



Så här kan arbetsplatsklubbar och frilansar arbeta tillsammans

Antagen av förbundsstyrelsen 2010-06-03

Läs mer på www.sjf.se

JOURNALIST
●●●●●●●●●●
FÖRBUNDET ●

Varför dessa riktlinjer

Det är naturligtvis viktigt att alla medlemmar i Journalistförbundet tillsammans verkar för att medborgarna har tillgång till god journalistik som producerats på goda villkor, av såväl anställda journalister som frilansar.

Mellan villkoren för de anställda och villkoren för redaktionens frilansar finns en konkret koppling

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 minst 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.

Kollektivavtal är viktigt för frilansar eftersom de prissätter journalistiken.

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 journalistikens kvalitet, 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 har svårt att 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.

Så här står det i frilansavtalet mellan Journalistförbundet och Medieföretagen för dagstidningar:

”Gemensamt för samtliga frilansmedarbetare är ... att de regelmässigt utför sina uppdrag utanför uppdragsgivarens redaktion, att de erhåller honorar för varje antaget uppdrag samt att de kan ha uppdrag från en eller flera uppdragsgivare samtidigt.” (sid 14)

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.

Arbetsgivaren har en allmän skyldighet att fortlöpande ge klubben information om hur ”verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken” (del av 19§ MBL).

Arbetsplatsklubben kan hänvisa till denna regel för att åtminstone få fram omfattningen av frilansverksamhet, hur mycket den omsätter, villkoren med mera. 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 även om klubben kanske inte får tillgång till namnen på alla frilansar.

Klubben kan också relativt enkelt kartlägga frilansarna på egen hand, genom att gå igenom artiklar eller inslag och notera vilka som gjorts av icke anställda. Frilansarna går sedan ofta lätt att hitta med hjälp av Journalistförbundets Frilanskatalog (sökbar via SJF:s hemsida) eller sökmotorer.

Om klubben tecknar ett lokalt avtal enligt punkt fem nedan, bör information om frilansverksamheten på företaget ingå i ett sådant avtal

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!

Förhandlingar enligt frilansavtal

I frilansavtalet mellan dåvarande Tidningsutgivarna och Journalistförbundet finns två förhandlingsregler:

Under § 6 om arvode framgår att klubben har rätt att påkalla förhandling med företaget angående

frilansmedarbetarens arvode om frilansaren kräver detta.

Under § 12 stadgas att journalistklubben ska underrättas och förhandlingar upptas om en uppdragsgivare avser att upphäva eller göra omfattande förändringar av varaktiga överenskommelser med frilansare. Som omfattande förändringar kan exempelvis anses att medieföretaget vill använda materialet i fler kanaler eller driva igenom betydande försämringar av arvodet.

Förhandlingar enligt MBL

I samband med förhandlingar om företagets budget (arbetsgivaren är skyldig att begära en förhandling om budgeten enligt § 11 i MBL) kan klubben diskutera frilansbudget med arbetsgivaren och undersöka om avsättningen för frilansmedverkan verkar vara realistisk. Redan då bör arbetsgivaren också kunna svara på i vilken omfattning företaget planerar att använda frilansmedverkan.

Även om arbetsgivaren normalt sett inte behöver förhandla om frilansintag, kan klubben använda sig av rätten att begära förhandling enligt § 38 i MBL. Det bör framför allt ske om det visar sig att arbetsgivaren använder sig av frilansar som egentligen är att anse som anställda. Då finns det alltså risk att arbetsgivaren missbrukar frilansbegreppet, och då bör intaget av frilansar och arbetsgivarens användande av frilansar ses över.

5. Teckna lokalt avtal om villkoren för frilansmedverkan

Klubben bör träffa ett lokalt avtal som reglerar vilka villkor arbetsgivaren allmänt sett vill tillämpa i de frilansavtal som skrivs. Tanken är alltså att klubben ska kunna påverka frilansavtalen innan de skrivs. Varje frilansavtal är unikt, men mycket kan vara vunnet genom att klubben kan påverka vissa grundläggande regler för att undvika arvodesdumpning, alltför omfattande överlåtelser av upphovsrätt etc.

Ett lokalt avtal kan således innebära att arbetsgivaren förbinder sig gentemot klubben att tillämpa vissa närmare angivna villkor vid anlitan av frilansar. Om avtalet innehåller ersättning till frilansen bör frilansrekommendationen vara riktmärke för lägsta ersättningsnivå. Även upphovsrättens omfattning kan regleras i ett sådant lokalt avtal.

Förhandlingsavdelningen på förbundskansliet kan hjälpa till med närmare rådgivning.

Läs mer om frilansarbetet på www.sjf.se:

- Journalistförbundets frilansstrategi (antagen av kongressen 2005)
www.sjf.se/frilansstrategin
- Frilansrekommendationen (förbundets rekommendation om arvoden)www.sjf.se/frilansrekommendationen
- Kollektiva avtal mellan Journalistförbundet och Mediearbetsgivarna för frilansmedarbetare <http://www.sjf.se/avtal>

Du når förbundskansliet på

- Telefon 08-613 75 00
- Förhandlingsjouren 08-613 75 40
- E-post. forhandlingsjouren@sjf.se