



Hållbarhetsrapport

'18



På omslaget: Mohammad Barbari, 26 år, IF Metall,
handsandformare vid Skeppshult gjuteri

© Landsorganisationen i Sverige 2019

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2019

ISBN 978-91-566-3346-1

LO 19.12 500

LOs hållbarhetsrapport 2018

Innehåll

LOs hållbarhetsrapport 2018

1. Hållbarhetsrapportens inledning	8
2. Väsentlighetsanalys	9
3. Det goda arbetet	10
4. Det jämlika samhället	15
5. Den ansvarstagande organisationen	22

LOs hållbarhetsrapport 2018

Ett hållbart arbetsliv för alla.

1. Hållbarhetsrapportens inledning

1.1 Om hållbarhetsrapporten

Detta är LOs andra hållbarhetsrapport och den avser år 2018. Rapporten omfattar moderorganisationen Landsorganisationen i Sverige, LO och samtliga dotterbolag som konsolideras i LOs koncernredovisning. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i årsredovisningslagen kapitel 6 och 7.

1.2 Rapportens syfte och disposition

Årsredovisningslagen anger att en hållbarhetsrapport ”ska innehålla de hållbarhetsupplysningar som behövs för förståelsen av företagets utveckling, ställning och resultat och konsekvenserna av verksamheten, däribland upplysningar i frågor som rör miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption.”

LOs uppgift är att samla arbetstagare och påverka samhället i hållbar riktning. Genom den kollektiva styrka LO har som samlande kraft blir konsekvenserna av verksamheten främst de resultat som uppnås genom avtalsrörelser och politisk påverkan. Indirekt har LO en påverkan genom att skapa förutsättningar för medlemsförbunden att företräda sina medlemmar i fackliga förhandlingar och därmed bidra till att skapa goda arbetsförhållanden på arbetsplatser runt om i Sverige. För att kunna göra detta har LO byggt upp en organisation som arbetar för medlemsförbunden och driver opinionsarbete, och som för att stå stark i en föränderlig värld förvaltar ett ekonomiskt kapital. Den egna organisationen och förvaltningen av kapital har också en påverkan som får konsekvenser för samhället. En hållbarhetsrapport för LO blir därför en rapport som beskriver både LOs

roll och påverkan som partsföreträdare på den svenska arbetsmarknaden och den påverkan som LOs existens som organisation får.

Inledningsvis i rapporten beskrivs väsentlighetsanalysen genom att presentera tre dimensioner av LOs samhällspåverkan: *Det goda arbetet*, *Det jämlika samhället* och *Den ansvarstagande organisationen*. Inom ramen för var och en av de tre dimensionerna beskrivs sedan LOs arbete. För att skapa förståelse för organisationens utveckling inom de två första dimensioner som handlar om LOs dedikerade påverkansarbete, beskrivs förutsättningar och risker i omvärlden, och sedan hur LO möter dessa utmaningar. Den tredje dimensionen beskrivs främst genom redovisning av interna förhållanden. Frågor som rör sociala förhållanden och respekt för mänskliga rättigheter behandlas till stor del inom avsnitten *Det goda arbetet* och *Det jämlika samhället*. Miljöfrågor behandlas både inom området *Det jämlika samhället* och inom *Den ansvarstagande organisationen*, medan frågor som rör motverkan av korruption och personal uteslutande behandlas i avsnittet *Den ansvarstagande organisationen*.

2. Väsentlighetsanalys

För att informationen som omfattas av årets hållbarhetsrapportering ska spegla LOs betydande ekonomiska, miljömässiga och sociala påverkan, har urvalet av väsentliga områden föregåtts av en intern analys.

2.1 Beskrivning av väsentlighetsanalysen

Väsentlighetsanalysen har genomförts på tjänstemannanivå inom LO. Grunden för årets analys har utgått från en diskussion om de områden där LO har störst påverkan, både i form av risker och möjligheter. LO har identifierat tre dimensioner som beskriver organisationens påverkan på samhället.

Det goda arbetet beskriver LOs fackliga kärnverksamhet, där påverkan både socialt och ekonomiskt för ett gott arbetsliv i Sverige är den huvudsakliga uppgiften. Inom den fackliga verksamheten tar LO ansvar för en positiv samhällsutveckling, genom att verka för en hållbar arbetsmarknad främst för förbundens medlemmar men även för arbetstagare i Sverige i stort.

Det jämlika samhället är ett absolut mål för LO och en nödvändighet för ett gott arbetsliv. Detta område beskriver LOs påverkan och ansvar i samhället nationellt och internationellt. Påverkan som sträcker sig utanför den fackliga kärnverksamheten. Det handlar om påverkan genom opinionsbildning, men också om ekonomiskt ansvarstagande i rollen som partsföreträdare på arbetsmarknaden. Genom internationella fackliga samarbeten har LO en påverkan på den globala utvecklingen.

Den ansvarstagande organisationen beskriver LOs eget agerande. Det är viktigt för LO att det egna agerandet speglar de övergripande målen

för verksamheten. Inom den ansvarstagande organisationen tar LO ansvar för den egna personalen på det sätt som LO anser att alla arbetsgivare bör göra. En ansvarsfull förvaltning av kapitaltillgångar är viktig för att LOs kapital ska bidra till en hållbar utveckling. LO bedriver ett påverkansarbete, ESG4Real, för att förenkla ansvarfulla investeringar för finansiella aktörer, och det förhållningssättet är en självklarhet i LOs egen förvaltning av finansiella tillgångar. Det samma gäller LOs fastighetsverksamhet, där ansvarstagande för miljö och social påverkan är avgörande för en hållbar fastighetsförvaltning.

"LO arbetar för en värld där fria och demokratiska fackliga organisationer får växa sig starka och verka fritt. Vi arbetar för en värld där nationella och internationella regelverk garanterar arbetstagarnas grundläggande fackliga och mänskliga rättigheter, både i arbetslivet och i samhället."

http://www.lo.se/start/en_battre_varld/lo_i_varlden

3. Det goda arbetet

LOs främsta uppgift är att tillvarata arbetstagarnas intressen på arbetsmarknaden. LOs medlemmar, de 14 förbunden, organiserar arbetstagare för att skapa en kollektiv styrka. LOs roll är att samordna och i vissa frågor leda förbundens arbete, med en samlad kraft som gynnar förbundsmedlemmarnas intressen. Det yttersta målet är att alla som kan arbeta ska ha ett gott arbete. Det goda arbetet är ett utvecklande arbete under trygga och hållbara förhållanden. Genom att verka för det goda arbetet påverkar LO samhället.

LOs arbete med *Det goda arbetet* sker genom avtalsarbetet med kollektivavtal och försäkringar, genom arbetet med att stödja förbundet och genom ett centralt utrednings- och opinionsarbete.

LO arbetar dessutom under kongressperioden med ett särskilt projekt *Det goda arbetet i en ny tid – en hel människa, ett helt arbetsliv*. Projektet samlar in både existerande kunskap och förbundsmedlemmarnas upplevelser, önskemål och visioner om vad ett gott arbete kan innebära i framtiden, allt i syfte att utveckla LOs policy för ett gott och hållbart arbetsliv.

3.1 Bakgrund och förutsättningar för Det goda arbetet

LOs arbete för det goda arbetet utgår från LOs roll för att värna och bevara den svenska modellen. Med grund i den svenska modellen arbetar LO för att arbetstagare ska vara trygga på arbetsmarknaden och för att goda arbeten ska fortsätta utvecklas i en ny tid. För att förstå konsekvenserna av LOs verksamhet för *Det goda arbetet* är det viktigt att förstå de bakomliggande samhällsfaktorerna, riskerna och utvecklingen som påverkar LOs verksamhet.

Själva syftet med LOs verksamhet är också att påverka dessa samhällsfaktorer, vilket är förknippat med risker och möjligheter. I det här avsnittet beskrivs bakomliggande faktorer och risker som har påverkan på, och som påverkas av, LOs verksamhet.

3.1.1 Den svenska modellen

Den svenska modellen innebär att löner och trygghet på arbetsmarknaden sköts genom förhandlingar mellan fackföreningar och arbetsgivare. I Sverige har vi inte som många andra länder lagar som reglerar lägsta tillåtna löner och andra anställningsvillkor. Vårt system bygger på kollektivavtalen, det vill säga att fack och arbetsgivare i branschen träffar kollektivavtal om vilka villkor som ska gälla.

Kollektivavtalen sätter en minsta gemensam lönenivå och erbjuder trygghet genom försäkringar. Genom kollektivavtalen blir löntagarna starkare. Ingen behöver förhandla ensam. Avtalen skyddar mot diskriminering och ger mer pengar vid sjukdom, dödsfall och olycksfall i arbetet. Pensionen blir högre. Därmed är kollektivavtalen ett skydd för arbetstagare mot risker för dåliga arbetsvillkor, för låga löner, för låg pension och så vidare.

Det är en gemensam uppgift för facket och arbetsgivarorganisationerna att se till att alla företag omfattas av dessa avtal. Facket har också laglig rätt att vidta stridsåtgärder mot de företag som vägrar teckna kollektivavtal. Det går till och med att säga att det är en facklig skyldighet att agera, eftersom svenska löntagare har bättre skydd genom kollektivavtalet.

Kollektivavtalet har också fördelar för motparten, arbetsgivarna. Med kollektivavtal får

arbetsgivarna stabila och likartade konkurrensvillkor och risken minskar för att en arbetsgivare ska konkurrera ut andra företag med låga löner och sämre villkor. Avtalet ger också arbetsfred. Arbetsgivare och arbetstagare kan arbeta utan konflikter under avtalsperioden.

LOs uppgift är att samordna medlemsförbunden i avtalsrörelser när kollektivavtal tecknas och därmed ta ansvar för stabilitet och trygga förhållanden på den svenska arbetsmarknaden. Genom LOs verksamhet motverkas risker på arbetsmarknaden för arbetstagare, men också för arbetsgivare som kan verka på likartade konkurrensvillkor.

3.2 En ny tid och ständig förändring

Världen förändras i allt snabbare takt och förutsättningarna i arbetslivet ändras därmed. Det sker både genom teknisk utveckling och genom globalisering. Arbeten outsourcas och verksamheter konkurrensutsätts vilket för många människor gör arbetslivet tuffare och arbetsmarknaden mer polariserad. Jobben har i många fall blivit både tyngre och mer detaljstyrda, framför allt för kvinnor. I jämförelse med tjänstemän och akademiker löper LO-medlemmarna också större risker att skadas i sina arbeten. Detta leder bland annat till att LO-grupper lämnar arbetsmarknaden många år för tidigt på grund av ohälsa.

För den yngre generationen förlängs samtidigt etableringsfasen i arbetslivet genom ett brett användande av otrygga anställningar. En tilltagande precisionsbemanning över hela arbetsmarknaden, där fackliga grundvärden som delaktighet och lärande allt oftare lyser med sin frånvaro, är också ett faktum. Genom en så precis bemanning som möjligt minskar företagens personalkostnader och flexibiliteten ökar, samtidigt som kostnader i termer av ohälsa och otrygghet istället betalas av de anställda. Det är i hög grad LO-kollektivet som betalar för denna utbredda affärsstrategi såväl i det privata som det offentliga näringslivet.

Arbetslivet blir också allt mer gränslöst i bemärkelsen att gränsen mellan arbete och fritid luckras upp. Ett gränslöst arbete kan ha många fördelar. Framför allt om man är tjänsteman, har en heltidsanställning och viss förtroende-arbetstid. För en allt större del inom LO-kollektivet innebär denna gränslöshet dock något helt annat. Det handlar om att inte veta när nästa arbetspass börjar. Det handlar om att all ens tid kan vara potentiell arbetstid. Det gränslösa arbetet kan även vara ett deltidsarbete som erbjuds som samtidigt förutsätter mertidstimmar för att ekonomin ska gå ihop.

Skyddsombuden spelar en avgörande roll på våra arbetsplatser. Trots deras lagstadgade rättigheter har deras position försvagats. Dessutom blir det allt fler små arbetsplatser och nya företag med låg organisationsgrad. Den fackliga utsattheten tilltar när kollektivet försvagas.

Förändringarna i arbetslöshetsförsäkringen har försvagat hela fackföreningsrörelsen. Styrkan i de centrala avtalskraven har förvisso bestått, men den lokala styrkan och närvaron har minskat.

En ny tid och nya utmaningar kräver nya svar och lösningar på problem. LO har en viktig uppgift att motverka de risker i arbetslivet som uppstår på grund av den utveckling som sker. Det gör LO genom att följa utvecklingen, utreda konsekvenser och vara drivande i opinionen och därmed verka för ett politiskt ansvarstagande för ett gott arbetsliv, men också genom att ta ansvar på arbetsmarknaden genom förhandlingar med arbetsgivarna om nya lösningar.

3.2.1 Trygga arbetstagare på goda arbetsplatser

En tillsvidareanställning på en arbetsplats med god arbetsmiljö och med en rättvis och bra lön, ökar människans chans att uppleva trygghet. Tillsammans med rätten till en bra pension är detta själva definitionen av det goda arbetet. För LO är en tillsvidareanställning central, liksom rätten till heltid. Lönen är avgörande för

ett gott liv och lika lön för lika arbete ska vara en självklarhet, på samma sätt som att produktivitetökningar ska fördelas mellan dem som åstadkommer ökningarna. Reallöneökningar är avgörande för ökad jämlikhet.

Arbetsplatserna är LOs och förbundens viktigaste strategiska arena. Det är på arbetsplatsen som samverkan sker mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är utifrån arbetsplatsen vi får en uppfattning om fackliga krav som vi tillgodoser i kollektivavtal eller lagstiftning. Medlet för att nå de fackliga kraven är inflytande. Det har förutsatt en stark lokal facklig närvaro och en samordnad central organisation. Den kollektiva styrkan på arbetsplatsen förstärks med en tydlig färdriktning på central nivå. I takt med att arbetslivet utvecklas med fler mindre arbetsplatser med bristande facklig närvaro i ett allt mer polariserat LO-kollektiv blir också LOs samordning, solidaritet och sammanhållning allt mer betydelsefull.

LO har alltid arbetat för att goda arbetsvillkor och trygga anställningar ska gälla i arbetslivet. De arbetsplatsnära frågorna har tillsammans med arbetets organisering, innehåll och utveckling hanterats och utvecklats både på LO centralt, men framför allt i förbunden.

Trots ihärdigt arbete och en betydande samsyn kvarstår utmaningen att utveckla en gemensam facklig samsyn kring vad som är goda och utvecklande arbeten inom LO-familjen i en ny tid. Ska LO fortsatt kunna bejaka strukturomvandling och innovation behöver vi bryta utvecklingen, uppvärdera det goda arbetet och möta det numera konstanta omställningsbehovet i ett allt mer föränderligt arbetsliv tillsammans.

3.2.2 Risken för att tappa styrka

En av LOs främsta utmaningar är den risk som en minskad organisationsgrad på arbetsmarknaden innebär. Minskad organisationsgrad innebär att den kollektiva kraften försvagas vilket riskerar att få konsekvenser för arbetstagarna.

På sikt kan den svenska modellen hotas om LOs medlemsförbund inte lockar medlemmar och på så sätt förmår organisera arbetstagarna. För att möta denna risk är det viktigt för LO att utvecklas i takt med tiden. Att forma lösningar på samtidens och framtidens utmaningar på arbetsmarknaden. Det gör LO genom enheternas arbete för förbunden och i opinionsarbetet. Arbetet kanaliseras från arbetsplatserna, via förbunden, upp till LO. Genom avtalsarbetet och med ständig kunskapsutveckling från utredningar och debatter, arbetar LO för att vara relevanta i en ny tid.

3.3 LOs mål för det goda arbetet

3.3.1 Arbeta för alla, en rättighet och ett ansvar

Arbetslöshet är något av det värsta en människa kan drabbas av. Man förlorar inte enbart sin lön utan också en del av sin identitet. LO kämpar därför att alla ska ha ett jobb. För att nå dit måste, samhället ha full sysselsättning som överordnat mål. Ett första etappmål är att minska den öppna arbetslösheten till fyra procent. Särskilt viktigt är att människor som stått utanför arbetsmarknaden länge, exempelvis invandrare, får jobb.

3.3.2 Ökade och rättvisa löner

Lönerna är inte alltid rättvisa och jämställda. Till exempel tjänar fortfarande män mer än kvinnor. LOs roll är att samordna förbundens kamp för rättvisare löner. Målet är att minska skillnaderna, motverka diskriminering och arbeta för att alla medlemmar ska ha reallöneökningar, det vill säga löneökningarna som inte äts upp av hög inflation. För att öka reallönerna är det också viktigt att få fler arbetsplatser att teckna kollektivavtal.

3.3.3 Goda och utvecklande arbeten

Alla trivs inte på sina arbeten. En del slits ut genom stress och dåliga arbetsmiljöer, andra känner inte att jobbet ger tillräcklig utveckling. LO menar att arbetsplatserna ska vara friska och

ge den enskilde tillfredsställelse. Ingen ska behöva bli sjukskriven. Mycket behöver göras för att minska sjukskrivningarna. Rehabiliteringen behöver bli bättre och det förebyggande arbetet stärkas. Företagshälsovård för alla medlemmar är ett av LOs mål. Att fler medlemmar ska få gå en personalutbildning är ett annat.

3.4 Arbete och resultat under 2018

Under 2018 har LOs verksamhet för Det goda arbetet utvecklats och nått resultat. Här beskriver vi några av de främsta resultaten av arbetet under året.

3.4.1 Etableringsjobb

Sveriges arbetsmarknad är tudelad. Det råder brist på arbetskraft inom många LO-yrken samtidigt som många kortutbildade, ofta nyanlända, är arbetslösa. Under 2017 kom fack och arbetsgivare överens om att ett så kallat etableringsjobb ska löpa på två år, vara på heltid och normalt leda till tillsvidareanställning. Etableringsjobb är en partsmodell för att försöka lösa kompetensbristen, samtidigt som arbetslösa snabbare ska kunna komma i arbete. Jobbet ska innehålla utbildning på betald arbetstid. Lönen ska vara i nivå med lägsta nivåerna i kollektivavtalen.

LO är nöjda med upplägget av etableringsjobben som är en kombination av jobb och utbildning. Vi tycker att det är viktigt att de som deltar i insatsen får goda möjligheter till en tillsvidareanställning på samma arbetsplats inom två år. Under 2018 har partsarbetet tillsammans med regeringen fortsatt.

3.4.2 En ny tid och ständig förändring

En viktig del för LO för att möta en ny tid och ständig förändring är att verka för att unga människor på arbetsmarknaden har trygga anställningsförhållanden. Det är viktigt att människor redan från inträdet på arbetsmarknaden är medvetna om sina rättigheter och sina möjligheter att påverka för att en grund för en sund framtida utveckling av arbetslivet ska finnas.

3.4.3 Facket på sommarjobbet 2018

Mellan veckorna 26–30 genomfördes Facket på sommarjobbet, där unga engagerade fackligt aktiva genomförde 22 662 samtal i 179 av landets kommuner. De vanligaste frågorna som uppsökarna möttes av var:

- Solskensavtal
- Brist på anställningsavtal
- Ensamarbetande jordgubbsförsäljare
- Felaktiga eller oklara löner
- Gratisarbete
- Arbetstider, hur länge får man jobba utan raster
- Arbetsmiljö såsom värme

3.4.4 Jämlikhetsakademien

Sverige har sedan 1990-talet lidit av hög arbetslöshet. Vad Sverige behöver är därför en ny ekonomisk politik som förenar full sysselsättning och rättvisa löner med dagens öppna ekonomi. Men hur ska det gå till?

Den samlade fackföreningsrörelsen har svarat på frågan, i rapporter och utredningar. Nu är det dags att göra bildning och utbildning av det. Vi gjorde det i början av 1950-talet och formulerade den "Svenska modellen". Nu gör vi det igen!

Under verksamhetsåret har vi skapat en ny utbildningssatsning under namnet Jämlikhetsakademien som är till för de som är intresserade av politik och förändring. För de som vill förstå, diskutera och formulera fackföreningsrörelsens förslag till ny ekonomisk politik. En utbildning för de som inte är nöjda med samhällsutvecklingen och otåligt vill vara med och ändra riktning.

Jämlikhetsakademien består av tre delmoment som sammantaget syftar till att presentera redskap för kritisk samhällsanalys från olika vetenskapliga perspektiv. Utgångspunkten för kursinnehållet är dels LOs kongressrapport från 2016 och dels den kommande *Jämlikhetsutredningen*.

3.4.5 Det goda arbetet i en ny tid

- en hel människa, ett helt arbetsliv

LO ska med projektet *Det goda arbetet i en ny tid – en hel människa, ett helt arbetsliv* samla ar-

betslivspolitikerna i ett program. Programmet ska: resultera i en solidarisk, mobiliserande och förbundsgemensam syn på "det goda arbetet i en ny tid", beskriva vilka reformer som krävs för att det goda arbetet i en ny tid ska kunna förverkligas, samt utgöra en del i arbetet med att uppnå de gemensamma långsiktiga målen för tre kongressperioder, fram till 2028.

Inom ramen för projektet bedrivs ett arbete med att mobilisera förbundens medlemmar, initiera fackliga samtal på arbetsplatserna, engagera och entusiasmera arbetstagarna och stärka skyddsombudens roll.

3.4.6 Försäkringar för kollektivavtalsanslutna och medlemmar

Anställda på privata arbetsplatser där det finns kollektivavtal omfattas av fackets avtalsförsäkringar. Medlemmar i LO-förbunden omfattas av medlemsförsäkringar. En viktig del av LOs verksamhet för att bidra till trygghet på arbetsplatsen är att informera om försäkringarna.

Ff-torget är det gemensamma register som ska användas när förbundens försäkringsinformatörer registrerar försäkringssamtal. Under 2018 redovisades totalt 221 036 försäkringssamtal i Ff-torget och av dessa påträffade man 45 862 försäkringsärenden.

Detta kan jämföras med 2017 då det registrerades totalt 164 587 försäkringssamtal och man påträffade 44 709 ärenden. Vi har alltså överträffat förra årets volym med 56 449 registrerade försäkringssamtal. Det är en följd av ett aktivt arbete som kurshandledarna genomfört med försäkringsinformatörerna på grund- och vidareutbildningarna. Samt att förbunden har jobbat hårt med att deras försäkringsinformatörer ska registrera samtliga försäkringssamtal i Ff-torget.

3.4.7 Risken för att tappa styrka

Starka fackförbund är en förutsättning för jämna styrkeförhållanden på arbetsmarknaden och därmed goda arbeten. Organisering och med-

lemsvärkning är en förutsättning för LOs verksamhet.

3.4.8 Organisering och medlemsvärkning

De undersökningar som görs löpande gör att det blir allt tydligare för oss att det är viktigt att värva en yngre generation till facket, men lika viktigt att behålla gruppen berfintliga medlemmar. Alla behövs!

Under 2018 har diskussioner förts mellan LO och Förbunden om att LO ska genomföra en ny organiseringskampanj. I december 2018 tog LOs styrelse beslut om detta, och aktiviteter startar 2019 under benämningen "Organisera eller dö".

4. Det jämlika samhället

LOs grundsyn är att ett gott arbetsliv och goda villkor på arbetsmarknaden förutsätter ett jämlikt samhälle och en positiv samhällsutveckling. LO tar därför ansvar genom att driva ett opinions- och påverkansarbete i syfte att verka för ett jämlikt samhälle. LOs påverkan i samhället sträcker sig därmed utanför den fackliga kärnverksamheten. Arbetet sker både genom påverkan i Sverige och genom internationellt engagemang.

Väsentliga aspekter inom området som presenteras i denna rapport (under benämningen ”Det jämlika samhället”) baseras på diskussion om var påverkan är störst inom sociala, miljömässiga och ekonomiska frågor.

4.1 Bakgrund och förutsättningar för Det jämlika samhället

I ett jämlikt samhälle betonas alla människors lika värde och att alla människor får chans till ett gott liv. Arbete är centralt för människors förståelse att försörja sig och kunna leva ett gott liv. Människor som inte kan arbeta ska ha rätt till en trygg inkomst. Den ekonomiska politikens övergripande mål bör vara full sysselsättning med hög sysselsättningsgrad, hög tillväxt och jämn inkomstfördelning. Lika lön för lika arbete är en fråga på arbetsplatsen, men jämlika löner är också en övergripande samhällsfråga när målsättningen är ett jämlikt samhälle. Genom rätt sysselsättningsgrad och ekonomisk tillväxt kan en solidarisk välfärd möjliggöras. Full sysselsättning, jämlika löner och en solidarisk välfärd möter hot och utmaningar. Risker för minskad sysselsättning, ökad ojämlikhet och nedmonterad välfärd påverkar förutsättningarna för förbundens medlemmar och därmed LO som organisation.

I ett större sammanhang möter Sverige gemensamt med resten av världen stora globala utmaningar. Klimatförändringar, konflikter och flyktingströmmar är exempel på akuta problem. Digitalisering och globalisering kan innebära möjligheter, men innebär också risker inte minst för LO-kollektivets medlemmar, och påverkar LOs verksamhet.

För att förstå konsekvenserna av LOs verksamhet för Det jämlika samhället är det viktigt att förstå de bakomliggande samhällsfaktorerna, riskerna och utvecklingen som påverkar LOs verksamhet. Själva syftet med LOs verksamhet är också att påverka dessa samhällsfaktorer, vilket är förknippat med risker och möjligheter. I det här avsnittet beskrivs bakomliggande faktorer och risker som har påverkan på, och som påverkas av, LOs verksamhet.

4.1.1 Full sysselsättning, jämlika löner och en solidarisk välfärd

Arbetslöshet och ökande inkomstskillnader är några av vår tids största utmaningar. Full sysselsättning är ett läge när alla som kan och vill arbeta också har ett arbete som det går att försörja sig på. Det innebär låg arbetslöshet. Arbetslöshet kan orsakas av såväl låg efterfrågan som strukturella problem och båda dessa bör adresseras när arbetslösheten ska bekämpas. Med hög arbetslöshet försvagas dessutom facket förhandlingsposition och möjlighet att arbeta för ett jämlikt samhälle och ett gott arbete. Av dessa skäl är risken för ökad arbetslöshet ett hot såväl mot LO-förbundens medlemmar som mot LOs verksamhet, som motverkas genom att aktivt arbeta för full sysselsättning.

Jämlika löner är en förutsättning för ett jäm-

likt samhälle. Den ekonomiska ordning som etablerades i början av 1990-talet, med en självständig riksbank med ansvar för prisstabilitet, har bedömts vara gynnsam för sysselsättning och produktivitet, tillväxt och välbefinnande. Lönebildningen har sedan dess fungerat väl och bidragit till stabila förutsättningar för ekonomin. För de fackliga organisationerna har slutsatsen blivit att löneutrymmet bestäms av produktivitetens ökningen i ekonomin och prisstegringarna. Målet är så höga löneökningar som möjligt, utan att den internationella konkurrenskraften försämras. Annars riskerar arbetslösheten att öka. Med en gemensam solidarisk lönepolitik och insikten om att det inte är möjligt för ett enskilt förbund att kontrollera marknadskrafterna formas en lönebildning som uppfyller de lönepolitiska målen om rättvisa genom lika lön för likvärdigt arbete, jämlikhet genom minskade löneskillnader samt jämställdhet mellan män och kvinnor.

Den solidariska lönepolitiken utgår ifrån att det är mänskligt och samhällsekonomiskt rationellt med lika lön för likvärdigt arbete och begränsade löneskillnader. Stora löneskillnader skapar problem i samhället och i ekonomin. Produktivitetsvinster ska fördelas rättvist och skapa förutsättningar för välfärd.

Den solidariska lönepolitiken premierar branscher och företag med livskraft och utvecklingsförmåga. Betydelsen av den enskilde arbetsgivarens lönebetalningsförmåga begränsas samtidigt som den internationellt konkurrensutsatta sektorns förutsättningar beaktas. Kollektivavtalen ska vara en garant för att de villkor vi kommit överens om ska gälla alla inom en bransch eller ett yrke. Men det räcker inte med att skapa konkurrensneutralitet mellan löntagare i samma bransch eller yrke. De rikedomar som skapas i arbetslivet ska fördelas på ett rättvist sätt i samhället i stort.

Genom samordnade förbundsförhandlingar tar LO och förbunden ansvar för en långsiktig och stabil lönebildning. Samordningen skapar

större möjlighet att ta hänsyn till rättvisa, inflation och konkurrenskraft. Med en gemensam och stark normbildning kring vad som är rätt löneökning för hela ekonomin minskar risken för krav som kortsiktigt är bra för enskilda grupper, men som på sikt kan leda till ökad arbetslöshet och andra problem för samhällsekonomin. LO-förbundens samordnade förbundsförhandlingar har resulterat i ökade reallöner sedan mitten av 1990-talet. Dock har en sned fördelning mellan olika grupper på arbetsmarknaden lett till ökade löneskillnader, till fördel för de högst betalda i samhället.

LOs välfärdspolitiska utgångspunkt är att var och en av oss ska känna en ekonomisk trygghet även när vi blir sjuka, äldre eller när vi blir föräldrar. En sådan trygghet för alla skapas bäst genom den generella välfärden. Denna ger en riskutjämning bland medborgarna som innebär en solidarisk omfördelning av resurser mellan kvinnor och män, mellan lågavlönade och högavlönade och mellan olika perioder i våra liv. Vi har under de senaste decennierna dock sett ett välfärdspolitiskt systemskifte där resurserna till välfärdssektorn minskat samtidigt som privata marknadslösningar med vinstintresset i fokus har fått ökat spelrum. Samtidigt står välfärden inför stora utmaningar. Det finns omfattande kvalitetsbrister inom vård och omsorg samtidigt som behoven kommer att växa genom en åldrande befolkning.

Den svenska skolan har brister som är nödvändiga att åtgärda. Ökade skillnader i resultat mellan elever och mellan skolor är oroande. PISA-undersökningen visar att Sverige har en alarmerande ökning av segregering – och därmed minskning av likvärdigheten – i skolan. Samtidigt visar forskning tydligt att föräldrars utbildningsbakgrund och socioekonomiska situation påverkar hur väl barn klarar sin skolgång. Många av de elever som inte får rättvisa förutsättningar när skolans likvärdighet minskar är barn till föräldrar som tillhör LOs medlemsförbund. Samtidigt är skolan en del av ett

utbildningssystem som bygger på marknads-tänkande. Skolval, skolpeng och relativt enkel etablering på en skolmarknad där vinstdriften styr beteendet är en bidragande orsak till den socioekonomiska uppdelning av elever som nu sker.

4.1.2 Globala utmaningar ur svenskt perspektiv

Globalisering sker i dag genom rörelser av både arbetskraft och kapital över nationsgränser.

Globaliseringen av arbetsmarknaden har många fördelar men de vinster som uppstått är ojämnt fördelade. De ekonomiska klyftorna ökar inom de flesta samhällen, även om en utjämning skett mellan länder. Ojämligheten är både ett hot mot social sammanhållning och samtidigt ett tillväxthinder. Arbetskraftsinvandringen är ett naturligt inslag på svensk arbetsmarknad men det är nödvändigt att säkerställa att det inte sker till priset av dumpade löne- och arbetsvillkor. Arbetsvillkoren för dem som arbetskraftsinvandrar till Sverige avgörs i första hand av regleringens utformning och inte av bevakning och kontroll i efterhand.

Med fria kapitalrörelser är avkastningskraven internationellt satta. Sverige kan inte väsentligt avvika utan att straffas med färre investeringar. Det går således inte att i ett enskilt land förändra förhållandet mellan lön- och vinstandel nationellt på något avgörande sätt. Sverige har i dag en relativt sett högre löneandel av BNP än våra konkurrentländer. Att löneandelen höjs i våra närmaste konkurrentländer kan bidra till att stärka svensk industris konkurrenskraft. Löneandelen har under de senaste trettio åren sjunkit inom hela OECD. Det är viktigt att löneandelen höjs igen. Alla försök att förändra löneandelen i stort måste ske i samordning med fackliga syskonorganisationer i våra konkurrentländer.

Framtida förändringar av näringar ställer stora krav på fackföreningsrörelsens sätt att analysera ekonomisk tillväxt, sysselsättning och villkor i arbetslivet. Världen står också in-

för omfattande strukturomvandling i syfte att minska utsläppen av växthusgaser. Det ställer stora krav på en framtida svensk näringspolitik. Sverige behöver en infrastruktur som är klimatsmart, tillförlitlig och stabil över tid. Det skapar jobb och ger fler förutsättningar att flytta dit de nya jobben växer fram. Det handlar om att göra transporterna fossilfria, avlägsna utsläppen av koldioxid från exempelvis stål- och cementproduktion samt att begränsa utsläppen av växthusgaser från jordbruket.

De globala utmaningarna påverkar förutsättningarna för LO-förbundens medlemmar och därmed LO som organisation. För att kunna möta dessa risker bedrivs ett omfattande utrednings- och opinionsarbete i syfte att kunna arbeta proaktivt med att hitta lösningar på morgondagens problem.

4.2 LOs mål för Det jämlika samhället

4.2.1 Jämlik och jämställd fördelning

Många gånger sker fördelningen av resurserna i samhället väldigt ojämnt, med stora och kraftigt ökande löneskillnader. LO menar att löneskillnaderna och löneökningarna måste stämma överens med människors uppfattning om vad som är rättvist. Det gör det inte i dag. För att vårt samhälle ska kunna bli socialt rättvist, och inte dras isär av motsättningar, krävs det att fördelningen sker jämlikt och jämställt.

4.2.2 Generell och solidarisk välfärd

Sverige är på många sätt ett gott samhälle, men spåren av ökade klyftor och besparingar syns allt mer. Boendet skiljer ofta rika från fattiga. Alla barn får inte den hjälp de behöver i skolan. Många har svårt att skaffa barn för ekonomins skull eller för att arbetslivet inte gör det möjligt. LO menar att den generella välfärden behöver stärkas för att kunna ge alla människor rätt till jämlika uppväxtvillkor. Mer resurser behöver tillföras. Vi vill exempelvis göra skolan bättre och arbetar för att ersättningen ska vara hög vid arbetslöshet eller sjukdom.

4.3 Arbete och resultat under 2018

LOs arbete för det jämlika samhället sker i syfte att motverka risker för en hållbar samhällsutveckling. Arbetet sker genom opinionsarbete och politisk påverkan, men också genom att driva initiativ som på olika sätt ska stödja en positiv samhällsutveckling. Här lyfter vi några av de viktigaste resultaten som uppnåtts genom arbetet under 2018.

4.3.1 Full sysselsättning, jämlika löner och en solidarisk välfärd

LOs enheter bevakar samhällsutvecklingen och utreder konsekvenser av den utveckling som sker. Under 2018 har ett stort fokus legat på välfärdsfrågor och ökad ojämlikhet i samhället.

4.3.2 Valrörelsen 2018

LO bedrev en egen facklig valrörelse under parollen "Trygghet för vanligt folk" i samband med de nationella valen 2018. Valrörelsen fokuserade på att lyfta viktiga frågor för LO-förbundens medlemmar såsom anställningstrygghet och lön.

Målet var att få en Socialdemokratiskt ledd regering. För att uppnå detta genomfördes 657 960 samtal på arbetsplatser runt om i landet. Omkring 200 medlemmar medverkade i filmer som fick sammanlagt över 17 miljoner videovisningar. LO-ledningen besökte 252 arbetsplatser och omkring en kvarts miljon flygblad delades ut. Totalt engagerade sig omkring 100 000 LO-förbundsmedlemmar i valrörelsen.

4.3.3 Trygga välfärden – LOs program för en jämlik välfärd

En gemensam välfärd, som finns när och där vi behöver den, bidrar till jämlikhet, tillväxt och välstånd. För att bevara människors förtroende för den gemensamma välfärden måste den vara demokratiskt styrd, solidariskt fördelad och av hög kvalitet i hela landet. Jämlikheten ökar när välfärden når alla och samtidigt ger extra stöd till dem som behöver det mest. LO har därför tagit fram ett välfärdspolitiskt program: *Trygga*

välfärden – LOs program för en jämlik välfärd.

Tre utgångspunkter är centrala för hela programmet: välfärd är en förutsättning för ekonomisk utveckling och jämställdhet, välfärd ska fördelas efter behov, inte efter betalningsförmåga samt välfärd utgörs både av socialförsäkringar och välfärdstjänster. Programmet behandlar tio centrala aspekter av välfärden där LO ser behov av reformer för att öka jämlikheten och därmed också hållbarheten i samhället:

- God välfärd – var du än är
- I välfärden är vi medborgare, inte kunder
- Sammanhållen och jämlik vård och omsorg
- Personalen är välfärdens viktigaste resurs
- Goda möjligheter att kombinera jobb och omsorgsansvar, oavsett klass
- Alla barn ska lyftas, för allas vår skull
- Ingen ska bli fattig på grund av sjukdom
- Tandern är en del av kroppen – motverka klasskillnaderna i tandhälsa
- Trygghet till livets slut
- Vi har råd! Välfärd skapar trygghet, välstånd och tillväxt

4.3.4 Stipendium för facklig feminism

På årsdagen av det fackliga metoo-upproppet #inteförhandlingsbart utlyste LO ett nytt stipendium på 50 000 kronor inom området facklig feminism. Medlemmar och fackligt förtroendevalda i LO-förbunden kan söka för aktiviteter eller projekt som syftar till att främja jämställdhet och lika villkor på arbetsplatsen, arbetslivet eller den fackliga rörelsen.

4.3.5 Makteliten

I februari 2018 presenterade LO rapporten *Makteliten – toppnoterar igen*. Syftet är att synliggöra skillnaderna mellan vanliga löntagares och denna elits inkomster. Vår utgångspunkt är att det har betydelse om makteliten har långt högre inkomster än de människor som påverkas av deras beslut.

Maktelitens genomsnittliga inkomster före skatt motsvarade 19,6 industriarbetarlöner 2017,

den största skillnaden som uppmätts sedan undersökningens startår. År 1950, denna undersökningens första år, var maktelitens genomsnittliga inkomst motsvarande 11,1 industriarbetarlöner. 1980 var skillnaden i inkomster mellan maktelit och industriarbetare som minst, maktelitens genomsnittliga inkomst motsvarade då 4,9 industriarbetarlöner. Maktelitens relativa inkomster har ökat stadigt de senaste åren: 2014 motsvarade denna gruppens genomsnittliga inkomst 18,3 industriarbetarlöner, 2015 motsvarade den 18,7 industriarbetarlöner och 2016 18,8.

Den inkomst som vi mäter för makteliten är den sammanräknade inkomsten bestående av arbetsinkomst samt inkomster från kapital. År 2017 var den genomsnittliga sammanräknade inkomsten före skatt i makteliten drygt 7,15 miljoner kronor, att jämföra med en genomsnittlig industriarbetarlön på 365 074 kronor. Per månad innebär det en genomsnittlig inkomst i makteliten på 596 160 kronor respektive en genomsnittlig industriarbetarlön på 30 423 kronor.

4.3.6 Jämlikhetsutredningen

LO-kongressen 2016 beslutade att tillsätta en större utredning om ojämlikheten i samhället. Utredningen är omfattande och ska pågå under hela kongressperioden. Jämlikhetsutredningen ska:

- analysera den ökade ojämlikheten i samhället,
- föreslå åtgärder för att minska ojämlikheten,
- bilda opinion för ökad jämlikhet.

Det behövs mer kunskap om vad som orsakar de ökade skillnaderna och hur vi på bästa sätt kan komma åt dem. LO genomför därför en jämlikhetsutredning för att fördjupa kunskaperna om ojämlikheten i Sverige, både vad gäller dess utveckling, dess orsaker och dess konsekvenser. Under 2018 togs två program fram med policyförslag, inom områdena jämlik skola respektive omfördelning, fram och beslutades av LOs styrelse. Under 2018 har även 11 underlagsrapporter publicerats som belyser jämlikhetssituationen

utifrån olika perspektiv. Utredningen har bedrivit påverkansarbete både politiskt och opinionsbildande.

4.3.7 Globala utmaningar ur svenskt perspektiv

LOs engagemang för ett jämlikt samhälle har huvudfokus på det svenska samhället. Men ett jämlikt samhälle kräver också jämlikhet över nationsgränser. Under 2018 har LO arbetat för en positiv global samhällsutveckling genom att driva eller bidra till ett antal olika initiativ.

4.3.8 The Global Deal

The Global Deal är ett svenskt regeringsinitiativ lanserat 2015. Syftet med Global Deal (GD) är att globaliseringens fördelar ska komma fler till del och att problemen i det globaliserade arbetslivet ska hanteras gemensamt, genom anständiga arbetsvillkor och inkluderande tillväxt. LO har sedan lanseringen bidragit till spridningen av Global Deal, där det främsta bidraget skett genom en aktiv roll när stora delar av den globala och europeiska fackföreningsrörelsen anslöt sig till GD.

I det internationella arbetet fokuserar LO på att initiativet Global Deal for Decent Work & Inclusive Growth ska förverkligas och leda till anständiga arbeten och bättre balans mellan arbete och kapital globalt. Global Deal är ett verktyg för att genomföra den globala hållbarhetsagendans mål 8 och 10, som handlar om att uppnå hållbar inkluderande tillväxt, full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor, samt ökad jämlikhet. LO har under 2018 drivit på för att fler företag och fackliga organisationer ska ansluta sig till Global Deal. Under 2018 beslutades att OECD tar över värdskapet för Global Deal vilket är välkommet. På så sätt är dess verksamhet inte beroende av vilken regering Sverige har.

4.3.9 Miljö och klimatpolitik

Världen står också inför en omfattande struktumvandling i syfte att minska utsläppen

av växthusgaser. Detta ställer stora krav på en framtida svensk näringspolitik. Sverige behöver en infrastruktur som är klimatsmart, tillförlitlig och stabil över tid. LO driver aktivt på för att hejda klimatförändringar och uppmärksammar dessas påverkan på miljön och samhället. Det internationella arbetet med dessa frågor sker främst genom fackliga samorganisationer såsom Internationella Fackliga Samorganisationen (IFS) samt Europeiska Fackliga Samorganisationen (EFS). Arbetet fokuserar på att minska de klimatpåverkande utsläppen liksom hur detta kan göras på ett rättvist sätt. Vissa regioner, branscher och yrken kräver en större förändring än andra men då vinsten med minskad klimatpåverkan kommer alla till del, är det nödvändigt att dela på kostnaderna. LO verkar därför för att regeringar ska inse behovet av förändringar och att de måste ha en plan för de många arbetstagare vars yrken kommer att förändras så att dessa är garanterade en fortsatt möjlighet till inkomst och sysselsättning.

I ett svenskt perspektiv har LOs styrelse 2018 antagit ett klimatpolitiskt program. Fokus i programmet är de utsläpp Sverige orsakar, samt hur en progressiv näringspolitik kan vara möjlig utan dessa utsläpp. Alternativ till förbränning av fossila bränslen har undersökts och diskuterats. Arbetet har sett över många sektorer, men primärt de tre som orsakar den största mängden utsläpp, nämligen transport-, industri- och jordbrukssektorn. Ur ett globalt perspektiv är Sveriges utsläpp marginella. Att minska Sveriges utsläpp är därför inte avgörande för temperaturstegringen. Sveriges bidrag handlar istället om att visa hur omställningen kan ske på ett socialt och ekonomiskt hållbart sätt samt genom att ta fram tekniska lösningar som kan minska den negativa klimatpåverkan.

2030-målen har varit fokus under det gångna året och hur LO som organisation kan bidra till dessa. En analys kring de 17 målen har resulterat i en sammanställning av LOs möjlighet till påverkan på vart och ett av dem. LO har tillsam-

mans med TCO och Saco berett ett förslag till gemensamt ställningstagande angående Agenda 2030 som LOs styrelse kommer ta ställning till under 2019.

4.3.10 ESG 4 real

LOs påverkan för det jämlika samhället sker till största del genom opinionsbildning och politisk påverkan, men kan också ske genom innovation i specifika projekt. LO inledde under 2015 ett icke-kommersiellt projekt, ESG4Real, tillsammans med fackförbundet FNV i Nederländerna. Projektet startades med ambitionen att säkerställa att LOs, FNVs och andra kapitalägars kapital investeras ansvarsfullt och aktivt tar hänsyn till ESG-faktorer i investeringsanalys och -beslut. Målsättningen är att genom detta investera i de företag som arbetar aktivt med Corporate Social Responsibility, CSR, vilket innebär aktivt engagemang i samhällsutveckling och god hantering av risker och möjligheter kopplade till hållbarhet. En gemensam ambition är att inte investera kapitalet i företag som underminerar vår framtid utan i företag som tillgodoser dagens behov utan att beröva framtida generationer möjlighet att tillgodose sina behov.

ESG4Real är ett projekt för att hjälpa kapitalägare att säkerställa att deras kapital investeras enligt en minimistandard vad gäller ansvarsfulla investeringar. ESG4Real kommer skapa en basplattform för ansvarsfulla investeringar och analys av ESG-faktorer (Environmental, Social & Governance) och tillhandahålla oberoende kvalitetssäkring av hur kapitalförvaltare lever upp till denna minimistandard. ESG-modellen bygger på internationellt erkända initiativ såsom UNPRI liksom screening mot de internationellt erkända normerna och konventionerna UN Global Compact, UN Guiding Principles for Business and Human Rights, OECD guidelines for multinational enterprises samt Paris Agreement.

Under 2017 har projektet resulterat i ett eget bolag, under namnet Responsible Investors Al-

liance Sweden AB. Under 2018 tillsattes Morgan Zerne som vd för bolaget Ria Sweden (Responsible Investors Alliance Sweden AB). Bantorget Finans AB gick med som medlem i slutet av året och under början av 2019 har flera nya kapitalägare tillkommit (Handels, IF Metall, SKL och Alecta).

4.3.11 Socialt protokoll

För att komma till rätta med den skeva viktningen mellan fackliga rättigheter och företagens ekonomiska friheter har LO tillsammans med det socialdemokratiska partiet ställt krav på att ett socialt protokoll tillfogas EUs fördrag. Ett socialt protokoll skulle vara ett sätt att balansera de ekonomiska friheterna mot de sociala rättigheterna. Med ett socialt protokoll kan vi stärka arbetstagarnas intressen, förbättra balansen mellan de ekonomiska friheterna och de sociala rättigheterna och på så vis stärka de fackliga fri- och rättigheterna. Europafacket (på engelska förkortat ETUC och svenska EFS) driver också kravet om ett socialt protokoll.

5. Den ansvarstagande organisationen

För att på bästa sätt kunna stödja medlemsförbunden, bedriva tvärfacklig verksamhet genom distrikten och bedriva ett aktivt opinionsarbete har LO byggt upp en intern organisation. LO förvaltar också ett kapital i syfte att kunna agera som en stark och uthållig part på arbetsmarknaden, vilket i sig kräver en viss intern organisation. Genom det egna agerandet som organisation har LO en påverkan på omvärlden och det är av största vikt för LO att alltid agera ansvarsfullt i denna dimension. Den ansvarstagande organisationen beskriver LOs egna personalfrågor, förvaltningen av fastigheter, förvaltningen av kapital och ett antal stödjande processer för organisationens arbete.

5.1 Personal

Solidaritet och jämlikhet är ord som betyder mycket för LO. Detta gäller för LOs övergripande uppdrag, och även internt i organisationen hos våra medarbetare. LOs medarbetare har den viktigaste funktionen i arbetet med att påverka samhället och stödja förbundens verksamhet. För att LO ska lyckas med sitt uppdrag är det nödvändigt att det finns en kultur som stärker och lyfter sina medarbetare. I dag ses LO som en attraktiv arbetsplats och för att fortsatt leva upp till detta krävs stort engagemang och ett ständigt pågående förbättringsarbete.

Genom den riskbedömning som gjorts och som uppdateras löpande har risker som anses föreligga inom området personal och medarbetare identifierats. De främsta riskerna för LO i dag är framtida kompetensförsörjning och rekrytering samt efterlevnad av policys. LO står, som många andra arbetsplatser, inför en rad rekryteringar på grund av pensionsavgångar un-

der de kommande åren. Svårigheten att attrahera erfarna ombudsmän från förbunden har gällt över tid. Ett skäl kan vara att arbetsuppgifterna för en ombudsman skiljer sig åt mellan LO och förbunden. För att säkra kompetensförsörjningen behövs andra vägar för rekrytering än de som funnits tidigare. Det krävs också ett aktivt arbete för en god och trygg arbetsmiljö med tillgång till bra arbetsredskap som underlättar arbetsuppgifterna och gör att medarbetaren kan fokusera på sin primära uppgift. Stimulerande och relevant kompetensutveckling samt ett väl fungerande lönesystem är andra viktiga aspekter. Detta är frågor som LO arbetar aktivt med.

För att lyckas med att styra organisationen och medarbetare i rätt riktning är det centralt att de policys som tas i bruk efterlevs. Det är därför viktigt att en policy inte blir en pappersprodukt utan att det är ett levande dokument som har faktisk betydelse för det dagliga arbetet. Arbetet sker löpande med LOs policys inom en specifik arbetsgrupp som i regel består av klubbordförande för de tre fackliga organisationerna Handels, ombudsmannaklubben centralt samt ombudsmannaklubben för distrikten. Underlag skickas ut till arbetsgruppen som sedan träffas och arbetar med detta tillsammans och diskuterar eventuella förändringar. Nya policys och förändringar till policys processas genom enhetschefgruppen och till sist inom de beslutande församlingarna bestående av arbetsutskottet och LOs styrelse. Alla policys beslutas av styrelsen.

5.1.1 Resultat och uppföljning inom personalområdet

Under 2018 har bland annat en ny policy tagits i bruk som behandlar diskriminering och kränkande särbehandling.

Under året har även ett arbete pågått med rekryteringsförfarandet inom LO. En viktig aspekt vid rekrytering av ny personal är mångfald och jämställdhet och att alla sökanden ska få samma förutsättningar. Under 2018 har rekryteringsförfarandet utvecklats och kopplats till LOs framtida roll och organisation, bland annat har annonseringen av tjänster fastställts och befattningsbeskrivningarna och intervjufrågorna har standardiserats.

Därutöver har LO, tillsammans med den fackliga organisationen, arbetat fram ett underlag för utvecklingssamtal som nu finns i digital form och tillgängligt för samtliga enhetschefer.

Nedan redovisas ett antal resultatindikatorer för personalområdet. Uppgifter som rör åldersfördelning, sjukfrånvaro och personalomsättning omfattar enbart moderorganisationen, LO-kansliet. I dagsläget har LO inte möjlighet att redovisa motsvarande uppgifter för hela koncernen.

Medelantalet anställda på LO-kansliet år 2018 var 135 varav 52 procent var kvinnor.

5.1 Kön- och åldersstatistik (LO-kansliet)

Kön/åldergrupp	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Totalt
Kvinnor, %	2,9	17,1	38,6	27,1	14,3	52
Män, %	3,1	12,3	38,5	40,0	6,2	48
Totalt %	3,0	14,8	38,5	33,3	10,4	

5.2 Personalomsättning (LO-kansliet)

	Procent
Total personalomsättning	11,9
Personalomsättning bland tillsvidare och vikariat/visstid	4,6
Personalomsättning bland kvinnor	17,3

5.3 Sjukfrånvaro på LO-kansliet över tid

	Dag 1–14		Dag 15–90				Dag >90					
	Kvinnor		Män		Kvinnor		Män		Kvinnor		Män	
	Andel	omf	Andel	omf	Andel	omf	Andel	omf	Andel	omf	Andel	omf
2015	55	1,0	32	0,4	10	1,0	6	1,0	4	2,0	3	1,0
2016	59	1,2	31	0,6	3	0,4	3	0,7	2	1,8	5	3,3
2017	63	2,0	35	0,8	11	0,7	4	0,4	4	0,4	2	1,5
2018	77	2,1	40	0,8	15	1,9	3	0,6	4	0,0	2	0,1

* Omf = omfattning av år (250 dagar) siffrorna är avrundade till närmaste heltal.

5.4.1 Sjukfrånvaro (LO-kansliet) över tid

Under 2018 har LO genomfört en analys av sjukfrånvaron ur jämställdhetssynpunkt. Nedan presenteras statistiken uppdelat på kön. Statistiken avser tillsvidareanställda och utfallet anges i procent. Sjukdom del av dag räknas som hel dag.

Drygt två tredjedelar av kvinnorna (77 %) har varit korttidsfrånvarande någon gång under 2018, jämfört med en dryg tredjedel av männen (40 %). I genomsnitt har kvinnorna varit korttidsfrånvarande under 2,1 procent av årets arbetsdagar, jämfört med männens 0,8 procent. Korttidsjukfrånvaron är alltså mycket låg för både kvinnor och män. Även den medellånga sjukfrånvaron är mycket låg för både kvinnor (1,9 %) och män (0,6 %). 15 procent av kvinnorna och 3 procent av männen har någon gång under

året haft en medellång sjukskrivning, mellan 15–90 dagar.

Lång sjukfrånvaro (>90 dagar) har någon gång under året tagits ut av 4 procent av kvinnorna och 2 procent av männen. Kvinnornas långa sjukfrånvaro uppgår till närmare 0 procent av årets arbetsdagar medan männens uppgår till 0,1 procent.

En signifikant högre och ökande andel av kvinnorna har varit korttidsjukskrivna, jämfört med männen. Omfattningen är dock liten för båda könen. Den medellånga sjukfrånvaron är liten för båda könen.

5.4.2 Add Gender

Under 2017 pågick ett pilotprojekt där det till att börja med hölls en jämställdhetsutbildning för en av LOs enheter som inkluderade föreläs-

5.4 Rubrik

	2018	2017
Total sjukfrånvaro i förhållande till ordinarie arbetstid	2,4 %	2,1 %
Varav långtidsjukfrånvaro	6,3 %	33,5 %
Total sjukfrånvaro i förhållande till ordinarie arbetstid män	2,2 %	2,1 %
Total sjukfrånvaro i förhållande till ordinarie arbetstid kvinnor	2,7 %	2,1 %

ning kring jämställdhetsplanering och diskriminering bland annat. Nästa steg var att man internt inom enheten arbetade vidare med dessa frågor. Eftersom pilotprojektet var väldigt uppskattat och ansågs lyckat anordnades en snarlik utbildning med föreläsning och eget arbete under 2018 för alla anställda på kansliet.

LO har tillsammans med personalen och Add Gender arbetat med likabehandling under våren 2018, med fortsättning efter sommaren. Syftet har varit att utveckla LOs arbetsrelaterade jämställdhet och jämlikhet i samverkan med alla enheter och med personalen. Utbildningen startade med två gemensamma föreläsningar under våren som sedan fortsatte med workshops på varje enhet. Utbildningen avslutades med praktiska övningar på LOs personaldag den 25 oktober 2018.

Som en uppföljning till Add Gender-arbetet under 2018 planeras dessutom en normkritisk utbildning till medarbetare på LO under 2019.

5.4.3 Jämlikhetsplan 2018

Under 2018 har LO tagit fram dokumentet Jämlikhetsplan 2018 som redovisar LOs förebyggande och främjande arbete för att inom verksamheten motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. I synnerhet att få fler anställda med en utomnordisk bakgrund, är en fundamentalt viktig fråga för LO att fokusera på.

Att arbeta med antidiskriminering och lika behandlingsfrågor innebär ett långsiktigt arbete, där även små steg och åtgärder som leder i rätt riktning är väsentliga. För LO-kansliet handlar det om att på ett strategiskt sätt arbeta för allas lika förutsättningar att utvecklas i sitt arbete. En ökad blandning av människor inom alla yrkesgrupper och på ledande positioner, medför ett bättre arbetsklimate och en effektivare organisation.

Planen innehåller de mål som LO långsiktigt arbetar mot och åtgärder för att nå dit, samt statistik över det aktuella läget. Sist i planen finns en uppföljning av föregående års plan samt handlingsplan för kommande år.

5.4.4 Förändringsprofilen 2018

Under 2018 genomfördes en stor medarbetarundersökning (hälsoprofil) bland anställda på LO-kansliet. Den så kallade Förändringsprofilen kartlägger beteendemässiga, psykosociala och kroppsliga riskfaktorer för i första hand hjärt-kärlsjukdomar, i andra hand livsstils- och stressrelaterad ohälsa. Den tar också upp de "friskfaktorer" som främjar hälsan. Syftet med Förändringsprofilen är att identifiera dem som har en förhöjd risk för ohälsa så att man med rådgivning och/eller behandling kan förebygga denna eller mildra konsekvenserna av redan utvecklat sjukdomstillstånd.

5.5 Fastighetsförvaltning

I syfte att förvalta kapital bedriver LO en fastighetsverksamhet. Verksamheten är organiserad i bolagsform under dotterbolaget Bantorget Egendom AB och består av fyra delar: markutveckling, kontorsfastigheter, nyproducerade hyresbostäder och ägande av hotellfastigheter.

Bantorget Egendom ABs fastighetspolicy anger ramarna för LOs fastighetsverksamhet. I policyn fastslås villkor för bland annat investeringar, risktagande, avkastning och kravställning på samarbetspartners och förvaltare. Styrelse och vd i Bantorget Egendom AB ansvarar för att verksamheten bedrivs i enlighet med policyn. Vd ansvarar för den löpande förvaltningen.

Det är viktigt för LO att bedriva fastighetsrörelsen på ett ansvarsfullt och hållbart sätt. En del i detta är att ekonomin inom fastighetskoncernen är långsiktigt hållbar och att rörelsen genererar en god avkastning i syfte att ekonomiskt bidra till LOs yttersta mål, att verka för arbetstagarnas intressen på arbetsmarknaden

och för ett jämlikt samhälle. Den ekonomiska hållbarheten ska ske i symbios med ett socialt och miljömässigt ansvarstagande i fastighetsrörelsen. För att säkerställa detta har LO olika strategier för de fyra olika delarna.

5.5.1 Markutveckling

LO utvecklar markområden till bostadsområden. I sådan utveckling är såväl miljömässigt som socialt ansvarstagande centralt. Risk finns annars för att exploatering av nya bostadsområden skadar värdefulla naturmiljöer eller i övrigt inte sker på det sätt som har minst miljöskaadlig påverkan. Risk finns också för att planeringen av nya bostadsområden inte skapar rätt förutsättningar för socialt diversifierade områden. LO vill medverka till diversifierade bostadsformer inom områdena med en blandning av hyresrätter, bostadsrätter och småhus. LO arbetar aktivt med detaljplanearbete för nya områden. Det sker med utgångspunkt i hållbar samhällsbyggnad.

5.5.2 Kontorsfastigheter

LO äger ett antal kontorsfastigheter i centrala Stockholm. Beståndet består uteslutande av äldre fastigheter. Risken förknippat med uthyrning av kontor är att LOs kontorsfastigheter inte ger hyresgästerna tillräckliga förutsättningar att skapa goda arbetsmiljöer. Vid byten av hyresgäster sker anpassningar och modernisering av lokaler där miljöhänsyn och skapandet av goda arbetsmiljöer står i fokus. I dessa processer är det viktigt för LO att moderniseringen sker utifrån bäst tillgängliga kunskap och i nära dialog med hyresgästen.

5.5.3 Nyproduktion av hyresbostäder

Nyproduktion av hyresbostäder är viktigt för utvecklingen av ett samhälle. Den sociala risken med nyproduktion av hyresbostäder är att den blir för dyr och att hyresnivåerna därför blir orimligt högra. Vid nyproduktion är LOs strategi därför att samarbeta med stabila och ansvarsfulla leverantörer med lång erfarenhet

av bostadsbyggande. Samtliga fastigheter byggs moderna med goda energiegenskaper och god boendestandard.

5.5.4 Hotellfastigheter

LO äger ett antal hotellfastigheter. En av dessa fastigheter är Örenäs slott, där LO i egen regi bedriver hotellverksamhet. Verksamheten är Svanenmärkt. Övriga hotellfastigheter hyrs ut till etablerade varumärken som bedriver hotellverksamhet i fastigheterna. Risken ur hållbarhetsperspektiv med detta är att hotellverksamhet som bedrivs i LOs fastigheter inte sker på miljömässigt och socialt hållbart vis, tex avseende personalens arbetsvillkor. LO lägger vikt vid att hotellverksamheten bedrivs på ett ansvarsfullt sätt och strategin för att säkerställa att så sker är att välja samarbetspartner med en tydlig hållbarhetsstrategi.

5.5.5 Resultat inom fastighetsförvaltningen

LO mäter utvecklingen inom fastighetsrörelsen genom ett antal centrala parametrar. Huvudsyftet med fastighetsverksamheten är att förvalta LOs kapital på ett betryggande vis. Den ekonomiska hållbarheten och en långsiktigt positiv utveckling av fastighetsverksamheten är därför viktiga mål för Bantorget Egendom AB.

Koncernens omsättning uppgick till 365,8 mnkr (336,5 mnkr) och årets resultat blev 53,9 mnkr (46,1 mnkr). Koncernens hyresintäkter uppgick till 169,1 mnkr (162,0 mnkr). Fastighetsportföljen ska på koncernnivå i genomsnitt och över tid generera ett driftnetto, efter avräkning för samtliga kostnader förutom avskrivningar och räntenetto, som inte understiger 100 mnkr. Under 2018 uppgick driftnettot till 115,2 mnkr (120,7 mnkr).

5.6 Hållbara investeringar

LO har, liksom många andra institutionella investerare, som mål att generera en bra avkastning på sina investeringar och samtidigt använda kapitalet för att påverka omvärlden

mot en mer hållbar utveckling. Bantorget Finans AB, som under 2018 blivit licensierat enligt branschstandarden ESG4Real, arbetar med hållbarhet i investeringar genom att ställa tydliga krav kopplade till hållbarhet på kapitalförvaltare för att i förlängningen premiera företag som aktivt arbetar med hållbarhet och samtidigt undvika de företag som har störst risker inom detta område. All förvaltning sker genom externa kapitalförvaltare. I valet av förvaltare läggs betydande vikt vid att kapitalförvaltaren är certifierad enligt ESG4Real.

De krav som Bantorget Finans AB ställer vid förvaltning av LOs finansiella kapital är i enlighet med den placeringspolicy som antogs av LOs styrelse under 2018. Denna ställer krav på att hållbarhetsaspekten alltid ska beaktas inom Bantorget Finans ABs placeringsverksamhet, i syfte att minimera risken att investera LOs kapital i icke etiska och långsiktigt hållbara branscher och bolag. Placeringspolicyen redogör att Bantorget Finans ABs ägande ska baseras på de universella värderingar som uttrycks i FNs allmänna förklaringar om de mänskliga rättigheterna samt FNs konvention om medborgerliga och politiska rättigheter (1966) samt FNs konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (1966). Den Internationella Arbetsorganisationen ILOs konventioner ska vara vägledande för vad som är etiskt acceptabla placeringar. Bantorget Finans AB får inte placera i verksamhet som direkt eller indirekt avser tillverkning, distribution eller användning av landminor och klusterbomber och därmed bryter mot FNs vapenkonventioner.

LO håller att antal strategiska placeringar i företag som ligger nära LOs verksamhet, till exempel placeringar i AFA, AMF, Folksam LO Pension, Aftonbladet och RIA. Under 2018 har initiativ tagits till påverka även dessa att implementera ESG4Real.

Hållbarhetsfrågor och redovisning av dessa görs inför Bantorget Finans ABs styrelse två gånger per år.

5.6.1 Resultat inom området hållbara investeringar

Bantorget Finans AB bedriver förvaltning av värdepapper. Bolagets omsättning uppgick till 0 mnkr (0 mnkr) och årets resultat blev 200,5 mnkr (13,0 mnkr). Bolagets finansiella tillgångar utgörs i huvudsak av andelar i värdepappersfonder. Den finansiella verksamheten har inriktats på lägre risk och högre direktavkastning. Bolaget har i sitt placeringsreglemente definierat och tydliggjort de risker bolaget avser att ta i sin finansförvaltning och balanserat dessa genom god diversifiering. Direktavkastningen på aktier och räntor har under året uppgått till 21 mnkr eller 1,4 procent, (1,4 procent). Marknadsvärdet uppgick den 31 december 2018 till 1 497 mnkr att jämföras med 1 960 mnkr vid årets ingång.

5.7 Stödande processer

Organisationens eget arbete får en påverkan på samhället även genom de stödande processer som behövs för att verksamheten ska fungera. Denna påverkan utgörs främst av energianvändning vid uppvärmning och el till fastigheter, utsläpp orsakade av tjänsteresor samt miljömässig och social påverkan av inköp till organisationen.

5.7.1 Energianvändning

LOs el kommer från vatten, sol och vind. På LO-kansliet används belysningskällor som drar mindre el. För att effektivisera förbrukningen mäts dessutom användningen av luft i lokalerna. Därefter trimmas värme och kyla efter behov. Sedan år 2015 har det skett en ombyggnation av LO-borgen. Under 2019 planeras en ombyggnation av plenisalen (sista etappen).

5.7.2 Inköp till organisationen

– papper, förbrukning, städ

Under 2019 planerar LO att påbörja arbetet med framtagandet av en miljöpolicy.

Allt kaffe och te som LO köper in är Fairtrade-märkt. LO har dessutom ett speciellt avtal med leverantören för Fairtrade-märkta bananer. Inköparens linje är att om det finns Fairtrade-

alternativ på marknaden så väljs dessa före andra produkter.

Genom nya tekniska lösningar som till exempel så kallade taggar till printrarna har medarbetares beteende ändrats gällande pappersförbrukning. Utvecklingen har varit positiv på flera sätt: dels har de ändrade rutinerna medfört en markant minskning av pappersförbrukningen, dels har hållbarheten på skrivarna förlängts.

Vad gäller städrutiner har initiativ tagits för att reducera användningen av medel med en skadeverkan på miljön. För att minska LOs miljöpåverkan används biologiskt rengöringsmedel som är mindre skadligt för de som utför städningen.

5.7.3 Resor

För resor inom tjänst finns en resepolicy, som redogör för att resor ska ske på ett så miljövänligt sätt som möjligt. Resandet är en viktig förutsättning för att LOs verksamhet ska fungera och kostnader för resor utgör en väsentlig del av LOs totala kostnader. Dessa är i hög grad påverkbara och därför är det viktigt att genomföra och administrera resor på ett så säkert, kostnadseffektivt och miljövänligt sätt som möjligt. Aktiv ställning ska alltid tas till om möten kan tas via Skype. Under 2017 uppgraderades mjuk- och hårdvara inom IT vilket har underlättat möten och arbete på distans. Under 2018 har LO åkt 1 373 104 mil med tåg, vilket motsvarar ett koldioxidutsläpp på 35,7 kg. Motsvarande utsläpp för resande med bil hade varit 1 688 917 kg koldioxid.

5.7.4 Upphandling

Vid upphandling av leverantörer ställer LO krav på att leverantören ska ha kollektivavtal som täcker samtliga anställda inom organisationen. Leverantören ska även se till att dess underleverantörer också uppfyller dessa villkor. Detta framgår i LOs upphandlingspolicy.

För att motverka korrupktion har LO en policy gällande uppvaktningar och representation som

delvis täcker in aspekter inom anti-korrupktion. Information kring policys kommuniceras på enhetsmöten för att alla i organisationen ska ha kännedom om dessa. Störst risk för korrupktion föreligger vid tecknande av affärsavtal. Vid ingång av affärsavtal är det alltid en person som går igenom avtalen för att sedan skicka dem vidare för att undertecknas av två firmatecknare. Under 2018 har inga misstänkta fall av korrupktion noterats inom organisationen.

5.7.5 Informations- och datasäkerhet

Informationssäkerhet och datasäkerhet är viktigt för LO för att skydda verksamheten, anställda och andra intressenter. Under 2017 genomfördes ett stort arbete tillsammans med medlemsförbunden samt TCO och Saco för att säkerställa efterlevnad av den nya dataskyddsförordningen, GDPR. Lagstiftningen trädde i kraft den 25 maj 2018, men arbetet med att upprätthålla en hög nivå av anpassning till GDPR är ett arbete som fortsätter kontinuerligt.



Landsorganisationen i Sverige
105 53 Stockholm
08-796 25 00

www.lo.se