



Vi tar kampen för

Trygghet och arbetsglädje

Förslag till handlingsprogram

Innehåll

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

0

Vi tar kampen för trygghet och arbetsglädje

5

1. Högre yrkesstatus för Handels medlemmar

10

Utan Handels medlemmar stannar Sverige. Det är de anställda i handeln som ser till att människor och företag får tillgång till alla de livsmedel, varor och tjänster som behövs för att samhället ska fungera. Medlemmarna i Handels är inte bara anställda i butiker, inom e-handeln, på lager, i skönhetsbranschen och inom idéburna organisationer och kooperativa bolag - de är experter på service, på att bygga förtroende och lojalitet hos kunder. De är specialister på sina områden: på produkter, rådgivning, kundanpassning, logistik och hantverk. Kunskaper och kompetenser som det tar lång arbetslivserfarenhet att förvärva.

15

20

Det är tack vare Handels medlemmar som handeln kan fortsätta växa och utvecklas. Handeln är den största privata branschen sett till antalet anställda och har en avgörande roll för den svenska ekonomin. Men branschen står inför stora utmaningar i och med den snabba tekniska utvecklingen och behovet av att anpassa sig till ett hållbart samhälle. Förändrade yrkesroller och nya arbetsuppgifter ställer allt högre krav på kompetent och kunnig personal. Det behövs stora satsningar på de anställda för att möta utmaningarna i branschen och säkerställa att den fortsätter att utvecklas. Statusen på medlemmarnas yrken måste höjas för att fler ska se en framtid inom handeln. Det ska vara självklart att arbetet och anställningen ger trygghet och möjlighet att försörja sig under ett helt yrkesliv. Men för att fler ska lockas till handeln och även välja att stanna kvar i branschen krävs mer: att arbetet är meningsfullt och ger möjlighet till utveckling, att du trivs på arbetsplatsen och med arbetskamraterna, har tillräckliga förutsättningar för att kunna göra ett bra jobb och att du känner dig uppskattad. Med andra ord att Handels medlemmar känner arbetsglädje i sina yrken och på sina arbetsplatser.

25

30

35

För att höja yrkesstatusen inom handeln krävs att de anställdas kunskaper och arbete värderas högre och att arbetsvillkoren förbättras. Att arbeta för att höja medlemmarnas löner är en viktig satsning för höjd yrkesstatus, men också för att uppnå ett mer jämlikt samhälle där klyftorna mellan olika grupper minskar. En solidarisk lönepolitik behövs, där lika lön för lika och likvärdigt arbete är självklart. Lönerna behöver jämnas ut mellan olika grupper av löntagare, mellan

40

0
– arbetare och tjänstemän liksom mellan löntagare i samma bransch. Osakliga
– löneskillnader mellan kvinnor och män ska inte finnas. Liksom inom andra
– kvinnodominerade branscher är lönerna inom handeln lägre än inom mansdo-
– minerade branscher. Denna typ av diskriminering, där kvinnors arbete värderas
5
– längre än mäns arbete, behöver motverkas genom särskilda satsningar för att
– höja lönerna i handeln i förhållande till andra branscher. Inför avtalsrörelser
– verkar Handels därför för att vi tillsammans med andra LO-förbund blir en stark
– kraft för rättvisa och jämställda löner.

10

– **2. Mer makt i arbetet**

– Att arbeta för att öka medlemmarnas makt i arbetslivet är en central fråga för
– Handels. När de anställda organiserar sig kan de påverka verksamheten och
15
– arbetets utformning och förläggning. Det leder till sundare organisationer med
– tryggare arbetsvillkor och bättre arbetsmiljö. Kontroll över det egna arbetet är
– väsentligt för att de anställda ska må bra och ha en trygg arbetsituation. Om
– arbetstagare i högre grad kan bestämma när och hur olika arbetsuppgifter
– utförs motverkar det att arbetet blir starkt styrt och enformigt, vilket i dag är ett
20
– stort arbetsmiljöproblem för många av Handels medlemmar. Att känna del-
– aktighet, bli lyssnad på och kunna bidra med sin kompetens är också viktigt
– för att få ett gott arbetsliv och känna arbetsglädje på arbetsplatsen. Därför
– behöver inflytandet över arbetslivet öka för samtliga arbetstagare på arbets-
– platsen. Oavsett vilken anställningsform man har eller om man är del av en
25
– inhyrd arbetskraft så ska man kunna påverka.

30

35

40

– Arbetstagarna måste få större makt över bemanningen. På arbetsplatser där de
– anställda har möjligheter att påverka bemanningen är problemen färre med
– kortsiktig och bristfällig bemanningsplanering. Där medlemmarna har infly-
– tande när bemanningen planeras, hur stor den ska vara och vilken typ av
30
– bemanning som ska användas, ökar kraven på arbetsgivaren att planera med
– god framförhållning. En välfungerande planering behövs för att få den goda
– grundbemanning som motverkar arbetsmiljöproblem på grund av underbe-
– manning, hög arbetsbelastning och stress. Bättre bemanning handlar också
35
– om att öka tryggheten på arbetsplatsen i form av fler trygga anställningar. En
– fungerande bemanningsplanering som leder till tryggare anställningar ökar
– även möjligheten att rekrytera fler medlemmar och att bygga starka fack-
– klubbar. Att verka för ett ökat fackligt inflytande över hur bemanningen
– planeras är därför helt avgörande såväl för branschens framtid som för våra
40
– möjligheter till facklig styrka.

0
– Även inflytandet över arbetstidens förläggning måste bli större. För att medlemmarna bättre ska kunna planera sina liv måste schemalaggningsplaneringen vara långsiktig. Att veta hur och när man ska arbeta en längre tid framåt gör det enklare att få ihop vardagen med hämtningar på förskolan, fritidsaktiviteter och socialt umgänge. God framförhållning i schemalaggningsplaneringen innebär också att du i förväg vet vilka arbetskamrater du kommer att arbeta med, vilket är viktigt för trivsel och sammanhållningen på arbetsplatsen. Arbetsgivarna behöver i högre utsträckning ta hänsyn till medlemmarnas önskemål vid schemalaggningsplanering.

10

– **3. Trygga jobb**

– En trygg anställning är grunden för mycket i livet. Det påverkar möjligheterna att få en bostad, ta lån, bilda familj och planera framtiden. Utan en trygg anställning blir både tillgången till och nivån på socialförsäkringar lägre. Ett tryggt jobb är också en förutsättning för att våga säga ifrån på arbetsplatsen och att stå upp för dina och arbetskamraternas rättigheter. Att verka för flera trygga anställningar inom handeln är därför väsentligt för att öka den fackliga styrkan. Dessutom är trygga anställningar en viktig aspekt för arbetsmiljön och sammanhållningen på arbetsplatserna. För att det ska kännas positivt att gå till jobbet behöver du hinna lära känna dina arbetskamrater och inte ständigt behöva lära upp nyanställda som bara stannar ett kort tag. Trygga anställningar gör också att osund konkurrens om arbetstimmar och extrapass mellan arbetskamrater förebyggs, och att relationer mellan anställda och arbetsledning är bättre.

25

– Inte minst behövs trygga jobb för att få en stabil grundbemanning som motverkar underbemanning och stressiga arbetsmiljöer. Tillsvidareanställningar måste bli norm om tryggheten i arbetslivet ska öka. Tidsbegränsade anställningar ska motiveras av arbetsgivaren och endast tillåtas när det finns objektiva skäl. Osakliga visstidsanställningar ska inte tillåtas.

30

– Inhyrd arbetskraft ska endast användas i begränsad utsträckning när det finns objektiva skäl för det, inte för att täcka upp för ett permanent arbetskraftsbehov. När inhyrd arbetskraft används ska dessa ha likvärdiga löner, arbetsmiljö och övriga villkor som andra anställda på arbetsplatsen.

35

– För att nå målet om ökad trygghet i arbetslivet behöver vi arbeta på flera nivåer samtidigt. Annars finns risken att en otrygg anställningsform som försvinner ersätts av ökad otrygghet på andra sätt. Lagstiftningen och våra kollektivavtal måste säkerställa att inte enbart anställningen som sådan, utan

40

0
– även timmarna på kontraktet, skyddas. Det ska inte vara möjligt att hyvla
– anställdas arbetstimmar.

5 **4. En lön att leva på**

– En lön som går att leva på är grundläggande för att känna trygghet i arbets-
– livet. Du ska inte behöva ha flera jobb för att klara av att betala hyran varje
– månad, eller jaga timmar för att vara säker på att pengarna räcker till mat i
10 slutet av månaden. Det ofrivilliga deltidsarbetandet måste motverkas och
– Handels medlemmar få fler timmar på sina kontrakt. Det är viktigt både för att
– medlemmarna ska kunna leva på sina löner och för att öka jämställdheten i
– samhället. Deltidsanställningar är vanligast i kvinnodominerande branscher
– som detaljhandeln och kvinnorna i branschen arbetar deltid oftare än männen.
15 Därför har kvinnor betydligt lägre inkomst än män, vilket får negativa konsek-
– venser för den framtida nivån på sjukpenning, arbetslöshetsersättning,
– föräldrapenning och pension.

– För att lönen ska gå att leva på även för Handels medlemmar vill vi se fler hel-
20 tider inom handeln. Heltidsarbete är i dag norm inom de flesta branscher på
– arbetsmarknaden, och numera även uttalad norm i lagstiftningen. Det innebär
– att heltidsarbete är regel och deltidsarbete undantaget. Det är självklart att
– heltid ska vara norm även på alla arbetsplatser inom handeln. Omotiverade
– deltidsanställningar ska inte tillåtas och det ska krävas objektiva skäl för att
25 anställa på deltid.

– Rätten till fler timmar på kontraktet behöver stärkas. Dels genom att timmar
– i högre utsträckning fördelas ut på deltidsanställda som så önskar innan
– nyanställningar sker. Dels genom att arbetstidsmättet höjs när övertid och
30 mertid används systematiskt.

– **5. Bättre balans mellan arbete och fritid**

– Livet handlar om mer än att arbeta. Men för att tiden utanför arbetet ska ha
35 kvalitet behöver balansen mellan arbete och fritid förbättras och möjligheterna
– till återhämtning öka. Det är helt nödvändigt för att Handels medlemmar ska
– orka ett helt arbetsliv utan att riskera att kroppen slits ut eller att drabbas av
– stressrelaterad ohälsa. Om du i högre utsträckning kan fokusera på livet utanför
40 arbetet är det lättare att trivas på jobbet och att känna arbetsglädje.

- 0
- För att öka möjligheterna till återhämtning krävs att måttet för vad som är heltid
 - sänks. För över 50 år sedan infördes måttet att heltid är 40 timmars arbets-
 - vecka. Då var arbetsmarknaden och samhället mycket annorlunda jämfört med
 - idag. Nu är det hög tid att modernisera arbetstidsmåttet. Handels vill se en
- 5
- lagstadgad arbetstidsförkortning i form av sänkt heltidsmått med bibehållen
 - lön. Det långsiktiga målet är en förkortning av arbetstiden till 30 timmars
 - arbetsvecka.
 -
- 10
- För att arbetsbelastningen inte ska öka ska arbetstidsförkortningen ske utan att
 - det totala antalet bemannade timmar minskar på arbetsplatserna. Timbortfallet
 - bör kompenseras i första hand av att deltidsanställda får möjlighet att gå upp i
 - tid och i andra hand av nyanställningar. Ett kortare heltidsmått skulle därmed
 - innebära att det blir fler heltidsanställda i handeln och att ofrivillig deltid
 - minskar. Fler skulle därmed kunna leva på sin lön, något som särskilt skulle
- 15
- gynna lågavlönade kvinnor i branschen.
 -
 - För att få en bättre balans mellan arbete och fritid vill Handels även se fler
 - lagstiftade semesterdagar.
 -
- 20
- För att du ska kunna återhämta dig på fritiden får inte arbetet inverka negativt på
 - ledigheten, exempelvis genom att du förväntas vara tillgänglig dygnet runt för att
 - läsa information som rör jobbet eller svara på förfrågningar om extrapass.
 - Arbetet måste organiseras på ett sätt där detta minimeras och arbetets påverkan
 - på fritiden ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.
- 25
- -
- ## 6. En hållbar handel
- - Handels ska vara en stark röst i arbetet för en långsiktigt hållbar utveckling i
- 30
- våra branscher. Omställningen till en hållbar handel innebär att tillväxten
 - måste fokusera på områden och en typ av konsumtion som ligger inom ramen
 - för vad jorden klarar av. I denna cirkulära ekonomi hamnar mindre fokus på
 - försäljning av nyproducerade varor, och alltmer fokus på återbruk och second
 - hand, uthyrning, reparation och kundanpassning av varor. Handels driver även
- 35
- på för bättre arbetsvillkor och en mer hållbar produktion genom alla led i de
 - internationella produktkedjorna.
 -
- 40
- Våra branscher utvecklas i snabb takt: förutom omställningen till en hållbar
 - handel utvecklas arbetsuppgifter och yrken genom ny teknik, digitalisering och
 - automatisering. Kunder kan i allt högre utsträckning interagera med företag via

0

- flera olika sammanhängande kanaler - så kallade omnikanaler. Detta innebär
- att anställda måste kunna hantera fler av handelsföretagens kanaler. Specialist-
- kunskaper bland butiksanställda blir viktigare för att kunna konkurrera när
- e-handeln växer. Pålästa kunder ökar ytterligare kraven på service och expert-

5

- kunskaper hos de anställda i handeln. Kunskaper inom hantverk, reparationer,
- installationer med mera blir allt viktigare när handeln i allt högre utsträckning
- tjänar pengar på tjänster och inte bara försäljning.

10

- Handels medlemmar står i centrum av denna utveckling. Det är helt nödvän-
- digt att de involveras vid investeringar och teknikskiften. Delaktighet är en
- förutsättning för att ställa om och en framgångsfaktor för god arbetsmiljö och
- en robust verksamhet där kompetens sprids och tas till vara. När kraven på
- kompetenser och kunskaper ökar ska medlemmarna självklart kompetens-

15

- utvecklas för att kunna hantera förändrade arbetsuppgifter och ny teknik. De
- ska inte bytas ut mot nyanställda som redan har önskvärd kompetens eller att
- externa leverantörer tas in för att sköta ny teknik.

20

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

25

7. Ett utvecklande arbetsliv

30

- Att arbetet upplevs utvecklande, stimulerande och meningsfullt är grund-
- läggande om anställda ska känna arbetsglädje och se en framtid i branschen.
- Det förutsätter att arbetsuppgifterna varierar och att tid avsatt för lärande är en
- självklar del av vardagen på jobbet. Detta lärande kan ske på olika sätt. Det kan
- handla om personalutbildningar och kurser eller i form av ett arbetsplatsnära
- lärande, exempelvis via rotation i arbetsuppgifter, strukturerad handledning
- eller generationsväxling - att föra över kompetens från den äldre generationen
- till den yngre som är på väg in i arbetslivet. Det är viktigt att åtgärderna utgår
- ifrån vad de anställda behöver i arbetet.

35

- Det är också viktigt att lärandet sker löpande och inte enbart vid enstaka
- tillfällen. För att hänga med i branschutvecklingen och de förändrade kraven på
- kompetens behövs en strukturerad och kontinuerlig kompetensutveckling på

40

- 0
- arbetsplatsen. Det är självklart att samtliga arbetstagare på arbetsplatsen ska
 - få tillgång till kompetensutvecklande insatser, oavsett anställningsform. Lika
 - självklart är att samtliga anställda får tillgång till god introduktion och den
 - utbildning som krävs för att kunna utföra arbetet på ett tryggt och säkert sätt.
- 5
- God handledning för personer som befinner sig i arbetsmarknadspolitiska
 - insatser på arbetsplatser inom handeln är viktigt. Handels medlemmar måste få
 - rätt förutsättningar för att introducera nyanställda och att handleda den relativt
 - stora gruppen med personer i arbetsträning, praktik, arbetsplatsnära lärande
- 10
- och olika former av arbetsmarknadspolitiska insatser på ett sätt som inte
 - påverkar arbetsbelastningen negativt.
 -
 - När kraven i arbetet höjs eller den anställda ökar sin kompetens ska även lönen
 - höjas. Löneutvecklingen ska grundas på arbetets innehåll och den anställdes
- 15
- kunskaper och erfarenheter och inte arbetsgivarens subjektiva bedömning. Det
 - är viktigt att kriterierna för detta är tydliga och transparenta.
 -
 - De kompetenser och kunskaper som anställda förvärvar i arbetet är värdefulla
 - att ha vid en eventuell framtida yrkesväxling. Att dessa kunskaper och kom-
- 20
- petenser bekräftas genom validering, särskilt i de fall det saknas formell
 - utbildning och betyg, är viktigt för att förbättra chanserna till yrkesutveckling,
 - god löneutveckling och nya anställningar.
 -
 -
- 25
- ## **8. En god arbetsmiljö**
- - En god arbetsmiljö är väsentligt för att må bra, inte bara på jobbet utan även i
 - livet i övrigt. Den behövs för att förebygga såväl fysisk som psykisk ohälsa och
 - förhindra arbetsplatsolyckor och skador i arbetet. Det är också viktigt för ett bra
- 30
- arbetsklimat med goda relationer mellan arbetstagare och mellan anställda och
 - ledning. Dessutom är en god arbetsmiljö grundläggande för att arbetsplatsen
 - ska präglas av trygghet och arbetsglädje. När pensionsåldern höjs blir det än
 - viktigare att satsa på arbetsmiljön så att vi orkar arbeta ett helt arbetsliv.
 -
- 35
- För att komma åt problemen med stressrelaterad ohälsa och höga sjukskriv-
 - ningstal till följd av detta krävs att arbetet organiseras bättre. Utökad grund-
 - bemanning, fler trygga anställningar och mer långsiktighet i planeringen av
 - bemanningen behövs för att motverka hög arbetsbelastning och stressiga
 - arbetsmiljöer. Det är också nödvändigt för att skapa förutsättningar för ett
- 40
- utvecklande arbete, där anställda kan sprida och lära sig ny kunskap och få tid

0

- att reflektera över det man lärt sig. Förbättringar i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behövs även för att förebygga dåliga relationer mellan arbetskamrater, där konkurrens om arbetstimmar, kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning kan få möjlighet att gro.

5

- För att komma till rätta med många av de arbetsmiljöproblem som beror på dålig arbetsorganisation måste ledarskapet på våra arbetsplatser förbättras.
- Dels krävs mer utbildning till chefer och arbetsledare inom arbetsmiljö, kollektivavtal, arbetsrätt och ledarskap. Dels behöver de få tillräckligt med tid, ekonomiska resurser och befogenheter för sitt ledarskap.

10

- För att förebygga förlitningsskador och arbetsskador måste tungt och enformigt arbete, där samma rörelser utförs under lång tid, minimeras. Möjligheten att arbeta ergonomiskt måste bli bättre, både i form av tillräckligt med tid för att utföra olika arbetsmoment och i form av tekniska hjälpmedel för att undvika skadligt arbete. Tungt och ensidigt arbete måste också varvas med annat arbete.

15

- Att arbetet ger möjlighet till rotation och variation i arbetsuppgifter är inte bara viktigt för den fysiska hälsan utan även för den psykiska. Handelsmedlemmar måste därför ha tillräckliga kunskaper och kompetenser för att kunna rotera mellan olika arbetsuppgifter. Likaså behöver medlemmarna ha inflytande när ny teknik och digitala system införs för att förebygga risken att arbetet blir starkt styrt, enformigt eller leder till minskad social kontakt mellan arbetstagare på arbetsplatsen.

20

25

- Självklart ska både den fysiska och organisatoriska och sociala arbetsmiljön vara god för samtliga som arbetar på arbetsplatsen, oavsett anställningsform, sysselsättningsgrad eller om du är anställd direkt av företaget eller inhyrd via ett bemanningsföretag.

30

– **9. Starka skyddsombud och säkra arbetsplatser**

35

- Starka skyddsombud är en förutsättning för att kunna förbättra arbetsmiljön för Handelsmedlemmar. Ska skyddsombuden lyckas med sina uppdrag krävs att de får tillräckligt med tid och utbildning. Att skyddsombuden har en facklig grund att stå på är också helt nödvändigt. De måste kunna företräda de anställda på arbetsplatsen och inte misstänkas gå arbetsgivarens ärenden.
- De ska kunna påtala arbetsmiljöproblem utan att riskera repressalier från oseriösa arbetsgivare och få stöd i sitt uppdrag på samma sätt som andra

40

0

- fackligt förtroendevalda. Dessutom bidrar starka fackliga skyddsombud till att
- synliggöra nyttan med facket, vilket gör det lättare att värva nya medlemmar
- och öka den fackliga styrkan.

5

- Våra arbetsplatser ska vara trygga och säkra för de som arbetar där. Farliga
- situationer som rån, hot och våld ska förebyggas genom att det finns tillräckliga
- säkerhetsåtgärder på arbetsplatsen. Dessutom ska ensamarbete minimeras så
- att det alltid finns möjlighet till stöd från arbetskamrater eller chefer ifall farliga
- eller svåra situationer uppstår. Väl kända instruktioner kring hur man ska

10

- hantera sådana situationer är också viktigt.

-
- Handels medlemmar ska inte övervakas på sina arbetsplatser. Kameror, digitala
- plocksystem och andra typer av bevakningssystem och kontrollåtgärder ska
- inte användas på sätt som kränker de anställdas personliga integritet eller

15

- påverkar arbetsmiljön på ett negativt sätt. Innan ett bevakningssystem införs
- eller förändras ska arbetstagarna och facket alltid involveras och ges inflytande.
- Bevakningssystem ska också införas som en sista åtgärd, efter att andra
- metoder först prövats.

20

- För att förebygga ohälsa måste fler arbetsplatser få tillgång till kontinuerlig
- företagshälsovård och den ska omfatta samtliga anställda på arbetsplatsen,
- oavsett anställningsform. Handels verkar för att företagshälsovården ska vara
- obligatorisk och kvalitetssäkrad. Förutom i förebyggande syfte ska företags-
- hälsovården även användas vid rehabilitering och arbetsanpassning.

25

- Alla arbetstagare har rätt till en trygg återgång till arbetet när de varit
- sjukskrivna. Det innebär att arbetet och arbetsuppgifterna ska anpassas
- till individens specifika behov efter en sjukdom. Arbetsgivarens ansvar vid
- rehabilitering och arbetsanpassning måste skärpas och sanktioner införs

30

- för dem som inte tar detta ansvar.

–

–

–

–

35

–

–

–

–

40

0

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

5

att arbeta för högre yrkesstatus inom våra branscher där Handels medlemmars arbete värderas högre. Handels ska inför avtalsrörelser vara pådrivande för att LO-samordningen utgår ifrån tydliga låglöne- och jämställdhetsprinciper inom ramen för en solidarisk lönepolitik.

10

att öka medlemmarnas inflytande över schemaläggning och bemanningsplanering på arbetsplatserna.

15

att arbeta för fler trygga anställningar inom våra branscher där tillsvidareanställningar är norm.

att stoppa hyvlingar av arbetstider.

20

att Handels medlemmar har löner som går att leva på. Det kräver fler timmar på kontraktet och att heltidsanställningarna ökar.

att verka för en lagstadgad förkortning av heltidsmättet med bibehållen lön.

25

att verka för en hållbar utveckling inom våra branscher.

att Handels medlemmar är involverade när branschen utvecklas och arbetsuppgifter förändras, samt får möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling och variation i arbetet.

30

att verka för att förbundsprincipen upprätthålls på våra arbetsplatser.

att arbeta för bättre arbetsmiljö där arbetet organiseras för att motverka hög arbetsbelastning och stress, inte minst genom högre grundbemanning.

35

att finna och engagera fler starka och aktiva skyddsombud med facklig grund.

40



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