

# **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR VAKTIJDSCHRIFTJOURNALISTEN 1 JANUARI 1997 - 31 DECEMBER 1998**

De ondergetekenden:

de Groep Vaktijdschriften, behorend tot het Nederlands Uitgeversverbond, gevestigd te Amsterdam Z.O., Hoogoorddreef 5, 1101 BA, tel. 020 - 4309150,

en

de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ), gevestigd te Amsterdam, 1071 DM, Johannes Vermeerstraat 22, tel. 020 - 6766771

verklaren per 1 januari 1997 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan:

---

**DIT SUPPLEMENT DIENT TE WORDEN BEWAARD BIJ DE  
CAO VOOR VAKTIJDSCHRIFTJOURNALISTEN JULI 1994 T/M  
DECEMBER 1996**

---

*De hierna weergegeven teksten treden in de plaats van de betreffende teksten in de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten, juli 1994 t/m december 1996.*

## **Artikel 3      Algemene verplichtingen van de werkgever**

### **3.5**

*Medisch onderzoek      (Dit artikellid is vervallen)*

## **Artikel 8      Arbeidsduur en overmatige werktijd**

### **8.5**

*Seniorenverlof*

a. Journalisten met een volledig dienstverband die de leeftijd van 60, 61 of 62 jaar hebben bereikt en die wegens het moeten voldoen aan het tien-dienstjarencriterium niet kunnen deelnemen aan de regeling vrijwillig vervroegd uittreden, kunnen - indien zij dit wensen - individueel in aanmerking komen voor een arbeidstijdverkortening van respectievelijk 10, 15 en 20% van de gemiddelde arbeidsduur.

De in het kader van dit artikel niet gewerkte uren worden betaald tegen 85% van het normale bruto-uurloon, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet en de pensioenpremie wordt geheven alsof door de journalist geen gebruik van seniorenverlof is gemaakt.

b. Journalisten met een volledig dienstverband kunnen tijdens de laatste 12 maanden van het dienstverband direct voorafgaand aan het tijdstip waarop zij vrijwillig vervroegd uittreden dan wel met pensioen gaan, individueel in aanmerking komen voor een arbeidstijdverkortening van 20% van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

De in het kader van dit lid niet gewerkte uren worden betaald tegen 100% van het normale bruto-loon.

c. De in dit artikel onder lid a. en b. genoemde arbeidstijdverkortening wordt in goed overleg met de werkgever in beginsel toegestaan per werkdag of per werkweek. Het aantal vakantie-uren wordt opgebouwd naar rato van de feitelijke werkfactor.

In bijzonder omstandigheden kan de arbeidstijdverkortening worden opgespaard over een periode van ten hoogste 4 achtereenvolgende kalenderweken. De aanspraak op deze arbeidstijdverkortening vervalt indien deze in een periode van 4 achtereenvolgende kalenderweken niet is opgenomen, tenzij bedrijfsomstandigheden dit hebben veroorzaakt. Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, alsmede tijdens vakanties ontstaat geen aanspraak op arbeidstijdverkortening.

Dit recht zal voor niet in volledige dienst zijnde journalisten naar rato worden toegepast.

## Artikel 14 Vakantie

### 14.2

c. De journalist, die de 50-, 55-, respectievelijk de 60-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft per vakantiejaar recht op 1, 2 respectievelijk 3 extra vakantiedagen met behoud van salaris.

*NB.*

*De journalist, niet zijnde lid van de hoofdredactie, verwerft per vakantiejaar twee extra vakantiedagen indien hij daarvoor conform het gestelde in artikel 8.2 heeft gekozen ter compensatie van overmatige werktijd.*

*Leden van de hoofdredactie verwerven per jaar recht op 4 extra vakantiedagen conform het gestelde in artikel 8.2.*

## Artikel 14A Verlof à la Carte

*Verlof à la Carte* Ingaande 1 januari 1998 geldt een experimentele regeling Verlof à la Carte, gedurende de looptijd van de CAO. De regeling is nader uitgewerkt in het Reglement Verlof à la Carte (Bijlage X bij de CAO).

## Artikel 16 Bijdrage premie ziektekostenverzekering

### 16.1

*Bijdrage werkgever* De werkgever zal aan de journalist die niet krachtens de Ziektefondswet verplicht verzekerd is, een bijdrage verstrekken gelijk aan 60% van de kosten (premie plus MOOZ en WTZ) die de journalist maakt voor het verzekeren tegen ziektekosten van zichzelf, zijn/haar echtgeno(o)t(e) en zijn/haar eerste twee kinderen.

Met ingang van 1 oktober 1997 bedraagt de bijdrage van de werkgever bedoeld in de eerste zin 50% van de aldaar bedoelde kosten.

## Artikel 17 Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

*Toepasselijke bepalingen*

### 17.1

Indien een journalist ten gevolge van 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 7:629 BW bepaalde, uitsluitend de bepalingen van de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichting Bij Ziekte (WULBZ) en voor zover van toepassing de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet voorzover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

*Aanvulling door de werkgever*

### 17.2

**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 termijn van de vertraging verlengd.

**b.** Voor de in lid 2a bedoelde journalist zal bij arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet gedurende maximaal twee jaar worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen. Voor de werking van dit artikellid wordt onder journalist tevens verstaan de 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 artikel 17 lid 2 sub b. Bij tussentijdse wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage dan wel een onderbreking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering korter dan een maand vangt de aanvullingstermijn derhalve niet opnieuw aan.

### 17.3

*(Huidige tekst is ongewijzigd)*

*Beëindiging aanvullingen*

### 17.4

De in lid 2 bedoelde loondoorbetalingen resp. -aanvullingen worden beëindigd op de eerste dag van de maand waarin de journalist de leeftijd van 65 jaar dan wel de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en worden niet toegekend aan journalisten van 65 jaar en ouder.

*Second Opinion*

### 17.5

Na keuring door een ARBO-dienst kan zowel door de werkgever als door de journalist een second opinion worden gevraagd, ook bij een andere uitvoeringsinstelling (UVI).

## Artikel 19 VUT-regeling

*Reglement*

### 19.1

Er geldt een regeling vrijwillig vervroegd uittreding uit de dienstbetrekking. De regeling is nader uitgewerkt in het reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (Bijlage VI bij de CAO) en geldt tot en met 1 januari 2001.

*Dienstjaren*

### 19.2

Om aan de regeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming onafgebroken in dienstverband werkzaam te zijn geweest bij een of meerdere bedrijven zoals omschreven in het reglement.

*Overige voorwaarden van deelname*

### 19.3

Om aan de regeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer tevens te voldoen aan de overige bepalingen van het reglement als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

*Premie*

### 19.4

- a. Met ingang van 1 juli 1996 bedraagt de premie 5.2% van de (gemaximeerde) uitkeringsgrondslag zoals bedoeld in artikel 5 van het in lid 1 van dit artikel bedoelde reglement.
- b. Van 1 januari tot en met 31 december 1997 wordt de sub a bedoelde premie verhoogd met een tijdelijke heffing van 1%-punt.
- c. Van 1 januari 1998 tot en met 31 december 2000 wordt de sub a bedoelde premie verhoogd met een tijdelijke heffing van 2%-punt.
- d. De werkgever is gerechtigd de helft van de sub a.b. en c. bedoelde premie op het brutoloon van de werknemer in mindering te brengen.

### **Toelichting**

*Deze toelichting is bedoeld om informatie te geven over de hoofdlijnen van de VUT-regeling ten behoeve van werkgevers en werknemers. Aan de Toelichting als zodanig kunnen geen rechten worden ontleend. Rechten kunnen worden ontleend aan de tekst van artikel 19 van deze CAO en van het reglement in Bijlage VI van deze CAO.*

## **1. Dienstjaren**

*De algemene regel om aan de regeling te kunnen deelnemen is dat de werknemer de laatste 10 jaren direct voorafgaand aan de datum van vervroegde uittreding onafgebroken werkzaam dient te zijn geweest in het Boekenuitgeverijbedrijf, het Tijdschriftuitgeverijbedrijf of bij zgn. aanverwante/dienstverlenende bedrijven. Direct voorafgaand aan de datum van vervroegde uittreding dient de werknemer in dienst te zijn bij een bij de VUT-stichting aangesloten werkgever.*

## **2. Uittredingsleeftijd**

*Tot en met 31 december 1997 komen in aanmerking voor vervroegde uittreding werknemers van 60 jaar of ouder. Van 1 januari 1998 tot 1 januari 1999 komen in aanmerking voor vervroegde uittreding werknemers van 60 jaar en 6 maanden of ouder. Met ingang van 1 januari 1999 komen in aanmerking voor vervroegde uittreding werknemers van 61 jaar of ouder.*

*Bijvoorbeeld: een werknemer die in december 1997 60 jaar wordt, kan in december 1997 met de VUT. Als hij besluit na 1 januari 1998 met de VUT te gaan, moet hij wachten tot mei 1998 als hij 60 jaar en 6 maanden oud is.*

*Een werknemer die in oktober 1998 60 jaar wordt, kan in oktober 1999 met de VUT, als hij 61 jaar oud is.*

## **3. Regeling bij 40 dienstjaren**

*Werknemers komen in aanmerking voor vervroegde uittreding als 58 jaar of ouder zijn mits zij voor 1 januari 2001 zowel voldoen aan de zogenaamde 10-dienstjareneis (zie 1. hierboven) als in periode daaraan voorafgaand 30 jaren werkzaam zijn geweest in het Boekenuitgeverijbedrijf, het Tijdschriftuitgeverijbedrijf, bij een zogenaamd aanverwant/dienstverlenend bedrijf, als Vaktijdschrift-journalist, in de grafische industrie, in een boekhandel, of in het Dagbladuitgeverijbedrijf.*

## **4. Regeling voor volledig arbeidsongeschikte werknemers**

*In het reglement wordt bepaald dat de werknemer niet in aanmerking komt voor vervroegd uittreding indien hij een volledige WAO-uitkering ontvangt. Een uitzondering hierop is de volgende: Volledig arbeidsongeschikte werknemers komen in aanmerking voor vervroegde uittreding indien zij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid 57 jaar of ouder waren mits het dienstverband met de werkgever gedurende de periode van de volledige arbeidsongeschiktheid wordt gehandhaafd.*

## **5. Regeling voor werkloze werknemers**

*In het reglement wordt bepaald dat de werknemer niet in aanmerking komt voor vervroegde uittreding indien hij een volledige WW-uitkering ontvangt of van een afvloeiings- of non-activiteitsregeling gebruik maakt. Een uitzondering hierop is de volgende: Werknemers die op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd in aanmerking zijn gekomen voor een volledige uitkering krachtens de Werkloosheidswet, ten gevolge van een reorganisatie in de zin van artikel 4A van de CAO, komen in aanmerking voor vervroegde uittreding:*

- a. op 60-jarige leeftijd indien de ontslagdatum ligt op of voor 31 december 1996:*
- b. op de dan geldende uittredingsleeftijd (van 1 januari 1997 tot 1 januari 1998): 60 jaar: van 1 januari 1998 tot 1 januari 1999: 60 jaar en 6 maanden: vanaf 1 januari 1996: 61 jaar) indien de ontslagdatum ligt op of na 1 januari 1997.*

## **6. Uitkeringshoogte**

*a. Voor alle deelnemers die vervroegd uittreden op of voor 31 december 1996 bedraagt de uitkering 80% van de (gemaximeerde) uitkeringsgrondslag gedurende de gehele looptijd van de uitkering. Het bepaalde in de vorige volzin geldt ook voor de onder punt 5.a. hierboven bedoelde personen.*

*b. Voor alle deelnemers die vervroegd uittreden op of na 1 januari 1997 bedraagt de sub a bedoelde uitkering een jaarlijks gewijzigd percentage en wel:*

- met ingang van 1 januari 1997: 79%*
- met ingang van 1 januari 1998: 78%*
- met ingang van 1 januari 1999: 77%*
- met ingang van 1 januari 2000: 76%*
- met ingang van 1 januari 2001: 75%*

*Het bepaalde in de vorig volzin geldt ook voor de onder punt 5.b. hierboven bedoelde personen.*

## **7. Verhoging van de uitkeringen**

*De in 6. bedoelde uitkering wordt verhoogd met 50% van de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO die van toepassing was op de deelnemer direct voorafgaande aan de VUT-datum*

## **8. Pensioenregeling: ziektekostenverzekering**

*De voor het tijdstip van vervroegde uittreding gelden pensioenregeling en ziektekostenverzekering worden voortgezet op dezelfde voorwaarden als ware het dienstverband niet geëindigd.*

## **Artikel 21A Kinderopvang**

### **21A.2**

*Bijdrage werkgevers* De werkgevers zijn voor de jaren 1997 en 1998 aan het Fonds een bijdrage verschuldigd van jaarlijks 0,5% berekend over het onge-maximeerde premieloon over 12 maal de maand januari (respectie-velijk over 13 maal die periode), zoals bedoeld in de Coördinatie-wet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon WW/WAO op jaarbasis, van de journalisten die in januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever.

## **Artikel 31 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst**

### **31.1**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 1997 en eindigt op 31 december 1998.



## Protocollaire bepalingen

- Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten*
- 6.** Er komt een Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten, in te stellen in 1998. Dit kennismakingsproject is bestemd voor pas afgestudeerden aan journalistieke opleidingen voor het opdoen van werkervaring binnen het vaktijdschriftuitgeverijbedrijf. De duur per werkervaringsplaats is minimaal 4 en maximaal 6 maanden. De pas afgestudeerde journalist wordt aangesteld door middel van een werkervaringsplaatsovereenkomst en ontvangt een beloning op het niveau van schaal A van de CAO. De premie hiervoor bij de werkgever bedraagt eenmalig 0,7% van 12 maal het in de maand januari 1998 geldende bijdrageplichtig loon van de vaktijdschriftjournalisten die in dienst zijn bij de werkgever (dan wel 13 maal het in die periode geldende bijdrageplichtig loon van de betreffende in dienst zijnde journalisten) ten behoeve van een fonds waaruit een kostenvergoeding aan deelnemende bedrijven kan worden gedaan. De regeling wordt uitgevoerd door een paritair samengesteld bestuur en is nader uitgewerkt in het 'Reglement Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten' dat deel uitmaakt van deze CAO (bijlage XI). Het bestuur van het Fonds zal de promotie van het project begeleiden.
- VUT vanaf 2001*
- 8.** CAO-partijen zijn in 1998 de uitgangspunten overeengekomen voor een nieuwe regeling tot vrijwillig vervroegde uittreding, in te gaan vanaf 1 januari 2001. De nadere uitwerking van de regeling zal plaatsvinden gedurende de looptijd van deze CAO.
- Overleg over apert misbruik van hergebruik*
- 10.** Een paritaire commissie zal zich buigen over de wenselijkheid om spelregels vast te leggen ter voorkoming van apert misbruik bij hergebruik van redactionele bijdragen van journalisten in dienstverband.

# Bijlage I      **Salarisgroepen, voorbeeldfuncties en salarisschalen**

## **Voorwoord bij de groeps- en voorbeeldfunctieomschrijvingen in de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten**

*Voorwoord*

*(Huidige tekst handhaven. Volgende alinea toevoegen:)*

*Uitbouw van het salarisgebouw*

### **Uitbouw van het salarisgebouw**

Om tegemoet te komen aan de wens naar een grotere uitloop in de salarisschalen hebben CAO-partijen zich gebogen over de uitbouw van het salarisgebouw alsmede de aanpassing van de salarisgroep- en voorbeeldfunctie-omschrijvingen.

*Het uitgebouwde salarisgebouw geldt m.i.v. 1 januari 1998.*

Uitgangspunten voor de uitbouw zijn:

- een extra schaal H (max. f 8000,-)
- herziening van de schalen F en G nieuwe schalen F, G en H, waarbij de groepsomschrijving bij schaal F zodanig zou worden aangepast dat de journalisten aan de 'bovenkant' van schaal E zouden kunnen worden ingedeeld in schaal F.
- de schalen zouden worden uitgebreid met extra schaaltraden, als volgt:  
Schaal E +1; schaal F +2; schaal G +3; schaal H +3 (max. f 8500)
- de extra schaaltraden zijn discretionair, d.w.z. dat indeling in deze schaaltraden uitsluitend kan geschieden op basis van excellent functioneren, een en ander op voordracht van de hoofdredacteur ter beoordeling van de werkgever.

## **Salarisgroep E**

Salarisgroep E heeft betrekking op:

- a. werkzaamheden van een zodanig karakter en niveau dat vanuit het eigen vakgebied, een bijdrage wordt geleverd aan het bestuur en beleid van de onderneming. Deze werkzaamheden vereisen een volledige beheersing van het eigen vakgebied, enige kennis van aangrenzende vakgebieden en een brede bedrijfservaring; en/of
- b. werkzaamheden van leidinggevende aard, waarbij afstemming van de werkzaamheden op activiteiten van nadere afdelingen is vereist. Binnen het kader van de gestelde beleidslijnen wordt een zelfstandige behandeling respectievelijk behartiging van veelal gecompliceerde en in breder verband doorwerkende zaken respectievelijk belangen vereist, veelal gepaard aan een wel overwogen eigen aanpak en gedragsbepaling. De zelfstandigheid wordt evenwel nog

beperkt door enerzijds een in beleidslijnen gesteld raamwerk, waaraan functionaris de resultaten van zijn werkzaamheden moet toetsen en anderzijds een plicht tot regelmatig rapporteren.

## VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN

### *Functie:* **Vakredacteur**

*Functietypering:* binnen de redactionele formule en planning van het blad (laten) produceren van vakspecialistische kopij en beeld die *mede* toonaangevend zijn op het betreffende vakgebied en *mede* gezichtsbepalend voor het blad; adviseren van de hoofdredactie over de redactionele dekking van bepaalde (deel)specialismen.

*Aard van het werk/verantwoordelijkheden:* als onder D (vakredacteur) maar dan op een hoog niveau. Kenmerken:

- Benutten van specialistische kennis die is opgebouwd door middel van voortdurende studie en uitgebreide werkervaring binnen en voor het blad essentieel vakgebied.
- Mede vervullen van de rol van klankbord, vraagbaak en adviseur binnen (en regelmatig ook buiten) de redactie op grond van dit specialisme.
- Weten te behouden van het aanzien van het blad in vakkringen door middel van trendsettende en vernieuwende bijdragen.

### *Functie:* **Eindredacteur / chfredacteur**

*Functietypering:* binnen de redactionele formule verzorgen van de productie van een dagelijks of wekelijks verschijnend blad of van een minder frequente uitgave waarvoor geen aparte hoofdredacteur is aangesteld.

*Aard van het werk/verantwoordelijkheden:* als onder D (chfredacteur, eindredacteur), maar dan met een groter redactioneel team en/of met een bredere verantwoordelijkheid. Kenmerken:

- verzorgen van het gehele produktietraject van de betrokken uitgave, lopend van het maken van deelplanningen en het uitzetten van opdrachten tot het beoordelen van kopij en beeld en het begeleiden van de opmaak;
- leiding geven aan enkele redactieleden, inclusief het voeren van functioneringsgesprekken, het doen van salarisvoorstellen, het regelen van de onderlinge taakverdeling etc.

## Salarisgroep F

Salarisgroep F heeft betrekking op:

a. werkzaamheden van een zodanig karakter en niveau, dat een directe invloed wordt uitgeoefend op het bestuur en beleid van de onderneming, leidend tot de conceptie van beleidsbeslissingen. De werkzaamheden vereisen een volledige beheersing van het eigen vakgebied, kennis van aangrenzende vakgebieden en bestuurlijke ervaring; en

b. werkzaamheden gericht op het zelfstandig ontwikkelen en realiseren van een deel van het bestuur en beleid van de onderneming, waarbij leiding wordt gegeven aan medewerkers, belast met functies van leidinggevende en/of specialistische aard.

Betrokkene zal de realisering van de genoemde beleidsbeslissingen dienen te plannen, te bewaken en te evalueren. Binnen het kader van de doelstelling van de onderneming wordt een zelfstandige vakbeoefening en een eigen oordeelsvorming vereist, rekening houdend met interne en externe ontwikkelingen op diverse terreinen (commercieel, financieel, economisch en sociaal) en hun onderlinge samenhang. De resultaten van de werkzaamheden worden met het management geëvalueerd tegen de achtergrond van de doelstellingen van de onderneming.

c. De zeer gezaghebbende en gezichtsbepalende redacteuren, die tevens de naaste medewerkers van de hoofdredacteur zijn en met hem het algemene beleid binnen de redactionele formule van het blad bepalen. Deze journalisten zijn veelal door hun specifieke functie van zeer uitzonderlijke betekenis voor het blad en bezitten een grote mate van *gezaghebbende* deskundigheid binnen het vakgebied waarin zij werkzaam zijn.

### VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVING

#### *Functie:* **Vakredacteur**

*Functietypering:* binnen de redactionele formule en planning van het blad (laten) produceren van vakspecialistische kopij en beeld die toonaangevend zijn op het betreffende vakgebied en gezichtsbepalend voor het blad; adviseren van de hoofdredactie over de redactionele dekking van bepaalde (deel)specialismen.

*Aard van het werk/verantwoordelijkheden:* als onder E (vakredacteur) maar dan op een zeer hoog niveau. Kenmerken:

- Benutten van specialistische kennis die is opgebouwd door middel van voortdurende studie en uitgebreide werkervaring binnen een voor het blad essentieel vakgebied.
- Vervullen van de rol van klankbord, vraagbaak en adviseur binnen en buiten de redactie op grond van dit specialisme.
- Ontwikkelen en versterken van het aanzien van het blad in vakkringen door middel van trendsettende en vernieuwende bijdragen.

- Het onderhouden en het uitbreiden van een netwerk van deskundigen op het vakgebied, zowel nationaal als internationaal.

**Functie: Hoofdredacteur, adjunct-hoofdredacteur**

*Functietypering:* binnen de aangegeven uitgeoefdoelstellingen de toevertrouwde titel en eventuele afgeleide produkten (verder) ontwikkelen en deze met behulp van een capabel en gemotiveerd team op tijd en binnen de vastgestelde budgetten produceren.

*Aard van het werk/verantwoordelijkheden:* ontwikkelen en bewaken van de redactionele formule. Zorgen voor de samenstelling en instandhouding van het redactionele team; opleiden en ontwikkelen van redactieleden en zorgen voor de onderlinge taakverdeling en samenwerking. Opstellen van de redactionele jaarbegroting en deze bij de uitgever verantwoorden en verdedigen. Beheren van de redactionele budgetten en voorkomen van overschrijdingen.

Representeren van het blad als 'autoriteit' in vakkringen (bijvoorbeeld in panels, forums) en tegenover de pers. (Laten) signaleren van alle voor het vak belangrijke ontwikkelingen en trends.

Vertalen van vakontwikkelingen naar de redactionele invulling met als uitgangspunt de lezersdoelgroep(en) van het blad. Werven van freelance auteurs; bepalen wanneer auteur/ columnist afscheid moeten nemen.

Prioriteiten stellen in de redactionele invulling; bepalen van de keuze voor openings- en andere beeldbepalende artikelen; zorgen dat het blad een herkenbare uitstraling krijgt naar de lezers en bewaken van de toon en wijze van presentatie van de artikelen. Voortdurend beoordelen van de uitgave op tekstuele en visuele kwaliteiten; samen met de redactie (schrijvende redactieleden en vormgevers) ontwikkelen van kwaliteitsnormen en richtlijnen voor visualisatie. Zorgen dat de redactie handelt binnen de gedragscode en beroepsethiek van journalisten. Het redactionele concept vertalen in concrete opdrachten aan redacteuren, vormgevers en externe auteurs. Een blad kunnen restylen en de gekozen vernieuwingen in het redactionele team geaccepteerd weten te krijgen. Eventueel vervullen van produktietaken, bijvoorbeeld (een deel van) de eindredactie.

## Salarisgroep G

Salarisgroep G heeft betrekking op:

a. werkzaamheden van een zodanig karakter en niveau, dat een directe invloed wordt uitgeoefend op het bestuur en beleid van de onderneming. Het betreft een blad of pakket bladen dat van substantieel belang is voor de strategie en het resultaat van de onderneming. Er is sprake van het bewerken van gecompliceerde en conjunctuur-gevoelige markten. De werkzaamheden vereisen kennis op gerijpt professioneel niveau gericht op toepassing/beheersing van veelomvattende werkwijzen, methoden en procedures, alsmede van de theoretische grondslagen van het vakgebied en de werkterreinen en de samenhang met andere vakgebieden en werkterreinen en inzicht in maatschappelijke ontwikkelingen; en

b. werkzaamheden gericht op het zelfstandig ontwikkelen en realiseren van een deel van het bestuur en beleid van de onderneming, waarbij leiding wordt gegeven aan medewerkers, belast met functies van leidinggevende en/of specialistische aard (intern en extern), met sterk uiteenlopende specialismen binnen het journalistieke en redactionele takenveld. Betrokkene is verantwoordelijk voor integratie en coördinatie van de werkzaamheden binnen de organisatorische eenheid.

Betrokkene zal de realisering van het overeengekomen beleid dienen te plannen, bewaken en evalueren. Voor de uitoefening van de functie zijn middelen en mogelijkheden slechts aangegeven in de vorm van beleidslijnen. Aan betrokkene worden dienovereenkomstige eisen gesteld met betrekking tot de vaardigheden om moderne tijdschriften te maken en/of andere gespecialiseerde eigentijdse informatie-media te (doen) produceren. Binnen het kader van de doelstellingen van de onderneming is een zelfstandige oordeelsvorming vereist, rekening houdend met interne en externe ontwikkelingen op diverse terreinen (commercieel, financieel, economisch, sociaal) en hun onderlinge samenhang. De resultaten van de werkzaamheden worden mede beoordeeld op merkbare consequenties voor de middellange en lange termijn.

### VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVING

*Functie:* **Hoofdredacteur**

*Functietypering:* binnen de aangegeven uitgeefdoelstellingen de toevertrouwde titel(s) en eventuele afgeleide producten ontwikkelen en deze met behulp van een capabel en gemotiveerd redactioneel team (van middelgrote omvang) op tijd en binnen de vastgestelde budgetten produceren.

*Aard van het werk/verantwoordelijkheden:* als onder F (hoofdredacteur) maar dan met een zwaardere leidinggevende verantwoordelijkheid en met een groter afbreukrisico. Dit afbreukrisico is te bepalen in relatie tot omzet en oplage, de beoogde of te verdedigen marktpositie (leider, volger,

monopolist), de mate waarin de hoofdredacteur te maken heeft met strijdige belangen (lezersdoelgroepen, adverteerders, redactieraad, gelieerde vakverenigingen etc.), breedte van de redactionele formule en niveau en vereiste diepgang van de inhoud van de uitgaven.

## Salarisgroep H

Salarisgroep H heeft betrekking op: dezelfde werkzaamheden als genoemd onder G, maar is van toepassing op hoofdredacteurs van bladen die van substantieel belang zijn voor het resultaat en/of de strategie van de onderneming en die wat specialismen en redactionele omvang betreft tot de hoogste categorie vakbladen gerekend kunnen worden.

### VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVING

*Functie:* **Hoofdredacteur**

*Functietypering:* binnen de aangegeven uitgeefdoelstellingen de toevertrouwde titel(s) en afgeleide producten ontwikkelen en deze met behulp van een capabel en gemotiveerd redactioneel team (van grote omvang) op tijd en binnen de vastgestelde budgetten produceren.

*Aard van het werk/verantwoordelijkheden:* als onder G (hoofdredacteur), maar met een zwaardere leidinggevende verantwoordelijkheid en een groter afbreukrisico.

## CAO voor Vaktijdschriftjournalisten

Maandsalarissen per 1 januari 1997

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40%
17 jaar		45%
18 jaar		52,5%
19 jaar		60%
20 jaar	1946,14	70%
21 jaar	2224,16	80%
22 jaar	2502,18	90%

Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G
0	2780,20	2986,62	3275,48	3651,22	4274,76	4744,35	5236,80
1		3057,72	3370,68	3965,74	4395,82	4880,46	5383,85
2		3128,78	3465,87	4080,30	4516,93	5016,60	5530,89
3		3199,89	3561,06	4194,81	4638,01	5152,73	5677,92
4		3270,96	3656,26	4309,37	4759,08	5288,86	5824,94
5		3342,05	3751,43	4423,90	4880,16	5424,97	5971,98
6		3413,12	3846,66	4538,43	5001,24	5561,10	6119,03
7		3484,22	3941,86	4652,99	5122,33	5697,24	6266,05
8		3555,29	4037,04	4767,51	5243,40	5833,36	6413,10
9		3626,39	4132,25	4882,05	5364,50	5969,48	6560,12
10		3697,44	4227,46	4996,59	5485,56	6105,63	6707,16
11		3768,54	4322,64	5111,12	5606,63	6241,75	6854,20
12			4417,83	5225,66	5727,74	6377,88	7001,24
13			4513,04	5340,19	5848,82	6514,00	7148,27
14					5969,91	6650,11	7295,30

## CAO voor Vaktijdschriftjournalisten

Periodesalarissen per 1 januari 1997

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40%
17 jaar		45%
18 jaar		52,5%
19 jaar		60%
20 jaar	1796,42	70%
21 jaar	2053,06	80%
22 jaar	2309,69	90%

Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G
0	2566,32	2756,90	3023,51	3554,98	3945,90	4379,40	4833,97
1		2822,50	3111,40	3660,72	4057,67	4505,04	4969,70
2		2888,13	3199,26	3766,43	4169,45	4630,71	5105,42
3		2953,76	3287,12	3872,14	4281,22	4756,34	5241,15
4		3019,36	3375,01	3977,89	4392,97	4882,03	5376,87
5		3085,01	3462,89	4083,61	4504,78	5007,69	5512,59
6		3150,61	3550,77	4189,34	4616,54	5133,34	5648,32
7		3216,22	3638,67	4295,07	4728,29	5259,00	5784,04
8		3281,87	3726,52	4400,80	4840,05	5384,65	5919,76
9		3347,49	3814,40	4506,52	4951,82	5510,32	6055,50
10		3413,09	3902,30	4612,26	5063,60	5635,97	6191,22
11		3478,73	3990,14	4717,98	5175,36	5761,63	6326,95
12			4078,03	4823,70	5287,14	5887,31	6462,67
13			4165,89	4929,45	5398,90	6012,94	6598,40
14					5510,67	6138,60	6734,12



## CAO voor Vaktijdschriftjournalisten

Maandsalarissen per 1 oktober 1997

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40%
17 jaar		45%
18 jaar		52,5%
19 jaar		60%
20 jaar	2004,53	70%
21 jaar	2290,89	80%
22 jaar	2577,25	90%

minimum(jeugd)loon per 1 juli 1997	
23 jaar	2243,80
22 jaar	1907,20
21 jaar	1626,80
20 jaar	1379,90
19 jaar	1178,00
18 jaar	1020,90
17 jaar	886,30
16 jaar	774,10

Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G
0	2863,61	3076,22	3373,74	3966,76	4403,00	4886,68	5393,90
1		3149,45	3471,80	4084,71	4527,69	5026,87	5545,37
2		3222,64	3569,85	4202,71	4652,44	5167,10	5696,82
3		3295,89	3667,89	4320,65	4777,15	5307,31	5848,26
4		3369,09	3765,95	4438,65	4901,85	5447,53	5999,69
5		3442,31	3863,97	4556,62	5026,56	5587,72	6151,14
6		3515,51	3962,06	4674,58	5151,28	5727,93	6302,60
7		3588,75	4060,12	4792,58	5276,00	5868,16	6454,03
8		3661,95	4158,15	4910,54	5400,70	6008,36	6605,49
9		3735,18	4256,22	5028,51	5525,44	6148,56	6756,92
10		3808,36	4354,28	5146,49	5650,13	6288,80	6908,37
11		3881,60	4452,32	5264,45	5774,83	6429,00	7059,83
12			4550,36	5382,43	5899,57	6569,22	7211,28
13			4648,43	5500,40	6024,28	6709,42	7362,72
14					6149,01	6849,61	7514,16

## CAO voor Vaktijdschriftjournalisten

Periodesalarissen per 1 oktober 1997

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40%
17 jaar		45%
18 jaar		52,5%
19 jaar		60%
20 jaar	1850,32	70%
21 jaar	2114,65	80%
22 jaar	2378,98	90%

minimum(jeugd)loon per 1 januari 1995	
23 jaar	2243,80
22 jaar	1907,20
21 jaar	1626,80
20 jaar	1379,90
19 jaar	1178,00
18 jaar	1020,90
17 jaar	886,30
16 jaar	774,10

Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G
0	2643,31	2839,61	3114,22	3661,63	4064,28	4510,78	4978,99
1		2907,18	3204,74	3770,54	4179,40	4640,19	5118,79
2		2974,77	3295,24	3879,42	4294,53	4769,63	5258,58
3		3042,37	3385,73	3988,30	4409,66	4899,03	5398,38
4		3109,94	3476,26	4097,23	4524,76	5028,49	5538,18
5		3177,56	3566,78	4206,12	4639,92	5157,92	5677,97
6		3245,13	3657,29	4315,02	4755,04	5287,34	5817,77
7		3312,71	3747,83	4423,92	4870,14	5416,77	5957,56
8		3380,33	3838,32	4532,82	4985,25	5546,19	6097,35
9		3447,91	3928,83	4641,72	5100,37	5675,63	6237,17
10		3515,48	4019,37	4750,63	5215,51	5805,05	6376,96
11		3583,09	4109,84	4859,52	5330,62	5934,48	6516,76
12			4200,37	4968,41	5445,75	6063,93	6656,55
13			4290,87	5077,33	5560,87	6193,33	6796,35
14					5675,99	6322,76	6936,14

## CAO voor Vaktijdschriftjournalisten

Maandsalarissen per 1 januari 1998

(Na de uitbouw van het salarisgebouw m.i.v. 1 januari 1998. Zie het voorwoord bij Bijlage I)

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40%
17 jaar		45%
18 jaar		52,5%
19 jaar		60%
20 jaar	2004,53	70%
21 jaar	2290,89	80%
22 jaar	2577,25	90%

minimum(jeugd)loon per 1 januari 1998	
23 jaar	2276,30
22 jaar	1934,90
21 jaar	1650,30
20 jaar	1399,90
19 jaar	1195,10
18 jaar	1035,70
17 jaar	899,10
16 jaar	785,30

Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G	H
0	2863,61	3076,22	3373,74	3966,76	4403,00	4886,68	5393,90	5918,00
1		3149,45	3471,80	4084,71	4527,69	5026,87	5545,37	6083,00
2		3222,64	3569,85	4202,71	4652,44	5167,10	5696,82	6248,00
3		3295,89	3667,89	4320,65	4777,15	5307,31	5848,26	6413,00
4		3369,09	3765,95	4438,65	4901,85	5447,53	5999,69	6578,00
5		3442,31	3863,97	4556,62	5026,56	5587,72	6151,14	6743,00
6		3515,51	3962,06	4674,58	5151,28	5727,93	6302,60	6908,00
7		3588,75	4060,12	4792,58	5276,00	5868,16	6454,03	7073,00
8		3661,95	4158,15	4910,54	5400,70	6008,36	6605,49	7238,00
9		3735,18	4256,22	5028,51	5525,44	6148,56	6756,92	7403,00
10		3808,36	4354,28	5146,49	5650,13	6288,80	6908,37	7568,00
11		3881,60	4452,32	5264,45	5774,83	6429,00	7059,83	7733,00
12			4550,36	5382,43	5899,57	6569,22	7211,28	7898,00
13			4648,43	5500,40	6024,28	6709,42	7362,72	8063,00
14					6149,01	6849,61	7514,16	8228,00
					* 6274,00	* 6990,00	* 7666,00	* 8393,00
						* 7130,00	* 7817,00	* 8558,00
							* 7968,00	* 8723,00

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

## CAO voor Vaktijdschriftjournalisten

Periodesalarissen per 1 januari 1998

(Na de uitbouw van het salarisgebouw m.i.v. 1 januari 1998. Zie het voorwoord bij Bijlage I)

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40%
17 jaar		45%
18 jaar		52,5%
19 jaar		60%
20 jaar	1850,32	70%
21 jaar	2114,65	80%
22 jaar	2378,98	90%

minimum(jeugd)loon per 1 januari 1998	
23 jaar	2276,30
22 jaar	1934,90
21 jaar	1650,30
20 jaar	1399,90
19 jaar	1195,10
18 jaar	1035,70
17 jaar	899,10
16 jaar	785,30

Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G	H
0	2643,31	2839,61	3114,22	3661,63	4064,28	4510,78	4978,99	5463,00
1		2907,18	3204,74	3770,54	4179,40	4640,19	5118,79	5615,00
2		2974,77	3295,24	3879,42	4294,53	4769,63	5258,58	5767,00
3		3042,37	3385,73	3988,30	4409,66	4899,03	5398,38	5919,00
4		3109,94	3476,26	4097,23	4524,76	5028,49	5538,18	6071,00
5		3177,56	3566,78	4206,12	4639,92	5157,92	5677,97	6223,00
6		3245,13	3657,29	4315,02	4755,04	5287,34	5817,77	6375,00
7		3312,71	3747,83	4423,92	4870,14	5416,77	5957,56	6527,00
8		3380,33	3838,32	4532,82	4985,25	5546,19	6097,35	6679,00
9		3447,91	3928,83	4641,72	5100,37	5675,63	6237,17	6831,00
10		3515,48	4019,37	4750,63	5215,51	5805,05	6376,96	6983,00
11		3583,09	4109,84	4859,52	5330,62	5934,48	6516,76	7135,00
12			4200,37	4968,41	5445,75	6063,93	6656,55	7287,00
13			4290,87	5077,33	5560,87	6193,33	6796,35	7439,00
14					5675,99	6322,76	6936,14	7591,00
					* 5792,00	* 6452,00	* 7076,00	* 7743,00
						* 6581,00	* 7216,00	* 7895,00
							* 7355,00	* 8047,00

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

## CAO voor Vaktijdschriftjournalisten

Maandsalarissen per 1 augustus 1998

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40%
17 jaar		45%
18 jaar		52,5%
19 jaar		60%
20 jaar	2064,66	70%
21 jaar	2359,62	80%
22 jaar	2654,57	90%

minimum(jeugd)loon per 1 januari 1998	
23 jaar	2276,30
22 jaar	1934,90
21 jaar	1650,30
20 jaar	1399,90
19 jaar	1195,10
18 jaar	1035,70
17 jaar	899,10
16 jaar	785,30

Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G	H
0	2949,52	3168,51	3474,95	4085,76	4535,09	5033,28	5555,72	6095,54
1		3243,93	3575,95	4207,25	4663,52	5177,68	5711,73	6265,49
2		3319,32	3676,95	4328,79	4792,01	5322,11	5867,72	6435,44
3		3394,77	3777,93	4450,27	4920,46	5466,53	6023,71	6605,39
4		3470,16	3878,93	4571,81	5048,91	5610,96	6179,68	6775,34
5		3545,58	3979,89	4693,32	5177,36	5755,35	6335,67	6945,29
6		3620,98	4080,92	4814,82	5305,82	5899,77	6491,68	7115,24
7		3696,41	4181,92	4936,36	5434,28	6044,20	6647,65	7285,19
8		3771,81	4282,89	5057,86	5562,72	6188,61	6803,65	7455,14
9		3847,24	4383,91	5179,37	5691,20	6333,02	6959,63	7625,09
10		3922,61	4484,91	5300,88	5819,63	6477,46	7115,62	7795,04
11		3998,05	4585,89	5422,38	5948,07	6621,87	7271,62	7964,99
12			4686,87	5543,90	6076,56	6766,30	7427,62	8134,94
13			4787,88	5665,41	6205,01	6910,70	7583,60	8304,89
14					6333,48	7055,10	7739,58	8474,84
					6462,22	7199,70	7895,98	8644,79
						7343,90	8051,51	8814,74
							8207,04	8984,69

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

## CAO voor Vaktijdschriftjournalisten

Periodesalarissen per 1 augustus 1998

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40%
17 jaar		45%
18 jaar		52,5%
19 jaar		60%
20 jaar	1905,83	70%
21 jaar	2178,09	80%
22 jaar	2450,35	90%

minimum(jeugd)loon per 1 januari 1998	
23 jaar	2276,30
22 jaar	1934,90
21 jaar	1650,30
20 jaar	1399,90
19 jaar	1195,10
18 jaar	1035,70
17 jaar	899,10
16 jaar	785,30

Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G	H
0	2722,61	2924,80	3207,65	3771,48	4186,21	4646,10	5128,36	5626,89
1		2994,40	3300,88	3883,66	4304,78	4779,40	5272,35	5783,45
2		3064,01	3394,10	3995,80	4423,37	4912,72	5416,34	5940,01
3		3133,64	3487,30	4107,95	4541,95	5046,00	5560,33	6096,57
4		3203,24	3580,55	4220,15	4660,50	5179,34	5704,33	6253,13
5		3272,89	3673,78	4332,30	4779,12	5312,66	5848,31	6409,69
6		3342,48	3767,01	4444,47	4897,69	5445,96	5992,30	6566,25
7		3412,09	3860,26	4556,64	5016,24	5579,27	6136,29	6722,81
8		3481,74	3953,47	4668,80	5134,81	5712,58	6280,27	6879,37
9		3551,35	4046,69	4780,97	5253,38	5845,90	6424,29	7035,93
10		3620,94	4139,95	4893,15	5371,98	5979,20	6568,27	7192,49
11		3690,58	4233,14	5005,31	5490,54	6112,51	6712,26	7349,05
12			4326,38	5117,46	5609,12	6245,85	6856,25	7505,61
13			4419,60	5229,65	5727,70	6379,13	7000,24	7662,17
14					5846,27	6512,44	7144,22	7818,73
					5965,76	6645,56	7288,28	7975,29
						6778,43	7432,48	8131,85
							7575,65	8288,41

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