

PROGRAM DELA OZIROMA VIZIJA RAZVOJA

za potrebe kandidature na delovno mesto člana uprave na RTV Slovenija

Uvod

Poleg vsega, kar preberemo iz različnih uradnih dokumentov, na podlagi izkušenj zadnjih štirih mesecev ugotavljam naslednje:

- RTV Slovenija je organizacija, ki združuje entuziastične programske posameznike, ki kljub finančnim, organizacijskim in drugim izzivom uspešno ohranjajo delovanje naše radiotelevizije.
- RTV Slovenija je tudi organizacija številnih marljivih ljudi, ki vsak na svojem področju, bodisi strokovnem bodisi administrativnem, zagotavljajo podporo notranjim in zunanjim programskim sodelavcem ne glede na finančne, organizacijske in druge izzive, s katerimi se pri tem soočajo.
- RTV Slovenija je zakladnica znanja in izkušenj.
- RTV Slovenija ima izjemen programski potencial.

Čeprav bi lahko navedel še številne pozitivne vidike RTV Slovenija, je namen tega besedila identificirati izzive, opredeliti cilje in predlagati rešitve, za katere se bom zavzemal, če bom prejel podporo za članstvo v upravi RTV Slovenija.

Tudi sicer bi zelo rad začel z vizijo o tem, da bomo ustvarili moderno, dinamično in prilagodljivo javno medijsko hišo, ki ohranja visoko kakovost vsebin ter hitro in učinkovito odgovarja na potrebe sodobnih občinstev. Vse to je res in tudi za vse to se bom zavzemal, ampak bolj kot leporečno navajanje abstraktnih ciljev se je v tem trenutku treba soočiti s konkretnimi težavami, med katerimi so nekatere komaj verjetne. V modernem času parlamentarne demokracije imamo kot družba javno radiotelevizijo, ki je finančno povsem nezaščitena pred političnimi vplivi in na pladnju vsakomur, ki bi to hotel izkoristiti. Celo nakup donosnih delnic, na podlagi katerih so zavezanci za plačilo RTV prispevka prihranili več milijonov evrov, se izkazuje za največjo nesrečo, na podlagi katere se je ustanovitelj za dobro desetletje odvadil usklajevanj višine RTV-prispevka.

Težave, izzive ali kakorkoli imenujemo te skrbi, lahko delimo po različnih ključih. Zelo smiselna je tudi delitev na »notranje in zunanje«. Ta delitev seveda ni čista, temelji pa na dveh vidikih.

- 1) Takšna delitev ustreza pristojnostim Uprave RTV Slovenija, ki lahko težave iz notranjega okolja zazna, naslovi in odpravi (npr. organiziranost), težave iz zunanjega okolja pa so deloma ali v celoti izven njenega neposrednega dosega (npr. financiranje).
- 2) Delitev ustreza tudi osnovni strateški usmeritvi, ki jo zagovarjam, in sicer da je edina prava pot, da na RTV Slovenija, ob sodelovanju organov upravljanja, nadzora in socialnih partnerjev, najprej pričnemo z urejanjem notranjega okolja, nato pa skupaj in z vso resnostjo naslovimo zunanje izzive, vključno z zahtevo do ustanovitelja po ustrezni ureditvi pravno-poslovnega zunanjega okolja delovanja RTV Slovenija.

Dosedanje delo v upravi me utrjuje v prepričanju, da mora uprava vedeti, delati, se usklajevati in si upati. Znanje, delavnost, volja po usklajevanju in pogum, so po mojem mnenju ključni, a nikakor samoumevni. V trenutni sestavi uprave menim, da so ti elementi prisotni, zato sem tudi sprejel vabilo predsednice uprave.

Glede na mojo izobrazbo in dosedanje delovne izkušnje se bom v tem besedilu osredotočil na področja, ki jih bolje poznam. Pri oblikovanju programa si ne domišljam, da bi moj prispevek presegal osnovno in zelo splošno zavzemanje za določene cilje. Torej, ob vaši podpori bo moje nadaljnje delo v upravi osredotočeno na pravno, delovno in delno organizacijsko področje, pa tudi na prizadevanja za ustrezno financiranje. Pri tem navedena področja ne pomenijo formalne delitve področij med člane uprave.

NOTRANJE OKOLJE

Glavni projekti »notranje« narave na področju dela (HRM) so naslednji:

- sistemizacija,
- socialni partnerji in Svet delavcev,
- reorganizacija,
- normativi.

Našteti projekti so med seboj vsebinsko prepleteni, zato je vrstni red bolj naključen kot vsebinsko, časovno ali drugače urejen. Skupna lastnost je prizadevanje za optimizacijo delovanja RTV Slovenija.

1. Sistemizacija

Prenovo sistemizacije delovnih mest vidim kot vzpostavitev trajnega procesa ustvarjanja in ukinjanja delovnih mest ter s tem spreminjanja strukture delovnih mest. Ta proces bi bil z namenom odprave nakopičenih anomalij v začetnem obdobju intenziven, zaradi česar bi upravičeno nosil oznako »prenove«, kasneje pa bi se intenzivnost zmanjšala in se na koncu omejila na sprotno prilagajanje sistema delovnih mest tehnološkim in drugim spremembam.

V štirih mesecih dela v upravi sem ugotovil, da na področju sistema delovnih mest sploh nimamo sprejetih vseh aktov, ki bi tvorili celovito »sistemizacijo delovnih mest«. RTV Slovenija namreč nima sprejetega akta, ki bi jasno določal koliko in katera delovna mesta so potrebna za opravljanje dela v posamezni organizacijski enoti oziroma za posamezen delovni proces. RTV Slovenija torej ima akt o makro-organizacijski strukturi, nima pa akta o mikro-organizacijski strukturi. Uporaba terminologije makro in mikro je lahko posrečena ali ne, ustvarja pa jasno distinkcijo med tem, kar imamo, in tistim, česar nimamo. Vzpostavitev procesa spremembe sistemizacije je težak in izrazito sodelovalen proces. Lahko zapišem, da smo na RTV Slovenija že globoko zagrizli v delo na tem področju. Že pred mojim delovanjem v upravi je bila ustanovljena Skupina za analizo delovnih mest, ki je zbrala ogromne količine potrebnih podatkov (in informacij znotraj RTV) ter tudi opravila analizo, ki predstavlja dragocen vir informacij za nadaljnje delo. Manjša, operativno usmerjena Skupina za sistemizacijo pa pripravlja že konkretne predloge za vzpostavitev

celovitega normativnega okvirja obstoječe sistemizacije in konkretne predloge sprememb (predvsem opisov delovnih mest) za odpravo nakopičenih anomalij. Če bi pri kandidaturi prejel vašo podporo, bi bile s tem odpravljene omejitve dela na tekoče poslovanje. Menim, da bi skupaj s sodelavci manjše Skupine za sistemizacijo lahko že v prvih mesecih 2025 predstavili tudi prve konkretne korake v prenovo sistemizacije.

Kot omenjeno, je pogoj za vzpostavitev dinamičnega sistema delovnih mest normativna ureditev dejanskega stanja. Nov mikro-organizacijski akt bo določil, katera in koliko delovnih mest je (potrebni) v posamezni organizacijski enoti ali za posamezen delovni proces. V tem aktu mora biti predviden tudi ustrezen način spreminjanja mikro-organizacijske strukture, ki je njegova priloga in s tem sestavni del. To je zelo pomembno področje, na katerem bo prvi preizkus sodelovanja upravljaljskih in socialnih partnerjev za spremembe na RTV Slovenija.

Naslednji cilj prenove sistemizacije je oblikovanje opisov del, ki ustrezajo dejanskemu stanju in so hkrati v skladu tako s potrebami dela kot tudi s stroko na posameznem področju dela, npr. produkcijskimi procesi, tehničnimi funkcijami posameznikov, pravil delovanja glasbenih sestavov ipd. Trenutni katalog delovnih mest je preobsežen in vsebuje nerealne opise del, ki ne pokrivajo potreb sodobnega delovnega procesa in ne vključujejo tehničnega napredka. V praksi to pomeni celo vrsto težav, od zavračanja dela do opravljanja dela brez pravne podlage; da o s tem povezanim nepravilnem vrednotenju dela sploh ne bi razglabljal. V novem katalogu delovnih mest bo zmanjšano število delovnih mest, sorodne funkcije bodo združene, posodobili bomo opise nalog, pri čemer bomo ohranili kakovostno izvedbo javne storitve. Vodilo pri optimizaciji (tudi z združevanjem) delovnih mest na RTV Slovenija je osredotočenost na tiste funkcije, kjer so naloge sorodne ali pa se dopolnjujejo. Cilj je poenostaviti strukturo in ustvariti delovna mesta z realnim naborom del in nalog. Opozoriti bi želel, da spremenjeni opisi delovnih mest ne bodo pomenili dodatnih delovnih nalog za posameznika, ampak jasno in hkrati ustrezno abstraktno določitev del in nalog, ki jih mora posameznik opravljati v okviru svoje funkcije v delovnem procesu npr. funkcija realizatorja, asistenta realizatorja, kostumografa, oblikovalca zvoka, tutista, svetovalca, receptorja ipd.

Eden glavnih ciljev oziroma nalog prenove opisov delovnih mest je ureditev razmer na področju ti. večopravnosti. O večopravnosti bi lahko napisal več strani, pomeni pa združevanje dela oziroma opravljanje dela, ki sodi v opis dela drugega delovnega mesta, v zameno za izplačilo dodatka v višini od enega do štirih plačnih razredov. Institut večopravnosti je institut Kolektivne pogodbe RTV Slovenija, nima pa pravne podlage v zakonu, ki določa sistem plač v javnem sektorju. Ne glede na kontroverznost instituta večopravnosti, ki so ga delovna sodišča pogosto pripoznala v okviru delovnih sporov, umanjkanja zakonske podlage ni več mogoče spregledati, še posebej ob nedvoumnem stališču Računskega sodišča RS, torej tistega organa, ki preverja upravičenost rabe javnih sredstev. Na podlagi kazenskih določb novega ZSTSPJS, bomo člani uprave osebno (finančno) odgovorni za izplačilo javnih sredstev brez pravne podlage (večopravnost). Ukinitev instituta večopravnosti bo imela za posledico veliko negotovanja, zelo verjetne so tudi motnje v delovnem procesu zaradi nezadovoljstva posameznih sodelavcev. Na vse to, se bomo dobro pripravili, zato že aktivno iščemo rešitve in omilitvene ukrepe na tem področju, kljub vsemu pa je nadaljnje izplačevanje javnih sredstev brez pravne podlage, nesprejemljivo, še zlasti ob upoštevanju stališča glavnega revizijskega organa v državi.

Oblikovanje in implementacija novih delovnih mest z ustreznimi opisi del in nalog nista odvisni samo od uprave, zato bo treba vzpostaviti ustrezno konstruktivno sodelovanje s Svetom delavcev in sindikati. Uprava bo naredila vse, kar je v njeni moči, da bi bila večopravilnost ustrezno urejena znotraj novih opisov delovnih mest in v sodelovanju s sindikati ustrezno vrednotena.

V procesu prenove sistemizacije bo mogoče nasloviti tudi nekatere nejasnosti in anomalije, do katerih prihaja na področju dvojezičnosti, ki nekaterim sodelavcem predstavlja neupravičen temelj zvišanja osebnega dohodka zaradi neupravičenega pogoja znanja tujega jezika v opisu delovnega mesta. Navajanje nepotrebnih pogojev pri zaposlovanju predstavlja svojevrstno obliko diskriminacije kandidatov, ki nepotrebne pogoje ne izpolnjujejo in v neupravičenih razlikah v plačilu za enako delo.

Kot navedeno, za vzpostavitev trajnega procesa prilagajanja sistema delovnih mest mora uprava sodelovati s socialnimi partnerji. Prenovo sistemizacije delovnih mest razumem tudi kot enega od pogojev za vzpostavitev preglednejše in bolj učinkovite organizacijske strukture. Dejstvo je, da dobra sistemizacija olajša prestrukturiranje zavoda, uvedbo novih delovnih mest in nadaljnjo prenovo za potrebe prihodnosti in tehničnega razvoja organizacije.

2. Socialni partnerji in Svet delavcev

Kadrovsko področje je področje, na katerem se pristojnosti in delovanje notranjih deležnikov - Uprave, Sveta delavcev in sindikatov najbolj prepletajo. Trenutni pravni okvir (predvsem zato, ker smo del sistema plač v javnem sektorju) ustvarja nekakšen mini »check and balance« sistem, v katerem deležniki drug drugega nadzorujejo in omejujejo. HRM je torej področje, ki ni v izključni pristojnosti Uprave RTV Slovenija in posledično je tudi odgovornost za dosežke in zaostanke na tem področju deljena med navedenimi deležniki.

Odnosi uprave z organom soupravljanja, Svetom delavcev in sindikati, so izrednega pomena, kajti vse ključne odločitve na kadrovskem področju so predmet pogovorov med naštetimi partnerji. Partnerstva in soupravljanje sta, seveda, tudi podlaga za soodgovornost pri oblikovanju prihodnosti zavoda, predvsem, ko gre za najpomembnejši del naše ustanove, človeške vire. Skupno urejanje notranjega okolja mora biti v interesu vseh.

S partnerji se bomo lotili:

- 1) **Spremembe sistemizacije.** Glede na to, da se zavzemam za poenostavljeno sistemizacijo z obširnimi in multimedialnimi delovnimi mesti, bo ta delovna mesta treba ustrezno ovrednotiti. Tu se nam bo še enkrat odprla priložnost ureditve pravičnega plačila za delo, glede na zahtevnost dela, zahtevano stopnjo izobrazbe, dosežene izkušnje in posebna znanja/talente, ki so potrebna za opravljanje dela. Vse to je mogoče samo s konstruktivnim sodelovanjem med socialnimi partnerji in organom soupravljanja.
- 2) **Spremembe Kolektivne pogodbe RTV Slovenija** (v nadaljevanju: KP). Veljavna KP je v mnogočem zastarela in potrebna temeljite osvežitve. Zavzemam se za jasno komunikacijo ciljev in za postopno spreminjanje kolektivne pogodbe, ki bo omogočala organizirano in premišljeno prilagoditev ključnih določb. Spremembe KP morajo biti zakonite in pravične, da bo pripravljenost zaposlenih, da sodelujejo in se prilagodijo dogovorjenim spremembam, večja. Zavzemal se bom, da bomo z deležniki našli rešitve, ki bodo zadostile

interese vseh strani, ob zavedanju, da je od tega odvisna zmožnost kakršnekoli organizacijske prilagoditve izzivom prihodnosti.

Pred nami je tudi nekaj drugih izzivov, povezanih s trenutnimi spremembami in dvigom plač v javnem sektorju, ki jih vidim kot priložnost, da zgradimo sodelovalen odnos, s katerim bomo lahko skupaj ustrezno uredili notranje okolje. Vključitev socialnih partnerjev v proces urejanja notranjega okolja torej ni le priporočljiva, temveč nujna za zagotavljanje zakonitosti, zaščito pravic zaposlenih ter uspešno izvedbo sprememb. Tako bomo dosegli boljše delovne pogoje, povečali zadovoljstvo zaposlenih in zagotovili učinkovitejše delovanje.

3. Reorganizacija

Smisel vsake reorganizacije je doseganje koristi pri učinkovitejšem organiziranju delovnega procesa, lažje doseganje rezultatov dela ali doseganje boljših rezultatov dela. Treba je odpraviti organizacijske anomalije in nesmisle ter vsebinsko združiti tiste dele, ki se nepotrebno podvajajo.

Organizacijska struktura mora biti postavljena tako, da odgovarja potrebam časa, to je hitro razvijajočim se tehnologijam in novim načinom dela. Prehod iz obstoječe strukture v novo moramo doreči preko dogovorjenih faz in jim dati časovni okvir. Reorganizacija je del preoblikovanja našega zavoda v sodoben javni servis.

Namenjena je ustvarjanju fleksibilne, digitalno usmerjene organizacije, ki bo omogočala kakovostno produkcijo vsebin s prilagodljivim kadrom in nadzorovanimi stroški. Z jasnimi cilji, ukrepi in združevanjem nalog na večmedijskih delovnih mestih lahko dosežemo konkurenčnost v spreminjajočem se medijskem okolju, ohranimo obseg vsebin na radiu in televiziji ter povečujemo svojo prisotnost na »digitalnih« platformah. Ključni poudarek vsake reorganizacije je na ustvarjanju sinergij med različnimi enotami (TV, radio, digital) in na vzpostavitvi večnamenskih timov.

4. Normativi

Delovni normativi so bili na RTV Slovenija pred leti pripravljene, vendar je bil odpor proti njihovi uvedbi tolikšen, da niso bili uradno sprejeti. Podlaga za odpor proti normativom verjetno leži v strahu pred individualnim preverjanjem in nedoseganjem postavljenega normativa. Zavzemam se za oblikovanje normativov, ki bi predstavljali podlago za določitev ustreznega števila delovnih mest v posamezni enoti. Uporaba normativov torej prvenstveno ne bi bila namenjena nadziranju zaposlenih, ali opravijo zadosti dela, ampak bi bili uporabljeni kot delovno orodje pri oblikovanju mikro-organizacijske strukture ter za določitev stroškov v zavodu, kajti le ob merjenju količine dela lahko predvidimo število potrebnih delavcev za ustvarjanje določenih vsebin.

Določitev delovnih normativov je mogoče uresničiti z oblikovanjem strokovne skupine v ožji (stalni) in razširjeni (ad hoc, vsebinski) sestavi, ki bi opravila natančno analizo delovnih procesov, resursov in potreb, da bi lahko določili realistične, dosegljive in pravične standarde dela. V okviru analize bo treba opraviti pregled delovnih produktov posamezne enote, določiti ključna dela posamezne enote (npr. novinar, montažer, snemalec) in zbrati podatke o tem, koliko časa zaposleni v povprečju porabijo za posamezne naloge ter kaj vpliva na časovne razlike. Normativi bi bili zagotovo določeni v večjih ali manjših razponih, kljub temu pa bi bil povprečen čas za

izvedbo posamezne naloge dobra osnova za določitev primerne števila zaposlenih v posamezni enoti glede na količino predvidenega dela (ob upoštevanju pričakovanih odsotnosti, nadomeščanj ipd.). Menim, da lahko kakovostne normative oblikujemo samo v sodelovanju z zaposlenimi. Vodje enot in drugi strokovnjaki lahko zgolj na podlagi informacij od zaposlenih, ki opravljajo posamezne naloge in imajo zato najboljši vpogled v vsakodnevne izzive in posebnosti dela, ocenijo, koliko časa zahtevajo posamezni procesi. Pri dodatni analizi bi bilo smotno opraviti primerjavo z normativi v podobnih organizacijah (javnih radiotelevizijah), da bi lahko postavili primerljive standarde.

ZUNANJE OKOLJE

Normativno okolje, v katerem trenutno deluje RTV Slovenija, je poslovno nevzdržno.

Ne glede na sestavo uprave in njena ravnanja, je sprememba zakonske pravne podlage za delovanje RTV Slovenija nujna. RTV Slovenija ima presenetljivo dober sistem zbiranja sredstev, ki mu dejansko zagotavlja neodvisnost od tistega, od katerega mora biti neodvisen tj. države. Sredstva zbiramo samostojno, na podlagi podatkov o priključkih na električno omrežje. Kljub temu, da je infrastruktura zbiranja sredstev presenetljivo dobra in neodvisna, pa je določitev višine RTV-prispevka presenetljivo slaba in odvisna.

1. RTV-prispevek

Po trenutnem poslovnem modelu se zaradi vključenosti v sistem plač v javnem sektorju soočamo s sistemsko rastjo mase plač, na katero nimamo vpliva, na drugi strani pa imamo fiksno (celo nominalno) določeno višino RTV-prispevka, na katero prav tako nimamo vpliva - gre torej za sistem zakonskih pravil, ki je po naravi stvari poslovno nevzdržen.

Rešitvi sta dve:

- sistemsko eliminacija sistemskih vplivov na višanje stroškov z zelo komplicirano eskalacijsko lestvico, ki bo upoštevala sistemsko zviševanje mase plač in zviševanje drugih stroškov (tu bi zadoščalo inflacijsko povišanje),
- izhod iz sistema plač v javnem sektorju in uvedba enostavne eskalacijske lestvice, temelječe na podatkih o inflaciji.

Pri prvi rešitvi bi bil glavni izziv v oblikovanju eskalacijske lestvice (verjetno z izračunavanjem in upoštevanjem sprememb za nazaj), pri drugi pa bi bila pred izziv oblikovanja svojega plačnega sistema postavljena RTV Slovenija. Odločitev je vsekakor v rokah ustanovitelja.

Kot član uprave se bom aktivno zavzemal za zagotovitev finančne stabilnosti in še bolj pomembne finančne neodvisnosti ter jasne opredelitve javnih nalog in obveznosti. To vključuje predloge za usklajevanje višine RTV-prispevka in določnejšo opredelitev javne službe. Uvedba jasnega in stabilnega modela financiranja, ki ne bo odvisen od zunanjih dejavnikov, bo pripomogla k večji avtonomiji, zato se zavzemam za uvedbo zakonodajnih sprememb, ki bodo jasno opredelile

financiranje, pravice in dolžnosti RTV Slovenija ter zagotovile njeno neodvisnost. V RTV Slovenija je tudi na tem področju veliko znanja in aktivno se bomo vključili v pogovore z ustanoviteljem.

2. Dogovori z ustanoviteljem glede neposrednega financiranja

Sofinanciranje programov po ZRTVS-1: RTV Slovenija v določenih primerih predvideva sofinanciranje določenih programskih vsebin s strani države (narodnostnih programskih vsebin, programskih vsebin, namenjenih manjšinam in posameznih projektov). Zavzemam se za jasne in vsebinsko ter finančno opredeljene dogovore med RTV Slovenija in državo. Seveda v kombinaciji z zgoraj omenjeno potrebo po jasnejši opredelitvi javne službe. Trenutna ureditev je povsem nejasna in ne odgovarja na vprašanje, koliko programskih vsebin mora financirati RTV Slovenija v okviru izvajanja javne službe in koliko država. Pri tem ne gre pozabiti, da nekatere od teh obveznosti predstavljajo obveznost države iz mednarodnih sporazumov, zato so po svoji naravi obveznosti države in ne RTV Slovenija.

Nekatere dejavnosti, ki jih danes opravlja RTV Slovenija, so se verjetno zaradi družbenega interesa začele izvajati na RTV Slovenija, ne da bi bile formalno opredeljene kot del javne službe. Takšni primeri so naslednji.

Glasbeni sestavi: glasbeni sestavi v zakonu niso opredeljeni kot del javne službe, ampak je RTV Sloveniji dovoljeno izvajanje koncertne dejavnosti kot tržne dejavnosti. Stroški glasbenih sestavov so neprimerno višji od tržnih prihodkov iz naslova koncertne dejavnosti in koristi iz naslova snemanja za potrebe produkcije programov (javna služba). Na podlagi navedenega se zavzemam, da se z državo sklene ustrezen dogovor o glasbenih sestavih, ki bo ustrezno urejal tisti del delovanja, ki ga ni mogoče pokriti s tržno dejavnostjo in koristmi javne službe. Glasbeni sestavi brez dvoma predstavljajo neprecenljivo vrednost na področju kulture, kar povečuje potrebo po ureditvi tega vprašanja.

Arhiviranje preko obsega javne službe (lastne produkcije): RTV Slovenija je na podlagi ZRTVS-1 dolžan arhivirati programske vsebine lastne produkcije. Ne glede na navedeno, pa je bil RTV Slovenija na podlagi sklepa Ministrstva za kulturo, leta 2011 podeljeno dovoljenje za varstvo lastnega arhivskega gradiva na podlagi 62. člena Zakona o varstvu dokumentarnega in arhivskega gradiva ter arhivih. RTV Slovenija tako namesto države (Arhiva RS), brez finančnega nadomestila, opravlja dejavnost, ki ne sodi niti v okvir javne službe, niti tržnih dejavnosti, temveč predstavlja neposredno obveznost države RS. Zavzemal se bom, da se tudi na tem področju oblikuje ustrezna rešitev.

3. Tržne dejavnosti

Tržne dejavnosti RTV Slovenija so pomemben vir prihodkov, vendar jih trenutna zakonodaja (ZRTVS-1) omejuje s taksativno določenimi opisi dejavnosti. Bolj odprt pristop k tržnim dejavnostim bi RTV Slovenija omogočil večjo poslovno fleksibilnost in možnost dodatnega vira prihodkov, ki bi jih RTV Slovenija lahko uporabil za širitev tržnih dejavnosti ali bogatitev programa. Zavzemal se bom za možnost izvajanja tržnih dejavnosti brez omejitev po dejavnostih, ob vzpostavitvi ustreznega sistema pristojnosti in nadzornih mehanizmov (FO), striktno ločitve tržnih in javnih sredstev ter spoštovanju pravil konkurenčnega prava. Menim, da bi morale tržne dejavnosti predstavljati »češnja na torti« v smislu, da bi morala biti javna služba v celoti

financirana iz RTV-prispevka, s prihodki iz tržne dejavnosti pa bi morali imeti možnost za bogatitev programa, skladno z ugotovljenimi potrebami občinstva npr. dodatni tematski mediji, vsakokratne novodobne platforme in načini razširjanja vsebin ipd., tako kot je bilo to pred tremi desetletji.

4. Nepremičnine

Aktualna zakonska ureditev, po kateri je nekdanja družbena lastnina v upravljanju delovne organizacije (RTV Slovenija) postala last ustanovitelja (Republika Slovenija), je ustvarila situacijo, ki je povsem neprimerna, morda celo potencialno škandalozna. V takšno prepričanje me utrjuje izkušnja izpred let iz ene od redkih konferenc skupine EBU, ki sem ji prisostvoval, ko je predstavnica nove članice EBU-ja kolega obvestila, da njihova javna radiotelevizija deluje v državnem objektu in da sedaj urejajo lastništvo. Informacija je požela dobršno mero začudenja in zgražanja, ki je temeljilo na tem, da je treba jasno razmejevati med državnim in javnim ter da tako javna radiotelevizija vendar ne more biti neodvisna, če celo deluje v državni nepremičnini. Ob vprašanju predsedujočega, če je še kje podobna situacija, pa je oster pogled mojega tedanjega mentorja Borisa Berganta zagotovil moj molk in nam prihranil mednarodni škandal. Na podlagi navedenega in ob upoštevanju, da RTV Slovenija že vsa leta samostojno financira tako vzdrževalne kot obratovalne stroške nepremičnin ter da državno lastništvo omejuje RTV Slovenijo pri upravljanju z nepremičninami, se bom zavzemal za prenos lastninske pravice na nepremičninah na RTV Slovenija, ob ustreznih zakonskih omejitvah razpolaganja z nepremičninami (npr. prepoved odsvojitve ali trajne obremenitve nepremičnin brez soglasja ustanovitelja).

5. Spremembe ZRTVS-1 za zagotovitev neodvisnega financiranja

S ciljem neodvisnega financiranja se bom zavzemal za:

- **Definiranje javne službe:** Opredelitev obveznih programskih vsebin po medijih, vsebinah in obsegu;
- **Definiranje virov financiranja javne službe:** Opredelitev RTV prispevka kot edinega ali glavnega vira financiranja javne službe ter ohranitev njegove narave javne dajatve;
- **Določitev višine financiranja javne službe:** Določitev višine RTV prispevka, s katero se bo po možnosti financiralo 100 % v zakonu definirane javne službe;
- **Uvedbo eskalacijske formule:** Formula bi temeljila na rasti stroškov dela in stopnji inflacije ter omogočala avtomatsko prilagajanje RTV prispevka. RTV Slovenija bi lahko samostojno opravila izračun in prilagoditve, država pa bi izvajala nadzor.

ali

- **Izstop iz sistema plač v javnem sektorju in uvedba inflacijske rasti RTV prispevka:** RTV Slovenija bi oblikovala lasten plačni sistem, ki ne bi bil vezan na javni sektor. Spremembe v višini prispevka bi se vezale na inflacijo, s čimer bi pridobili več fleksibilnosti, a tudi poslovne odgovornosti (!!!) pri upravljanju s plačami;
- **Možnost financiranja dodatnih nalog:** Ustanovitelj se lahko odloči, da nekatere dejavnosti financira pogodbeno ali jih prevzame v okviru drugih državnih inštitucij;

- **Razširitev zakonskega okvira za izvajanje tržnih dejavnosti:** RTV Slovenija lahko opravlja katerokoli tržno dejavnost ob pogoju spoštovanja pravil konkurenčnega prava in ločitvijo javnih in tržnih sredstev;
- **Prenos lastninske pravice na nepremičninah na RTV Slovenija:** V novem zakonu ali spremembah ZRTVS-1 se kot v specialnem predpisu derogira določbe ZZ in RTV Sloveniji omogoči pridobitev lastninske pravice nad nepremičninami, ki jih uporablja in s katerimi upravlja.

Zaključek

Na RTV Slovenija delam že 20 let in imam do hiše poseben odnos, želim si, da bi postala sodoben, profesionalen in finančno neodvisen javni servis, v katerega bi vsak dan vstopali zadovoljni posamezniki, ki svoje delo opravljajo strokovno in z veseljem.

Pripravil: Luka Rupnik



v. d. člana uprave RTV Slovenija

**POMANJKANJE FINANČNIH SREDSTEV JE PROBLEM RTV SLOVENIJA,
FINANČNA ODVISNOST RTV SLOVENIJA, PA JE PROBLEM DEMOKRATIČNE DRUŽBE**

