



Dansk Journalistforbund
Medier & kommunikation

Lønstatistik for ansatte medlemmer 2018-2019

2,0% var lønudviklingen for DJ-medlemmer på samme arbejdsplads i samme jobfunktion, som deltog i lønstatistikken i 2019.

1,4% var reallønsfremgangen, da forbrugerprisindekset steg med 0,6%.

42.607 kr. var gennemsnitslønnen i oktober 2019 – eller 46.625 kr. inklusiv arbejdsgivers pensionsbidrag. Dette svarer til en stigning på 0,6% i forhold til året før.



Baggrund og metode

I 2018 blev lønstatistikken på grund af usikkerhed om tolkningen af den nye persondataforordning (GDPR) gennemført med en anden indsamlingsprocedure end normalt. Alle medlemmer skulle selv gå ind og udfylde et lønspørgeskema på internettet, hvilket mange desværre valgte ikke at gøre.

Det er derfor glædeligt, at vi i 2019 har kunnet vende tilbage til den sædvanlige indsamlingsprocedure, hvor alle lønoplysninger på arbejdspladser med en tillidsrepræsentant indhentes direkte fra arbejdsgiverne og hvor kun medlemmer ansat på mindre arbejdspladser uden tillidsrepræsentant skal svare via internettet.

I 2019 er svarprocenten og løndataenes kvalitet således tilbage på samme høje niveau som tidligere, men den ændrede indsamlingsprocedure i 2018 giver os dog fortsat en lille udfordring. Den reelle lønstigning, som er et vigtigt nøgletal i statistikken, beregnes på baggrund af de medlemmer, der har

været ansat i samme stilling på samme arbejdsplads i to år i træk. Det betyder, at da relativt få medlemmer deltog i lønstatistikken 2018, vil den reelle lønstigning i 2019 desværre også blive baseret på relativt få medlemmer. Det er ikke tilfredsstillende og det er derfor besluttet, at vi i 2019 baserer den reelle lønstigning på de medlemmer, som har været ansat i samme stilling på samme arbejdsplads i 2017 og i 2019. Lønstigningen beregnes naturligvis fortsat på 'årlig basis', således at procenten kan anvendes, som vi normalt gør.

Det skal for fuldstændighedens skyld nævnes, at der er en række medlemmer, som ikke var med i 2017-statistikken, men derimod i 2018-statistikken. Disse 'nye' 2018-medlemmer indgår også i beregningen af den reelle lønstigning, hvis de lever op til kravet om, at de i 2019 er ansat i samme stilling på samme arbejdsplads som året før. På denne måde får vi flest medlemmer til at indgå i den reelle lønstigning.

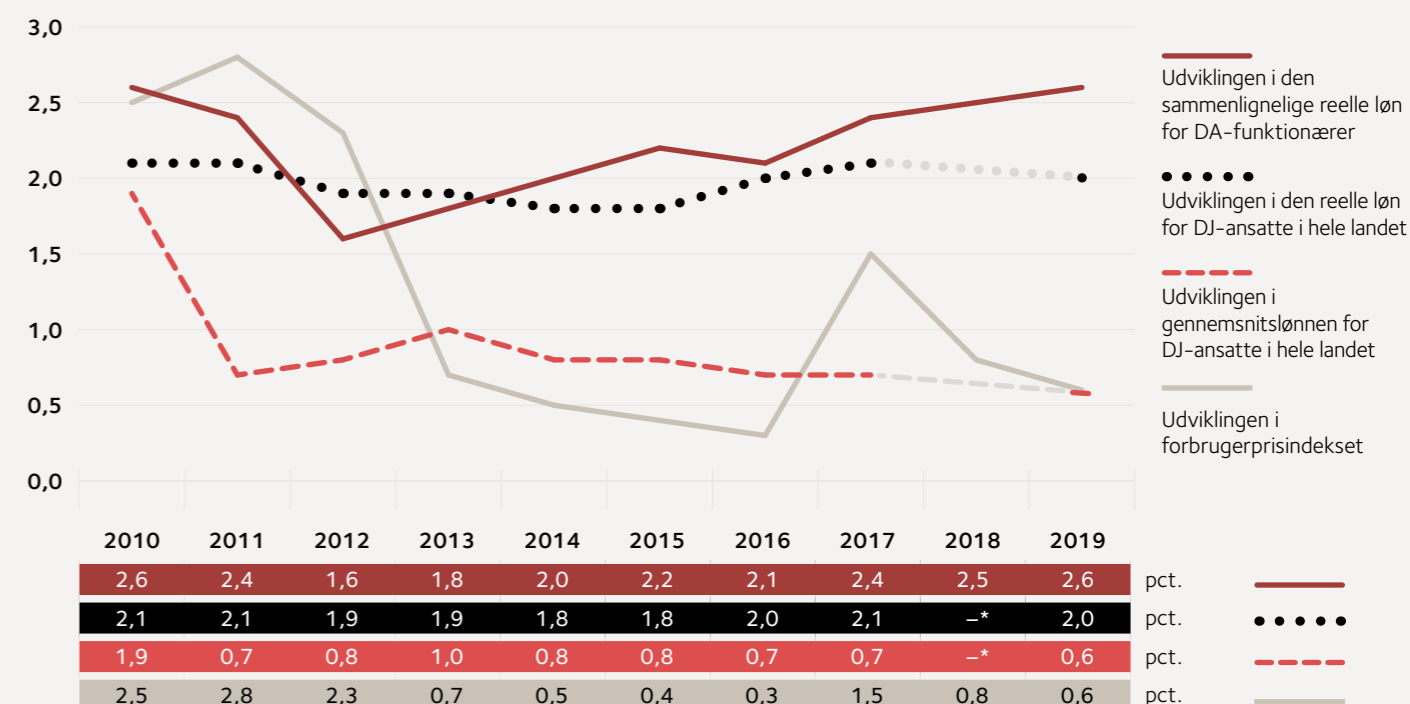
Endnu et år med reallønsfremgang

Forbrugerprisindekset er siden sidste lønstatistik steget med beskedne 0,6%, og det betyder, at medlemmerne i år kan notere en gennemsnitlig reallønsfremgang på 1,4%.

Der er dog stor forskel på, hvordan reallønsfremgangen fordeler sig på de forskellige brancher. Offentlig virksomhed (kommunikation) ligger pænt over gennemsnittet med 2,8% og lige efter

kommer Privat virksomhed (kommunikation) med 2,6%. Dagblade ligger lige under gennemsnittet med 1,3% mens Radio, tv og videoproduktion er nede på 0,9%.

Det fremgår af grafen på side 4, at der i årene 2010-2012 var reallønsnedgang for forbundets medlemmer. Men siden har inflationen været relativt lav, og det har betydet pæne reallønsfremgange. De sidste fem år er reallønnen således samlet set gået op med 6%.



* Disse to procenttal er ikke vist, da indsamlingsmetoden i 2018 ikke var konsistent med de øvrige år.

Hovedtal

	OKTOBER 2019						OKTOBER	2018	2018-2019		
	Gennemsnitsløn i alt	Antal medlemmer i statistikken	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	Anciennitet i gennemsnit	Gennemsnitsløn i alt	Antal medlemmer i statistikken	Udvikling i gennemsnitsløn	Udvikling i reel løn	Antal medlemmer ved beregning af reel lønstigning
Hele landet											
Alle	42.607	4.951	37.163	41.724	46.931	15,1	42.363	2.250	0,6%	2,0%	2.553
Mand	43.422	2.784	38.030	42.359	47.949	16,2	42.798	1.253	1,5%	1,9%	1.535
Kvinde	41.561	2.167	36.172	40.807	45.882	13,6	41.817	997	-0,6%	2,1%	1.018
København											
Alle	43.672	3.086	37.853	42.549	48.502	14,0	43.426	1.351	0,6%	2,0%	1.524
Mand	44.517	1.659	38.553	43.118	49.513	14,9	44.001	719	1,2%	2,0%	879
Kvinde	42.690	1.427	37.000	41.750	47.299	12,9	42.772	632	-0,2%	2,1%	645
Resten af landet											
Alle	40.845	1.865	36.491	40.407	44.606	16,9	40.765	899	0,2%	1,8%	1.029
Mand	41.807	1.125	37.463	41.545	45.663	18,0	41.178	534	1,5%	1,7%	656
Kvinde	39.383	740	35.150	38.744	43.000	15,1	40.162	365	-1,9%	2,1%	373

Kvartiler og median er beregnet på gennemsnitsløn i alt – altså eksklusiv arbejdsgivers pensionsbidrag. Når alle medlemmer anbringes i et hierarki bestemt af lønindtægten, svarer medianen til det midterste medlems indtægt. Kvartilerne svarer til indtægten hos det medlem, som er 25% fra henholdsvis bunden og toppen. Medianen er ofte et mere "ærligt" tal for lønniveauet end gennemsnitslønnen. Det skyldes, at nogle få medlemmer, der tjener markant mere end de øvrige, især i mindre grupper, kan trække gennemsnittet voldsomt op.

Den reelle lønstigning: Lønudviklingen for medlemmer i samme job som i 2017/2018

Lønudvikling på 2,0%

De af forbundets medlemmer, som har været ansat i samme stilling på samme arbejdsplads i siden lønstatistikken i 2017/2018¹, har i gennemsnit opnået en årlig lønstigning på 2,0% i den faste løn.

En lønstigning på 2,0% er lidt under det øvrige private arbejdsmarked. Dansk Arbejdsgiverforenings (DA) har i sin lønstatistik for 3. kvartal 2019 beregnet, at privatansatte funktionærer på DA-arbejdspladser har haft en lønstigning på 2,6% i samme periode.

Som grafen på side 3 viser, har DJ-medlemmer de fleste år haft en reel lønstigning en smule under det øvrige private arbejdsmarked. Samlet set over en 10-årige periode må DJ-medlemmer notere en reel lønstigning, der er 3 procentpoint lavere end DA-funktionærer.

Forskelle i den reelle lønstigning

København kan notere en lidt større stigning i den reelle lønstigning end resten af landet. Lønstigningen i København er 2,0%, mens den er 1,8% udenfor hovedstadsområdet. At København ligger højere end resten af landet, har vi nu set nogle år i træk.

Kvinder og mænd har normalt samme reelle lønstigning, evt. med et lille plus til kvinderne. Sidstnævnte er også tilfældet i år, hvor kvinderne kan notere en fremgang på 2,1%, mens mændene er steget med 1,9%. Det er altså ikke generelt mindre lønstigninger til kvinder, der er årsag til forskellen i gennemsnitslønnen mellem mænd og kvinder.

¹ Læs Baggrund og Metode på side 2.

Blandt stillingerne ser vi stor spredning. Kommunikationschefer/ Pressechefer har haft en reel lønstigning på hele 3,8%, mens Producenter kommer lige efter med 3,6% efterfulgt af Web-, SoMe-redaktører og Multimedieproducere med 3,2%. De mindste lønstigninger findes blandt Programmedarbejdere, Journalister med en stigning på 1,1% efterfulgt af Tekstere, Versionister og Billedmedieoversættere med 1,2% samt Produktionsmedarbejder (lyd, lys, mix) og Tilrettelæggere, TV-instruktører med 1,3%.

Endelig er der brancherne, hvor Net-medier og Forlag ligger i spidsen med en reel lønstigning på 4,1% efterfulgt af Offentlig virksomhed (kommunikation) med 3,4%. De to store brancher ligger begge under gennemsnittet – Dagblade ligger på 1,9% og Radio, TV og videoproduktion på 1,5%.

STIGNINGPROCENT (den reelle lønstigning) fordelt på brancher, 2019		
	Reel lønstigning	Antal medlemmer
Dagblade	1,9%	974
Distriktsblade og lokalaviser	1,5%	27
Ugeblade, magasiner og tidsskrifter	1,9%	126
Organisations- og fagblade	2,5%	74
Net-medier	4,2%	21
Nyhedsbureauer og -tjenester		0
Radio, tv og videoproduktion	1,5%	970
Offentlig virksomhed (kommunikation)	3,4%	134
Privat virksomhed (kommunikation)	3,2%	208
Fotografisk virksomhed, privat	3,0%	5
Fotografisk virksomhed, offentlig	1,5%	7
Forlag	4,1%	7
Grafisk virksomhed	–	0
Alle brancher	2,0%	2.553

Lønniveauet:

Udviklingen i gennemsnitslønnen for alle medlemmer i statistikken

Gennemsnitslønnen er steget 0,6%

I oktober 2019 var gennemsnitslønnen for alle ansatte DJ-medlemmer 42.607 kr. mod 42.363 kr. året før – en stigning på 244 kr. Gennemsnitslønnen er således steget med 0,6%.

Stigningen i gennemsnitslønnen er væsentlig mindre end den reelle lønstigning. Det er igen i år tydeligt, at arbejdsgiverne generelt giver lidt lavere løn til nyansatte, eller at nye DJ-medlemmer kommer til med en løn under gennemsnittet, så et "gennemsnitsmedlem af forbundet" kun er blevet en anelse dyrere for arbejdsgiverne i kroner og ører. Tages hensyn til udviklingen i forbrugerprisindekset koster et gennemsnitsmedlem faktisk præcis det samme for arbejdsgiverne som sidste år.

Medianlønnen

Medianlønnen kan opgøres til 41.724 kr., hvilket er 883 kr. mindre end gennemsnitslønnen. At medianlønnen er mindre end gennemsnitslønnen, ser vi hvert år og det er udtryk for, at nogle (få) medlemmer tjener markant mere end det store flertal. Forskellen mellem medianlønnen og gennemsnitslønnen er dog mindre, end hvad den har været de sidste par år, så lønspredningen er ikke øget.

Andelen af medlemmer, som tjener over 50.000 kr. (ekskl. pension) er godt 15%. Til sammenligning var det for 6 år siden kun omkring 10%.

Lønniveauet for kvinder og mænd

Mændene tjener i gennemsnit 43.422 kr. og kvinderne 41.561 kr, hvilket betyder at forskellen mellem kønnene er 1.861 kr. Opgjort i procent tjener mændene 4,5% mere end kvinderne. Det er tredje år i træk at forskellen er under 5%, efter at forskellen ellers i mange år har ligget mellem 5 og 6%.

Kan M/K forskellen forklares?

Der er dog fortsat en betydelig forskel i mænd og kvinders gennemsnitsløn. Det indsamlede lønmateriale kan forklare en del af forskellen på 1.863 kr., men ikke det hele.

Kvinderne modtager gennemsnitligt 480 kr. mindre i genetillæg end mændene og 130 kr. mindre i funktionstillæg. Det antyder, at kvinder generelt ikke arbejder så meget på skæve tidspunkter og generelt påtager sig lidt færre funktioner på arbejdspladserne end mændene. Kvinderne har 1.450 kr. højere grundløn end mændene, men det opvejes af, at mændene får 2.700 kr. mere i personligt tillæg end kvinderne. Ovenstående indikerer, at der er forskel i hvilke jobs og hvilke brancher at mænd henholdsvis kvinder foretrækker.

Eksempelvis er kvinderne overrepræsenterede i deltidsstillinger. 13% af kvinderne er på deltid, mens det tilsvarende tal for mændene blot er 5%. Da deltidsansatte har en "teknisk fuldtidsløn", der er godt 1.440 kr. lavere end fuldtidsansatte, trækker det ekstra ned i kvindernes løngennemsnit.

Forskellen mellem kønnene kan ikke forklares ved, at kvinderne er underrepræsenterede i de attraktive vellønnede stillinger. Kvinderne udgør 44% af alle deltagere i statistikken og ser vi på de mest vellønnede stillingskategorier, hvor gennemsnitslønnen er over 46.000 kr., udgør kvinderne her den samme andel. Problemet er, at også i de vellønnede stillinger er kvindernes gennemsnitsløn mindre end mændenes.

Det kan konstateres, at kvinderne har 2,6 års lavere gennemsnitsanciennitet end mændene. Dette kan have en marginal betydning på arbejdspladser med anciennitetsskallaløn, men ellers er der ingen grund til at tro, at anciennitet er specielt afgørende for lønnen. Efter de første ansættelsesår er det i højere grad personlige kvalifikationer, uddannelse, relevant erhvervs erfaring og speciel fagindsigt samt evnen til at forhandle sin personlige løn, der bestemmer lønnen.

Noget kan altså tyde på, at kønnene har forskellige "karrierevalg", hvor kvinder har tendens til at prioritere "det gode job" – også i forhold til arbejdstider og blødere ansættelsesværdier – frem for den høje løn. Men der kan selvsagt også være tale om usaglige lønforskelle, så derfor gennemfører DJ sammen med tilidsrepræsentanterne ligelønseftersyn, hvor der ikke synes at være gode forklaringer på lønforskellene mellem kønnene på en arbejdsplads.

Lønudviklingen fordelt på job, brancher og landsdele

Lønniveau i de største stillingsgrupper

Journalist/Reporter er langt den største stillingsgruppe, idet den udgør hele 45% af alle deltagere i statistikken. Gruppens gennemsnitsløn er 41.843 kr., hvilket er 764 kr. mindre end gennemsnittet for samtlige medlemmer (42.607 kr.). Næststørste gruppe er Kommunikationskonsulenter/Informationsmedarbejdere, som udgør 11% og de tjener 41.634 kr., hvilket er 973 kr. mindre end et gennemsnitsmedlem. Redaktører/Fagredaktører udgør 7% og de tjener 3.293 kr. mere end gennemsnittet, nemlig 45.900 kr. Endelig udgør gruppen af Redaktionssekretærer 4% og med en løn på 44.220 kr. tjener de 1.613 kr. mere end gennemsnittet. Alle andre stillingskategorier er relativt små.

Producenter og Kommunikationschefer er lønførende

De to bedst lønnede stillingsgrupper er Producenter med en gennemsnitsløn på 55.327 kr. og Kommunikationschefer/Pressechefer med 50.801 kr. Studieværter kommer lige efter med 49.531 kr. og endelig har vi Redaktionschefer med 48.062 kr. Stillingsgrupperne med de laveste gennemsnitslønninger er Fotografer (reklame, portræt, kommunikation) med 32.343 kr. og Researchere/Resumister med 38.784 kr.

Lønniveau fordelt på brancher

I år ligger Organisations- og fagblade i toppen med en gennemsnitsløn på 45.261 kr. Det bør nævnes vedr. Organisations- og fagblade, at det også er her, at der er flest medarbejdere på "jobløn uden øvre arbejdstid". I lønstatistikken korrigerer vi ikke for forskelle i arbejdstidens gennemsnitlige længde eller for ansættelsesvilkår på den enkelte arbejdsplads (se afsnittet "Løn er ikke alt"), vi ser alene på den opgivne månedsløn. Efter Organisations- og fagblade blade kommer Radio, tv og videoproduktion med 43.502 kr., Privat virksomhed (kommunikation) med 43.003 kr. og endelig Dagblade med 42.607 kr. Alle øvrige brancher har en gennemsnitsløn under gennemsnittet for samtlige medlemmer. De tre brancher med lavest gennemsnitsløn er Grafisk virksomhed med 29.076 kr., Fotografisk virksomhed (offentlig) med 30.211 kr. og endelig Fotografisk virksomhed (privat) med 31.569 kr.

København er lønførende

København er fortsat lønførende, da man her i gennemsnit tjener 43.672 kr. mod 40.845 kr. i resten af landet. Forskellen er 2.827 kr. eller 6,9%, hvilket er den største forskel de sidste 5 år.

Ser man på lønnens sammensætning, så har København en markant højere skala-/grundløn end medlemmerne i resten af landet, nemlig 31.310 kr. mod 26.913 kr. Til gengæld har man udenfor hovedstaden et højere personligt tillæg end i København, nemlig 11.838 kr. mod 10.262 kr. Det hører dog med til historien, at der er forholdsmeæssigt flere medlemmer på en individuel kontrakt i København end i resten af landet og at medlemmer på individuel kontrakt hovedsageligt anfører al deres løn som skala-/grundløn.

M/K-løn fordelt på landsdele

Kombinerer vi oplysningerne om køn med geografi, kan vi se, at det er mændene i København, som har den højeste gennemsnitsløn, nemlig 44.517 kr. Herefter kommer kvinderne i København med 42.690 kr., men der er ikke langt ned til mændene udenfor hovedstaden, som tjener 41.807 kr. Lavest ligger kvinderne udenfor hovedstaden, som tjener 39.383 kr.

Lønstatistikken er afhængig af medlemmernes deltagelse

Der deltog i 2019 4.951 medlemmer i årets lønstatistik, hvilket er over det dobbelte i forhold til sidste år, som dog var et atypisk år på grund af indsamlingsmetoden. Ser vi længere tilbage i tiden, deltog der normalt godt 5.500 medlemmer, så i 2019 ligger vi lidt under det normale. Det skal dog retfærdigvis siges, at vi i 2019 desværre ikke har modtaget lønoplysninger fra arbejdsgiverne på et par store arbejdspladser med DJ-tillidsrepræsentant. Det trækker naturligvis ned i antal deltagende medlemmer.

For medlemmer ansat på et andet forbunds overenskomst eller på en individuel kontrakt er lønspørgeskemaet kun tilgængeligt på internettet. Medlemmer, som har oplyst deres e-mail til forbundet, har modtaget i alt tre e-mail invitationer til at deltage i lønstatistikken. Invitationerne indeholdt et link, som med-

lemmerne blot skulle klikke på for at komme direkte til det elektroniske spørgeskema.

Undersøgelsens svarprocent

Det er knap 80% af statistikken oplysninger, som kommer direkte fra arbejdspladsernes lønbogholderier indsamlet kollektivt via tillidsrepræsentanterne. På disse arbejdspladser er svarprocenten meget tæt på 100%.

Tilbage står gruppen af medlemmer ansat på mindre arbejdspladser uden tillidsrepræsentant, der selv skal udfylde et lønspørgeskema via internettet. Et kvalificeret bud er, at der fra denne gruppe "blot" er et sted mellem 40-50%, der deltager i statistikken. Men vi ved det ikke præcist, da en del af medlemmerne i DJ's medlemsregister står ophørt som fastansatte, men uden oplyst arbejdsplads. I nogle tilfælde viser det sig, at disse medlemmer reelt er ledige, på orlov/uddannelse, freelancere etc., og derfor ikke skal indgå i statistikken. Med andre ord kender vi ikke det præcise antal ansatte medlemmer.

Undersøgelsens svarprocent kan derfor ikke præcist beregnes, men den samlede svarprocent ligger formentlig omkring 85%.

Dette er en særdeles høj svarprocent og tallene i indstikket har derfor en meget høj troværdighed.

Lønstatistikens begreber

Deltidsansatte

Medlemmer ansat på deltid indgår også i lønstatistikken. De deltidsansattes månedsløn er omregnet til en "teknisk fuldtidsløn" via deres månedlige timetal. Der er en lille usikkerhed på den tekniske fuldtidsløn, da vi ikke i alle tilfælde ved, hvordan arbejdsgiveren oprindelig beregningsmæssigt har reduceret medlemmets løn. Men det vurderes, at usikkerheden er beskedent og at statistikken samlet set styrkes af, at deltidsansatte indgår. De deltidsansatte udgør knap 9% af deltagerne i lønstatistikken (425 medlemmer).

Tidsbegrænset ansatte

Vikarer og andre tidsbegrænset ansatte indgår i lønstatistikken på lige fod med de fastansatte. Knap 9% af deltagerne i lønstatistikken er tidsbegrænset ansatte.

DELTAGERNE I STATISTIKKEN FORDELER SIG SÅLEDES:

Branche	Overenskomst-ansættelse	Kontrakt-ansættelse	Antal i alt
Dagblade	99%	1%	1419
Distriktsblade og lokalaviser	92%	8%	49
Ugeblade, magasiner og tidsskrifter	87%	13%	210
Organisations- og fagblade	87%	13%	144
Net-medier	74%	26%	76
Nyhedsbureauer og -tjenester	67%	33%	3
Radio, tv og videoproduktion	90%	10%	1873
Offentlig virksomhed (kommunikation)	93%	7%	426
Privat virksomhed (kommunikation)	30%	70%	685
Fotografisk virksomhed, privat	0%	100%	18
Fotografisk virksomhed, offentlig	100%	0%	18
Forlag	0%	100%	21
Grafisk virksomhed	0%	100%	9
Alle brancher	83%	17%	4951

Den reelle lønstigning

Den reelle lønstigning kan sammenlignes med lønudviklingen i samfundet. Den reelle lønstigning er beregnet på de medlemmer, som har været ansat på samme arbejdsplads og i samme jobfunktion, siden forrige lønstatistik. For hvert medlem beregnes stigningen kun af grundløn/skalaløn + personligt tillæg, så de variable funktions- og genetillæg ikke forrykker billedet. Den reelle lønstigning er således beregnet på "individniveau", og det betyder, at et lavtlønnet og et højt lønnet medlem "vægter" lige meget i beregningen.

Den reelle lønstigning udtrykker populært sagt, hvad man bør være steget i løn siden sidste år, såfremt man ikke har skiftet arbejdssted eller gjort karriere. Der ligger væsentlig færre personer til grund for denne beregning, da enhver tvivl om, hvorvidt individerne har skiftet stilling internt i virksomheden, medfører udelukkelse fra denne del af statistikken.

Den gennemsnitlige lønstigning

Stigningen i gennemsnitslønnen, eller den beregnede lønstigning, er identisk med den lønstigning, vi gennem alle årene har beskrevet i indstikket. Den beregnes på baggrund af alle medlemmer.

Vi finder først den samlede gennemsnitlige løn (grundløn/skalaløn + personligt tillæg + funktionstillæg + genetillæg) i hvert af de to år og udregner herefter den procentvise stigning i gennemsnitslønnen. Den beregnede lønstigning beregnes altså på "gruppeniveau", og det betyder, at et højt lønnet medlem "fylder" relativt mere i beregningen end et lavtlønnet, ligesom tilgang og fragang fra gruppen i årets løb får stor betydning for sammenligningen.

Den beregnede lønstigning siger noget om, hvad et gennemsnitsmedlem har kostet den gennemsnitlige arbejdsgiver i omkostningsstigning.

Da forbundets medlemsprofil ændres en del i disse år, skal den beregnede lønstigning anvendes med varsomhed.

Nye arbejdspladser

I virksomhedsstatistikken (side 12-15) optræder der ikke virksomheder med mindre end 5 medlemmer/besvarelser. Derfor er der igen i år sket ændringer i hvilke virksomheder, der er nævnt. 36 nye er kommet ind i forhold til sidste år, mens 16 er røget ud som følge af "spærregrensen" eller fusion med en anden virksomhed i statistikken. Udskiftningerne er primært sket i kreds 1.

Anonymitet

På arbejdspladser med færre end 9 deltagere, offentliggør vi ikke nedre og øvre kvartil for at helgardere os imod, at et medlem kan blive genkendt i statistikken, hvis man har et tilstrækkeligt stort internt kendskab til medarbejdernes identitet i den pågældende virksomhed.

Mellemledere

På arbejdspladser, dækket af DJ-overenskomst, hvor vi modtager lønoplysninger via tillidsrepræsentanten, indgår alene de overenskomstansatte DJ-medlemmer i virksomhedsstatistikken (side 12-15). Mellemledere på disse arbejdspladser (uden for overenskomst), der har udfyldt individuelt lønskema, indgår kun i gennemsnit for stilling, medie, kreds og køn. Det er hensigten på sigt også at kunne beregne lønniveau for denne gruppe medlemmer.

Dataindsamlingen varetages af Dansk Journalistforbund, men databehandlingen og statistikens konklusioner udarbejdes af Huges Consulting og TL Analyse.

Stillinger

	OKTOBER 2019							OKTOBER 2019					OKTOBER 2018		
	Gennemsnitsløn i alt	Heraf grund/skalaløn	Heraf personligt tillæg	Heraf funktionstillæg	Heraf genetillæg	Arbejdsgivers pensionsbidrag	Bruttoløn inkl. pension	Nedre kvartil ekskl. pension	Median ekskl. pension	Øvre kvartil ekskl. pension	Anciennitet i gennemsnit	Antal medlemmer	Gennemsnitsløn i alt	Anciennitet i gennemsnit	Antal medlemmer
Alle stillinger	42.607	29.654	10.856	1.237	861	4.018	46.625	37.163	41.724	46.931	15,1	4.951	42.363	15,6	2.250
Journalist, Reporter	41.843	26.428	13.199	1.203	1.013	3.807	45.650	36.381	40.842	45.635	15,4	2.207	40.946	15,9	782
Redaktionssekretær	44.220	26.986	14.813	1.323	1.099	4.034	48.255	39.202	43.671	49.203	21,1	214	43.804	21,9	140
Lokalredaktør	42.064	23.509	15.764	1.977	814	3.390	45.454	37.005	40.662	45.663	21,5	27	39.607	21,1	19
Redaktør, Fagredaktør	45.900	29.526	13.006	2.258	1.110	3.938	49.838	40.582	45.249	50.553	16,8	359	45.934	16,3	201
Redaktionschef	48.062	40.629	5.923	1.333	177	3.132	51.194	44.517	48.000	51.900	14,7	81	46.969	12,8	48
Pressefotograf, Fotojournalist	41.734	24.609	15.029	668	1.428	3.622	45.356	39.355	41.499	43.942	22,1	98	41.723	21,4	36
Billedredaktør	45.448	31.676	11.520	1.358	893	3.499	48.947	41.300	45.753	49.660	16,4	13	41.827	15,4	6
Layouter, Designer, ADer	39.565	31.625	7.441	340	159	3.790	43.355	35.507	39.585	43.786	11,4	111	40.374	12,7	55
Visualizer, Nyhedsgrafiker	43.446	27.464	14.434	364	1.183	3.730	47.176	39.072	44.779	47.535	15,9	33	42.233	13,8	11
Bladtegner, Tegner, Illustratør	43.810	25.430	17.005	941	433	4.173	47.983	43.001	47.983	47.983	23,5	8	40.153	20,5	5
Kommunikationskonsulent, Informationsmedarbejder	41.634	35.510	4.569	1.170	384	5.488	47.121	36.271	41.272	45.861	12,8	541	41.253	13,5	416
Kommunikationschef, Pressechef	50.801	44.982	3.758	1.969	91	5.966	56.767	43.500	50.000	58.500	15,2	139	51.486	16,9	98
Fotograf (reklame, portræt, kommunikation)	32.343	27.574	3.810	812	148	3.028	35.372	29.224	31.500	35.000	18,0	47	32.047	18,6	31
Web- og SoMe-redaktør, Multimedieproducer	39.295	33.027	4.957	1.184	127	4.251	43.546	32.263	38.227	45.270	8,4	90	40.639	9,4	54
Webmaster, IT-konsulent	42.714	34.132	7.387	600	595	5.259	47.973	37.845	42.947	45.705	13,6	24	37.754	14,0	20
Underviser i medier og journalistik	41.735	32.227	7.140	2.300	68	6.361	48.096	36.250	43.085	46.957	18,1	44	42.880	20,9	35
Forlagsredaktør	40.082	40.082	0	0	0	3.176	43.258	39.000	40.000	42.225	11,1	9	39.600	13,0	6
Researcher, Resumist	38.784	26.241	11.381	191	972	3.513	42.298	35.975	38.061	42.938	15,9	14			3
Programmedarbejder, Journalist	40.564	29.351	9.914	783	516	3.495	44.059	36.792	41.000	44.078	14,8	100	40.479	15,3	38
Tilrettelægger, TV-instruktør	40.275	34.223	4.969	985	98	2.100	42.375	38.000	40.462	43.000	6,6	105	41.507	9,5	43
Prod.medarbejder (lyd, lys, mix)	43.136	27.734	12.655	1.284	1.463	3.895	47.031	39.368	41.888	47.018	16,4	145	43.197	20,0	32
Studievært	49.531	28.596	16.114	2.676	2.145	3.823	53.354	41.876	46.135	52.857	12,7	81	44.965	14,2	52
Producer	45.411	31.017	12.223	709	1.462	3.412	48.823	41.500	44.500	48.422	15,0	81	43.534	15,5	35
Producent	55.327	46.858	6.881	1.478	110	3.151	58.478	48.194	55.000	65.000	10,4	19	61.726	11,6	11
TV- og Filmfotograf, VJ	40.656	28.439	10.001	1.046	1.170	3.507	44.163	36.555	41.014	43.731	12,7	72	40.985	14,4	44
Tekster, Versionist, Billedmedieoversætter	40.983	28.015	10.703	1.119	1.145	3.780	44.763	36.109	39.421	47.176	19,8	21	41.063	18,3	5
Redigeringstekniker, Klipper, Editor	46.841	31.942	12.946	123	1.830	3.313	50.153	41.918	47.412	51.130	16,0	60	42.262	11,5	24
Anden stilling	40.799	34.739	5.024	605	432	3.708	44.507	35.389	40.262	45.000	12,5	208			0

Kredse, overenskomster og brancher

	OKTOBER 2019							OKTOBER 2019					OKTOBER 2018		
	Gennemsnitsløn i alt	Heraf grund/skalaløn	Heraf personligt tillæg	Heraf funktionstillæg	Heraf genetillæg	Arbejdsgivers pensionsbidrag	Bruttoløn inkl. pension	Nedre kvartil ekskl. pension	Median ekskl. pension	Øvre kvartil ekskl. pension	Anciennitet i gennemsnit	Antal medlemmer	Gennemsnitsløn i alt	Anciennitet i gennemsnit	Antal medlemmer
Hele landet	42.607	29.654	10.856	1.237	861	4.018	46.625	37.163	41.724	46.931	15,1	4.951	42.363	15,6	2.250
Kreds 1 – København og Bornholm	43.672	31.310	10.262	1.388	712	4.102	47.773	37.853	42.549	48.502	14,0	3.086	43.426	14,3	1.351
Kreds 2 – Sjælland og øerne	38.937	26.212	10.966	770	990	4.040	42.977	35.354	38.594	41.937	16,8	360	39.410	17,8	156
Kreds 3 – Syddjylland	40.433	24.191	14.001	1.112	1.129	3.573	44.005	36.678	40.370	44.226	17,6	542	40.204	17,7	251
Kreds 4 – Østjylland	41.641	32.959	7.255	843	585	3.898	45.539	36.000	40.024	46.600	14,6	238	41.901	16,7	190
Kreds 5 – Midt- og Vestjylland	38.697	28.055	9.128	752	762	4.375	43.072	36.275	38.658	41.545	17,3	149	37.902	18,0	78
Kreds 6 – Nordjylland	41.628	24.622	14.345	1.567	1.094	3.585	45.213	38.210	41.949	45.270	18,9	237	41.351	20,1	84
Kreds 7 – Grønland	34.451	29.380	2.415	2.087	570	4.069	38.520	30.517	34.184	37.511	14,5	26	37.257	19,9	13
Kreds 9 – Fyn	44.109	28.821	12.756	701	1.830	4.183	48.291	39.377	44.512	48.471	15,8	313	43.572	16,2	127
Særlige overenskomster															
Fællesoverenskomsten	39.628	22.507	14.930	918	1.273	3.239	42.867	36.125	39.258	42.535	18,4	943	39.475	19,7	359
Berlingske Hus	49.117	26.245	22.463	0	409	4.163	53.281	43.694	49.485	54.446	17,1	136	52.144	21,4	32
Politikens Hus	47.568	24.887	19.059	2.053	1.570	3.884	51.452	43.854	47.775	52.370	18,6	230	45.399	18,2	88
Egmont Publishing	42.480	42.123	0	0	357	3.607	46.087		42.000		18,0	7	41.677	15,4	7
Aller Media	40.069	26.256	13.171	642	0	3.434	43.503	36.053	39.498	44.232	17,7	106	39.175	15,9	47
Danmarks Radio	43.626	27.277	12.928	2.758	663	4.236	47.862	39.106	42.244	46.050	15,3	854	42.259	16,0	220
TV 2/Danmark	45.383	28.075	13.941	555	2.812	3.784	49.167	39.396	45.419	50.409	13,9	415	44.642	14,3	136
TV 2/Regionerne	41.729	27.382	12.188	799	1.360	3.741	45.469	38.046	41.889	45.103	15,0	372	41.067	14,8	168
Statsoverenskomsten	42.151	29.249	10.361	2.192	349	7.346	49.497	38.009	42.580	46.481	16,3	143	42.720	17,9	110
Danske Regioner	39.746	27.005	10.405	2.337	0	6.897	46.643	35.139	40.407	44.008	17,3	96	38.642	17,0	49
Kommunernes Landsforening	40.721	27.911	9.927	2.752	131	7.532	48.253	36.356	40.604	44.295	14,4	115	40.252	15,5	91
Dagblade															
Alle dagblade	42.704	24.259	16.192	1.072	1.181	3.513	46.217	37.163	41.452	47.622	18,1	1.419	42.448	19,4	553
Kreds 1 – København og Bornholm	46.508	26.534	17.876	1.153	945	3.858	50.366	40.028	46.777	52.174	16,8	549	45.950	18,1	187
Kreds 2 – Sjælland og øerne	37.920	22.245	13.938	256	1.481	3.129	41.050	35.175	37.906	40.297	18,7	193	38.218	19,7	80
Kreds 3 – Syddjylland	40.204	22.220	15.464	1.208	1.311	3.275	43.479	36.749	39.965	43.541	17,8	424	39.803	18,8	159
Kreds 4 – Østjylland	45.436	28.640	14.650	796	1.350	3.799	49.235	39.073	42.805	53.862	20,0	67	46.512	18,8	54
Kreds 5 – Midt- og Vestjylland	37.421	22.981	13.043	115	1.281	3.123	40.543	36.162	36.862	39.082	19,5	42	36.930	22,6	24
Kreds 6 – Nordjylland	42.279	22.537	16.670	1.873	1.199	3.372	45.651	38.774	41.775	45.111	22,3	143	42.918	24,9	48
Kreds 7 – Grønland												1			0
Kreds 9 – Fyn												0			1
Brancher															
Alle brancher	42.607	29.654	10.856	1.237	861	4.018	46.625	37.163	41.724	46.931	15,1	4.951	42.363	15,6	2.250
Dagblade	42.704	24.259	16.192	1.072	1.181	3.513	46.217	37.163	41.452	47.622	18,1	1.419	42.448	19,4	553
Distriktsblade og lokalaviser	36.900	25.592	10.645	367	296	3.102	40.002	34.249	36.132	40.828	16,1	49	38.398	18,0	22
Ugeblade, magasiner og tidsskrifter	40.368	28.680	11.268	405	15	3.366	43.734	36.053	39.802	44.483	15,6	210	39.813	14,8	128
Organisations- og fagblade	45.261	35.105	8.256	1.862	39	5.700	50.962	37.321	44.676	50.102	14,9	144	44.595	16,9	49
Net-medier	35.635	31.749	3.497	205	185	2.769	38.404	31.510	34.657	39.010	6,8	76	36.325	7,4	39
Nyhedsbureauer og -tjenester												3	42.472	16,8	18
Radio, tv og videoproduktion	43.502	29.165	11.527	1.584	1.226	3.711	47.213	38.777	42.500	47.176	14,0	1.873	43.219	14,3	645
Offentlig virksomhed (kommunikation)	41.358	30.306	8.645	2.135	272	7.204	48.562	37.477	41.287	44.739	14,9	426	40.932	16,1	300
Privat virksomhed (kommunikation)	43.003	40.818	1.543	443	199	4.105	47.108	36.000	42.266	49.000	12,5	685	43.426	13,3	467
Fotografisk virksomhed, privat	31.569	31.335	111	56	67	1.418	32.986	25.000	32.000	34.533	12,8	18	32.148	19,6	9
Fotografisk virksomhed, offentlig	30.211	24.330	4.407	1.475	0	4.473	34.684	28.856	30.592	31.516	22,1	18			0
Forlag	39.170	38.789	0	381	0	3.097	42.267	35.000	40.000	42.666	10,9	21	41.360	13,7	16
Grafisk virksomhed	29.076	29.076	0	0	0	1.052	30.127	26.000	28.000	32.000	4,4	9			4

Virksomheder (fortsat)

	OKTOBER 2019							OKTOBER 2019					OKTOBER 2018		
	Gennemsnits- løn i alt	Heraf grund/skalaløn	Heraf person- ligt tillæg	Heraf funktionstillæg	Heraf genetil- læg	Arbejdsgivers pensionsbidrag	Bruttoløn inkl. pension	Nedre kvartil ekskl. pension	Median ekskl. pension	Øvre kvartil ekskl. pension	Anciennitet i gennemsnit	Antal medlemmer	Gennemsnits- løn i alt	Anciennitet i gennemsnit	Antal medlemmer
Kreds 2 – Sjælland og øerne	38.937	26.212	10.966	770	990	4.040	42.977	35.354	38.594	41.937	16,8	360	39.410	17,8	156
Helsingør Dagblad	38.355	22.462	12.708	636	2.548	3.323	41.678	36.737	38.320	40.344	24,2	13			
Lolland-Falsters Folketidende	36.267	22.199	12.810	37	1.221	3.000	39.267	34.067	36.465	38.642	19,1	27	37.790	25,5	10
Region Hovedstaden, fotografer	30.340	24.797	4.729	814	0	5.110	35.450		30.232		20,7	5			
Region Hovedstaden, journalister	44.543	27.859	14.116	2.568	0	8.249	52.793	41.782	43.559	46.156	17,1	22			
Region Sjælland, journalister	42.062	27.431	11.472	3.159	0	7.790	49.852	38.231	40.004	47.279	19,1	13			
Roskilde Kommune	41.109	32.555	5.925	2.629	0	6.939	48.048		40.938		16,2	6			
Sjællandske Medier	38.175	22.235	14.242	262	1.436	3.136	41.311	35.185	37.930	40.549	18,1	153	38.442	18,9	67
TV2 ØST	40.376	27.375	10.971	842	1.188	3.610	43.986	38.145	40.385	42.795	14,3	45	39.729	14,5	17
Kreds 3 – Syddjylland	40.433	24.191	14.001	1.112	1.129	3.573	44.005	36.678	40.370	44.226	17,6	542	40.204	17,7	251
Der Nordschleswiger	35.340	22.422	11.114	291	1.513	2.910	38.250	33.202	34.480	37.064	16,7	13			
Jysk Fynske Medier	40.358	22.214	15.602	1.237	1.305	3.287	43.644	37.019	40.226	43.610	17,9	411	39.850	18,8	157
Region Syddanmark, journalister	40.239	27.431	11.605	1.204	0	7.452	47.692	36.473	42.109	42.592	12,2	9			
TV Syd	44.117	27.375	15.280	348	1.114	4.586	48.703	41.390	45.185	47.297	19,1	46	44.720	17,2	22
Kreds 4 – Østjylland	41.641	32.959	7.255	843	585	3.898	45.539	36.000	40.024	46.600	14,6	238	41.901	16,7	190
DMJX, Aarhus	46.805	29.836	9.827	7.141	0	8.092	54.897		46.223		31,1	8	43.744	26,1	21
Jyllands-Posten	48.929	31.651	14.738	1.026	1.515	4.157	53.086	42.805	51.477	55.163	19,6	45	48.237	18,8	45
Midtjyllands Avis	38.994	22.576	15.016	341	1.062	3.136	42.130	38.856	39.283	40.049	21,5	21	37.886	18,5	9
TV 2/Østjylland	39.834	27.375	10.188	1.108	1.163	3.548	43.383	36.896	38.872	43.895	10,9	37	39.743	14,1	17
Via University College	41.054	29.723	8.299	3.032	0	7.126	48.180		42.170		9,5	6	38.235	11,7	5
Århus Universitet	42.361	29.822	11.893	646	0	7.625	49.986		43.041		20,7	7	45.621	23,1	5
Kreds 5 – Midt- og Vestjylland	38.697	28.055	9.128	752	762	4.375	43.072	36.275	38.658	41.545	17,3	149	37.902	18,0	78
Herning Folkeblad	36.274	22.140	13.052	28	1.054	3.053	39.327	36.035	36.782	38.181	18,4	27	36.362	21,2	18
Medieskolerne i Viborg	41.755	37.068	3.584	1.103	0	5.846	47.600	40.132	43.114	43.671	18,2	11			
Region Midtjylland, fotografer	30.313	24.144	3.706	2.462	0	5.015	35.327	28.088	30.907		24,9	7			
Region Midtjylland, journalister	40.187	27.388	10.179	2.620	0	7.448	47.635	38.239	39.589	42.511	16,6	17			
Skive Folkeblad	38.376	22.316	13.958	293	1.810	3.166	41.542	36.800	37.307	40.407	21,4	14	38.632	26,7	6
TV MIDTVEST	40.122	27.375	11.417	0	1.330	3.638	43.761	38.051	40.294	42.536	16,5	42	39.593	16,5	27
Kreds 6 – Nordjylland	41.628	24.622	14.345	1.567	1.094	3.585	45.213	38.210	41.949	45.270	18,9	237	41.351	20,1	84
Nordiske Medier, Aalborg	29.428	21.480	7.948	0	0	2.531	31.959		29.412		6,7	8			
Nordjyske Medier	42.279	22.537	16.670	1.873	1.199	3.372	45.651	38.774	41.775	45.111	22,3	143	42.918	24,9	48
Region Nordjylland, fotografer	29.986	24.157	4.955	874	0	3.310	33.296		30.592		19,9	6			
Region Nordjylland, journalister	40.934	27.431	12.025	1.478	0	5.054	45.988		43.414		13,4	6			
TV2/Nord	44.890	27.422	14.965	1.030	1.474	3.673	48.564	42.430	44.458	46.617	15,8	52	43.320	14,0	14
Kreds 7 – Grønland	34.451	29.380	2.415	2.087	570	4.069	38.520	30.517	34.184	37.511	14,5	26	37.257	19,9	13
KNR/Grønlands Selvstyre	30.483	25.654	1.808	2.095	926	4.295	34.779	28.396	30.372	32.236	10,7	12			
Sermitsiaq.AG	38.789	35.682	2.149	714	243	3.406	42.195		37.696		16,1	7	39.469	17,4	5
Kreds 9 – Fyn	44.109	28.821	12.756	701	1.830	4.183	48.291	39.377	44.512	48.471	15,8	313	43.572	16,2	127
Odense Kommune	41.135	28.020	8.393	4.491	232	7.859	48.994	37.477	42.522	45.628	14,0	10	41.760	15,5	6
Syddansk Universitet	44.829	29.459	14.258	1.112	0	8.069	52.898	41.604	45.505	48.448	18,9	22	42.483	18,9	9
TV 2/Danmark, Odense	45.533	28.075	14.505	362	2.590	3.814	49.347	41.508	46.107	50.085	16,0	200	45.403	17,2	65
TV 2/Fyn	42.767	27.375	13.419	914	1.059	3.664	46.431	39.072	43.420	46.135	15,7	49	42.693	15,5	25

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 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 på et bestemt tidspunkt.

DJ's lønstatistik bygger som andre lønstatistikker på arbejdsgiverens direkte lønudgifter – altså alle udbetalte lønde og arbejdsgiverens pensionsbidrag.

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 stykke 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.

Historisk set har stort set hele den overenskomstdækkede trykte presse haft en 37 timers arbejdsuge og afspadsering i forholdet 1:1,5 (i nogle tilfælde dog 1:2) for timer ud over de 37. Men en del dagblade har dog lavet husaftaler om længere opgørelsesperioder mod at alle medarbejdere eksempelvis får 1 uges ekstra frihed pr. år, og Berlingske og Jyllands-Posten har skrevet hhv. måneds- og 4-ugersnorm ind i selve overenskomsten. Også i de elektroniske medier er der længere opgørelsesperioder end uge-norm. For eksempel opgør både DR, TV 2 og TV 2-Regionerne arbejdstiden over 2 måneder.

HER KAN DU SE, HVAD EN GNS. ARBEJ DSTID UDEN OVERARBEJDSREGLER BØR VEKSLES TIL I LØN:					
Ugentlig arbejdstid	Månedlig arbejdstid	Overarbejdstimer 1:1,5	Ugenorm + afspadsering	Månedsnorm + afspadsering	Tillæg i % for overarbejde
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

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 ($1,5 \times 100 : 37 = 4,05\%$)

At arbejdsgiverne går efter guldets, 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 afspadsering/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 om aftenen eller i weekenden), ja, så skulle månedslønnen faktisk være 40.000 kr., hvis timerne ud over 37 skal betales i samme forhold, altså 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

Minimum fem ugers ferie

5 ugers ferie har alle ret til ifølge 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. Ferielovens 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 har som udgangspunkt kun ferielovens minimum og skal selv forhandle sig til det, hvis de vil have mere. En ferieuge kan omregnes til et 2,5 % løntillæg, hvis man over lønnen skal sikre sig "ligestilling" med kolleger med ekstra ferieuger.

Fra DJ's overenskomster:

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

5 uger: ANTV (men der er i december 2018 indgået ny overenskomst, der sikrer 1 uges ekstra ferie årligt indført gradvist henover de næste tre år)

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

7 uger: Aller Media, A4Medier, Berlingske Media, Bibliotekarforbundet, Dagbladernes Bureau, Dansk Handelsblad, DR, Egmont Publishing, Information, Ingeniøren, Journalisten, Kristeligt Dagblad, LandbrugsMedierne, Politforbundet, Politikens Hus, Ritzaus Bureau, TV2/Regionerne, Watch Medier.

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

8 ugers ferie: Børsen, Chili Foto & Arkiv, BAM/Dagens Medicin, JyllandsPosten.

Pas på med sammenligninger

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.

Kontant ferietillæg

Efter ferieloven udbetales 1 % af den ferieberettigende løn i forbindelse med ferieafholdelse. I forbindelse med at de nye Ferielov træder i kraft den 1. september 2020, kommer praksis nok de fleste steder til at være sådan, at en del af Ferietillægget udbetales med augustlønnen og resten med aprillønnen. I mange overenskomster er der aftalt et højere Ferietillæg end lovens ene procent.

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: A4Medier, Børsen, BAM/Dagens Medicin, DSR/Sygeplejersken, Infomedia, Kommuner og Regioner, Ritzau Fokus

3% ferietillæg: Politiforbundet, SL

3,5 % ferietillæg: Bibliotekarforbundet, Fødevareforbundet NNF

3,7% ferietillæg: BUPL

4,5% ferietillæg: Socialrådgiveren

5,5% ferietillæg: HK Danmark.

Orlov og sabbat med løn

På nogle DJ-overenskomster opsparer medarbejderen årligt ekstra frihed med løn, der udløses sammenhængende som lønnet orlov (nogle steder kaldet 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. opsparat afspadsring, 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 opsparat 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, TV 2-Regionerne

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: Ordningen med fuld løn under orlov på Politiken, EB og JP er aftalt udfaset/lønerstattet frem til 2020. Herefter er der stadig en orlovsret, men altså uden løn. 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 efteruddannelses-ordning, hvor medarbejderen optjener ret til 1 uges efteruddannelse årligt med løn og kursusudgifter betalt til relevant journalistisk efteruddannelse. Der er mulighed for at opsparere efteruddannelsesretten i op til seks år til afvikling af evt. længe-revarende efteruddannelse.

En medarbejder på Fællesoverenskomsten, 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 bestyrelsen for Mediernes Efteruddannelse er garant 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 kursusudbydere kurser i det halvårige 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/>.

En lang række arbejdspladser har en efteruddannelsesret, som ikke giver medarbejderen ret til selv at vælge de *ME-mærkede kurser. Her skal man altså i hvert enkelt tilfælde have godkendelse fra ledelsen, som også kan pålægge medarbejderen anvendelse af opsparat efteruddannelse.

Fra DJ's overenskomster:

Ret/adgang til efteruddannelse med løn og kursusudgifter betalt

1 uge årligt: Aller Media, A4Medier, Altinget.dk, Berlingske Media, Bibliotekarforbundet, Bonnier Publications, BUPL, Børsen, Chili Foto & Arkiv, Dagbladenes 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.

I DR findes en uddannelsespulje på 3.75 mio. kroner årligt, som betaler kursusudgifterne, mens DR herudover betaler den ansattes løn i kursusperioderne.

1 uges frihed med løn = 2,5% løn

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.

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, som med standarddækningerne (som pt. koster 291 kr.) 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 pensionselskab 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 et loft, som bidragene beregnes af (således at man sagtens kan tjene mere end pensionsloftet, men den del af lønnen beregnes der bare ikke pension af).

Fra DJ's overenskomster:

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

7,0-7,9%: Producenterne

8,0-9,9%: Aller Media, Altinget.dk, A4Medier, Berlingske Media, Bonnier Publications, Dagbladenes Bureau, Dansk Handelsblad, DI Fotograferne, Egmont Publishing, Fællesoverenskomsten, Infomedia, Kristeligt Dagblad, LandbrugsMedierne, Politikens Hus, Ritzaus Bureau, Ritzau Fokus, Watch Medier

10,0-11,9%: DR, Information, Ingeniøren, Journalisten, Muskelsvindfonden, TV 2-Regionerne (for medarbejdere ansat efter 1. marts 2018).

12-1 %: Bibliotekarforbundet, BUPL, Chili Foto & Arkiv, Folkekirkens Nødhjælp, Politiforbundet.

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

Pensionsbidrag af årligt loft:

11% af 396.000 kr.: TV 2-Regionerne (for medarbejdere ansat før 1. marts 2018). (3.630 kr. pr. måned).

11% af 420.000 kr.: TV 2 (3.850 kr. pr. måned).

15% af 350.604 kr.: BAM/Dagens Medicin (4.383 kr. pr. måned) – indeksreguleres i forhold til prisudviklingen.

Fast pensionsbidrag:

Børsen (pt. 3.930 kr. pr. måned) – indeksreguleres i forhold til prisudviklingen.

Kombination af procentssats og fast bidrag:

8,6% af fuld løn: Jyllands-Posten (dog mindst 4.538 kr. pr. måned for medarbejdere ansat før 2014).

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 forældrene tilsammen ret til orlov med barselsdagpenge (pt. 19.083 kr. månedligt – før skat) i 32 uger. Forældrene kan holde orloven samtidig eller i forlængelse af hinanden.

Ret til løn under barselsorlov

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 119,05 kr. op til en timeløn på 186,56 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 29.911 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 som forældrene har mulighed for at dele. For kvinder altså maksimalt i 31 uger og for mænd maksimalt 27 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" fuld løn i lovgivningens 4 uger før fødslen plus 14 uger efter fødslen, men til gengæld har både mænd og kvinder 12 ugers forældreorlov med fuld løn efter den 14. uge. I den anden ende af skalaen ligger Landbrugsmedierne, der giver fuld løn i hele barselsperioden, og HK Danmark hvor kvindelige og mandlige journalister kan få fuld løn i hhv. 50 uger og 34 uger.

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

Medarbejderen er under orloven berettiget til sin normale løn. De offentlige ydelser, der udbetales i henhold til Dagpengeloven og fra Barselsfondene, 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, Dansk Journalistforbund

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, Kommuner og Regioner, SL, Socialrådgiveren, TV2, TV 2-Regionerne.

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 sin 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:

10 omsorgsdage pr. barn: Bibliotekarforbundet, Politiforbundet.

Når du søger job

Søg oplysning om arbejdspladsen under journalistforbundet.dk/oversigt-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.

Fri med løn på barns 2 første sygedage:

Altinget.dk, BUPL, Chili Foto & Arkiv, DR, DSR/Sygeplejersken, HK Danmark, Journalisten, LandbrugsMedierne, Politiforbundet, Producenterne, Radio Als, Regioner og kommuner, SL, Socialrådgiveren, Staten, TV 2, TV 2-Regionerne (på 2.dagen dog kun fem timers løn).

Fri med løn ved barns sygdom (ubegrænset):

A4Medier, Information, Ritzau Fokus.

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 undersøge 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:

A4Medier betaler i tilfælde af afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold en fratrædelsesgodtgørelse på 1 måneds 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, samt (for medarbejdere ansat før 1. marts 2014) yderligere fratrædelsesgodtgørelse på mellem 2 og 7 måneders løn afhængigt af anciennitet (fra 10 til 30 års ansættelse).

Overskudsdeling

Aller Media, Bonnier Publications, Dansk Handelsblad samt enkelte aviser.

Seniorpolitik

Bonnier Publications, DR, Jyllands-Posten, LandbrugsMedierne, Bibliotekarforbundet og TV2 har aftaler om nedsat tid for 50- eller 60-årige (62 på TV 2) uden nedgang i pensionsbidragene, og i nogle tilfælde med mindre lønkompensation 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 og TV 2-Regionerne giver mulighed for opsparing af sabbatuger med ret til afvikling umiddelbart op til pensionering. TV 2 supplerer opsparing med op til maks. 10 ekstra uger, TV 2-Regionerne med op til maks. 5 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 6 måneder efter endt barsels/forældreorlov. 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

A4Medier, Bonnier Publications, BUPL, HK Danmark, Information: Valg mellem kortere arbejdsuge, fridage, ferietillæg, merindbetaling af pension eller arbejdsredskaber.

DR: Ferieforlængelse uden løn.

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 Funktionsnærloven 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 (+kaostillæg) i Danmarks Radio	28.194 kr.
Gennemsnitligt personligt tillæg (+ funk.tillæg) i DR	15.686 kr.
Gennemsnitligt genetillæg i DR	1.688 kr.
10% pens.bidrag af den faste løn (gr.løn+pers.tillæg)	4.021 kr.
2,5% af fast løn for manglende ekstra ferieuge	1.139 kr.
6% af fast løn for manglende sabbat og sabbatydelse	2.734 kr.
0,5% i manglende ferietillæg	228 kr.
5% skønsmæssigt for adgang til betalt efteruddannelse, fuld løn under barselsorlov, barns 2 første sygedage, arbejdsredskaber m.v.	2.278 kr.
Tillæg for tidsbegrænset ansættelse (17.000 kr.: 12)	1.417 kr.
I alt	57.385 kr.
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)	13.268 kr.
Summa-summarum	70.653 kr.!

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.

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



Dansk Journalistforbund
Medier & kommunikation



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

Prøv **Find-løngennemsnit** på DJ's hjemmeside under **Rådgivning/Løn**

– 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**

Lønstatistik 2018-2019

Udgivet af Dansk Journalistforbund, februar 2020
Gammel Strand 46, 1202 København K. Telefon 3342 8000
Fiskergade 41, 4., 8000 Aarhus C. Telefon 8730 9330
dj@journalistforbundet.dk · **journalistforbundet.dk**
Redaktion: Peter Reich, Henrik Bruun, Bo Therkildsen