

Vi tar kampen för

Facklig styrka



Handels kongress
2025



Vi är Handels

Tillsammans tar vi kampen



Handels kongress
2025



Handels

Innehåll

1. Facklig styrka.	3	8. Medlemmar och förtroendevalda värvar sina arbetskamrater	10
2. Facklig medlemsutbildning.	4	9. Värva och behålla	11
3. Arbetsplatsorganisation	4	10. Handels i världen	12
4. Strategiskt arbete för att stärka förtroendevalda	6	11. Handels organisation.....	13
5. Företagsnätverk för fackligt förtroendevalda	7	För att bygga den fackliga styrkan ska vi under kongressperioden prioritera	14
6. Bevaka och hävda avtalet	9		
7. Fler yrkesverksamma medlemmar	10		



Vi tar kampen för facklig styrka

1. Facklig styrka

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

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

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

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

2. Facklig medlemsutbildning

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

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

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

Arbetet med att utvärdera och utveckla kursverksamheten pågår löpande. Nya medlemmar ska bjudas in till en utbildning så snart som möjligt efter att de blivit medlemmar. För att också kunna skapa en trygg grund och stärka upp även våra unga medlemmar så behöver det finnas möjlighet till riktade kurstillfällen för unga medlemmar. Vi fortsätter att utveckla arbetet med att erbjuda medlemsutbildningar på andra språk än svenska. Vanligen blir kurserna bättre om deltagarna träffas fysiskt. I många fall gynnas kursverksamheten av att vi samverkar med andra fackförbund och utbildningsanordnare inom arbetarrörelsen, som ABF; då ska vi också göra det.

3. Arbetsplatsorganisation

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

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

I första hand ska vi ha firmaklubbar på arbetsplatserna. Dessa är lokal facklig part gentemot den egna arbetsgivaren. Firmaklubben främjar ett gemensamt ansvarstagande för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen genom att den har en demokratisk struktur med årsmöten och styrelse samt erbjuder aktiviteter och utbildningar för medlemmar och förtroendevalda.

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

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

Skyddsombuden har en lika viktig roll i att förverkliga visionen om ett gott arbetsliv. Skyddsorganisationen och den fackliga organisationen på arbetsplatsen blir som starkast när de har en nära relation till varandra. Då skyddsombuden har en facklig organisation i ryggen kan de ställa krav på sina arbetsgivare. Vi arbetar för att fackligt förtroendevalda ska ha grundläggande kunskaper i arbetsmiljö, och att skyddsombud ska känna till hur förhandlingsordningen ser ut. Genom att förbättra skyddsombudens kännedom om våra arbetsmiljöverktyg kan vi stärka deras kapacitet att bedriva ett mer systematiskt och faktabaserat arbetsmiljöarbete.

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

Arbetet börjar med att hitta och engagera fack- och Handelsombud, skyddsombud, och att bilda firmaklubbar. Dessa behöver sedan stöd från avdelningen för att komma igång med en facklig verksamhet på arbetsplatsen: samla medlemmar bakom något man vill förändra, värva nya medlemmar, vinna sina första fackliga segrar. Vi fortsätter att utveckla den kunskapsbank som finns tillgänglig för förtroendevalda. Fackliga företrädare använder ofta kommunikationskanaler som tillhandahålls av arbetsgivaren för att kommunicera med varandra och medlemmar. Detta utgör en potentiell risk. Vi ska därför se över möjligheterna att utforma en egen plattform för intern facklig kommunikation.

Varje arbetsplats är viktig för sin egen skull. De stora arbetsplatserna, där många medlemmar arbetar, har bäst förutsättningar för att bygga väl fungerande firmaklubbar. De är också viktiga för att stärka vår gemensamma förmåga att sätta kraft bakom våra krav i avtalsrörelser.

För personer som utsätts för våld i nära relationer kan arbetsplatsen vara en av få platser där man kan berätta om sina erfarenheter. Hur vi kan uppmärksamma detta och stödja den som är utsatt ska därför finnas med som ett inslag i utbildning för förtroendevalda. Vi ska även i övrigt fortsätta att stärka våra förtroendevaldas kunskap om diskriminering samt om vår värdegrund. Detta för att alla, oavsett var man kommer ifrån, hur man identifierar sig eller vem man älskar, ska känna att de har en plats i Handels.

4. Strategiskt arbete för att stärka förtroendevalda

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

Vi behöver därför bli fler medlemmar och förtroendevalda som gör just detta: engagerar sig på sina arbetsplatser. Men för att få veta hur man ska omsätta sin längtan efter förändring i handling behöver den enskilda medlemmen inkluderas i ett fackligt sammanhang. Vi ska utbilda, coacha och stödja medlemmar och förtroendevalda, så att de uppmuntras att engagera sig mer. Det ska vara lätt att göra ett första bidrag till den fackliga kampen och sedan uppmuntras att ta ytterligare steg. Förtroendevalda ska erbjudas utbildning så snart som möjligt efter att de utsetts till sitt uppdrag.

Att vara Handelsombud kan vara ett första steg till att bli fackombud. Ett fackombud kan, genom ökade kunskaper och erfarenheter, bli säkrare i sin roll som facklig företrädare. Engagerade medlemmar kan bilda en firmaklubb. Firmaklubben kan bli en alltmer självgående lokal facklig part.

För att utveckla vår fackliga styrka behöver förtroendevalda, utöver det fackliga arbetet på arbetsplatsen, engagera sig i kursverksamhet, uppsökier, skolinformationer, utåtriktade aktiviteter så som 8 mars och 1 maj, politisk påverkan, tvärfackligt arbete, med mera. Både avdelningarna och förbundet har ett ansvar att uppmuntra uppmärksammandet av för arbetarrörelsen viktiga dagar. Men alla varken kan eller ska göra allt. I stället ska var och en erbjudas möjlighet att bidra på det sätt som passar just hen.

Ungverksamheten organiserar skolinformationer och värvar elevmedlemmar men fyller också en viktig funktion som mötesplats för unga medlemmar. De lokala ungomkommittéerna har ett inflytande i respektive avdelning och kan vara med och påverka att verksamheten utformas med ungas arbetsliv i åtanke. Ibland är det att föredra att unga medlemmar och potentiella medlemmar får möta unga fackliga företrädare. Varje avdelning ska ha en lokal ungomkommitté till vilken medlemmar kan utses fram till dess att de fyller 30 år, och som därefter får kvarstå i uppdraget till dess att

de fyller 31 år. Ungkommittéerna organiserar utåtriktade aktiviteter för att uppmärksamma unga på värdet av fackligt medlemskap och engagemang. Man behöver inte ingå i ungommittén för att delta i dessa aktiviteter. Alla fackklubbar rekommenderas att utse en ungorganisatör.

Vi ska utarbeta och tillämpa strategier för att stimulera till engagemang bland medlemmar och förtroendevalda och stödja förtroendevalda att utvecklas i sin roll. Dessa strategier ska bidra till att stärka Handels som en medlemsstyrd organisation. Såväl avdelningarnas verksamhet som kommunikation i digitala kanaler kommer att ha en självklar plats i arbetet med att stimulera till engagemang. Även de fackliga utbildningarna, för medlemmar och för förtroendevalda, är centrala i detta arbete. Arbetet med att göra utbildningarna mer tillgängliga för fler kommer att fortsätta under kongressperioden, både genom att genomföra kurser digitalt och genom var vi förlägger fysiska kurser.

Ett självklart fokus för de strategier som utarbetas och tillämpas kommer vara att Handelsombud ska ta steget och bli fackombud, att fackombud ska bli tryggare i rollen som facklig företrädare, att arbetsplatser med fackombud ska bilda firmaklubb och att klubbar ska bli mer självgående.

Facklig verksamhet måste utformas med hänsyn till människors individuella förutsättningar. Handels ska verka för en ökad kunskap om NPF-diagnoser inom Handelsanställdas förbund. Funktionsnedsättning ska inte vara ett hinder för fackligt engagemang. Det gäller både funktionsnedsättningar som är lätta att se och sådana som kan vara svårare för omgivningen att uppmärksamma, som neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Vi ska utbilda personal och kurshandledare så att de kan utforma utbildningar, konferenser och möten så att alla kan delta. Vi ska också verka för att våra fackliga företrädare har kunskap i hur en arbetsplats kan organiseras så att personer med olika förutsättningar kan ha ett gott arbetsliv.

5. Företagsnätverk för fackligt förtroendevalda

Det är svårare att bilda firmaklubbar på små arbetsplatser. En stor del av de små arbetsplatserna i Handels branscher tillhör dock stora företag. Då finns förutsättningar att bygga en facklig gemenskap i företaget.

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

Att vara förtroendevald på sin arbetsplats, särskilt som fackombud, kan upplevas som ensamt. Att påverka arbetsgivaren kan upplevas som en övermäktig uppgift. Förtroendevalda kan alltid vända sig till sin ombuds-



man, men det bästa är om medlemmar och förtroendevalda bär sin egen fackliga verksamhet.

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

Vi ska arbeta aktivt för att skapa förutsättningar för förtroendevalda att bli trygga och säkra i att bära sin egen fackliga verksamhet. Vi ska möjliggöra för förtroendevalda inom samma företag att bilda informella nätverk med varandra. Dessa ska inte begränsas av avdelningsstrukturen, utan anpassas efter förutsättningarna i det aktuella företaget.

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

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

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

Vissa företag och organisationer är organiserade som flera olika juridiska personer. Ändå kan beslut som påverkar de anställda fattas centralt och omfatta samtliga juridiska personer inom företaget eller organisationen. En särskild strategi ska utarbetas för hur förtroendevalda i sådana företag och organisationer ska kunna samordna sig, trots att medlemmarna formellt har olika arbetsgivare.

6. Bevaka och hävda avtalet

Handels är en kamporganisation. Vi organiserar oss på våra arbetsplatser för att kunna ta strid för bättre villkor för alla medlemmar. När arbetssituationen inte är tillfredsställande gör vi vad vi kan för att hitta sätt att göra något åt det, även när det kräver uppfinningsrikedom, mod och stridbarhet. När vi tar fajten visar vi också på värdet av fackligt medlemskap för fler.

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

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

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

Vi ska därför stärka arbetet med att förverkliga de skrivningar som finns i kollektivavtalen. Om missförhållanden uppdagas på en arbetsplats så ska det leda till förändring. Strategier för hur medlemmar och förtroendevalda respektive verksamhetsassistenter och ombudsmän ska agera i prioriterade frågor på arbetsplatserna måste tas fram och kommuniceras. De

ska vara lätta att förstå och tillämpa. Avdelningarnas arbete, fackliga utbildningar (digitala och/eller fysiska), kommunikation i digitala kanaler och påverkansarbete kan kombineras för att sätta fokus på en specifik fråga. Även försäkringsinformatörerna spelar en viktig roll för att se till att vi får ut kollektivavtalets värde.

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

7. Fler yrkesverksamma medlemmar

Genom att vara många blir facket en kraft att räkna med. Ytterst handlar det om att vara många som i händelse av konflikt är beredda att lägga ned sitt arbete. Svensk fackföreningsrörelse har länge utmärkts genom sin mycket höga organisationsgrad. Det har skänkt de fackliga organisationerna en legitimitet som arbetstagarnas självklara företrädare.

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

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

8. Medlemmar och förtroendevalda värvar sina arbetskamrater

Strategin för att värva och behålla medlemmar består av flera delar. En central del är att medlemmar värvar sina arbetskamrater. Bäst förutsättningar för detta finns på arbetsplatser med en väl fungerande arbetsplatsorganisation. Därmed inte sagt att endast förtroendevalda kan attrahera nya medlemmar till facket. Även medlemmar som upplever att medlemskapet har ett värde för dem kan föra den fackliga idén vidare.

Att värva medlemmar är en del av uppdraget som fackligt förtroendevald. De förtroendevalda ska därför få verktyg att värva sina arbetskamrater. Även information till, och utbildning för, medlemmar ska tydliggöra värdet av en hög organisationsgrad på arbetsplatsen. Fler medlemmar och förtroendevalda ska lära sig hur man bygger en stark facklig organisation på arbetsplatsen och hur man intresserar fler för fackligt medlemskap. När facket är synligt på arbetsplatsen gör det intryck både på

arbetsgivaren och på de som ännu inte är medlemmar. Som ett led i detta arbete ska vi undersöka möjligheterna att öppna upp en webbshop med profilprodukter, så att alla medlemmar som vill kan visa upp att de är med i Handels.

9. Värva och behålla

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

Vi ska därför söka upp potentiella medlemmar för att motivera dem att organisera sig fackligt även på andra sätt. Uppsökerier, avdelningsvis såväl som i samordnade nationella kampanjer, fortsätter att fylla en viktig funktion. Det gör också fackliga introduktionsutbildningar för icke-medlemmar. Därför ska klubbar och avdelningar planera för det på så många arbetsplatser som möjligt. Gymnasieelever som ofta värvas som elevmedlemmar i samband med skolinformationer blir i många fall yrkesverkssamma medlemmar några år senare. Nya medlemmar som får en bra första tid i Handels, med välkomstsamtal, en första utbildning och information om hur de kan påverka arbetsplatsen, förblir vanligen medlemmar en längre tid. Även under medlemskapets gång ska vi kontinuerligt – och särskilt vid tidpunkter då sannolikheten att man lämnar är särskilt stor – påminna om medlemskapets värde. För att ytterligare öka medlemskapets värde ska vi teckna en kompletterande tjänstegrupplivförsäkring som omfattar medlemmar som inte omfattas av kollektivavtalad sådan.

Med Handels Direkts fackliga rådgivning och medlemsservice är Handels alltid tillgängligt. Målgruppsanpassad kommunikation som är informativ och trovärdig väcker intresse för förbundet, inte minst bland unga där organisationsgraden är som lägst. Vi ska vara synliga för både medlemmar och framtida medlemmar, bland annat genom att fortsätta satsa på ökad synlighet i sociala medier och andra digitala kanaler. Vi ska berätta om våra fackliga framgångar, både för att visa på medlemskapets värde och för att dela positiva exempel som man kan inspireras av på sin egen arbetsplats. Vi ska också verka för att göra hemsidan tillgänglig på andra språk än svenska. Det ska vara lätt att få information om Handels och att bli medlem, även om man är mer bekväm med något annat språk än svenska.

Det blir lättare för potentiella medlemmar att relatera till Handels, och mer attraktivt att bli medlem i Handels, om förbundets företrädare bättre avspeglar medlemskårens sammansättning. Mer måste göras för att kvinnor, unga och personer med utländsk bakgrund ska få bättre förutsättningar

ar att ta på sig förtroendeuppdrag. Det gäller såväl på den egna arbetsplatsen som hela vägen till förbundsstyrelsen. Under kongressperioden ska en mångfaldsplan tas fram som uppdateras och följs upp regelbundet.

10. Handels i världen

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

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

I LO samarbetar Handels med alla arbetarförbund. Vi blir starkare genom samordnade avtalsförhandlingar. Vi opinionsbildar, påverkar och gör facket känt bäst tillsammans. Det är viktigt att LO:s utåtriktade verksamhet även syftar till att värva medlemmar till förbunden. Handels ska medverka aktivt i LO-samarbetet, på alla nivåer, och föra fram förbundets perspektiv.

Handels har en organiserad samverkan med Socialdemokratiska arbetarepartiet.

Fackföreningsrörelsen är en internationell rörelse. Precis som kapitalet är globalt måste arbetstagarna organisera sig globalt. Alla arbetare påverkas av vilka löner och villkor andra arbetare har. Därför är såväl utnyttjande av invandrade arbetare som exploatering i låglöneländer ett hot mot hela arbetarklassen. Antirasism och internationell solidaritet är fackliga grundvärderingar.

Handels samarbetar med andra nordiska fackförbund i handelsbranschen genom Nordiska Handelskommittén. Handels är också aktivt engagerat i det globala facket UNI, på europeisk och global nivå.

Vår fackliga styrka växer när vi samordnar oss över landsgränserna kring multinationella företag. Det är också en central del av UNI:s strategi. Vi vill bidra till att stärka arbetares ställning runtom i världen med hjälp av samma metod som vi tillämpar på hemmaplan: facklig organisering.

Handels är med som part i ett antal utvecklingsprojekt. Några av dem är organiserade kring ett företag. Genom att använda de länder där facket inom företaget är som starkast som hävstång kan man flytta fram positionerna i fler länder och åstadkomma materiella förbättringar för de anställda.

Fackföreningar utgör ett bärande element i det demokratiska samhällsbygget. Internationellt samarbete mellan fackföreningar lägger grunden

för fredlig samexistens. Delar av svenskt bistånd har därför länge använts för att möjliggöra utbyten mellan svenska fackförbund och andra folkrörelser och deras motsvarigheter i låg- och medelinkomstländer, i syfte att stärka de senare. Detta förhållningssätt blir alltmer ifrågasatt i dagens politiska klimat, där auktoritära krafter är på frammarsch i Sverige och globalt. Detta måste mötas av internationell facklig solidaritet. Vi ska arbeta för att möjliggöra ett fortsatt stöd till facklig organisering som ett sätt att bekämpa fattigdom och stärka demokratin.

11. Handels organisation

För att medlemskapet i Handels ska vara likvärdigt oavsett var man bor och arbetar i landet behöver förutsättningarna för förbundets avdelningar vara likvärdiga. Det finns fördelar för den demokratiska organisationen med ett större medlemsunderlag än vi i dag har i de minsta avdelningarna. På motsvarande sätt finns fördelar för den professionella organisationen med en större personalgrupp än vi i dag har i de minsta avdelningarna.

Ambitionen är att avdelningarna ska få så likvärdiga förutsättningar som möjligt. Ett slutgiltigt beslut om avdelningsindelningen fattas av förbundsrådet senast 2027, och verkställs därefter skyndsamt. Handels ska genomföra en kompletterande utredning med inriktningen om vad vi behöver göra för att komma närmare medlemmarna.

När beslut om antal avdelningar fattats ska förbundsrådet, även det senast 2027, besluta om huruvida man inför nästa kongress ska arbeta med inriktningen att på kongressen välja en avtalssekreterare och/eller en förbundssekreterare.

För att bygga den fackliga styrkan ska vi under kongressperioden prioritera

- att öka den fackliga organisationsgraden. Målet att öka organisationsgraden ska vara styrande för all verksamhet och alla prioriteringar under kongressperioden.
- att öka andelen medlemmar som går en första grundläggande facklig utbildning, med fokus på den fackliga idén och medlemskapets värde.
- att stärka den fackliga arbetsplatsorganisationen. Andelen medlemmar som har en aktiv facklig verksamhet på sin arbetsplats ska på så sätt öka.
- att arbeta strategiskt för att stimulera till engagemang bland medlemmar och förtroendevalda. Vi ska stödja förtroendevalda i att utvecklas i sin roll.
- att arbeta aktivt med att bygga fackliga nätverk för förtroendevalda inom samma företag.
- att arbeta strategiskt med att bevaka och hävda kollektivavtalen.
- att stärka medlemsvärningen som en självklar del av uppdraget som facklig företrädare på sin arbetsplats.
- att värva och behålla medlemmar genom att vara synliga och närvarande, på arbetsplatserna såväl som digitalt.
- att utveckla arbetet för att Handels förtroendevalda ska spegla medlemskåren.
- att möjliggöra fortsatt stöd till facklig organisering i låg- och medelinkomstländer.

Vi är Handels

Tillsammans tar vi kampen



**Handels kongress
2025**



Handels