



stafonytt

organ for stafa nr. 2-2010



Kathrine om
lokale lønnsfor-
handlinger



Konserntillits-
valgt i IBM
Frithjof Laupsa
om utfordringene
i arbeidslivet

Snart Pensjonist?



Mange ønsker å fortsette sitt medlemskap i STAFO også etter at de har gått av med pensjon. Noen av medlemsorganisasjonene har medlemskap for pensjonistene mens andre ikke har det. Det er uansett muligheter for fortsatt medlemskap gjennom STAFOs pensjonistforening. Det kan skje via egen organisasjon der det er mulig, eller direkte i pensjonistforeningen. Du er samtidig medlem av STAFO og beholder de fordeler STAFO og YS har forhandlet frem.

For mer informasjon ta kontakt med pensjonistforeningens leder Jan Erik Gulbrandsen på telefon 928 69489, eller jan.erik.gulbrandsen@komsa.no.

Ledersamling i Riga

Foreningsledersamlingen i Riga ble spennende på flere måter. Ambassadør Jan Grevstad leverte ett glimrende bilde av Latvia, både historisk, økonomisk og politisk. Det er nok flere av deltakerne som vil følge valget der i Oktober med spenning. Paul gav oss også en glimrende innføring i IA-avtalens nye plikter og utfordringer. På det sosiale plan ble det mange diskusjoner på kryss og tvers utenom møterommet. Vi kjenner hverandre litt bedre nå.

Kristin fikk et akutt behov for sykehusinnleggelse, noe som satte Servicekontoret på prøve, både praktisk og kollegialt. Det ble et spennende møte med et litt slitt, men meget kompetent helsevesen. Stor takk til Liv som ble igjen i Riga noen dager til Kristin fikk lov av legen å reise hjem.





stafonytt

Organ for STAFO 84. årgang nr. 02/10

Partipolitisk uavhengig arbeidstakerorganisasjon tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Besøksadresse:
Lakkegata 3, Oslo
Postadresse:
Postboks 9038, Grønland; 0133 OSLO

Telefon: 21 01 36 00
Telefax: 21 01 36 80
Internett: www.stafo.no
E-post: post@stafo.no

Formgiving, trykk og ekspedisjon:
Trykkpartner Grytting AS, TRONDHEIM
Forsidefoto: Arkiv
Opplag 7500
Opplagskontroll:
Fagpressens Mediakontroll
Medlem av
Den Norske Fagpressens Forening

Ansvarlig redaktør:
Ingerid Bjercke

I redaksjonen:
Are Sand

Redaksjonen avsluttet 16. september 2010

Utgivelsesplan 2010

Utgave	Materialfrist	Utgivelse
2-10	02.09.10	30.09.10
3-10	22.11.10	20.12.10

Annonsepriser 2010

Format	Sort	Sort + 1 f	4 farger
1/1	4 100	4 900	6 800
1/2	2 200	2 700	3 700
1/4	1 300	1 600	2 500

Andre format: Pris etter avtale.
Tillegg for utfallende format 10 %
Rabatter: Ved bindende bestilling av 3 eller flere bestillinger i året: 10 %.
Faste og løse bilag: Pris på forespørsel.
Byråprovisjon: 3,5 %.

Innhold

Leder	4
Medbestemmelse er en prosess	5
Vant kamp om likelønn	6
Diskuterte klimapolitikk	7
IFS-kongressen 2010	8
Sjekkliste for tillitsvalgte	9
Stafonytt tar pulsen på arbeidslivet	11
Erbe durbe dorbe	12
Lik skatt på lønn og pensjon	13
Juss i hjemmet	14
Kryssord	15

Redaksjonelt



Ved forrige korsvei kunne vi meddele at all de sentrale oppgjørene var vel i havn. Nå er det de lokale lønnsoppgjørene som står for tur. I denne forbindelse har Kathrine laget en sjekkliste som skal hjelpe de tillitsvalgte gjennom oppgjørene. Lykke til med høstens vakreste eventyr.

Ellers er det som vanlig litt blandet drops også i denne utgaven. Se spesielt etter vår nye, litt underfundige spaltist "Schubert". Han tar denne gangen et oppgjør med språket vårt.

Ønsker alle våre medlemmer god lesing og en god høst!

A.K.S.

E-post: are@stafo.no

Fungerende leder Tor Egeliien



Utfordrende tider

IT forbundets grunnlegger og første æresmedlem, Johannes van Doorn gikk bort i sommer, 61 år gammel. Johannes samlet de lokale husforeninger fra hullkort og kommunedatasentralene i hele Norge i Datapersonalets Landsforening, nå kjent som IT forbundet. Johannes van Doorn var først ansatt i KDØ, og kom til IBM i 1997 etter oppkjøp av NIT. Johannes satt i flere år i STAFOs sentralstyre og var noen år nestleder i STAFO. Til tross for aktiv og sentral stillingskarriere i NIT og IBM, sto han alltid fagforeningen og de ansatte nært. For oss som ikke kjente ham personlig, er han et av de store navn fra STAFOs storhetstid. For de som kjente ham var han en ekte tillitsvalgt og en samlingens mann. Vi lyser fred over Johannes van Doorns minne.

11 og 12 november er det Representantskapsmøte (RS). Selv om det kun trengs en fra hver forening for å representere foreningen, håper jeg at foreningene bruker denne muligheten til å møte med flere. Det er en egen verdi i å oppleve fellesskapet. Det er også en mulighet til å utvide bekjentsskapskretsen

Tariffavtaler er grunnlaget for forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår. I Stats- og Spektersektoren er tilgangen til avtalene relativt ukomplisert. Sektorene forvalter avtalene og forbund med medlemmer og behov får som hovedregel tilgang til avtalene. Slik er det dessverre ikke i Privat sektor. Funksjonæravtalen der forvaltes av 3 YS-forbund. Når arbeidsgiver melder seg inn i NHO trenger våre medlemmer tilgang til tariffavtale, men det får de ikke automatisk, med mindre de melder seg ut av STAFO og inn et av de tre aktuelle forbund. STAFO har argumentert og fått gjennomslag for tilgang til Funksjonæravtalen, i det minste for de bedriftene som glir fra Stats- og Spektersektoren og over i NHO. Det er derfor spesielt trist å registrere at vi møter sterk motstand fra privat sektor internt i YS når vi ønsker tilgang til avtale for Røde Kors. De har vært i STAFO i 30 år, men ikke tilhørt noen tariffsektor. Når arbeidsgiver så melder seg inn i NHO, ser det ut til at forbundene i Privat sektor anser det som helt naturlig at de skal overta STAFOs medlemmer i Røde Kors.

STAFO har tiltro til at YS sentrale organer fatter fornuftige vedtak i saken.

Ingerid har nettopp begynt på cellegiftbehandling mot brystkreften. Etter planen skal den og etterfølgende stråling være avsluttet på nyåret. Via Facebook har hun valgt å være åpen om den situasjonen hun er i. Jeg ser at mange benytter muligheten der til å støtte Ingerid. Enten det skjer der eller i andre former vet jeg at hun setter pris på denne støtten.

Medbestemmelse er en prosess – ikke en endestasjon

AV: John Kjetil Wang-Hansen, leder av Kriminalomsorgens Lederforbund (KLF) Foto: Arkiv

Fagforbund er en lederskapskrevende organisasjon. Alle frivillige organisasjoner er det. Det henger sammen med at organisasjonen er tuftet på frivillig deltagelse. Mennesker er med fordi de velger det, ikke fordi de må. Siden mennesker er med fordi de har lyst, kreves det en annen type lederskap. En type lederskap som må spille på andre strenger enn trusler om represalier og bruk av makt. Lederskap handler i sin kjerne om påvirkning og innflytelse; ledere påvirker sine medarbeidere, organisasjoner påvirker sine omgivelser.

Fagforbund har et felles mantra i forhold til sine medlemmer; de skal ivareta medlemmenes økonomiske, sosiale og faglige interesser. Så varierer det fra forbund til forbund hva man legger i disse tre begrepene. Felles for dem alle er imidlertid behovet for å kunne påvirke sine omgivelser i forhold til å oppnå sin politikk. Det er i fagforbundets verden realiteter knyttet til innflytelse muligheter og begrensninger gjennom maktbalanse og reell påvirkning.

Ledere og organisasjoner har ulike påvirkningsdimensjoner. En fagforeningsleder har fire ulike påvirkningsdimensjoner (lederskapet); han eller hun er avhengig av å kunne lede ned i organisasjonen. I frivillige organisasjoner handler dette mest om å skape entusiasme og motivasjon. Det handler om å gi medlemmer en grunn til å fortsette å være i organisasjonen – og for å rekruttere nye. Fagforeningslederen må også kunne utøve et lederskap horisontalt. Lederen må kunne utvikle gode relasjoner og samarbeid med sine "konkurrenter" – slik at respekt og integritet kan opprettholdes. En leder må også kunne lede

seg selv; vedkommende må kunne gå foran som et godt eksempel. I frivillige organisasjoner er lederen ofte mer en frontfigur, en samlende skikkelse enn i andre typer organisasjoner. Personlig integritet og karakter er viktig. Den siste, og kanskje viktigste, påvirkningsdimensjonen en fagforeningsleder må forholde seg til er evnen til "å lede" opp!

Å "lede opp" for et fagforbund handler om å påvirke arbeidsgiver på ulike nivåer. Det handler om å påvirke og søke innflytelse hos mennesker og interesseorganisasjoner som kan være med på å oppfylle forbundets økonomiske, sosiale og faglige interesseområder. Å lede opp er kanskje den vanskeligste og mest utfordrende påvirkningsdimensjonen en leder og organisasjon har.

Det har sammenheng med maktbalanse. Det er kun i to av dimensjonene lederen har makten; nedover i organisasjonen og overfor seg selv. I den horisontale dimensjonen er maktbalansen nøytral. I "lede opp" dimensjonen er makten plassert på toppen. I fagforeningssammenheng betyr det at arbeidsgiver sitter med den formelle makten. Et fagforbunds utfordring er således å oppnå en form for uformell makt, gjennom å påvirke beslutningsprosesser før beslutningen tas.

Mange vil nok hevde at fagforeninger har makt og at historien har eksempler på hvordan fagforeninger har vært med på å utvikle det arbeidsliv vi i dag har. Det er en riktig observasjon, samtidig som vi husker at makten som er utøvd er av det uformelle slaget. Resultatene som er oppnådd har ofte tatt lang tid og resultatene



Å "lede opp" for et fagforbund handler om å påvirke arbeidsgiver på ulike nivåer; sier John Kjetil Wang-Hansen.

har kommet når fagforeningene har "truet" myndighetspersoner og arbeidsgiveres egen formelle makt. For i hverdagen vår så opplever fagforeninger fra tid til annen, uansett størrelse, at det ikke er mulig å lede opp. Arbeidsgiver er rett og slett ikke villig til å la seg lede!

Arbeidsgiver sitter med sin formelle makt og selv om Hovedavtalen gir retningslinjer i forhold til medbestemmelse og innflytelse, så er det ofte arbeidsgiver som til syvende og sist "vinner". Arbeidsgiver kontrollerer som regel informasjonsflyten (HA § 11) som kommer fra hierarkiet over dem. Informasjon er makt, informasjon er tid og informasjon styrer. I såkalte drøftingssaker (HA § 12) vet vi at arbeidsgiver har styringsretten. Og har arbeidsgiver bestemt seg for utfallet, så blir det slik. Sjefen har alltid en strategi og en plan før han eller henne møter sin motpart.

I en forhandlings situasjon (HA § 13)

Forts. side 6

FORTS. FRA SIDE 5

kan situasjonen være lik en drøftings-situasjon. Selv om en av partene kan bryte forhandlingene, for så å løfte dem opp på et høyere nivå, så handler det som regel bare om tid. Man utsetter bare forhandlingsresultatet. Holder streiken på lenge nok og det begynner å koste mer enn det smaker for arbeidsgiver så kommer lønnsnemnda fort inn.

Ovenstående beskrivelse er selvfølgelig veldig sort/hvitt. Det finnes hederlige eksempler der HAs intensjon og formål er fulgt og arbeidstakerne, gjennom sine organisasjoner, opplever å ha medbestemmelse og innflytelse. Poenget mitt er imidlertid å få frem følgende; hvis vi som fagforening skal ha en reell innflytelse på hverdagen, må vi innse at påvirkning og innfly-

telse - og dermed medbestemmelse - er en prosess og ikke en endestasjon! Det er som regel for sent når partene sitter rundt IDF-bordet i HA-saker og tariffsaker etter HTA. Avtaleverkets formelle fora er avsluttende prosesser. Protokollen underskrives og referatet deles ut. Endestasjon nådd.

Reell medbestemmelse på arbeidsplassen er hvordan vi påvirker vår omgivelser i hverdagen. Det er de uformelle samtalene under lunsjen, over kaffekoppen, det er i baren på kvelden etter første seminardag er ferdig, det er i arbeidsgruppene og prosjektgruppene hvor relasjoner knyttes og utvikles. Som tillitsvalgte og ikke minst som medarbeider så bør denne realitet få langt større innvirkning på hvordan vi jobber. Vi må erkjenne hvem som har makten og at arbeidstaker formelt sett har liten eller ingen makt.

Den største graden av påvirkning og innflytelse skjer nærmest hvor beslutningene tas, hvor prosessene starter og informasjonsflyten er størst. Det er der det skjer. Og hvem er som regel der, på en daglig basis? Ledere! En følge og konsekvens av en lederstilling er at du får formell makt og rettigheter. Ledere påvirker og influerer sine omgivelser, både positivt og negativt, hver eneste dag. Arbeidstakere har derimot ikke dette fortrinnet og har en større utfordring i å påvirke beslutningsprosesser. Men hvis en arbeidstakerorganisasjon, som i hovedsak organiserer ikke-ledere, skal oppnå reell innflytelse og medbestemmelse, bør fokuset deles mellom kampen ved IDF-bordet og hvordan man jobber hver dag i forhold til medlemmenes økonomiske, sosiale og faglige interesser.

Vant kamp om likelønn



SFO-leder Else Marie Nygaard har vunnet frem i kampen for å få samme lønn som mannlige ledere i teknisk etat. Hovedtillitsvalgt Vidar Nilsen har vært en god støtte underveis. Foto: Frank Andersen.

For over tre år siden sammenlignet Else Marie Nygaard lønnen sin med de mannlige arbeidslederne i kommunens seksjon for regulering og teknisk drift. Hun fant ut at hun lå mellom 25 og 30 tusen kroner under. Dermed klaget hun saken inn for Likestillingsombudet.

I fjor fikk hun medhold hos Likestillingsombudet. Nå gir også Likestillingsnemnda henne medhold, og pålegger Fredrikstad kommune å gi SFO-lederen samme lønn som de mannlige lederne i teknisk etat.

Likestillingsnemnda har pålagt Fredrikstad kommune å gi SFO-leder Else Marie Nygaard samme lønn som mannlige ledere.

- Ga aldri opp

- Jeg har gått noen runder med meg selv, men har aldri vurdert å gi opp, sier Else Marie Nygaard til Deltas medlemsblad Kommuniké.

Nygaard har fått god støtte i sin kamp for likelønn av Vidar Nilsen, hovedtillitsvalgt for Delta i Fredrikstad.

- Dette er en viktig sak. For Else Marie betyr dette lønnsøkning og mulig etterbetaling av lønn. Men det er også en viktig prinsipp-sak. Dette handler om at menn og kvinner skal lønnes likt når de utfører arbeid av lik verdi, sier Nilsen til Kommuniké. SFO-lederen er lettet over å ha vunnet frem, og sier hun håper kjennelsen gir ringvirkninger.

- Det hadde vært hyggelig om dette også kommer andre til gode. Lik lønn er jo det vi kjempet for i årets lønnsoppgjør, legger hun til.

Ombudet: - Viktig seier

Likestillings- og diskrimineringsombud Sunniva Ørstavik mener vedtaket er en viktig seier i arbeidet for likelønn.

- Dette kan få praktiske konsekvenser for andre kommuner og bedrifter. Alle arbeidsgivere bør se på denne saken og vurdere lønnsfordelingen blant egne ansatte. Jeg er helt sikker på at mange av dem har mye å lære, uttaler hun til Dagens Næringsliv.

Haakon Utne Kierulf, advokat i YS-forbundet Delta, mener Likestillingsnemndas vedtak gir et signal til arbeidsgivere om å gå gjennom rutinene for lønnsfastsettelse.

Hanne Lyngstad Solberg, advokat i KS, sier til Dagens Næringsliv at Fredrikstad kommune i løpet av de tre neste ukene vil avgjøre om vedtaket skal ankes eller ikke. Utover dette ønsker Solberg ikke å kommentere saken.

Diskuterte klimapolitikk

Tekst og foto: Liv Hilde Hansen

Arbeidsminister Hanne Bjurstrøm ønsker fagbevegelsens engasjement i norsk klimapolitikk velkommen.



- Vi bør diskutere hvordan partene i arbeidslivet kan engasjere seg i norsk klimapolitikk i langt sterkere grad enn i dag. YS ser for seg at vi går inn i et forpliktende samarbeid, slik vi for eksempel har gjort det i IA-avtalen, sier Tore Eugen Kvalheim.

- Fagbevegelsen har en viktig rolle i norsk klimapolitikk, bekrefter arbeidsminister Hanne Bjurstrøm.

Sammen med miljø- og utviklingsminister Erik Solheim møtte hun nylig organisasjonene i arbeidslivet for å diskutere norsk klimapolitikk.

- Fagbevegelsen representerer mange mennesker. Disse organisasjonene sitter nær folk, de er der produksjonen skjer. Derfor er de viktige i norsk klimapolitikk, sier Bjurstrøm.

- Treparsamarbeidet i Norge er et fortrinn. Det må vi dra nytte av i de omleggingene som vi må gjøre som følge av klima- og miljøutfordringene, sier arbeidsministeren.

YS etterlyser hensyn til arbeidsplassene

Innen 2020 skal norske utslipp av klimagasser reduseres med 15 til 17 millioner tonn. I Klimakur 2020 er det vurdert hvilke virkemidler og tiltak som må til for å oppnå dette. Utredningen ble lagt fram i februar i år og danner grunnlag for Regjeringens vurdering av klimapolitikken, som skal legges fram i en egen stortingsmelding neste år.

Hvordan man skal følge opp Klimakur 2020 var tema for møtet mellom miljøminister Solheim, arbeidsminister Bjurstrøm og organisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

YS har i sitt høringssvar til Klimakur 2020 påpekt at det ikke er tatt nok hensyn til hvordan de foreslåtte tiltakene vil påvirke norske arbeidsplasser.

- Politikerne bør ikke velge tiltak uten at det er tatt hensyn til hva slags konsekvenser de har for arbeidsplassene. Sammen med andre hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden har vi derfor bedt om at bør legges opp nasjonale planer for hvordan arbeidslivet parter kan involveres i et samarbeid om å nå de klima- og miljøpolitiske målsetningene, sier YS-leder Tore Eugen Kvalheim.

Nye og grønne arbeidsplasser

- YS ønsker blant annet langsiktige planer for hvordan Norge skal bli en storleverandør av fornybar energi og samtidig skape nye arbeidsplasser, opplyser Gunn Kristoffersen, YS' rådgiver på klima og miljø.

- Vi har en rekke muligheter til å skape arbeidsplasser innenfor for-

nybar energi, påpeker Kristoffersen, og nevner forskning og utvikling på vann-, vindmølle-, bølge-, tidevanns-, saltvanns- og solcellekraft.

- Slike grønne arbeidsplasser bør inn i den nye klimameldingen. Det er viktig at vi er i forkant av utviklingen, istedenfor å havne bakpå i en krisesituasjon.

- Potensialet er stort, mener hun og viser til at Danmark allerede har 30 tusen ansatte innenfor vindmøllekraft. Sverige har ambisjoner om å etablere 25 tusen arbeidsplasser innenfor biomasse.

- Så langt har Norge lave ambisjoner for å skape flere grønne arbeidsplasser innenfor fornybar energi, påpeker hun.



IFS-kongressen 2010: Fra krise til sosial rettferdighet

Tekst og foto: Frode Sandberg, internasjonal sekretær i YS

I september samles den internasjonale fagbevegelsen i Vancouver, Canada, for å diskutere reform av den globale økonomien og sosial rettferdighet. YS-leder Tore Eugen Kvalheim sier han har store forventninger til IFS-kongressen.

I følge IFS (Internasjonale Faglige Samorganisasjon) har den globale økonomiske krisen ført til at 34 millioner jobber har forsvunnet på verdensbasis. Enda flere mennesker opplever fattigdom.

- Bak tallene fins det mange personlige historier og tragedier. Dette er mennesker som uforskyldt har måttet betale prisen for spekulantenes grådighet og sviktende markedssystemer, sier YS-leder Tore Eugen Kvalheim, på plass under IFS-kongressen i Vancouver <http://www.ituc-csi.org/+congress+.html> sammen med et knippe forbundsledere og ansatte fra YS-forbundene.

Kvalheim understreker at YS vil gjøre sitt for at ikke hele finanssektoren, og med det mange av YS' medlemmer, får skylden for situasjonen.

Papandreous på IFS-kongressen

Den greske statsministeren George Papandreou er blant dem som har holdt hilsningstale til IFS-kongressen.

- Etter det fokuset det har vært på Hellas de siste månedene, med dramatiske kutt i offentlige utgifter, pensjoner og lønninger, tok IFS-kongressen i mot Papandreou med stor interesse, forteller YS-lederen fra Vancouver.

- Situasjonen i Hellas er svært alvorlig, men Papandreou påpekte at situasjonen skyldes at Hellas har vært et svakt ledd i et svakt system. Derfor ble Hellas ekstra hardt rammet da finanskrisen skyldte innover verdensøkonomien. Den greske statsministeren la også vekt på at det ikke er

velferdssystemene som har forårsaket krisen, slik enkelte har hevdet, sier Kvalheim.

Papandreou trakk frem Norden som eksempel på det ikke fins noen motsetning mellom godt utviklede velferdssystemer og høy økonomisk vekst. Problemet oppstår når nasjoner med gode velferdsordninger må konkurrere med land som verken har gode velferdssystemer, sosiale goder, eller aksept for kollektive forhandlinger.

- Et kappløp nedover er ikke løsningen, konstaterte Papandreou, og la til at fagbevegelsen trengs mer enn noen gang for å hindre at arbeidstakere utnyttes ytterligere som følge av krisen.

- Det var positivt å høre Papandreou redegjøre for den store viljen vi nå finner i mange miljøer for å innføre skatt på finansielle transaksjoner. I likhet med en rekke andre organisasjoner vil YS støtte helhjertet opp om dette i løpet av den pågående kongressen, sier Kvalheim.

IFS-rapport:

Fra krise til rettferdighet

Tirsdag skal IFS' generalsekretær Guy Ryder presentere sin temarapport til kongressen. Denne danner grunnlaget for diskusjonene de kommende dagene.

Rapporten har samme tittel som kongressens hovedtema: "Now the People - From the Crisis to Global Justice".

Rapporten har to deler:

- Del en skisserer viktige områder for å få til en positiv dreining på globali-



YS delegasjonen



IFS-kongressen 2010 i Vancouver, Canada

seringen, ut av den økonomiske krisen og mot global, sosial rettferdighet. - Del to redegjør for IFS og fokuserer på hva som må til for å gjøre organisasjonen til et enda bedre instrument for effektiv representasjon av alle arbeidstakere i den globale økonomien. Rapporten avsluttes med en resolusjon som skal inneholde hovedelementene i de to temaene.

IFS, eller ITUC (International Trade Union Confederation) ble etablert i 2006. IFS består av 312 medlemsorganisasjoner (hovedorganisasjoner), med til sammen 176 millioner medlemmer i 155 land. De norske medlemsorganisasjonene i IFS er YS, LO og Unio.

YS er representert på kongressen med YS-leder Tore Eugen Kvalheim, Gunn Olander, forbundsleder i Delta og 1. nestleder i YS, Jorunn Berland, forbundsleder i Finansforbundet og 2. nestleder i YS, Frode Sandberg, internasjonal sekretær i YS, Hege Herø, seniorrådgiver i YS, Per Jostein Ekre, forbundsadvokat i Parat og medlem av YS' internasjonale utvalg og Knut Roger Andresen, politisk og internasjonal rådgiver i Delta og medlem av YS' internasjonale utvalg.

Følg kongressen på:
www.ituc-csi.org/+congress+.html

Sjekkliste for tillitsvalgte ved de lokale forhandlingene

Av: Kathrine Fosnes Olsen Foto: Arkiv

Et lønnsoppgjør starter med at hovedorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonene forhandler om hvor stor lønnsveksten skal være i året. Det vil ofte være avtalt sentralt hvor mye av pengene som skal gis som generelle tillegg og hvor mye som skal forhandles lokalt, derav lokale lønnsforhandlinger. Utover dette vil det være virksomhetens økonomiske situasjon som avgjør hvor mye det skal forhandles om lokalt. I virksomheter hvor arbeidsgiver ikke er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon, vil det være arbeidsgiver som ut fra virksomhetens økonomi fastsetter den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret. Normalt vil disse følge det som er ellers gitt i arbeidslivet.

For at dere som tillitsvalgte skal være best mulig forberedt kan denne sjekklisten være nyttig å gå igjennom før dere starter forhandlingene.

Gode forberedelser er viktig for de gode forhandlingene. Det er derfor viktig at arbeidet med forberedelser til forhandlingene skjer gjennom hele året. I dette ligger det også at man bør ha en jevnlig dialog med arbeidsgiver og gjennom denne dialogen forsøke å skape et trygt og godt forhandlingsklima. Dette igjen vil legge grunnlaget for de gode forhandlingene og resultater som alle parter kan leve med.

Forberedelser

Informasjon

➤ Har dere fått informasjon fra arbeidsgiver om når og hvor forhandlingene skal starte?

- Hvis ikke – må du etterlyse informasjon om dette.

➤ Har dere den informasjonen og de bakgrunnsdataene du trenger for å kunne føre reelle forhandlinger?

- Har dere fått nødvendig lønnsstatistikk fra arbeidsgiver? Hvis ikke bør dere etterlyse dette – å ha dette på plass før forhandlingene starter skaper ryddige og reelle forhandlinger. Dette er også viktig med tanke på like-lønnsutfordringene.

- Kjenner du bedriftens lønnspolitikk?

➤ Kjenner dere bedriften deres?

- Økonomien
- Fremtiden
- Bemanningssituasjonen

Forhandlingsdelegasjon

➤ Har dere satt sammen en forhandlingsdelegasjon?

➤ Har dere fordelt rollene mellom dere?

- forhandlingsleder
- referent/observatør
- "kalkulatoren"...

➤ Har dere meldt inn til arbeidsgiver hvem som skal delta i forhandlingene?

➤ Har dere de nødvendige fullmakter?

Innsamling av data

➤ Har dere sendt ut informasjon til dine medlemmer om at de kan sende inn lønnskrav med tidsfrist?

- Husk at det kan være mange medlemmer som er usikre på hvordan lønnskrav skal skrives.



Kathrine Fosnes Olsen, rådgiver i STAFØ.

Informert gjerne medlemmene dine at dere er tilgjengelig dersom noen er usikre og trenger hjelp i forhold til å skrive lønnskrav.

➤ Har forhandlingsutvalget gått igjennom alle kravene og sjekket de opplysningene som må sjekkes ut? Ta evt. kontakt med enkeltmedlemmer.

Utarbeidelse av kravene

➤ Har dere prioritert kravene deres?

- Husk at du som tillitsvalgt har fullmakt til å endre/justere på medlemmenes krav

➤ Har dere kostnadsberegnet kravene?

➤ Har dere sjekket ut hvordan kravene skal overleveres? I åpningsmøtet eller tidligere?

Forts. side 10

FORTS. FRA SIDE 9

Forhandlingene

Åpningsmøte/forberedende møte

- I første møtet er det vanlig at partene blir kjente med hverandre og at det skal settes en fremdriftsplan for forhandlingene.
- Det er vanlig å diskutere lønnspolitikken i forkant av forhandlingene. Har dere diskutert i forhandlingsdelegasjonen hva dere mener er viktig å ha med i lønnspolitikken? Har man en god og omforent lønnspolitikk kan denne bidra til at forhandlingene går lettere.
- Andre temaer som nok vil bli diskutert er:
 - Forhandlingspottens størrelse
 - Innsending av krav - hvor og når?

Forhandlingene

- I forhandlingene møter enten arbeidsgiver og alle forhandlingsutvalgene eller arbeidsgiver og det enkelte forhandlingsutvalg. Deresom dere har et stort forhandlingsutvalg bør dere begrense antallet

som møter i selve forhandlingene. Husk at det er forhandlingsleder som fører ordet i forhandlingene.

- Når forhandlingene starter vil arbeidsgiver legge frem sitt første tilbud. Tilbudet er en kombinasjon av arbeidsgivers egne krav og innfrielse av krav fra organisasjonene. Det er normalt at arbeidsgiver legger ut mellom 60-70 % av potens størrelse. Legger arbeidsgiver ut en høyere prosentvis størrelse av potten, vil det være grunn til å reagere og hevde at det blir for lite å forhandle om videre (ikke reelle forhandlinger).
- Forhandlingsutvalget bør nå trekke seg tilbake for å se på tilbudet og tenke over hvilken tilbakemelding dere skal gi til arbeidsgiver. Ønsker dere å gjøre endringer/justeringer i kravene deres?
- I neste møte gir dere tilbakemeldinger på tilbudet og arbeidsgiver vil nok trekke seg tilbake for så å komme med neste tilbud som da vil være en enda større del av potten.
- Ved behov - be om særmøter (møte hvor du/dere møter alene

med arbeidsgiver). Dette kan være for å diskutere forhold knyttet til generelle krav eller krav på enkeltpersoner som du ikke ønsker at de andre organisasjonene skal ta del i.

- Forhandlingene vil fortsette slik så lenge partene synes det er hensiktsmessig å forhandle. Når forhandlingene er avsluttet skrives det en enighets- eller uenighetsprotokoll.
- Ser man at man ikke kommer til enighet bør dere ta kontakt med leder i egen forening evt. STAFO sentralt for bistand om prosessen videre.

Som tillitsvalgt bør du gjøre deg kjent med:

- Arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven (staten)
 - Her står det blant annet hvordan man går frem ved uenighet i forhandlingene og reglene i forhold til mekling og evt. streik.
- Bedriftens lønnspolitikk
- Tariffavtale og hovedavtale ved bedriften

			H	B	P			B	T		S								
A	M	F	E	T	A	M	I	N		K	J	Æ	R	E	S	T	E		
	M	E	D	I	S	I	N	E	R		A		I	N	V	I	T	T	
		M	E	L	K		G	E	V	I	R		N	E		M		R	
F		R	E		P					T		N	R		U	R	O		
F	L	Å	S	E	T		O	P	I	U	M		V	E		L	Å	N	
	A	S	T	M	A		N	Å	L		A	L	I		V	E		F	
	S		E		K	A	G	G	E		R	E	S	T	E	R		Ø	
S	K	O	G			N		Å			S		I	D	E	A	L		
	E	R	N	Æ	R	E		E	F	F	E	K	T	E	R		V	G	
	K				I	R	E	N	E		M	E			Ø	G	L	E	
F	O	R	E	T	A	K		D		G	U	D	M	O	R		A	R	
	R	U	T	E		J	E	E	P			R	O	S	E		S		
	K	R	E	T	S	E			R	E	M	I	S		N	Ø	T	T	
					T	Y	N	G	D	E		O	K			D	Y	N	E
S	K	I	R	E	N	N			M	A	S	K	E	R	E		I	L	
	U	L	E		S	E	R	V	I	S	E		T	O		S	N	E	
F	R	A	N	S	K		E		E	K	S	P	E	R	T		G		

Vinnere kryssord 1-10

1. premie – 10 flax-lodd

Lars Petter Bendiksen
Lundliveien 4
8463 Bjerka, PL

3. premier – 1 flax-lodd

Helge Iversen
H.O. Christiansensvei 54
7048 Trondheim
IT-forbundet

Oddbjørn Thoresen
Eidsvoldsgate 33
2004 Lillestrøm, MTL

Alf Normann Myrås
Æsvik 22
8178 Halså, SVTF

Stafonytt tar pulsen på arbeidslivet

Av: Are K. Sand Foto Morten Kveim

Stafonytt har et ønske om å ta litt pulsen på hvilke utfordringer de ulike sektorene i arbeidslivet sliter med. Vi begynner derfor en intervju serie med sentrale tillitsvalgte i STAFOs medlemsorganisasjoner.

Første mann ut i denne intervju serien er Frithjof Laupsa. Frithjof er konserntillitsvalgt for IBM, som tilhører IT-forbundet.

Frithjof - hva er deres store kamp saker om dagen, hvilke hovedutfordringer har dere.

Overtid – særlig uavhengige stillinger. Jeg er ikke frimodig når jeg sier at 90 - 95 % av stillingene våre er basert på særlig uavhengige stillinger. Dette er ikke bra. Faren for å bli utnyttet er stor. Vi er tilgjengelige mer eller mindre 24 timer i døgnet, arbeidsgiver utnytter situasjonen. Teknologien tar helt over – folk blir utbrente. Det er viktig at vi kjenner intensjonene bak AML, og at særlig uavhengige stillinger er ett unntak og ikke en regel.

Tror du dette er generelle utfordringer i arbeidslivet og på tvers av sektorene, eller er det spesielt for din arbeidsplass.

Jeg tror det er mer vanlig i privat sektor enn andre sektorer, men kanskje ikke spesielt for vår virksomhet.

Du er tillitsvalgt på topp nivå i din organisasjon. Hva synes du er viktig i måten tillitsvalgte jobber på?

Vi er avhengige av og hele tiden være best når det gjelder kunnskap om lov og avtaleverk. Dette er kanskje selvfølgelig for de fleste i vår situasjon, men det dreier seg om å være



Det er en alvorlig, og engasjert Frithjof Laupsa til venstre, som svarer på spørsmål om utfordringene i norsk arbeidsliv.

på samme nivå som arbeidsgiver, kompetansemessig. Det dreier seg kanskje mer om å forstå intensjonene og målsettingene bak lov og avtaleverk, enn og forstå teksten slik den er skrevet. Du må kjenne medlemmene dine. Det høres kanskje litt klisje-aktig ut, men det er faktisk slik at den beste lønn som tillitsvalgt får du av tilbakemeldinger fra dine medlemmer.

Hvordan lykkes man med å oppnå resultater for sine medlemmer?

Tålmodighet - og det er det jeg sliter desidert mest med. Jeg skulle ønske jeg var flinkere til å se de langsiktige målsettingene, men må innrømme at jeg ønsker kjappe resultater på de fleste problemstillinger. Jeg er nok en rastløs person.

Generelt i samfunnet - hva er det

norske arbeidstakere trenger? Er det mer penger, mer fritid, større fleksibilitet, eller er det andre verdier som er viktigere?

Det høres kanskje banalt ut, men vi trenger ikke nødvendigvis mer penger - Vi trenger mer hvile. Når vi er ferdige på jobb så ønsker vi og være ferdige på jobb. Fritid og fleksibilitet er viktigere enn penger. Jeg savner og kunne ta helt fri.

I den senere tid, når man har diskutert høyt sykefravær i arbeidslivet, så er det mange som hevder at norske arbeidstakere ikke er så syke, men at vi rett og slett er blitt late fordi vi har så gode velferdsordninger. Tror du det er noe sannhet i dette?

Forts. side 12

FORTS. FRA SIDE 11

Vi jobber i en bransje med det laveste sykefraværet, og dette ser jo bra ut. Virkeligheten er kanskje ikke så rosenrød som det ser ut. Vi arbeider i en bransje hvor du ikke klager, stikker du hodet frem og sier i fra, så er du ett problem, og da blir det tatt affære. Jeg tror det er viktig å huske på at våre velferdsordninger er gode hvor alle bidrar for at alle skal få noe igjen dersom vi trenger det. Vi skal ikke kimse av solidaritetstankegangen. Selv om vi jobber i privat sektor og har ry på oss for og være individualister så er vi opptatt av fellesskapet og resultatene av det. Vi ser at noen misbruker vårt system, men tenker at det er prisen vi må betale

for fellesskapet og at disse ikke skal sette standarden for alle som bidrar.

Er det egentlig så viktig å få ned sykkeligheten blant norske arbeidstakere?

Ja - fordi folk skal bli mindre syke. Det er ikke viktig i seg selv å få ned sykefraværet - det er bare statistikk. Det som er viktig er at folk er friske, det øker livskvaliteten. Det må være fokus på mennesket og dets velferd og ikke statistikken.

Hva bør man gjøre for å få ned sykkeligheten blant norske arbeidstakere

Det enkle er ofte det beste. Du trenger hele tiden å tenke at tettere

dialog med enkelt menneskene er det beste. Det er vel ingen som er uenig i dette, men allikevel så banalt og så enkelt er det.

Hva vil fremtiden bringe, hva tror du hovedutfordringene til norsk arbeidsliv vil bli de neste 5-10 år

I IT bransjen er det liten tvil om at vi må tilpasse oss det globale samfunnet. Flere og flere arbeidsoppgaver vi før lyste lokalt kan nå gjøres over hele verden. Vi som norske arbeidstakere må finne vår plass eller nisje i dette bildet. I tillegg tror jeg vi må bidra til at gode menneskelige verdier noen ganger må komme foran de økonomiske verdiene. Noe den senere tids kriser har lært oss.

Erbe durbe dorbe

Av: Schubert

Kråkemål, trolspråk, erbe durbe dorbe? Det er spennende for barn å lage sitt eget. Sin kontroll. Det lille steget vekk fra voksnes kontroll. I min tid, og nå. Kanskje har det alltid vært sånn.

Csr er et annet ord for en bedrift eller organisasjons ansvar for konsekvensene av sin virksomhet. Eller kanskje bare nesten. I hvert fall vet jeg nå at det finnes en rekke forkortelser, alle svært like, med litt forskjellig innhold. Nok til en hovedoppgave.

Legeseddelen. Eller språket. Er det latin, eller bare et eget stammespråk? I hvert fall har kompetent medisinsk personell påstått at det er viktig at pasientene ikke har tilgang til prosessen før legen konkluderer. Det kan så lett bli missforståelser. Andre har påstått at språket er makt, og at medisinsk personell er avhengig av at ingen forstår usikkerheten og synsingen. Før altså legen stiger opp til overflaten med en konklusjon.

Næringslivet, bistandsorganisasjoner og myndigheter har mange ord og uttrykk for å ta hensyn. Når en virk-

somhet i Norge bestiller en vare fra et annet land, er de da delansvarlig for hvordan varen blir produsert?

De fleste miljøer, om det er fagmiljøer eller andre, har et stammespråk. Forkortelser, eller rene fag uttrykk er en del av hverdagen. Ofte en nødvendighet. Men dette gjør det litt vanskeligere for andre å forstå.

Politikerens ansvar er å tenke på hele samfunnet. Tenke på, og for alle. Vi andre må konsentrere oss om vårt eget område. Sier noen. Kanskje det er rett.

Konferanse om samfunnsansvar. YS. I røde korshuset i Oslo. Jeg er glad jeg var der. For det var en svært god konferanse. Flere burde slengt seg på. Temaet er et av de viktigste systemforandrende verden og spesielt Norge er inne i akkurat

Vår nye spaltist Schubert, har mange reflekterte tanker om mye. Denne gangen går han noen runder med hvordan vi bruker språket vårt & god lesing.



nå. Men likevel lurer jeg litt på hva jeg opplevde. Og det gjelder mest språket. Eller stammespråket. Marte Gerhardsen, generalsekretær i Care, Gunelie Winum, Initiativ for etisk handel, Roger Ingebrigtsen, statssekretær i forsvarsdepartementet, og Henrik Syse, Filosof, sønn av tidligere statsminister og betalt pratmaker. Alle var de svært opptatt av hvilke ord som var riktige. Hvilke forkortelser som burde brukes.

En betydelig del av konferansen gikk med på å tygge, vurdere og tale varmt for forskjellige forkortelser. Som ingen andre forstår uten et dypdykk i problemstillingen. Et annet problem som ble belyst var at så få var interessert i problemstillingen.

Er dette et paradoks, eller er jeg som vanlig litt kort i pappen?

YS-lederen:

- Det må være lik skatt på lønn og pensjon

- Lik skatt på pensjons- og lønnsinntekter er nødvendig i et fleksibelt arbeidsliv, sier YS-leder Tore Eugen Kvalheim og støtter utspillet fra leder i Norsk Pensjonistforbund, Borge Rørvik. Han kritiserer Regjeringen for å øke beskatningen av pensjonistene.

- I det nye pensjonssystemet er det lagt til rette for full fleksibilitet mellom arbeid og pensjon, uten at pensjonen avkortes mot lønnsinntekt. Siden mange flere vil ha både lønns- og pensjonsinntekter samtidig, må regelverket for beskatning av lønns- og pensjonsinntekter likestilles på en bedre måte, mener YS-leder Tore Eugen Kvalheim.

Finansdepartementet har foreslått endringer i beskatningen av pensjonsinntekter fra 2011 for å tilpasse skattesystemet og pensjonsreformen. Kvalheim mener skattereglene må være enkle for folk å forstå, ikke minst når de har både lønns- og pensjonsinntekt.

Forslaget omfatter endring av skattebegrensningsregelen for pensjonister, økning i taket for minstefradraget for pensjonsinntekter, fjerning av særfradraget for alder og økning i trygdeavgiften.

Varsler pensjoniststorm

Leder i Norsk Pensjonistforbund, Borge Rørvik, sier til NTB at han har både LO og YS i ryggen når han nå kritiserer Regjeringen for å øke beskatningen av pensjonister.

Ved å beskrive ordningen som en fordel for folk med lav pensjon, mener Rørvik at Regjeringen har ført pensjonistene bak lyset.

- Dette er et dårlig signal til oss som har vært med på å bygge dette landet, sier Rørvik til NTB.

Kraftig inntektstap

- For de som har en pensjon på over 300 tusen kroner kan tapet bli kraftig, opp mot vel ti prosent skatteøkning, forklarer YS' sjeføkonom, Bjørn Tore Stølen.

- Endringen er ment å understøtte den nye folketrygdens arbeidslinje. Man ønsker å redusere marginals-katten for pensjonister som fortsetter å jobbe etter at de har tatt ut alderspensjon. Skattereduksjonen for denne gruppen foreslås finansiert ved økning i trygdeavgiften med 1,7 prosentpoeng til 4,7 prosentpoeng for alle pensjonister, sier Stølen.

- Store grupper av arbeidstagere vil få tildels mye høyere skatt dersom forslaget iverksettes. Departementet anslår at dette vil ramme en av tre pensjonister. I offentlig sektor vil en pensjon på 280 tusen kroner være aktuell for arbeidstagere som har et inntektsnivå på omtrent 390 tusen kroner i sluttlønn, fremholder YS-leder Tore Eugen Kvalheim.

Rammer halvparten av de statsansatte

YS anslår at forslaget vil føre til at over halvparten av de statstilsatte vil få en skatteøkning.

- Store grupper av arbeidstakere vil få til dels mye høyere skatt, hvis forslaget iverksettes. Også private tjenestepensjoner vil bli berørt i like stor grad som i offentlig sektor, sier Kvalheim.



Det må være lik skatt på lønn og pensjon, sier YS leder Tore Eugen Kvalheim.

Finansdepartementet argumenterer med at skatteforslaget vil ha en sterkere utjevne effekt.

YS mener den nye folketrygden vil ha tildels sterke utjevne effekter.

Et av hovedmålene for reformen er å skape en sterkere sammenheng mellom lønn og pensjon, mens deler av denne effekten er blitt fjernet ved innføring av et tak for opptjening på 7,1 ganger grunnbeløpet.

- Jeg stiller meg derfor tvilende til at reglene for pensjonsskatt vil virke i samme retning. Norge bør legge om skattesystemet, slik at lønns- og pensjonsinntekter i prinsippet behandles likt. Skattereglene for disse to inntektstypene vil fortsatt være vesentlig forskjellige etter regjeringens forslag, sier YS-lederen.



Carl Terje Strømberg svarer på spørsmål.

Juss i hjemmet

Advokat Strømberg treffes på mobiltelefon 951 68 448 eller på e-post: advokat@stromberg.no
Husk å oppgi at du er medlem i STAFØ!

Spørsmål:

Mine foreldre ønsker å fordele noe av formuen som forskudd på arv. Må det betales avgift på slikt forskudd?

Svar:

Arvinger må betale arveavgift på arv og gaver. Det er imidlertid fastsatt et fribeløp på kr 470.000,- fra hver giver til hver mottaker. Fribe løpet gjelder også ved forskudd på arv til barn, svigerbarn og barnebarn. Hver av foreldrene kan med andre ord dele ut 470.000 kroner til hvert av sine barn, svigerbarn og barnebarn, uten at de må betale arveavgift.

Spørsmål:

Jeg skal overta en hytte som arv og lurer litt på hvilken verdi vi skal sette på hytta?

Svar:

Arveavgiften beregnes med utgangspunkt i markedsverdien. Hvis markedsverdien ikke er kjent kan det være fristende å sette verdien så lavt som mulig. Hvis skattemyndighetene finner at verdien synes satt alt for lavt i forhold til markedsverdi kan de for egen regning rekvirere takst, og overprøve fastsettelsen. En større fare er det likevel at en senere kan risikere skattesmell hvis en skal

selge eiendommen. Skatten på gevinsten vil da bli på 28%, mens hvis en tidligere hadde brukt en høyere verdi så ville arveavgiften på det samme beløpet kun vært maksimalt 10%.

Spørsmål:

Min mann og jeg har flyttet fra hverandre. Hva nå med alle regningene som fortsatt kommer. Hvem skal betale det?

Svar:

Ektefellers økonomiske fellesskap opphører først når det økonomiske oppgjøret mellom dem er gjennomført. Det betyr at begge parter fortsatt står ansvarlig for å betale lån på felles bolig, strøm, telefon og kommunale avgifter, selv om den ene av ektefellene har flyttet ut.

Spørsmål:

Jeg skal nå skifte med min tidligere mann og lurer på om det er riktig at alt vi har skal deles likt.

Svar:

Det er en utbredt missforståelse at felleseie alltid skal deles likt. Verdier ektefellene hadde med seg inn i ekteskapet, eller har fått i arv eller gave underveis, skal i utgangspunktet skjevdeles i det økonomiske oppgjøret ved en separasjon. Grovt sagt er det kun de verdier som er skapt i løpet av ekteskapet, som skal deles likt hvis ektefellene har felleseie.



STAFO-KRYSSORD 1-10

Overgå	Helg Måle	↓	Merk- verdig Polit. parti	↓	Kort Tel	↓	Fan	↓	Møbel	↓	Leketøy Over	↓	Stirre	Grusom	↓	Guide For- dring	↓	Titte- skap
↳									Nervøs									
Utløp							Velge							Pepp				
Hast			Hermod © 993 05-2006		Retning Spiste						Nynorsk pron.		Lys- bilde Tallord					Behold- ning
Artik- kel			Klam Smiler						Antyde Trist					Flukt				
Klasse	Smurt Blomst						Spill										Tone	
↳						Gutte navn					Embal- lasje						Omtåket	
Adels- mann							Matte Avløs- ning				Instru- ment		Duft	Fornær- me Bildel				
Avis			Gløde						Stang Laste								Byge Språk	
Rå	Danne	Blyg			Sy Belære							Der- etter				Fugl Mester- skap		
↳				Måne- fase				Advo- kat										
Pike navn						Fot- delen						Hoved- stad To						
Pass- ende								Grinda					Opp- hisse		Naken			
Pugg						Inter- eksjon Nedbør				lld- sted Styre							Avls- dyr	Kikker
Ska- vank	Pike navn Fengsel							Nykke Svar								Bønn om hjelp		
↳					Pike navn Tall fork.				Polit. parti			Nippe						
Blafre	Tre						Streike					Tall 50			Vana- dium	Opp- dage		
↳						Bevilge					Ly			Busk				

STAFO-KRYSSORD 2-10

1. Premie: 10 FLAX-LODD
3 premier à ett FLAX-LODD

Fyll ut kupongen og send kryssordet til:
STAFO-nytt, postboks 9038, Grøndland
0133 OSLO, innen **29. oktober 2010**.
post@stafo.no

Navn:

Adresse:

Postnr. Sted:

STAFO-organisasjon:

B-BLAD HUSK Å MELDE ADRESSEFORANDRING

RETURADRESSE:

STAFO

Postboks 9038, Grønland

0133 OSLO



GJENSIDIGE

DET LØNNER SEG Å SAMLE ALT PÅ ETT STED



gjensidige.no/ys

Samler du flere forsikringer hos oss, kan du tjene inn hele medlemskontingenten.

YS avtalen gir deg **inntil 20 % avtalerabatt** på forsikringene dine.

I tillegg får du tilleggsrabatt på husforsikring, spesialpriset innboforsikring og prisgunstige personforsikringer.

**For personlig rådgivning om forsikring ring 03100 eller gå til gjensidige.no.
Du kan også ringe YS Medlemsfordeler på 21 01 39 39 eller lese mer på ys-medlemsfordeler.no**