

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9774

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 29-05-2002, nr. 99

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
PUBLIEKSTIJDSCRIFTJOURNALISTEN**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van het Nederlands Uitgeversverbond namens de Groep Publieks- en Opinietijdschriften, werkgeverspartij en groepsvereniging binnen het Nederlands Uitgeversverbond als partij te ener zijde mede namens de Nederlandse Vereniging voor Journalisten (NVJ) als partij te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Publiekstijdschriftjournalisten, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 2002 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Publiekstijdschriftjournalisten, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK I – ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Definities

Deze overeenkomst verstaat onder:

- a. **Journalist**
degene die als hoofdberoep journalistieke arbeid verricht in dienst van de werkgever;
- b. **Journalistieke arbeid**
het inhoudelijk medewerken aan de samenstelling van een publiekstijdschrift;
- c. **Leerling journalist**
degene die bij de redactie van een publiekstijdschrift een journalistieke vakopleiding geniet;
- d. **Hoofdredacteur**
de journalist, die krachtens zijn schriftelijke aanstelling door daartoe statutair bevoegde organen van de uitgeverij verantwoordelijkheid draagt voor de inhoud van het redactionele gedeelte van het publiekstijdschrift, hieronder mede begrepen degene die, onder welke benaming ook, krachtens een dergelijke aanstelling voor de redactionele inhoud van een publiekstijdschrift verantwoordelijk is en leiding geeft aan de redactie;
- e. **Werkgever/uitgever**
de Nederlandse natuurlijke persoon of rechtspersoon of vennootschap onder firma of en commandite, gevestigd in Nederland, wiens/welks voornaamste bedrijvigheid is het uitgeven van één of meer bladen, die als publiekstijdschrift worden aangemerkt, en eventuele daarvan afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische producten.
- f. **Directie**
de statutaire directie resp. de door deze directie gemachtigden;
- g. **Publiekstijdschrift**
elk tijdschrift dat:

Publiekstijdschriftjournalisten 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- geëxploiteerd wordt door verkoop op de vrije markt van bladen en/of advertentieruimte en tenminste vier keer per jaar verschijnt, terwijl de inkomsten uit losse verkoop, abonnementsgelden, advertenties en/of de bijdragen van een onderneming of groep van ondernemingen, tenminste de helft van de exploitatiekosten bedragen en;
 - gericht is op een brede lezerskring van vrouwen en/of mannen, gezinnen, jongeren of kinderen, en van inhoud algemeen informatief, ontspannend en al dan niet meningvormend is;
 - ofwel gericht is op een lezerskring die naar belangstelling, hobby of vrijetijdsbesteding beperkt is, en van inhoud voornamelijk informatief, instructief en al dan niet meningvormend op het gebied van die belangstelling, hobby of vrijetijdsbesteding is. Onder belangstelling is hier niet te begrijpen beroeps-/bedrijfsmatige belangstelling.
- h. Roostervrije dag
een dag waarop de journalist volgens zijn arbeidsovereenkomst journalistieke arbeid zou moeten verrichten, maar waarop hij met behoud van salaris is vrijgesteld van het verrichten van de bedongen arbeid en welke door de werkgever eenmalig wordt vastgesteld in een tijdig tevoren bekendgemaakt schema.

Artikel 1A

Normale arbeidsduur

1. Normale arbeidsduur
De normale arbeidsduur bedraagt 152 uur per vier weken in combinatie met 13 roostervrije dagen per jaar.
2. Afwijkende afspraak
Met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van deze CAO kan een afwijkende afspraak worden gemaakt met betrekking tot de normale arbeidsduur, met dien verstande dat afhankelijk van het aantal roostervrije dagen de arbeidsduur per vier weken ten minste 144 uur (zonder roostervrije dagen) en ten hoogste 160 uur (met 26 roostervrije dagen) dient te bedragen.
3. Deeltijd
 - a. De journalist, werkzaam in deeltijd, heeft de keuze tussen 10% verkorting van de met hem overeengekomen arbeidstijd dan wel aanpassing van het deeltijdpercentage, tenzij in overleg met de hoofdredactie en de werkgever wordt vastgesteld dat de bedrijfssomstandigheden een keuzemogelijkheid niet toelaten.

- b. Indien geen gebruik wordt gemaakt van verkorting van de arbeidstijd wordt het deeltijdpercentage aangepast door het overeengekomen aantal arbeidsuren per vier weken uit te drukken in een percentage van 144 uur en geldt een normale arbeidsduur van 144 uur per vier weken naar rato.
- 4. **Leerling-journalisten**
Voor leerlingjournalisten geldt in afwijking van het voorgaande een normale arbeidsduur van 128 uur per vier weken. Zij hebben geen recht op roostervrije dagen.
- 5. **Senioren (58+)**
Voor journalisten van 58 jaar en ouder bestaat de keus om, met in achtname van het bepaalde in artikel 19 van deze CAO, de normale arbeidsduur te stellen op 128 uur per 4 weken. Bij een normale arbeidsduur van 128 uur bestaat geen recht op roostervrije dagen.

Artikel 2

Werkingsfeer

- 1. **Werkingsfeer**
Deze CAO beheerst, met uitzondering van de arbeidsovereenkomst met directeuren/hoofdredacteuren, elk arbeidsovereenkomst, welke is of wordt aangegaan tussen een werkgever en een journalist.
- 2. **Geen wijziging in ongunstige zin**
Elk beding tussen werkgever en journalist dat voor de journalist in ongunstige zin afwijkt van bepalingen van deze CAO, is nietig. In plaats daarvan geldt de CAO.
- 3. **Nakoming te goeder trouw**
Werkgever en journalist zijn tegenover elk der partijen bij deze CAO gehouden al datgene dat te hunnen aanzien bij de CAO is bepaald, ter goeder trouw ten uitvoer te brengen, als hadden zij zichzelf daartoe verbonden.
- 4. **Evenredigheid**
Voor journalisten die minder dan een volle dagtaak/weektaak vervullen gelden de CAO-bepalingen naar evenredigheid van de met hen overeengekomen arbeidstijd.

HOOFDSTUK II – SALARIËRING

Artikel 3

Salariëring

1. Salaris naar tijdsduur
De journalisten genieten een naar tijdsduur vastgesteld salaris.
2. Betaling in periodieke termijnen
De uitbetaling van het salaris geschiedt, behoudens de gevallen waarin dit wettelijk niet mogelijk is, in periodieke termijnen en wel uiterlijk op de laatste dag van elke periode van tenminste vier weken en ten hoogste een maand. Wanneer bepaalde omstandigheden zulks gewenst maken, kan met toestemming van de in de uitgeverij werkzaam zijnde journalisten tijdelijk een kortere betalingsperiode worden overeengekomen.

Artikel 5

Indeling

1. Salarisgroepen
Voor de toepassing van de in deze overeenkomst vervatte salarisregeling worden de journalisten, ingedeeld in de in Bijlage I genoemde salarisgroepen
2. Indeling
De indeling van de journalisten geschiedt door de directie op voordracht van de hoofdredacteur.
3. Jaarlijks functioneringsgesprek
De journalist heeft jaarlijks recht op een functioneringsgesprek met de hoofdredacteur. Tijdens dat gesprek zal o.m. aan de orde gesteld kunnen worden of de journalist in aanmerking komt voor een bomilo, een extra periodiek (boven het in artikel 7, lid 1 bedoelde) of een indeling in een hogere schaal.
De redactieraad zal jaarlijks door de hoofdredacteur op de hoogte gesteld worden van de verdeling van de journalisten over de verschillende salarisschalen.
4. Voorlopige indeling
Indien een journalist wordt belast met een taak, vallend onder een

der in Bijlage I genoemde salarisgroepen, doch de daarvoor bij de functieomschrijving veronderstelde journalistieke vakbekwaamheid of ervaring nog niet bezit, kan hij met inachtneming van onderstaande bepalingen voorlopig worden ingedeeld in de naastlagere salarisschaal.

Een beroep op deze bepalingen kan slechts worden gedaan, indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- a. aan de betrokken journalist dient bij het opdragen van de vorenbedoelde taak door de directie schriftelijk te worden meegedeeld, dat – en met ingang van welk tijdstip – een voorlopige indeling als vorenbedoeld plaatsvindt;
 - b. binnen twee jaar dient de betrokken journalist tot de voorgeschreven salarisschaal te worden bevorderd, dan wel moet een zodanige reorganisatie van de redactie van het tijdschrift tot stand worden gebracht, dat de bedoelde taak wordt opgedragen aan een journalist, die in de daaraan beantwoordende salarisschaal is geplaatst.
6. Terugplaatsing
Indien een journalist binnen een jaar nadat hij belast is met een leidinggevende taak op grond waarvan indeling in schaal 5 of schaal 4 heeft plaatsgevonden, wordt ontheven van die leidinggevende taak, kan tot terugplaatsing in de oorspronkelijke schaal worden overgegaan. Het normsalaris wordt daarbij gesteld op tenminste het salaris onmiddellijk voor de terugplaatsing.

Artikel 6

Salarisschaal voor journalisten

1. Normsalarissen

De journalisten genieten ten minste de salarissen die zijn vervat in de schalen van normsalarissen als opgenomen in Bijlage I.

Toelichting

De salarissen hebben niet het karakter van een minimumsalaris, maar van een normsalaris. Onder minimumsalaris wordt verstaan het bedrag waarop de journalist tenminste recht heeft, zodat in al die gevallen waarin de journalist een hoger te waarderen arbeidsprestatie levert, hij in aanmerking komt voor een salaris dat een bepaald aantal procenten boven zijn minimumsalaris ligt (het z.g. bomiloprincipe).

Ook een normsalaris is een minimumsalaris, in die zin dat geen salarissen lager dan het normsalaris mogen worden uitbetaald. Bij een normsalaris wordt ervan uitgegaan, dat doorgaans verschillen in individuele arbeidsprestaties niet in individueel verschillende percentages zijn uit te drukken, zodat het salaris wordt gebaseerd op de gemiddelde arbeidsprestatie.

In die gevallen, waarin een journalist aan duidelijk herkenbare ho-

Publiekstijdschriftjournalisten 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gere eisen beantwoordt, kan de journalist individueel voor een hoger salaris dan het normsalaris in aanmerking komen. In de praktijk zal dit er veelal toe leiden, dat de feitelijk betaalde salarissen voor 75 à 80 % corresponderen met de in de salarisschalen aangegeven normsalarissen, terwijl niet meer dan 20 à 25 % van de feitelijk betaalde salarissen de genoemde normsalarissen in mindere of meerdere mate overtreffen.

Artikel 7

Toepassing salarisschaal

1. **Inschaling salaris**
Iedere journalist ontvangt in de regel bij de aanstelling, doch in elk geval binnen drie maanden na zijn aanstelling, schriftelijke mededeling van de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en van het aantal schaaltraden waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
2. **Periodieke schaaltredeverhoging**
 - a. Indien bij aanstelling schaaltraden zijn vastgesteld, zal als regel het aantal schaaltraden jaarlijks per 1 juli (resp. bij de aanvang van de periode waarin 1 juli valt) met één schaaltrrede worden verhoogd, echter uitsluitend indien het maximum aantal schaaltraden in de geldende salarisgroep nog niet is toegekend.
 - b. Indien op grond van de beoordeling van het functioneren van de journalist, uitsluitend indien ingedeeld in de schalen 4 en 5 en vast te stellen aan de hand van functionerings- of beoordelingsgesprekken, geen schaaltredeverhoging wordt toegekend, zal dit aan de betrokken journalist uiterlijk twee maanden (of twee perioden ingeval van een periodesalaris) voor het tijdstip waarop de periodieke verhoging zou moeten ingaan, schriftelijk worden medegedeeld onder vermelding van de redenen.
 - c. In afwijking van het in lid 1 gestelde zal aan de journalist die tussen 1 januari en 1 juli in dienst treedt, de eerstvolgende periodieke verhoging worden toegekend op 1 januari daaropvolgend.
3. **Behoud salarisschaalindeling**
Indien een publiekstijdschrift door een andere uitgever dan voorheen wordt uitgegeven blijven de salarisschaalindeling en het aantal toegekende functie jaren, welke bij de vroegere uitgever van kracht waren onaangetast.
4. **Bevordering**

Indien een journalist bij eenzelfde werkgever tot een hogere salarisschaal wordt bevorderd, wordt zijn normsalaris in die hogere schaal tenminste bepaald op het schaalbedrag, dat gelijk is aan of onmiddellijk ligt boven het hem vóór de bevordering toekomende normsalaris. Voor de berekening van het aan de tot een hogere afdeling bevorderde journalist in de toekomst verschuldigde normsalaris, wordt het aantal functie jaren voor hem vastgesteld op het aantal, dat blijkt het bepaalde in artikel 6, overeenkomt met het hem bij de bevordering toegekende normsalaris.

5. Management toeslagen

De journalist, ingedeeld in schaal 3 of 4, die leiding geeft aan ondergeschikten dan wel een coördinerende rol vervult binnen de redactie en daarnaast in hoofdzaak journalistieke werkzaamheden verricht, komt in aanmerking voor een managementtoeslag ter hoogte van 5% van het schaalsalaris. De toeslag vervalt zodra geen leidinggevende of coördinerende rol meer wordt vervuld.

Indien een journalist gedurende een aaneengesloten periode van één jaar of langer een managementtoeslag heeft ontvangen, zal bij het vervallen van de managementtoeslag een afbouwregeling van kracht worden die inhoudt dat vanaf het moment dat de journalist niet meer in aanmerking komt voor de managementtoeslag hij gedurende een bepaalde periode in aanmerking komt voor een afbouwtoeslag van 2,5%. De periode dat de afbouwtoeslag betaald wordt, wordt als volgt bepaald:

Duur periode dat managementtoeslag	Duur periode van afbouwtoeslag is ontvangen:
– één jaar of langer maar, korter dan drie jaar	3 maanden (of 3 periodes)
– drie jaar of langer, maar korter dan vijf jaar	6 maanden (of 6 periodes)
– vijf jaar of langer, maar korter dan zeven jaar	9 maanden (of 9 periodes)
– zeven jaar of langer	12 maanden (of 13 periodes)

6. Excellent functioneren

Aan het einde van de hoogste salarisschaal zijn drie schaaltraden (schaal 5, trede 12 e.v.) toegevoegd waarin uitsluitend journalisten kunnen worden ingedeeld op basis van excellent functioneren, een en ander ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 8

Hoofredacties

3. Waarneming
Redacteuren die krachtens hun schriftelijke aanstelling, als bedoeld in artikel 26 van deze CAO, dan wel krachtens speciaal daartoe strekkend schriftelijk mandaat, vast belast zijn met de waarneming van de hoofredactie in geval van ontstentenis van de hoofredacteur genieten tenminste een salaris, dat gelijk is aan het hun volgens artikel 6, in schaal 4 toekomende eindsalaris, verhoogd met 10 procent.
Redacteuren, die in geval van ontstentenis van de hoofredactie haar taak incidenteel waarnemen, genieten – indien deze waarneming onafgebroken gedurende tenminste een maand wordt uitgeoefend – gedurende de periode dezer waarneming daarvoor een redelijke vergoeding.

Artikel 9

Leerling-journalist

1. Leerling-journalist
Om tot leerling-journalist te kunnen worden aangesteld, moet de betrokkene tenminste 18 jaar oud zijn.
2. Ten hoogste twee jaar
Een leerling-journalist mag ten hoogste twee jaar als zodanig werkzaam zijn.
3. Arbeidsduur
Voor leerling-journalisten geldt in afwijking van het gestelde in artikel 1A een normale arbeidsduur van 128 uur per vier weken, in principe verdeeld over vier dagen per week, tenzij nadrukkelijk anders wordt overeengekomen.
4. Salaris
Voor leerling-journalisten geldt de salarisschaal opgenomen in Bijlage I uitgaande van de in lid 3 van dit artikel genoemde arbeidsduur.
5. Vakantie
De vakantierechten bedragen 166,4 uren per vakantiejaar.

6. **Leerplan**
De uitgever is verplicht voor leerling-journalisten een of meer leerplannen vast te stellen. Een leerplan dient onderdeel uit te maken van de arbeidsovereenkomst met de leerling-journalist. Alvorens een dergelijk plan door de directie wordt vastgesteld vindt over de inhoud daarvan overleg plaats met hoofdredactie en redactieraad.
In het leerplan zullen tenminste worden vastgesteld:
 - het doel van de opleiding;
 - de faciliteiten waarover de leerling-journalist kan beschikken voor zijn opleiding;
 - de wijze waarop de leerling-journalist tijdens de leerperiode zal worden begeleid.

Artikel 10

Stagiaires School/Academie voor de Journalistiek

1. **Stagevergoeding**
Stagiaires ontvangen een stagevergoeding die tenminste gelijk is aan de helft van het voor hun leeftijd geldende wettelijk minimumloon.
2. **Kostenvergoeding**
Zij ontvangen voorts vergoeding voor het reizen van en naar hun woonplaats of – indien noodzakelijk – vergoeding voor extra woonkosten.

HOOFDSTUK III – VERDERE RECHTSPOSITIE

Artikel 11

Werkverdeling en gezagsverhouding

1. **Geregeld overleg**
De directie en de hoofdredacteur zullen met betrekking tot de redactionele aangelegenheden, alsmede met betrekking tot die aangelegenheden, waarbij de naam, die het blad in redactioneel opzicht heeft, mede betrokken kan zijn, geregeld met elkaar overleg plegen.
2. **Aanwijzingen en voorschriften**
Het behoort tot de taak van de hoofdredacteur de journalisten aanwijzingen en voorschriften omtrent de te verrichten journalistieke arbeid te geven.
3. **Journalistieke werkzaamheden; andere taken**
Aan een journalist kan geen andere dan journalistieke of aanvullende correctiearbeid worden opgedragen, tenzij hij naast zijn journalistieke werk een andere taak ten behoeve van de uitgever, in wiens

Publiekstijdschriftjournalisten 2002 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

dienst hij is, op zich heeft genomen. Van dit laatste moet blijken uit zijn schriftelijke verklaring, waarin de door hem aanvaarde andere taak is omschreven.

4. Andere journalistieke terreinen
De journalist is verplicht bij voorkomende gelegenheden op aanwijzing van de hoofdredacteur journalistieke arbeid te verichten op ander terrein dan waarvoor hij is aangesteld.

Artikel 12

Statuut voor hoofdredactie en redactie

1. Redactiestatuut
De uitgever is gehouden per publiekstijdschrift een redactiestatuut vast te stellen dat zowel de positie van de hoofdredactie als die van de redactie regelt.
Dit statuut maakt deel uit van de arbeidscontracten van alle in dienst werkzame journalisten.

Artikel 13

Medewerking aan andere bladen en persbureaus

1. Nevenwerkzaamheden fulltime journalisten
De journalist die een volledige dienstbetrekking vervult mag zonder voorafgaande toestemming van de directie en de hoofdredactie geen arbeid verrichten voor andere publiciteitsorganen, zoals dagbladen, nieuwsbladen, overige tijdschriften, persbureaus, radio- en televisie-instellingen.
2. Toestemming
De in het eerste lid bedoelde toestemming zal slechts worden geweigerd indien door zulk een medewerking de belangen van het eigen tijdschrift zouden worden geschaad, hetzij doordat die medewerking zou plaatsvinden aan een publiciteitsorgaan dat als concurrerend is te beschouwen, hetzij doordat de journalist daardoor zou worden belet de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze CAO tegenover zijn tijdschrift voortvloeiende verplichtingen ten volle na te komen, hetzij wegens de richting van het betrokken publiciteitsorgaan, hetzij doordat de medewerking slechts mogelijk zou worden gemaakt door, of in verband met, de vervulling van opdrachten voor het eigen tijd-

schrift, die een exclusief karakter hebben, of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden.

3. Nevenwerkzaamheden parttime journalisten
De journalist die minder dan een volledige dienstbetrekking vervult mag zonder voorafgaande toestemming van de directie en de hoofdredactie geen arbeid verrichten voor andere publiekstijdschriften. Hij mag geen arbeid verrichten voor andere publiciteitsorganen, zoals dagbladen, nieuwsbladen, overige tijdschriften, persbureaus, radio- en televisie-instellingen, indien door die arbeid de belangen van het eigen tijdschrift zouden worden geschaad, hetzij doordat die arbeid zou plaatsvinden voor een publiciteitsorgaan dat als concurrerend is te beschouwen, hetzij doordat de journalist daardoor zou worden belet de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze CAO tegenover zijn tijdschrift voortvloeiende verplichtingen ten volle na te komen, hetzij wegens de richting van het betrokken publiciteitsorgaan, hetzij doordat de arbeid slechts mogelijk zou worden gemaakt door, of in verband met, de vervulling van opdrachten voor het eigen tijdschrift, die een exclusief karakter hebben of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden.
De journalist is gehouden de directie en de hoofdredactie vooraf in kennis te stellen van zijn voornemen tot medewerking aan andere publiciteitsorganen.
5. – parttime journalisten
De journalist die minder dan een volledige dienstbetrekking vervult, mag betaalde arbeid op niet-journalistiek terrein voor derden verrichten, mits dit vooraf aan de directie en de hoofdredactie wordt gemeld en de journalist daardoor niet wordt belet de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze CAO voortvloeiende verplichtingen tegenover zijn publiekstijdschrift ten volle na te komen.
6. Schriftelijke toestemming
In een schriftelijke toestemming, als in de voorgaande leden bedoeld, kunnen voorwaarden genoemd worden, waaraan de journalist bij het verrichten van zijn nevenarbeid wordt gebonden, zulks indien en voorzover deze voorwaarden ter bescherming van de ideële en/of materiële belangen van het eigen tijdschrift redelijkerwijs verantwoord kunnen worden geacht.
7. Eerste publicatie
Tenzij hij daartoe door zijn directie en hoofdredactie is gemachtigd, mag de journalist vóór verschijning van zijn tijdschrift van daarin voorkomende of daarvoor bestemde artikelen of berichten geen gebruik maken ten behoeve van andere publiciteitsorganen, ook indien hem een schriftelijke toestemming, als bedoeld in lid 1, is verleend.

Publiekstijdschriftjournalisten 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Hij mag geen door hem ontvangen berichten aan zijn blad onthouden.

Artikel 14

Overmatige werktijd

1. Compensatie in vrije tijd
Indien een journalist tijdens de periode van vier weken langer werkt dan de normale arbeidsduur, heeft hij, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, recht op een compensatie in vrije tijd op te nemen binnen de daaropvolgende periode van vier weken.
2. Categorieën
 - a. Voor journalisten die zijn ingedeeld in schaal 3, 4, en 5, journalisten van 58 jaar en ouder ingedeeld in schaal 2 en de leerling-journalisten van schaal 1 geldt dat zij recht hebben op 100% compensatie in vrije tijd bij een overschrijding van de voor hen geldende normale arbeidsduur.
Daarnaast geldt voor journalisten in schaal 3 respectievelijk 4 en 5 dat zij recht hebben op 2 respectievelijk 3 extra vrije dagen per jaar waarvoor geen overmatige werktijd behoeft te worden aangetoond.
 - b. Voor journalisten die zijn ingedeeld in schaal 2 met uitzondering van journalisten van 58 jaar en ouder, geldt dat zij recht hebben op een vergoeding gelijk aan het uurloon van de journalist verhoogd met de vakantietoeslag voor elk uur overschrijding van de voor hen geldende normale arbeidsduur met een maximum van 8 uur per vier weken. Deze acht uur geldt ook voor journalisten werkzaam in deeltijd.
Boven dit maximum geldt voor de meerdere uren een compensatie van 150% hetzij in vrije tijd, hetzij in geld.
3. Vaststelling overmatige werktijd
In geval van afwezigheid wegens vakantie, bijzonder verlof als bedoeld in artikel 18, feestdagen als bedoeld in artikel 19A, rooster-vrije dagen, wordt per verzuimdag het gemiddeld aantal te werken uren per dag aangemerkt, op basis van de voor de journalist geldende normale arbeidsduur en het aantal krachtens arbeidsovereenkomst te werken dagen, per periode van vier weken, tenzij voor de desbetreffende dag krachtens individuele arbeidsovereenkomst een afwijkende arbeidsduur geldt.

Artikel 14A

Roostervrije dagen

1. Rooster
De roostervrije dagen worden opgenomen volgens een door de hoofdredacteur op te stellen rooster, dat ter vaststelling aan de directie wordt voorgelegd.
2. Arbeid op roostervrije dagen
Indien een journalist als gevolg van bedrijfsomstandigheden op een roostervrije dag journalistieke arbeid heeft moeten verrichten, heeft hij recht op vervangende vrije tijd.
3. Geen samenloop met feestdagen
Roostervrije dagen kunnen niet samenvallen met feestdagen in de zin van artikel 19A van deze CAO.
4. Samenloop met ziekte of buitengewoon verlof
Indien een roostervrije dag samenvalt met een ziektedag of buitengewoon verlof vervalt de roostervrije dag zonder dat daar een vervangende dag tegenover wordt gesteld.
5. Collectieve aanwijzing
Het is de directie toegestaan om na overleg met de ondernemingsraad per kalenderjaar ten hoogste drie roostervrije dagen, al dan niet op collectieve basis, aan te wijzen. De aanwijzing dient voor de aanvang van het kalenderjaar te geschieden.
6. Opsparen
Tussen hoofdredactie en een of meer journalisten kan met goedkeuring van de directie een afspraak worden gemaakt over het opsparen van roostervrije dagen, één en ander tot een maximum van 90 dagen. Afspraken hierover dienen schriftelijk te worden vastgelegd.
De hoofdredactie en/of directie zal toestemming om roostervrije dagen op te sparen slechts weigeren indien de bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten, d.w.z. opsparen moet toelaatbaar zijn binnen de grenzen van organisatorische doelmatigheid en arbeidsmarkt-technische mogelijkheden.
Opgespaarde, doch niet opgenomen, roostervrije dagen komen niet voor uitbetaling in aanmerking. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van deze CAO kunnen opgespaarde, doch niet opgenomen, roostervrije dagen worden ingezet/aangewend voor het invullen van arbeidsvoorwaarden op maat.
7. Oudere journalisten
Journalisten van 58 jaar en ouder die gebruik maken van de senioren-

Publiekstijdschriftjournalisten 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

regeling ingevolge artikel 19 van deze CAO en leerling-journalisten hebben geen recht op roostervrije dagen.

Artikel 15

Langdurige afwezigheid

1. Verlofregeling
De journalist kan aanspraak maken op één dag verlof met behoud van salaris voor elke periode van 5 dagen aaneengesloten gedurende welke hij ten behoeve van het publiekstijdschrift waarvoor hij werkzaam is, aan de huiselijke kring wordt onttrokken. Deze dag verlof dient zo mogelijk direct aansluitend aan de afwezigheid te worden opgenomen en is niet in geld om te zetten.
2. Niet opgenomen verlof bij beëindiging dienstverband
Mocht de dienstbetrekking door welke oorzaak ook zijn geëindigd voordat de journalist de hem toegekende extra vakantie heeft kunnen genieten, dan wordt hem (of in geval van zijn overlijden zijn nabestaanden) een redelijke vergoeding toegekend, bij de vaststelling waarvan de directie het laatstgenoten salaris in aanmerking zal nemen. Deze laatste bepaling is van overeenkomstige toepassing, indien de journalist ten gevolge van langdurige ziekte zijn extra vakantie niet kan opnemen.

Artikel 16

Rustdag

1. Wekelijkse rustperiode
De journalist heeft recht op een aaneengesloten wekelijkse rustperiode van 48 uur, welke, bijzondere omstandigheden voorbehouden, op zaterdag en zondag zal vallen.
2. Bijzondere omstandigheden
Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, als in het vorige lid bedoeld, zal de journalist twee andere, bij voorkeur aaneengesloten, dagen als wekelijkse rustperiode krijgen.

Artikel 17

Vakantie

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april, tenzij in de onderneming een ander vakantiejaar geldt.
2. Duur der vakantie; vakantie opbouw
 - a. De journalist verwerft per vakantiejaar recht op vakantie, uitgaande van 26 dagen vakantie per jaar, van tenminste 187,2 uren met behoud van salaris. Vakantiedagen resp. rechten kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.
 - b. De journalist die bij aanvang van het kalenderjaar de 50-, respectievelijk 55-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft per vakantiejaar 3, respectievelijk 4 dagen extra vakantie met behoud van salaris tot het vakantiejaar waarin de 58-jarige leeftijd wordt bereikt.
3. Vakantie-opname
 - a. Uitgaande van een arbeidsduur van 144 uur per vier weken (elke dag gelijk aantal te werken uren) zonder roostervrije dagen bedraagt de waarde van een vakantiedag bij opname 7,2 uur.
Uitgaande van een arbeidsduur van 152 uur per vier weken (elke dag gelijk aantal te werken uren) in combinatie met 13 roostervrije dagen bedraagt de waarde van een vakantiedag bij opname 7,6 uur.
Uitgaande van een arbeidsduur van 160 uur per vier weken (elke dag gelijk aantal te werken uren) in combinatie met 26 roostervrije dagen bedraagt de waarde van een vakantiedag bij opname 8 uur.
 - b. Afboeken in uren
Afgeboekt wordt het aantal uren dat feitelijk gewerkt zou zijn indien geen vakantie zou zijn opgenomen.
4. Berekening aantal vakantie-uren
Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt een journalist die vóór of op de 1e van enige maand in dienst treedt resp. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden resp. de dienst te hebben verlaten en wordt de journalist die na de 15e van enige maand in dienst treedt resp. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden, resp. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de journalist een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
5. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten.
De journalist dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werk-

Publiekstijdschriftjournalisten 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever(s) weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de journalist aanspraak kan maken.

6. Opname vakantiedagen
 - a. Van de in lid 3 sub a genoemde vakantie zullen als regel tenminste 10 achtereenvolgende vakantiedagen worden opgenomen.
 - b. De journalist heeft het recht om 3/4 van de in lid 3 genoemde vakantiedagen aaneengesloten op te nemen.
 - c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever/hoofredactie vastgesteld in overleg met de journalist. Als regel zal zij in de periode van mei tot en met september worden opgenomen.
 - d. De journalist kan na overleg met de hoofredactie de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
7. Niet opgenomen vakantie
 - a. Indien de vakantie-rechten niet binnen zes maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de journalist zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd na overleg data vast te stellen waarop de journalist deze dagen zal opnemen.
 - b. Vakantiedagen welke niet zijn opgenomen binnen de wettelijke daarvoor geldende termijn na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen.
8. Het niet verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
 - a. Met betrekking tot het verwerven en genieten van vakantie-rechten gedurende de onderbreking van de werkzaamheden zijn de artikelen 7: 635 en 7: 636/637 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.
 - b. Indien de aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen tijdens de vakantie door ziekte niet kon worden genoten zal de hoofredacteur in overleg met de journalist nieuwe data vaststellen waarop alsnog vakantie kan worden opgenomen.
Het bovenstaande is slechts van toepassing, indien hem terzake een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend gedurende deze dagen dan wel de loonbetaling plaatsvindt op grond van de Wet Uitbreiding Loonbetaling Bij Ziekte (WULBZ).

9. Vakantie bij einde dienstverband en vervangende schadevergoeding
 - a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de journalist desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie op te nemen, met dien verstande dat niet eenzijdig kan worden bepaald dat deze vakantiedagen kunnen worden opgenomen gedurende de opzegtermijn.
 - b. In geen ander geval dan bij het einde van de arbeidsovereenkomst zullen niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald.
 - c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
 - d. De werkgever reikt de journalist bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel niet opgenomen vakantiedagen aan hem zijn uitbetaald.
10. Arbeidsvoorwaarden op maat
In afwijking van het gestelde in artikel 17.9 en met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van deze CAO kunnen bovenwettelijke vakantiedagen worden aangewend/ingezet voor het invullen van arbeidsvoorwaarden op maat.
11. Vakantietoeslag
 - a. De journalist die het gehele voorafgaande vakantiejaar aaneengesloten in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt uiterlijk in de maand juni een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van 12 maal het salaris over de maand mei.
In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantieuitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
 - b. De journalist, die in de loop van het voorafgaande vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Het zelfde geldt met betrekking tot de journalist wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.
 - c. De minimum vakantietoeslag bedraagt voor de journalist die het gehele voorafgaande vakantiejaar aaneengesloten in volledige dienst van de werkgever is geweest, in 2002: f 2500,- (€ 1.134,45) per jaar.
 - d. Indien in de loop van een vakantiejaar een volledig dienstverband overgaat in een gedeeltelijk dienstverband of omgekeerd, zal het sub a genoemde percentage worden berekend over het salaris van de maand mei, met inachtneming van het gemiddeld in betrokken vakantiejaar gewerkte aantal werkdagen.

Artikel 18

Afwezigheid met behoud van salaris

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 BW bepaalde geldt het volgende.

Publiekstijdschriftjournalisten 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1. Arbeidsongeschiktheid
Bij arbeidsongeschiktheid van de journalist is het in artikel 21 bepaalde van toepassing.
2. Bijzonder verlof
In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de journalist over de hieronder voor respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof de beloning doorbetaald zoals deze gegolden zou hebben in geval van aanwezigheid van de journalist, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis resp. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden van de vaste partner of van een kind of pleegkind van de journalist zelf of van zijn vaste partner;
 - b. Gedurende 2 dagen bij overlijden of begrafenis één zijner ouders;
 - c. Gedurende één dag op de dag van begrafenis van grootouders, grootouders der vaste partner, kleinkinderen, broers en zusters en van één der ouders, zusters en broers van de vaste partner;
 - d. Gedurende één dag bij ondertrouw van de journalist zelf en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk zelf en de daaropvolgende dag;
 - e. Gedurende één dag bij huwelijk van kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, en ouders van de journalist of van zijn vaste partner;
 - f. Gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de journalist, of van de ouders van de journalist of zijn vaste partner;
 - g. Gedurende twee dagen bij de bevalling van de vaste partner;
 - h. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de journalist ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
 - i. Gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de journalist;
 - j. Voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, resp. specialist, gedurende een naar redelijkheid te bepalen tijdsduur, voor zover dit bezoek niet in de vrije tijd van de journalist kan geschieden;
 - k. Gedurende één dag in geval van ziekte van één der huisgenoten indien de aanwezigheid van de journalist dringend vereist is ten-

einde noodzakelijke voorzieningen te kunnen treffen. De journalist die van de mogelijkheid gebruik maakt dient zich achteraf jegens de werkgever te verantwoorden;

- l. Gedurende twee dagen per jaar bij verhuizing van de journalist.
- m. Gedurende maximaal vijf dagen per geval voor het verrichten van bezigheden die verband houden met de adoptie van een kind.

In het kader van dit artikel wordt met vaste partner bedoeld de echtgenoot, echtgenote en de ongehuwde met wie de journalist zich kennelijk blijvend heeft gevestigd in een leef/woonsituatie, welke vergelijkbaar is met die van gehuwden.

Artikel 18A

Inzetbaarheid en scholing

1. Inzetbaarheid

Onder inzetbaarheid wordt verstaan de mogelijkheid van de journalist om nu, op korte en op lange termijn inzetbaar te blijven in verschillende functies binnen de onderneming maar ook daarbuiten, zodat zijn inzetbaarheid en daarmee zijn werkzekerheid toeneemt.

2. Scholing

De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van de inzetbaarheid van de journalist zowel binnen als buiten de eigen onderneming is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en journalist. Dit vereist van de werkgever het voeren van een opleidingsbeleid (verder uitgewerkt in Bijlage IV), dat aandacht geeft aan de ontwikkeling van de journalisten en de noodzakelijke informatie en middelen verschaft. Van de journalist wordt verwacht dat hij van alle informatie en middelen zo goed mogelijk gebruik maakt.

Artikel 19

Seniorenregeling

1. Normale arbeidsduur: keuze voor senioren

Voor journalisten die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt, geldt op hun verzoek overeenkomstig het bepaalde in artikel 1A, lid 5, een normale arbeidsduur van 128 uur per vier weken met behoud van salaris, met het recht om deze arbeidsduur te verdelen over vier dagen per week.

2. Parttime dienstverband

Voor journalisten in deeltijd zal het recht op werktijdvermindering als bedoeld in lid 1 van dit artikel naar rato worden toegepast.

3. Bijzondere omstandigheden

In bijzondere omstandigheden kan van een vierdaagse werkweek

Publiekstijdschriftjournalisten 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

worden afgeweken door opsparing van de niet te werken dag over een periode van ten hoogste vier weken.

4. Arbeidsongeschiktheid
Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, alsmede gedurende verlof anderzins, ontstaat geen aanspraak op vrije dagen door het niet kunnen effectueren van de vierdaagse werkweek.
5. Vakantierechten
De vakantierechten bedragen 192 uur per vakantiejaar.
Voor journalisten die vòòr 1 januari 2000 reeds in dienst waren van de werkgever bedragen de vakantierechten 208 uren per vakantiejaar.
6. Géén roostervrije dagen
Het recht op roostervrije dagen vervalt (zie artikel 14A.7)

Artikel 19A

Feestdagen

1. Feestdagen
 - a. Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan:
Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koninginnedag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld.
 - c. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
2. Zon- en feestdagen: etmalen
Voor toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, gerekend vanaf 0.00 uur.
3. Compensatie
Indien een journalist als gevolg van bedrijfsomstandigheden op een feestdag journalistieke arbeid heeft moeten verrichten, heeft hij recht op vervangende vrije tijd.

Artikel 20

Militaire dienst

1. Eerste oefening
De journalist die voor eerste oefening wordt ingelijfd in militaire

dienst heeft deswege geen aanspraak op salaris gedurende de diensttijd.

2. Herhaling
Bij vervulling van herhalingsoefeningen of van normale reserveplicht heeft de journalist recht op het volle netto salaris, onder aftrek van hetgeen hij van overheidswege ontvangt.
Indien hij van overheidswege méér ontvangt dan het netto salaris, behoudt de journalist het meerdere.
Verlof wegens vervulling van normale herhalingsoefeningen of van normale reserveplicht mag, buitengewone omstandigheden voorbehouden, niet in mindering op de aan de journalist toekomende vakantie worden gebracht.
3. Herplaatsing
De journalist die uit militaire dienst als in lid 2 bedoeld terugkeert, heeft recht op herplaatsing in dezelfde of in een gelijkwaardige functie.
Bij tijdelijke vervanging van een journalist, die in militaire dienst is, moet de vervanger op dit recht worden gewezen.
4. Uitzondering
De leerling-journalist, die korter dan 90 dagen in dienst van zijn werkgever is op het moment van zijn oproeping voor eerste oefening in militaire dienst, kan geen recht op herplaatsing doen gelden.

Artikel 21

Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid

1. a. Toepasselijke bepalingen
Indien een journalist ten gevolge van een aan de werkgever ter kennis gebrachte ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem, zulks in afwijking van het in artikel Boek 7:629 BW bepaalde, uitsluitend de bepalingen van de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichtingen bij Ziekte (WULBZ) en voorzover van toepassing de Ziektewet (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ) en de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (WAJONG), voorzover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
- b. Doorbetaling resp. aanvulling door de werkgever
 - a. Gedurende de eerste 52 weken ziekte in de zin van de WULBZ zal de werkgever het netto inkomen doorbetalen. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 van de ZW, later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt de termijn van 52 weken met de duur van de vertraging verlengd.
 - b. Voor de in lid a bedoelde journalist zal bij de arbeidsonge-

Publiekstijdschriftjournalisten 2002 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

schiktheid de uitkering krachtens de WAO, WAZ en Wajong gedurende maximaal twee jaar worden aangevuld tot 100% van het netto inkomen. Voor de werking van dit artikel wordt onder journalist tevens verstaan de ex-journalist waarmee het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid is beëindigd.

- c. Bij afwisselende perioden van gehele en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden in totaal maximaal gedurende een periode van drie jaar, te rekenen vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, aanvullende uitkeringen verleend overeenkomstig het bepaalde in lid b. Bij tussentijdse wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage danwel een onderbreking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering korter dan een maand vangt de aanvullingstermijn derhalve niet opnieuw aan.
2. Netto salaris
Onder netto salaris als bedoeld in lid 1B van dit artikel wordt verstaan het gederfde inkomen exclusief overwerkvergoeding, dat de journalist verdient zou hebben indien hij arbeidsgeschikt ware geweest, onder aftrek van de sociale verzekeringspremies, loonbelasting, eventuele pensioen- en ziektekostenverzekeringspremie, de VUT-premie en de premie Arbeidsongeschiktheidsvoorziening, welke normaliter worden ingehouden.
 3. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
Indien de journalist minder dan 45 procent arbeidsgeschikt is, wordt de in lid 1, sub c bedoelde aanvulling alleen verstrekt, indien hij zich als werkzoekende bij het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening laat inschrijven.
Indien de journalist zich niet als werkzoekende laat inschrijven resp. zijn inschrijving niet laat verlengen, weigert passende arbeid te aanvaarden of in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen, wordt geen aanvulling verstrekt, resp. wordt de aanvulling beëindigd.
 4. Inschrijving R.B.A.
Indien de journalist voor 45 procent of meer arbeidsgeschikt is, heeft de werkgever de bevoegdheid aan de verstrekking van de aanvulling de voorwaarde te verbinden, dat de journalist zich als werkzoekende bij het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening laat inschrijven.
Indien de journalist hieraan geen gevolg geeft, resp. zijn inschrijving niet laat verlengen, weigert passende arbeid te aanvaarden of in

onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen, wordt geen aanvulling verstrekt, resp. wordt de aanvulling beëindigd.

5. Opzegverboden

Tijdens de periode, gedurende welke de journalist recht heeft op uitering krachtens de Ziektewet of de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen/Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten/Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, mag de werkgever, tenzij om een dringende reden, de arbeidsovereenkomst met de journalist niet opzeggen, behoudens wanneer de arbeidsongeschiktheid langer heeft geduurd dan drie jaar.

Een journalist die na afloop van de in de vorige alinea genoemde termijn van drie jaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan tenzij tussen directie en journalist overeenstemming bestaat, niet worden ontslagen dan nadat door de directie het uiterste is beproefd de journalist voor zijn restvaliditeit bij de publiekstijdschriftuitgever of daarbuiten passend werk te bezorgen.

Het opzegverbod voor de werkgever geldt niet indien de journalist arbeidsongeschikt is geworden nadat het verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst door het RDA is ontvangen.

6. Second opinion

Het staat ieder der partijen vrij om, indien één der partijen het niet eens is met het oordeel van de ARBO-dienst over de arbeids(on)geschiktheid van de journalist, een „second opinion” te vragen bij een andere erkende medische instantie dan die zou zijn aangewezen door de bedrijfsvereniging ingevolge artikel Boek 7:692a BW.

7. Sancties

De werkgever is gerechtigd om na overleg met de Ondernemingsraad in een Ziekteverzuimreglement sancties op te nemen voor journalisten die de voorschriften van het reglement niet naleven.

Artikel 22

Vrijwillige ziektekostenverzekering

1. Bijdrage werkgever

De journalist, die niet ingevolge een wettelijke regeling verplicht tegen ziektekosten is verzekerd, heeft, indien hij individueel of collectief, al dan niet door tussenkomst van de werkgever bij wie hij werkzaam is, een verzekering tegen ziektekosten, hemzelf en/of zijn gezinsleden betreffende, heeft afgesloten of afsluit, recht op een tegemoetkoming in de aan deze verzekering verbonden kosten, zulks indien hij desgevraagd aan de directie de nodige bewijsstukken inzake het afsluiten en continueren van de betrokken verzekering overlegt.

Publiekstijdschriftjournalisten 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Maximum
 - a. De werkgever verstrekt, onverminderd het onder lib b. gestelde, met in achtneming van het onder b. gestelde, een bijdrage van 50% van de door de journalist gemaakte kosten plus MOOZ plus WTZ, met dien verstande dat de door de journalist gemaakte kosten verbandhoudende met een derde of meer meeverzekerd(e) kind(eren) voor 100% door de werkgever worden vergoed. Deze bijdrage zal op jaarbasis nooit meer bedragen dan de maximale werkgeversbijdrage in de ziekenfondspremie verhoogd met f 300,-, tenzij uitsluitend als gevolg van de bijdrage van 100% van de premiekosten verband houdende met een derde (of meer) meeverzekerd(e) kind(eren), een hogere bijdrage dient te worden verstrekt.
 - b. Onverminderd het gestelde in lid c, geldt in de situatie waarin de werkgever voor de journalist die niet krachtens de Ziekenfondswet verplicht verzekerd is, een collectieve ziektekostenverzekering heeft afgesloten en een journalist na de eerstvolgende vervaldatum van de individuele verzekering niet wenst deel te nemen aan deze collectieve verzekering, dat de werkgever niet verplicht is om een bijdrage te verstrekken conform het gestelde in lid a. met in achtneming van het navolgende:
 - Voor de journalisten die op 31 december 1990 reeds in dienst waren van de werkgever geldt in afwijking van het voorgaande dat een eventueel gunstiger regeling, zoals die in voorkomende gevallen bij de bedrijven bestaat, ongewijzigd van kracht blijft tot en met 31 december 2001.
 - Voor journalisten die op of na 1 juli 1998 voor het eerst in aanmerking komen voor een particuliere ziektekostenverzekering geldt tot en met 31 december 2001 dat de werkgever in het genoemde geval zijn bijdrage kan beperken tot de helft van de bijdrage die voor de collectieve ziektekostenverzekering zou zijn verstrekt.
 - Met ingang van 1 januari 2002 geldt voor alle journalisten dat de werkgever in het in de aanhef van lid b. genoemde geval zijn bijdrage kan beperken tot nihil.
 - c. Het in lid b. gestelde is niet van toepassing binnen ondernemingen waar met inachtneming van artikel 27 van deze CAO op ondernemingsniveau andersluidende afspraken zijn gemaakt.
3. Definitie: kind
In dit artikel wordt onder kind verstaan: het wettige gewettigde of geadopteerde kind van de werknemer tot de 18-jarige leeftijd danwel, indien en zolang het kind vanaf de 18-jarige leeftijd onderwijs

of een beroepsopleiding volgt in de zin van de Wet op de Studiefinanciering of de Algemene Kinderbijslagwet, uiterlijk tot en met de maand waarin het kind de 27-jarige leeftijd bereikt.

Artikel 23

Vervanging bij verlof of vacature

1. Vervanging bij verlof of vacature
De journalist is verplicht de werkzaamheden van collega's die met verlof zijn, gedurende drie maanden zonder vergoeding waar te nemen.
Indien de waarneming echter langer heeft geduurd dan drie maanden en er geen uitzicht is op een spoedig einde daarvan, heeft de vervangende journalist, die naast zijn normale taak een belangrijk deel van de werkzaamheden van de afwezige journalist waarneemt, recht op een redelijke vergoeding voor de overige tijd der waarneming.
Het in dit artikel bepaalde is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van werkzaamheden als gevolg van het ontstaan van een vacature.

Artikel 25

Onkostenvergoeding

1. Onkostenvergoeding
De journalist heeft recht op vergoeding van de kosten, welke hij bij het verrichten van zijn werkzaamheden ten behoeve van zijn tijdschrift heeft gemaakt.
Omtrent de noodzakelijkheid der onkosten wordt de directie door de hoofdredactie geadviseerd.

HOOFDSTUK IV – AANSTELLING EN ONTSLAG

Artikel 26

Schriftelijke aanstelling

1. Aanstelling door directie
De journalist wordt aangesteld door de directie in overleg met de hoofdredacteur.
2. Schriftelijke aanstelling
De directie is verplicht er zorg voor te dragen aan de journalisten bij de aanvang van de dienstbetrekking een schriftelijke aanstelling uit te reiken welke onder meer het volgende zal bevatten:
 - b. De functie, waarin de journalist werkzaam zal zijn;

Publiekstijdschriftjournalisten 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. De eventuele verantwoordelijkheid, die de journalist overeenkomstig artikel 8 voor het redactionele gedeelte van een publiekstijdschrift draagt;
 - d. Het bij het begin der dienstbetrekking geldende salaris;
 - e. De eventueel aan een journalist toegekende bijzondere vergoedingen, zoals representatietoeslag e.d.;
 - f. Eventuele afwijkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst ten gunste van de journalist;
 - g. Eventueel een nadere regeling inzake de uitoefening van het behoudens afwijkende bedingen – ingevolge artikel 7 van de Auteurswet 1912 aan de uitgever toekomende auteursrecht op alle door de journalist in dienstverband vervaardigde artikelen, berichten en andere journalistieke producten;
 - h. Een omschrijving van de beginselen en/of het karakter van het publiekstijdschrift, indien de journalist daaraan uitdrukkelijk wordt gebonden;
 - i. De bepaling van een proeftijd of van een termijn ingeval van tijdelijke aanstelling, een en ander met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 9 en/of 29;
 - j. De omschrijving van een andere dan de journalistieke taak ten behoeve van het publiekstijdschrift, indien partijen daaromtrent zijn overeengekomen ingevolge het bepaalde bij artikel 11, lid 3;
 - k. De bepaling dat een uit te reiken legitimatiebewijs eigendom blijft van de uitgever en op eerste vordering van directie of hoofdredactie moet worden ingeleverd;
 - l. De bepaling, dat door de journalist geen gegevens – de uitgever of de door deze uitgegeven tijdschriften betreffende of betrekking hebbende op enig ander onderwerp, waarvan hij kan begrijpen dat geheimhouding is gewenst – aan derden zullen worden verstrekt, dan met toestemming van de directie;
 - m. Het in artikel 13 bepaalde.
3. Wijzigingen: schriftelijk
Wijzigingen in bestaande arbeidsovereenkomsten dienen schriftelijk te worden vastgelegd.
4. Geen discriminatie
Bij het aangaan of beëindigen van de arbeidsovereenkomst en bij het toepassen van arbeidsvoorwaarden zal de werkgever geen onderscheid maken naar geslacht, sexuele geaardheid, burgerlijke staat, huidskleur, ras, etnische afkomst of nationaliteit, alsmede godsdienst en politieke keuze, met inachtneming van de functie en het karakter van het blad.

Dit dient tot uitdrukking te worden gebracht in de personeelsadvertenties, sollicitatieprocedures, om- en bijscholingsmogelijkheden, promotiekansen e.d.

Artikel 26A

Deeltijdarbeid

1. Gelegenheid tot deeltijdarbeid
Tenzij de bedrijfsomstandigheden zich daar aantoonbaar tegen verzetten, zal aan de journalist die daarom verzoekt, de gelegenheid worden gegeven een voltijd-dienstverband om te zetten in een deeltijd-dienstverband. De functie van de betreffende journalist verandert door de hierboven bedoelde omzetting in beginsel niet, tenzij uitoefening van de functie redelijkerwijs niet in deeltijd mogelijk is.
2. Kenbaarheid deeltijd bij werving
Tenzij de bedrijfsomstandigheden zich daar aantoonbaar tegen verzetten zal de werkgever bij werving van nieuwe journalisten de mogelijkheid van deeltijdarbeid kenbaar maken.
3. Vervangende functie
Indien de arbeidsplaats niet in deeltijd kan worden vervuld, zal de werkgever in overleg met de journalist nagaan of elders in de organisatie een gelijkwaardige functie is die wel in deeltijd vervulbaar is.
4. Voorrangspostie deeltijdjournalisten
Indien journalisten die in deeltijd zijn gaan werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, genieten zij gedurende een periode van vier jaar een voorrangspostie. Na deze periode vervalt niet de mogelijkheid om te opteren voor een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren maar wel de voorrangspostie om daarvoor in aanmerking te komen.

Artikel 27

Maatwerk

1. Arbeidsvoorwaarden op maat
Op initiatief van de werkgever en/of ondernemingsraad, al dan niet daartoe uitgenodigd door de journalist en/of de redactiecommissie, kan in de onderneming maatwerk in arbeidsvoorwaarden op individueel niveau worden toegestaan ten aanzien van de volgende onderwerpen: arbeidsduur (art. 1A) en arbeidstijden; verlofsparen door o.a. de inzet van overmatige werktijd (art. 14), bovenwettelijke vakantiedagen (art. 17), roostervrije dagen (art. 14A); ziektekosten-

Publiekstijdschriftjournalisten 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

verzekering (art. 22); invulling van inzetbaarheid en scholing (art. 18A); pensioenregelingen en prepensioenregelingen.

Als gevolg van maatwerk mag de waarde van het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden niet worden verslechterd.

Als er geen maatwerk wordt afgesproken of als de journalist van deze mogelijkheid van maatwerk geen gebruik wenst te maken, geldt de CAO.

2. Procedure

De volgorde in de besluitvorming rond maatwerk is als volgt:

1. Regelingen met betrekking tot bovengenoemde onderwerpen worden op initiatief van de werkgever en/of ondernemingsraad voor instemming op grond van de WOR voorgelegd aan het vertegenwoordigend overleg.
2. Regelingen met betrekking tot arbeidsduur, arbeidstijden, overmatige werktijd en roostervrije dagen worden op initiatief van de werkgever besproken met de redactiecommissie/redactieraad.
3. Besluiten ter zake worden gemeld aan de vakorganisaties, opdat zij, indien gewenst, deze besluiten marginaal kunnen toetsen aan de CAO;
4. Voor zover door betrokken partijen nodig wordt geacht, vindt een marginale toetsing plaats door de Raad van Uitvoering.

Artikel 29

Termijn van aanstelling

1. Proeftijd

Indien een proeftijd wordt overeengekomen wordt deze schriftelijk aangegeven en geldt deze wederzijds.

Bij arbeidsovereenkomsten korter dan twee jaar bedraagt de proeftijd een maand. Bij arbeidsovereenkomsten van twee jaar of langer bedraagt de proeftijd ten hoogste twee maanden

2. Arbeidsovereenkomsten

Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegeven voor:

- a. Hetzij onbepaalde tijd
- b. Hetzij voor een bepaalde tijdsduur

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke vorm van arbeidsovereenkomst van toepassing is; bij ontbreken van deze vermelding wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegeven.

3. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
 - a. Een journalist kan voor bepaalde tijd worden aangesteld voor een termijn van ten hoogste drie jaar.
 - b. Een bij de aanstelling overeengekomen termijn van kortere duur dan drie jaar kan binnen de genoemde termijn meerdere malen worden verlengd, in dier voege dat de minimum termijn vanaf het tweede tijdelijke contract zes maanden bedraagt.
 - c. Na verloop van de overeengekomen duur wordt de arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij een der partijen tenminste twee maanden voor het verstrijken van de overeengekomen duur schriftelijk aan de andere partij te kennen heeft gegeven het dienstverband niet voor onbepaalde tijd te willen voortzetten.
 - d. Indien een journalist met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 2 sub b, drie jaar of langer in dienst is, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.
4. Leerling-journalisten
Tenzij partijen anders zijn overeengekomen wordt een arbeidsovereenkomst met een leerling-journalist geacht te zijn aangegaan voor de duur van de leertijd (onverminderd het bepaalde in artikel 9).
Wenst een van de partijen het dienstverband aan het einde van de leertijd niet te verlengen, dan dient zij dit twee maanden voor het verstrijken van de leertijd aan de andere partij schriftelijk mee te delen.
5. Tussentijdse opzegging
In de in artikel 29 lid 3 en 4 genoemde gevallen blijft tussentijdse opzegging der arbeidsovereenkomst mogelijk, tenzij partijen anders zijn overeengekomen. Tussentijdse opzegging kan slechts geschieden met in achtneming van het bepaalde in artikel 30.1 en 30.2.
6. Beëindiging van rechtswege
De dienstbetrekking tussen de werkgever en de journalist eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt, of op een hiervan afwijkend tijdstip waarop krachtens een bij de werkgever geldende pensioenregeling het ouderdomspensioen ingaat.

Artikel 30

Opzegging

1. Schriftelijke opzegging
Een journalist wordt door de directie niet ontslagen dan na diepgaand overleg met de hoofdredacteur.
Een opzegging is slechts rechtsgeldig, indien zij schriftelijk geschiedt.

Publiekstijdschriftjournalisten 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Opzegtermijnen
 - a. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
 - b. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden
 - c. De door de journalist in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
Indien in de individuele arbeidsovereenkomst de wettelijke opzegtermijn voor de journalist wordt verlengd, tot een maximum van drie maanden, geldt voor de werkgever een verdubbeling van de opzegtermijn.
 - d. In afwijking van het hiervoor onder de leden a., b., en c. bepaalde geldt voor journalisten die op 31 december 1999 reeds in dienst waren van de werkgever dat de op dat moment in de arbeidsovereenkomst overeengekomen opzegtermijnen van kracht blijven gedurende de duur van het dienstverband of tot het moment waarop partijen andersluidende afspraken terzake maken met inachtneming van het bepaalde in lid c.
 - e. Voor de journalist die op 31 december 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat moment voor de werkgever een langere termijn van opzegging gold dan volgens het in de eerste volzin van lid c. bepaalde, blijft voor de werkgever de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

Artikel 31

Beëindiging wegens dringende redenen

1. Zonder uitkering van schadeloosstelling of wachtgeld
Het bepaalde in de voorgaande vier artikelen laat onverlet de bevoegdheid van elk der partijen om de dienstbetrekking onmiddellijk te doen eindigen, zonder uitkering van schadeloosstelling of wachtgeld, wegens een dringende, aan de wederpartij onverwijld meege-deelde reden in de zin van artikel 7:677 en volgende BW.

2. Binnen 48 uur
De beëindiging van de overeenkomst en de mededeling van de dringende reden kan mondeling geschieden, mits een en ander binnen 48 uur na de beëindiging schriftelijk wordt bevestigd.
3. Overleg met hoofdredacteur
Beëindiging van de overeenkomst door de directie geschiedt niet dan na diepgaand overleg met de hoofdredacteur, tenzij deze niet op korte termijn kan worden gehoord.

HOOFDSTUK V

Artikel 33

Uitkering bij overlijden

1. Uitkering bij overlijden
Indien een journalist overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de journalist laatstelijk toekomende salaris over het resterende deel van de maand van overlijden plus de twee daarop volgende maanden.
Op dit bedrag zal door de werkgever in mindering worden gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de journalist toekomt ingevolge de Ziektewet en/of de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet/de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. De langstlevende der echtgenoten mits dezen niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. Indien deze niet meer in leven is of echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
 - c. Indien er geen nagelaten betrekkingen zijn als in sub a en sub b van dit lid genoemd, zal de in dit artikel bedoelde uitkering tegen kwijting worden betaald aan diegene die door de overledene bij leven is aangewezen, mits deze zich kennelijk blijvend met de journalist had gevestigd in een leef/woonsituatie, welke vergelijkbaar is met die van gehuwden.Bedoelde aanwijzing dient geschied te zijn door deponering van een verklaring bij leven van de journalist bij de werkgever.
2. Aanvulling laatstgenoten salaris
 - bij pensioenvoorziening
Indien de overleden journalist een pensioenvoorziening had, zal de werkgever aan de nagelaten betrekkingen nog één maand de

Publiekstijdschriftjournalisten 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

uitkering aanvullen tot 100% van het door de overleden journalist laatstelijk genoten salaris.

3.
 - zonder pensioen-voorziening
Indien de overleden journalist geen pensioenvoorziening had getroffen zal aan de nagelaten betrekkingen, gedurende nog zoveel maanden als het dienstverband heeft geduurd, na de in lid 1 bedoelde uitkering, een maandelijks uitkering van 70% van het laatstgenoten salaris worden uitbetaald door de werkgever, tot een maximum van 15 maanden.
4. Laatstgenoten salaris
Onder laatstgenoten salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris vermeerderd met de vakantietoeslag en een evenredig deel van de overeengekomen vaste salarisbestanddelen.

Artikel 34A

Pensioenopbouw bij ouderschapsverlof

1. Voortzetting pensioenopbouw
Tijdens het ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw worden voortgezet en zal de pensioenpremie worden geheven alsof door de journalist geen gebruik van ouderschapsverlof is gemaakt.

BIJLAGE I

SALARISGROEPEN EN SALARISSCHALEN

Groepsomschrijvingen

Schaal 1

Leerling/junior-journalisten die onder begeleiding journalistieke werkzaamheden verrichten volgens strakke richtlijnen en instructies alsmede zij de volgens strakke richtlijnen en instructies behulpzaam zijn bij de vormgeving van een tijdschrift of een groep van tijdschriften.

Schaal 2 (eindschaal)

Journalisten die hoofdzakelijk belast zijn met journalistieke werkzaamheden met een overwegend vakspecialistisch karakter volgens duidelijk aangegeven opdrachten t.a.v. vorm en inhoud.

Zij die op aanwijzingen of instructies werkzaamheden verrichten met betrekking tot de vormgeving van een tijdschrift of een groep van tijdschriften.

Schaal 3 (eindschaal)

Journalisten die binnen een globale taakstelling hoofdzakelijk zelfstandig journalistieke werkzaamheden met een oorspronkelijk karakter verrichten die toonaangevend zijn op het betreffende vakgebied en gezichtsbepalend voor het blad, alsmede zij die leiding geven aan een kleine groep journalisten. Zij die mede het karakter van het vorm te geven materiaal bepalen en leiding geven aan een kleine groep vormgevers.

Schaal 4 (eindschaal)

Journalisten die hoofdzakelijk met journalistieke werkzaamheden belast zijn, die voor het karakter van een tijdschrift of een groep tijdschriften bepalend zijn: onder meer journalisten die verantwoordelijk zijn voor het schrijven van grote reportages en/of belangrijke artikelen en/of de verzorging van belangrijke rubrieken. Journalisten die belast zijn met de leiding over een belangrijk onderdeel van een tijdschrift, mede het karakter bepalen en leiding geven aan journalistieke medewerkers. Zij die verantwoordelijk zijn voor het algemene beleid ten aanzien van de vormgeving van een tijdschrift of een groep van tijdschriften met de hoofdredacteur meebepalen.

Schaal 5 (eindschaal)

De naaste journalistieke medewerkers van de hoofdredacteur, die mede met hem het algemene beleid binnen de redactionele formule van het tijdschrift of een groep van tijdschriften bepalen en daarnaast leiding geven aan journalisten die belast zijn met journalistieke werkzaamheden die bepalend zijn voor het karakter van het tijdschrift of een groep van tijdschriften. Alsmede journalisten die volgens de strikte betekenis van de CAO onder schaal 4 vallen, doch door hun specifieke creatieve func-

Publiekstijdschriftjournalisten 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

tie van zeer uitzonderlijke betekenis voor het tijdschrift of een groep van tijdschriften zijn.

CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten

Maandsalarissen per 1 januari 2002 (verhoogd met 4% t.o.v. de salarissen per 1 januari 2001) in Euro.

Trede	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5
0	1.584,28	1.884,90	2.155,31	2.637,15	3.081,24
1	1.671,59	1.975,51	2.272,83	2.772,60	3.243,12
2	1.758,89	2.067,07	2.389,86	2.908,99	3.405,46
3	1.847,15	2.157,67	2.507,37	3.045,37	3.564,98
4	1.935,39	2.250,17	2.623,47	3.180,82	3.712,69
5		2.342,20	2.740,51	3.318,62	3.861,82
6		2.433,75	2.857,08	3.455,01	4.010,47
7		2.528,61	2.975,53	3.585,74	4.158,20
8		2.621,12	3.091,62	3.709,86	4.305,44
9		2.715,03	3.207,72	3.832,09	4.455,04
10		2.808,47	3.326,65	3.955,26	4.602,28
11		2.902,38	3.442,75	4.080,32	4.751,41
(12)					* 4.894,88
(13)					* 5.038,35
(14)					* 5.182,75

* uitsluitend ter beoordeling van de werkgever op basis van excellent functioneren.

BIJLAGE II

Salarisverhogingen

De salarissen en salarisschalen worden structureel verhoogd als volgt:

– per 1 januari 2002: 4 %

De salarisschalen zijn in Bijlage I van de CAO opgenomen.

BIJLAGE IV

Opleidingsbeleid
(Artikel 18A van de CAO)

Doelstelling

Het opleidingsbeleid gaat uit van de behoeften – huidige en toekomstige – binnen de onderneming en op de arbeidsmarkt en is er op gericht de positie van de journalist op de arbeidsmarkt (binnen of buiten de onderneming) te behouden en zonodig te versterken.

De scholing dient derhalve gericht te worden op:

- a. de huidige functie van de journalist (scholing voor het op peil houden en verbeteren van de kennis en bekwaamheden van de journalisten nodig voor de vervulling van hun functie en zo nodig voor de verbetering daarvan)
- b. een mogelijke andere functie in het kader van het loopbaanbeleid (scholing gericht op de ontwikkeling van de journalist waardoor deze door kan groeien naar een andere functie en/of breder inzetbaar wordt)
- c. die journalisten van wie, rekening houdend met de ontwikkelingen in de ondernemingen zoals voorzien in ondernemingsplannen, te verwachten is dat de werkzaamheden in de komende jaren zullen vervallen of drastisch zullen wijzigen. Aan hen zal reeds in een vroeg stadium de mogelijkheid geboden worden om zich door functiegerichte of loopbaangerichte scholing op deze veranderingen voor te bereiden.
- d. extra scholingsinspanning wordt besteed aan journalisten die al langere tijd in dienst zijn en die de afgelopen jaren niet hebben deelgenomen aan scholingsactiviteiten, aan journalisten die onvoldoende opleiding hebben ontvangen en aan werknemers die – hoewel hun vooropleiding wel voldoende is – het volgen van onderwijs ontwend zijn.

Mede gezien het belang dat aan scholing wordt gehecht en de brede doelstelling moet scholing in principe openstaan voor alle journalisten.

Uitwerking

In het kader van het opleidingsbeleid

- wordt een vorm van belangstellingsregistratie ontwikkeld, waarbij de journalist de mogelijkheid heeft ook eigen ideeën en voorstellen naar voren te brengen,
- komt de opleidingsbehoefte, zowel van de kant van de werkgever als van de journalist, ter sprake in het functioneringsgesprek,

- wordt specifieke aandacht besteed aan de loopbaanmogelijkheden van de oudere journalist; daarbij kan worden gedacht aan de ontwikkeling van mentortaken en aan de inschakeling van deze oudere journalisten bij het begeleiden en inwerken van nieuw journalisten.

Op basis van deze gegevens stelt de werkgever een algemeen opleidingsplan op, waardoor scholing en opleiding planmatig kunnen worden aangepakt. In dit algemeen opleidingsplan wordt tevens aangegeven voor welke categorieën journalisten of voor welke afdelingen een extra inspanning moet worden gedaan in het kader van de punten c. en d.

Op basis van dit algemene opleidingsplan wordt gestreefd naar individuele opleidingsplannen. Het opleidingsbeleid en het algemene opleidingsplan worden aan de OR ter instemming voorgelegd voorzover de WOR dit voorschrijft. Bij verschil van mening kan de journalist gebruik maken van de bestaande klachtrechtprocedures.

Opleidingsfaciliteiten

- De werkgever betaalt de kosten van de opleiding, vergoedt de benodigde leermiddelen en de eventuele reiskosten; bij b. kan de werkgever een terugbetalingsclausule overeenkomen dan wel de terugbetalingsclausule uit de bestaande studiekostenregeling van toepassing verklaren
- De journalist wordt in principe in staat gesteld aan de opleiding, zoals vermeld onder a. en c., deel te nemen in werktijd. Voor b. en d. zal dit geschieden in nader overleg.
- De opleidingsfaciliteiten zijn ook van toepassing op parttimers;
- Van de journalist wordt verwacht dat hij optimaal gebruik maakt van de beschikbare voorzieningen.

Publiekstijdschriftjournalisten 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 24 mei 2002

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.