

kunnskap gir vekst

Evaluering av museumsoverenskomstens lønnsalternativ A og B

Tilbakeblikk

- Museene innplassert på to ulike overenskomster
 - Landsoverenskomst for virksomheter (stat) - 19 museer
 - Landsoverenskomst for virksomheter (kommune) - 48 museer
- Museumsoverenskomsten opprettet 2002
 - 62 museer ble innplassert på alt. A
 - 5 museer ble innplassert på alt. B

Lønnsalternativ A

- Innplasseres i:
 - Lønnstrinn
 - Stillingskode
 - Lønnsramme/-spenn
- Resultatet fra lønnsoppgjøret i Staten legges til grunn
 - Generelle tillegg
 - Justeringsforhandlinger
 - Lokale lønnsforhandling
- Tilsvarende forhandlingsbestemmelser som i Staten

Lønnsalternativ B

- Innplasseres i et lønnstrinn
- Partene ved museet utarbeidet et eget lønns- og forhandlingssystem
- Tilsvarende ramme på oppgjøret som i Staten
 - Generelle tillegg
 - Ramme avsatt til justeringsforhandlinger og lokale forhandlinger i Staten skal forhandles lokalt

Overføring til annet lønnsalternativ

- Lokalt avtale om at museet ønsker overføring til annet lønnsalternativ
 - Sentrale parter godkjenner overføringen
- En av partene lokalt anmoder sentral part om å fremme dette som krav i sentrale forhandlinger

Etablering av lokalt lønns- og forhandlingsystem

- Enighet om lokal lønnspolitikk
 - Lønnspolitiske mål for museet
 - Utfordringer for museet
- Fremforhandle forhandlingsystem
 - Rutiner for forhandlingene
 - Forhandlingsbestemmelser
- Fremforhandle lønnssystem
 - Stillinger som er i bruk ved museet
 - Minstelønnssystem vs. normallønnssystem
 - Ansiennitetsstiger?
 - Kriterier til bruk ved lokale lønnsforhandlinger

Resultat av forhandlinger i perioden

- Begge lønnsalternativene har fått det generelle tillegget
- To år ble det ikke gjennomført lokale forhandlinger
 - 2003 var et 0-oppgjør
 - 2005 fikk alle et lønnstrinn med minimum kr. 4 000
 - Ansatte på lønnsramme fikk beregnede ansiennitetsopprykk

		Alt. B	Alt. B
2002	Justeringsoppgjør	1,9 %	
	Lokale forhandlinger	2 %	3,5 %
2004	Justeringsoppgjør*	0,41%	
	Lokale forhandlinger	1 %	2,12 %
	Sum	5,31 %	5,62 %

Gjennomsnittlig lønnsutvikling pr år

Stillingsbenevnelser	A-systemet	B-systemet	Differanse
Konservator/kurator	5,22%	3,78%	1,44
Museumspedagog/museumsformidler	5,05%	3,61%	1,44
Fagkonsulent	4,37%	2,88%	1,49
Vakt, veileder og museumsvert	4,41%	3,61%	0,81
Håndverker og teknisk driftspersonell	3,83%	2,91%	0,92
Administrativt personale	5,15%	3,86%	1,29

Gjennomsnittlig lønns plassering

2002

Stilling	A-lønssystem	B-lønssystem
Konservator	310 683	304 029
Museumpedagog	285 960	298 546
Fagkonsulent	252 642	278 098
Vakt, veileder mus.vert	189 397	207 420
Håndverker og teknisk drift	245 881	239 183
Administrativt personale	260 780	233 898

2006

Stilling	A-lønssystem	B-lønssystem
Konservator	375 548	350 028
Museumpedagog	343 769	341 612
Fagkonsulent	298 834	310 100
Vakt, veileder mus.vert	223 384	237 990
Håndverker og teknisk drift	282 726	267 034
Administrativt personale	313 774	269 723

Gjennomsnittlig lønnsutvikling

Stilling	Alt. A	Alt. B	Diff. lønnsutvikling
Konservator	20,88	15,13	5,75
Museumspedagog	20,22	14,43	5,79
Fagkonsulent	18,28	11,51	6,78
Vakt, veileder mus.vert	17,94	14,74	3,21
Håndverker og teknisk drift	14,98	11,64	3,34
Administrativt personale	20,32	15,32	5,00

- Gjennomsnitt for offentlig sektor i samme periode 18,5 %
- Alle grupper 17 %

Mulige årsaker til ulik lønnsutvikling

- Ikke fulgt identiske personer i perioden
- Flest konsoliderte museer i lønnsalternativ A
- Få ansiennitetsstiger etablert på museer ved B-lønnsalt.
- Sikringsbestemmelse for ansatte på lønnsalt. A

Tilfredshet med lønssystem A

Lønssystemet inneholder stillingskoder, lønnsplaner og ansiennitetsbestemmelser. Hvordan fungerer dette rangert på en skala fra 1 – 6?

Gjennomsnitt	
Arbeidsgiver 4,4	Fagforening 4,1

Tilfredshet med lønnssystem A

- Alternativet har et forhandlingssystem som består av sentrale forhandlinger, sentrale justeringsforhandlinger og lokale forhandlinger. Hvordan fungerer dette rangert på en skala fra 1 – 6?

Gjennomsnitt	
Arbeidsgiver 4,3	Fagforening 5,3

Tilfredshet med lønnssystem B

- Alternativet har - i tillegg til sentralt forhandlet lønnstabell – sentralt avsatt pott som forhandles av partene lokalt. Hvordan fungerer dette rangert på en skala fra 1- 6?

Gjennomsnitt	
Arbeidsgiver 5,8	Fagforening 3,3

Veien videre

- Arbeidsgruppen mener at den gjennomførte spørreundersøkelse pålegger partene å drøfte tiltak relatert til:
 - den ulike lønnsutviklingen i museene.
 - ulik tilfredshet hos de lokale parter.
- Arbeidsgruppen tilrår at HSH og arbeidstakerorganisasjonene ber arbeidsgruppen, eller andre representanter fra partene, drøfte tiltak som kan bedre de forhold undersøkelsen behandler.