

## **STALIŠČE VODSTVA RTV-ja do VAROVAL SINDIKATOV PRI POGAJANJU ZA SPREMEMBO PODJETNIŠKE KOLEKTIVNE POGODBE IN AKTA O SISTEMIZACIJI DELOVNIH MEST**

Spoštovani,

Glede na našo zavezo, ki smo jo sprejeli na zadnjih pogajanjih za spremembo Kolektivne pogodbe RTVS (v nadaljevanju: **KP RTVS**) in akta o sistemizaciji delovnih mest (v nadaljevanju: **AKT**), vam v nadaljevanju posredujemo stališče vodstva RTV-ja do »varoval«, ki ste nam jih posredovali.

1. **Nič ni dogovorjeno, dokler ni vse dogovorjeno. Pogajanja se štejejo za zaključena šele, ko so usklajene tudi posledice sprememb kolektivne pogodbe na sistemizacijo delovnih mest in dokler ni usklajen tudi okvir sprememb sistemizacije.** Spremenjena KPRTVS in AKT bosta seveda imela določene posledice glede na obstoječo kadrovsko strukturo našega zavoda, vendar ne na način, da bi zaradi teh sprememb kdo od zaposlenih proti njegovi volji izgubil zaposlitev, pač pa da bo vsak razporejen na delovno mesto, na katerem bo lahko v popolnosti izkoristil vse svoje psihofizične potenciale za opravljanje dela, tako da bo vsak od nas dejansko opravljal to, kar je določeno v opisnih listih delovnih mest, za katera smo sklenili pogodbo o zaposlitvi. Na zadnjem sestanku smo poudarili, da bodo po končanih pogajanjih in spremembah KPRTVS in AKTA vsi delavci prejeli v podpis nove pogodbe o zaposlitvi za delovna mesta, na katera bodo razporejeni. Delavci, ki ponujenih pogodb o zaposlitvi ne bodo podpisali, bodo ohranili obstoječe pogodbe o zaposlitvi z vsemi pridobljenimi pravicami in obveznostmi. Glede na navedeno zavzemamo stališče, da so pogajanja za spremembo KPRTVS in Akta zaključena, ko podpišemo spremembe KPRTVS in ko boste dali soglasje k spremembam AKT-a, ki ga podpiše vodstvo RTVS. Seveda se bomo z vami tudi dogovarjali o mikroorganizacijski shemi našega zavoda, kar pomeni, da bo v večini primerov tudi jasno, katera pogodba o zaposlitvi bo ponujena posameznemu delavcu. Če glede tega ne bo dosežen konsenz, bo obveljala shema, ki jo bo sprejelo vodstvo RTVS.
2. **Pogajalski stranki ugotavljata, da spremembe kolektivne pogodbe predstavljajo celovit dogovor, katerega sestavni del so tudi organizacijske in kadrovske posledice, ki bodo konkretizirane v aktu o sistemizaciji. Akt o sistemizaciji mora biti skladen z izhodišči, doseženimi v pogajanjih o spremembi kolektivne pogodbe.** S tem se strinjamo na način, opisan v prejšnji točki tega dopisa. Spremembe KPRTVS in AKT-a bomo dogovorili skupno. To smo že večkrat poudarili in od tega ne odstopamo. Prav tako bomo z vami dogovarjali mikroorganizacijsko shemo zavoda. V kolikor pri posameznem segmentu mikroorganizacijske sheme ne bo dosežen dogovor, obvelja odločitev vodstva RTVS. Kakršnokoli drugačno stališče bi pomenilo ohromitev pooblastil vodstva zavoda pri vodenju zavoda in organizaciji dela v zavodu.
3. **Delodajalec se zavezuje, da bo pred sprejemom akta o sistemizaciji s sindikati uskladil rešitve, ki vplivajo na število zaposlenih, opise delovnih mest in razporeditev dela ter hkrati razporeditev delavcev, ki ta dela opravljajo.** Strinjamo se, da uskladimo rešitve, ki vplivajo na število zaposlenih in opisne liste delovnih mest. Mikroorganizacijska shema oziroma razporejanje posameznih delovnih mest v organizacijske enote pa bo predmet pogajanj, vendar si vodstvo zavoda pridržuje zakonsko pooblastilo, da v primeru razhajanj določi samo, katera delovna mesta bodo v posameznih organizacijskih enotah, kot tudi to, katero delovno mesto bo posameznemu delavcu ponujeno. Seveda ob omejitvah, ki jih določa zakon za ustrezne ponudbe.

4. Namen sprememb sistemizacije ni zmanjševanje števila zaposlenih. Pred morebitno ukinitvijo kateregakoli delovnega mesta mora delodajalec poiskati druge možnosti, kot na primer notranje razporeditve, prilagoditve opisov del in nalog, pridobitev ustrezne izobrazbe, dodatnih funkcionalnih znanj, veščin, idr. Se strinjamo v celoti.
5. Za morebitne ukinitve delovnih mest mora delodajalec predhodno pridobiti soglasje sindikatov. S tem se strinjamo zato, ker so delovna mesta, ki so v zavodu sistemizirana, navedena v KPRTVS. Če ukinemo določeno delovno mesto, pomeni to spremembo KPRTVS, zato morajo s to spremembo soglašati vsi podpisniki, torej tudi sindikati. Vendar pa pričakujemo, da ob tem razumete, da je vodstvo zavoda tisto, ki odgovarja za poslovanje zavoda, zato mu zakon daje izključno pravico in pristojnost, da sam določi, katera delovna mesta bodo v zavodu sistemizirana, predvsem pa, katere delovne zadolžitve se bodo na njem opravljale. V tem kontekstu pričakujemo popolno sodelovanje sindikatov.
6. Sprememba akta o sistemizaciji delovnih mest ne bo sprejeta pred sklenitvijo aneksov h kolektivnim pogodbam (KP), vsebina akta pa bo znana pred sklenitvijo aneksov h KP in se po sklenitvi KP ne bo spreminjala (opis del in nalog, pogoji za zasedbo delovnega mesta) brez soglasja s sindikati. Navedeno zagotavlja vrednotenje zahtevnosti dejanskih del in nalog, ki se opravljajo na določenem delovnem mestu. Strinjamo se s tem, da morajo biti spremembe KPRTVS in spremembe AKT-a v celoti usklajene. Ker podpisujejo spremembe KPRTVS vsi sindikati – podpisniki, je povsem logično, da s svojim podpisom KPRTVS podajo soglasje tudi k NABORU delovnih mest, ki jih določa nov AKT. Povsem logično je tudi, da se bomo poskušali v celoti uskladiti glede pogojev za zasedbo posameznega delovnega mesta, opisom delovnih zadolžitev posameznega delovnega mesta in vrednotenjem posameznega delovnega mesta, vendar moramo biti ob tem povsem jasni. Če bo pri posameznem delovnem mestu prišlo do razhajanj glede opisa delovnih zadolžitev, mora obveljati odločitev vodstva zavoda.
7. Delodajalec mora v procesu pogajanj za izvedbo nove sistemizacije sindikatom poleg predloga sistemizacije predložiti primerjalni prikaz zasedenosti delovnih mest (»prevedbena tabela«; prej-potem) in analizo vpliva na delovno-pravni položaj zaposlenih. Se strinjamo in bomo to storili.
8. Delodajalec se zavezuje, da akta o sistemizaciji ne bo sprejel brez predhodnega soglasja sindikatov. Takšne zaveze ne moremo podati. Se pa strinjamo s tem, da bo končno besedilo AKT-a v celoti usklajeno s spremembami KPRTVS, ki jih bomo podpisali skupaj, in največji približek naših stališč glede pogojev za zasedbo posameznega delovnega mesta, opisom delovnih zadolžitev posameznega delovnega mesta.
9. Opisi delovnih mest morajo odražati dejansko delo ter biti primerljivi s sorodnimi delovnimi mesti in ne smejo prikrito širiti del in nalog brez ustreznega vrednotenja. S tem se v celoti strinjamo.
10. Predstavniki sindikatov, imenovani za pogajanja za spremembe KP, so obenem predstavniki sindikatov, ki z delodajalcem enakovredno sodelujejo pri pripravi akta o sistemizaciji. Se v celoti strinjamo.

Naj le še dodamo, da resnično upamo in verjamemo, da bomo našli skupni jezik pri spremembi KPRTVS in sprejemu AKT-a- o sistemizaciji delovnih mest v našem zavodu.

Z vami tudi delimo stališče, da veljajo predmetna varovala **izključno za tekoča pogajanja za spremembo KPRTVS in sprejem novega AKT-a o sistemizaciji delovnih mest in** ne predstavljajo trajne omejitve upravljaljskih pristojnosti vodstva zavoda. Po zaključku teh

pogajanj ohranja vodstvo zavoda svoje zakonsko pristojnost za sprejemanje in spreminjanje sistemizacije in organizacijske strukture zavoda.

Od vas pričakujemo, da se opredelite do nabora delovnih mest, ki smo vam ga posredovali, kot je bilo dogovorjeno na zadnjih pogajanjih.

Lep pozdrav.

Uprava Javnega zavoda Radiotelevizije Slovenija