



Förslag Lönepolitisk strategi



**JOURNALIST
FÖRBUNDET**
Kongress 2025

Förslag till lönepolitisk strategi för Journalistförbundet 2025-2028

Inledning: Varför är lön viktigt?

Utöver att anställda behöver ha en lön som täcker kostnaderna för uppehälle och boende så är lönen också ett kvitto för en arbetsinsats. Det innebär att lönenivån också kan påverka hur anställda upplever sitt arbete.

En fri och oberoende journalistik är av största vikt för ett demokratiskt samhälle och en förutsättning för branschens överlevnad. För att bibehålla den nödvändiga kompetens som krävs och göra journalistyrket attraktivt ska lönenivåerna för journalister kunna konkurrera med lönerna inom andra sektorer på arbetsmarknaden.

Det finns ett samspel mellan löne- och arvodesnivåer, därför är arvoden för frilansjournalister också en angelägenhet för alla medlemmar.

Journalister har ett viktigt arbete. Medarbetare bidrar till att skapa värde, och på många håll vinst, i medieföretagen. Ändå upplever medlemmar att de inte har en lön i nivå med sina arbetsinsatser. Journalistförbundet ska därför arbeta långsiktigt i syfte att uppnå högre lönenivåer för våra medlemmar.

Varför en lönepolitisk strategi?

I förbundets löneavtal regleras vilka årliga höjningar som ska ske vid lönerevisionen, lägsta löner och en löneprocess som anger hur de lokala parterna ska arbeta med lön i olika steg.

Till Journalistförbundets kongress 2021 inkom flera motioner som på olika sätt berörde frågan om löneavtalen. Resultatet av dessa motioner blev ett kongressbeslut om att utvärdera och granska Journalistförbundets löneavtal och modell för lönesättning. Kongressen beslutade också att Journalistförbundet ska stärka arbetet för att verka för högre löner för journalister.

Utredningen tittade på vilken löneutveckling Journalistförbundets medlemmar haft under perioden 2010-2021, både före och efter införandet av ett processlöneavtal samt vad som går att utläsa om vilken effekt borttagandet av individgarantierna haft. För att utvärdera lönemodellen genomfördes en enkät om hur de lokalt fackliga förtroendevalda upplever att löneprocessens olika steg fungerar.

Utvärderingen av lönestatistiken visade på att Journalistförbundets medlemmar under perioden, på kollektiv nivå, erhållit löneutveckling som procentuellt överstiger avtalens värde. Det finns dock stora löneskillnader, till exempel mellan storstad och övriga landet. Analysen av lönestatistiken visade inte att borttagandet av garantibelopp i löneavtalen har haft negativ påverkan på medlemmars löneutveckling under perioden. Resultatet av enkäten om löneprocessen visade på att processen huvudsakligen fungerar bra eller delvis bra, men inte i alla delar och inte på alla arbetsplatser. Löneprocessen kan förbättras men resultatet av

enkäten visade inte att det föreligger ett behov av att processlöneavtalet ska bytas ut mot en annan modell för lönesättning.

Utifrån resultatet av utvärderingen av lönestatistiken och resultatet av enkäten om löneprocessen föreslog utredningen inte en ny lönemodell.

Kollektivavtalsförhandlingar har stor betydelse både för lönenivåer och löneavtalens konstruktion men kan inte ensamt åstadkomma en önskad löneutveckling. Lönenivåerna påverkas också i hög grad av faktorer i omvärlden, bland annat inflationsnivån, efterfrågan och konkurrens om arbetskraft samt företagets ekonomi.

Journalistförbundet behöver därför göra ett långsiktigt arbete för att medlemmar ska få lön som är i paritet med andra tjänstemannagrupper med samma utbildningsnivå.

Löneutredningen visade att det finns behov av fortsatt analys för att eventuellt kunna vidta olika åtgärder beroende på vilka problem som finns gällande lönerna på olika avtalsområden, inom olika geografiska områden, ålderskategorier och löneskillnader på grund av kön.

Den lönepolitiska strategin grundas i den analys som gjorts efter den löneutredning som genomfördes 2022.

Att förbättra lönerna för journalister kräver uthållighet, en realism om vad som är möjligt och enighet om vad som krävs för att åstadkomma en positiv förändring. För att förverkliga målet om högre löner för journalister krävs ett långsiktigt arbete. För att åstadkomma resultat krävs insatser av förbundet på alla nivåer. Därför är det viktigt att slå fast vilken väg förbundet ska gå framåt och vilka medel som i första hand ska vara utgångspunkt för arbetet att uppnå målet – att höja lönerna.

Genom en lönepolitisk strategi föreslås kongressen besluta om långsiktiga mål och medel för att uppnå önskat resultat av arbetet framåt gällande lön.

Journalistförbundets mål är att:

- Journalistförbundets medlemmar ska få reallöneutveckling över tid.
- Journalistförbundets medlemmar ska ha konkurrenskraftiga löner.

Målet ska uppnås genom att Journalistförbundet ska:

- fortsätta ha kollektivavtal med individuell lönesättning och processlöneavtal.
- fortsätta att följa det så kallade märket så länge det är relevant för våra medlemmar.
- arbeta för att vidareutveckla det aktiva lokala lönearbetet.
- sträva efter öppenhet gällande lönerna då det kan stärka medlemmarna.
- arbeta för höjda ingångslöner för att i förlängningen få upp löneläget och höja medlemmars lönenivåer.
- bibehålla och arbeta för höjda lägstalöner i kollektivavtalen.
- arbeta för att lönekartläggningen genomförs med en aktiv samverkan från klubb/sektion.
- arbeta för att minska användandet av lönetillägg och att avtalets principer om individuell lönesättning följs utifrån prestation, krav och ansvar i tjänsten.

Modell för lönebildning

Journalistförbundet ska ha kollektivavtal som bidrar till en väl fungerande lönebildning och möjliggör löneutveckling för journalister genom hela yrkeslivet. Enligt gällande kollektivavtal tillämpas individuell lönesättning och en modell med löneprocess i flera olika steg.

Lönerna påverkas dock inte endast av regleringen i våra kollektivavtal utan också av andra faktorer i vår omvärld. Reallöneutvecklingen är beroende av inflationen och beräknas utifrån de faktiska lönehöjningarna: alltså både kollektivavtalets procent och löneglidning, minus inflationen.

Individuell lönesättning med individgarantier infördes i Journalistförbundets avtal när lönetrappan inte längre ansågs vara ett system som gav medlemmar en önskad löneutveckling och därför avskaffades trappan efter en medlemsomröstning på 1990-talet. Lönestagnation och dålig löneutveckling upplevdes dock även fortsatt som ett problem av medlemmar. I syfte att försöka åstadkomma en bättre fungerande lönesättning på redaktionerna, där det inte enbart handlar om att fördela lönepotten och där arbetsgivaren ska kunna förklara lönesättningen för medarbetarna, infördes löneprocessen som rekommendation 2013. Därefter tog Journalistförbundet steget att införa löneprocessen som bindande avtalstext 2016. För att få in löneprocessen som avtal, och inte endast som en rekommendation, med krav på utvecklingssamtal, lönesamtal och upprättande av åtgärdsplaner för medarbetare som halkar efter i löneutvecklingen ställde förbundets motpart Medieföretagen krav på att individgarantierna skulle tas bort. Bedömningen i förhandlingsdelegationen var att dessa tvingande skrivningar var viktigare än individgarantier för att få till stånd en fungerande löneprocess där det finns förutsättningar för att lönekriterierna ska vara kända för alla medarbetare och där medlemmen ska ges möjlighet att förstå vad som krävs för att få en högre lön.

På kongressen 2021 beslutades att en utredning av löneavtalen och modellen för lönesättning skulle göras och att resultatet skulle presenteras på avtalskonferenserna.

Utredningen gjorde en analys av lönestatistiken 2010–2021 och undersökte vilken löneutveckling Journalistförbundets medlemmar haft under perioden, både före och efter införandet av ett processlöneavtal samt vad som går att utläsa om vilken effekt borttagandet av individgarantierna haft. Utvärderingen av lönestatistiken visade på att Journalistförbundets medlemmar erhållit löneutveckling under perioden som procentuellt överstiger avtalens värde och den procentuella löneutvecklingen för tjänstemän i privat sektor.

För att utvärdera löne modellen gjordes en enkät om hur de lokalfackligt förtroendevalda upplever att löneprocessens olika steg fungerar. En uppföljande enkät om löneprocessen har genomförts under 2023. Majoriteten av de klubbar och sektioner som besvarat enkäten om löneprocessen uppger att processen i flera delar fungerar bra eller delvis bra. I den uppföljande enkäten svarade majoriteten att löneprocessen fungerar bra i alla steg i processen som genomförts lokalt.

Analysen av lönestatistiken visade inte att borttagandet av garantibelopp i löneavtalen eller att den löne modell som tillämpas på Journalistförbundets avtalsområden med ett löneprocessavtal har haft negativ påverkan på medlemmars löneutveckling under perioden.

Förtroendevalda anser att löneprocessen fungerar och av den uppföljande enkäten 2023 framgår att majoriteten av de förtroendevalda är positiva till processen i än högre grad.

Utifrån analysen av lönestatistiken och svaren från förtroendevalda gällande löneprocessen var slutsatsen av löneutredningen att det inte finns ett behov av att byta ut processlöneavtalet mot en annan modell för lönesättning. Den bedömningen gäller fortfarande.

I de efterföljande avtalsförhandlingarna har införts förtydliganden och förbättringar av löneprocessen i olika delar. Journalistförbundet kommer även framåt att följa upp hur förtroendevalda anser att processen fungerar och om de förändringar som införts i processen upplevs som förbättringar i den lokala samverkan mellan klubben och arbetsgivaren.

Det innebär inte att vi är nöjda. En process behöver ständigt utvecklas och förbättras. Inte minst handlar det om att de lokala parterna behöver ha en bra samverkan som i alla förhandlingar. Att få till stånd en väl fungerande löneprocess förutsätter att både arbetsgivare och journalistklubb lägger ned både tid och kraft för att processen ska fungera i alla delar. Journalistförbundet centralt ska också aktivt stötta de klubbar som behöver hjälp med att få i gång en fungerande löneprocess på arbetsplatsen.

Slutsatsen är att vi har en fungerande lönemodell som ska bibehållas i Journalistförbundets samtliga kollektivavtal men som kan fortsätta utvecklas framåt.

- Journalistförbundet ska fortsätta ha kollektivavtal med individuell lönesättning och processlöneavtal.

Märket

Det så kallade "märket" vad gäller lön på svensk arbetsmarknad bestäms utifrån den procentuella höjningen i de löneavtal som parterna inom industrin enas om i varje avtalsrörelse.

Parterna på svensk arbetsmarknad, både arbetsgivarorganisationer och fackförbund, förhåller sig till och följer industrimärket vilket då också utgör kostnadsramen för lönehöjningar samt eventuella villkorsförändringar som har ett ekonomiskt värde i kollektivavtalen.

Att det är just industrisektorn som är märkessättande för hela arbetsmarknaden hänger samman med att den anses vara den mest konkurrensutsatta sektorn och har en påverkan på hela den svenska ekonomin. Märket har dock ifrågasatts från tid till annan och varit kritiserat. Det har handlat om arbetsgivarorganisationer som exempelvis ansett att en annan sektor av arbetsmarknaden är mer konkurrensutsatt och därför ska vara märkesledande utifrån att märket är för högt. Det finns också exempel på fackförbund som ansett att just deras medlemsgrupper ska lyftas särskilt och kunna få högre höjningar än andra förbunds medlemmar.

Märket tillkom i slutet av 1990-talet efter decennier med hög inflation och där parternas ansträngningar, framför allt under perioden före 90-talskrisen, att åstadkomma bättre lönehöjningar för just sina medlemsgrupper fick effekten att inflationen späddes på alltmer och medlemmarna fick mindre pengar kvar i plånboken. Utvecklingen var så allvarlig att politiker övervägde lagstiftning för att komma till rätta med problemen. Att industrins avtal sätter det så kallade märket har skapat stabilitet i den svenska lönebildningen.

Den svenska modellen innebär att det är parterna som kommer överens om villkoren genom kollektivavtal med mindre inblandning från staten än i andra länder. En lagstiftning som reglerar lönerna på svensk arbetsmarknad skulle innebära ett avskaffande av den svenska modellen. Den svenska modellen anses vara stabil men innebär också att parterna på arbetsmarknaden måste ta ett stort ansvar för att modellen ska fungera.

Lagstiftning innebär ofta att det införs minimiregler som riskerar att bli både ett tak och ett golv. Den svenska modellen utmanas dock idag också av olika direktiv från EU, exempelvis minimilönedirektivet, där arbetsmarknadens parter tillsammans med regeringen har arbetat för en förståelse för att vi har en annan modell för lönebildning än vad som gäller i andra europeiska länder och att det behöver finnas undantag i tvingande direktiv.

I avtalsrörelsen 2023 utsattes det så kallade märket för den kanske hårdaste prövningen sedan märkessättningens tillkomst genom den höga inflation och de kostnadsökningar i samhället som rådde mitt under avtalsrörelsen. Båda parter fick bjuda till. Arbetsgivarna fick betala mer för löneökningarna än vad de gjort under de närmast föregående avtalsrörelserna. Men framför allt innebar det att fackförbunden avstod från att kräva kompensation för inflationen. Huruvida det var rätt beslut råder det olika uppfattningar om men samtliga fackliga parter ansåg ändå att det var rätt väg att gå för att så snabbt som möjligt få bukt med inflationen så att förbundens medlemmar återigen kan få reallöneutveckling.

Tittar man tillbaka genom åren så har inflationen varit låg och inneburit att medlemmar fått reallöneutveckling år efter år då lönehöjningarna varit högre. I den senaste avtalsrörelsen var förutsättningarna helt annorlunda och inflationen var högre än löneökningarna. Men att överge det så kallade märket för att övergå till en modell där löneökningarna följer inflationen skulle sannolikt inte ge våra medlemmar högre löner då många bedömare hävdar att inflationsnivån framåt kommer vara lägre i Sverige.

Bedömningen är att sedan det så kallade märket tillkom har det tjänat Journalistförbundets medlemmar väl och inneburit att medlemmarna fått löneutveckling på minst samma nivå som andra grupper. Journalistbranschen har genomgått en omstrukturering. Periodvis har det varit kärt att få en ekonomisk lönsamhet och många företag har tvingats till nedskärningar. Att arbeta som journalist har varit attraktivt och det har varit ett yrke som lockat många, vilket inneburit att arbetsgivarna inte behövt konkurrera om arbetskraften. De senaste årens hopslagningar av kommersiella medieföretag har också gjort det svårare för medarbetare att höja sina löner genom att gå till en konkurrent, utifrån att det vanligtvis saknas konkurrenter på mindre orter. Allt detta sammantaget kan ha påverkan på journalisters lönenivåer i jämförelse med andra grupper.

Vår motpart har under många år drivit att löneavtalen inte ska vara siffersatta och att löneprocessen ska vara mer individualiserad. Helst vill vår motpart ha en process mellan arbetsgivare och medarbetare utan förhandling med en journalistklubb. Journalistförbundet har hittills inte sett skäl till att ha löneavtal med en sådan konstruktion. Bedömningen är att det från vår motpart inte finns intresse att avvika från märket på annat sätt än genom att möjliggöra lägre löneökningar.

Medlingsinstitutet har bland annat till uppgift att se till att arbetsmarknadens parter följer det så kallade märket. Att följa märket innebär också att alla parter, både fackförbund och

arbetsgivarparter, är solidariska med varandra. Att försöka åstadkomma lönehöjningar utöver märket är mycket svårt och om det överhuvudtaget är möjligt så skulle det inte vinna sympati hos några fackliga medparter, och sannolikt inte heller i omvärlden. Om vi ändå bortser från det senare så går det inte att vid en eventuell konflikt komma förbi Medlingsinstitutets roll, som då kommer in som medlare.

Det är möjligt att den nuvarande modellen med märkessättning kommer att förändras framåt. Det finns dock idag inte skäl att tro att Journalistförbundet i nuläget skulle kunna åstadkomma högre lönehöjningar än andra fackliga parter på svensk arbetsmarknad genom att inte följa det så kallade märket.

Sammantaget är bedömningen i nuläget att det bästa för Journalistförbundets medlemmar är att förbundet fortsätter att följa märket. Men Journalistförbundet måste alltid vara beredda att omvärdera och ställa om utifrån att uppnå bästa möjliga resultat för förbundets medlemmar.

- Journalistförbundet ska fortsätta att följa det så kallade märket så länge det är relevant för våra medlemmar.

Lön och löneutveckling

Att det är så stora skillnader i löneläge mellan olika medieföretag, mellan storstad och övriga landet och mellan journalister och andra tjänstemannayrken på samma ort borde vara en varningsklocka för mediearbetsgivarna.

Journalistyrket har en oumbärlig roll att spela i det demokratiska samhället, det kan vara roligt, spännande, utmanande och utvecklande – men för att locka och behålla medarbetare är det en förutsättning att arbetet värdesätts även ekonomiskt.

Det är ett långsiktigt arbete att förändra lönestrukturen på ett företag och det är betydligt större än vad som ryms i de årliga lönerrevisionerna. Det finns exempel i mediebranschen på arbetsgivare där man tillsammans med klubb eller sektion har en samverkan kring ett förändrat löneläge och en medvetenhet kring att man annars riskerar problem inte minst vid rekryteringar, både externt och internt.

Många journalister börjar sin anställning på företaget som visstidsanställd och en för låg lön vid det första anställningstillfället kan hänga kvar i många år. Därför är det viktigt med en aktiv dialog mellan klubb/sektion och arbetsgivaren om lönesättningen utifrån löneavtalets principer och den önskade lönestrukturen.

Att rekrytera med konkurrenskraftiga löner – oavsett om det gäller nyanställningar eller tillsättningar av tjänster inom företaget – kan vara det snabbaste sättet att förändra löneläget på ett företag. Det blir ett sätt att både kunna locka till sig rätt kompetens och att motivera medarbetare att ta på sig mer ansvarskrävande arbetsuppgifter inom företaget. Lönesättningen för kommande tjänster bör vara en del av diskussionerna redan på planeringsstadiet av en ny organisation, då blir det en del av den större löneprocessen som täcker in företagets lönebildning.

Minst lika viktigt som lönesättningen för den tjänst man har är att man som medarbetare har möjlighet att få en bra löneutveckling under hela yrkeslivet utifrån sin prestation, krav och ansvar i tjänsten. Det borde vara en självklarhet, men i ett läge där potten behöver läggas på att höja de lägre lönerna räcker den inte till för att ge löneutveckling till medarbetare med längre erfarenhet och – relativt sett – högre löner. En förutsättning för att den individuella lönesättningen ska fungera är att medarbetarna kan påverka sin lön genom sin prestation, annars sätts också hela syftet med löneprocessen ur spel.

Det krävs aktiva insatser för att åstadkomma förändringar i lönestrukturen och en samverkan mellan arbetsgivare och klubb/sektion. Större förändringar är mycket svåra, nästintill omöjliga, att få till enbart inom ramen för den årliga lönerevisionen, de pengar som utgör potten baseras på det faktiska löneläget – inte det önskade löneläget. Enkäten om löneprocessen visar att det är när klubbar har lyft enskilda medlemmar eller grupper utifrån önskad lönestruktur, som man har lyckats åstadkomma förändringar. Den lokala samverkan är det som ger bäst effekt. Ingen arbetsgivare vinner något på att en medarbetare som vill höja sin lön känner sig tvingad att gå till en konkurrent – och där sådana inte finns – antingen flytta eller lämna branschen, oavsett kommer kompetensen att gå förlorad för företaget.

Kompetenshöjning bör kopplas till lönediskussioner, även utanför de årliga löneförhandlingarna.

Varje medarbetare har rätt till yrkesmässig kompetensutveckling, i medarbetar- eller utvecklingssamtal ska arbetsgivare och medarbetare göra upp en plan för de individuella utvecklingsbehoven. Därtill har medarbetarna rätt till betald ledighet för kompetensutveckling genom FOJO och Nordiskt Journalistcenter.

Klubbarna har en stor aktiv roll att spela när det gäller den företagsinterna kompetensutvecklingen i ett bredare perspektiv. Kollektivavtalets tvingande skrivningar om kompetensutvecklingsråd är ett verktyg för att bli en del av processen i det framtidsyttande arbetet – då har klubben redan på idéstadiet kunnat påverka förändrings- och utvecklingsarbetet i praktiken långt innan det handlar om en MBL-process och beslut.

Skrivningarna i kollektivavtalet om kompetensutveckling bygger vidare på regleringen av arbetsplatsnära kompetensutveckling i Utvecklingsavtalet mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK. Målet med kompetensutveckling är att ge medarbetarna möjlighet att utvecklas i sina yrkesroller, stärka medarbetarnas trygghet i anställningen, ge en positiv löneutveckling och bidra till ökad effektivitet och lönsamhet för företaget.

Utvecklingsavtalet mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK ger också utökade möjligheter till lokala avtal om samverkan i olika specifika frågor, vare sig det gäller utvecklingen av arbetsorganisationen, teknisk utveckling eller företagets ekonomi och resursfrågor, som ger mer långtgående rättigheter till facklig påverkan än vad medbestämmandelagen gör.

I slutänden handlar det om vilken kompetens som kommer att efterfrågas på kortare och längre sikt, hur man ska säkerställa att medarbetarna har den kompetens som behövs, vara förberedd på de förändringar som går att förutse och ha en beredskap att hantera förändringar, i samhället eller teknikutvecklingen, som kan ske mycket snabbt.

Ett aktivt lokalt arbete med lönerna är avgörande för att åstadkomma förändringar i lönesättningen. Förbundet ska från central nivå ge stöd till klubbar och sektioner i det lokala lönearbetet, till exempel genom rådgivning och utbildning.

Att stärka det lokala lönearbetet och arbeta för höjda ingångslöner samt lägsta löner är ett arbete som behöver göras och syftar till att på sikt kunna åstadkomma minskade löneskillnader mellan storstad och övriga landet. Det finns journalistklubbar på företag med verksamhet i både storstad och i övriga landet. Det arbete som de klubbarna bedriver för att försöka åstadkomma minskade geografiska löneskillnader i företaget ska förbundet dra lärdom av i arbetet med lönerna. Ett utbyte mellan klubbar och sektioner på samma ort som syftar till bättre kännedom om löneläget kan också ha en positiv påverkan på det lokala lönearbetet.

Journalistförbundet står för öppenhet och det gäller även löner. Öppna lönelistor kan ha positiva effekter för enskilda medlemmar och i det lokala lönearbetet. I lönearbetet ska förbundet sträva efter öppenhet gällande lönerna då det kan stärka medlemmarna.

- Journalistförbundet ska arbeta för att vidareutveckla det aktiva lokala lönearbetet.
- Journalistförbundet ska sträva efter öppenhet gällande lönerna då det kan stärka medlemmarna.

Ingångslöner

Journalistyrket ställer höga krav på medarbetarnas kunskap och prestation och det är nödvändigt för framtiden att branschen har ett löneläge som kan locka och behålla den kompetens som behövs.

Att medarbetare, oavsett anställningsform, får rätt ingångslöner har stor betydelse för lönebildningen på företaget. Det är viktigt att tillämpa företagets lönepolicy även på nyanställda och att lönen fastställs enligt principerna i löneavtalet.

Lönen ska passa in i den önskade lönestrukturen utifrån arbetsuppgifternas innehåll och ansvar. På ett företag där det pågår ett aktivt arbete med att förändra lönestrukturen är det alltså inte en omöjlighet att en nyanställd medarbetare får en ingångslön efter en önskad lönestruktur – och därmed hamnar på samma nivå eller högre än medarbetare med längre erfarenhet.

Ingångslön är något annat än lägstalön, ingångslönen ska sättas individuellt och rättvisande i företaget lönestruktur och lägstalönen är en gräns som arbetsgivaren inte kan gå under utan att bryta mot kollektivavtalet.

Lägstalönerna höjs normalt med procentpåslaget varje år. Det är den enda lönen som är helt rensad från löneglidning och den ökar inte i samma takt som lönerna för kollektivet.

På företag med högre löneläge kommer medarbetarna inte att erbjudas löner i närheten av lägstalönernas nivåer eftersom så låga löner inte passar in i företagets lönestruktur för arbetsuppgifterna.

I den andra änden av skalan finns företagen med lägre löner, där lägstalönen i kollektivavtalet är en reell garant för en lägsta lönenivå som arbetsgivaren inte kan gå under. Men att lönen inte direkt bryter mot kollektivavtalet innebär inte att den följer löneavtalets principer, lägstalönen tar varken hänsyn till arbetsuppgifter eller ansvar, tidigare erfarenhet eller prestationer.

Utifrån en jämförelse av nivån på lägstalönerna i Journalistförbundets kollektivavtal med nivåerna i andra tjänstemannaavtal kan konstateras att våra lägstalöner är betydligt högre.

I en väl fungerande lönebildning på företag och redaktioner i mediebranschen spelar lägstalönerna i praktiken inte särskilt stor roll, men i den verklighet förbundets klubbar och sektioner verkar är de på ett antal företag något som högst påtagligt påverkar. Där har nivåerna stor betydelse för den som är ny i yrket och i förlängningen för kollektivet på företaget.

Låga ingångslöner gör att en större del av potten kommer att behöva läggas för att få upp de lägsta lönerna och ett generellt lägre löneläge på ett företag kommer också att innebära att det finns färre höga löner som kan bidra till finansieringen av lönehöjningarna. Det kan då bli svårt att inom potten både höja de lägsta lönerna och få en bra löneutveckling för dem som arbetat ett tag.

Den undersökning av Journalistförbundets medlemmars löner som genomfördes 2022 visade att det är ett fåtal medlemmar som är lönesatta i nivå med lägstalönerna, gruppen blir inte särskilt mycket större om man räknar med några hundratal kronors marginal över lägstalönerna. I gruppen under 30 år är andelen med lägre löner större och gruppens snittlön låg i undersökningen markant under övriga åldersgrupper. I den partsgemensamma lönestatistiken framgår varken anställningsform eller antal år i yrket, men i gruppen medlemmar under 30 år ingår sannolikt många som är nya i yrket och många som är visstidsanställda.

I löneavtalet 2023 höjdes lägstalönerna med ett krontal om 1350 kronor inom ramen för märket, vilket gav ett högre påslag än procenten i kollektivavtalet.

Det går inte att dra slutsatsen att den högre krontalshöjningen av lägstalönerna fick en direkt påverkan på snittlönerna för åldersgruppen under 30 år, men om man jämför gruppen i den partsgemensamma statistiken för 2023 på public service-området med 2022 framgår att antalet medlemmar som var lönesatta under 31 000 kronor mer än halverades mellan åren, från 80 individer 2022 till 33 individer 2023.

- Journalistförbundet ska arbeta för höjda ingångslöner för att i förlängningen få upp löneläget och höja medlemmars lönenivåer.
- Bibehålla och arbeta för höjda lägstalöner i kollektivavtalen.

Jämställda löner

Det är viktigt, inte bara för förbundet utan för samhället i stort, att de löner som sätts på arbetsmarknaden inte är könsdiskriminerande. Osakliga löneskillnader får ekonomiska effekter för individen under hela livet, först som yrkesarbetande och sedan som pensionär.

Enligt den partsgemensamma lönestatistiken för 2022 för Journalistförbundets medlemmar uppgår kvinnosnittlönen till 98,4 procent av manssnittlönen på den kollektiva nivån. Det kan jämföras med tjänstemän i privat sektor där kvinnosnittlönen uppgår till 84,7 procent av manssnittlönen enligt Medlingsinstitutets årliga rapport 2022 om löneskillnader mellan kvinnor och män.

En anledning till de jämnare siffrorna för förbundets medlemmar skulle kunna vara att Journalistförbundet är ett yrkesförbund med jämn könsfördelning, 52 procent kvinnor och 48 procent män 2022. Trots att det kan vara stora skillnader i det generella löneläget mellan olika medieföretag så handlar det om en i bred bemärkelse sammanhållen yrkesgrupp inom de olika företagen – kvinnodominerade yrkesgrupper med lägre löner saknas i större utsträckning än det gör på tjänstemannaområdet i stort och får inte genomslag på den kollektiva nivån.

Men även om förbundets medlemmar på kollektiv nivå har mer jämställda löner än tjänstemän i privat sektor är det inte på kollektiv nivå som diskrimineringen sker, det handlar om individer som drabbas på de enskilda företagen.

Det fackliga verktyget för att påverka löner som är eller kan misstänkas vara könsdiskriminerande är den lönekartläggning som arbetsgivaren är skyldig att genomföra årligen. Klubbarna har rätt att samverka med arbetsgivaren i lönekartläggningen och att få den information som behövs för att aktivt kunna samverka.

I den enkät om löneprocessen som förbundets klubbar och sektioner besvarade hösten 2023 framgår att en majoritet av arbetsgivarna genomför en lönekartläggning, men nära en fjärdedel av dem som svarar anger att de inte vet om det genomförts en lönekartläggning. På de företag där lönekartläggningen genomförts svarar två av tre klubbar/sektioner att de deltar aktivt i arbetet med den. Den sista tredjedelen svarar att arbetet ofta görs av HR eller extern part och att resultatet bara presenteras för klubben/sektionen.

Klubbar/sektioner som inte bjuds in av arbetsgivaren behöver kräva sin rätt enligt diskrimineringslagen att få information och samverka med arbetsgivaren gällande arbetet med lönekartläggning och förbundet ska stötta i den processen.

Att lönekartläggningen genomförs med en aktiv samverkan från klubb/sektion är viktigt och här finns ett arbete att göra på alla nivåer i förbundet, med stöttning från förbundet centralt till klubbar/sektioner genom rådgivning och stöttning.

- Att Journalistförbundet ska arbeta för att lönekartläggningen genomförs med en aktiv samverkan från klubb/sektion.

Lönetillägg

Befattningstillägg, det vill säga lönetillägg för en specifik tjänst, regleras inte i kollektivavtalet. I ett löneavtal som bygger på individuell lönesättning och där det uttalat anges att lönesättningen ska utgå från kraven i befattningen, att lönen ska öka med högre krav och att arbetsledare i princip ska ha högre lön än underställd personal kan det ses som självklart att grundlönen höjs vid befordran. Men i stället tillämpar många arbetsgivare befattningstillägg, som kan dras tillbaka eller trappas ned om medarbetaren byter tjänst.

Om man går så långt tillbaka som till lönetrappan, som avskaffades på 1990-talet, fanns befattningstillägg reglerade i kollektivavtalet. Journalistförbundets utgångspunkt var att de skulle mönstras ut med lönetrappan, men arbetsgivarna har fortsatt att tillämpa dem även inom ramen för den individuella lönesättningen. Det krävs förvisso en överenskommelse om lönetillägget mellan arbetsgivare och arbetstagare, men de flesta medlemmar uppfattar nog

inte att de skulle ha ett val om villkoret för en befordran är ett lönetillägg i stället för en höjd grundlön.

Det är inte ovanligt att klubbar och sektioner hamnar i diskussioner med arbetsgivaren om hur lönetilläggen ska hanteras i lönerevisionen och inte heller ovanligt att lönetilläggen slentrianmässigt räknas upp med procenten i avtalet, kopplingen mellan det faktiska ansvaret och utvecklingen i tjänsten och ersättningen riskerar då att gå förlorad.

Särskilt anmärkningsvärda blir befattningstilläggen i de fall en medarbetare inte är ordinarie befattningsinnehavare, men har i sin tjänst att täcka upp för frånvaro på en tjänst med ökat ansvar. Det är inte ovanligt att befattningstillägget då proportioneras utifrån hur många dagar – eller timmar – vederbörande har ryckt in som till exempel nyhetschef. I dessa fall kan en arbetsgivare knappast hävda att man följer principerna för lönesättning i löneavtalet: "Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetare kan utvecklas för alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt ska ge utslag i den individuella lönesättningen."

Varken individen eller kollektivet har något att vinna på löner som kan sänkas utifrån en omorganisation. Man ska inte heller underskatta den inlåsningseffekt som kan finnas om de ekonomiska konsekvenserna av att lämna en tjänst med befattningstillägg får personer att stanna kvar på dessa positioner.

- Journalistförbundet ska arbeta för att minska användandet av lönetillägg och att avtalets principer om individuell lönesättning följs utifrån prestation, krav och ansvar i tjänsten.