



Frilansmanualen

- riktlinjer för arbetsplatsklubbarnas
arbete för bra frilansvillkor

Läs mer på www.sjf.se

JOURNALIST
●●●●●●●●●●
FÖRBUNDET ●

Varför en frilansmanual?

Det är naturligtvis viktigt att alla medlemmar i Journalistförbundet tillsammans verkar för att samhället kan tillgodogöra sig god journalistik som producerats på goda villkor, av såväl anställda journalister som frilansar.

Men det finns en mer konkret koppling mellan villkoren för de anställda och villkoren för redaktionens frilansar:

Anställda och frilansar är beroende av varandra

Anställda och frilansar arbetar under helt olika juridiska förutsättningar. De anställda omfattas av arbetsrättsliga regler, där kollektivavtalen spelar en viktig roll. Arbetsgivaren måste utge de löneökningar som kollektivavtalet föreskriver. För frilansarna gäller det motsatta förhållandet; de omfattas inte av arbetsrätten och kan inte stödja sig på kollektivavtalen för att säkra sina inkomster.

Men de anställda kan inte enbart förlita sig på fackliga kollektivavtal för att få rimliga löner. Om arbetsgivarna har tillgång till billig arbetskraft via den oreglerade frilansmarknaden påverkas på sikt lönebildningen för de anställda – de kollektivavtalade lönenivåerna blir inte längre ett golv utan ett tak. Dumpade priser på frilansarbete gör att frilansarna inte får rimliga inkomster och att arbetsgivarnas intresse av att ersätta anställda med billigt inköpt frilansmaterial ökar.

Arbetsplatsklubbarna bör därför, av omsorg om medlemmarnas löneutveckling och av solidariska skäl, arbeta för att träffa avtal med arbetsgivaren om de villkor som ska tillämpas för frilansar.

För frilansarna är det betydelsefullt att journalistklubbarna gör detta, även om de i första hand gör det för de anställdas skull. Frilansarna kan sällan agera samfällt för att hålla uppe sina arvodesnivåer.

Anställd *eller* frilans – inte både och

En journalist kan inte vara både frilans och anställd samtidigt för samma uppdragsgivare. Avtalet mellan journalisten och uppdragsgivaren måste vara antingen ett anställningsavtal eller ett frilansavtal – vilket avgörs av det som inom arbetsrätten kallas för arbetstagarbegreppet. Något förenklat kan man säga att de journalister som har en osjälvständig ställning i förhållande till arbetsgivaren anses vara anställda, medan de som är mera självständiga anses vara frilansar. Graden av självständighet avgörs av flera kriterier, men i vilken omfattning journalisten är underställd löpande arbetsledning är en viktig omständighet.

Det är viktigt att upprätthålla en klar skiljelinje mellan anställda och frilansar. Om vissa journalister på redaktionen arbetar i en gråzon kommer det arbetsrättsliga regelsystemet så småningom att sluta fungera. Dessa journalister står under löpande arbetsledning, i likhet med de anställda kollegorna, men får varken deras anställningsskydd eller de villkor som kollektivavtalen erbjuder. Här har klubben en viktig uppgift i att se till att sådana gråzoner inte uppkommer.

Hur skall då klubbarna rent praktiskt gå tillväga för att se till att ”falska” frilansar inte arbetar på redaktionerna? Med falsk frilans menas här en journalist vars avtal med arbetsgivaren kallas frilansavtal, men där de faktiska förhållandena pekar på att journalisten har en så osjälvständig ställning att han/hon egentligen är anställd. Det bästa är om de oegentliga anställningsvillkoren kommer upp i en förhandling med klubben redan innan den falska frilansen anlitas. I så fall kan klubben i förväg uppmärksamma arbetsgivaren på problemet. Om den falska frilansen redan anlitas kan klubben påvisa att det egentligen är fråga om en anställning och kräva att kollektivavtalets regler tillämpas. Förbundskansliet kan hjälpa till i dessa fall.

1. Kartlägg frilansarna!

Ett lämpligt sätt för klubbarna att börja arbeta med frilansfrågor är att försöka kartlägga vilka frilansar som arbetsgivaren anlitar, i vart fall mera regelbundet. En sådan kartläggning ger en bild av omfattningen av frilansmedverkan och ett underlag för en preliminär bedömning av risken att dåliga frilansvillkor kan slå mot villkoren för de anställda.

2. Bjud in alla frilansar till möte!

Ett samarbete mellan klubben och redaktionens frilansar kan knappast komma igång om inte klubben anordnar ett möte dit frilansarna bjuds in. I detta skede kan även frilansar som inte är medlemmar i Journalistförbundet bjudas in (och rekryteras!). Erfarenhetsutbyte, genomgång av de villkor som tillämpas och gemensamma strategidiskussioner bör finnas med på dagordningen för ett sådant möte

3. Utse en kontaktperson!

När väl de första kontakterna tagits mellan klubben och frilansarna kommer samarbetet att växa och bli en naturlig del av klubbens verksamhet. Gör en ledamot i klubbstyrelsen till kontaktperson för alla frilansar! Han/hon får till uppdrag att kanalisera ny information och sammankalla ytterligare möten vid behov

4. Förhandla!

Det grundläggande problemet med avtalen mellan medieföretagen och frilansarna är att villkoren blir allt sämre. I frågor till förhandlingsavdelningen talas ofta om "fulavtal" som en beskrivning av avtal som innehåller omfattande överlåtelser av upphovsrätt och mycket låga ersättningsnivåer. Problemet kan bara lösas genom att via förhandlingar förbättra villkoren. (Även om oskäligen avtalsvillkor skulle kunna angripas med stöd av avtalslagen skulle det inte resultera i något annat än att avtalet i sin helhet lämnades utan avseende.)

Klubbens förhandlingsarbete bör alltså syfta till att träffa ett lokalt kollektivavtal som reglerar vilka villkor arbetsgivaren ska tillämpa i de frilansavtal som skrivs. Klubben kan inte företräda enskilda frilansar, eftersom frilansar inte är arbetstagare enligt arbetsrättsliga regler, men kan med stöd av medbestämmandelagen, MBL, i kollektivavtal reglera villkoren i frilansavtal. Frågan anses ligga inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt och kan på sikt påverka de anställdas villkor och arbetstillfällen. Därmed kan frilansvillkoren kollektivavtalsregleras – antingen i ett specifikt avtal om frilansvillkor eller i ett större sammanhang som tar sikte på utformningen av det lokala medbestämmandet för klubben i alla frågor inom arbetsledningsrätten.

Förslagsvis kan klubben gå tillväga så här för att få ett lokalt kollektivavtal om frilansvillkor:

Den första åtgärden bör vara att utreda i vilken omfattning redaktionen anlitar frilansar och vilka villkor som i så fall tillämpas. Här kan klubben hänvisa till arbetsgivarens passiva informationsskyldighet enligt 19 § MBL, som innebär att klubben har rätt att få se handlingar och dokument som behövs för att ta tillvara medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren invänder mot krav från klubben om att få se alla gällande frilanskontrakt, bör klubben lyfta fram att syftet med begäran om information är att få en allmän uppfattning om hur stor del av verksamheten som är beroende av frilansmaterial för att därigenom kunna bilda sig en uppfattning om framtidsutsikterna beträffande anställningstrygghet till goda villkor. Då ska arbetsgivaren i vart fall tillmötesgå kravet genom att göra en faktasammanställning.

Insamling av information kan förstås också ske genom att klubben tar kontakt med de frilansar som arbetar för redaktionen, men metoden är svår att tillämpa om klubben inte har kännedom om vilka frilansar som anlitas.

I en analys av insamlat material kan klubben bedöma omfattningen av frilansmedverkan i verksamheten och om skäligt arvode utgår. Om det visar sig att vissa av tidningen anlidade frilansar egentligen är att anse som anställda (enligt det arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet) bör klubben se över rutinerna kring tillämpningen av 38 § MBL (arbetsgivarens skyldighet att förhandla och informera om han/hon vill anlita någon som inte ska vara arbetstagare).

Förhandlingarna med arbetsgivaren bör som sagt syfta till att träffa ett lokalt kollektivavtal med innebörden att arbetsgivaren förbinder sig gentemot klubben att tillämpa vissa närmare angivna villkor vid anlitage av frilansar. Vad gäller ersättningsnivåer kan man t ex hänvisa till frilansrekommendationen. Tillämpningsområdet för det lokala kollektivavtalet kan utvidgas till att omfatta även rena upphovsrättsupplåtelser. Det finns också möjligheter att reglera det fallet att frilansen fakturerar sitt arbete via ett eget bolag. Förhandlingsavdelningen på förbundskansliet kan hjälpa till med närmare rådgivning.

Läs mer om frilansarbetet på www.sjf.se:

- Anställd eller frilans – så funkar det (en beskrivning av skillnaderna)

www.sjf.se/anstalld_frilans

- Journalistförbundets frilansstrategi (antagen av kongressen 2005)

www.sjf.se/frilansstrategin

- Frilansrekommendationen (förbundets rekommendation om arvoden)

www.sjf.se/frilansrekommendationen

- Kollektivavtal mellan Journalistförbundet och Tidningsutgivarna resp SRAO och Medie- och Informationsarbetsgivarna för frilansmedarbetare

www.sjf.se/kollektivavtal

Frilansmanualen antogs av förbundsstyrelsen i april 2007.