

Samfunnspolitisk avdeling i LO

SAMARBEID OG MAKTBALANSE

Spørsmålet om likhet den viktigste forskjellen på blått og rødt arbeidsliv?

- 1. Arbeidslivets betydning**
- 2. Fagbevegelsens rolle og maktbalansen i samfunnet**
- Den klareste forskjellen
- 3. Holdning til sosial ulikhet**
- 4. Lønnsforskjellene øker med høyrepolitikk**
- 5. Kontroll over hverdagen og arbeidstida**
- 6. Midlertidige jobber gir mindre trygghet og frihet**
- 7. Arbeidstilsyn med 50 000 ansatte ?**
- når det skal overta fagbevegelsens påpass

Bakgrunnsnotat til debattmøte om arbeidsliv 12.februar 2013

POLITIKK TIL FROKOST

Februar 2013

* * *

Vi har i dette notatet forsøkt å oppsummere politikken mest aktuelle skillelinjer på arbeidslivsområdet. Grunnlaget for sammenlikningen er i hovedsak program og praksis fra inneværende stortingsperiode. Partienes pågående prosesser med sikte perioden 2013-2017 kan endre bildet noe; kanskje først og fremst i retning av mindre tydelighet.

I det følgende omtales arbeidslivet som den viktigste arena for å bestemme ulikhet i samfunnet. Ønsket om sosial likhet eller omvendt: bekymringen over forskjellene i samfunnet er tradisjonelt en viktig skillelinje i politikken. I dagens virkelighet med sterke drivere for økonomisk ulikhet, vil ikke høyresiden lenger bekjempe "likhetssamfunnet", slik en gjorde på 1980-tallet. En er imidlertid fortsatt mindre villig enn venstresiden til å bruke statlige og andre virkemidler for å fremme likhet. En begrunner dette gjerne med at det vil virke negativt for personlig frihet og kanskje økonomisk effektivitet i samfunnet.

Vi konsentrerer oss om den "direkte" arbeidslivspolitikken og går ikke inn på at arbeidsmarkedsutviklingen også mer indirekte kan påvirkes annen politikk. Særlig aktuell er høyresidens kanskje tydeligste profilering: den om å fremme konkurranseutsetting og gjennom dette privatisering av produksjon på velferdsområdet (utdanning, helse og omsorg). I kombinasjon med stor innvandring og tjenesteflyt over landegrensen kan dette ha store effekter i arbeidsmarkedet. Dette følger av innslaget av lavlønnskonkurranse og mye svakere regulering av privat tjenesteyting enn det vi tradisjonelt finner i offentlig sektor.

1. ARBEIDSLIVETS BETYDNING

Arbeidslivet er den samfunnsarena som betyr mest for hvordan folk har og får det i livet. Det bestemmer inntekten både under og etter yrkesperioden. Tilknytningen til det er avgjørende for hvordan hverdagen mestres og muligheten til livsutfoldelse ellers er. Partienes politikk for dette området betyr således over tid svært mye for svært mange.

I det følgende ser vi nærmere på de viktigste enkeltarenaene for arbeidslivspolitikken der det er politiske forskjeller. Det er imidlertid viktig å påpeke at også arbeidsmarkedets utvikling bestemmes som resultat av en helhet der også andre mer generelle politikkområder kan ha mye å si. Når Norge har flere i arbeid enn "alle andre" og mer likestilling kan det tilskrives både en bedre økonomisk politikk og god familiepolitikk. Når lønnsforskjellene er mindre skriver det seg ikke bare fra lønnsforhandlingssystemet, men kan også ha sammenheng med pensjon og trygder som påvirker lønnsstrukturen mer indirekte. Et utdanningssystem preget av fellesskole kan gi bedre grunnlag for samarbeid mellom ulike yrker i arbeidslivet enn et system basert på elevenes økonomiske og kulturelle bakgrunn.

Vi kan nøye oss med å vise til den store betydningen en langsiktig og samarbeidsorientert økonomisk politikk har for sysselsettingen. Den store forskjellen mellom Norge og enkelte andre land illustrerer dette. Høyreorientert politikk gir lett større armslag for offensive finansmarkeder og skattelettepolitikk. Det har gitt jappetid og etterfølgende sammenbrudd slik vi nå særlig har sett i USA, Storbritannia og Irland, men som også vi fikk smake under Willoch-regjeringen på 1980-tallet.

En slik utvikling bidrar til at mange faller utenfor, men også at maktbalansen i samfunnet endres. Arbeidstakerne svekkes når de må slåss om jobbene og statens økonomi blir svekket. Lav ledighet sikrer det motsatte: at det er arbeidsgiverne som må konkurrere seg imellom om arbeidstakere som kan hevde sin rett bedre.

2. FAGBEVEGELSENS ROLLE OG MAKTBALANSEN I SAMFUNNET

- Den klareste forskjellen

De viktigste forskjellene i politikk er ikke alltid lettest å oppdage. De ligger ofte i underliggende strukturer som bare gradvis former utviklingen uten at det skjer så store enkeltbeslutninger.

Den viktigste forklaringen på at de nordiske land (Danmark og Sverige i avtakende grad) fortsatt både har større økonomisk likhet, høy produktivitet og mer robust sysselsetting er at fagbevegelsen har en mye større rolle i politikk og styring av arbeidslivet.

Bedre styring av lønnsdannelsen gir også myndighetene større mulighet til å styre den økonomiske utvikling, både med tanke på bærekraft for bedriftene og rimelig fordeling. Det gjør også at samfunnsforming og politikkforvaltning blir basert på en mer rimelig balanse enn i land der arbeidstakersiden har en svak stemme og der finansbransjen, næringslivs- og annen elite får et sterkt grep over politikken. Et organisert arbeidsliv er også en viktig forutsetning for et seriøst arbeidsliv.

Skulle FRPs programformuleringer for arbeidslivet og Høyres tenking bli fulgt opp i praksis, vil mye av dette bli svekket. Maktbalansen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver vil bli forskjøvet; økonomi og arbeidsliv vil fungere dårligere for folk flest, og særlig for de lavest lønte.

Selv om høyrepartiene retorisk ønsker et godt forhold til organisasjonene, taler hverdagspolitikken et annet språk. Vår måte å organisere arbeidslivet på utelates gjerne når Høyres fremstiller seg som tilhenger av den norske modellen.

Dette følges opp i praksis ved at det skal bli dyrere for de fagorganiserte og billigere for de uorganiserte:

- a) **Skattelette er en sentral del av høyrepolitikken. Det eneste som skal skattelegges mer enn før er medlemskap i fagbevegelsen.**

Skattefradraget for fagforeningskontingent skal ned, mens fradraget for gaver og arbeidsgiverkontingent skal opp! (I forslag til nytt program er dette endret)

- b) **Gratispassasjerer skal tilgodesees.** Ved mange anledninger vil høyrepartiene "likestille" uorganiserte med fagforeningsmedlemmer. En ønsker altså at uorganiserte skal høste av den innsats fagbevegelsen gjør uten å betale kontingent. Dette er oppskriften for den samme type

nedbygging av fagbevegelsens betydning som har pågått under borgerlige regjeringer i Danmark og Sverige (jfr. Fafo notat 2010/25)

c) Oppflising av faglig innflytelse

På helt sentrale arenaer for fagbevegelsens innflytelse skal dens samlede og koordinerte styrke reduseres:

- Økt rolle for lokal forhandling og individuell lønnsdannelse
- Svakere innflytelse over arbeidstidsreguleringene i sentrale avtaler

Begrunnelsen som benyttes er gjerne et ønske om innflytelse for enkeltmennesket eller lokalt organisasjonsledd. Og det er jo isolert sett bra at beslutninger kan tas av den enkelte og nærmest mulig der den aktuelle virkelighet oppleves.

Men når man trekker det så langt som høyresiden gjør, kan lett hele poenget med organisering bli borte. Enkeltarbeidstakeren får mer å ”slå i bordet med” når de har en organisasjon i ryggen. Hensikten er jo å oppnå noe mer (av innflytelse) ved å forene kreftene. Det innebærer at enkeltønsker veies mot hva et fellesskap kan oppnå. Og det er nettopp mangelen på sterke felleskapsstrukturer som preger land der arbeidstakerne står svakere enn i Norge.

Vi kan oppsummere med å si at høyreoppskriften for endret maktbalanse er:

1. Økt skatt på fagforeningskontingent- mindre skatt for arbeidsgiver
2. Gi uorganiserte de samme betingelsene som de organiserte i arbeidsmarkedet uten forhandlingssystemets plikter.
3. Svekke arbeidstakerorganisasjonenes innflytelse sentralt
4. Større overbærenhet for sosial dumping

3. HOLDNING TIL SOSIAL ULIKHET

Under de rød-grønne har det tilsynelatende blitt økende enighet i Norge om at sosial likhet er en viktig verdi. Det er urett at økonomiske muligheter fordeles så skeivt mellom mennesker og kanskje særlig barn, som vi ser i mange land. For mange innsnevres mulighetene i livet seg drastisk tidlig i livet.

Den nye erkjennelsen hos mange henger nok også sammen med at samfunn med de største ulikhetene, som USA og Storbritannia, har kommet særlig dårlig ut av finanskrisa. Stor ulikhet virker produktivitetshindrende og øker sosiale problemer og kriminalitet. Det er imidlertid vanskelig å skille hva som er taktikk og hva som er reell nyorientering når mange på høyresiden inntar en mer aktiv positiv holdning til likhet enn før.

For Høyrepartiene har åpenbart større ”toleranse” for ulikhet enn fagbevegelsen, slik det bl.a. ble forklart av Torbjørn Røe Isaksen i Klassekampen 12. juli:

”Høyre vil ikke delta i hylekortet som roper opp hver gang statistikken viser at de rikere er blitt litt rikere. Norge tåler økte forskjeller, sier partiets sosialpolitiske talsmann Torbjørn Røe Isaksen.”

Røe Isaksen har fremstått i ledelsen av Høyres sosiale nyorientering, men signaliserer gjennom dette og andre utsagn at likhetspolitikken neppe vil bli overdrevet under deres ledelse.

Og dette er nettopp kjernen også i arbeidslivspolitikken. Likhet er noe som det må kjempes for til enhver tid og på enhver arena. Det at ulikhetene er så store som de er, på tross av sterk innsats fra gode motkrefter, viser hvor sterke markedets drivkrefter for økt ulikhet er. Det er i møte med disse motstridende krefter og interesser prøven skal bestås. Skal en etterkomme arbeidsgiveres ønske om mer fleksibilitet når det skjerper ulikhetene, eller skal en stå opp for ordninger som balanserer makt og inntekt bedre? Og hvilken vekt tillegges det når en skal forhandle mot FRPs mange forslag om avregulert arbeidsmarked?

4. LØNSFORSKJELLENE ØKER MED HØYREPOLITIKK

Det rød-grønne alternativet synes å bygge videre på den overbevisende dokumentasjon som finnes av at land med en sterk og samordnet arbeidstakerside får jevnere lønnsfordeling enn andre. Det skyldes at fagbevegelsen får større makt til å gjennomføre krav til fordel for de svakeste på arbeidsmarkedet og samtidig mulighet til å påvirke de høyere lønningene.

Det er særlig to forhold som vil medvirke til økte lønnsforskjeller:

- At fagbevegelsen generelt svekkes
- At de landsomfattende tariffavtalenes posisjon svekkes

Svekkelsen av fagforeningene er en vesentlig årsak til utviklingen av store lønnsforskjeller i USA siden 1970-tallet (jfr bl.a Bruce Western og Jake Rosenfeld: "Unions, Norms, and the Rise in U.S. Wage Inequality," *American Sociological Review*.)

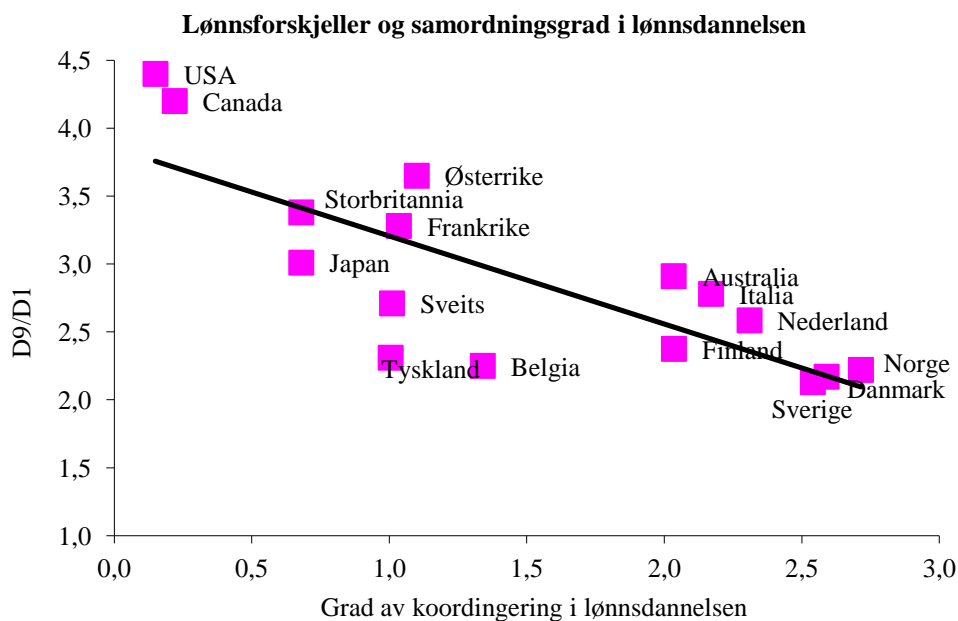
En slik utvikling ble påskyndet av Ronald Reagan og Margareth Thatcher i Storbritannia, to av FRP-lederens store forbilder. Dette er en hovedårsak til at lavinntektsproblemene er så spesielt store i disse landene.

IDEALER. Aftenposten utfordret de tre statsministerkandidatene til å beskrive sine største forbilder.

MENNESKER VI BEUNDRER

 <p>Siv Jensen, leder i Frp</p>	<p>Margaret Thatcher (statsminister Storbritannia 1979–1990)</p> <p>– Thatcher var helt unik i sin tid og har vært en stor inspirasjon for meg fordi hun iverksatte reformer som var irreversible. Blant annet gjorde hun folk til eiere av sin egen bolig ved å sørge for salg av 1,5 millioner offentlige boliger, sier Jensen.</p> <p>– Thatcher var tøff! Hun hadde en evne til å stå oppreist i storm. Og uansett hvor mye det blåste, gjennomførte hun det hun trodde på. Det er altfor mange politikere som blir til «bløtdyr».</p>	
	<p>Ronald Reagan (president USA 1981–1989)</p> <p>– Reagan har mye av æren for at Muren falt. Mye av det han gjorde, viste verden forskjell på ufrihet og frihet. Han satte enkeltmenneskets frihet i sentrum og understreket alltid familiens sentrale plass i samfunnet, sier Jensen, som mener budsjettunderskuddet Reagan etterlot seg, er et bevis på at hun ikke er for alt Reagan sto for.</p> <p>– Han var en stor retoriker og en handlingens mann. Dessuten hadde han styrke, karisma og alltid et smil på lur.</p>	

Det er bred dokumentasjon på at mer markedsbasert lønnsdannelse gir økte lønnsforskjeller.



Foregående kapitel beskriver hvordan høyresiden generelt vil svekke fagbevegelsens posisjon og fagbevegelsens sentrale ledd, som er helt nødvendige for samordning av lønnsdannelsen. Uten sentralledd med makt, har man ingen til å samordne. Da oppstår det mye lettere et uheldig kappløp og konkurranse mellom ulike arbeidstakergrupper når arbeidsløsheten er lav, med en uheldig sterk pris- og kostnadsvekst som resultat.

FRP sier rett ut i prinsippprogrammet at sentrale tariffavtaler er uønsket: "*Et fritt arbeidsmarked fungerer imidlertid ikke godt så lenge monopollignende organisasjoner inngår avtaler sentralt for arbeidstakere og arbeidsgivere*".

Det vil også forsterke lønnsforskjellene at innsatsen mot useriøsitet og sosial dumping svekkes, jfr partienes stemmegivning på Stortinget om slike. Både Høyre og FRP har vært i opposisjon til de viktigste tiltakene fra regjeringens side.

4. VELFERDSOMRÅDET - SKJULTE TRUSLER?

Venstresidens pådriverrolle i utviklingen av velferdsordningene er i økende grad, i hvert fall i debatten, også på høyresiden blitt anerkjent som vel begrunnet. Et viktig ledd i høyrepartienes valgstrategi er mindre klare angrep og kritikk av ”dyre trygde- og velferdsordninger” enn tidligere.

Det er usikkert hvor mye av denne tilsynelatende aksepten som er bygd på overbevisning og hvor mye som er mer taktisk motivert. Høyrepartienes sterke vektlegging av skattelettelse som skal finansieres, vil alltid innebære at velferdsutgifter er mer utsatt enn under rød-grønt styre.

Vi vil her for årvåkenhetens skyld gi en opplisting der det kan påvises formuleringer eller stillingtagen som kan utgjøre en forskjell på dette området.

AFP

FRP: Partiet er ikke forpliktet av pensjonsforliket fra 2008. De har gått bort fra forslaget om minstepensjon til alle og går nå inn for ”gammel folketrygd”. FRP vil fjerne AFP som avtalebasert ordning og ”gi den til alle.”

Også Høyre antyder en ”allmenngjøring” av AFP, men vil jo da måtte øke skatt/avgift for å finansiere en betydelig utgiftsøkning for staten. Venstre foreslår for Statsbudsjettet 2013 å fjerne statsbidraget og dermed trepartsavtalen om AFP.

Tjenestepensjon

Partiene har ingen positive formuleringer her slik Ap har i sitt program. FRP vil omgjøre bruttoordningene i offentlig sektor. Høyres største innflytelse går nok gjennom privatisering og konkurranseutsetting av offentlige tjenester. Det gir en systematisk svekkelse av ansattes pensjon når private overtar etter kommunal drift.

Uføretrygd

FRP vil ha et annet system med en generell minsteytelse (”minstepensjon”) til alle. Høyre mangler presise forslag, men fremmer mye generell kritikk mot dagens situasjon. Det gir grunnlag for økt usikkerhet om ordningens framtid med et skifte av stortingsflertall.

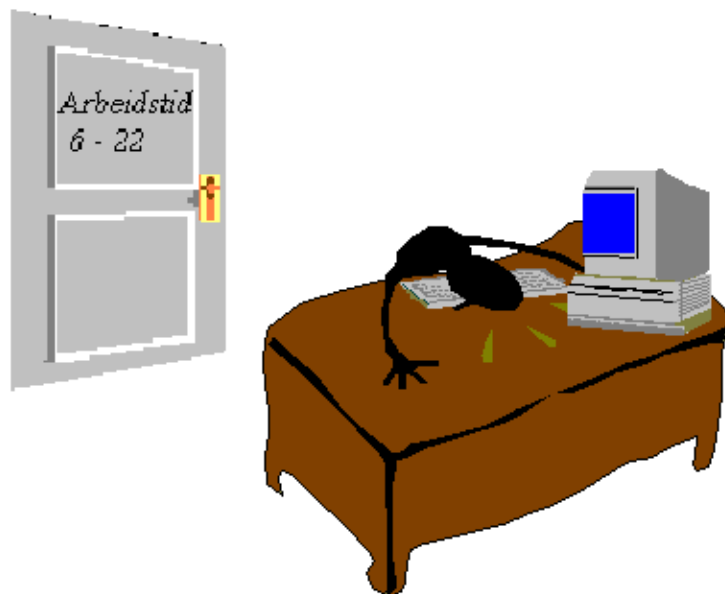
Sykelønn

Alle unntatt Venstre har gått bort fra å spesifisere endringsforslag. Men den generelle ”trygdekritikk” signaliserer en viss endringsambisjon, som neppe tar sikte på en mer sosial profil enn i dag.

5. KONTROLL OVER HVERDAGEN OG ARBEIDSTIDA

Honnørordene ”frihet” og ”fleksibilitet” har sin egen viktige betydning når vi kommer til arbeidsmarkedets reguleringer. Høyrepartiene ser slike reguleringer som et overdrevet inngrep i arbeidsgivers styringsrett og vil ha dem oppmyket. Fagbevegelsen ser dem som viktige redskap for arbeidstakers frihet gjennom rettigheter i jobbsituasjonen overfor arbeidsgiver. Også bedriftslivet er samlet sett tjent med at den enkelte arbeidsgiver motiveres til en viss langsiktighet og investering i arbeidskraftens utvikling utover det som er enkeltbedriftens kortsiktige interesse. Altfor mange går ut av arbeidslivet av helsemessige grunner.

Begge høyrepartier har her posisjoner som betyr vidtgående endringer, med mer overtid og ubekvemme arbeidstider. Siden en foreslår endringer som bare kan iverksettes gjennom inngrep i faglige rettigheter som er i strid med internasjonal rett (jfr. artikkel av professor Evju i Klassekampen 23.mai 2011), er det usikkert hvor langt endringene vil gå i praksis. At det vil bli forsøkt en endring av maktbalansen i arbeidsgivers favør, er åpenbart.



Hvor mye og hvor lenge folk skal arbeide i Norge bestemmes på to måter. Først setter arbeidsmiljøloven relativt vide generelle maksimumsbegrensninger. For de fleste arbeidstakere er det likevel tariffavtalene som bestemmer arbeidstida. Ved siden av lønn er denne reguleringen selve kjernen i organiserte arbeidsforhold.

Lengden på arbeidsuka viser dette best. I henhold til arbeidsmiljøloven er normalarbeidsuka på 40 timer. Likevel er den vanlige arbeidstida i Norge på

37,5 timer. Det er fordi flertallet er omfattet av en tariffavtale hvor det er avtalt at arbeidstida skal være så lang. Noen har også kortere arbeidstid, for eksempel 35 timer i uka. Det er ofte begrunnet med man arbeider på kvelds- og nattestid. Tilsvarende regulerer både lov- og avtaleverk plasseringen av arbeidstid; med avtaleverket som det normalr "strengeste".

Arbeidsmiljøloven åpner for inntil ni timers arbeidsdag, og inntil 54 timers arbeidsuke, så lenge man i snitt ikke jobber mer enn 40 timer i uka. Innenfor disse rammene er det avtaleverket som styrer ut fra "behovene" i ulike typer virksomheter. Det norske systemet avviker ikke mye fra det vi finner i andre land med et velorganisert arbeidsliv. Blant andre rike land er det særlig USA og Storbritannia som skiller seg ut med klart mindre reguleringer.

I debatten om arbeidstid har det nå blitt foreslått fra høyrepartiene å endre arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, så man kan jobbe lenger. Disse forslagene tar ikke innover seg at de aller fleste ansatte i Norge er omfattet av en tariffavtale. Selv om man endrer loven, så er det fortsatt tariffavtalen som vil bestemme arbeidstida.

Kan man endre tariffavtalene? Ja, selvfølgelig, gjennom forhandlinger. Hvis man vil gjøre dette gjennom statlig diktat, er det et brudd på menneskerettighetene, ILO-konvensjoner, og EØS-retten. Retten til å forhandle fram og inngå tariffavtaler er slått fast i alle disse internasjonale avtalene som Norge er forpliktet av.

6. MIDLERTIDIGE JOBBER GIR MINDRE TRYGGHET OG FRIHET

Det rød-grønne alternativ bygger på erkjennelsen av at et velregulert arbeidsliv er viktig både av hensyn til jevn fordeling av inntekt og lav arbeidsløshet. Sammen med kollektiv regulering av lønn og arbeidstid er selve ansettelsesvilkårene det helt grunnleggende for arbeidstakernes frihet, trygghet og rettighet overfor arbeidsgiver.

At arbeidstakeren er sikret lovvern mot vilkårlige oppsigelser og betydelige rettigheter ved nedbemanning er et kjernepunkt i arbeidslivsordningen. Denne beskyttelsen er svært viktig for den enkelte. Uten kan man plutselig miste økonomisk eksistensgrunnlag og det er stor forskjell på å søke lån om en har fast jobb eller ikke. En viktig forutsetning for frihet og muligheter er å kunne planlegge sitt liv gjennom trygghet for eget eksistensgrunnlag. Og for samlet balanse mellom partene i arbeidslivet, vil maktforholdet forskyves kraftig i arbeidsgivers favør.

Et rimelig oppsigelsesvern er også viktig for å motivere arbeidsgivere til langsiktighet i personalpolitikken med vekt på kompetansebygging og annen utvikling av de ansatte. De ansatte er bedriftens viktigste ressurs.

Oppsigelsesvernets store betydning er nok også forklaringen på høyrepartienes store ambisjoner om endring. Da det her er tale om mer og mindre direkte regulering, oppsummerer vi de gjennomgående felles høyreposisjonene til å være svekket oppsigelsesvern gjennom:

- Mer generell adgang til å ansette midlertidig
- Større rom for utleie av arbeidskraft og mindre kontroll med utleiefirmaer
- Enklere prosess for arbeidsgiver der hensynet til oppsagt arbeidstaker må vike (retten til å stå i stillingen under eventuell rettsak)

I makrosammenheng kan en også se på oppsigelsesvernet som en måte å fordele risiko på. En kan her se på regelverket som et kompromiss der arbeidsgiver pålegges et noe større ansvar enn det enkeltbedriften isolert sett burde ha. På den annen side ville det påføre fellesskapet urimelig store kostnader om ikke arbeidsgiver måtte bidra på denne måten. Det skyldes at i perioder med svak økonomisk utvikling vil oppsigelse både redusere de berørtes inntekter og redusere skatteinntektene. Dette forverrer en økonomisk krise. Oppsigelsesvernet er dermed også viktig for ikke å forsterke økonomisk nedgang.

7. ARBEIDSTILSYN MED 50 000 ANSATTE?

- når det skal overta fagbevegelsens påpass

En av de skillene som har fremkommet i kapitlene foran er ulike syn på fagbevegelsens rolle og dermed hvordan en skal overvåke forholdene i arbeidslivet. De rød-grønne vil satse på samspillet mellom partene i arbeidslivet, staten som tilrettelegger og som tildeler den normalt svakere part rettigheter. Høyresiden vil generelt legge mindre vekt på fagbevegelsens rolle i samfunnet og har motsatt seg flere av de rettigheter som har styrket fagbevegelsen også lokalt (innsynsrett, solidaransvar, opplysningsplikter om lønns- og arbeidsvilkår)

Dette betyr to ulike samfunnssyn: den ene satser på kollektiv fornuft i arbeidsmarkedet og en stor rolle for parter og forhandlinger. Den andre vil i stedet satse på kontroll og tilsyn utenfra, noe som åpenbart vil kreve langt større ressurser i tilsynsapparatene enn i dag.

I 2011 gjennomførte Arbeidstilsynet 2700 sosial dumping-kontroller. Hovedtyngden av tilsyn var rettet mot byggenæringen, verfts- og næringsmiddelindustrien, renhold, overnattings- og serveringsvirksomhet samt transport. Tilsynet resulterte blant annet i at arbeid i byggevirksomheter ble stanset 296 ganger, de fleste pga. akutt fare for liv og helse.

Arbeidstilsynet har ingen mulighet til alene å stoppe useriøse aktører. I renholdbransjen er det omtrent 2700 aktive foretak. Dersom Arbeidstilsynet hadde rettet alle sine tilsyn i 2011 inn mot renholdsbransjen alene, ville de altså klart å dekke ett besøk på hver i året! Og så er det andre bransjer enn renhold: Per 1. januar 2013 var det registrert 514 000 foretak i Norge!

Dette illustrer hvorfor samspillet med tillitsvalgte og fagforeninger er avgjørende for å forvalte arbeidslivsstandarden i Norge. Dels fordi tillitsvalgte som kjenner den aktuelle arbeidsplass har et fortrinn når det gjelder å avsløre ulovlige forhold. Dels fordi aktivt fagforeningsarbeid avhjelper Arbeidstilsynet slik at tilsynsvirksomheten kan konsentreres der useriøsiteten er størst. Mange av Arbeidstilsynets kontroller gjennomføres nettopp etter tips fra tillitsvalgte/fagforening.