesterdagar. Detta är en investering i Sveriges arbetskraft och i landets framtida välfärd.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.17

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Utöver att sänkt heltidsmått är förbundets prioriterade fråga finns utrymme att också öka antalet semesterdagar.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Bifalla motionen

Motion TrA.18

Motionär

Mustafa Abdullah, avdelning 4 Kristianstad

Förslag om att ändra semesterlagen för att möjliggöra sparande av fler semesterdagar

Med anledning av den förändrade arbetsmarknaden och de ökade krav som ställs på flexibilitet i arbetslivet, föreslår vi en ändring av semesterlagen för att ge anställda möjlighet att spara fler semesterdagar, med målsättning om minst 30 semesterdagar/år. och därmed bättre kunna anpassa sin semester efter individuella behov.

En större möjlighet till sparande skulle också minska risken för att arbetstagare inte får ut sina fulla semesterdagar, vilket är ett problem som ibland uppstår när det är svårt att ta ut semester inom ramen för de traditionella reglerna. Detta skulle skapa en mer rättvis och flexibel arbetsmiljö där anställda kan planera sitt liv på ett sätt som passar dem bättre, vilket i förlängningen kan bidra till ett bättre arbetsklimat och högre välbefinnande.

En av de mest centrala rättigheterna för anställda i Sverige är rätten till semester. Semesterlagen reglerar hur många semesterdagar som en arbetstagare har rätt till varje år och när dessa dagar ska tas ut. Enligt nuvarande lagstiftning är det möjligt för en arbetstagare att spara semesterdagar till ett år framöver, men det finns begränsningar för hur många dagar som får sparas, och de måste tas ut inom fem år. I dagens arbetsliv är behovet av ökad flexibilitet större än någonsin. Därför finns ett behov av att ge anställda större frihet att själva bestämma när de vill ta ut sin semester, samt möjligheten att spara fler semesterdagar under längre tid.

Att Handels ska påverka för ändringar i semesterlagen.

Kongressen föreslår

- 1** att i programmet trygghet och arbetsglädje sidan 7 rad 18 lägga till följande mening: "Semesterlagen bör även ändras så att anställda får rätt att spara fler semesterdagar, med ett sparande som sträcker sig över en längre period än dagens fem år".
- 2** att i programmet trygghet och arbetsglädje sidan 7 rad 18 lägga till följande mening : "Arbetstagare bör också få rätt att spara upp till tio semesterdagar per år, som kan sparas utan tidsbegränsning för att tas ut när arbetstagaren själv önskar".
- 3** att i programmet trygghet och arbetsglädje sidan 7 rad 18 lägga till följande mening: "Det bör även säkerställas att arbetsgivare får vägledning om hur de kan hantera sparade semesterdagar och se till att de kan implementera dessa förändringar på ett rättvist och praktiskt sätt.

4 att i programmet trygghet och arbetsglädje sidan 7 rad 17 ersätta meningen med följande: "För att få en bättre balans mellan arbete och fritid vill Handels även att antalet semesterdagar ökar från dagens 25 betalda till minst 30 betalda semesterdagar".

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.18

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om behovet av en större flexibilitet kring uttaget av semesterdagar. Samtidigt är det viktigt med en längre period av återhämtning varje år. Det kan därför finnas en motsättning med att kunna spara alltför många dagar per år, såsom den andra att-satsen föreslår. Förbundsstyrelsen anser därutöver att de föreslagna att-satserna och textförändringarna är alltför detaljerade för handlingsprogrammet.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Avslå första att-satsen
- Avslå andra att-satsen
- Avslå tredje att-satsen
- Avslå fjärde att-satsen

Motion TrA.19

Motionär

Avdelning 26 Gävle

Uttag av semesterdagar

Dagens samhälle ser annorlunda ut jämfört med det årtionde då man utvecklade semesterlagen. Man har mer ansvar och tyngre arbeten, längre öppettider och större krav ställs på de anställda.

Alla vet att vi behöver våra semesterdagar för återhämtning, men varför ska det vara arbetsgivarens beslut att välja när du ska ta ut din semester? Detta ser olika ut från företag till företag. Vissa ger sina anställda mer inflytande att själv få välja när de vill ta ut sin semester och hur många dagar.

Det måste vara av varje individs intresse att själv få välja när det bäst passar.

Kongressen föreslår

- 1 att Handels ska verka för att en arbetstagare ska få större möjlighet att påverka när man ska få plocka ut semesterdagarna.
- 2 att Handels ska verka för att tidsgränsen av uttag av semesterdagar på 5 år ska utökas.
- 3 Att verka för 6 veckors semester via lag.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.19

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Att antalet semesterdagar ska öka och att arbetstagare ska ha mer flexibilitet i uttag av semester är ett viktigt mål för Handels. Bifall till de två första att-satserna. Däremot bör inte antalet semesterveckor låsas till ett givet antal av sex veckor.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Bifalla första att-satsen
- Bifalla andra att-satsen
- Avslå tredje att-satsen

Motion TrA.20

Motionär

Klubbstyrelsen ICA DE Helsingborg, avdelning 6 Helsingborg

Rättvis semesterlag

Vi vill se en ändring av semesterlagen, vid huvudsemestern dras det alltid fem dagar per vecka. Men tar man veckor utanför huvudsemestern vill vi gärna att det dras antal dagar. Jobbar men 1-4 dagar skall det bara dras för de dagarna man skulle ha jobbat och inte för fem dagar som är fallet idag. Det vore även rimligt med en bred översyn av semesterlagen då den skrev i en tid då vi jobbade måndag-fredag och var ledig på helgerna generellt, dagens flexibla arbetsmarknad ser annorlunda ut och därför bör även semesterlagen se annorlunda ut.

Kongressen föreslås

1 att på sidan 7, rad 19 skriva:

”Att vid semester utanför huvudsemester skall endast faktiskt antal dagar man tar ledigt dras”.

2 att Handels tar initiativ till en översyn av semesterlagen för att den bättre ska överensstämma med hur dagens arbetsmarknad ser ut.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.20

Förbundsstyrelsen menar att det redan idag finns möjlighet att ta semester dag för dag när det gäller den femte semesterveckan. Dock finns idag en regel som avgör hur många dagar som ska gå och den beror på hur lång semesterledigheten är, är den upp till fyra dagar så räknas enbart de dagar man skulle ha jobbat och är den längre så går det fem dagar.

Vidare finns också en rättviseregler i lagen som innebär att en deltidsanställd ska inte kunna få längre ledighet om man jämför med en heltidsanställd.

Dessutom har både semesterlagen och flera av våra kollektivavtal möjlighet till att använda så kallad nettosemester, vilket innebär att man räknar om antalet dagar för att överensstämja med den faktiska sysselsättningsgraden.

Semesterlagen har relativt nyligen genomgått en översyn och det kan vara enklare att nå ett mer anpassat system i förhandlingar.

**Med anledning av ovanstående föreslår
förbundsstyrelsen kongressen besluta att:**

- Besvara första att-satsen
- Avslå andra att-satsen

Motion TrA.21

Motionär

Avdelningsstyrelsen, avdelning 36 Uppsala

Mer semester åt folket

I dagens samhälle där fler och fler jobbar "konstiga" tider på dygnet alla dagar i veckan och där tempot och kraven på oss anställda har skruvats upp är återhämtning och möjligheten till en meningsfull fritid mer och mer viktigt.

Svenskt Näringslivs tankesmedja Timbro skrev redan 2018 att de anser att semesterlagen ska tas bort och att varje anställd själv ska förhandla med sin arbetsgivare om hur mycket semester hen är värd att få. En minst sagt horribel tanke för alla som vill ha ett rättvist, jämlikt och solidariskt samhälle.

De av oss som varit i arbetslivet sedan slutet av 80-talet kommer säkert ihåg att vi fick två extra semesterdagar i början av 90-talet. Tyvärr tog Carl Bildts borgerliga regering snabbt bort dessa dagar efter endast två år. Det är dags att vi till att börja med tar tillbaka dessa dagar men gärna också fler framöver.

Vi behöver även större möjlighet att få påverka hur vår semester förläggs då det kan bli så att du knappt får en enda dag med resten av din familj för att din arbetsgivare förlagt semester antingen tidigt eller sent under semesterperioden då varken barn eller respektive har ledigt.

Kongressen föreslås

- 1 att följande text läggs till i handlingsprogrammet för trygghet och arbetsglädje under rubriken "Bättre balans mellan arbete och fritid" rad 18 efter punkten: "Det är också viktigt att Handels medlemmar får större möjlighet att påverka hur deras semester förläggs, både huvudsemester och enskilda semesterdagar".

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.21

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om behovet av en ökad flexibilitet kring uttaget av semester. Textförslaget har dock modifierats för att bättre passa in i handlingsprogrammet till: "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"

**Med anledning av ovanstående föreslår
förbundsstyrelsen kongressen besluta att:**

- Bifalla motionen

Motion TrA.22

Motionär

Per Lilja, avdelning 11 Örebro

Semesterlagen är missgynnande för förtroendevalda

Vi behöver fler som kan tänka sig att bli fackligt förtroendevald på sin arbetsplats och som dessutom kan tänka sig att bli förtroendevald politiker och ta ett uppdrag i en nämnd eller styrelse i kommun eller region. Semesterlagen behöver förändras så att förtroendevalda inte drabbas av försämrade arbetsförhållande eller anställningsvillkor.

När du har flera uppdrag som kräver att du är tjänstledig utan lön från din arbetsplats t.ex. fackligt arbete utanför den egna arbetsplatsen åt avdelningen eller fackförbundet, samt politiska uppdrag.

Det leder till att du får ett antal obetalda semesterdagar (betalning för dessa fås från respektive uppdrag).

Då kommer vi till problemet att du kanske vill spara semesterdagar för att göra något speciellt t.ex. en längre resa som är förlagd på vintern och du vill ändå ha vanlig sommarsemester 3-4 veckor ledigt.

Idag går det inte att spara semesterdagar om du har obetalda dagar enligt semesterlagen.

Så en person som inte har något förtroendeuppdrag kan spara 5 dagar om året i max 5 år = 25 sparade semesterdagar.

En person med förtroendeuppdrag kan spara = 0 dagar om du har 5 eller fler obetalda semesterdagar.

Det borde gå att lösa så att även obetalda dagar går att spara som öronmärkta i lönesystem (betalning har man redan fått vid tidigare tillfälle).

Är det rimligt att som förtroendevald så ska du inte ha möjligheter som en som inte har något förtroendeuppdrag att kunna ha 3–4 veckors semester på sommaren och en längre resa inplanerad på vintern?

Kongressen föreslår

1 att lägga till text på sidan 6, rad 35, nytt stycke: "Semesterlagen behöver stärkas så att förtroendevalda har rätt att spara obetalda semesterdagar".

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.22

Handels har sedan tidigare kongresser beslut på att vi vill stärka arbetstagares rätt i semesterlagen att kunna kombinera betalda och obetalda semesterdagar efter önskemål. Förbundsstyrelsen menar att det skulle lösa de problem som motionären tar upp. Förbundsstyrelsen anser att det bör gälla alla arbetstagare och inte endast förtroendevalda. Därför besvaras motionen.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Besvara motionen

Motion TrA.23

Motionär

Anette Jansson, avdelning 1 Malmö

Ofri fritid

Att arbeta sena kvällar och tidiga mornar i en salig blandning är tufft och påfrestande för många av Handels medlemmar.

Lagstadgade 11 timmars dygnsvila eller 36 timmars veckovila är ibland långt ifrån tillräckligt för återhämtning.

En ledig dag blir lätt till ofri fritid, att inte orka göra vad man vill på ledig tid, för många medarbetare i handeln.

Kongressen föreslår

1 att Handels verkar för tillräcklig återhämtning mellan arbetspass genom att följande text läggs in i handlingsprogram Trygghet och arbetsglädje, sid 7, rad 24: "Därtill ska Handels verka för att återhämtning mellan arbetspass blir individanpassad och tillräcklig".

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.23

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att återhämtning mellan arbetspassen är viktigt. Den föreslagna textförändringen skulle dock innebära att varje individ ska få precis den mängd ledighet hen anser sig

behöver och det är inte en gångbar väg. Kollektivavtal och lagstiftning ska vara lika för alla arbetstagare på respektive avtalsområde.

**Med anledning av ovanstående föreslår
förbundsstyrelsen kongressen besluta att:**

- Avslå motionen

Motion TrA.24

Motionär

Avdelningsstyrelsen, avdelning 36 Uppsala

En arbetstid för att arbeta ett helt arbetsliv

Idag leder arbetstiderna framför allt i handeln till att många ser det som ett genomgångsyрке då vi ser en liten möjlighet till påverkan för att kombinera familj med arbete.

Det finns tre olika saker som framför allt gör oss till genomgångsyрке: lön, arbetstider och timmar på kontraktet.

För att komma till bukt med en sak i taget ser vi det nödvändigt att kraftigt begränsa öppettider i butiker. De riktlinjer vi har har aldrig varit tillräckligt starka för att kunna påverka öppettiderna i butikerna. Vi vill i stället se bestämmelser om öppettider för butiker likt den affärstidslag som en gång i tiden fanns. Genom att införa någon form av begränsning i öppettider skulle vi i stället för att behöva kräva OB kunna växla upp på lägstralöner och på så sätt även få ett yrke som fler vill stanna inom med både högre lön och bättre arbetstider.

Kongressen föreslår

1 att följande text läggs till i handlingsprogrammet för trygghet och arbetsglädje under punkt 5 rad 18 efter punkt:

”Handels ska även verka för kortare öppettider inom handeln då detta ofta innebär en mer strukturerad arbetsvecka för våra medlemmar, vilket kan bidra till bättre arbetsvillkor och högre trivsel. Det skulle också ge mer balans mellan arbete och fritid”.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.24

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Själva textändringsförslaget är dock långt och behöver kortas. Motionen bifalles utifrån följande textändring ”Handels ska verka för kortare öppettider inom handeln”.

**Med anledning av ovanstående föreslår
förbundsstyrelsen kongressen besluta att:**

- Bifalla motionen

Motioner under rubrik 6:

En hållbar handel

Motion TrA.25

Motionär

Robin Bark, avdelning 24 Göteborg

I Sverige gäller kollektivavtal

Idag finns det alldeles för många oseriösa arbetsgivare inom Handels branscher. Arbetsgivare tvingar sina anställda jobba i förfärliga miljöer, man tvingas klocka sina kollegor när de ska gå på toaletten, chefer sätter upp dolda kameror för att spionera på sin personal för att se till att dem arbetar, motarbetar skyddsombud samt hotar anställda med uppsägning om de pratar om eller gå med i facket.

Kongressen föreslår

1 att Handels ska uppmärksamma och agera mot oseriösa aktörer inom Handels avtalsområden.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.25

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Oseriösa arbetsgivare ska inte ha någon plats på svensk arbetsmarknad.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Bifalla motionen

Motioner under rubrik 7:

Ett utvecklande arbetsliv

Motion TrA.26

Motionär

Avdelning 26 Gävle

Enskild motion

Kompetensens utveckling

Då kompetensutvecklingen står med i Lager och e-handels avtalet, så märks det inte så väl som de borde.

När man frågar ansvariga chefer om detta och de säger bara att de utbildar vid behov, oavsett hur många år man har varit på ett företag.

Därav skulle Handels Kongress behöva ta ett beslut att man borde trycka på att just de som jobbat länge och är medlemmar inom Handels, borde få större del av att få en betydlig kompetensutveckling.

Att man även från arbetsgivares sida inte ska ta de som har kanske jobbat något år bara, utan de som varit där i flera år som inte kommit längre, men visat framfötterna att de kan mycket mer, men inte får gehör på sin kunskap.

Det skulle även bidra till att kollegor inte säger upp sig, för att de inte kommer någonstans, då andra går före kön i systemet.

Även medlemmar på företagen har frågat efter detta och de svar man får är, "säg till så får ni lära er". Men en annan blir prioriterad före, trots att det har gått många år.

Så där med vill ja se att man trycker viktigare på att arbetsgivarens ansvar i detta är att man ska se till hur många år och hur mycket man vill lära sig.

Kongressen föreslår

1 att Handels medlemmar är involverade när branschen utvecklas och arbetsuppgifter förändras, samt ska få kontinuerlig kompetensutveckling och variation i arbetet där det går.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.26

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Kompetensutveckling inom yrket är viktigt, inte endast för individens utveckling utan också för hela arbetsplatsen. Det bidrar till ökad trivsel och mer engagemang.

**Med anledning av ovanstående föreslår
förbundsstyrelsen kongressen besluta att:**

- Bifalla motionen

Motion TrA.27

Motionär

Andreas Ramström, avdelning 9 Växjö

Enskild motion

Motion om att Handels ska sluta göra fackliga yttranden till arbetsförmedlingen

I en tid där medlemsavgiftens storlek ofta är uppe för diskussion behöver Handels prioritera medlemsnyttan. Är fackliga yttranden fortfarande stor medlemsnytta?

Tanken att Arbetsförmedlingen ska rådfråga Handels inför en placering med förstärkt stöd är god och har historiskt spelat en stor roll. I enskilda fall har yttranden dessutom varit väldigt viktiga både för individen och för kollektivet, och vi kan ha fått insyn i något som är av stor vikt.

Men efter utvecklingen av Arbetsförmedlingen och det upplägg som finns idag är fackliga yttranden något som på sin höjd gör en marginell skillnad i de anställdas tillvaro. De gånger Handels yttranden gör stor skillnad är lättträknade.

En stor del arbetstid behöver läggas på fackliga yttranden när all tid borde läggas på medlemsvård, organisering och rekrytering.

I stället har tiden använts till att yttra oss om huruvida en arbetsgivare kan läsa kollektivavtalet eller inte, ett yttrande som Arbetsförmedlingen dessutom kan bortse från. Avsaknad av kollektivavtal är inte ens ett giltig skäl att avråda till en placering från Arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingen är ovanpå allt detta särskilt ointresserade att ta fram en snabb hantering. Enskilda handläggare kan avsevärt fördröja hanteringen av yttranden genom en stelbent administration och okunskap om den fackliga idén.

Vi behöver lägga resurser där vi gör största möjliga skillnad med minsta möjliga medel och där är personalens nära arbete med medlemmarna avgörande.

Inte det motsatta.

Ovanpå detta får heller inte Handels inte längre ersättning för att avsätta tid till fackliga yttranden.

Kongressen föreslår

- 1 • att Handels upphör med att utfärda fackliga yttranden till Arbetsförmedlingen rörande
 - lönebidrag,
 - arbetsträning/rehabilitering,
 - arbetsprövning,
 - introduktionsjobb.

Förbundsstyrelsens utlåtande över TrA.27

Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att Handels har en aktiv roll i arbetsmarknadspolitiken, bland annat genom att ha bättre koll på de branscher vi organiserar. I avdelningsstyrelsens utlåtande avstyrktes motionen med följande: "Styrelsen avstyrker motionen med motiveringen att värdet kontra arbetsinsatsen är för värdefull för att kunna hålla någon form av kontroll över arbetsmarknadens olika bidragsformer".

Förbundsstyrelsen håller helt med avdelningsstyrelsen i detta utlåtande. Utöver detta ser förbundsstyrelsen inte någon motsättning mellan en aktiv roll i arbetsmarknadspolitiken och medlemsnytta. Det går att använda de underlag för yttranden vi får från Arbetsförmedlingen i arbetet med att värva, behålla och organisera.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Avslå motionen

Motion TrA.28

Motionär

Handels fackklubb AFO Handels avdelning 20 Stockholm

Motion om att låta Handels sluta göra fackliga yttranden till Arbetsförmedlingen

I en tid där medlemsavgiftens storlek ofta är uppe för diskussion behöver Handels prioritera medlemsnytta. Är fackliga yttranden fortfarande stor medlemsnytta?

Tanken att Arbetsförmedlingen ska rådfråga Handels inför en placering med förstärkt stöd är god och har historiskt spelat en stor roll. I enskilda fall har yttranden dessutom varit väldigt viktiga både för individen och för kollektivet,

och vi kan ha fått insyn i något som är av stor vikt. Men efter utvecklingen av Arbetsförmedlingen och det upplägg som finns idag är fackliga yttranden något som på sin höjd gör en marginell skillnad i de anställdas tillvaro i vissa avdelningar, medan i andra avdelningar kan det göra skillnad.

En stor del arbetstid behöver läggas på fackliga yttranden. Tid som istället borde läggas på medlemsvård, organisering och rekrytering. Det leder till ökad stress och sämre arbetsmiljö för de anställda som utför momenten och övriga arbetsuppgifter får sämre kontinuitet.

I stället har tiden använts till att yttra oss om huruvida en arbetsgivare kan läsa kollektivavtalet eller inte, ett yttrande som Arbetsförmedlingen dessutom kan bortse från. Avsaknad av kollektivavtal är inte ens ett giltigt skäl att avråda till en placering från Arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingen är ovanpå allt detta särskilt ointresserade att ta fram en snabb hantering. Enskilda handläggare kan avsevärt fördröja hanteringen av yttranden genom en stelbent administration och okunskap om den fackliga idén.

Flera andra fackförbund exempelvis HRF, Fastighets och Kommunal har slutat med att göra yttrande till Arbetsförmedlingen.

Vi behöver lägga resurser där vi gör största möjliga skillnad med minsta möjliga medel och där är personalens nära arbete med medlemmarna avgörande. Inte det motsatta.

Ovanpå detta får heller inte Handels inte längre ersättning för att avsätta tid till fackliga yttranden.

Kongressen föreslår

- 1 att förbundet tillsätter en utredning som ser över om det är relevant att fortsätta att göra fackliga yttranden till Arbetsförmedlingen.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.28

Förbundsstyrelsen anser att yttrandena till Arbetsförmedlingen är relevanta och fyller en viktig roll för förbundet. Motionen vill att förbundet tillsätter en utredning. Frågan om yttranden ses dock över löpande i Handels arbetsmarknadspolitiska arbetsgrupp tillsammans med avdelningarnas representanter. Därför besvaras motionen.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Besvara motionen

Motion TrA.29

Motionär

Avdelning 3 Halmstad

Kompetenshöjande utbildningar och den digitala transformationen

I kapitel 5 Ett bättre utbildningssystem står det att: "Idag är möjligheten för handelns anställda att utbilda sig vidare inom sin bransch mycket begränsad. Tillgången på utbildning måste därför anpassas till nuvarande och kommande förändringar på arbetsmarknaden".

Jag och många av mina kollegor som har jobbat många år i branschen har mycket sällan eller aldrig skickats på några utbildningar från våra arbetsgivare. Butiksanställda behöver stärka sin kompetensnivå och stärka handelskompetens, speciellt inom den digitala transformationen. Att jobba inom en handelsbransch som professionaliseras och utvecklas i takt med samhället bör ha högre prioritet. Det gäller att se möjligheterna som den digitala transformationen medför. De företag som skickar sina medarbetare och deltar i utbildningsverksamhet utvecklar sin kompetens och håller sig relevanta i en ständigt föränderlig handelsbransch.

Kongressen föreslår

1 att på sidan 8 Rad 10 lägga till: "Arbetsgivare ska ha högre medverkan när det gäller att skicka anställda på kompetenshöjande utbildningar".

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.29

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Motionen bifalles och denna modifierade text införs: "Arbetsgivarna ska i högre grad förmås medverka till att Handels medlemmar får kontinuerlig kompetensutveckling".

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Bifalla motionen

Motioner under rubrik 8:

En god arbetsmiljö

Motion TrA.30

Motionär

Avdelningsstyrelsen, avdelning 36 Uppsala

Arbetsskor för att hålla ett arbetsliv

Vi är allt för många som arbetar idag som står och går hela dagarna men som alltid behöver stå för kostnaden av skor att slita ut på arbetet själva ur egen ficka. Vi vet att många av våra medlemmar jobbar på små kontrakt och dessutom har svårt att få ihop en självförsörjning på sin anställning. Det kan inte vara menat att vi ska slita på våra privata skor, som även ska hålla till vår fritid, för vår arbetsgivares skull.

Genom att arbeta för att arbetsskor som inte är skyddsskor bekostas av arbetsgivarna skulle vi kunna ge våra medlemmar medel att kanske köpa mer mat på bordet till familjen eller låta sina barn fortsätta med sin fritidsaktivitet istället för att få bekosta skor själva för att slita ut på arbetet till förmån för större kapitalvinst åt arbetsgivaren.

Kongressen föreslår

1 att följande text läggs till i handlingsprogrammet för trygghet och arbetsglädje under punkt 8 rad 34 nytt stycke:

"I en kvinnodominerad handel där inte skyddsskor är nödvändiga drabbas de som tjänar minst av att bekosta egna arbetsskor trots att utrymmet kanske inte finns i ekonomin. Detta kan leda till att fotriktiga och bra arbetsskor att gå och stå en hel dag eller ett helt arbetsliv inte kan köpas och således leda till ohälsa. Handels ska därför arbeta för att anställda som inte är i behov av skyddsskor ändå ska ersättas med arbetsskor som passar det arbete vi utför på arbetsplatserna".

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.30

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Felaktiga skor i arbetet kan långsiktigt leda till skador. Det borde därför vara självklart att arbetsgivare ska stå för väl fungerande arbetsskor i sitt förebyggande arbetsmiljöarbete. Motionen bifalles men textförslaget modifieras och kortas till att efter "...förhindra arbetsplatsolyckor och skador i arbetet" lägga till meningen: "Lämpliga arbetsskor är en sådan viktig del".

**Med anledning av ovanstående föreslår
förbundsstyrelsen kongressen besluta att:**

- Bifalla motionen

Motion TrA.31

Motionär

Avdelning 9 Växjö

Arbetsskor ska ingå i arbetsklädseln

Vi som jobbar i handeln går väldigt mycket på jobbet varje dag. Stegräknaren kan lätt visa 12 000-17 000 steg eller mer, ofta på hårda betonggolv. Trots detta får många av oss, som inte omfattas av krav på skyddsskor, använda våra egna skor - skor som snabbt slits ut och riskerar att fastna i saker eller gå sönder.

Eftersom vi själva måste bekosta våra arbetsskor, väljer många billigare alternativ som kan ersättas när de slitits ut. Problemet är att dessa skor ofta saknar det stöd som krävs för att skydda knän, höfter och rygg. Bristen på ergonomiska skor kan leda till förslitningsskador, vilket i sin tur kan öka sjukskrivningarna - en förlust för både individen och arbetsgivaren.

Att gå och stå mycket på hårt underlag innebär en konstant belastning på kroppen. Mekaniska stötar från golvet påverkar hela rörelsekedjan, från fötterna upp genom knän, höfter och rygg. Forskning har dessutom visat ett samband mellan långvarigt stående och hälsporre, en smärtsam åkomma som uppstår vid överbelastning av senan under foten.

För att förebygga dessa problem behöver skorna vara ergonomiska - de ska ge bra dämpning, lagom svikt, stabilitet och god passform. Ortopediska inlägg kan också minska risken för skador, och en stadig hälkappa är särskilt viktig för dem som lyfter tungt. Eftersom alla fötter är olika bör skor provas ut individuellt.

Här måste Handels påverka beslutsfattarna. Vanliga arbetsskor bör, precis som annan arbetsklädsel, ingå i arbetsgivarens ansvar. Då arbetsklädsel är avdragsgill för arbetsgivaren, bör Skatteverket vara den myndighet som hanterar frågan. Vi behöver därför uppvakta våra politiker för att få igenom denna förändring. Att säkerställa bra skor för anställda är en investering i både hälsa och hållbar arbetskraft.

Kongressen föreslår

- 1** att Handels ska verka för att arbetsskor ska ingå i arbetsklädseln för de som inte har skyddsskor som krav.
- 2** att Handels ska verka för att skorna blir avdragsgilla för arbetsgivaren likt skyddsskor.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.31

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att väl fungerande arbetsskor ska ingå i arbetsklädseln, och bifaller första att-satsen. Den andra att-satsen, att Handels skulle arbeta för att arbetsskor ska bli avdragsgilla för arbetsgivaren är däremot något som är svårt att prioritera. Enligt Skatteverkets regler är alla arbetskläder avdragsgilla för ett företag (om de inte används för privat bruk). Det skulle i så fall innebära att skor skulle bli avdragsgilla om de betraktades som arbetskläder. Därför besvaras andra att-satsen.

**Med anledning av ovanstående föreslår
förbundsstyrelsen kongressen besluta att:**

- Bifalla första att-satsen
- Besvara andra att-satsen

Motion TrA.32

Motionär

Emina Mandal, avdelning 16 Linköping

Mensskydd är en nödvändighet, inte en lyx

Bakgrund:

Kvinnor är en av de mest utsatta grupperna på arbetsmarknaden, särskilt inom handeln, där låga löner och osäkra anställningsvillkor är utbredda. Handelsanställdas förbunds principprogram betonar vikten av ett jämlikt samhälle där alla människor har lika värde och möjlighet att forma sina liv. Ett samhälle där ingen ska diskrimineras eller missgynnas på grund av sin biologi. Trots detta är tillgången till mensskydd på arbetsplatser långt ifrån självklar, vilket drabbar kvinnor oproportionerligt hårt. Detta är en grundläggande fråga om rättvisa, arbetsmiljö och jämställdhet.

Mens är en naturlig del av livet, men bristen på gratis mensskydd på arbetsplatser skapar orimliga hinder. Kvinnor i låglöneyrken, som handeln, står inför en dubbel ekonomisk börda: låga löner kombinerat med karensavdrag och utgifterna för mensskydd. Detta är inte bara en ekonomisk orättvisa utan också en fråga om deltagande och värdighet i arbetslivet. Kostnaden för mensskydd ska inte vara en privat börda, precis som toalettpapper och tvål är självklara för arbetsgivaren att tillhandahålla. Ändå tillhandahåller de flesta arbetsplatser bekvämligheter så som kaffe, te och frukt utan att ifrågasätta kostnaden – privilegier som inte är nödvändiga för arbete, men som ändå prioriteras.

Att mensskydd saknas påverkar inte bara individen utan också arbetsflödet och effektiviteten. Anställda tvingas lämna sin arbetsplats, vilket leder till produktionsbortfall, längre köer och sämre kundbemötande. Stress och oro kopplat till att hantera mens under ohygieniska förhållanden skapar också

långsiktiga hälsoproblem, vilket kan leda till ökade sjukskrivningar och ohälsa. Exempel från företag som JM, som erbjuder gratis mensskydd, och från länder som Skottland, där mensskydd tillhandahålls kostnadsfritt på offentliga platser, visar tydligt att denna åtgärd stärker arbetsmiljön, ökar trivseln och bidrar till jämställdhet.

Att inte erbjuda gratis mensskydd är inte bara en praktisk brist utan också ett misslyckande i att säkerställa jämställda arbetsvillkor.

Problem:

Trots att Handels principprogram förespråkar ett jämlikt samhälle där alla människors lika värde respekteras, skapar bristen på mensskydd på arbetsplatser en ojämlik situation. Kvinnor missgynnas på grund av sin biologi, vilket är oförenligt med Handels värderingar om rättvisa och jämlikhet. Detta är särskilt tydligt i låglöneyrken som handeln, där anställda ofta saknar ekonomiskt utrymme att bära denna extra kostnad. Mensskydd är inte en lyx – det är en grundläggande hygienisk nödvändighet för att kunna arbeta utan obehag. Att behöva betala ur egen ficka förstärker de ekonomiska och sociala klyftorna mellan könen, vilket går emot principen om ekonomisk rättvisa.

Avsaknaden av mensskydd påverkar också arbetsflödet. När anställda tvingas lämna arbetsplatsen för att köpa mensskydd eller stanna hemma på grund av bristande tillgång, leder det till produktionsbortfall. Kollegor måste täcka upp för frånvarande medarbetare, vilket skapar stress och kan resultera i förseningar och missnöjda kunder. För arbetsgivaren innebär detta en direkt kostnad som är betydligt större än kostnaden för att erbjuda gratis mensskydd.

Stress och oro över att hantera mens på arbetsplatsen har också långsiktiga effekter. Detta kan bidra till ohälsa, utbrändhet och ökade sjukskrivningar, särskilt för kvinnor i låglöneyrken som redan påverkas negativt av karensavdraget. Den ekonomiska bördan av karensdagen förstärker orättvisan och tvingar ofta anställda att arbeta trots sjukdom, vilket i sin tur kan påverka hälsan negativt både för individen och för kollegorna.

Kontrasten blir ännu tydligare när vi ser vad som redan prioriteras på arbetsplatser. Kaffe och andra bekvämligheter erbjuds utan att kostnaden ifrågasätts, medan mensskydd, som är avgörande för hygien och värdighet, ignoreras. Arbetsmiljöåtgärder som främst gynnar män, exempelvis ergonomiska hjälpmedel för tunga lyft, ses som självklara investeringar, medan kvinnors behov systematiskt förbises. Detta skickar en tydlig signal om att kvinnors hälsa och välmående inte värderas på samma sätt som mäns.

Att erbjuda gratis mensskydd är inte bara en praktisk åtgärd utan också en symbol för att arbetsgivaren respekterar och prioriterar sina anställdas behov. Det är en konkret åtgärd för att främja jämställdhet och en inkluderande arbetsmiljö som tydligt signalerar att alla medarbetare har samma värde.

Förslag på åtgärd - För att stärka jämställdheten, minska orättvisorna och säkerställa bättre arbetsmiljöförhållanden föreslår vi:

Kongressen föreslår

- 1** att Handels verkar för att arbetsgivaren ska tillhandahålla gratis mensskydd, som bindor och tamponger på arbetsplatsen.
- 2** Att Handels verkar för att arbetsgivaren inför hygieniska avfallsbehållare för korrekt hantering av mensskydd på arbetsplatsen.

Motion TrA.33

Motionär

Avdelning 9 Växjö

Menssäkra våra arbetsplatser

Det får inte vara ett socialt eller ekonomiskt straff att vara kvinna. Inte sällan kommer mensen utan att man har hunnit förbereda sig på det. Därför måste vi se till att vår verksamhet är beredd på att det arbetar kvinnor på arbetsplatserna. Vi lever i en tid då allt blir dyrare och dyrare men det ska inte göra att vi behöver prioritera ner det allra nödvändigaste, mensskydd. Varför ska kvinnor betala ett högre pris än män? Här behöver vi samlas i en gemensam paroll, ett gemensamt ansvar. Det förblir naivt att tro att vi på något sätt skulle kunna åstadkomma ett jämlikt samhälle så länge det är ett ekonomiskt straff att vara kvinna. Här behöver vi, svensk fackföreningsrörelse, ta vårt ansvar. Vi kan flytta fram våra positioner och därmed visa att mensskydd ska vara gratis, helt och hållet. För alla kvinnor.

Kongressen föreslår

- 1** att Handelsanställdas förbund verkar för gratis mensskydd på våra arbetsplatser.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.32 och TrA.33

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning om behovet av gratis mensskydd och föreslår bifall till TrA.32:1 och TrA.33. Den andra att-satsen i TrA.32, om hygieniska avfallsbehållare, är dock för detaljerat för ett kongressbeslut. Det borde vara en självklarhet och löses bäst på respektive arbetsplats. Därför besvaras andra att-satsen i motion TrA.32.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Bifalla första att-satsen motion TrA.32
- Besvara andra att-satsen motion TrA.32
- Bifalla motion TrA.33

Motion TrA.34

Motionär

Benjamin Zivcic, Anna Ljungmark, Andreas Ingvarsson. Avdelning 2
Trollhättan

Friskvård för alla

För att hålla ett helt arbetsliv behöver man ha möjlighet att utöva någon slags träning och motion. Med dagens förhöjda kostnader har inte alla möjlighet att tillgodose en god friskvård privat. Samtidigt har arbetsgivaren ett stort ansvar i att hålla en god friskvård för sin personal.

Med en god friskvård ökar förutsättningarna att behålla en god hälsa i ett långt arbetsliv.

Kongressen föreslår

1 att Handels verkar för att alla våra medlemmar får tillgång till ett ekonomiskt friskvårdsbidrag.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.34

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om behovet av friskvård och ekonomiskt stöd till det. Idag är tyvärr tillgången till friskvård ojämlik och en klassfråga. Handels vill långsiktigt ändra på det så att friskvård blir en naturlig del av arbetslivet.

**Med anledning av ovanstående föreslår
förbundsstyrelsen kongressen besluta att:**

- Bifalla motionen

Motion TrA.35

Motionär

Robin Bark, avdelning 24 Göteborg

Psykisk ohälsa

Varje år är det cirka 1 500 personer som tar sina liv i Sverige.

Handels är en bransch med mycket otrygga anställningar. Man kanske har 10 timmar på kontrakt men man jobbar upp emot 40 timmar i veckan eftersom plånboken ekar tom och man behöver pengar för att köpa mat och kunna göra något roligt utanför sitt jobb. Under sådana förhållanden ökar stressen, lägg därtill stressen för att det är för lite bemanning. Denna situation kan leda till psykisk ohälsa som arbetsgivaren har ansvar för. Den

psykiska ohälsan ökar i vårt samhälle och arbetsgivarna måste ta sin del av ansvaret för detta med att kunna erbjuda företagshälsovård.

Kongressen föreslår

1 att Handels ska verka för att arbetsgivarna ska ta sitt ansvar i arbetsmiljön och framför allt den psykiska ohälsan som uppstår vid stress på arbetsplatser med låg bemanning och få timmar på anställningsbeviset.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.35

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Den ökade psykiska ohälsan har förbundet kartlagt och utrett, och betraktar som en mycket viktig arbetsmiljöfråga. Arbetsgivare behöver ta sitt ansvar för psykisk ohälsa på grund av stress och osäkra timmar.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Bifalla motionen

Motion TrA.36

Motionär

Avdelning 9 Växjö

Stärk skyddsnätet för sjukskrivna!

I det samhället vi lever i idag som är uppbyggt på att arbeta och tjäna pengar, så har vi ett problem. Ett problem med stress, hög arbetsbelastning och löner som inte höjs i takten med livsmedel och kostnader för boende. Ett problem av sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa även kallad utbrändhet.

I december 2023 var totalt 203 046 personer i Sverige sjukskrivna, totalt under 2023 hade 631 136 personer sjukskrivit sig någon gång under året. Ungefär 60-65 % av de som sjukskriver sig är kvinnor och 58 % av dem var på grund av stressrelaterade diagnoser. Hos män var cirka 46 % sjukskrivna på grund av stress. Allra värst drabbas unga mellan 20-30 års ålder.

Jag är en av dem 58 %. I skrivande stund är jag 25 år och jag kommer kanske aldrig kunna jobba heltid igen. Jag känner idag fler personer som har sjukskrivit sig på grund av utbrändhet än folk som inte gjort det. Detta är inte okej, det måste bli ändring. Vi måste jobba för att förhindra detta mönster så att andra ska slippa hamna där jag är, där flera av mina kompisar och familjemedlemmar är idag eller har varit. Vi måste tala högre om detta samhällsproblem och stoppa det innan det händer och göra det enklare för dem som är utbrända att ta sig upp igen.

Kongressen föreslår

- 1** att Handels ska verka för att sätta högre krav på arbetsplatser med hög stress.
- 2** att Handels ska verka för mer kunskap kring förebyggandet av utbrändhet/sjukskrivning.
- 3** att Handels ska verka för ett starkare skyddsnät för personer som blir utbrända/sjukskriver sig.
- 4** att Handels ska verka för högre krav och standard på arbetsbelastning och arbetstimmar.
- 5** att Handels ska verka för att minska stress på arbetsplatser.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.36

Förbundsstyrelsen delar helt motionärens uppfattning om att arbetsgivare behöver ta sitt ansvar för psykisk ohälsa på grund av stress samt att öka sin kunskap om hur utbrändhet förebyggs. Första, andra, fjärde och femte att-satsen anser förbundsstyrelsen redan täcks in i handlingsprogrammet skrivningar i handlingsprogram Vi tar kampen för trygghet och arbetsglädje och yrkar bifall.

Den tredje att-satsen behandlas i handlingsprogram Vi tar kampen för en rättvis framtid. Handels vill och arbetar redan för att stärka det sociala skyddsnätet generellt för alla vid sjukdom och sjukskrivning, oavsett diagnos eller anledning till sjukskrivning. Detta beskrivs i Rättvis framtids handlingsprogram i underrubriken Starka trygghetssystem genom hela livet.

Vad gäller arbetsrelaterade sjukdomar som stress och psykisk ohälsa som kan leda till utbrändhet, arbetar Handels ständigt med förebyggande arbetsmiljöåtgärder och arbetsmiljöfrågor på olika sätt. Det ingår i vårt kärnuppdrag att se till att facket är närvarande och starka på varje arbetsplats i våra branscher för att bevaka, driva och följa upp arbetsmiljöfrågor utifrån våra medlemmars intressen.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Bifalla första att-satsen
- Bifalla andra att-satsen
- Bifalla tredje att-satsen (behandling och beslut sker under handlingsprogram Vi tar kampen för en rättvis framtid)
- Bifalla fjärde att-satsen
- Bifalla femte att-satsen

Motion TrA.37

Motionär

Avdelning 24 Göteborg

Körkort för arbetsgivare

Bland Handels medlemmar är arbetsmiljön det som påverkar våra medlemmar mest. Att våra medlemmar har så dålig arbetsmiljö beror till stor del på att arbetsgivarna antingen har dåligt med utbildning eller ingen utbildnings alls. För att ha ett arbetsmiljöansvar måste det finnas ett körkort/intyg. Förslagsvis skulle Arbetsmiljöverket bli den myndighet som ansvarar för körkortet.

Kongressen föreslås

1 att man ska införa körkort för chefer och arbetsledare i arbetsmiljö med följande textändring sidan 10, rad 8:

”Dels krävs mer utbildning till chefer och arbetsledare inom kollektivavtal, arbetsrätt och ledarskap. Inom arbetsmiljön måste kravet vara att chefer och arbetsledare har ett körkort i arbetsmiljö”.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.37

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om behovet av utbildning inom arbetsmiljö för arbetsgivare. Textändringen modifieras till: ”Det krävs att chefer och arbetsledare utbildas mer inom arbetsmiljö, kollektivavtal, arbetsrätt och ledarskap. Dessa kunskaper ska bevisas med ett ”körkort” i arbetsmiljöarbete”.

Med anledning av ovanstående föreslår

förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Bifalla motionen

MotionTrA.38

Motionär

Monika Martinsson, avdelning 24 Göteborg

Digital arbetsmiljö och stress

Digital arbetsmiljö är de arbetsmiljöfrågor som går att koppla till digitala system och digitala verktyg. Handels medlemmar arbetar varje dag i olika former av digitala system och verktyg när de plockar ordar, beställer varor, inlevererar eller tar betalt av kunderna i kassan. Ofta hanterar våra medlemmar krånglig teknik, it-strul och digitala system som inte alltid är anpassade

efter medlemmarnas arbetsuppgifter, vilket kan leda till ökad stress och kognitiv överbelastning av hjärnan.

I handlingsprogrammet för trygghet och arbetsglädje sid 10, rad 21 framgår att medlemmarna behöver ha inflytande när ny teknik och digitala system införs. Att vi medlemmar har mest kunskap om våra arbetsuppgifter i vårt dagliga arbete och kan bidra med lösningar vad som fungerar praktisk innebär att vi redan i ett tidigt stadium bör ha inflytande över dessa frågor och utbildning. Varför är det viktigt med kunskap och inflytande över våra arbetsuppgifter? För en frånvaro över densamma kan leda till att medlemmen inte klarar av att hantera den nya tekniken och kan drabbas av olika former av stress kopplat till den digitala arbetsmiljön. Detta borde förtydligas i handlingsprogrammet.

Kongressen föreslår

1 att det i handlingsprogrammet för "trygghet och arbetsglädje" sid 10, rad 21 görs följande ändring av texten: "Likaså behöver medlemmarna ha inflytande när ny teknik och digitala system införs och utbildning. Detta för att förebygga risken att arbetet blir starkt styrt, enformigt eller leder till minskad social kontakt mellan arbetstagare på arbetsplatsen men också för att medlemmarna inte ska behöva drabbas av stress kopplat till den digitala arbetsmiljön".

2 att Handels fortsätter arbeta med frågor om digital arbetsmiljö och stress.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.38

Frågor som rör digital arbetsmiljö och stress, AI som en ny form av arbetsledare och övrig digitalisering i de branscher vi organiserar är frågor som många medlemmar ser som viktiga. Förbundsstyrelsen delar därför helt motionärens uppfattning om behovet av inflytande för medlemmar när ny teknik införs, och om behovet av att Handels fortsätter arbeta med frågor om digital arbetsmiljö och stress. Förbundsstyrelsen anser att motionärens text är snarlik förbundsstyrelsens förslag men att förbundsstyrelsens text är mer kärnfull. Motionen föreslås därför besvaras.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Besvara första att-satsen
- Besvara andra att-satsen

Motion TrA.39

Motionär

Fackklubben ICA DE Helsingborg, avdelning 6 Helsingborg

Arbetstidslagen

Ett problem med arbetstidslagen vid bemanning/inhyrning är att bolaget som hyr in personal inte är ansvarigt om man bryter mot arbetstidslagen fast det är de som bestämmer arbetstiden på arbetsplatsen. Det uthyrande bolaget klarar sig många gånger då Arbetsmiljöverket inte utreder p g a att det är under en kort period samt att det uthyrande bolaget inte kan bli ansvarig då arbetstidslagen inte gäller för arbete när det inte är arbetsgivaren uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

Kongressen föreslår

1 att under rubrik 8, sidan 10 rad 30 skriva:

”Att Handels ska verka för att ändra arbetstidslagen så att det är det inhyrande företaget som är ansvarigt om arbetstagarna bryter mot lagen”.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.39

Förbundsstyrelsen kan förstå problemen men anser att det måste ligga på respektive arbetsgivare att se till att de anställda inte bryter mot arbetstidslagen. Det ingår i arbetsgivarens ansvar oavsett var den inhyrde arbetar. Arbetsgivare ska inte kunna komma undan sitt ansvar beroende på var de anställda är uthyrda till. Därför föreslås avslag.

**Med anledning av ovanstående föreslår
förbundsstyrelsen kongressen besluta att:**

- Avslå motionen

Motion TrA.40

Motionär

Jonas Isgren, avdelning 1 Malmö

Öka antalet arbetsmiljöinspektörer - Sverige är sämst i Norden

År 2023 dog 62 personer i arbetsplatsolyckor, det är den högsta siffran på 12 år. Denna siffra måste sänkas. Regeringen Reinfeldt startade nedskärningen av antalet arbetsmiljöinspektörer under 2006 och regeringen Kristersson fortsätter på denna väg.

Tidningen Arbetet skrev 2023-06-12:

Sverige har färre arbetsmiljöinspektörer än de nordiska grannländerna. Enligt FN:s arbetsmarknadsorgan ILO bör det finnas en inspektör per 10 000 arbetstagare men 2021 hade Sverige bara 0,5 inspektörer per 10 000 arbetstagare. Som jämförelse hade Finland hälften så många sysselsatta som Sverige, men 62 arbetsmiljöinspektörer mer. Även Danmark, Island och Norge har fler inspektörer per antal sysselsatta.

Jag yrkar på följande texttillägg i handlingsprogrammet:

Kongressen föreslår

1 att genom LO arbeta för att antalet arbetsmiljöinspektörer successivt ökar till målet för FN:s arbetsmarknadsorgan ILO, d v s en inspektör per 10 000 arbetstagare. Detta läggs till som prioritering i Handlingsprogrammet för en rättvis framtid.

Motion TrA.41

Motionär

Avdelningsstyrelsen, avdelning 36 Uppsala

Otrygga arbetsplatser och anställningar

I dagens arbetsliv är det inte bara alltmer vanligt med otrygga anställningsformer utan dessvärre även vanligare med otrygga arbetsplatser. Detta drabbar inte bara ungdomar även om det är särskilt utsatta.

En sådan självklarhet som att kunna gå på toaletten när behovet uppkommer är en ouppnåelig dröm för alltför många av Handels medlemmar. I många köpcentrum är t ex den anställde ensam i en liten butik och får inte stänga butiken för att kunna gå på toaletten utan får i bästa fall anropa en väktare som måste vakta butiken med den anställde utträttar sina behov. Liknande exempel finns i allt fler branscher och yrken. Det är inte heller ovanligt att det inte finns någon möjlighet att äta lunch i lugn och ro utan den anställde måste ofta gå ifrån för att utföra arbetsuppgifter medan maten blir kall.

Detta är en oroväckande utveckling i sig, men ännu värre mot bakgrund av att vi alla förväntas arbeta högre upp i åldrarna för att kunna få tjäna in en rimlig pension. Det innebär dessutom att det blir oerhört svårt att utveckla en stark fackföreningsrörelse i framtiden om vi låter denna oroande utveckling fortgå.

Vi behöver arbeta aktivt för att arbetsplatser utvecklas på ett positivt sätt med sunda förutsättningar för de anställda på sunda arbetsplatser. Vi behöver bland annat en starkare arbetsmiljölagstiftning till vår hjälp.

Kongressen föreslår

- 1** att följande text läggs till i handlingsprogrammet trygghet och arbetsglädje under punkt 8 sid 10, rad 25 i nytt stycke: "Handels behöver därför verka för en starkare arbetsmiljölagstiftning för att motverka osunda arbetsförhållanden som exempelvis ensamarbete samt öka kunskapen om vad som är dåliga villkor på arbetsplatser".
- 2** att Handels bildar opinion mot de osunda villkor som många anställda idag tvingas acceptera.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.40 och TrA.41

Förbundsstyrelsen tycker att motionerna ger viktiga bidrag till handlingsprogrammet. En text som fångar in vad motionerna vill läggs till: "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".

Motion TrA.40 yrkar att att-satsen ska vara prioriterad punkt i handlingsprogram Vi tar kampen för en rättvis framtid men förbundsstyrelsen anser att den passar bättre in i brödtexten i handlingsprogrammet Vi tar kampen för trygghet och arbetsglädje. Med anledning av det föreslås motionen besvaras.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Besvara motion TrA.40
- Bifalla första att-satsen motion TrA.41
- Bifalla andra att-satsen motion TrA.41

Motion TrA.42

Motionär

Tomas Andersson, avdelning 36 Uppsala

Enskild motion

Otrygga arbetsplatser och anställningar

I dagens arbetsliv är det inte bara allt mer vanligt med otrygga anställningsformer utan dessvärre även vanligare med otrygga arbetsplatser. Detta drabbar inte bara ungdomar även om de är särskilt utsatta.

En sådan självklarhet som att kunna gå på toaletten när behovet uppkommer är en ouppnåelig dröm för alltför många av Handels medlemmar. I många köpcentrum är till exempel den anställda ensam i en liten butik och får inte stänga butiken för att kunna gå på toaletten utan får i bästa fall anropa centrumets väktare som måste vakta butiken medan den anställda uträttar sitt behov. En väktare som kanske måste prioritera andra mer brådskande uppgifter innan möjlighet finns att agera "toalettbesöksvakt". Likande exempel finns i allt fler branscher och yrken. Det är inte heller ovanligt att det inte finns någon möjlighet att äta lunch i lugn och ro utan den anställda måste ofta gå ifrån för att utföra arbetsuppgifter medan maten blir kall.

Detta är en oroväckande utveckling i sig, men ännu värre mot bakgrund av att vi alla förväntas arbeta högre upp i åldrarna för att kunna få en rimlig pension. Det innebär dessutom att det blir oerhört svårt att utveckla en stark fackföreningsrörelse i framtiden om vi låter denna oroande utveckling fortgå.

Vi behöver aktivt arbeta för att arbetslivet utvecklas på ett positivt sätt med sunda förutsättningar för de anställda på sunda arbetsplatser. Vi behöver bland annat en starkare Arbetsmiljölagstiftning till vår hjälp.

Kongressen föreslår

- 1 att Handels kraftfullt verkar för en starkare Arbetsmiljölagstiftning för att motverka den i motionen beskrivna problematiken.
- 2 att Handels aktivt arbetar för att bilda opinion mot de osunda villkor som många anställda idag tvingas acceptera och i övrigt arbetar för att öka kunskapen om de dåliga villkor som alltför många, framförallt ungdomar, tvingas acceptera.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.42

Förbundsstyrelsen delar motionärens åsikt om behovet av trygga arbetsplatser och arbetsförhållanden. Första att-satsen hänvisar dock till hela brödtexten med flera detaljerade problem som kan skilja sig mycket mellan olika arbetsplatser och därför besvaras den. Den andra att-satsen om att opinionsbilda mot osunda villkor bifalles.

**Med anledning av ovanstående föreslår
förbundsstyrelsen kongressen besluta att:**

- Besvara första att-satsen
- Bifalla andra att-satsen

Motion TrA.43

Motionär

Klubbstyrelsen ICA DE Helsingborg, avdelning 6 Helsingborg

Återställa arbetsmiljöforskningen i Sverige

Från 1995 till 2007 hade Sverige ett av världens främsta institut för arbetslivsforskning, Arbetslivsinstitutet – ALI, som 2006 hade 285 forskare anställda. Forskare som enbart jobbade med arbetsmiljörelaterad forskning och var världsledande på det området. Inte minst forskningen om hur kvinnor i arbetaryrken påverkades i arbetslivet var unik.

Regeringen Reinfeldt tog beslut om att lägga ner ALI och sprida forskningen på befintliga högskolor och universitet. Något som idag gör att Sverige är ett av få i-länder som saknar en samlad arbetslivsforskning. Ett resultat av nedläggningen är att svenska forskare inte är lika delaktiga i den internationella debatten kring arbetsliv, arbetsmiljö och hälsa längre. Trots att detta är frågor som är viktigare än någonsin, inte minst sett till pandemin eller ökningen av psykisk ohälsa inom flera yrkesgrupper.

Kongressen föreslår

- 1** att lägga till i slutet av hela stycket, sidan 10 rad 30: att Handels aktivt arbetar för att påverka politiska beslutfattare att återställa arbetsmiljöforskningen i Sverige genom att inrätta ett nytt institut för forskning kring arbetsmiljö, arbetsliv och hälsa.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.43

Förbundsstyrelsen delar motionärens problembeskrivning och ser behovet av att forskningen kring arbetsmiljö prioriteras. Vi vill ha ett nytt och väl fungerande institut som har ett liknande uppdrag som Arbetslivsinstitutet hade. Bifalles med hänvisning till ett kortare textförslag om "ett återinfört Arbetslivsinstitut".

**Med anledning av ovanstående föreslår
förbundsstyrelsen kongressen besluta att:**

- Bifalla motionen

Motioner under rubrik 9:

Starka skyddsombud och säkra arbetsplatser

Motion TrA.44

Motionär

Avdelning 3 Halmstad

Tydligare riktlinjer för regionala skyddsombud

På min arbetsplats har vi inget skyddsombud. Skyddsronterna görs av butikschefen utan att någon förtroendevald är delaktig. Jag tycker att regionala skyddsombud borde ha mer regelbunden kontakt med förtroendevalda på arbetsplatser där skyddsombud inte finns. Skyddsronterna ska göras på plats av regionalt skyddsombud, ansvarig butikschef och förtroendevald om en sådan finns på arbetsplatsen.

Kongressen föreslår

1 att på sida 5 Rad 10 skriva: "På mindre arbetsplatser saknas ofta lokala skyddsombud. Där har regionala skyddsombud viktig roll och behöver därför vara mer delaktiga och se till att skyddsronter genomförs regelbundet, samt att de görs på ett korrekt sätt".

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.44

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att regionala skyddsombud har en viktig roll. Textförslaget antages kring detta. Övrig skrivning i att-satsen anser förbundsstyrelsen lägger alltför stor vikt ensidigt på de regionala skyddsombuden. Den lokala organisationen och skyddsombud från den egna arbetsplatsen har därtill en avgörande roll.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Besvara motionen

Motion TrA.45

Motionär

Avdelning 33 Luleå

Förenkla beviljat tillträdesförbud

Sedan 2021 finns lagen om tillträdesförbud. Lagen ger butiksinnehavare möjlighet att ansöka om att vissa personer får tillträdesförbud. En butik kan ansöka om tillträdesförbud för en person som utgör en risk för butiken eller personalen. För att ett tillträdesförbud ska beviljas krävs polisanmälningar och annat som styrker att personen upprepat utgör risk för personalen eller butiken.

Beslutet fattas av åklagare och kan gälla alla personer över 15 år. Om tillträdesförbudet beviljas, meddelas personen och tillträdesförbudet är giltigt mellan sex månader och ett år. Det finns dock två utmaningar med lagen som den ser ut idag. Dels är det för svårt att få dessa tillträdesförbud beviljade, och dels sker det frekvent att personer med tillträdesförbud överträder dessa gång på gång utan att något ytterligare sker.

Sökta tillträdesförbud där medarbetare blivit spottade på och till och med mordhotade avslås, med motiveringen att detta skett vid enstaka tillfällen! Som anställd i butik ska man inte behöva vara rädd och se sig över axeln för att personer beter sig illa men "tillåts" besöka våra arbetsplatser!

Vi behöver en förändring där det blir lättare att få beviljat ett tillträdesförbud, så att vi som anställa i butik får en tryggare arbetsmiljö!

Kongressen föreslår

1 att skriva in i programmet "trygghet och arbetsglädje" på sid 11 rad 7 efter meningen som slutar "...på arbetsplatsen" följande text: "samt även verka för att förstärka lagstiftningen kring tillträdesförbud, så att det blir enklare för butik att få beviljat dessa för att säkerställa en god och säker arbetsmiljö".

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.45

Förbundsstyrelsen håller med motionären om att lagen om tillträdesförbud inte fungerar tillräckligt bra och att vi därför måste verka för en bättre efterlevnad. Motionen bifalles genom en modifierad textändring "Handels ska verka för att stärka lagstiftningen om tillträdesförbud för att säkerställa en trygg arbetsmiljö".

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Bifalla motionen

Motion TrA.46

Motionär

Angelo Lind, avdelning 9 Växjö

Starkare sanktioner för brister i arbetsmiljön

Arbetsmiljölagstiftningen i Sverige syftar till att säkerställa att alla arbetstagare har en trygg och säker arbetsmiljö, fri från fysiska och psykiska risker. Trots dessa regler finns det fortfarande många arbetsplatser där arbetsmiljökraven inte efterlevs tillräckligt. Brister i arbetsmiljön kan leda till allvarliga konsekvenser för arbetstagares hälsa, inklusive fysiska skador, långvarig sjukfrånvaro och psykisk ohälsa.

Arbetsmiljöverket har tillsynsansvar och kan utfärda förelägganden och sanktioner när brister upptäcks. Dock visar erfarenheten att sanktionerna ofta är otillräckliga för att fungera som ett effektivt avskräckande medel. Många arbetsgivare uppfattar de nuvarande böterna som låga, vilket riskerar att arbetsmiljöarbetet prioriteras ned, särskilt i branscher där säkerhet och arbetsmiljö är särskilt utsatta, såsom byggbranschen, industrin och vården.

Arbetsgivare som inte följer arbetsmiljölagstiftningen måste ställas till svars på ett sådant sätt att det blir ekonomiskt ofördelaktigt att inte agera. En hårdare linje mot arbetsmiljöbrott är avgörande för att Sverige ska kunna fortsätta vara ett föregångsland när det gäller trygghet och säkerhet på arbetsplatsen.

Kongressen föreslår

1 att Handels arbetar för att skärpa sanktionerna vid arbetsmiljöbrister.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.46

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att sanktionerna vid arbetsmiljöbrister behöver skärpas. Bifall och tas med i handlingsprogrammet.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Bifalla motionen

Motion TrA.47

Motionär

Lena Löwgren, avdelning 16 Linköping

Ensamarbete i butik

Vi ser dagligen att hot och våld i samhället ökar. Vi som arbetar i butik har en arbetsmiljö där vi ständigt känner risken för att bli utsatta för situationer där hot och våld förekommer. Arbetsgivare drar ner på bemanningen främst kvällstid för att spara pengar och vi blir färre kvar i butiken.

Kongressen föreslår

1 att Handels ska verka för att motverka och minimera ensamarbetet.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.47

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att ensamarbete ska motverkas och hållas på ett minimum. Bifall och tas med i handlingsprogrammet.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Bifalla motionen

Motion TrA.48

Motionär

Avdelning 9 Växjö

Avskaffa namnbrickor

Stort och med versaler skriver arbetsgivaren ut våra namn, fritt för alla hundra kunder som kommer in varje dag att ta del av. I en mindre stad eller område är det inte svårt att leta upp dessa personer. Flera gånger har jag fått berättelser från mina kvinnliga kollegor där män har hört av sig till dem via sociala medier och skrivit "jag står utanför ditt jobb när du slutar" eller "jag vet var du jobbar". Detta sprider obehag och påverkar vår arbetsmiljö. En medarbetare ska inte känna obehag på sin arbetsplats, sällan vet man vem av dessa hundra kunder det är som har skrivit meddelandet. Detta skapar en känsla av obehag i en medarbetares yrkesutövning. Så kan det inte fortsätta. Därför hoppas jag att vi tillsammans kan enas för att få bort namnbrickorna, de fyller inte någon funktion. Makteliten har väl inga namnbrickor? Varför ska då vi ha det?

Kongressen föreslår

1 att Handelsanställdas förbund verkar för att avskaffa namnbrickor för butiksmedarbetare.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.48

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att namnbrickor inte ska förekomma i handeln. Bifall och tas med i handlingsprogrammet.

**Med anledning av ovanstående föreslår
förbundsstyrelsen kongressen besluta att:**

- Bifalla motionen

Avtalsrelaterade motioner

Motion TrA.49

Motionär

Iza Rydiander, avdelning 4 Kristianstad

Friskvårdsbidrag ska vara obligatoriskt

Idag får arbetsgivaren själva välja ifall de vill erbjuda sina anställda friskvårdsbidrag eller inte. Detta gör att många anställda, speciellt i butiker, går miste om ett bidrag som kan förlänga både livslängden men även den fysiska kapaciteten. I och med den stora befolkningsökningen under 1900-talet står västvärlden inför stora utmaningar i framtiden. Vi är nämligen fler arbetare än vi någonsin varit, men det föds inte lika många barn för att det ska finnas tillräckligt med resurser för oss när vi blir gamla. Det finns flera olika lösningar till problemet men en av dem är att göra oss starkare, så att vi sedan klarar av att jobba längre. Butiksarbetare, lagerarbetare med flera klagar på ryggont, spända axlar och värkande fötter på grund av sitt arbete. De måste alltså själva bekosta gym eller massage för att klara av att jobba. Alla ska kunna arbeta hela livet och vi ska skapa största möjliga förutsättningar för att det ska bli så. Friskvårdsbidrag är bra för; att leva ett längre och hälsosammare liv, att öka frisknärvaro, att förebygga arbetsrelaterade skador och att få nöjdare medarbetare.

Kongressen föreslår

1 att i Programmet trygghet och arbetsglädje, sida nio vid rad 33, ska stycket förlängas med följande mening: "Det är även väsentligt att Handels verkar för ett införande av ett obligatoriskt friskvårdsbidrag för att detta ska ske".

Motion TrA.50

Motionär

Robin Bark, avdelning 24 Göteborg

En lön att leva på trots att man är sjuk

Det går inte en dag nästan utan att vi ser hur mycket högerregeringen försöker ta bort våra rättigheter på arbetsplatserna. De försämrade a-kassan och även sjukförsäkringen.

Handelsanställdas förbund gjorde en undersökning hur många av våra medlemmar har gått till jobbet trots att dem var sjuka. Det var 7 av 10 som gick till jobbet trots de var sjuka och behövde stanna hemma. Anledningen är att det kostar för mycket att stanna hemma. Man kanske bara har några få timmar på kontrakt om man jobbar i butik, eller att månaden inte kommer gå ihop ekonomiskt. I dag betalar Försäkringskassan ut 80 % från dag 15 och AGS-försäkringen via AFA 10 %. Inbetalningarna till AGS- försäkringen överstiger det uttaget som vi gör när vi är sjuka vilket gör att det finns ett överskott som man skulle kunna använda till att höja ersättningen från AGS-försäkringen.

Kongressen föreslår

1 att Handels ska verka för en höjning av ersättningen i AGS-försäkringen från AFA.

Motion TrA.51

Motionär

Nadjam-UD-Din Malik, avdelning 1 Malmö

Enskild motion

Tjänstepension som ska följa den riktade allmänna pensionen

Pensionssystemet är en viktig del av vår ekonomiska trygghet efter arbetslivet. För oss handelsanställda är tjänstepensionen en avgörande del av den framtida pensionen. Idag är tjänstepensionen inte automatiskt kopplad till utvecklingen av den allmänna pensionen vilket resulterar i att nu när vi ska jobba längre än 65 års ålder så kommer vi förlora mycket pengar då vi idag endast får tjänstepension fram till det året vi fyller 65.

För att handelsanställda ska kunna få en trygg och hållbar pension måste tjänstepensionen hänga med i utvecklingen av den allmänna pensionen.

Vi inom Handels måste stå upp för medlemmarnas rätt till en pension som går att leva på och arbeta för bättre villkor i alla avtal. Genom att koppla tjänstepensionen till den allmänna pensionen skapar vi en mer rättvis och långsiktigt hållbar lösning. För att förbättra pensionsutfallet och minska klyftorna mellan olika grupper på arbetsmarknaden måste tjänstepensionen utvecklas och följa förändringar i den allmänna pensionen.

Kongressen föreslår

1 att det i handlingsprogrammet trygghet och arbetsglädje på sidan 6 rad 17 ska läggas till nedanstående text: "Handels ska driva frågan om att

tjänstepensionen ska följa utvecklingen av den allmänna pensionen i alla kollektivavtal inom Handels avtalsområden. Handels ska även påverka politiskt för att stärka tjänstepensionens roll som en trygg och stabil del av pensionssystemet under hela den anställdes yrkesliv”.

Motion TrA.52

Motionär

Avdelning 36 Uppsala

Avtalsförsäkringar utan åldersgräns

I flera av de kollektivavtalade avtalsförsäkringarna, ”FORA-paketet”, som de ofta kallas finns en övre åldersgräns på 65 år. Detta är en kvarleva från en tid då vi hade en pensionsålder på 65 år i Sverige och ytterst få anställda fortsatte jobba efter 65.

Som de flesta vet har vi ingen pensionsålder alls i Sverige idag, vi har en riktålder för pension. Prognosen för dagens ungas riktålder är 70–71 år! Det är ofattbart att villkoren i våra avtalsförsäkringar inte per automatik har uppdaterats i enlighet med dessa stora förändringar i samhället! När vi alla förväntas jobba flera år efter vår 65-årsdag borde det vara självklart och naturligt att alla övre åldersgränser i våra kollektivavtalade försäkringar antingen tas bort helt eller anpassas till den ålder som finns angiven i LAS § 32 a, fn 69 år.

Kongressen föreslår

1 att Handels verkar för att ta bort de övre åldersgränser som finns i våra kollektivavtalade försäkringar alternativt att de anpassas till den högsta ålder vi enligt LAS har rätt att kvarstå i tjänst.

Motion TrA.53

Motionär

Avdelning 36 Uppsala

Avtalspension från första till sista kronan

Den extra pensionsinsättning vi förhandlat fram för våra medlemmar (och övriga anställda), avtalspensionen, kommer att utgöra en allt större och viktigare del av alla anställdas framtida inkomst. Det är orättvist och stötande att det finns både en nedre och en övre åldersgräns för avsättning av pengar till avtalspensionen för de anställda! Politikerna har länge tjatat om att vi måste stanna längre i arbetslivet och fortsätta jobba högre upp i åldrarna och ”riktåldern” för dagens unga ser ut att hamna på 70 år, kanske till och med 71 år. Dessutom måste ungdomarna komma ut tidigare i arbetslivet.

Mot bakgrund av detta är det enda rimliga att avtalspension skall betalas in från första anställningsdagen till den sista, oavsett ålder och antal timmar per vecka som arbetats. Vissa fackförbund har lyckats med detta för vissa medlemsgrupper, till exempel Kommunal. Det är dags att Handels och alla andra LO-förbund tar kampen för detta självklara!

Kongressen föreslår

1 att Handels verkar för förhandla bort alla åldersgränser för intjänande av avtalspension.

2 att Handels verkar för att LO skall förhandla bort alla åldersgränser för intjänande av avtalspension.

Motion TrA.54

Motionär

Avdelning 3 Halmstad

Prioritering av avtalspension, större pensionsavsättningar, lägre intjänandeålder och löneväxling

Pension är kanske något vi tänker på som avlägset, eller det beror kanske så klart på betraktarens ålder, men få saker är så intressanta som våra pensioner och det handlar trots allt om att kunna försörja oss när vi efter ett yrkesliv ska kunna njuta av väl förtjänt ledighet på ålderns höst. Men något som man inte ska behöva göra är att oroa sig för en för låg pension, och här kommer vår avtalspension in i spelet. Den ökande betydelsen av vår avtalspension när den allmänna pensionen inte räcker till, speciellt för våra medlemmar som har de lägre lönerna i samhället och som ofta arbetar en ofrivillig deltid på det, kan ej underskattas.

Pensionsmyndigheten räknade tidigare med att tjänstepensionen skulle stå för cirka 25 % av en svensk medelpensionärs pensionsinkomst men rapporter sedan 2021 visar på att det idag är en bit över 30 % av de faktiska utbetalda pensionerna som kommer från tjänstepensionerna. Något som visar på tjänstepensionens betydelse och den rådande trenden är att de blir allt viktigare år för år.

I en tid av höjda levnadskostnader och en kontinuerligt åldrande befolkning är det viktigare än någonsin att säkerställa att våra medlemmar får en rättvis och trygg pension. För att möta dessa utmaningar anser vi att det är avgörande att förbundet prioriterar förhandlingar om avtalspensioner och större pensionsavsättningar samt undersöker möjligheten att introducera individuell löneväxling i våra kollektivavtal för att stärka våra medlemmars ekonomiska trygghet på lång sikt.

Då vi dessutom organiserar arbetarna i en bransch som många ungdomar gör sina första yrkesaktiva år i, och detta tidigt i sitt liv, anser vi att mer måste göras för att sänka åldern för intjänande av tjänstepension från dagens 22 år till 18 år. Det är orimligt att man inte erhåller tjänstepension från 18 års ålder när så många i våra branscher börjar sitt förvärvsarbete direkt efter avslutad skolgång. Sen lägger vi till det faktumet att många av oss därefter inte orkar arbeta hela vägen fram till dagen då kan göra uttag för full pension för vi har då arbetat sedan ovan sagda 18 års ålder och är nedbrutna av fysiskt arbete i många år, och då straffas vi med ett lägre uttag ur det allmänna pensionssystemet.

Kongressen föreslår

- 1** att Handels framöver lägger större prioritet på avsättningarna i tjänstepension vid kollektivavtalsförhandlingarna med våra motparter.
- 2** att Handels aktivt arbetar för att sänka åldern för intjänande till 18 år från dagens 22 års ålder i vårt tjänstepensionssystem.
- 3** att Handels verkar för ett införande av frivillig löneväxling till tjänstepension i våra kollektivavtal.

Motion TrA.55

Motionär

Jonatan Fahlén, avdelning 24 Göteborg

Enskild motion

Lika lön för lika arbete

Systemet med individuella lönepotter fördes in i Handels kollektivavtal på 1990-talet. Detta skedde efter påtryckningar från arbetsgivarna och som en del av den nyliberala utvecklingen på 90-talet.

Införandet av individuella lönesystem har lett till att lönesättningen idag baseras på subjektiva faktorer som "ansvar", "flexibilitet" och "mångkunnighet" (för att nämna några av de variabler som står i vårt kollektivavtal). I slutändan är det upp till cheferna att bedöma vem som lever upp till dessa kriterier. Det innebär att cheferna i praktiken har mandat att bestämma över vår löneutveckling, vilket påverkar maktförhållandena ute på arbetsplatsen. De individuella lönesystemen har också öppnat upp för godtyckliga och orättvisa löneskillnader samt skapat en individualistisk mentalitet ute på arbetsplatserna, vilket splittrar arbetarna och försvagar facket.

Kongressen föreslår

- 1** att Handels i de kommande avtalsförhandlingarna överger systemet med individuell pottfördelning.
- 2** att Handels istället verkar för lika lön för alla, enligt objektiva kriterier som anställningstid och befattning.

Motion TrA.56

Motionär

Avdelningsstyrelsen, avdelning 24 Göteborg

Tak av tjänster

På fler och fler företag idag inför arbetsgivaren fasta arbetstidsmått som är lägre än heltidsmåttet. Man blir anställd på som mest på 32 timmar, som är det högsta arbetstidsmåttet som finns på arbetsplatsen och man kan inte få fler timmar på sitt anställningsbevis för det alternativet finns inte, enligt arbetsgivaren. Därför vill vi få in en ny mening i texten på sidan 6, rad 30, där stycket avslutas med,

.... mertid används systematiskt.

Kongressen föreslår

- 1** att texten på sidan 6, rad 30, lägger till följande mening:
"Det är viktigt att begränsa arbetsgivarens möjlighet till att införa ett tak på de tjänster som verksamheten erbjuder, något som gör att de anställda aldrig kan erhålla en heltidstjänst".

Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna TrA.49, TrA.50, TrA.51, TrA.52, TrA.53, TrA.54, TrA.55, TrA.56

Handels kongress beslutar om övergripande prioriteringar och riktning för organisationen. För avtalsrelaterade frågor finns en annan demokratisk process.

Det har varit praxis i Handels att kongressen inte behandlar avtalsrelaterade motioner. I förslaget till stadgar som kongressen ska behandla så föreslås det också bli en del av stadgarna.

Motionärerna uppmanas att vara delaktiga i processen för sitt avtal när det börjar bli dags för nya avtalskrav.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Inte behandla motionerna TrA.49, TrA.50, TrA.51, TrA.52, TrA.53, TrA.54, TrA.55 och TrA.56

Vi tar kampen för trygghet och arbetsglädje

Motion TrA.57

Motionär

Avdelning 3 Halmstad

Eliminera ensamarbete

Att jobba ensam i butik och på lager innebär stora risker. Exempelvis förekommer risk för rån, sexuella trakasserier och ökad skaderisk. Det kan även vara psykiskt påfrestande att vara isolerad från mänsklig samvaro i arbetet under längre tid.

Kongressen föreslås

- 1** att på sidan 12 Rad 12 läggs följande till att sats 2: "Handels ska verka för att ensamarbete ej ska förekomma".
- 2** att på sidan 11 Rad 7 ändra texten i tredje meningen till "Dessutom ska ensamarbete ej få förekomma, det ska alltid finnas möjlighet till stöd från arbetskamrater eller chefer ifall farliga eller svåra situationer uppstår".

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.57

Förbundsstyrelsen förstår andemeningen och menar att riskfyllt ensamarbete inte ska förekomma. Motionen skriver dock att inget ensamarbete ska förekomma. Här finns svårigheter då det är svårt att se att exempelvis chaufförsarbete eller visst kontorsarbete skulle ha fler utförare samtidigt. Däremot ska såklart allt riskfyllt ensamarbete som vi identifierar motverkas aktivt.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Avslå första att-satsen
- Avslå andra att-satsen

Motion TrA.58

Motionär

Staffan Lindström, avdelning 24 Göteborg

Rätt till heltid ska vara norm på arbetsmarknaden

Precis som det står i handlingsprogrammet på sid 6 så är det självklart att heltid ska vara norm även på arbetsplatser inom Handels avtalsområde.

Om normen hade varit att arbeta heltid så hade löneläget varit betydligt bättre för Handels medlemmar som grupp. Det hade skapat bättre förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och bättre förutsättningar att kunna leva på sin lön. Om vi dessutom lyckas med en förkortning av heltidsmålet med bibehållen lön så innebär det höjda timlöner och bättre möjlighet till att kunna planera och njuta av sin fritid.

Det finns dock ingen att-sats som helt svarar mot stycket (sid 6 rad 18-25).

Jag vill därför göra skrivningen i att-satsen på sid 12 rad 18 tydligare så att ingen ska tveka på att lösningen är att tillsvidareanställning på heltid är det som Handels medlemmar vill ha och behöver för att få en lön att leva på och rimliga arbets- och livsvillkor.

Kongressen föreslår

1 att i Handlingsprogram för trygghet och arbetsglädje ändra i att-satsen på sid 12 rad 18. Nytt förslag: "att Handels medlemmar har löner som går att leva på genom att rätt till heltid är norm inom Handels avtalsområden".

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.58

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att alla medlemmar ska ha en lön att leva på och att heltid ska vara norm på svensk arbetsmarknad och arbetar fortlöpande med det. Motionen besvaras, dels eftersom Handels i likhet med många andra förbund använder begreppet "norm" och inte "rättighet" och i textförslaget kan det bli otydligt, dels eftersom förbundsstyrelsen anser att helheten i prioriteringarna täcker in det väsentliga som motionen tar upp. Exempelvis har "på heltid" skrivits in i tredje prioriterade att-satsen.

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Besvara motionen

Motion TrA.59

Motionär

Anette Jansson, avdelning 1 Malmö

Skyddsombudets utbildning

Att bygga handlingskraftiga fackliga skyddsombud är en starkt bidragande faktor för Handels trovärdighet bland medlemmarna.

Det är förödande för förbundet att låta skyddsombud utan facklig grund verka på våra arbetsplatser. Det blir då lätt att tystas ner och det kan vara svårt att stå emot att springa arbetsgivarens ärenden gällande ibland, för arbetsgivaren, kostsamma arbetsmiljöärenden.

Det är av yttersta vikt att skyddsombuden på ett tydligt sätt företräder de anställda på arbetsplatsen. Detta kräver att skyddsombuden utbildas inom Handels och inte, som i förekommande fall, av arbetsgivaren utsedd utbildningsinstans.

Kongressen föreslår

1 att texten: "och verka för att skyddsombud utbildas enligt förbundets riktlinjer" förs in i sista att-satsen i prioriteringar längst bak i Handlingsprogram Trygghet och arbetsglädje.

Förbundsstyrelsens utlåtande över motion TrA.59

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och bifaller genom att justera texten i sista prioriterade att-satsen till: "att finna, engagera och utbilda fler starka och aktiva skyddsombud med facklig grund enligt förbundets riktlinjer".

Med anledning av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta att:

- Bifalla motionen

Vi är Handels

Tillsammans tar vi kampen



**Handels kongress
2025**



Handels