

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.

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 afspadsring 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.

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 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, Fødevarerforbundet 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 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:

6 uger: A4Medier, Altinget.dk, Bonnier Publications, BUPL, DI Fotografer, DSR/Sygeplejersken, Folkekirkens Nødhjælp, Forbrugerrådet, Fællesoverenskomsten, HK Danmark, Muskelsvindfonden, Fødevarerforbundet NNF (+1 Feriefridag), Producenterne, Kommuner og Regioner, SL, Socialrådgiveren, Staten og TV 2.

7 uger: Aller Media, Berlingske Media, Bibliotekarforbundet, Dagbladenes Bureau, DH Media, Danmarks Radio, Egmont Publishing, Information, Ingeniøren, Journalisten, Kristeligt Dagblad, LandbrugsMedierne, Monitor-medierne, MarketWire, Politiforbundet, Politikens Hus, Ritzaus Bureau, TV2/Regionerne, Watch Medier.

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

Kontant ferietillæg

Efter ferieloven udbetales 1 % af den ferieberettigende løn i forbindelse med ferieafholdelse. I forbindelse med at de nye Ferielov trådte i kraft den 1. september 2020, er praksis de fleste steder blevet 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, Ritzau Bureau, Staten, Watch Medier.

1,6 % ferietillæg: Jyllands-Posten

2 % ferietillæg: A4Medier, Børsen, 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.

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 skønmæssigt koster 5 %, fordi der også hører betaling af kursusudgifter til.

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. 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, 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 under udfasning. Der er stadig en orlovsret, men altså uden løn. Orloven på Børsen gælder alle medarbejdere, men kun folk ansat før 1.3.2015 har ret til løn under orloven. Sabbat-ferien hos Bonnier er under udfasning 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 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 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 halvårlige kursus-katalog fra DMJX, SDU el-

ler en af de øvrige 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 opsparret 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.

Pension og forsikring

Alle DJ's overenskomster (på nær et par stykker) 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 gruppelevsfor sikringen, som med standarddækningerne (som pt. koster 545 kr. om måneden) giver medarbejderen 500.000 kr. skattefrit ved dødsfald, 250.000 kr. årligt ved tab af mindst 50% af erhvervsevnen samt 150.000 kr. udbetalt ved kritisk sygdom. Gruppeforsikringen er fleksibel, så man individuelt kan vælge lavere/billigere dækninger eller højere/dyrere dækninger 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).

12-15 %: 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 årligt loft:

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

11 % af 426.000 kr.: TV 2 (3.905 kr. pr. måned)

15 % af 350.604 kr.: Dagens Medicin (4.601 kr. pr. måned) – indeksreguleres i forhold til prisudviklingen

Fast pensionsbidrag:

Børsen (pt. 4.053 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)

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

Barselslovgivningen er blevet ændret med virkning for børn født efter 2. august 2022. Fra dette tidspunkt er antallet af orlovsuger efter fødslen blevet helt ligestillet mellem mor og far/medmor. En stor del af DJ's overenskomster er endnu ikke blevet nivelleret ind efter de nye regler, og opererer derfor med de tidligere skæringsdatoer efter fødslen, hvor 14 uger var øremærket moderen (under navnet "barselsorlov"), 2 uger var øremærket far/medmor (under navnet "fædreorlov"), mens de resterende 32 uger blev kaldt forældreorlov og kunne deles ligeligt mellem mor og far/medmor.

De nye regler giver fortsat kvindelige lønmodtagere ret til orlov med barselsdagpenge 4 uger før forventet fødsel. Efter fødslen har moderen ret til orlov i 24 uger, hvoraf 8 uger kan overdrages til far/medmor.

Faderen/medmoderen har også ret til 24 ugers fravær efter fødslen. De 11 ugerne er øremærkede, mens de resterende 13 uger kan overdrages til moderen.

Den samlede ret til barselsdagpenge er altså fortsat 52 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 "barselsdagpengetimelønnen" og op til en timeløn på 209,16 kr. Barsel.dk trækker 8% i AM-bidrag fra, men lægger 12,5% i feriepenge til. Skal arbejdsgiver have den fulde refusion, kræver det altså en aftalt løn på mindst 33.535 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, yderligere 3 uger øremærket faderen, og så 25 uger som forældrene har mulighed for at dele. For kvinder altså maksimalt i 31 uger og for mænd maksimalt 30 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 orlov med fuld løn efter den 14. uge. I den anden ende af skalaen ligger 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 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 og fra Barselsfonde, 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 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.

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.

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.

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 "frynse-

goder". 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 månedsløn 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.

Muskelsvindfonden yder til opsagte medarbejdere 1 månedsløn såkaldt "efterløn" pr. ansættelsesår, dog maks. 6 måneders efterløn.

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

HK Danmark betaler ved fratræden efter 10 års ansættelse en fratrædelsesgodtgørelse på 3 mdr. 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).

Politiken og Ekstra Bladet betaler hhv. 1, 2 og 3 måneders ekstra løn til medarbejdere, der opsiges på grund af virksomhedens forhold, ved 22, 26 og 30 års anciennitet.

Overskudsdeling

Aller Media, Bonnier Publications, DH Media 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 lønkomensation 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. TV2 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, Fødevareforbundet NNF: 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 2022, 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 ansatte medlemmer sig på
overenskomst- eller kontraktansættelse i DJs lønstatistik:**

Branche	overenskomstansatte	kontraktansatte
Dagblade	98 %	2 %
Distriktsblade	100 %	0 %
Magasiner, tidsskrifter	70 %	30 %
Organisationsblade	81 %	19 %
Net-medier	91 %	9 %
Nyhedsbureauer	98 %	2 %
Radio og tv-prod.	91 %	9 %
Offentlig kommunikation	88 %	12 %
Privat Kommunikation	31 %	69 %
Offentlig Fotografisk arbejde	100 %	0 %
Privat Fotografisk arbejde	0 %	100 %
Forlag	5 %	95 %
Grafisk virksomhed	0 %	100 %
I alt	84 %	16 %

Løn- og prisudvikling okt. 1998 – okt. 2022

	Beregnet stigning i gns.løn DJ Hele landet	Reel lønstigning i % DJ Hele landet	Reel lønstigning i % DA- funktionærer	Udvikling i forbrugerpris- indeks
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 %
Okt. 2018	Ej målt	Ej målt	2,5 %	0,8 %
Okt. 2019	0,6 %	2,0 %	2,6 %	0,6 %
Okt. 2020	0,9 %	2,5 %	2,0 %	0,4 %
Okt. 2021	0,5 %	2,2 %	2,7 %	3,0 %
Okt. 2022	2,0 %	3,0 %	3,3 %	10,1 %

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 (+kaostillæg) i Danmarks Radio	29.436 kr.
Gennemsnitligt personligt tillæg (+ funk.tillæg) i DR	15.302 kr.
Gennemsnitligt genetillæg i DR	877 kr.
10,2 % pens.bidrag af den faste løn (gr.løn+pers.tillæg)	4.336 kr.
2,5 % af fast løn for manglende ekstra ferieuge	1.118 kr.
6 % af fast løn for manglende sabbat og sabbatydelse	2.684 kr.
0,5 % i manglende ferietillæg	224 kr.
5 % skønsmæssigt for adgang til betalt efteruddannelse, fuld løn under barselsorlov, barns 2 første sygedage, arbejdsredskaber m.v.	2.237 kr.
Tillæg for tidsbegrænset ansættelse (17.000 kr.: 12)	1.417 kr.
I alt	57.631 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)	19.018 kr.
Summa-summarum	76.649 kr.!



Dansk Journalistforbund
medier & kommunikation

The Danish Union of Journalists

Gammel Strand 46
1202 København K
Danmark

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