

Journalistförbundet yttrande gällande betänkande Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön? SOU 2017:24

Regionala skyddsombudets tillträdesrätt och befogenheter

Betänkandets förslag: Ett regionalt skyddsombud ska få utses även för ett arbetsställe där arbetstagarorganisationen saknar medlemmar men är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren på arbetsstället. Liksom tidigare ska en förutsättning vara att det på arbetsstället inte har tillsatts skyddskommitté enligt bestämmelserna i lagen.

Journalistförbundet ser positivt på att de regionala skyddsombudens tillträdesrätt utökas. Behovet av vår hjälp uppstår inte sällan på de arbetsplatser där det finns konflikter och obefintlig samverkan, och där arbetstagarna inte vågar prata med varandra. I sådana lägen hade det underlättat om vi som regionala skyddsombud hade kunnat ta kontakt med arbetsgivaren för att besöka arbetsplatsen mer i allmänt syfte. Vi hade i ett sådant läge kunnat föra en dialog med arbetsgivaren och i förlängningen kunnat få igång en lokal skyddsverksamhet. Precis som det kan vara svårt att agera som lokalt skyddsombud, lika svårt kan det vara att som ensam medlem stå upp för att det är hen som har ”kallat in facket”.

Medlemmar kontaktar ofta de regionala skyddsombuden för råd, men vill sedan inte att vi går vidare och pratar med arbetsgivaren av risk för repressalier. Att göra som arbetsgivarorganisationerna föreslår på sidan 254, dvs att kräva att medlemmar på arbetsstället först ställer krav på en åtgärd för att de regionala skyddsombuden ska få agera hade därför varit väldigt negativt.

Majoriteten av Journalistförbundets regionala skyddsombud arbetar även som förhandlande ombudsmän. Journalistförbundet har själv inte, i motsats till det som tas upp av arbetsgivarorganisationerna på sidan 254, upplevt något problem med att det skulle finnas någon otydlighet gällande i vilken roll vi agerar. Snarare är det en fördel för alla inblandade parter då arbetsmiljöfrågorna ofta hänger ihop med de arbetsrättsliga frågorna. I det fall vi behöver agera enligt AML eller arbetsrättsligt tydliggörs det exempelvis genom en begäran enligt AML 6 kap. 6a§ eller en förhandlingsframställan enligt MBL och/eller LAS.

En arbetsgivare bör ha vissa kunskaper, och i det fall dessa inte finns har vi som regionala skyddsombud kunnat vara behjälpliga med information eller möjliggjort deltagande av arbetsgivarorganisationen eller andra sakkunniga. I det fall arbetsgivaren är välvilligt inställd till att göra rätt finns inget självändamål att gå vidare varken till Arbetsmiljöverket eller arbetsrättsligt, utan arbetet har kunnat fortsätta i samverkan precis som det är menat. Journalistförbundet ser därför ingen anledning att minska arbetsmiljöansvaret för mindre företag, något det resoneras kring på sidan 233.

Oförändrade befogenheter

Bedömning: De regionala skyddsombuden har enligt rådande lagstiftning väl avvägda befogenheter. Det finns inte skäl att ändra denna ordning.

Journalistförbundet har inget särskilt att säga om RSO:s befogenheter.

Journalistförbundets synpunkter på betänkandet i helhet.

Journalistförbundet har tidigare via mail och möten i arbetsmiljönätverket fört fram en mängd synpunkter på vad vi menar ingår i det ”moderna arbetslivet” som det ser ut idag. Då jag inte har hittat alla våra synpunkter i betänkandet, samt saknar två av rapporterna som vi har tipsat om skriver jag dem nedan. I vissa fall längre resonerande texter, samt några kortfattade synpunkter i de frågor som jag upplever att särskilt har lyfts upp i dokumentet.

Teknikens utveckling och efterfrågan från publiken gör att journalistbranschen förändras snabbt. Våra medlemmar har fått vänja sig vid ständiga omorganisationer och neddragningar av tjänster som i allra högsta grad påverkar arbetsmiljön och anställningstryggheten.

Outsourcing

Precis som PM:et inför utredningen tog upp verkar outsourcing ofta ske som ett sätt att komma runt att anställa, dvs man anlitar externa bolag som gör en viss produktion (företagen ser det givetvis mer som en nödvändig flexibilitet). Detta gäller främst de större TV- och radioföretagen. Ofta görs produktionen av tidsbegränsat anställda i produktionsbolaget. Det är inte ovanligt att kontrakten är felaktigt tidsbegränsade, och det är inte heller ovanligt att de jobbar med samma produktion år efter år. Samtidigt är det vanligt att vandra mellan olika produktionsbolag, på relativt korta uppdrag.

Medlemmar som hör av sig till Journalistförbundet vill sällan att vi kontakter arbetsgivaren eftersom de är oroliga att det minskar deras chanser att få jobb framåt. Med andra ord kan de ha många frågor och synpunkter, men det är sällan de faktiskt vill att vi kommer ut och agerar på något sätt, varken arbetsrättsligt eller i arbetsmiljöfrågor.

Det är inte helt ovanligt att produktionsbolagen i sin tur anlitar uppdragstagare, där avtalen är begränsande för uppdragstagaren, men där produktionsbolagen svär sig fria från eventuella avbeställningar från beställaren, dvs uppdraget kan avbrytas med kort varsel.

Även i det fall arbetstagarna är anställda korrekt befinner de sig inte sällan i en osäker situation eftersom det egna företaget bemannar sin verksamhet efter företagen som gör beställningen. I en del fall eftersom vissa nyckelpersoner, exempelvis programledare, behövs till olika produktioner men argumentet med beställningen har även använts vad gäller fotografer, scriptor och annan personal som borde möjliggöra mer permanenta anställningar.

De olika formerna för arbete ovan har gjort att det är svårt för förbundet att få någon tydlig bild av hur många som faktiskt är anställda inom produktionsbolagen, vilket även gäller bemanningsbolagen. Se mer i Journalistförbundets rapport av Kent Werne – Outsourcad journalistik – otryggheten i mediabranschen.

<https://www.sjf.se/lon-och-villkor/otryggheten-i-mediabranschen/outsourcad-journalistik>

- För Journalistförbundets del pratas det om outsourcing oavsett om det är en del av en egen verksamhet som flyttas i egen regi eller om en del av verksamheten läggs över på ett annat företag.
- I vår bransch har vi förutom exemplen ovan, framförallt haft fall där redigering har lagts ut externt men även TT:s flytt av nattredaktionen till Australien.
- Journalistförbundets rapport av Kent Werne – Outsourcad journalistik – otryggheten i mediabranschen. <https://www.sjf.se/lon-och-villkor/otryggheten-i-mediabranschen/outsourcad-journalistik>

Falska företagare och egenföretagare

Det är viktigt att skilja på falska företagare och korrekt anlitade egenföretagare/frilansar då de förstnämnda borde hanteras som arbetstagare när det kommer till arbetsmiljöfrågor. Därmed inte sagt att den som borde vara arbetsgivare alltid tar sitt arbetsmiljöansvar. Själva förekomsten av falska företagare uppkommer inte sällan på grund av att beställaren inte vill ta något ansvar. I sämsta fall är detta något som avgörs efter en lång domstolsprocess, vilket gör att exempelvis frågor om rehabilitering osv kanske avgörs när det är för sent.

Även om många frilansar trivs med sitt uppdrag och sin självständighet, så startar många frilansar egen firma för att de känner sig tvingade till det. Antingen på direkt uppmaning från tidigare arbetsgivaren eller för att det inte finns tillsvidare eller visstidsanställningar att söka.

Det finns också en risk att frilansar, oavsett om de skulle anses vara falska företagare eller egenföretagare, utsätter sig själva för farliga situationer. Det kan handla om att de på grund av en press att sälja in uppdrag åker dit ingen anställd skickas eller att de tar på sig mer jobb än vad som är rimligt att hinna med. Antingen på eget initiativ eller på grund av att de tillfrågas att åka dit av beställaren. Till skillnad mot när två företag träffar avtal i många andra fall handlar det i journalisternas fall långt ifrån alltid om jämbördiga parter. Snarare är det så att frilansen är i en beroendeställning och kämpar för sin överlevnad, vilket kan leda till att riskfyllda uppdrag eller alltför hög arbetsbelastning inte går att välja bort. I sådana lägen tar uppdragsgivaren långt ifrån alltid ett ansvar för att förebygga ohälsa eller att erbjuda stöd efter utfört uppdrag. Det finns också fall där frilansar har fått en förfrågan om att ställa upp på intervju från företagets anställda reportrar. Dvs de förutsätts leverera information gratis.

Många journalister utsätts för hot & våld, antingen för specifika artiklar och inslag, eller enbart på grund av att de representerar media. Medan tillsvidareanställda och i viss mån även tidsbegränsat anställda får stöd från sin redaktion står frilansen ofta ensam att hantera situationen. Särskilt i det fall frilansen inte är ute på uppdrag för en specifik uppdragsgivare

Se Journalistförbundets rapporter Frihetens pris och Köparens marknad
<https://www.sjf.se/lon-och-villkor/otryggheten-i-mediabranschen>

Tidsbegränsade anställningar

På sidan 142 skriver utredarna: *Utredningen kan vidare inte se att enbart det faktum att en anställning är tidsbegränsad medför några tillämpningsproblem vad avser*

AML. Eftersom det finns en arbetsgivare är det klart vem som har ansvaret för arbetsmiljön för dem tidsbegränsat anställda. Att en majoritet av dem tidsbegränsat anställda hellre skulle vilja ha en tillsvidareanställning 18 och att de på grund av sin situation möjligen känner en inre oro och har en otillfredsställande psykosocial arbetsmiljö, 19 medför inte att AML i sig skulle vara svårare att tillämpa än annars.

Journalistförbundet menar att problemet med tidsbegränsade anställningar är att många arbetsgivare väljer att avsluta anställningen efter 11 månader och några dagar för att undvika företrädesrätt. På det sättet finns det små möjligheter för tidsbegränsat anställda att få en förlängd anställning vid sjukdom och därmed att få rehabilitering. Detta även fast det kanske är det aktuella arbetet som har lett till eller i vart fall bidragit till sjukdomen. Det finns med andra ord kanske ingen oklarhet vem som är arbetsgivare, men det finns risker med att AML blir mer teori än verklighet.

Journalistbranschen har länge varit en bransch med otrygga anställningar, men från att det tidigare framförallt har pratats om ”utlasning” inom Public servicebolagen, så är fenomenet nu spritt över flertalet av företagen som Journalistförbundet kommer i kontakt med.

Det finns exempel på medlemmar som har arbetat tidsbegränsat i 9 år via projektanställningar och liknande och istället för att erbjudas en tillsvidareanställning berättar att de uppmanats att byta fackförbund och därmed kollektivavtal för att fortsätta anställas på tidsbegränsade kontrakt. Framförallt försvårar det för de tidsbegränsat anställda arbetstagarnas möjligheter att rehabiliteras vid eventuell sjukdom. Det begränsar också deras möjligheter att påpeka arbetsmiljöproblem, då tidsbegränsat anställda inte vill vara ”besvärliga”.

Detta sätt att hantera arbetstagare på innebär inte bara en osäkerhet och stress för den aktuella arbetstagaren, utan även en stress för de tillsvidareanställda kollegorna. De förlorar uppskattade kollegor som på allvar börjat komma in i arbetet och måste samtidigt också om och om igen lära upp nya arbetstagare.

Inhyrd arbetskraft

- Många bemanningsanställda journalister stannar en längre tid i branschen, mycket på grund av inhouse-bemanningsföretag.
- Det finns en risk att bemanningsanställda faller mellan stolarna då rehabiliteringsansvaret ligger på uthyraren men de möjliga arbetsanpassningarna finns hos inhyraren. Vi har även efterfrågat statistik för detta. Det finns alltså inga oklarheter om vem som har arbetsmiljöansvaret, men det finns ändå praktiska svårigheter som gör att bemanningsanställda inte får samma möjligheter till rehabilitering.
- Det är inte sällan så att de bemanningsanställda inte får någon återkoppling på sin arbetsprestation, eftersom det uthyrande företags ansvariga i vissa fall enbart sköter om formalia med kontraktsskrivning och liknande, och det inhyrande företaget enbart har medarbetaresamtal eller liknande med sina direkt anställda.
- Enkäter: <https://www.sjf.se/for-dig-som-ar/bemanningsanstalld/enkat>

Egenanställning

- Journalistförbundet ser många frågetecken och risker med egenanställningsföretagen. Som Journalistförbundet har förstått det rör det sig ofta om kortare samarbeten, vilket gör att det är tveksamt vilket arbetsgivaransvar som hade varit möjligt att ta.

IT-baserat mobilt arbete

Journalister har alltid utfört sitt arbete på många olika platser utanför redaktionen, men med teknikens utveckling har det blivit mer och mer vanligare. Det innebär att journalisten ena dagen kan befinna sig på en byggarbetsplats och andra dagen längs en motorväg. Många journalister utför så kallad live-rapportering, som i vissa lägen kan planeras i förväg, men som i de flesta lägen utförs utan någon föregående planering. Det kan handla om att liverapportera från branden mitt i natten, eller från storbråket vid fotbollsmatchen. Det innebär att journalisterna inte bara utsätts för en stress då de är i händerna på tekniken, utan de riskerar även att utsätta sig för olika risker såsom hot och våld eller andra oväntade faror som finns på platser som de inte är bekanta med eller tränade för.

Journalister förutsätts också befinna sig i olika sociala medier och på kommentarsfält för att vara tillgängliga för sin publik, vilket innebär att många journalister även har varit tillgängliga för hot om våld.

Det moderna arbetslivets utmaningar och arbetsmiljöansvaret

Journalistförbundet ser positivt på utredarnas tankar på sid 240-241 angående att det behövs en översyn av arbetsmiljölagen i syfte att reglerna ska tydliggöras angående ansvarsbestämmelserna och att "utgångspunkten bör istället vara att den som kan påverka arbetsmiljöförutsättningarna på en viss plats bör ha någon typ av ansvar för de personer som utför arbete på platsen" snarare än att regelverket enbart är uppbyggt kring begrepp som arbetsgivare, arbetstagare och arbetsställe. Precis som det redovisas under rubriken i detta yttrande: "Falska företagare och egenföretagare" blir arbetsmiljöfrågorna ofta frilansens ansvar oavsett om det handlar om ett självständigt uppdrag eller ett arbete som borde utföras i en anställning. Det vill säga att uppdragsgivaren formulerar uppdraget gör det utan en tanke på vad det innebär ur ett arbetsmiljöperspektiv.

Journalistförbundet delar därför betänkandets uppfattning om att utmaningarna kan kategoriseras i huvudsak tre områden:

- Den oklara ansvarsfördelningen,
- Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön
- Den delvis förändrade strukturen på den svenska arbetsmarknaden.

Anna Häggblom
Journalistförbundet
2017-06-22