

FUP og FAKTA

Om ansattes ophavsret og
mediernes muligheder for at
videreudnytte de ansattes stof

FUP

- Redaktionsledelserne skal forhandle med de enkelte journalister¹⁾ og fotografer, hver gang de gerne vil foretage sig noget nyt, f.eks. lægge de ansattes stof ud på hjemmesiderne.

- Det er urimeligt, at koncerner ikke automatisk kan stille det stof til fri rådighed for alle koncernens medier, som medarbejderne har produceret til et enkelt medie i koncernen.

- Når redaktionsledelserne ser muligheder for at videreudnytte de ansattes stof virksomhedens egne rammer, bliver de bremset, fordi det er besværligt at skulle forhandle med medarbejderne.

- Lokale forhandlinger om ophavsrettigheder med de ansatte blokerer for medieudviklingen og bremser nødvendige investeringer.

- Medierne i lande med en arbejdsgiverregel i ophavsretsloven er mere konkurrencedygtige end i lande uden.

FAKTA

NEJ – efter gældende ret får arbejdsgiveren alle de udnyttelsesrettigheder, der skal til, for at stoffet kan trykkes/udsendes og genbruges på alle de medier, der er en integreret del af den ansættende virksomhed. Det gælder, selvom der ikke er indgået specifik aftale om overdragelse af ophavsrettigheder.

NEJ – journalister m.fl. skal vide, hvilket medie de er ansat til at skrive til. Det er et ansættelsesretligt spørgsmål i samspil med det enkelte medies redaktionelle struktur.

I koncerner med en samlet redaktion, der producerer til alle koncernens medier, ansættes journalisterne til at producere for koncernen. Er der tale om redaktionelt selvstændige medier, ansættes journalisten på det enkelte medie. Ændringer i dette skal ske ved aftale eller en varslet ændring af ansættelsesvilkårene efter sædvanlige ansættelsesretlige regler.

Alle koncerner, der har ønsket det, har opnået supplerende aftaler, der giver ret til redaktionel forsvarlig intern videreudnyttelse.

NEJ – på samtlige medier, der har ønsket det, er der indgået kollektive suppleringsaftaler, som sikrer medierne fuld handlefrihed til at bruge stoffet uden for mediets sædvanlige virksomhed på alle måder og ved hjælp af alle teknikker.

98 procent af de ansatte i medierne er omfattet af sådanne aftaler. Den andel af ekstrajobbet, som i nogle tilfælde tilfalder journalisterne efter omkostninger, udgør under 1 procent af lønsummen.

NEJ – flermedialitet og flerfunktionalitet fører under alle omstændigheder til ændringer i ansættelsesforholdet, som skal aftales. Videreudnyttelse af stoffet indgår her som en naturlig del. De lokalt tilpassede aftaler om meget andet end videreudnyttelse fungerer hensigtsmæssigt og har mange gode sideeffekter.

NEJ – et overvældende flertal af landene i Europa har tilsvarende regler, som i Danmark.

I et nyt arbejdspapir slår EU Kommissionen fast, at den europæiske avis- og forlagsbranche klarer sig godt i den globale konkurrence²⁾.

Europæisk public service TV har fungeret som lokomotiv for tv-branchen og både udvidet udbud og højnet kvaliteten³⁾.

- De ansattes indflydelse på udnyttelser uden for den udgivelsesvirksomhed, de er ansat til, er skadelig for mediernes udvikling.

- Journalisterne stiller urimelige betingelser for accept af videreudnyttelse, selvom de ikke deler den økonomiske risiko.

- De ansatte misbruger ophavsretten som kampmiddel.

- De mange aftaler kan opsiges til udløb og skaber usikkerhed for mediernes store udviklingsinvesteringer.

- De ansatte på Berlingske Tidende opsagde den lokale videreudnyttelsesaftale om videreudnyttelse som et kampsåbent skridt.

- Droit moral rettigheder er nok for de ansatte, der ønsker at værne om stoffets og egen integritet.

NEJ – de stærke danske aftaletraditioner giver også på dette område Danmark et forspring. EU Kommissionen fremhæver i sit arbejdsrapport, at det er væsentligt, at medierne bliver bedre til at tiltrække, fastholde og udvikle kreative og talentfulde medarbejdere for at styrke konkurrenceevnen. På samme måde skal de tage hensyn til, at befolkningen forventer, at medarbejderne leverer troværdigt og uafhængigt stof til medierne. Den danske aftalemodel udvikler præcis de egenskaber hos medarbejderne, man anbefaler at udvikle for at kunne tackle morgendagens udfordringer.

NEJ – der lægges alene vægt på, at en henvisning til droit moral ikke er nok. Videreudnyttelsen skal også overholde god presseskik og sikre journalisterne mulighed for at overholde særlige løfter til kilder m.m.⁴⁾ Den enkelte skal ikke spørges og mediernes ansatte får kun andel i en ekstra gevinst efter fratæk af omkostninger. Denne andel udgør samlet set under 1 procent af lønsummen.

NEJ – i 35 år har der kun været en arbejdskonflikt, der handlede om ophavsret, og det var i DR i 1971.

NEJ – aftalerne kan kun opsiges til udløb, når arbejdsgiversiden har ønsket det. I alle andre tilfælde følges overenskomstsystemet, der betyder, at aftaler fortsætter med at gælde, indtil der er opnået enighed om en ny aftale.

NEJ – Berlingske Tidende opsagde et væld af lokale aftaler, der var til fordel for de ansatte. De ansatte opsagde derefter lokalaf-talen om videreudnyttelse, men sikrede i god tid inden dens udløb, at aktiviteterne kunne fortsætte med uopsigelighed til 2012.

NEJ – rettighederne til at udnytte stoffet uden for det medie, den ansatte har produceret det til, har vist sig vigtige på især to måder: For det første garanterer det, at den ansatte ophavsmand på et tidspunkt får indsigt med planerne for videreudnyttelse. Det giver ham mulighed for at påpege mulige journalistiske eller etiske problemstillinger ved den generelle aftale om videreudnyttelsen. Det kan f.eks. være, at det i enkeltstående tilfælde skal kunne noteres, at et bestemt billede eller en bestemt artikel ikke må videreudnyttes i andre medier o.l. For det andet giver tilbageholdte rettigheder reel mulighed for at forfølge krænkende videreudnyttelser. Retspraksis fra sådanne sager har bevisligt udvidet det etiske værn.

- Udgiverne og tv-stationerne kan selv sikre værnet om stoffet og den fælles integritet.

- Journalister har brugt ophavsretten som løftestang til at få højere løn og pension samt længere ferie end mange andre grupper.

- Ophavsretsbeskyttelse har kun været tiltænkt frie kunstnere og frie fugle.

- Flermedial produktion af tv- og nyhedsstof er sammenlignelig med produktion af edb-programmer, derfor bør der også gælde en arbejdsgiverregel på dette område.

- Ansatte journalister stilles bedre end ansatte opfindere.

NEJ – langt fra i alle tilfælde. Det er som regel de enkelte journalister og fotografer, der opdager og påtaler krænkelserne. Det har været svært (og er ikke i alle tilfælde lykkedes) at overbevise udgiverne og tv-stationerne om, at videreudnyttelserne skulle overholde både droit moral og god presseskik. Den gældende regel har klart bidraget til at højne kvalitet og etik i den eksterne videreudnyttelse.

NEJ – Journalisternes gode løn og arbejdsvilkår er skabt i tidsrummet 1970 – 1980, hvor ophavsret ikke på nogen måde indgik i forhandlingerne om løn eller andre vilkår. I 1980 tjente en journalist 33 procent mere end en funktionær. I 2002 var dette faldet til 5 procent⁵⁾. Alle forhandlinger om videreudnyttelse har fundet sted i den periode, hvor journalisternes lønninger er faldet i forhold til øvrige grupper.

NEJ – ophavsretsbeskyttelsen er for kunstnere, men også for alle andre, der giver ord eller billeder indhold og form med et individuelt præg. Rettighederne opstår hos den enkelte og overdrages fra den enkelte ved aftale. En ansættelse er en aftale ligesom en kontrakt med en selvstændig erhvervsdrivende er det.

NEJ – arbejdsgiverreglen på edb-området gælder kun den tekniske edb-programmering – og ikke det indhold, der formidles i f.eks. computerspil. I en tv-udsendelse eller nyhedsproduktion står alle etisk – og de fleste også strafferetligt – til ansvar for deres bidrag. Det gælder også senere versioner. Forhandlingsretten hænger naturligt sammen med ansvaret.

NEJ – Bestemmelsen om arbejdstageres opfindelser er vedtaget for at beskytte ansatte opfindere, da der ikke har været aftaletraditioner på dette område. En tilsvarende regel til det ophavsretlige område vil gribe forstyrrende ind i et stabilt mønster af aftaler om ophavsretlige udnyttelsesrettigheder, som er sammenstrikkede med andre aftaler om arbejdstid, orlov, karriereudvikling, løn m.m. På dette område ville en sådan regel have den stik modsatte virkning.

Noter til FUP og FAKTA:

- 1) Overalt hvor betegnelsen "journalist" er brugt, dækker den også pressefotografer, bladtegnere og andre illustratorer, tv-medarbejdere m.fl.
- 2) EC(2005) 1287 Commission Staff Working Paper "Strengthening the Competitiveness of the EU Publishing Sector – The role of media policy".
- 3) McKinsey Quarterly 1999 nr. 4 "Keeping Baywatch at bay".
- 4) Betænkning om revision af ophavsretslovens kapitel 3, bilagsfortegnelsen nr. 2, der beskriver sammenhængen mellem ophavsret, presseetik og medieansvar og en række konkrete sager.
- 5) Betænkning om revision af ophavsretslovens kapitel 3, bilagsfortegnelsen nr. 3.



Dansk Journalistforbund
medier & kommunikation

Gl. Strand 46
1202 København K

33428000
dj@journalistforbundet.dk
journalistforbundet.dk