

# Løn er ikke alt!

**Andre ansættelsesvilkår, der påvirker lønniveauet**

**Faglig konsulent  
Flemming Reinvard  
Januar 2018**



**Dansk Journalistforbund**  
medier & kommunikation

# Løn er ikke alt!

Tal virker umiddelbart objektive og autoritative. Men beregninger af enhver art hviler altid på et sæt forudsætninger, som man er nødt til at kende, hvis man vil undgå at komme til at bruge tallene til noget, de ikke kan bruges til – og blive beskyldt for at manipulere!

Løn er jo ikke alt. Så lønstatistikken kan for eksempel ikke sige noget om, hvor det er "fedt" at være ansat. For sammen med lønnen hører jo en lang række øvrige ansættelsesvilkår, der i meget høj grad har betydning for, om lønnen kan betragtes som "høj" eller "lav".

Og mulighederne for et godt job med spændende indhold og udfordringer i et velfungerende samarbejde med gode kolleger kan man ikke slå op i nogen statistikker. Og det er jo ikke mindre væsentligt end lønnen.

Faktisk siger lønstatistikken kun, hvad arbejdsgiverens gennemsnitlige lønudgift pr. fuldtidsansat medarbejder var i oktober måned.

DJ's lønstatistik bygger som andre lønstatistikker på arbejdsgiverens direkte lønudgifter – altså alle udbetalte lønde og arbejdsgiverens pensionsbidrag. 70 % af lønindberetningerne (nemlig hovedparten af det overenskomstdækkede område) kommer direkte fra arbejdsgivernes lønbogholderier, mens 30 % kommer fra mindre arbejdspladser og individuelt kontraktansatte, der selv udfylder lønspørgeskema.

## Arbejdstid og afspadsering

Tid er stadig den eneste objektive målestok for arbejdets værdi. Selv om den anvendte tid ikke siger noget om hverken mængden af det udførte arbejde eller dets kvalitet, er der ingen andre objektive måder at værdisætte kreativt mediearbejde efter.

Fleksibilitet betyder bøjelighed, smidighed, tilpasningsevne. Så når arbejdsgiverne i kor råber om mere "fleksibilitet", mener de i virkeligheden, at mere tid = mere arbejde skal være billigere. For der er intet i DJ's overenskomster, der forhindrer en arbejdsgiver i at få udført et hvilket som

helst arbejde på et hvilket som helst tidspunkt af døgnet eller ugen. Men der er regler i overenskomsten for, hvad det koster! Både af hensyn til de ledige og for at undgå unødigt misbrug, man bliver syg af.

Stort set hele den overenskomstdækkede trykte presse har en 37 timers arbejdsuge og afspadsring i forholdet 1:1,5 og i nogle tilfælde 1:2 for timer ud over de 37. I de elektroniske og enkelte andre medier, dog først for timer ud over 160 månedligt.

At arbejdsgiverne går efter guldet, når de prøver at fjerne overarbejdsbetalingen, viser nedenstående lille regnestykke for en medarbejder med en månedsløn på 30.000 kr., ansat på en overenskomst med afspadsring/betaling i forholdet 1:1,5 for timer ud over 37 ugentligt.

Hvis denne medarbejder i stedet ansættes på individuel kontrakt uden betaling af overarbejde eller uden øvre arbejdstid og – måske i konsekvens heraf! – får en faktisk arbejdsuge på 45 timer (det er "blot" en time ekstra dagligt + tre timer hjemme i weekenden), ja, så skulle månedslønnen faktisk være 40.000 kr., hvis timerne ud over 37 skal betales i samme forhold 1:1,5.

#### **Fra DJ's overenskomster:**

Arbejdstiden i medierne svarer generelt til 37 timer pr. uge inklusiv betalt spisepause. Der er dog enkelte arbejdspladser med anden arbejdstid:

**36 t. pr. uge:** DSR/Sygeplejersken, Politikens Hus, Socialrådgiveren

**36,5 t. pr. uge:** Ingeniøren

**37,5 t. pr. uge:** Bonnier Publications, Fødevareforbundet NNF

**39,5 t. pr. uge:** Egmont Publishing, Infomedia

#### **ARBEJ DSTID:**

##### **1 OVERTIME = 4% LØN**

Hver gennemsnitlig arbejdstime ud over 37 timer ugentligt koster 4 % af lønnen, hvis man skal have lige så meget i løn for dem som en medarbejder, der kan afspadsere dem i forholdet 1:1,5. ( $1,5 \times 100 : 37 = 4,05 \%$ )

**Her kan du se, hvad en gns. arbejdstid uden overarbejdsregler bør veksles til i løn:**

Ugentlig arbejdstid	Månedlig arbejdstid	Overarbejdstimer 1:1,5	Ugenorm + afspads.	Månedsnorm + afspads.	Tillæg i % for overarb.
37	160,33	0	37,0	160,33	0,00 %
38	164,66	1,5	38,5	166,83	4,05 %
39	169,00	3,0	40,0	173,33	8,10 %
40	173,33	4,5	41,5	179,83	12,15 %
41	177,66	6,0	43,0	186,33	16,20 %
42	182,00	7,5	44,5	192,83	20,25 %
43	186,33	9,0	46,0	199,33	24,30 %
44	190,66	10,5	47,5	205,83	28,35 %
45	195,00	12,0	49,0	212,33	32,40 %
46	199,33	13,5	50,5	218,83	36,45 %
47	203,66	15,0	52,0	225,33	40,50 %
48	208,00	16,5	53,5	231,83	44,55 %
49	212,33	18,0	55,0	238,33	48,60 %
50	216,66	19,5	56,5	244,83	52,65 %

## Minimum fem ugers ferie

5 ugers ferie har alle ret til efter ferieloven. Men på alle DJ's overenskomster er dette minimum forbedret til 6, 7 eller 8 ugers ferie - mange steder dog med den ekstra uge i form af 5 feriefridage. Lovens minimum på 5 uger findes typisk kun på ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser, mens der i det offentlige samt Fællesoverenskomsten (20 dagblade uden for København, hvoraf flere dog har forbedringer i husaftaler) er lagt 5 feriefridage til.

6 ugers ferie findes typisk blandt organisationer og magasiner. 7 og 8 ugers ferie findes typisk i nyhedsmedier og dagsaktuelle medier med

usystematisk arbejdstid med aften- og weekendarbejde og uden daglig eller blot påregnelig arbejdstid, hvor arbejdsgiveren bestemmer fra dag til dag, uge til uge eller måned til måned, hvornår medarbejderne skal arbejde, og hvornår de skal have fri.

Ansatte på individuel kontrakt vil - med mindre de selv forhandler sig til mere - normalt kun have ferielovens minimum. En ferieuge kan omregnes til et 2,5 % løntillæg, hvis man over lønnen skal sikre sig "ligestilling" med kolleger med ekstra ferieuger, svarende til det, man ved fratræden får indbetalt til FerieKonto pr. ferieuge.

### **Fra DJ's overenskomster:**

Antal ferieuger pr. år inkl. "kaosuge" og feriefridage, men ekskl. løse fridage:

*5 ugers:* Ingen!

*6 ugers:* Altinget.dk, Bonnier Publications, BUPL, Dansk Handelsblad, DI Fotografer, DSR/Sygeplejersken, Folkekirkens Nødhjælp, Forbrugerrådet, Fællesoverenskomsten, HK Danmark, Muskelsvindfonden, Fødevareforbundet NNF, Producenterne, Radio Als, Regioner og Kommuner, Ritzau Fokus, SL, Socialrådgiveren, Staten og TV 2.

*7 uger:* Aller Media, Avisen.dk, Berlingske Media, Bibliotekarforbundet, Dagbladenes Bureau, Dansk Handelsblad, DR, Egmont Publishing, Information, Ingeniøren, Journalisten, Kristeligt Dagblad, LandbrugsMedierne, Politiforbundet, Politikens Hus, Ritzaus Bureau, TV2/Regionerne, Watch Medier.

*8 uger:* Børsen, Chili Foto & Arkiv, BAM/Dagens Medicin, Jyllands-Posten.

### **Kontant ferietillæg**

Efter ferieloven udbetales 1 % af forrige års ferieberettigende løn i forbindelse med ferieafholdelse. I praksis dog de fleste steder samlet med april- eller maj-lønnen forud for ferieåret, der starter 1. maj. I mange overenskomster er dette forbedret væsentligt. Mange steder, hvor det ikke er aftalt, udbetales pr. kutyme 1,5 % i ferietillæg.

## **Fra DJ's overenskomster:**

Det kontante ferietillæg i pct. af lønnen:

1,5 % ferietillæg: Aller Media, Berlingske Media, Bonnier Publications, Chili Foto & Arkiv, Dagbladenes Bureau, DR, Folkekirkens Nødhjælp, Forbrugerrådet, Information, Ingeniøren, Journalisten, Kristeligt Dagblad, LandbrugsMedierne, Muskelsvindfonden, Politikens Hus, Regioner, Ritzaus Bureau, Staten, Watch Medier.

1,6 % ferietillæg: Jyllands-Posten

2 % ferietillæg: Avisen.dk, Børsen, BAM/Dagens Medicin, DSR/Sygeplejersken, Infomedia, Kommuner og regioner, Radio Als, Ritzaus Fokus

3 % ferietillæg: Politiforbundet, SL

3,5 % ferietillæg: Bibliotekarforbundet, Fødevareforbundet NNF

3,7 % ferietillæg: BUPL

4,5 % ferietillæg: Socialrådgiveren

5,5 % ferietillæg: HK Danmark.

### **1 UGES FRIHED MED LØN = 2,5 %**

En ferieuge kan groft omregnes til 2,5 % af lønnen. En sabbat-/orlovsuge med løn koster tilsvarende, mens en efteruddannelsesuge skønsmæssigt koster 5 %, fordi der også hører betaling af kursusudgifter til.

## **Orlov og sabbat med løn**

På en række overenskomster opsparer medarbejderen årligt ekstra frihed med løn, der udløses sammenhængende som lønnet orlov eller sabbat efter en aftalt årrække - typisk hvert fjerde eller hvert sjette år. Tanken bag dette gode er, at medarbejdere med stærkt svingende arbejdstider og højt tempo med periodiske mellemrum kan få et samlet "pusterum" for at undgå nedslidning og udbrændthed.

Lønnet orlov og sabbat tages typisk i forbindelse med ferie og evt. opsparret afspadsering, så der skabes en periode på 2-3 måneder, hvor medarbejderen alt efter behov kan rejse, læse bøger, videreudanne sig eller passe køkkenhave og derefter vende tilbage til jobbet udhvilet, genopladet og med ny energi og inspiration.

På nogle overenskomster kan opsparet orlov medtages forholdsvist ved fratræden, og på en enkelt - DR - ydes et kontant tilskud til orloven på 11.000 kr. i forbindelse med de 8 ugers sabbat hvert 6 år.

### **Fra DJ's overenskomster:**

#### Optjening af sabbat/orlov med løn:

1 uges orlov pr. år: Bonnier Publications, Information (2 års anc.), Journalisten, Kristeligt Dagblad, LandbrugsMedierne, Ritzau Fokus, TV 2

1 uge og 2 dages orlov pr. år: Børsen, DR, Jyllands-Posten

2 ugers orlov pr. år: HK Danmark, Information (efter 10 års anc.)

2 uger og 2 dages orlov pr. år: Jyllands-Posten (12 års anc.), Politiken/EB.

*(Note: Orlovsordningen hos Politiken, EB og JP er aftalt udfaset/lønerstattet frem til 2020. Orloven på Børsen gælder kun for medarbejdere, ansat før 1.3.2015. Sabbat-ferien hos Bonnier og LandbrugsMedierne udfases også og kompenseres med løn/anden frihed.)*

### **Efteruddannelse med alt betalt**

I 1979 indførtes på dagbladsområdet en løbende efteruddannelsesordning, hvor medarbejderen optjener ret til 1 uges efteruddannelse årligt med løn og kursusudgifter betalt til relevant journalistisk efteruddannelse. Der er mulighed for at opspare efteruddannelsesretten i op til seks år til afvikling af evt. længerevarende efteruddannelse.

En medarbejder, der anvender årets efteruddannelse på et af de \*ME-mærkede (tidl. DJE) kurser via Mediernes Efteruddannelse, kan søge frit i udbuddet af efteruddannelseskurser herfra, idet såvel DJ som mediernes arbejdsgivere i bestyrelse for Mediernes Efteruddannelse er garanteret for, at kurserne er journalistisk relevante.

Der er således tale om en "journalistisk" relevant efteruddannelse, som ikke nødvendigvis er arbejdspladsrelevant, idet meningen med efteruddannelse bl.a. er at kvalificere medarbejderen til også at kunne påtage sig andet journalistisk arbejde end lige netop det job eller det stofområde, medarbejderen pt. er ansat til.

Efteruddannelsesretten anvendes ofte til andre "selv-komponerede" kurser, der dog forudsætter aftale med arbejdsgiveren, ligesom ved andre

kursusudbyderes kurser i det halvårslige kursus katalog fra DMJX, SDU eller en af de andre 16 kursusudbydere, der har fået mulighed for at udbyde efteruddannelse med støtte fra Pressens Uddannelsesfond, og som du kan finde via <https://mediernesefteruddannelse.dk/>.

På en lang række arbejdspladser uden overenskomstaftalt efteruddannelsesret bevilges tilsvarende efteruddannelse med løn, som dog forudsætter ansøgning og godkendelse fra arbejdsgiveren i hvert enkelt tilfælde. Arbejdsgiveren kan pålægge medarbejderen anvendelse af opsparet efteruddannelse.

### **Fra DJ's overenskomster:**

#### Ret til efteruddannelse med løn og kursusudgifter betalt

**1 uge årligt:** Aller Media, Avisen.dk, Altinget.dk, Berlingske Media, Bibliotekarforbundet, Bonnier Publications, BUPL, Børsen, Chili Foto & Arkiv, Dagbladernes Bureau, BAM/Dagens Medicin, Dansk Handelsblad, DI Fotografer, DSR/Sygeplejersken, Fødevareforbundet NNF, Fællesoverenskomsten, Infomedia, Journalisten, Jyllands-Posten, LandbrugsMedierne, Muskelsvindfonden, Politiforbundet, Politikens Hus, Producenterne, Ritzaus Bureau, Ritzau Fokus, SL, Socialrådgiverforeningen, TV2 og TV2/Regionerne.

## **Pension og forsikring**

Alle DJ's overenskomster (på nær én) rummer bestemmelser om arbejdsgiverens og evt. også medarbejderens indbetaling af pensionsbidrag - ud over lønnen.

Arbejdsgiverens og medarbejderens pensionsbidrag sendes samlet månedligt til PFA, som herfra trækker prisen (præmien) til gruppelivsforsikringen (pt. 330 kr.), som med standarddækningerne giver medarbejderen 450.000 kr. skattefrit ved dødsfald, 175.000 kr. årligt ved 1/2 invaliditet samt 100.000 kr. udbetalt ved kritisk sygdom. Gruppeforsikringen er fleksibel, så man individuelt kan vælge lavere/billigere dækninger (ned til 232 kr.) eller højere/dyrere dækninger (op til 690 kr.) end standard.

Efter fradrag af forsikringspræmien videresendes resten af midlerne til det pensions selskab eller pengeinstitut, hvor medarbejderen efter eget valg



ønsker at have sin pensionsopsparing. DJ's "pensionsfond" indeholder altså ingen penge, men blot en administrationsaftale med PFA, og ordningen er solidarisk, så de raske betaler for de syge, og de arbejdende betaler for de arbejdsløse.

I nogle overenskomster betaler arbejdsgiveren hele bidraget, i andre er der både arbejdsgiver- og eget-bidrag. I nogle overenskomster beregnes pensionsbidragene af den fulde løn, i andre er der sat en årlig maksimumsløn, bidragene beregnes af.

### **Fra DJ's overenskomster:**

Arbejdsgiverens bidrag til pension ud over lønnen, beregnet af den fulde, faste løn:

7,0-7,9 %: Producenterne, Radio Als.

8,0-9,9 %: Aller Media, Altinget.dk, Avisen.dk, Berlingske Media, Bonnier Publications, Dagbladenes Bureau, Dansk Handelsblad, DI Fotograferne, Egmont Publishing, Fællesoverenskomsten, Infomedia, Kristeligt Dagblad, LandbrugsMedierne, Muskelsvindfonden, Politikens Hus, Ritzaus Bureau, Ritzau Fokus, Watch Medier

10,0-11,9 %: DR, Information, Ingeniøren, Journalisten.

12-15 %: Bibliotekarforbundet, BUPL, Chili Foto & Arkiv, Folkekirkens Nødhjælp, Politiforbundet.

15 - 20 %: DSR/Sygeplejersken, Forbrugerrådet, HK Danmark, Fødevarerforbundet NNF, Regioner og Kommuner, SL, Socialrådgiveren, Staten.

Pensionsbidrag af årlig maksimumsløn:

11 % af 384.000 kr.: TV 2 (3.520 kr. pr. måned)

11 % af 408.000 kr.: TV2/Regionerne (3.740 kr. pr. måned)

15 % af 340.957 kr.: Dagens Medicin (4.262 kr. pr. måned)

Overgået til fast pensionsbidrag: Børsen (3.850 kr. pr. måned)

8,6% af fuld løn: Jyllands-Posten (dog mindst 4.538 kr. pr. måned)

### **Månedsløn og timeløn er to ting:**

Pas på med at drage forhastede konklusioner, når du sammenligner lønninger i lønstatistikken. Kigger du eksempelvis på et gennemsnit for et organisationsblad eller en informationsafdeling med 5 medlemmer, kan den ene godt være redaktør uden højeste arbejdstid. Er der samtidig individuel kontraktansættelse uden de

sædvanlige overenskomstgoder, kan timelønnen godt vise sig at være lav sammenlignet med en arbejdsplads med et væsentligt lavere løngennemsnit.

## **Fuld løn under barselsorlov**

Efter lovgivningen har kvindelige lønmodtagere ret til orlov 4 uger før forventet fødsel. Efter fødslen har moderen ret til orlov i 14 uger - de 2 første uger har moderen pligt til fravær. Faderen har ret til 2 ugers fravær i umiddelbar forlængelse af fødslen eller ved modtagelsen af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen.

Efter den 14. uge efter fødslen har hver af forældrene ret til orlov i 32 uger. Der er dog kun ret til dagpenge i tilsammen 32 uger. Forældrene kan holde orloven sammen eller i forlængelse af hinanden. Det vil sige, at faderen kan påbegynde de 32 ugers forældreorlov sideløbende med moderens 14 ugers barselsorlov.

## **Ret til løn under barselsorlov**

Funktionærloven giver kun moderen ret til halv løn i forbindelse med "uarbejdsdygtighed" i 4 uger før og 14 uger efter fødslen. Resten af moderens orlov samt hele faderens orlov skal ske uden løn på dagpenge (pt. 18.633 kr. månedligt – før skat).

Inden for det offentlige område har kvinder ret til barselsorlov med løn i 8 uger før fødslen og 14 uger efter fødslen. Faderen har ret til 2 ugers orlov med fuld løn inden for de første 14 uger efter fødslen. Efter udløbet af den 14. uge har forældrene – forudsat de begge er offentligt ansatte - tilsammen ret til 18 ugers orlov med fuld løn, 6 til moderen og 6 til faderen og 6, som de frit kan dele mellem sig. Faderen har derudover ret til fædreorlov med fuld løn i 2 uger inden 46. uge efter fødslen.

Barselsudligningsloven fra 2006 omfatter alle arbejdsgivere, der ikke via en arbejdsgiverforening er omfattet af andre tilsvarende barselsfonde. Udbetaling Danmark administrerer Barsel.dk, som giver arbejdsgiveren refusion for aftalt løn under barselsorlov. Arbejdsgiveren kan således få finansieret differencen mellem "dagpengetimelønnen" på 116,22 kr. op til

en timeløn på 179,51 kr. Barsel.dk trækker 8% i AM-bidrag fra, men lægger 12,5% i feriepenge til. Skal man have den fulde refusion, kræver det altså en aftalt løn på mindst 28.781 kr. Refusionen gives dog ikke for al barselsorlov, men kun 4 uger før fødsel til mor, 2 uger til både mor og far efter fødslen, og 25 uger af den fælles forældreorlov. For kvinder altså maksimalt i 31 uger.

### **Mange forbedringer i overenskomsterne**

På dagbladsområdet i overenskomsterne med DMA og en række andre er der aftalt en variant af den offentlige ordning. Her har kvinderne "kun" lovgivningens 4 uger før, men til gengæld har både mænd og kvinder 12 ugers forældreorlov med fuld løn efter den 14. uge i perioden 15. – 52. uge og under forudsætning af fuld dagpengerefusion. Kvindelige og mandlige journalister i HK Danmark kan få fuld løn i hhv. 50 uger og 34 uger med dagpengerefusion.

I flere overenskomster er det også aftalt, at medarbejderen under ulønnet barselsorlov på dagpenge fortsat optjener ferie som ved fuldtidsløn samt modtager normalt arbejdsgiverbidrag til pension.

Medarbejderen er under orloven berettiget til sin normale løn. De offentlige ydelser, der udbetales i henhold til Dagpengeloven, tilfalder virksomheden. Det betyder, at arbejdsgiveren supplerer op fra dagpengeniveau til medarbejderens "normale" løn i hele den periode, man har ret til at være på orlov. Den "normale" løn indeholder også et gennemsnit af, hvad man "normalt" oppebærer i genetidsbetaling.

### **Fra DJ's overenskomster:**

Fuld løn i hele barselsperioden: LandbrugsMedierne

Fuld løn i 50 uger (k) og 34 uger (m): HK Danmark

Fuld løn i op til 30 uger for begge køn samt pensions- og feriepenge under yderligere orlov på dagpenge: Journalisten.

Ret for kvinder til fuld løn 6 uger før fødsel: DSR/Sygeplejersken, Staten

Ret for kvinder til fuld løn 8 uger før fødsel: Bibliotekarforbundet, BUPL, DR, Regioner og Kommuner, SL, Socialrådgiveren, TV2.

## Barns første sygedag

Ret til frihed med løn på barns første sygedag er - i modsætning til, hvad mange tror - et rent aftale-spørgsmål. Er man ikke omfattet af en overenskomst med denne ret - eller har man ikke fået det med i ens individuelle kontrakt - må man finde sig i, at man både skal spørge om lov og muligvis også får dagene trukket i ferie eller løn. DJ har i alle overenskomster sørget for at aftaledække dette problem for børnefamilierne, og i en del overenskomster er vilkårene endda forbedret.

### Fra DJ's overenskomster:

Omsorgsdage og ret til frihed på barns første sygedag:

*2 omsorgsdage pr. år pr. barn:*

BUPL, Chili Foto & Arkiv, DSR/Sygeplejersken, Regioner og kommuner, SL, Staten.

*10 omsorgsdage pr. barn:*

Bibliotekarforbundet, Politiforbundet.

*Fri med løn på barns 2 første sygedage:*

Altinget.dk, Chili Foto & Arkiv, DR, HK Danmark, Journalisten, LandbrugsMedierne, Politiforbundet, Producenterne, Radio Als, Regioner og kommuner, SL, Socialrådgiveren, Staten.

*Fri med løn ved barns sygdom (ubegrænset):*

Avisen.dk, Information, Ritzau Fokus.

*Fuld vikardækning og frihed til at dele orlov, som man vil: Information.*

## Lønstigning

*"Jeg har ikke fået nogen synlig lønforhøjelse i snart fire år! Hvor meget bør jeg kræve nu?"*

Find: "[Tjek-din-lønudvikling](#)" på DJ's hjemmeside under **Rådgivning/Løn**.  
Tast din månedsløn ind og den måned/år, den sidst blev reguleret – og vupti får du fire svar på, hvad din løn skulle være i dag, hvis den skulle være steget i takt med 1) forbrugerpriserne, 2) DJ-medlemmernes løngennemsnit, 3) den reelle lønudvikling for fastansatte DJ-medlemmer, el-

ler 4) lønudviklingen på det store arbejdsmarked. Præsenteret i en lille grafik – lige til at lægge på arbejdsgiverens bord.

## **Andre goder og tilskud**

På en lang række arbejdspladser er der forskellige former for kontante tilskud til eller betaling af nødvendige arbejdsredskaber.

Telefonordninger er ofte begrundet i, at medarbejderen skal kunne træffes og evt. indkaldes til arbejde uden for normal arbejdstid, eller at medarbejderen uden for normal arbejdstid skal kunne udføre telefonisk research eller foretage pc-opkobling til arbejdsgivers computer. Nogle får stillet fri telefon, pc og internet til rådighed.

Avis- og tidsskriftsabonnementer betalt af arbejdsgiveren indebærer den fordel for arbejdsgiveren, at medarbejderen holder sig nyhedsmæssigt og fagligt ajour med døgnets begivenheder uden for arbejdstiden. Mange fotografer, der stiller eget udstyr og evt. bil til rådighed for arbejdsgiveren, modtager tilskud hertil.

Derudover findes andre lokale og individuelle aftaler om f.eks. transporttilskud begrundet i den enkeltes arbejdsforhold, ligesom der kan være andre lokale aftaler. Disse aftaler fremgår sjældent af selve overenskomsten, så det er en god idé at spørge til evt. lokale aftaler om arbejdsredskaber – og undersøg også de skattemæssige konsekvenser af "frynsegoder". Derimod indeholder flere overenskomster væsentlige goder for medarbejderne, som også er "penge værd" ud over de ovenfor beskrevne områder.

### **Eksempler fra DJ's overenskomster**

#### Tryghed i ansættelsen:

Avisen.dk betaler i tilfælde af afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold en fratrædelsesgodtgørelse på 1 måneders løn ved 2 års anciennitet og op til 7 måneders løn ved 18 års anciennitet.

BUPL betaler fratrædelsesgodtgørelse ved uansøgt afsked med 1 månedsløn pr. ansættelsesår - dog højst 6 måneders løn.

Socialrådgiverforeningen betaler ved afsked 1 månedsløn efter 5 års ansættelse og op til 5 mdrs. løn efter 25 års ansættelse.

HK Danmark betaler ved fratræden efter 10 års ansættelse en fratrædelsesgodtgørelse på 3 mdrs. løn.

Jyllands-Posten betaler ved opsigelse begrundet i bladets forhold en fratrædelsesgodtgørelse på 3 måneders løn til medarbejdere med 15 års ansættelse eller 50-årige med 10 års ansættelse.

### Overskudsdeling

Aller Media, Bonnier Publications samt enkelte aviser.

### Seniorpolitik

Bonnier Publications, DR, Jyllands-Posten, LandbrugsMedierne, Bibliotekarforbundet og TV2 har aftaler om nedsat tid for 50- eller 60-årige uden nedgang i pensionsbidragene og med mindre lønkomensation samt ret til fuldt pensionsbidrag frem til pensionsalderen og 200 timers årlig beskæftigelse, hvis man går på efterløn.

Fællesoverenskomsten giver tre ekstra feriedage til medarbejdere over 45 år, mens DR og BUPL giver 5 ekstra feriedage til medarbejdere over 55 år. SL giver op til 4 seniorfridage efter 60 år, og Socialrådgiverforeningen giver op til 6 seniorfridage fra 59 år. TV 2 giver mulighed for opsparing af sabbatuger med ret til afvikling umiddelbart op til pensionering, og TV2 supplerer opsparing med op til max. ti ekstra uger.

### Nedsat arbejdstid

Informations medarbejdere har ret til 20 % arbejdstidsreduktion med tilsvarende lønreduktion med fuld vikardækning.

Jyllands-Postens medarbejdere med børn under 9 år og LandbrugsMediernes medarbejdere med børn under 6 år har ret til nedsat arbejdstid svarende til reglerne for medarbejdere over 60 år.

TV2s medarbejdere har ret til nedsat arbejdstid i op til 3 år.

Egmont Publishing giver ret til 20 % arbejdstidsnedsættelse efter 55 år.

BUPL giver ret til nedsat arbejdstid efter aftale mellem 58-65 år

#### Fleksløn eller fritvalgsordning

Avisen.dk, Bonnier Publications, BUPL, HK Danmark: Valg mellem kortere arbejdsuge, fridage, ferietillæg, merindbetaling af pension eller arbejdsredskaber

DR: Ferieforlængelse uden løn.

#### **Lønniveau**

**”Jeg skal til lønforhandling i X stilling på Y arbejdsplads. Hvad er løngennemsnittet der?”**

Prøv: **”Find-løngennemsnit”** på DJ’s hjemmeside under **Rådgivning/Løn**. Så kan du selv finde svaret uden at skulle have fat i en faglig konsulent. I ”Find løngennemsnit” kan du nemlig i en dropdown-menu vælge mellem de ca. 900 arbejdspladser, hvor ansatte DJ-medlemmer afleverede lønoplysninger for oktober 2017, og krydse den med en af de 28 stillingskategorier i 14 mediegrupper og 8 kredse, der er med i statistikken.

#### **Når du søger job:**

Søg oplysning om arbejdspladsen under <https://journalistforbundet.dk/oversigt-over-overenskomster> på DJ’s hjemmeside. Her kan du se et resumé af overenskomstens økonomiske dele, og du kan læse eller downloade hele overenskomsten. Under **Rådgivning/Tillidsrepræsentant** øverst på DJ’s hjemmeside kan du finde oplysninger om tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen, og under **Rådgivning/Løn** kan du se det seneste lønstatistiske gennemsnit. Hvis der altså er en overenskomst, tillidsrepræsentant og lønstatistik for arbejdspladsen!

**Sådan fordeler DJ's fastansatte medlemmer sig på overenskomst- eller kontraktansættelse i DJ's lønstatistik:**

<b>Branche</b>	<b>overenskomstansatte</b>	<b>kontraktansatte</b>
Dagblade	99 %	1 %
Distriktsblade	87 %	13 %
Magasiner, tidsskrifter	84 %	16 %
Organisationsblade	68 %	32 %
Net-medier	67 %	33 %
Nyhedsbureauer	98 %	2 %
Radio og tv-prod.	89 %	11 %
Offentlig kommunikation	93 %	7 %
Privat Kommunikation	30 %	70 %
Offentlig Fotografisk arbejde	100 %	0 %
Privat Fotografisk arbejde	8 %	92 %
Forlag	4 %	96 %
Grafisk virksomhed	40 %	60 %
<b>I alt</b>	<b>82 %</b>	<b>18 %</b>



## Løn- og prisudvikling okt. 1998 – okt. 2017

	Beregnet stigning i gns.løn DJ Hele landet	Reel lønstigning i % DJ Hele landet	Reel lønstigning i % DA- funktionærer	Udvikling i forbrugerpris- indeks
Okt. 1998	3,1 %	4,6 %	5,1 %	1,7 %
Okt. 1999	2,8 %	4,0 %	4,8 %	3,0 %
Okt. 2000	2,0 %	3,4 %	3,8 %	2,8 %
Okt. 2001	2,6 %	3,7 %	4,7 %	2,2 %
Okt. 2002	2,0 %	2,9 %	3,9 %	2,5 %
Okt. 2003	2,2 %	3,4 %	3,9 %	1,4 %
Okt. 2004	2,0 %	3,3 %	2,7 %	1,7 %
Okt. 2005	1,8 %	3,4 %	2,8 %	2,0 %
Okt. 2006	2,1 %	3,8 %	2,8 %	1,5 %
Okt. 2007	1,8 %	3,7 %	3,8 %	1,7 %
Okt. 2008	2,6 %	3,8 %	4,4 %	3,7 %
Okt. 2009	2,0 %	3,0 %	2,6 %	1,0 %
Okt. 2010	1,9 %	2,1 %	2,6 %	2,5 %
Okt. 2011	0,7 %	2,1 %	2,4 %	2,8 %
Okt. 2012	0,8 %	1,9 %	1,6 %	2,3 %
Okt. 2013	1,0 %	1,9 %	1,8 %	0,7 %
Okt. 2014	0,8 %	1,8 %	2,0 %	0,5 %
Okt. 2015	0,8 %	1,8 %	2,2 %	0,4 %
Okt. 2016	0,7 %	2,0 %	2,1 %	0,3 %
Okt. 2017	0,7 %	2,1 %	2,4 %	1,5 %

## Hvis du vil sammenligne Dansk Arbejdsgiverforenings statistik med DJ's lønstatistik

Sammenligner man DA's og DJ's måde at opgøre lønnen på, kan det godt i praksis lade sig gøre at sammenligne DA's "Fortjeneste ekskl. genetillæg" med DJ's " Bruttoløn inkl. pension", idet de udgør hhv. 97 % og 100 % af den samlede "arbejdsomkostning/ bruttoløn".

Med udgangspunkt i ca. 200.000 privatansatte funktionærer i DAs statistik, ser løndelenes indbyrdes forhold sådan ud:

DA løndel	Procentandel	DJ løndel	Procentandel
Faste lønde	74 %	Gennemsnitsløn eks. genetillæg	89 %
Ferie- og søgnehel- ligdagsbetaling	12 %		
Løn under sygdom m.v.	2 %		
Pension og ATP	8 %	Arbejdsgivers pen- sionsbidrag	9 %
Personalegoder	1 %		
Fortjeneste ekskl. Genetillæg	97 %	Bruttoløn inkl. Pen- sion eks. gene	98 %
Genetillæg	1 %	Genetillæg	2 %
Øvrige arbejdsom- kostninger	2 %		
Arbejdsomkostning i alt	100 %	Bruttoløn inkl. Pen- sion	100 %

## En overenskomst har sin "pris".

### Et tænkt (om end groft) eksempel:

En medarbejder med ca. 10 års faglig anciennitet hyres af et produktionsselskab uden overenskomst til at arbejde på et program i et år. I kontrakten står der ikke andet end, at Ferie- og Funktionærloven gælder, og at månedslønnen er aftalt til x kr. Hvad ville være en "rimelig" månedsløn?

Ja, hvis man sammenligner ansættelsen med en tilsvarende ansættelse i DR, ville regnestykket kunne se således ud:

Gennemsnitlig grundløn i Danmarks Radio	26.977 kr.
Gennemsnitligt personligt tillæg (+ funk.tillæg) i DR	15.152 kr.
Gennemsnitligt genetillæg i DR	1.688 kr.
10 % pens.bidrag af den faste løn (gr.løn+pers.tillæg)	4.213 kr.
2,5 % af fast løn for manglende ekstra ferieuge	1.095 kr.
6 % af fast løn for manglende sabbat og sabbatydelse	2.629 kr.
0,5 % i manglende ferietillæg	219 kr.
5 % skønsmæssigt for adgang til betalt efteruddannelse, fuld løn under barselsorlov, barns 2 første sygedage, arbejdsredskaber m.v.	2.191 kr.
Tillæg for tidsbegrænset ansættelse (17.000 kr.: 12)	1.417 kr.
<b>I alt</b>	<b>55.581 kr.</b>
Godt inde i jobbet "uden øvre arbejdstid" viser det sig, at den gennemsnitlige arbejdsmåned bliver på 195 timer (45 t./uge):	
35 overarbejdstimer betalt 1:1½ = 33 % (gr.løn + pers.tillæg)	13.903 kr.
<b>Summa-summarum</b>	<b>69.484 kr.!</b>



Dansk Journalistforbund  
medier & kommunikation

The Danish Union of Journalists

Gammel Strand 46  
1202 København K  
Danmark

+45 3342 8000  
dj@journalistforbundet.dk  
journalistforbundet.dk