

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mirjana Bijelić

Uvedba plačnega sistema javnega sektorja v javnem zavodu Radiotelevizija Slovenija

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mirjana Bijelić

Mentor: red. prof. dr. Miroslav Stanojević

Uvedba plačnega sistema javnega sektorja v javnem zavodu Radiotelevizija Slovenija

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015

»Vsak drobec znanja, ki ga učenec pridobi sam – vsak problem, ki ga sam reši – postane mnogo bolj njegov, kot bi bil sicer.

Dejavnost uma, ki je spodbudila učenčev uspeh, koncentracija misli, potrebnih zanj, in vznemirjenje, ki sledi zmagoslavju, prispevajo k temu, da se dejstva vtisnejo v spomin, kot se ne bi mogla nobena informacija, ki jo je slišal od učitelja ali prebral v učbeniku.«

*Herbert Spencer
(1820 – 1903)*

HVALA za katero je moč besede premajhna!

*Največja zahvala gre **moji družini**. Ves čas tekom pisanja magistrskega dela ste mi z vašimi hudomušnimi pripombami znali polepšati marsikateri težki trenutek. Hvala vam za vso moralno podporo, potrpežljivost in neskončno razumevanje. Fenomenalni ste!*

*Zahvaljujem se mentorju **red. prof. dr. Miroslavu Stanojeviću** za neprecenljivo pomoč in strokovne nasvete pri izdelavi magistrskega dela. Iskrena hvala za ves trud in čas, ki ste mi ga namenili.*

*Posebno zahvalo namenjam vodji Kadrovske službe JZ RTV Slovenija **g. Aleksandru Novaku**, ki mi je s svojim znanjem precej olajšal pisanje magistrskega dela. Hvala Vam, ker ste mi velikodušno priskočili na pomoč z vpogledom v interna gradiva.*

Hvala Pravni službi JZ RTV Slovenija. Iskrena hvala intervjuvancem, ker sta si vzela čas za sodelovanje pri intervjujih.

Še enkrat HVALA VSEM, ki ste mi kakorkoli pomagali in me spodbujali pri pisanju magistrskega dela.

Uvedba plačnega sistema javnega sektorja v Javnem zavodu Radiotelevizija Slovenija

Javni sektor bi lahko opredelili kot skupek neprofitnih organizacij, katerim skupen namen ni ustvarjanje dobička na trgu in s tem posledično akumuliranje kapitala, temveč trajno ponujanje storitev in dobrin najširšemu krogu uporabnikov. Z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju je avgusta 2008 celotni javni sektor Republike Slovenije začel uporabljati novi enotni plačni sistem. Uvedba novega plačnega sistema je bila strokovnim sodelavcem, zadolženim in odgovornim za njeno izpeljavo, velik izziv, saj so se morali soočiti s posledicami njenega sprejetja in učinka na zaposlene. Vsaka reforma ima svoje prednosti in slabosti, ki se postopno in selektivno rešujejo, izboljšujejo ali odpravljajo. Namen magistrske naloge je orisati značilnosti uvedbe novega plačnega sistema v Javnem zavodu Radiotelevizija Slovenija, kako je sprejetje nove plačne reforme vplivalo na delovni proces in delovno okolje zaposlenega.

KLJUČNE BESEDE: javni sektor, plačni sistem, javni zavod, medosebni odnosi, komunikacija, konflikti

The introduction of the wage system of the public sector in a public institution RTV Slovenia

The public sector can be defined as a set of non-profit organizations, whose purpose is not making a profit in the market and consequently accumulating capital, but a permanent offering of services and goods to the widest range of users. The whole public sector of the Republic of Slovenia started using the new Single payment system in August 2008. The introduction of the new wage system was a big challenge for administrative staff in charge and accountable for its implementation as they had to face the consequences of its adoption and the impact on employees. Every reform has its advantages and disadvantages which are gradually and selectively resolved, improved or eliminated. The purpose of the master's thesis is to outline the characteristics of the new wage system in the public institution RTV Slovenia, elaborate how the adoption of a new wage reform affected the working process and the working environment of an employee.

KEY WORDS: the public sector, wage system, public institution, interpersonal relations, communication, conflicts

KAZALO

1	UVOD	9
1.1	Raziskovalno vprašanje in hipoteza	10
1.2	Metodologija	11
1.3	Predmet in cilj proučevanja.....	11
2	JAVNI ZAVOD RTV SLOVENIJA.....	12
2.1	POSLANSTVO IN ORGANIZACIJSKA STRUKTURA	12
2.2	ZAPOSLENI V JAVNEM ZAVODU RTV SLOVENIJA.....	14
2.2.1	Redno zaposleni sodelavci v javnem zavodu RTV Slovenija.....	15
2.2.1.1	Gibanje zaposlenosti med leti 2011–2014	17
2.2.1.1.1	Starostna struktura zaposlenih med leti 2011–2014.....	18
2.2.1.1.2	Izobrazbena struktura zaposlenih med leti 2011–2014	19
2.2.2	Honorarni sodelavci v javnem zavodu RTV Slovenija	19
2.2.3	Analiza stanja kadra med redno zaposlenimi in honorarnimi sodelavci	25
3	PLAČNI SISTEM JAVNEGA ZAVODA RTV SLOVENIJA	28
3.1	PLAČNI SISTEM JAVNEGA ZAVODA RTV SLOVENIJA PRED VSTOPOM V ENOTNI PLAČNI SISTEM JAVNEGA SEKTORJA.....	29
3.1.1	Vrednotenje delovnih mest in delavcev v plačilne razrede	30
3.1.2	Vrednotenje novinarskega delovnega mesta v plačilne razrede.....	32
3.1.3	Nagrajevanje in napredovanje zaposlenih pred vstopom javnega zavoda RTV Slovenija v enotni plačni sistem javnega sektorja.....	33
3.2	UVEDBA NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA V JAVNEM ZAVODU RTV SLOVENIJA	34
3.2.1	Sistemizacija delovnih mest v novem plačnem sistemu.....	34
3.2.2	Metodologija vrednotenja in obračunavanje plače po ZSPJS v javnem zavodu RTV Slovenija.....	38

3.2.3	Osnovna plača javnega uslužbenca in njena prevedba.....	40
3.2.4	Revizija Računskega sodišča Republike Slovenije in odprava nepravilnosti pri izplačilu plač	46
3.2.5	Napredovanje zaposlenih v javnem sektorju.....	47
4	PRIMERJAVA DVEH PLAČNIH SISTEMOV	49
4.1	Razlike med prejšnjim in sedanjim plačnim sistemom v javnem zavodu RTV Slovenija.....	49
4.2	Prednosti in slabosti novega plačnega sistema.....	51
5	ZAKLJUČEK.....	53
6	LITERATURA.....	55
	PRILOGE	58
	PRILOGA A: Prepis intervjujev	58
	INTERVJU OSEBA A1	58
	INTERVJU OSEBA A2.....	65
	PRILOGA B: Organigram JZ RTV Slovenija	72
	PRILOGA C: opis DM Urednik oddaj v stari sistemizaciji.....	73
	PRILOGA Č: opis DM Urednik oddaj v novi sistemizaciji.....	74
	74
	PRILOGA D: Seznam delovnih mest po tarifnih skupinah v stari sistemizaciji .	76
	PRILOGA E: Seznam delovnih mest po tarifnih skupinah v novi sistemizaciji .	88

KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Število zaposlenih v JZ RTV Slovenija 2011–2014	18
Tabela 2.2: Starostna struktura zaposlenih v JZ RTV Slovenija 2011–2014.....	18
Tabela 2.3: Izobrazbena struktura v JZ RTV Slovenija 2011–2014	19
Tabela 2.4: Število stalnih honorarnih sodelavcev, ki jih je Radiotelevizija zaposlila po enotah	23
Tabela 2.5: Število honorarnih sodelavcev, ki izpolnjujejo pogoje za zaposlitev glede na obdobje sodelovanja.....	24
Tabela 2.6 : Načrt zaposlovanja stalnih honorarnih sodelavcev	25
Tabela 4.1: Ključne razlike med starim in novim plačnim sistemom	50
Tabela 4.2: Glavne prednosti in slabosti novega plačnega sistema	52

KAZALO SLIK

Slika 2.1: Varčevalni ukrepi ZUJF-a za javne uslužbence.....	17
Slika 3.1: Tarifni razred JZ RTV Slovenija pred vstopom v enotni plačni sistem javnega sektorja	30
Slika 3.2: Indeksna vrednost plačilnih razredov pred vstopom v enotni plačni sistem javnega sektorja	31
Slika 3.3: Tarifni razred in izhodiščna indeksna razmerja za novinarje	32
Slika 3.4: Delovna mesta novinarjev v JZ RTV Slovenija po KPPN	36
Slika 3.5: Novinarska (dodatna) delovna mesta sprejeta v Aneksu št. 2 h KPPN	37
Slika 3.6: Razlika v plačnih razredih med prevedenim plačnim razredom JU in osnovno plačo JU po ZSPJS.....	46

KAZALO GRAFOV

Graf 2.1: Stalni honorarni sodelavci v JZ RTV Slovenija po plačnih skupinah	20
Graf 2.2: Stalni honorarni sodelavci v JZ RTV Slovenija po PPE	21
Graf 2.3: Stalni honorarni sodelavci po poklicnih skupinah po PPE.....	22
Graf 2.4: Število redno zaposlenih in stalnih honorarnih sodelavcev	26
Graf 2.5: Razmerje med redno zaposlenimi in stalnimi honorarnimi sodelavci v JZ RTV Slovenija po poklicnih področjih	27

SEZNAM KRATIC

- GLOSA** – Sindikat kulture in narave Slovenije
- JZ RTV Slovenija** – Javni zavod Radiotelevizija Slovenija
- KPJS** – Kolektivna pogodba za javni sektor
- KPPN** – Kolektivna pogodba za poklicne novinarje
- KPRTV** – Kolektivna pogodba Javnega zavoda RTV Slovenija
- MMC** – multimedijski center
- OE** – organizacijska enota
- OE GP** – organizacijska enota Glasbena produkcija
- OE OZ** – organizacijska enota Oddajniki in zveze
- OE RAP** – organizacijska enota Radijska produkcija
- OE TVP** – organizacijska enota Televizijska produkcija
- PPE** – programsko produkcija enota
- PPE RAS** – programsko-produkcijska enota Radio Slovenija
- PPE RC KP** – programsko-produkcijska enota Regionalni RTV-center Koper
- PPE RC MB** – programsko-produkcijska enota Regionalni RTV-center Maribor
- PPE TVS** – programsko-produkcijska enota Televizija Slovenija
- PPN** – programsko poslovni načrt
- RC RTV KP** – Regionalni center Radiotelevizija Koper
- RC RTV MB** – Regionalni center Radiotelevizija Maribor
- RTV SD** – Radiotelevizija Slovenija skupne dejavnosti
- SDRS** – Sindikat delavcev radiodifuzije Slovenija
- SKUU** – Sindikat kulturno umetniških ustvarjalcev
- UPE** – uredniško producentska enota
- ZDR** – Zakon o delovnih razmerjih
- ZJU** – Zakon o javnih uslužbencih
- ZSPJS** – Zakon o sistemu plač v javnem sektorju
- ZUJF** – Zakon o uravnoteženju javnih financ

1 UVOD

Z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju ZSPJS) je avgusta 2008 celotni javni sektor Republike Slovenije začel uporabljati nov enotni plačni sistem. Namen ZSPJS je bil odprava pomanjkljivosti dotedanjega plačnega sistema oziroma ureditev plačnih razmerij posameznih poklicnih skupin, tarifnih razredov ter odprava plačnih nesorazmerij vseh zaposlenih v javnem sektorju. V pogajanjih so sodelovali vsi reprezentativni sindikati javnega sektorja (tako sindikati dejavnosti kot tudi poklicni sindikati) na eni ter vladna pogajalska skupina (minister za javno upravo Republike Slovenije s predstavniki posameznih resorjev) na drugi strani. Čeprav so bila pogajanja dolgotrajna (trajala so več let), se danes, po sedmih letih odkar je ZSPJS v veljavi, zdi, da javni uslužbenci z novo plačno reformo niso zadovoljni.

Avgusta 2008 je Javni zavod Radiotelevizija Slovenija (v nadaljevanju JZ RTV Slovenija) začel obračunavati plače zaposlenih, skladno z ZSPJS in s Kolektivno pogodbo za javni sektor (v nadaljevanju KPJS), zaposleni pa so postali javni uslužbenci. Pred vstopom v nov plačni režim so bile plače v javnem zavodu urejene v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR), s Kolektivno pogodbo za negospodarstvo, Kolektivno pogodbo Javnega zavoda RTV Slovenija (v nadaljevanju KPRTV), Kolektivno pogodbo za poklicne novinarje (v nadaljevanju KPPN) in Pravilnikom o nagrajevanju in napredovanju delavcev JZ RTV Slovenija.

Po uvedbi novega plačnega sistema se je na anekse k zaposlitvenim pogodbam skupaj pritožila približno tretjina (760) zaposlenih. Zaradi velikega števila nezadovoljnih zaposlenih ob prevedbi v nov plačni sistem se je vodstvo JZ RTV Slovenija odločilo ustanoviti komisijo, ki je bila imenovana za delo na področju reševanja pritožb, naslovljenih na delodajalca, in sicer z namenom ugotovitve neskladnosti opisa del in nalog z dejanskim delom javnega uslužbenca ter neskladnosti izplačila plače s tretjim odstavkom 3. člena ZSPJS. Tričlanska komisija (strokovni sodelavci kadrovske in pravne službe) je začela delovati septembra 2008, s svojim delom je končala maja 2009. Na podlagi pritožbe javnega uslužbenca zaradi nestrinjanja z uvrstitvijo na novo delovno mesto je komisija imela vpogled v njegovo personalno mapo, opravila je vrsto razgovorov (tudi z nadrejenimi) in upoštevala prevedbeno tabelo, ki je vsebovala podatke o primerljivosti novih delovnih mest s staro sistemizacijo. V

večini primerov zaposlenim ni ustrezala višina plačnega razreda delovnega mesta, na katerega so bili po novem razporejeni, za kar komisija ni bila pristojna presoјati, ker bi s tem posegla v avtonomijo socialnih partnerjev, saj so spremembe višine plačnih razredov potekale v postopku med pogajalskim skupinama delodajalcev in sindikatov. Pritožbe so v povprečju reševali 14 dni, nekatere tudi dlje, odvisno od vsebine tožbenega zahtevka. Na ravni zavoda je bilo pozitivno rešenih 260, negativno pa 500 pritožb. Od tega se je na delovno sodišče pritožilo 120 zaposlenih, med njimi sta bili dve tretjini novinarjev. V sodnih postopkih je bil JZ RTV Slovenija dokaj uspešen, saj je v večji meri sodišče sledilo prevedbeni tabeli. Poleg sprožitve pravnih postopkov nekaterih zaposlenih je sprejem novega plačnega sistema negativno vplival na odnose in komunikacijo med zaposlenimi ter na njihov delovni proces, kar je razvidno iz zgoraj omenjenih številnih pritožb. Da ugotovitev o poslabšanju odnosov med zaposlenimi po uvedbi novega plačnega sistema drži, sem se tudi sama prepričala skozi številne neformalne pogovore z zaposlenimi, saj sem redno zaposlena na JZ RTV Slovenija. To ugotovitev dodatno potrjujeta tudi dva intervjuja, ki ju podajam v prilogi. V tej nalogi imata oba intervjuja le »ilustrativni« značaj, saj pripravljenosti večjega števila kolegov iz različni organizacijskih enot na odkrit pogovor o novem plačnem sistemu (žal) ni bilo.

1.1 Raziskovalno vprašanje in hipoteza

Ali je bila uvedba določene reforme pravilna rešitev, se dejansko vidi, ko le ta zaživi v praksi. Takrat se pokažejo dobre in slabe strani ter posledice (vseh) sprejetih reform. Med zaposlenimi pa se zaradi (določenih pozitivnih in negativnih) sprememb na delovnem mestu poraja občutek (ne)zadovoljstva, kar povzroča nižjo ali višjo kvaliteto dela in lojalnost posameznika organizaciji (Farnham in Horton 1996).

Skladno s to izhodiščno ugotovitvijo je **osrednje raziskovalno vprašanje** mojega magistrskega dela: *Zakaj so se po spremembi plačnega sistema odnosi v javnem zavodu poslabšali?*

Preverjala bom naslednjo **hipotezo**: *Odnosi v javnem zavodu so se poslabšali, ker so se po spremembi plačnega sistema približno tretjini zaposlenim znižale plače.*

1.2 Metodologija

V magistrski nalogi bom predstavila star in nov plačni sistem v JZ RTV Slovenija. Moja raziskava bo temeljila na primerjalni analizi dokumentov (regulaciji dveh plačnih sistemov) in analizi sekundarnih virov. Prikazala bom razliko med prejšnjim in sedanjim plačnim sistemom v JZ RTV Slovenija. Del naloge temelji tudi na zbranih podatkih, ki sem jih pridobila v neformalnih pogovorih z zaposlenimi in iz dveh polstrukturiranih intervjujev znotraj ene uredniško organizacijske enote. Intervjuja sem opravila z osebama, ki sta bili v prejšnjem plačnem sistemu kot tudi ob prevedbi v novi plačni sistem javnega sektorja zaposleni na enakih novinarskih delovnih mestih in v isti uredniško producentski enoti.

Na osnovi analize vseh zbranih podatkov bom skušala potrditi ali zavrniti hipotezo o poslabšanju medsebojnih odnosov zaposlenih v JZ RTV Slovenija zaradi znižanja plač.

1.3 Predmet in cilj proučevanja

V nalogi bom podrobneje raziskovala plačna sistema JZ RTV Slovenija pred in po vstopu v nov plačni režim. Uvedba ZSPJS v JZ RTV Slovenija je bil izjemno kompleksen proces, ki je zahteval veliko časovno in sistemsko angažiranost odgovornih za prevedbo plač zaposlenih. V nalogi bom poskušala določiti dejavnike prehoda v nov plačni režim, orisala bom proces prilagajanja prejšnjega novemu sistemu ter predstavila posledice sprejetja ZSPJS na zaposlene v JZ RTV Slovenija.

V drugem poglavju magistrske naloge bom predstavila poslanstvo, organizacijsko strukturo ter strukturo zaposlenih v JZ RTV Slovenija. V tretjem poglavju bom podrobno predstavila plačni sistem javnega zavoda. V prvem delu tega poglavja bom predstavila plačni sistem pred vstopom v enotni plačni sistem javnega sektorja. V drugem delu istega poglavja bo glavni poudarek na uvedbi novega plačnega sistema. V četrtem poglavju bom prikazala bistvene razlike med starim in novim plačnim sistemom ter skušala povzeti prednosti in slabosti novega sistema.

Na podlagi orisanih izhodišč, analize primerjalnih dokumentov in analize sekundarnih podatkov bom v sklepnem delu povzela ključne ugotovitve magistrske naloge.

2 JAVNI ZAVOD RTV SLOVENIJA

»RTV Slovenija je javni zavod posebnega kulturnega in nacionalnega pomena, ki opravlja javno službo na področju radijske in televizijske dejavnosti« (Moj RTV 2013). Programsko, tehnološko in poslovno je organiziran iz več hierarhičnih ravni. Najbolj ključni sta programsko-produkcijska enota (v nadaljevanju PPE) in organizacijska enota (v nadaljevanju OE). Poleg matičnega dela, ki se nahaja v Ljubljani, ima svoje enote (regionalne centre) tudi v Mariboru in Kopru. Zavod ima specifično poslanstvo, kompleksno organizacijsko strukturo in več kot 2000 zaposlenih (vključno z rednimi in občasno honorarnimi sodelavci).

2.1 POSLANSTVO IN ORGANIZACIJSKA STRUKTURA

JZ RTV Slovenija izvaja medijski javni servis, saj je v službi javnosti (najširšega javnega ter nacionalnega interesa). Njegovo osnovno poslanstvo je neodvisno in objektivno informiranje ter izobraževanje javnosti, ustvarjanje dobrih, kvalitetnih televizijskih in radijskih programov. Zavod izvaja oziroma zaposleni pripravljajo programske vsebine na treh nacionalnih radijskih programih (1. program, 2. program – Val 202 in 3. program – ARS), radijskem programu za tujo javnost (Radio Slovenia International), dveh regionalnih televizijskih in radijskih programih (v Kopru in Mariboru), treh nacionalnih televizijskih programih (TVS 1, TVS 2 in TVS 3 – od tega je 3. program Parlamentarni program), spletnih vsebinah na MMC-ju.

Zavod zastopa in vodi generalni direktor. Skupaj s svojimi pomočniki in svetovalci, ki pokrivajo določena področja (kadrovsko-pravna, splošno-tehnična, računovodsko-finančna), tvorijo vodstvo zavoda RTV Slovenija.

Organizacijo JZ RTV Slovenija določa statut v 70. členu, podrobnejšo notranjo organizacijo pa Pravilnik o notranji organiziranosti JZ RTV Slovenija. Zaradi dokaj razvejane organizacijske strukture ima zavod na podlagi trenutno veljavnega organizacijskega akta¹ tri PPE, dva regionalna centra (v nadaljevanju RC) in tri OE. V organizacijskem aktu je bolj opredeljena podrobnejša členitev notranje organizacije, kot je npr.: način dela in poslovanja služb, oddelkov, število zaposlenih in njihovo delovno področje. Vsaka PPE, oba RC in OE dopuščajo znotraj svoje enote največ tri hierarhične ravni.

¹ Grafični prikaz organigrama je priložen v prilogi B.

Naj vam predstavim na primeru: PPE Televizija Slovenija se nahaja na 2. nivoju na ravni celotnega zavoda. Znotraj nje imamo še uredniško-producentske enote (v nadaljevanju UPE) npr.: Informativni program (to je 3. nivo) in znotraj le-tega imamo še najmanjšo enoto uredništva (4. nivo).

Na ravni celotnega zavoda je JZ RTV Slovenija (zavod kot celota je na 1. nivoju) organiziran po naslednji členitvi:

- a) na 2. nivoju se po trenutnem organigramu nahajajo sledeče organizacijske enote:
- programsko-produkcijska enota Televizija Slovenija (v nadaljevanju PPE TVS),
 - programsko-produkcijska enota Radio Slovenija (v nadaljevanju PPE RAS),
 - Regionalni RTV-center Koper (v nadaljevanju RC RTV KP),
 - Regionalni RTV-center Maribor (v nadaljevanju RC RTV MB),
 - organizacijska enota Oddajniki in zveze (v nadaljevanju OE OZ),
 - programsko-produkcijska enota Multimedijski center (v nadaljevanju PPE MMC),
 - skupne dejavnosti (v nadaljevanju RTV SD),
 - organizacijska enota Glasbena produkcija (v nadaljevanju OE GP).

Znotraj vsakega 2. nivoja sta še dve podrejeni enoti (3. in 4. nivo). Zgoraj omenjeni primer je opisan v primeru PPE. V kolikor gre za OE npr. RTV SD se na 3. nivoju nahajajo službe (kadrovska, pravna ali finančno-računovodska služba) in znotraj teh služb so še oddelki, ki predstavljajo 4. nivo (npr.: kadrovski oddelek, oddelek za organizacijo dela in razvoj kadrov) OE.

2. nivo OE vodijo direktorji (Televizije ali Radia), vodji RC in pomočniki generalnega direktorja, ki so vezani na mandat generalnega direktorja. 3. nivo UPE vodijo odgovorni uredniki programa, ki so vezani na mandat direktorja Televizije ali Radia, 4. nivo vodijo uredniki uredništev, ki so vezani na mandat odgovornega urednika. Za razliko od programskih delavcev na PPE, posamezne OE na 3. nivoju vodijo vodje služb (enot), ki niso vezani na mandat pomočnikov generalnega direktorja oziroma nimajo omejene funkcije zasedbe delovnega mesta, enako je na 4. nivoju z vodji oddelkov, kjer je zasedba delovnega mesta prav tako brez časovne omejitve.

Pri upravljanju javnega zavoda sodeluje pet organov RTV Slovenija. Vsak izmed njih ima svoje poslanstvo in funkcijo delovanja. PROGRAMSKI SVET skrbi za programsko politiko zavoda. Zastopa in varuje interese javnosti in je zavezan načelu politične neodvisnosti JZ RTV Slovenija. Novost, ki ga je JZ RTV Slovenija pred kratkim uvedel, je spremljanje sej Programskega sveta preko spletne strani Multimedijskega središča JZ RTV Slovenija. NADZORNI SVET preverja in nadzoruje zakonitost poslovanja javnega zavoda (skrbi in nadzoruje za predvsem varčno, preudarno in gospodarno (u)porabo finančnih sredstev). PROGRAMSKI ODBORI skrbijo/delujejo za zagotavljanje potreb interesov ljudi, ki so v manjšini (avtohtone narodne skupnosti, invalidi, izseljenci in zdomci). SVET DELAVCEV in SINDIKALNA GIBANJA so predstavniki delavcev. V JZ RTV Slovenija delujejo štirje sindikati, od tega so trije reprezentativni (Sindikata kulturnih in umetniških ustvarjalcev RTV Slovenija – v nadaljevanju SKUU, Koordinacija novinarskih sindikatov RTV Slovenija² in Sindikat delavcev radiodifuzije Slovenije – v nadaljevanju SDRS) in en ne-representativen sindikat GLOSA. V skladu z zakonom in KPRTV so jim zagotovljeni pogoji za nemoteno delovanje.

JZ RTV Slovenija se financira iz treh virov: iz plačil RTV prispevka, s sredstvi državnega proračuna (npr. sofinanciranje narodnostnih programov) in iz naslova tržnih dejavnosti (npr. oglaševanje oglasnega prostora, dajanje oddajne infrastrukture in drugih nepremičnin v najem, založniške in koncertne dejavnosti, domačih in mednarodnih koprodukcij) (Statut JZ RTV Slovenija 2006).

2.2 ZAPOSLENI V JAVNEM ZAVODU RTV SLOVENIJA

JZ RTV Slovenija opravlja vlogo medijskega javnega servisa. Z vstopom v enotni plačni sistem javnega sektorja imajo zaposleni status javnih uslužbencev. Zaradi specifičnosti svojega dela je kadrovska struktura zaposlenih precej raznolika. Poleg redno zaposlenega kadra ima JZ RTV Slovenija sklenjene pogodbe (avtorske, podjemne ali pogodbe o poslovnem sodelovanju) s honorarni oziroma z zunanji sodelavci. Poklicna struktura zaposlenih se glede na poslanstvo dela loči na: vodilne, vodstvene, upravno-administrativne,

² V sindikatu Koordinacija novinarskih sindikatov RTV Slovenija delujejo štirje novinarski sindikati: Sindikat novinarjev Radia Slovenija, Sindikat novinarjev Televizije Slovenija, Sindikat novinarjev RTV-centra Koper - Capodistria, Sindikat novinarjev RTV-centra Maribor, ki vključuje tudi člane iz Studia Lendava (Moj RTV 2015).

tehnične, izvedbene, glasbene in novinarske kadre. V nadaljevanju poglavja bom najprej podrobneje opisala področje redno zaposlenega kadra v JZ RTV Slovenija in nato še honorarnih sodelavcev. V zadnjem delu tega poglavja bom na kratko predstavila analizo stanja kadra v JZ RTV Slovenija med redno zaposlenimi in honorarni sodelavci. Pri tej analizi bodo novinarji izvzeti in prikazani ločeno od plačne skupine G (v katero spadajo), saj za njih ne velja KPRTV, kot to velja za preostale redno zaposlene sodelavce v zavodu, ampak imajo svojo KPPN, ki ureja njihova področja (delovna razmerja, delovni čas, dopusti, plače, dodatki, nadomestila plač, pravice in obveznosti ter reševanje sporov).

2.2.1 REDNO ZAPOSLENI SODELAVCI V JAVNEM ZAVODU RTV SLOVENIJA

Vodenje JZ RTV Slovenija je razdeljeno na dve strukturi kadra: vodilne in vodstvene delavce.

Vodilni delavci JZ RTV Slovenija so:

- a) generalni direktor, ki združuje poslovno in programsko funkcijo,
- b) strokovni direktor: gre za podaljšano roko generalnega direktorja, saj ga s pooblastili ob določenih odsotnosti nadomešča,
- c) direktor Televizije in direktor Radia (s svojimi pomočniki),
- d) pomočnika generalnega direktorja za Radio in Televizijo za avtohtono italijansko in madžarsko narodno skupnost.

Vodstveni delavci JZ RTV Slovenija so:

- a) odgovorni uredniki programov,
- b) strokovni direktorji oziroma strokovni vodje ter pomočniki in svetovalci generalnega direktorja,
- c) vodji RC,
- d) vodja PPE MMC,
- e) vodje OE,
- f) vodja OE OZ,
- g) vodji OE Tehnične produkcije Radia in Televizije,
- h) vodja OE GP (Statut JZ RTV Slovenija 2006).

Preostale javne uslužbenke JZ RTV Slovenija (ki niso vodstveni oziroma vodilni kader) bi lahko razdelili v tri večje skupine: novinarje, kulturno umetniške delavce ter tehnične in administrativne delavce.

Kadrovska služba JZ RTV Slovenija med letom spremlja gibanje zaposlenosti redno zaposlenih sodelavcev. Podatki se včasih zaradi potreb po določenem kadru (predvsem s sprejetjem programsko poslovnega načrta – v nadaljevanju PPN) lahko tudi dnevno, tedensko ali mesečno spreminjajo. Relevantni podatki, ki so predstavljeni v Letnem poročilu javnega zavoda ob koncu tekočega leta za analizo stanja gibanja zaposlenosti (prihodi, odhodi, prerazporeditve, itd.) in se upoštevajo, so podatki na dan 31. decembra tekočega leta.

V PPN je poleg programskih, tehničnih, razvojnih, finančnih in kadrovskih ciljev za prihodnje leto okvirno opredeljen tudi strošek dela za celotni javni zavod. To pomeni, da se finančna sredstva namenjena kadru JZ RTV Slovenija porazdelijo na redno zaposlene in honorarne sodelavce. Kadrovska služba v dogovoru z generalnim direktorjem pripravi kadrovske letni načrt za prihajajoče leto po PPE. To pomeni, da v sodelovanju z vodji posameznih PPE vodi postopke usklajevanja in planiranja zaposlovanja novega kadra, odhodov (tu gre predvsem za upokojevanje zaposlenih), morebitnih nadomeščanj odhajajočih ali začasno odsotnih sodelavcev ter eventualnih prerazporeditev na novo delovno mesto ali novo stroškovno mesto. Planske postavke v letnem načrtu so namenjene predvsem lažji realizaciji, spremljanju in nadzoru izvajanja kadrovskega in finančnega načrta na ravni celotnega zavoda. Neporabljena finančna sredstva se kasneje porazdelijo za honorarne sodelavce.

Predstavila bom najbolj ključne podatke spremljanja števila redno zaposlenih sodelavcev v javnem zavodu med leti 2011 in 2014, ki jih za potrebe Letnega poročila pripravlja Kadrovska služba JZ RTV Slovenija. To časovno obdobje za prikaz podatkov sem vzela zato, ker je leta 2012 začel veljati Zakon o uravnoteženju javnih financ (v nadaljevanju ZUJF), ki je z v(p)eljavo določenih varčevalnih ukrepov na področju zaposlovanja, plač in drugih prejemkov bistveno spremenil podatke (v primerjavi z letom 2011) o gibanju zaposlenosti v JZ RTV Slovenija. Maja 2012 je državni zbor sprejel ZUJF. Plače javnih uslužbencev so se linearno znižale za 8 %, hkrati pa sta se odpravili zadnji (tretja in četrta) četrtini plačnih nesorazmerij. Izplačilo delovne uspešnosti za povečan obseg dela je lahko znašalo največ 20 % osnovne plače zaposlenega, napredovanja v višje nazive ali plačne razrede ni bilo, omejeno je bilo izplačilo regresa, do povračila stroškov za prevoz na delo so bili upravičeni le tisti javni uslužbenci, ki so od delovnega mesta oddaljeni več kot dva kilometra, znižane so bile jubilejne nagrade in odpravnine (Pevcin in Setnikar Cankar 2012, 37–39).

Slika 2.1: Varčevalni ukrepi ZUJF-a za javne uslužbence

Ukrepi po področjih	Opis ukrepa
Zaposlovanje	omejitev zaposlovanja
Plače	znižanje za osem odstotkov
Drugi prejemki	omejitev in znižanje regresa
	znižanje povračil stroškov prevoza na delo
	znižanje regresa za prehrano
	znižanje jubilejnih nagrad
	znižanje solidarnostnih pomoči
	znižanje odpravnin
Druge omejitve	omejitev sredstev za delovno uspešnost in povečan obseg dela
	omejitev sklepanja avtorskih in podjemnih pogodb
	omejitev napredovanja v višji plačni razred in v nazive

Vir: Povzeto po Pevcin in Setnikar Cankar (2012, 47).

2.2.1.1 GIBANJE ZAPOSLENOSTI MED LETI 2011–2014

Podatki iz letnih poročil JZ RTV Slovenija o stanju zaposlenih med leti 2011 in 2014 kažejo, da je sprejetje ZUJF-a bistveno vplivalo na znižanje števila zaposlenih. Vodstvo zavoda se je odločilo za trend nadaljevanja ohranjanja enakega števila zaposlenih iz leta 2012, izpeljati tudi v letu 2013. Za leto 2014 je bila zaradi uredbe, ki jo je izdala Vlada Republike Slovenije, spremenjena Metodologija spremljanja gibanja zaposlenosti v javnem zavodu. Podlaga spremembe je bila v Zakonu o izvrševanju proračunov Republike Slovenije. Izdana je bila namreč Uredba o načinu priprave kadrovskega načrta posrednih uporabnikov proračuna in metodologija njihovega izdajanja za leti 2014 in 2015 (Uradni list RS 12/2014). Pomembna razlika pri realizaciji kadrovskega načrta je bila v evidentiranju skupnega števila zaposlenih.

V to postavko se ne upoštevajo:

- zaposleni za nedoločen čas, ki delajo krajši delovni čas na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- zaposleni, ki za določen čas nadomeščajo začasno odsotne delavce in se njihova sredstva za plače ne zagotavljajo iz sredstev uporabnika proračuna,

- odsotnosti, ki urejajo starševsko varstvo,
- bolniške odsotnosti nad 30 dni (Uradni list RS 12/2014).

Spodnja tabela prikazuje podatke o številu zaposlenih v letih 2011–2014.

Tabela 2.1: Število zaposlenih v JZ RTV Slovenija 2011–2014

leto	število zaposlenih na RTV Slovenija
2011	1.937
2012	1.904
2013	1.906
2014	1.925
2014 (upoštevanje Uredbe o načinu priprave kadrovskih načrtov posrednih uporabnikov proračuna za leti 2014 in 2015)	1.906

Vir: Povzeto po letnih poročilih RTV Slovenija (2011–2014).

2.2.1.1.1 Starostna struktura zaposlenih med leti 2011–2014

Povprečna starost zaposlenih v JZ RTV Slovenija je relativno visoka. Podatki iz spodnje tabele prikazujejo, da večjih odstopanj med leti ni oziroma se bistveno ni spreminjala.

Tabela 2.2: Starostna struktura zaposlenih v JZ RTV Slovenija 2011–2014

leto	povprečna starost zaposlenih (v letih in mesecih)
2011	46 L in 6 M
2012	46 L in 1 M
2013	46 L in 4 M
2014	46 L in 7 M

Vir: Povzeto po letnih poročilih RTV Slovenija (2011–2014).

2.2.1.1.2 Izobrazbena struktura zaposlenih med leti 2011–2014

Izobrazbena struktura zaposlenih v JZ RTV Slovenija se skozi leta spreminja. Konstantno zviševanje povprečne izobrazbe je posledica interventnih ukrepov (upokojevanje starejših zaposlenih z nižjo stopnjo izobrazbe) in zaposlovanje novega kadra z univerzitetno izobrazbo.

Tabela 2.3: Izobrazbena struktura v JZ RTV Slovenija 2011–2014

leto	I.–IV. stopnje izobrazbe	V. stopnja izobrazbe	VI. stopnja izobrazbe	VII/1 in VII/2 stopnja izobrazbe	VIII. in IX. stopnja izobrazbe
2011	11,67 %	35,67 %	12,34 %	36,86 %	3,46 %
2012	10,66 %	34,30 %	11,82 %	39,60 %	3,62 %
2013	10,13 %	33,63 %	11,02 %	41,66 %	3,57 %
2014	9,25 %	31,69 %	11,48 %	43,84 %	3,74 %

Vir: Povzeto po letnih poročilih RTV Slovenija (2011–2014).

Podatki gibanja zaposlenosti v JZ RTV Slovenija, ki so prikazani v zgornjih tabelah za obdobje 2011–2014, kažejo na trend upadanja redno zaposlenega kadra. Eden izmed razlogov upadanja števila redno zaposlenih na ravni celotnega javnega zavoda je v ne-nadomeščanju odhajajočih sodelavcev, tehnološkem napredku delovnega procesa in reorganizaciji dela, ki je delovni proces razbremenila nepotrebnih administrativnih postopkov in birokracije. Povprečna starostna struktura v JZ RTV Slovenija se skozi leta ni spreminjala, še vedno je relativno visoka in v bodoče bo moral zavod z aktivno kadrovske politiko več pozornosti nameniti pomlajevanju kolektiva. Pred vstopom JZ RTV Slovenija v javni sektor so zaposleni lahko zasedali delovna mesta brez ustrezne izobrazbe, z vstopom v javni sektor se izobrazbena struktura v zavodu počasi približuje strukturi iz sistemizacije, saj je vedno več redno zaposlenega kadra z visokošolsko univerzitetno izobrazbo.

2.2.2 HONORARNI SODELAVCI V JAVNEM ZAVODU RTV SLOVENIJA

Osnovno poslanstvo JZ RTV Slovenija je opravljanje javne službe na področju radijske in televizijske dejavnosti. Ena izmed ključnih nalog zavoda je ustvarjanje programov, zato je sodelovanje z zunanjimi sodelavci nujno. Med honorarne sodelavce največkrat štejemo ljudi, ki se poklicno bolj udeležujejo na kulturno umetniškem področju. Lahko jih uvrstimo v

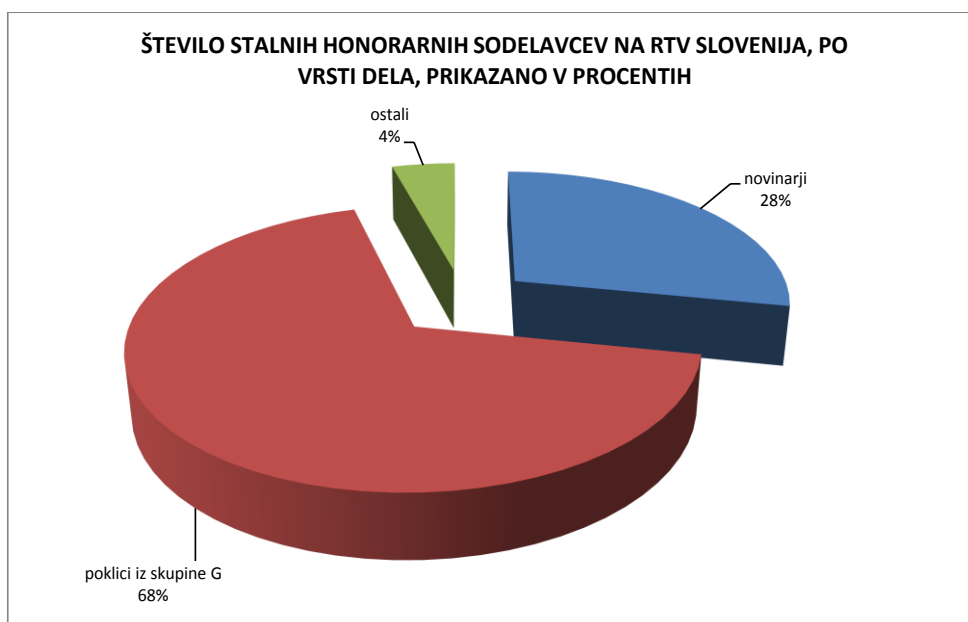
skupino: novinarjev, avtorjev (pisci različnih scenarijev, dialogov, skladatelji filmske glasbe, direktorji fotografije), izvajalcev (plesalci, pevci, glasbeniki, interpreti...) in statistov (RTV Slovenija 2014c).

Trajni problem JZ RTV Slovenija so dolgoletna pogodbeno sodelovanja s honorarnimi sodelavci. Negotovi status honorarce sili v sodne postopke za »iztrženje« rednega delovnega razmerja in na sodišču so (na podlagi statističnih podatkov zbranih s strani zavoda) praviloma uspešni. Na ravni zavoda to pomeni, da zaposlovanja ne določa delodajalec, temveč sodišča. V nadaljevanju bom najprej podrobneje opisala stanje honorarnih sodelavcev po posameznih PPE v JZ RTV Slovenija, ukrepe, ki jih je vodstvo zavoda sprejelo za sistematično ureditev področja zaposlovanja stalnih honorarnih sodelavcev in proti koncu tega poglavja analizirala stanje kadra med redno zaposlenimi in stalnimi honorarnimi sodelavci v JZ RTV Slovenija.

Honorarne sodelavce v javnem zavodu ločimo v dve skupini:

- a) **stalni honorarni sodelavci**: so tisti, ki mesečno oddelajo enako število ur kot redno zaposleni,
- b) **občasni honorarni sodelavci**: so tisti, ki z zavodom sodelujejo le občasno (npr. 2 krat tedensko ali 4 krat mesečno, letno).

Graf 2.1: Stalni honorarni sodelavci v JZ RTV Slovenija po plačnih skupinah

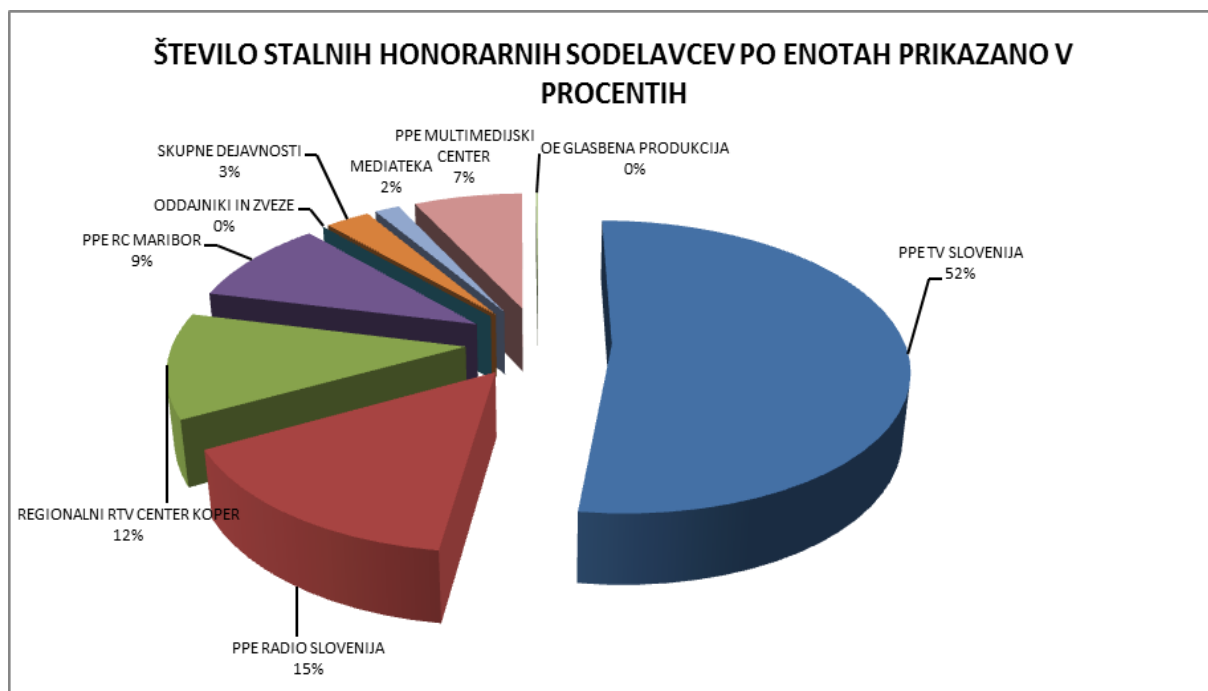


Vir: RTV Slovenija (2014c).

Zgornji graf prikazuje število stalnih honorarnih sodelavcev v JZ RTV Slovenija, ki opravljajo delo primerljivo z redno zaposlenimi sodelavci. Največ stalnih honorarnih sodelavcev je v plačni skupini G (68 %). V tej skupini se nahajajo naslednji poklici: režiserji, scenaristi, lektorji, prevajalci, dramaturgi, uredniki oddaj, snemalci, montažerji, kamermani, glasbeniki, športni reporterji, producenti programa, dokumentalist arhivar itd.). Sledijo novinarji, ki jih je 28 %. Ostali honorarni sodelavci so razporejeni po plačnih skupinah J (administrativni sodelavci, inženirji, strokovni sodelavci, organizatorji dela, planerji itd.).

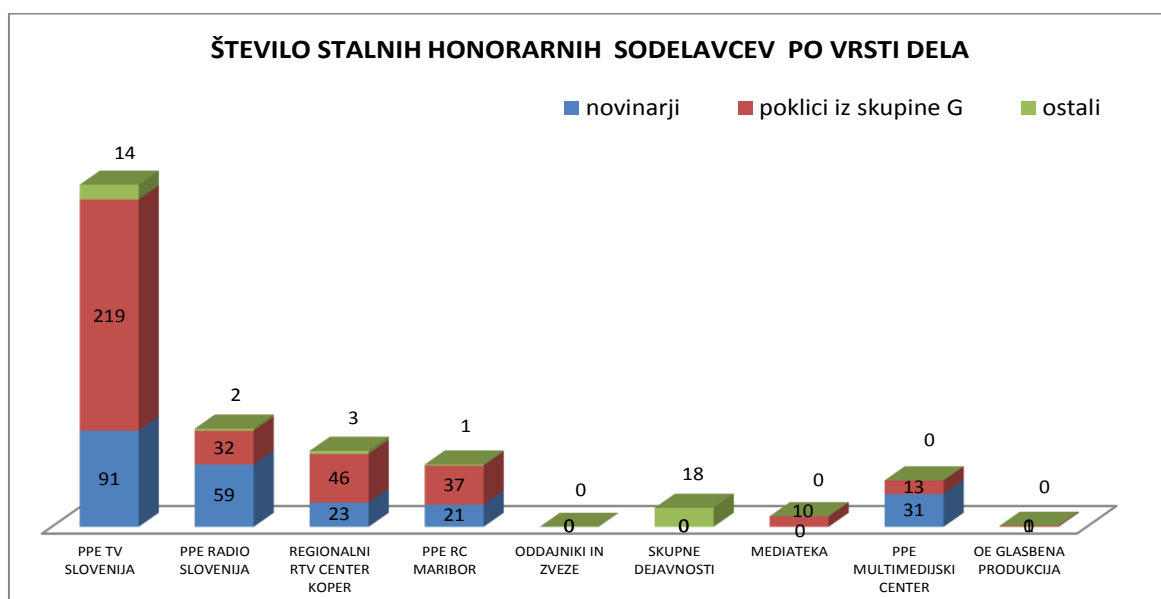
Prejšnji graf je prikazal število stalnih honorarnih sodelavcev po plačnih skupinah, naslednja dva grafa prikazujeta število stalnih honorarnih sodelavcev po PPE (v %) in po plačnih skupinah v te enote. Največ jih je v PPE TVS, sledi PPE RAS in RC RTV KP. V dveh OE OZ in OE GP nimajo stalnih honorarnih sodelavcev.

Graf 2.2: Stalni honorarni sodelavci v JZ RTV Slovenija po PPE



Vir: RTV Slovenija (2014c).

Graf 2.3: Stalni honorarni sodelavci po poklicnih skupinah po PPE



Vir: RTV Slovenija (2014c).

Med letoma 2007–2009 se je število honorarnih sodelavcev na zavodu občutno povečalo. Zadnja raziskava s statističnimi podatki, ki jo je pripravilo vodstvo zavoda s posameznimi PPE in strokovnimi službami je pokazala, da je v JZ RTV Slovenija zaposlenih več 500 stalnih honorarnih sodelavcev. Od tega je približno 250 takih, katerih delo je vključeno v organiziran delovni proces delodajalca in zato izpolnjujejo pogoje za sklenitev delovnega razmerja (RTV Slovenija 2014b).

Leta 2010 je JZ RTV Slovenija začel s postopkom sistematičnega urejanja področja zaposlovanja stalnih honorarnih sodelavcev in je s Sindikatom novinarjev Slovenija sklenila *Dogovor o zaposlovanju stalnih honorarnih sodelavcev* (v nadaljevanju Dogovor). Dve leti kasneje je bil Dogovor dopolnjen. Določal je ohranitev števila redno zaposlenih na ravni 1.915 delavcev, pri sklenitvi novih delovnih razmerij pa bodo imeli prednost stalni honorarni sodelavci. K Dogovoru sta kot podpisnika pristopila tudi SKUU in SDRS. Bistven poudarek pri zaposlovanju stalnih honorarnih sodelavcev je, da v tem primeru ne gre za zaposlovanje (novega zunanjskega kadra), ampak gre za urejanja njihovega dolgoletnega statusa v skladu z ZDR (RTV Slovenija 2014b).

Eden izmed razlogov, ki preprečuje ureditev dolgoletnega statusa stalnega honorarnega sodelavca je tudi ta, da nekateri izmed njih nimajo ustrezne izobrazbe za zasedbo določenega

delovnega mesta. Stalni honorarni sodelavec za opravljeno delo dobi določen znesek izplačila, pri redni zaposlitvi želi ta znesek vsaj obdržati, vendar mnogi izmed njih zaradi neizpolnjevanja pogoja glede izobrazbe, rednega delovnega razmerja ne morejo skleniti ali ga enostavno ne želijo (v primeru, da jim delodajalec ponudi pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, katere plačilo je nižje od honorarnega zaslužka), saj se jim s finančnega vidika (čeprav zavod ne krije stroškov bolniške odsotnosti, dopustov, regresa, stroškov prehrane, prevoza in drugih pravic s področja delovno pravnega razmerja) bolj splača z JZ RTV Slovenija še naprej pogodbeno sodelovati.

Računsko sodišče Republike Slovenije je že avgusta 2012 JZ RTV Slovenija naložilo, da vzpostavi zakonito stanje glede pogodbenih sodelavcev. Aktualni podatki o stanju stalnih honorarnih sodelavcev, s katerimi zavod razpolaga, kažejo, da je od januarja 2010 do septembra 2014 »zaposloval« 214 stalnih honorarnih sodelavcev. Vodstvo JZ RTV Slovenija je, da bi omejilo povečevanje sklepanja novih (predvsem nepotrebnih) honorarnih pogodb, uvedlo ukrep v informacijskem sistemu za obračun pogodbenega dela (aplikacija POH). Finančna sredstva, ki so bila dodeljena posameznim enotam v okviru odobrenih zneskov skladno s sprejetim PPN, se niso smela več prekoračiti. Na ta način je vodstvo imelo nadzor nad stroški dela in je preprečevalo angažiranje (novih) honorarnih sodelavcev preko planiranih sredstev (RTV Slovenija 2014b).

Spodnja tabela prikazuje število stalnih honorarnih sodelavcev, ki jih je JZ RTV Slovenija zaposlil po enotah v obdobju od leta 2010 do leta 2014.

Tabela 2.4: Število stalnih honorarnih sodelavcev, ki jih je Radiotelevizija zaposlila po enotah

PPE	2010	2011	2012	2013	2014
Televizija Slovenija	18	23	22	18	12
Radio Slovenija	9	8	13	9	7
RC RTV KP	7	9	8	8	6
RC RTV MB	3	4	6	7	1
MMC	1	1	8	2	4
Skupaj	38	45	57	44	30

Vir: Kadrovska služba Radiotelevizije Slovenija (2014).

Najnovejši podatki, ki jih je kadrovska služba pripravila v sodelovanju s PPE, kažejo, da 269 sodelavcev izpolnjujejo pogoje za redno zaposlitev. Zavod je zaposloval le v okviru obsega rednih in izrednih odhodov zaposlenih ter kljub spremenjeni strukturi zaposlenih večino kadrov niso nadomeščali, temveč so zaposlovali honorarne sodelavce na delovna mesta, ki so ustrezala njihovemu dejanskemu delu. Mnogi stalni honorarni sodelavci so se zaradi prepočasnega urejanja njihovega dolgoletnega statusa odločili iztožiti delovno razmerje. Praksa iztoženih delovnih razmerjih se je v preteklih letih občutno povečala in vedno več je stalnih honorarnih sodelavcev, ki se te prakse tudi poslužujejo. Podatki do septembra 2014 kažejo, da na sodišču poteka 35 sodnih postopkov dolgoletnih honorarnih sodelavcev, katerih delo je po naravi, delovnem času in obsegu dela povsem primerljivo z redno zaposlenimi, zato je možnost uspeha delodajalca na sodišču minimalna. Zaradi visokega pravnega tveganja omenjenih postopkov se je vodstvo JZ RTV Slovenija odločilo pospešiti reševanje statusa stalnih honorarnih sodelavcev in se izogniti nepotrebnim dodatnim pravnim stroškom in odškodninam (RTV Slovenija 2014b).

Tabela 2.5 prikazuje število honorarnih sodelavcev po PPE, ki izpolnjujejo pogoje zaposlovanja po obdobjih (od 1 do 5 let, od 6 do 9 let, od 10 do 15 let in nad 15 let sodelovanja z zavodom).

Tabela 2.5: Število honorarnih sodelavcev, ki izpolnjujejo pogoje za zaposlitev glede na obdobje sodelovanja

OE	1–5 let	6–9 let	10–15 let	nad 15 let	Skupaj
Televizija Slovenija	93	43	32	15	183
Radio Slovenija	14	7	5	1	27
RC RTV KP	12	5	1	3	21
RC RTV MB	6	13	4	3	26
MMC	6	2	1	0	9
Mediateka	3	0	0	0	3
Skupaj	134	70	43	22	269

Vir: Kadrovska služba Radiotelevizije Slovenija (2014).

Vodstvo JZ RTV Slovenija v prihodnjih letih načrtuje manjše povečanje števila redno zaposlenih izključno zaradi urejanja statusa (zaposlovanja) stalnih honorarnih sodelavcev in s tem hitrejšje reševanje te problematike. Potrebno je omeniti, da je stalnih honorarnih sodelavcev 621, od tega jih 251 izpolnjuje formalne pogoje za sklenitev delovnega razmerja, 230 pa si zaposlitev tudi želijo. V kadrovskem načrtu zaposlovanja za leto 2015 so vključeni najbolj kritični primeri, to so stalni honorarni sodelavci, ki že več kot 10 let sodelujejo z JZ RTV Slovenija. Do leta 2018 je predvideno dodatnih 212 zaposlitev stalnih honorarnih sodelavcev, ki izpolnjujejo formalne pogoje. Na ta način se bo področje honorarnega dela trajno uredilo, hkrati pa bo vodstvo JZ RTV Slovenija ob bolj natančnem vpogledu angažiranja novih stalnih honorarnih sodelavcev imelo določen nadzor nad povečevanjem števila novega kadra, ki bi v bodoče lahko iztožilo delovno razmerje (RTV Slovenija 2014b).

Tabela 2.6 : Načrt zaposlovanja stalnih honorarnih sodelavcev

leto	2014	2015	2016	2017	2018	Skupaj
Povečanje števila zaposlenih	0	60	10	10	0	80
Nadomeščanje 65 % odhodov	40	24	20	32	56	172
Število zaposlitev stalnih honorarcev	40	84	30	42	56	252
Skupno število zaposlenih	1915	1975	1985	1995	1995	

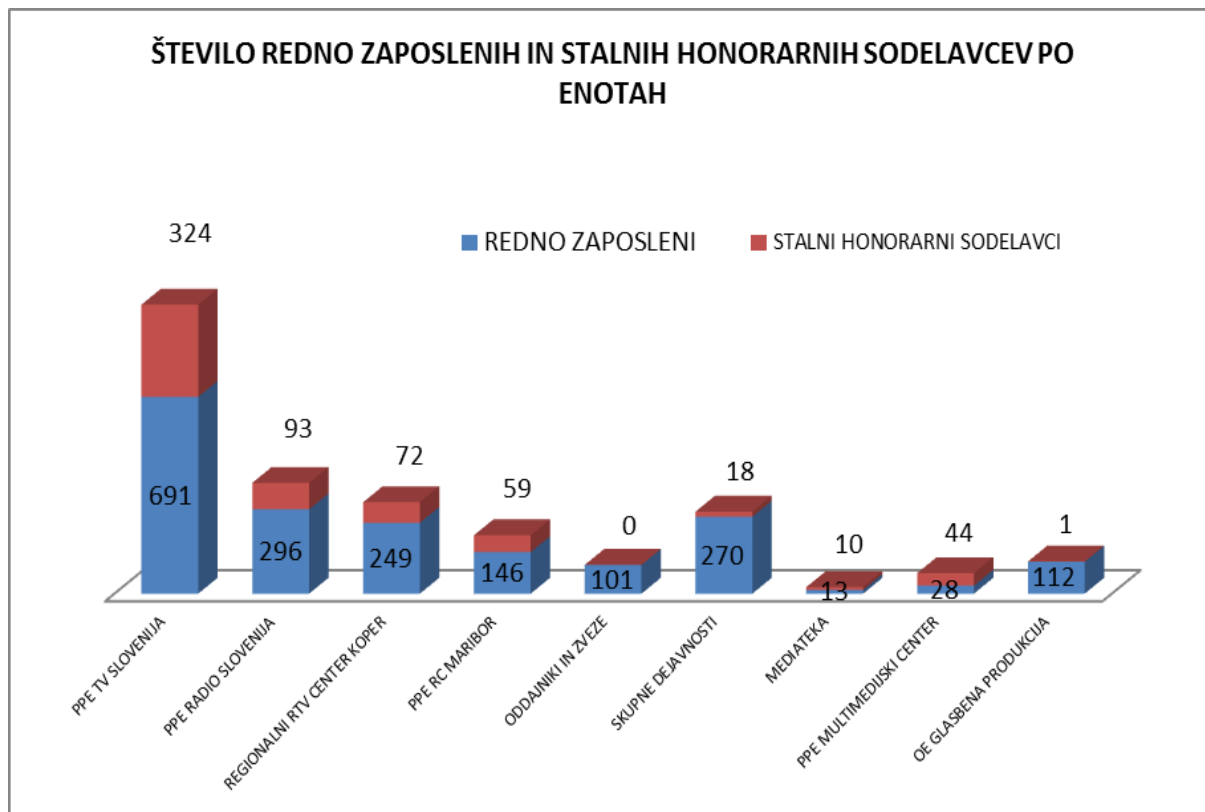
Vir: Kadrovska služba Radiotelevizije Slovenija (2014).

2.2.3 ANALIZA STANJA KADRA MED REDNO ZAPOSLENIMI IN HONORARNIMI SODELAVCI

Za področje redno zaposlenega kadra v JZ RTV Slovenija skrbi kadrovska služba, ki razpolaga z vsemi podatki in dokumentacijo. Področje honorarnih sodelavcev je v pristojnosti posameznih PPE, ki v okviru razpoložljivih finančnih sredstev (opredeljenih in dodeljenih v PPN) in v sodelovanju s svojimi OE ter posameznimi službami sklepajo (preko aplikacije POH) pogodbe s honorarnimi sodelavci.

V nadaljevanju sledi splošni prikaz števila redno zaposlenih in stalnih honorarnih sodelavcev po PPE.

Graf 2.4: Število redno zaposlenih in stalnih honorarnih sodelavcev



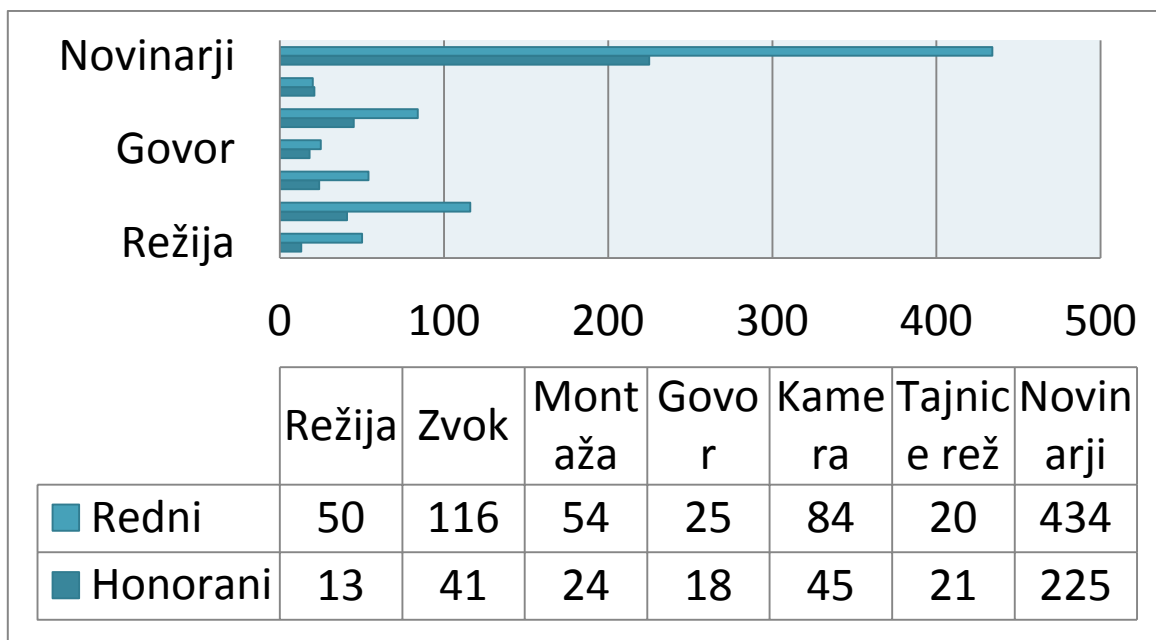
Vir: RTV Slovenija (2014c).

Graf 2.4 prikazuje razmerje med redno zaposlenimi in stalnimi honorarnimi sodelavci. Največje število redno zaposlenih in stalnih honorarnih sodelavcev je v PPE TVS (691:324), sledi PPE RAS (296:93) ter RC RTV KP (249:72). V skupnih dejavnostih je dokaj visoko odstopanje razmerja med redno zaposlenimi in honorarnimi sodelavci (270:18). V PPE Mediateki je najmanjše odstopanje razmerja med redno zaposlenimi in honorarnimi sodelavci (13:10). Le v eni PPE je število stalnih honorarnih sodelavcev večje v primerjavi z redno zaposlenimi. PPE Multimedijski center ima 44 stalnih honorarnih sodelavcev in 28 redno zaposlenih. V PPE Oddajniki in zveze stalnih honorarnih sodelavcev nimajo.

Naslednji graf prikazuje razmerje med redno zaposlenimi in stalnimi honorarnimi sodelavci po poklicnih področjih. Med novinarji je to razmerje 434:225, za tehnične in strokovne

poklice v tehnični produkciji in televizijski izvedbi pa: režija (50:13), zvok (116:41), montaža (54:24), kamere (84:45), tajnice režije (20:21).

Graf 2.5: Razmerje med redno zaposlenimi in stalnimi honorarnimi sodelavci v JZ RTV Slovenija po poklicnih področjih



Vir: RTV Slovenija (2014c).

Zadnji podatki, pridobljeni za analizo spremljanja gibanja zaposlenosti rednega in stalnega honorarnega kadra so za leto 2014 pokazali, da ima JZ RTV Slovenija 1.906 redno zaposlenih sodelavcev (75,40 %) in 621 stalnih honorarnih sodelavcev (24,60 %).

3 PLAČNI SISTEM JAVNEGA ZAVODA RTV SLOVENIJA

Plačni sistem mora biti oblikovan tako, da motivira zaposlene za doseganje individualnih in skupnih rezultatov. Poleg spodbujanja želenega vedenja ljudi mora biti le ta preprost in pregleden. »Hkrati se mora neprenehoma prilagajati ciljem, da motivira človeške vire s plačo in ne zanjo« (Mlakar v Haček in Bačlija 2000, 130).

Plača je osrednji pojem delovnega prava; je bistveni in nujni element pogodbe o zaposlitvi in pravica zaposlenega ter hkrati glavna obveznost delodajalca (Kresal 2001, 144).

Izhodiščna plača je najnižji znesek plače, ki ga lahko prejme zaposleni glede na pridobljeno stopnjo izobrazbe.

Osnovna plača zaposlenega se, odvisno od pridobljene strokovne izobrazbe, določi z njegovo uvrstitvijo na določeno delovno mesto, s pripadajočim tarifnim razredom in glede na njegovo zahtevnost s pomočjo strokovno ustreznih metodologij v enega od plačnih razredov.

Plačni razred je vnaprej določena kategorija plače, v katero spada delovno mesto po nekem plačilnem sistemu (Lipičnik 1998, 413).

Tarifni razred izraža stopnjo zahtevnosti delovnega mesta in naziva glede na zahtevano izobrazbo oziroma usposobljenost. Dejansko pomeni stopnjo zahtevane izobrazbe, ki jo mora zaposleni imeti za določeno delovno mesto.

Plačna lestvica s 65 plačnimi razredi in zneskovno vrednostjo posameznega plačnega razreda je določena z ZSPJS.

Sistemiziranje dela je urejanje delitve dela v delovnih procesih, opredeljevanje vloge zaposlenih pri uresničevanju ciljev organizacije (Klinar in Bačar 2008, 13). Sistemizacija se opredeljuje kot organizacijsko – kadrovski akt za urejanje povezav med programsko poslovnim procesom, organiziranostjo in zaposlenimi.

3.1 PLAČNI SISTEM JAVNEGA ZAVODA RTV SLOVENIJA PRED VSTOPOM V ENOTNI PLAČNI SISTEM JAVNEGA SEKTORJA

Plačni sistem JZ RTV Slovenija je bil pred vstopom v enotni plačni sistem javnega sektorja urejen v skladu z ZDR, Kolektivno pogodbo za negospodarstvo, KPRTV, KPPN in Pravilnikom o nagrajevanju in napredovanju delavcev javnega zavoda.

Izhodiščna plača v JZ RTV Slovenija je bila najnižja plača določena za posamezno poklicno skupino, z indeksnim razmerjem za najmanj zahtevno delo v okviru posameznega tarifnega razreda.

Osnovna plača zaposlenega je bila odvisna od njegove razporeditve delovnega mesta v posamezni plačilni razred, delovne dobe in stalnosti zaposlitve v JZ RTV Slovenija.

Dejanska plača zaposlenega je bila sestavljena iz njegove osnovne plače, povečana za ugotovljeno delovno uspešnost in ustreznih dodatkov (dodatki za nočno in nadurno delo, dodatki za občasno težje delovne pogoje, dodatki za skupno delovno dobo in za stalnost itd.) ter korigirana z ugotovljenim mesečnim obračunom delovnih ur delavca (redne ure, ure bolniških odsotnosti itd.) (RTV Slovenija 1996).

Na konkretnem primeru osnovne plače zaposlenega to pomeni: zaposleni je bil uvrščen na delovno mesto z indeksom 2,70; ta indeks je bil pomnožen z najnižjo izhodiščno plačo (pred vstopom JZ RTV Slovenija v javni sektor je bila izhodiščna plača 408,73€), poleg so bili prišteti še dodatki (nadure, nočno delo, delo na višini itd.) ter delovna doba zaposlenega.

Edina razlika pri obračunu plače za administrativno/tehnično delovno mesto in novinarsko delovno mesto je bila pri dodatkih za delovno dobo. Zaposleni, ki so bili razvrščeni na administrativno/tehnična delovna mesta, so imeli 0,6 % dodatka za vsako izpolnjeno leto delovne dobe in 0,3 % dodatka za stalnost v JZ RTV Slovenija. Zaposleni na novinarskih delovnih mestih so imeli za vsako izpolnjeno leto delovne dobe 0,5 % dodatka na delovno dobo, 0,2 % dodatka za novinarsko delovno dobo in 0,2 % dodatka za stalnost v JZ RTV Slovenija.

3.1.1 VREDNOTENJE DELOVNIH MEST IN DELAVCEV V PLAČILNE RAZREDE

Sistemizacija JZ RTV Slovenija je vsebovala 1200 delovnih mest. V prilogi pod oznako D je prikazana sistemizacija delovnih mest v tarifne razrede in plačne skupine, ki je veljala pred prevedbo plačnega sistema javnega sektorja.

Delovna mesta so bila razvrščena v sedem tarifnih razredov z naslednjimi izhodiščnimi indeksnimi razmerji:

Slika 3.1: Tarifni razred JZ RTV Slovenija pred vstopom v enotni plačni sistem javnega sektorja

Tarifni razred	Opis	Izhodiščno indeksno razmerje
I.	Enostavna dela – osemletno osnovno šolanje	1,00
II.	Manj zahtevna dela – osemletno osnovno šolanje s priučitvijo v trajanju 2-3 mesecev	1,12
III.	Srednje zahtevna dela – 2-letna srednja šola	1,23
IV.	Zahtevna dela – 3-letna srednja šola	1,40
V.	Bolj zahtevna dela – 4 in 5-letna srednja šola	1,55
VI.	Zelo zahtevna dela – višja strokovna izobrazba	2,04
VII.	Visoko zahtevna dela – visoka strokovna izobrazba	2,70

Vir: RTV Slovenija (1996).

Znotraj tarifnih razredov so bili plačilni razredi. Plačilnih razredov z različno indeksno vrednostjo je bilo 18.

3.1.2 VREDNOTENJE NOVINARSKEGA DELOVNEGA MESTA V PLAČILNE RAZREDE

Plača novinarja in razvrstitev novinarskih delovnih mest v tarifne razrede z izhodiščnimi indeksnimi razmerji so bili opredeljeni v KPPN.

Kazalci, ki so opredeljevali plačo novinarja so bili sledeči: osnovna plača; dodatki za delovne razmere; dodatki za posebne delovne razmere, ki izvirajo iz razporeditve delovnega časa, delovne uspešnosti, dobička delodajalca in drugih okoliščin, določenih v kolektivni pogodbi oziroma v splošnih aktih delodajalca (dodatek za delovno dobo, stalnost...) (RTV Slovenija 1991).

Novinarska delovna mesta so bila glede na zahtevano stopnjo izobrazbe in posebnosti poklicnega znanja razvrščena v sedem zahtevnostnih skupin:

- a) fotoreporter (višja izobrazba, 1 leto delovnih izkušenj v novinarstvu),
- b) vestičar (višja izobrazba, 1 leto delovnih izkušenj v novinarstvu),
- c) poročevalec (visoka izobrazba, 18 mesecev delovnih izkušenj v novinarstvu),
- d) specializirani novinar (visoka izobrazba, 2 leti delovnih izkušenj v novinarstvu),
- e) urednik novinar (visoka izobrazba, 3 leta delovnih izkušenj v novinarstvu),
- f) komentator (visoka izobrazba, 3 leta delovnih izkušenj v novinarstvu),
- g) urednik uredništva (visoka izobrazba, 3 leta delovnih izkušenj v novinarstvu) (RTV Slovenija 1991).

Novinarska delovna mesta oziroma značilna novinarska opravila so bila razvrščena v sedem tarifnih razredov z naslednjimi izhodiščnimi indeksnimi razmerji.

Slika 3.3: Tarifni razred in izhodiščna indeksna razmerja za novinarje

Tarifni razred	Značilna opravila	Razmerja
I.	ENOSTAVNA OPRAVILA	1,00
VI./1	FOTOREPORTER	2,00
VI./2	VESTIČAR	2,30
VII./1	POROČEVALEC	2,50
VII./2	SPECIALIZIRANI NOVINAR	3,00
VII./3	UREDNIK NOVINAR	3,30
VIII./1	KOMENTATOR	3,80
VIII./2	UREDNIK UREDNIŠTVA	4,50

Vir: RTV Slovenija (1991).

3.1.3 NAGRAJEVANJE IN NAPREDOVANJE ZAPOSLENIH PRED VSTOPOM JAVNEGA ZAVODA RTV SLOVENIJA V ENOTNI PLAČNI SISTEM JAVNEGA SEKTORJA

Pred vstopom JZ RTV Slovenija v javni sektor je 37. člen Kolektivne pogodbe za negospodarstvo in 114. člen Kolektivne pogodbe javnega zavoda vseboval Pravilnik o nagrajevanju in napredovanju delavcev JZ RTV Slovenija. Opredeljena masa finančnih sredstev za nagrajevanje zaposlenih je bila porazdeljena na posamezne organizacijske dele javnega zavoda linearno v enakem deležu. Generalni direktor je mesečno vsaki OE dodelil 30 % denarnih sredstev za nagrajevanje. Vodstveni sodelavci posameznih OE so potem odločali, kdo in v kolikšnem obsegu bo prejel variabilni del nagrade. Zaposleni je lahko prejel največ 5 %–10 % nagrade na svojo izhodiščno plačo.

Osnovni pogoj za vertikalno ali horizontalno napredovanje zaposlenih v JZ RTV Slovenija je bilo konstantno preseganje pričakovanih delovnih učinkov.

- a) *Vertikalno napredovanje*: napredovanje zaposlenega z razvrstitvijo na višje delovno mesto ob izpolnjevanju treh pogojev: konstantno preseganje pričakovanih delovnih učinkov, izpolnjevanje formalnih pogojev delovnega mesta (izobrazba, praksa, funkcionalna znanja) in zahtevnost delovnega procesa. Postopek vertikalnega napredovanja se je izvedel na pisni predlog neposrednega vodje.
- b) *Horizontalno napredovanje*: napredovanje zaposlenega v rasti plače, ki je bila odvisna od letne ocene delovne uspešnosti. Neposredni vodja je vodstvu zavoda podal letno oceno o uspešnosti zaposlenega in predlagal napredovanje v plači. Na tej osnovi je lahko zaposleni v celotni delovni dobi napredoval na istem delovnem mestu za največ tri plačilne razrede (RTV Slovenija 1997).

Z namenom zadržanja oziroma stimuliranja najkvalitetnejših kadrov je generalni direktor na predlog vodij OE sklepal posebne individualne pogodbe.

3.2 UVEDBA NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA V JAVNEM ZAVODU RTV SLOVENIJA

Avgusta 2008 je JZ RTV Slovenija začel obračunavati plače zaposlenih skladno z ZSPJS in skladno s KPJS, zaposleni pa so postali javni uslužbenci. Prevedba plač je bila opravljena na podlagi ZSPJS, Aneksa h KPPN (Uradni list RS 61/08), Aneksa h KPRTV (Uradni list RS 69/08) ter Aneksa št. 2 h KPRTV (Uradni list RS 108/08).

Prevedba plač je bila izvedena z lastnim računalniškim programom, saj program z Ministrstva za javno upravo, ni bil združljiv s sistemom, ki je veljal pred prevedbo JZ RTV Slovenija. Razvrstitev zaposlenih na nova prevedbena delovna mesta se je opravljala tako, da so strokovne službe JZ RTV Slovenija pregledale personalne mape zaposlenih, opravile vrsto razgovorov z nadrejenimi in upoštevali podatke prevedbene tabele, v kateri so bili zajeti primerljivi podatki stare in nove sistemizacije. Ob prevedbi v nov plačni sistem so zaposleni, ki so bili prerazporejeni na drugačna delovna mesta, kot so bili pred prevedbo, prejeli *nove pogodbe o zaposlitvi*, tisti zaposleni, ki pa so bili razporejeni na vsebinsko istovrstna, a drugače poimenovana delovna mesta, so prejeli *anekse k pogodbam o zaposlitvi*. Zaradi večjega števila zaposlenih in dveh ločenih lokacij (regionalnih centrov) je vročanje aneksov zaposlenim potekalo s pomočjo vodstva posameznih organizacijskih enot in služb.

3.2.1 SISTEMIZACIJA DELOVNIH MEST V NOvem PLAČNEM SISTEMU

21. člen Zakona o javnih uslužbencih (v nadaljevanju ZJU) določa, da mora imeti vsaka oseba javnega prava Akt o sistemizaciji delovnih mest. V skladu z notranjo organizacijo zavoda morajo biti v aktu določena delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog, njihov opis nalog in pogoji za zasedbo delovnega mesta.

Akt o sistemizaciji delovnih mest, ki vsebuje vse zakonsko določene predpise, je JZ RTV Slovenija sprejel 21. 5. 2009, po opravljenem inšpekcijskem pregledu Inšpektorata Republike Slovenije za delo, ki je zavodu naložil, da sprejme nov akt o sistemizaciji za novo uvedena delovna mesta, določi opise delovnih nalog in pogoje za njihovo zasedbo. Pri prehodu na nov plačni sistem je JZ RTV Slovenija upošteval delovna mesta, določena v aneksu h KPRTV in v aneksu h KPPN. Aneks h KPRTV v 11. členu določa, da se ob prehodu na nov plačni sistem po ZSPJS, kot podlaga za prehod uporabi Dogovor o primerljivosti delovnih mest.

Dogovor ni bil podpisan (čeprav je bil rok do 1. 8. 2008), ker so sindikati JZ RTV Slovenija zahtevali, da se v večjem obsegu izvedejo prevedbe delovnih mest s V. tarifnega razreda (v prejšnjem plačnem sistemu) na VII/1 ali VII/2 tarifni razred (v novem plačnem sistemu) (Revizijsko poročilo Računskega sodišča Republike Slovenije 2012).

Prevedba plač v JZ RTV Slovenija je bila zato dejansko izpeljana brez Akta o sistemizaciji delovnih mest, saj je bila sprejeta devet mesecev po vstopu v nov plačni sistem. Vodstvo in sindikati zavoda so kljub temu prejšnjo sistemizacijo, ki je obsegala 1200 delovnih mest, predelali v novo sistemizacijo, ki je zajemala 370 delovnih mest. Od tega prevedba 104 prejšnjih delovnih mest v nova delovna mesta ni bila usklajena s sindikati. Vodstvo javnega zavoda je sindikatom tekom prehoda v nov plačni sistem predlagalo formaliziranje sistemizacije in je to doseglo šele z odločbo delovnega inšpektorja, ki je postavil rok za sprejem akta. Akt o sistemizaciji je generalni direktor sprejel konec maja 2009 ob soglasju Sveta delavcev, prevedba pa je potekala ob neposredni uporabi Kataloga delovnih mest, ki je bila vsebinsko enaka sistemizaciji. Delovna mesta so za doseganje ciljev sistemizacije v katalogu vsebovala naslednje podatke:

- ✓ šifra, tarifni razred in naziv delovnega mesta,
- ✓ vsebina – naloge delovnega mesta – opis dela,
- ✓ osnove za delo,
- ✓ strokovna in alternativna strokovna izobrazba in usposobljenost,
- ✓ plačna skupina in plačna podskupina,
- ✓ zahtevana funkcionalna in želena funkcionalna znanja,
- ✓ želena strokovna izobrazba,
- ✓ zahtevane in želene delovne izkušnje-področje,
- ✓ nacionalna poklicna kvalifikacija,
- ✓ odgovornosti,
- ✓ napor,
- ✓ neugodni vplivi okolja,
- ✓ posebne psihofizične zahteve,
- ✓ drugi podatki po zakonu in uredbah (RTV Slovenija 2009).

Leta 2008 je JZ RTV Slovenija s sindikati (SKUU in SDRS) sprejel Aneks h KPRTV. V tem aneksu so bile spremenjene nekatere določbe Kolektivne pogodbe javnega zavoda. Določeni so plačni razredi za vsa delovna mesta v JZ RTV Slovenija v plačnih skupinah G – J in sprejet

je bil člen, ki je vseboval opredelitev večopravilnosti. Večopravilnost pomeni neko vrsto napredovanje, ki se zaposlenemu dodeli, v primeru ko za določen čas opravlja tako vrsto dela, ki ni vključeno v opis njegovega delovnega mesta. Upravičen je lahko do največ štirih plačnih razredov višje od plačnega razreda delovnega mesta (Uradni list RS 69/2008).

Sprejet je bil tudi Aneks h KPPN (Uradni list RS 31/91), ki je opredelil delovna mesta novinarjev JZ RTV Slovenija v plačni skupini G oziroma podskupini G2. V skladu z določbami ZSPJS (Uradni list RS 56/02 s spremembami – ZSPJS) in KPJS se novinarska delovna mesta uvrstijo v plačne razrede v razponu od 31. do 53. plačnega razreda brez napredovanj.

Slika 3.4: Delovna mesta novinarjev v JZ RTV Slovenija po KPPN

Zap. št. DM/N	Šifra DM	DELOVNO MESTO	TR	Šifra N	NAZIV	Plačni razred brez napr.	Plačni razred z napr.
1	G027040	Novinar poročevalec	VII/2	0		31	41
2	G027041	Novinar specialist	VII/2	0		34	44
3	G027042	Urednik internega glasila	VII/2	0		33	43
4	G027043	Novinar urednik	VII/2	0		36	46
5	G027044	Novinar specialist analitik	VII/2	0		37	47
6	G027045	Novinar snemalec	VII/2	0		37	47
7	G027046	Turnusni urednik	VII/2	0		38	48
8	G027047	Novinar dopisnik v Sloveniji	VII/2	0		37	47
9	G027048	Novinar komentator	VII/2	0		41	51
10	G027049	Novinar dopisnik iz zamejstva	VII/2	0		41	51
11	G027050	Novinar dopisnik na delu v tujini	VII/2	0		53	57
12	G027051	Urednik oddaj	VII/2	0		41	51
13	G027052	Športni reporter	VII/2	0		40	50
14	G027053	Voditelj osrednjih oddaj	VII/2	0		45	55
15	G027054	Novinar glavni komentator/ voditelj	VII/2	0		47	57
16	G027055	Urednik uredništva	VII/2	0		45	55
17	G027056	Odgovorni urednik programa	VII/2	0		50	57
18	G028008	Novinar komentator ekspert	VIII	0		48	57
19	G029013	Novinar komentator ekspert področja	IX	0		52	57

Vir: Aneks h kolektivni pogodbi za poklicne novinarje (2008).

Ko je Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani začela z izvajanjem bolonjske reforme, so študentje po končani prvi stopnji študija dobili naziv diplomanti. Ker RTV Slovenija ni imela sistematiziranega delovnega mesta za zaposlitev diplomantov prve bolonjske stopnje, je v naboru delovnih mest novinarjev uvrstila novo delovno mesto Novinar v VII/1 tarifnem razredu. V kolikor novinar, ki sklene pogodbo o zaposlitvi na delovnem mestu Novinar VII/1, želi študij nadaljevati in ga zaključiti za pridobitev univerzitetne izobrazbe za uvrstitev v plačno skupino VII/2, mu je delodajalec dolžan to tudi omogočiti. Z

Aneksom št. 2 h KPPN so bila določena še dodatna novinarska delovna mesta, uvrščena v plačne razrede v plačni skupini G (Uradni list RS 28/2014).

Slika 3.5: Novinarska (dodatna) delovna mesta sprejeta v Aneksu št. 2 h KPPN

Šifra	DELOVNO MESTO	TR	Šifra N	NAZIV	Plačni razred brez napr.	Plačni razred z napr.
GO27125	Novinar	VII/1	0		31	41
GO27126	Novinar urednik voditelj	VII/2	0		39	49
GO27127	Urednik novih medijev in socialnih omrežij	VII/2	0		40	50
GO27061	Ekspert področja	VII/2	0		43	53

Vir: Uradni list RS 28/2014.

Ob modernizaciji organiziranosti in poslovanja JZ RTV Slovenija ob prehodu v nov plačni sistem javnega sektorja in reorganizaciji sistemizacije, vodstvo JZ RTV Slovenija v sodelovanju s strokovnimi službami zavoda in socialnimi partnerji zaradi izvajanja bolonjskega študija na fakultetah ugotavlja, da ima v aktu premalo sistemiziranih delovnih mest za zaposlitev diplomantov prve bolonjske stopnje. Od prevedbe leta 2008 do leta 2015 je vodstvo zavoda ob usklajevanju s socialnimi partnerji dodalo v Akt o sistemizaciji nekaj novih delovnih mest z uvrstitvijo v VII/1 tarifni razred.

Aktualni podatki JZ RTV Slovenija (marec 2015) o sistemiziranosti delovnih mest po tarifnih razredih in delovnih mestih v novem plačnem sistemu so prikazani v tabeli (priloga pod oznako E).

3.2.2 METODOLOGIJA VREDNOTENJA IN OBRAČUNAVANJE PLAČE PO ZSPJS V JAVNEM ZAVODU RTV SLOVENIJA

Pred prehodom v nov plačni sistem za JZ RTV Slovenija ni veljal Zakon o razmerju plač v javnih zavodih, državnih organih, v katerem je bilo upoštevanje števila napredovanj določeno v 49. b členu ZSPJS. Ta člen določa, da se javnim uslužbencem RTV Slovenija v skladu s 49. č členom ZSPJS ob prevedbi lahko upošteva število napredovanj, ki bi jih javni uslužbenec dosegel, če bi glede na število let, ko je delal na enakih delovnih mestih ali delovnih mestih podobne zahtevnosti, napredoval vsaka tri leta za en plačni razred, vendar pa največ za pet plačnih razredov. Vodstvo JZ RTV Slovenija je zato v dogovoru z reprezentativnimi sindikati (Koordinacija Novinarskih sindikatov RTV Slovenija, SKUU in SDRS) 24. 7. 2008 sprejelo dokument *Merila o napredovanju ob prevedbi osnovnih plač javnih uslužbencev v JZ RTV Slovenija*. Ta merila so veljala za vse javne uslužbence, ki so v delovnem razmerju v JZ RTV Slovenija, razen za tiste, ki so ob prevedbi imeli individualno pogodbo. Dva ključna dejavnika sta definirala Merila o napredovanju ob prevedbi osnovnih plač: *skupna delovna doba in število dosedanjih napredovanj*. V nadaljevanju bom opisala pogoje za pridobitev meril ob prevedbi.

1. Delavci, ki so ob prevedbi plače imeli najmanj **25 let skupne delovne dobe** in so v zadnjih 15 letih v JZ RTV Slovenija delali na enakih delovnih mestih ali delovnih mestih podobne zahtevnosti, so bili upravičeni do:
 - a. 5 plačnih razredov napredovanja, če do sedaj niso napredovali v plači več kot 20 %,
 - b. 4 plačne razrede napredovanja, če so napredovali v plači od 20,01 % – 30 %,
 - c. 3 plačne razrede napredovanja, če so napredovali v plači od 30,01 % – 40 %,
 - d. 2 plačna razreda napredovanja, če so napredovali v plači od 40,01 % – 50 %,
 - e. 1 plačni razred napredovanja, če so napredovali v plači od 50,01 % – 60 %,
 - f. v kolikor pa so zaposleni v tem časovnem obdobju napredovali v plači za več kot 60,01 %, pa niso bili upravičeni do nobenega dodatnega plačnega razreda.

2. Enaka določila so veljala tudi za tiste zaposlene, ki so imeli najmanj **20 let skupne delovne dobe** in so v zadnjih 15 letih v JZ RTV Slovenija delali na enakih delovnih mestih ali delovnih mestih podobne zahtevnosti, *razlika je bila le v določanju procentov dosedanjega napredovanja v plači*. Kar pomeni, da je v zgoraj navedenem

primeru zaposleni ob prevedbi plače za 25 let skupne delovne dobe dobil 4 plačne razrede, če je napredoval v plači od 20,01 % – 30 %. V primeru, da je imel zaposleni najmanj 20 let skupne delovne dobe je pridobil 4 plačne razrede napredovanja, v kolikor v tem obdobju ni napredoval v plači več kot 20 %. Do 3 plačnih razredov napredovanja je bil zaposleni upravičen v kolikor v zadnjih 15 letih ni napredoval v plači od 20,01 % – 30 % itd. Do plačnih razredov napredovanja pa ni bil upravičen, če je v tem časovnem obdobju v plači napredoval za več kot 50,01 %.

3. Zaposleni, ki so imeli **najmanj 10 let delovne dobe** v JZ RTV Slovenija in so v tem obdobju delali na enakih delovnih mestih ali delovnih mestih podobne zahtevnosti, so ob prevedbi plače lahko pridobili največ 3 plačne razrede napredovanja.
 - a. 3 plačne razrede napredovanja, če v tem obdobju sploh niso napredovali,
 - b. 2 plačna razreda napredovanja, če v tem obdobju niso napredovali v plači več kot 20 %,
 - c. 1 plačni razred napredovanja, če so v tem obdobju napredovali v plači od 20,01 % – 30%,
 - d. v kolikor so zaposleni (v tem časovnem obdobju) napredovali v plači za več kot 30,01 %, niso bili upravičeni do dodatnih plačnih razredov napredovanja ob prevedbi.

4. Zaposleni, ki so imeli **najmanj 6 do 10 let delovne dobe** v JZ RTV Slovenija in so v tem obdobju delali na enakih delovnih mestih ali delovnih mestih podobne zahtevnosti, so bili upravičeni do 1 plačnega razreda napredovanja, v kolikor v tem obdobju niso napredovali v plači. Zaposleni, ki pa so v tem obdobju v plači napredovali za več kot 0,01 %, pa do dodatnih plačnih razredov napredovanja niso bili upravičeni.

Manj skupne delovne dobe v JZ RTV Slovenija je zaposleni imel, do manj plačnih razredov napredovanja ob prevedbi v plači je bil upravičen. Strokovne službe JZ RTV Slovenija so merila določila tako, da so ob pregledu personalnih map zaposlenih preverjali delovno dobo in število že doseženih napredovanj. Ta *merila ob prevedbi* so bila enkratna in se niso spreminjala.

3.2.3 OSNOVNA PLAČA JAVNEGA USLUŽBENCA IN NJENA PREVEDBA

V skladu z 9. členom ZSPJS se plačni razred javnega uslužbenca določi tako, da se k plačnemu razredu delovnega mesta, na katerega je javni uslužbenec uvrščen, doda število plačnih razredov, ki jih je javni uslužbenec pridobil z napredovanjem (v JZ RTV Slovenija so to Merila o napredovanju ob prevedbi). V kolikor javni uslužbenec opravlja delo na delovnem mestu v VII/1 in višje tarifnih razredih, nima pa ustrezne izobrazbe od zahtevane, se mu od določenega plačnega razreda v skladu s 14. členom ZSPJS odšteje en (v primeru, ko ima zaposleni več kot 23 let delovne dobe) ali dva plačna razreda.

Za določitev plačnega razreda javnih uslužbencev na podlagi ZSPJS se je 1. 8. 2008 opravila prevedba nominalnih zneskov osnovnih plač, določenih za delovna mesta oziroma nazive, in nominalnih zneskov osnovnih plač javnih uslužbencev po predpisih in kolektivnih pogodbah, ki so se uporabljali do izplačila plač po ZSPJS (prvi odstavek 49. a člena ZSPJS). JZ RTV Slovenija je nominalni znesek osnovne plače javnega uslužbenca določil tako, da je seštevek indeksa javnega uslužbenca ob prevedbi in dodatkov navedenih v 49. b členu ZSPJS, pomnožil z vrednostjo veljavne izhodiščne plače, določene s KPRTV. Na dan prevedbe je bila vrednost izhodiščne plače 408,73€ oziroma 1.270,48 € za vodstvene in vodilne delavce iz 2. odstavka 41. člena Statuta RTV Slovenija (Revizijsko poročilo, Računsko sodišče RS 2012).

Prvi odstavek 49. c člena ZSPJS pravi, da se *nominalni znesek vrednosti* (osnovne plače) *delovnega mesta* oziroma naziva prevede v plačni razred po ZSPJS z uvrstitvijo v po vrednosti najbližji plačni razred na skupni plačni lestvici (prevedeni plačni razred delovnega mesta). *Nominalni znesek osnovne plače javnega uslužbenca* v skladu z drugim odstavkom 49. c člena ZSPJS se prevede v osnovno plačo po ZSPJS z uvrstitvijo v po vrednosti najbližji plačni razred na skupni plačni lestvici (prevedeni plačni razred javnega uslužbenca), vendar ne nižje kot v plačni razred, ki je za toliko razredov višji od plačnega razreda delovnega mesta javnega uslužbenca, kot jih je dosegel z napredovanjem do dne prevedbe (Revizijsko poročilo, Računsko sodišče Republike Slovenije 2012).

Prvi odstavek 49. č člena ZSPJS pravi, da se javni uslužbenec, ki je bil s prevedbo uvrščen v višji plačni razred od prevedenega plačnega razreda njegovega delovnega mesta zaradi odprave nesorazmerja, uvrsti v plačni razred, ki je od plačnega razreda delovnega mesta, določenega v KPJS ali kolektivni pogodbi dejavnosti oziroma poklicev, višji za razliko med

prevedenim plačnim razredom javnega uslužbenca in prevedenim plačnim razredom delovnega mesta. To pomeni, da javni uslužbenec ne more biti uvrščen v višji plačni razred od plačnega razreda delovnega mesta, ki ga je mogoče doseči z napredovanjem (Revizijsko poročilo, Računsko sodišče Republike Slovenije 2012).

50. člen KPJS določa, da je nesorazmerje v osnovni plači razlika med osnovno plačo plačnega razreda, v katerega je javni uslužbenec uvrščen ob prvem obračunu plač v skladu z ZSPJS, in osnovno plačo plačnega razreda, v katerega je istočasno preveden njegov nominalni znesek osnovne plače v skladu s 49. b členom ZSPJS. Nesorazmerja v osnovnih plačah, ki so večja od štirih plačnih razredov, se odpravijo s prvim obračunom plač po ZSPJS in KPJS v višini nesorazmerja nad štirimi plačnimi razredi (Revizijsko poročilo, Računsko sodišče Republike Slovenije 2012). To dejansko pomeni, da v primeru, ko je bila prevedena plača zaposlenega (njegova »stara« plača pred prevedbo) npr. na 32. plačnem razredu, predlagana (»nova« plača ob prevedbi) pa na 40. plačnem razredu, je zaposleni imel korekcijski plačni razred. Korekcijski plačni razred je bil določen tako, da so od predlaganega plačnega razreda (nove plače) odšteli štiri plačne razrede in dobili korekcijski plačni razred ($40 - 4 = 36$). Razlika med 36. plačnim razredom in 40. plačnim razredom je pomenila *Skupno razliko za odpravo plačnega nesorazmerja*, ki jo je bilo potrebno postopoma v obdobju tudi odpraviti. Prvo nesorazmerje je bilo odpravljeno takoj ob prevedbi, drugo nesorazmerje je bilo odpravljeno s 1. 1. 2009, zadnji dve četrtni (tretja in četrta) pa sta bili odpravljene s sprejetjem ZUJF-a.

Zgoraj navedene obrazložitve bom konkretno pojasnila na dveh primerih (administrativno/tehnično delovno mesto in novinarsko delovno mesto).

1. DM Samostojni kontrolor v nabavnem procesu

a. pred prevedbo RTV Slovenija

Podatki, potrebni za določitev prevedene osnovne plače in primerljivega zneska plače, določenega po predpisih in kolektivnih pogodbah, ki se uporabljajo do začetka izplačila plač po ZSPJS za javnega uslužbenca na delovnem mestu 51801 - SAMOST.KONTROL.V NABAV.PROC so naslednji:

Osnovni količnik	4,40
Skupni količnik	4,8488
Osnova za obračun	408,73
Nominalni znesek osnovne plače DM	1.981,85
Skupaj dodatki, upoštevani v primerljivem znesku plače, določenem po predpisih in kolektivnih pogodbah, ki se uporabljajo do začetka izplačila plač po ZSPJS	91,72
Prevedeni plačni razred (7. člen ZSPJS) (Z380)	38
Prevedena osnovna plača (49. a člen ZSPJS) (Z105)	2.014,70

Zaposleni je bil pred prevedbo uvrščen na delovno mesto *Samostojni kontrolor v nabavnem procesu*. Osnovni količnik tega delovnega mesta je bil 4,40. Skupni količnik smo dobili tako, da smo zmnožili osnovni količnik, dodatek za vsako izpolnjeno leto delovne dobe in delovno dobo na dan 31. 7. 2008 ter ta rezultat prišteli k osnovnemu količniku, ki je znašal 4,84. Osnova za izračun je bila izhodiščna plača, ki je znašala 408,73€. Ko smo zmnožili skupni količnik z izhodiščno plačo, smo dobili *Nominalni znesek osnovne plače DM* 1.981,85€. Temu znesku smo prišteli še skupaj dodatke (določene po predpisih in kolektivnih pogodbah, ki so se uporabljali do začetka izplačila plač po ZSPJS) 91,72€ in dobili smo 2.073,57€ primerljivi znesek plače (varovana plača), določen po predpisih in kolektivnih pogodbah, ki se uporablja do začetka izplačila plač po ZSPJS (Z 111), v skladu s 49. f členom ZSPJS oziroma je bila to dejanska plača zaposlenega pred prevedbo v nov plačni sistem. *Nominalni znesek osnovne plače DM* smo na podlagi plačne lestvice veljavne na dan 1. julija 2008 približali najbližjemu plačnemu razredu, kar je 38. plačni razred (julija 2008 je bil 2.014,70€) in dobili prevedeno osnovno plačo zaposlenega (na podlagi 49. a člena ZSPJS).

DM Strokovni sodelavec za javna naročila

b. ob vstopu v nov plačni sistem javnega sektorja

Šifra in ime delovnega mesta (Z370)	70006 - Strokovni sodelavec za javna naročila (m/ž)
Šifra in ime naziva (Z370)	
Tarifni razred (8. člen ZSPJS) (Z390)	VII/2.
Osnovni plačni razred delovnega mesta (Z380)	33
Plačni razred (7. in 9. člen ZSPJS) (Z116 in Z070)	36
Osnovna plača (9. člen ZSPJS) (Z070)	1.862,71
Odbitek za odpravo nesorazmerja za prvo obdobje	
Skupaj dodatki, upoštevani v primerljivem znesku plače, določenem po ZSPJS	104,50

Zaposleni je bil ob prevedbi v nov plačni sistem JZ RTV Slovenija uvrščen na delovno mesto *Strokovni sodelavec za javna naročila*, ki spada v tarifni razred VII/2. Plačni razred delovnega mesta je 33. Osnovna plača zaposlenega (na podlagi 9. člena ZSPJS) je 36. plačni razred. To je plačni razred zaposlenega z vsemi napredovanji. Glede na to, da zaposleni izpolnjuje izobrazbene pogoje, odbitka pri izobrazbi nima. 14. člen ZSPJS pravi, da v kolikor zaposleni opravlja delo na delovnem mestu z nižjo izobrazbo od zahtevane, mu pripada osnovna plača, ki je za dva plačna razreda nižja od osnovne plače delovnega mesta, na katerem opravlja delo. V kolikor ima zaposleni več kot 23 let delovne dobe, ima za en plačni razred odbitka pri osnovni plači. Odbitek pri izobrazbi imajo samo tisti zaposleni, ki so uvrščeni v VII. tarifni razred, nimajo pa izobrazbenih pogojev za zasedbo delovnega mesta. Skupaj dodatki, določeni po ZSPJS, pomenijo dodatek za delovno dobo v višini 0,3 % od osnovne plače za vsako zaključeno leto delovne dobe.

Primerljivi znesek plače, določen po predpisih, ki se uporabljajo do začetka izplačila plač po ZSPJS (Z111)	2.073,57
Primerljivi znesek plače določen po ZSPJS (Z104)	1.967,21
Razlika (A040 = Z111 – Z104)	106,36

Zgoraj navedeni podatki v tabeli kažejo, da je bil javni uslužbenec upravičen do varovane plače, saj je bila njegova plača pred prevedbo višja od plače, ki jo je prejel po ZSPJS.

2. DM Novinar urednik I

a. pred prevedbo RTV Slovenija

Podatki, potrebni za določitev prevedene osnovne plače in primerljivega zneska plače, določenega po predpisih in kolektivnih pogodbah, ki se uporabljajo do začetka izplačila plač po ZSPJS za javnega uslužbenca na delovnem mestu 99913 - NOVINAR UREDNIK I so naslednji:

Osnovni količnik	3,60
Skupni količnik	4,2696
Osnova za obračun	408,73
Nominalni znesek osnovne plače DM	1.745,11
Skupaj dodatki, upoštevani v primerljivem znesku plače, določenem po predpisih in kolektivnih pogodbah, ki se uporabljajo do začetka izplačila plač po ZSPJS	113,30
Prevedeni plačni razred (7. člen ZSPJS) (Z380)	34
Prevedena osnovna plača (49. a člen ZSPJS) (Z105)	1.722,18

Zaposleni je bil pred prevedbo uvrščen na delovno mesto *Novinar urednik I*. Osnovni količnik tega delovnega mesta je bil 3,60. Skupni količnik smo dobili tako, da smo zmnožili osnovni količnik, dodatek za vsako izpolnjeno leto delovne dobe in delovno dobo na dan 31. 7. 2008 ter ta rezultat prišteli osnovnemu količniku, ki je znašal 4,26. Osnova za izračun je bila izhodiščna plača, ki je znašala 408,73€. Ko smo zmnožili skupni količnik z izhodiščno plačo smo dobili *Nominalni znesek osnovne plače DM* 1.745,11€. Temu znesku smo prišteli še skupaj dodatke (določene po predpisih in kolektivnih pogodbah, ki so se uporabljali do začetka izplačila plač po ZSPJS) 113,30€ in dobili smo 1.858,41€ primerljivi znesek plače (varovana plača), določen po predpisih in kolektivnih pogodbah, ki se uporablja do začetka izplačila plač po ZSPJS (Z 111), v skladu s 49. f členom ZSPJS oziroma je bila to dejanska plača zaposlenega pred prevedbo v nov plačni sistem. *Nominalni znesek osnovne plače DM* smo na podlagi plačne lestvice veljavne na dan 1. julija 2008 približali najbližjemu plačnemu razredu, kar je 34. plačni razred (julija 2008 je bil 1.722,18€) in dobili prevedeno osnovno plačo zaposlenega (na podlagi 49. a člena ZSPJS).

DM Novinar specialist

a. ob vstopu v nov plačni sistem javnega sektorja

Sifra in ime delovnega mesta (Z370)	70032 - Novinar specialist (m/ž)
Sifra in ime naziva (Z370)	
Tarifni razred (8. člen ZSPJS) (Z390)	VII/2.
Osnovni plačni razred delovnega mesta (Z380)	34
Plačni razred (7. in 9. člen ZSPJS) (Z116 in Z070)	39
Osnovna plača (9. člen ZSPJS) (Z070)	2.095,30
Odbitek za odpravo nesorazmerja za prvo obdobje	228,18
Skupaj dodatki, upoštevani v primerljivem znesku plače, določenem po ZSPJS	202,21

Zaposleni je bil ob prevedbi v nov plačni sistem JZ RTV Slovenija uvrščen na delovno mesto *Novinar specialist*, ki spada v tarifni razred VII/2. Plačni razred delovnega mesta je 34. Osnovna plača zaposlenega (na podlagi 9. člena ZSPJS) je 39. plačni razred. To je plačni razred zaposlenega z vsemi napredovanji. Glede na to, da zaposleni izpolnjuje izobrazbene pogoje, odbitka pri izobrazbi nima. Korekcijska osnovna plača je prevedena osnovna plača, povečana za vrednost v višini nesorazmerja nad štirimi plačnimi in napredovanja po merilih. Skupna razlika za odpravo nesorazmerja je razlika med osnovno plačo po ZSPJS in korekcijsko osnovno plačo. V konkretnem primeru je to razlika med 35. in 39. plačnim razredom, ki je bila avgusta 2008 304,24€.

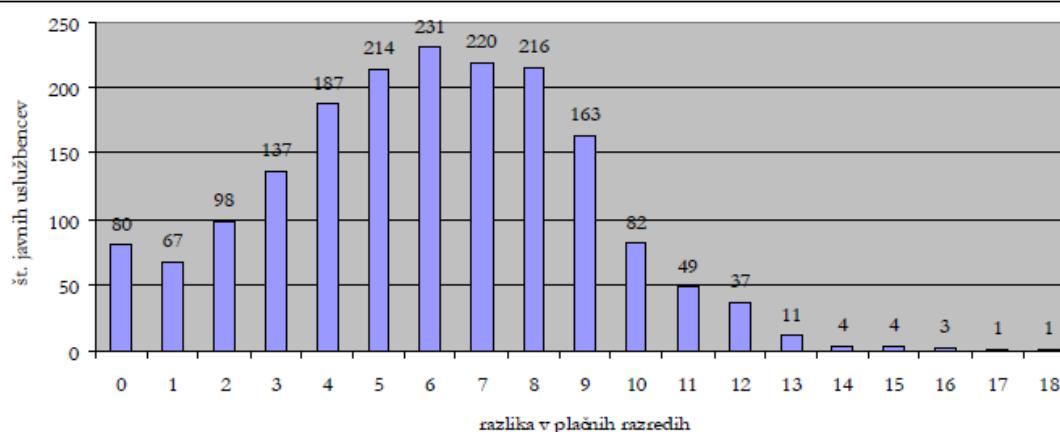
Primerljivi znesek plače, določen po predpisih, ki se uporabljajo do začetka izplačila plač po ZSPJS (Z111)	1.858,41
Primerljivi znesek plače določen po ZSPJS (Z104)	2.069,33
Razlika (A040 = Z111 – Z104)	-210,92

Zgoraj navedeni podatki v tabeli kažejo, da javni uslužbenec ni bil upravičen do varovane plače, saj je bila razlika med primerljivim zneskom plače, izračunanim po kolektivni pogodbi javnega zavoda in primerljivim zneskom plače po ZSPJS negativna oziroma je bila njegova plača pred prevedbo nižja od plače v novem plačnem sistemu javnega sektorja.

Analiza internih podatkov finančno računovodske službe JZ RTV Slovenija o plačah zaposlenih pred in po uvedbi novega plačnega sistema kaže, da so se stroški dela v zavodu ob sprejemu novega plačnega sistema bistveno povečali in da nihče od zaposlenih ni prejel slabše

plače, kot jo je imel pred prevedbo. Ključni razlog povečanja stroškov je v velikem razponu med prevedenim plačnim razredom javnega uslužbenca in osnovno plačo javnega uslužbenca po ZSPJS. Uvrstitev nekaterih delovnih mest z aneksom h KPRTV v višje tarifne razrede, kot so bila uvrščena pred novim plačnim sistemom, in premeščanje zaposlenih ob prevedbi na zahtevnejša delovna mesta, za katere nekateri javni uslužbenci niso imeli ustrezne zahtevane stopnje izobrazbe, sta povzročila povečanje mase plač za zaposlene.

Slika 3.6: Razlika v plačnih razredih med prevedenim plačnim razredom JU in osnovno plačo JU po ZSPJS



Vir: RTV Slovenija (2012).

Iz zgoraj prikazane slike je razvidno, da se je največ 231 javnim uslužbencem plača povečala za šest plačnih razredov, 220 javnim uslužbencem pa za sedem plačnih razredov. 50 javnim uslužbencem plača ni bila povečana oziroma je bila enaka kot pred prevedbo, kar pomeni, da nihče od zaposlenih ni prejel slabše plače, kot je bila pred prevedbo. Tudi tisti, katerih plača je bila višja od predlagane plače po ZSPJS, so bili upravičeni do varovane plače. Od 2.000 redno zaposlenih je bilo 137 takih, ki so imeli varovano plačo do sprejetja ZUJF-a. Mesečna povprečna bruto vrednost varovane plače na ravni zavoda je bila okoli 220€.

3.2.4 REVIZIJA RAČUNSKEGA SODIŠČA REPUBLIKE SLOVENIJE IN ODPRAVA NEPRAVILNOSTI PRI IZPLAČILU PLAČ

Računsko sodišče Republike Slovenije je JZ RTV Slovenija po opravljeni reviziji podalo negativno oceno za poslovanje v letih 2009 in 2010. Vodstvo zavoda se je odločilo določene nepravilnosti odpraviti že med izvajanjem revizije, ker vseh ugotovljenih napak ni bilo

mogoče odpraviti takoj, je Računsko sodišče Republike Slovenije zahtevalo predložitev odzivnega poročila, v katerem je JZ RTV Slovenija moral izkazati odpravo vseh nepravilnosti, ki so bile ugotovljene med revizijo. Več kot 600 zaposlenih, ki jim je bila osnovna plača zmanjšana v skladu s 14. členom ZSPJS, so imeli napačno upoštevano določilo o odpravljanju nesorazmerja v osnovnih plačah, ki so večja od štirih plačnih razredov, saj so korekcijski plačni razred izračunali tako, da so štiri plačne razrede odšteli od nezmanjšanega plačnega razreda uvrstitve, namesto od zmanjšanega. Napako se je vodstvo JZ RTV Slovenija odločilo odpraviti takoj, zato so zaposleni, pri katerih je bila napaka ugotovljena, maja 2011 prejeli nov, pravilni obračun plače. Vračilo preveč izplačanega denarja pa morajo zaposleni na podlagi 3. a člena ZSPJS vrniti. Junija 2014 se je 3. a člen ZSPJS spremenil v obdobju vračanja denarja. Namreč zaposleni, ki so prejeli previsoke plače, morajo vrniti razliko za obdobje desetih mesecev od takrat, ko je bila napaka odpravljena. V konkretnem primeru pomeni, da bodo zaposleni vračali razliko preveč izplačanih zneskov za obdobje od julija 2010 do aprila 2011. Dogovor o načinu vrnitve preveč izplačanega zneska za obdobje zadnjih desetih mesecev na podlagi 3. a člena ZSPJS so zaposleni na RTV Slovenija že prejeli. V kolikor zaposleni Dogovora ne podpiše v 30 dneh od pisnega poziva delodajalca ali v tem roku ne poda predloga za odpust dolga, delodajalec s tožbenim zahtevkom pred pristojnim sodiščem zahteva vračilo celotne razlike za preveč izplačano plačo.

3.2.5 NAPREDOVANJE ZAPOSLENIH V JAVNEM SEKTORJU

Z vstopom JZ RTV Slovenija v nov plačni sistem sta temeljni normativni podlagi, ki opredeljujeta napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred, ZSPJS (16. člen – 20. člen) in Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede. 16. člen ZSPJS pravi, da javni uslužbenci na delovnih mestih, kjer je mogoče napredovanje v višji naziv, lahko v posameznem nazivu napredujejo največ za pet plačnih razredov, kjer pa napredovanje v naziv ni mogoče, lahko na delovnem mestu napredujejo največ za deset plačnih razredov. Javni uslužbenec napreduje za en plačni razred, če je v času od zadnjega napredovanja oziroma prve zaposlitve preteklo najmanj šest let in je v tem obdobju dosegel povprečno oceno najmanj dobro (Uredba o napredovanju, 5. člen).

Temeljni pogoj za napredovanje javnega uslužbenca v višji plačni razred je njegova delovna uspešnost, izkazana v napredovalnem obdobju. Ena izmed novosti napredovanja v novem

plačnem sistemu je v tem, da omogoča napredovanje tudi tistim zaposlenim, ki ne izpolnjujejo izobrazbenih pogojev za zasedbo delovnega mesta. ZSPJS ureja t. i. horizontalno napredovanje v okviru delovnega mesta. Javni uslužbenci se ocenijo enkrat letno (ocenjevalno obdobje traja do 1. januarja do 31. decembra), najkasneje do 15. marca. Z upoštevanjem najugodnejših ocen preteklih treh let zaposleni lahko napreduje za največ 1 ali 2 plačna razreda. Napredovanje je mogoče le do najvišjega plačnega razreda, ki ga je mogoče doseči z napredovanjem znotraj istega naziva. Prednost horizontalnega napredovanja je v tem, da nagrajuje delo javnega uslužbenca na njegovem delovnem mestu in ga ne sili k vključitvi v boj za hierarhično višja, bolj odgovorna delovna mesta, da bi si lahko izboljšal svoj materialni položaj. Gre za stimuliranje javnega uslužbenca za dobro opravljeno delo, ne da bi se hkrati s povišanjem plače spremenila njegova dela in naloge (Klinar, Vejnović in Šisernik 2008, 4).

Zaradi sprejetih varčevalnih ukrepov ZUJF-a napredovanja javnih uslužbencev skoraj ni. »Zaposleni vsako spremembo v plačnem sistemu, ki vpliva na njihov končni znesek prejemkov, močno občutijo in temu ustrezno prilagodijo svoje vedenje« (Zupan v Svetlik 2009, 532). Kljub temu, da se nekatere ocene ne štejejo v napredovalno obdobje, se ocenjevanje javnega uslužbenca mora izvesti, zato se mnogi javni uslužbenci sprašujejo o smiselnosti ocenjevanja, če napredovanja ni.

4 PRIMERJAVA DVEH PLAČNIH SISTEMOV

4.1 RAZLIKE MED PREJŠNJIM IN SEDANJIM PLAČNIM SISTEMOM V JAVNEM ZAVODU RTV SLOVENIJA

Sprememba plačnega sistema v JZ RTV Slovenija je med nekaterimi zaposlenimi povzročila kar precej (ne)zadovoljstva. Način obračunavanja plač, nagrajevanje zaposlenih in sistemizacijo delovnih mest je bilo potrebno prilagoditi enotnemu plačnemu sistemu javnega sektorja. Bistvena razlika med plačnima sistemoma je bila v urejanju področja delovnega razmerja. V novem plačnem sistemu to področje ureja ZSPJS medtem, ko so v prejšnjem plačnem sistemu to področje poleg ZDR-ja urejali tudi nekateri interni akti JZ RTV Slovenija (Kolektivna pogodba, Pravilnik o nagrajevanju in napredovanju zaposlenih). Delovno mesto zaposlenega je bilo v prejšnjem sistemu ovrednoteno s količnikom, v novem plačnem sistemu so delovna mesta v Katalogu funkcij, delovnih mest in nazivov v javnem sektorju ovrednotena s plačnimi razredi. Višino osnovne (izhodiščne) plače je JZ RTV Slovenija izpogajal v dogovoru s socialnimi partnerji, v enotnem plačnem sistemu javnega sektorja to področje regulira plačna lestvica, ki je sprejeta s strani vlade in socialnih partnerjev. Ena izmed ključnih razlik med prejšnjim in sedanjim plačnim sistemom je tudi v izobrazbi zaposlenih. V prejšnjem sistemu izobrazba zaposlenih ni imela ključnega pomena. Zavod je lahko zaposloval ljudi na delovna mesta brez ustrezne izobrazbe. V enotnem plačnem sistemu javnega sektorja je za zasedbo določenega delovnega mesta potrebno imeti ustrezno izobrazbo. Nekateri zaposleni v JZ RTV Slovenija imajo ob prerazporeditvi na prevedeno delovno mesto v tarifni skupini VII zaradi neizpolnjevanja pogoja izobrazbe pri osnovi plači za en ali dva plačna razreda odbitka. Novost v novem plačnem sistemu je tudi v napredovanju zaposlenih, saj na podlagi treh ocen iz rednega letnega pogovora napredujejo za en ali dva plačna razreda, tega v prejšnjem plačnem sistemu javnega zavoda ni bilo. Enako je z dodatki za nazive (magisterij, specializacija, doktorat), nov plačni sistem jih ima, prejšnji sistem tega dodatka ni imel. Razlika med plačnima sistemoma je vidna tudi v določitvi delovne dobe zaposlenega. V prejšnjem sistemu se je delovna doba razlikovala po treh faktorjih: poklicni strukturi zaposlenega (administrativno ali novinarsko delovno mesto), za vsako izpolnjeno leto delovne dobe in stalnost zaposlitve. V novem plačnem sistemu je delovna doba za vse javne uslužbenke določena enako (0,33 % za vsako izpolnjeno leto delovne dobe). Do uveljavitve ZUJF-a so bile javne uslužbenke, ki so imele več kot 25 let delovne dobe, upravičene še do dodatnih 0,10 % dodatka.

Tabela 4.1: Ključne razlike med starim in novim plačnim sistemom

JZ RTV Slovenija	STAR PLAČNI SISTEM	NOV PLAČNI SISTEM
področje delovnega razmerja	ZDR, KPN, KP JZ RTV S, KPPN, Pravilnik o nagrajevanju in napredovanju zaposlenih JZ RTV Slovenija	ZSPJS
sistemizacija delovnih mest	obvezna	obvezna
vrednotenje delovnega mesta	količnik delovnega mesta	plačni razred delovnega mesta
osnovna plača zaposlenega	količnik delovnega mesta + dodatki + delovna doba	plačni razred delovnega mesta + napredovanja + dodatki + delovna doba
višina osnovnih plač	JZ RTV Slovenija je izhodiščno plačo izpogajal s socialnimi partnerji. Količnik povišanja plače je bil ugotovljen na podlagi podatkov o rasti cen življenjskih potrebščin.	plačna lestvica, ki jo sprejme vlada v sodelovanju s socialnimi partnerji
izobrazba/odbitki	ni potrebna / ni odbitkov pri plači	nujna / ob prevedbi na DM v VII. tarifnem razredu ima zaposleni brez izobrazbe odbitek (en ali dva plačna razreda) pri osnovni plači
nagrajevanje zaposlenih	30 % variabilni del plače	nagrajevanje za delovno uspešnost (povečan obseg dela)
napredovanje zaposlenih	vertikalno	na podlagi treh ocen iz rednih letnih pogovorov (horizontalno)
večopravnost ali združevanje dela	ni je bilo	v javnem sektorju je JZ RTV Slovenija edini, ki ima pravilnik o večopravnosti ali združevanju dela
dodatki za naziv	ni jih bilo	za specializacijo, znanstveni magisterij, doktorat
delovna doba	STROKOVNA, ADMINISTRATIVNA, VODILNA, VODSTVENA DM: 0,6 % za vsako izpolnjeno leto delovne dobe in 0,3 % za stalnost pri JZ RTV Slovenija; NOVINARSKA DM: 0,5 % za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, 0,2 % novinarska delovna doba in 0,2 % za stalnost pri JZ RTV Slovenija	za vsako dopolnjeno leto delovne dobe 0,33 %, za ženske je bilo do uveljavitve ZUJF-a nad 25 leti dodatno še 0,10 %
plačne liste	različne glede na obliko in zapis	poenotene z Uredbo o enotni metodologiji in na obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju

4.2 PREDNOSTI IN SLABOSTI NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA

Cilj plačne reforme javnega sektorja je bil vzpostaviti nov plačni sistem, ki bo čim bolj (po)enoten, transparenten, pregleden in finančno vzdržen za državni proračun. Z implementacijo plačnega sistema v praksi so se pokazale tudi določene pomanjkljivosti sprejete reforme. Veliko delovnih mest, ki so bila pred prevedbo ovrednotena različno, so bila v novem plačnem sistemu »vržena v isti koš« in zaradi tega je bilo precej težje razporediti zaposlenega na ustrezno delovno mesto. Pojavljali so se tudi primeri, ko so bili zaposleni znotraj organizacije z enako opravljenim delom, na enakem delovnem mestu razporejeni drugače (z različno osnovo plačo). Simulacija prevedbe plače in vsebina prejetih aneksov ter novih plačnih kuvert je bila za mnoge zaposlene precej nerazumljiva zadeva. To je med zaposlenimi povzročilo še dodatni val nezadovoljstva. Vsaka prevedba je bila individualna, mnogi zaposleni pa so (ker si sami niso znali izračunati pravilnost prevedbe na ustrezno delovno mesto in plačni razred) začeli primerjati plačne kuverte med ostalimi sodelavci, kar je povzročilo še večje nestrinjanje in nezadovoljstvo zaposlenih. V kolikor zaposleni ni podpisal Aneksa k pogodbi o zaposlitvi (ki je dvostranski akt) ali pa je izpodbijal prevedbo, se mu je plača kljub temu obračunavala po novem, ker gre v tem primeru za spremembo sistema plač. Pred uvedbo sistema je bil dodatek za delovno dobo 0,5 % za vsako dopolnjeno leto delovne dobe, po novem je ta dodatek ovrednoten na 0,33 %. Sindikati odgovarjajo, da so bili v tem primeru zavedeni, ker naj bi se ob nižanju dodatka za delovno dobo povečala plača javnim uslužbencem za 12 %, kar se je ob prvem (novem) obračunu izkazalo za napačno. Pozitivne in negativne posledice nove plačne reforme najbolj (ob)čutijo zaposleni v javnem sektorju.

Glavne prednosti in slabosti novega enotnega plačnega sistema za javni sektor so opisane v spodnji tabeli.

Tabela 4.2: Glavne prednosti in slabosti novega plačnega sistema

PREDNOSTI	SLABOSTI
– enotni sistem, ki velja za celotni javni sektor	– veliko nezadovoljstva med zaposlenimi ob prevedbi na nova delovna mesta
– bolj pregleden in transparenten – ureja ga krovni zakon (ZSPJS)	– aneksi k pogodbam o zaposlitvi, ki so jih zaposleni prejeli ob vstopu v nov plačni sistem, so precej nerazumljivi (podatki o prevedbi plače javnega uslužbenca iz prejšnjega v nov plačni sistem javnega sektorja)
– uporaba enotne metodologije za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju	– znižanje nekaterih dodatkov v primerjavi z realnim sektorjem (delovna doba)
– obvezna sistemizacija delovnih mest	– nefleksibilen sistem, ki temelji na izobrazbi zaposlenih
– enotna plačna lestvica za celotni javni sektor	– 14. člen ZSPJS govori o odbitku pri osnovni plači javnega uslužbenca zaradi neustrezne izobrazbe le za tiste javne uslužbence, ki so razporejeni na delovna mesta v VII. tarifnem razredu
– poenoteno izplačevanje raznih dodatkov, variabilni del plače (delovna uspešnost)	– napredovanje zaposlenih – nejasna merila, preveliko število ocenjevalcev, subjektivno ocenjevanje javnega uslužbenca, smiselnost ocenjevanja (v primeru, ko se ocena ne upošteva v napredovalnem obdobju)
– sprejeti nekateri novi dodatki (za akademski naziv, znanstveni magisterij, doktorat)	– ni motiviranja zaposlenih (ni nagrajevanja zaposlenih za večjo učinkovitost, produktivnost, inovativnost, rezultate dela)
– poenotene plačilne liste za celotni javni sektor	– pravilnost prevedbe po izračunu zaposlenih
– javnost plač in vključenost vseh zaposlenih, ki so »proračunski uporabniki«	– slabost prevedbe nekaterih delovnih mest, ki so bila spregledana ali pa (pre)visoko ovrednotena; zaposleni prejeli varovane plače, ki so bile z ZUJF-om ukinjene

Vir: Lastna zasnova na podlagi internih dokumentov JZ RTV Slovenija in ZSPJS (2008)

5 ZAKLJUČEK

Na podlagi proučevanja prejšnjega in sedanjega plačnega sistema ter analize vseh sekundarnih podatkov zastavljeno hipotezo magistrskega dela *»Odnosi v javnem zavodu so se poslabšali, ker so se po spremembi plačnega sistema približno tretjini zaposlenim znižale plače.«* lahko zavržem.

Opravljen revizija Računskega sodišča Republike Slovenije je s podatki pridobljenih s strani JZ RTV Slovenija pokazala, **da nihče izmed zaposlenih ob prevedbi ni dobil slabše plače, kot jo je imel v prejšnjem plačnem sistemu.** S to ugotovitvijo se očitno ne strinja vsaj tretjina zaposlenih v zavodu. Mnogi med njimi, s katerimi sem se tudi sama pogovarjala, delajo na različnih področjih (administrativni, tehnični poklici), vendar se ne želijo javno izpostavljati, pravijo, da se jim je z novim plačnim sistemom plača bistveno znižala, ter da so bili neupravičeno prevedeni na slabša delovna mesta. Le peščica je takih, ki bo odkrito pokazala svoje nezadovoljstvo in nestrinjanje z novim plačnim sistemom.

Tudi oba sogovornika, ki sem ju intervjuvala (glej prilogo A) kot slabost uvedbe novega plačnega sistema omenjata novo sistemizacijo in prevedbo delovnih mest in ne plačo. Dobila sem vpogled v pritožbe zaposlenih, ki so bile naslovljene na interno komisijo v zvezi z novim plačnim sistemom. Večina pritožb se je nanašala na neupravičeno premestitev na uvrščeno delovno mesto. Eden izmed ključnih faktorjev v pritožbenem zahtevku, na katerega so se sklicevali javni uslužbenci JZ RTV Slovenija je bil njihov delovni proces. Namreč vodstvo in strokovne službe, ki so sodelovale pri razvrščanju zaposlenih na prevedena delovna mesta, so imeli drugačno interpretacijo prevedbe, kot so jo imeli zaposleni. V pogovoru sta mi to potrdila tudi intervjuvanca, ki sta imela največ pripomb in kar precej težav pri pojasnjevanju tega v svoji pritožbi.

Ob proučevanju celotnega procesa uvedbe novega plačnega sistema v JZ RTV Slovenija, vseh dostopnih sekundarnih podatkih in pridobljenih informacijah iz opravljenih intervjujev ter pogovorov med zaposlenimi, menim, da so se največje napake zgodile že v procesu postopka sprejema in implementacije plačnega sistema.

Zaposlenim nihče (verjetno še danes) ni pojasnil, da so nekateri sindikati pri sprejemu nove sistemizacije za določena delovna mesta, ki so bila v V. tarifni skupini prejšnje sistemizacije, uspeli »iztržiti« uvrstitev v VII. tarifno skupino. Zato ima danes marsikateri zaposleni (ne)upravičeno višjo plačo od svojega sodelavca, čeprav sta bili njuni delovni mesti v prejšnji sistemizaciji uvrščeni v isti tarifni skupini. Prav to je vzrok, da so se odnosi med zaposlenimi ohladili in ni več zaupanja med njimi, ker so svoje plače medsebojno primerjali in hitro ugotovili, da je med njimi precej takih, ki so (ne)upravičeno v boljšem položaju. Menim, da je prav tovrstna (ne)pravična razvrstitev delovnih mest v novi sistemizaciji povzročila največje nezadovoljstvo in slabe medsebojne odnose med zaposlenimi v JZ RTV Slovenija.

6 LITERATURA

1. *Aneks h Kolektivni pogodbi javnega zavoda RTV Slovenija*. Ur. l. RS 69/08. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=87574> (16. marec 2015).
2. *Aneks h Kolektivni pogodbi za poklicne novinarje*. Ur. l. RS 61/08. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=87167&part=u&highlight=aneks+h+kolektivni> (16. marec 2015).
3. *Aneks št. 2 h Kolektivni pogodbi javnega zavoda RTV Slovenija*. Ur. l. RS 108/08. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=89266&part=&highlight=kolektivni+pogodbi+javnega+zavoda> (16. marec 2015).
4. *Aneks št. 2 h Kolektivni pogodbi za poklicne novinarje*. Ur. l. RS 28/2014. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=117181> (16. marec 2015).
5. Farnham, David in Sylvia Horton. 1996. *Managing people in the public services*. London: Houdmills Basingstoke MacMillan.
6. Klinar, Igor, Mojca Jager, Adam Šisernik in Martina Vuk. 2008. *Zbirka Sistem in politika plač v javnem sektorju*. Ljubljana: Založba Nebra.
7. *Kolektivna pogodba za poklicne novinarje*. Ur. l. RS 31/1991. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=61483> (1. februar 2015).
8. Lipičnik, Bogdan. 1998. *Ravnanje z ljudmi pri delu (human resources management)*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
9. Malhotra K. Naresh, Birks F. David. 2003. *Marketing Research: An Applied Approach*. B.k.: Pearson Education Limited.

10. *Moj RTV*. 2013. Dostopno prek: <http://mojrtrv/osebno/predstavitev/Strani/default.aspx> (15. marec 2015).
11. --- 2015. Dostopno prek: <http://mojrtrv.rtv slo.si/informacije/svet/Strani/default.aspx> (15. marec 2015).
12. Pevcin, Primož in Stanka Setnikar Cankar. 2012. Primerjava protikriznih ukrepov Slovenije in izbranih evropskih držav. V *Razumen in razumljen javni sektor v Sloveniji*, ur. Primož Pevcin in Stanka Setnikar Cankar, 31–56. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
13. Računsko sodišče Republike Slovenije. 2012. *Revizijsko poročilo. Pravilnost dela in poslovanja RTV Slovenija*. Dostopno prek: [http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/K9E94616D34A6C1E8C1257A5A002E099F/\\$file/RTV_PP0910.pdf](http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/K9E94616D34A6C1E8C1257A5A002E099F/$file/RTV_PP0910.pdf) (15. februar 2015).
14. RTV Slovenija. 1991. *Kolektivna pogodba za poklicne novinarje*. Interno gradivo.
15. --- 1996. *Kolektivna pogodba javnega zavoda RTV Slovenija*. Interno gradivo.
16. --- 1997. *Pravilnik o nagrajevanju in napredovanju delavcev javnega zavoda RTV Slovenija*. Interno gradivo.
17. --- 2008. *Kolektivna pogodba javnega zavoda RTV Slovenija*. Interno gradivo.
18. --- 2009. *Akt o sistemizaciji delovnih mest*. Interno gradivo.
19. --- 2011. *Letno poročilo RTV Slovenija 2011*. Interno gradivo.
20. --- 2012. *Letno poročilo RTV Slovenija 2012*. Interno gradivo.
21. --- 2013. *Letno poročilo RTV Slovenija 2013*. Interno gradivo.
22. --- 2014a. *Letno poročilo RTV Slovenija 2014*. Interno gradivo.

23. --- 2014b. *Načrt zaposlovanja stalnih honorarnih sodelavcev 2014*. Interno gradivo.
24. --- 2014c. *Poročilo vodstva RTV Slovenija 2014*. Interno gradivo.
25. *Statut javnega zavoda Radiotelevizija Slovenija*. Ur. l. RS 106/2006. Dostopno prek:
http://mojrtv.rtv.slo.si/osebno/dokumenti/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/osebno/dokumenti/Documents/Statut%20zavoda.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1
(15. januar 2015).
26. Svetlik, Ivan in Nada Zupan, ur. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: založba Fakulteta za družbene vede.
27. *Uredba o načinu priprave kadrovskih načrtov posrednih uporabnikov proračuna in metodologija spremljanja njihovega izvajanja za leti 2014 in 2015*. Ur. l. RS. 12/2014. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=116304> (2. marec 2015).
28. *Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede*. Ur. l. RS 51/08. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=86672> (4. maj 2015).
29. *Zakon o javnih uslužbencih (ZJF– UPB3)*. Ur. l. RS. 63/2007. Dostopno prek:
<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200763&stevilka=3411> (12. januar 2015).
30. *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS–UPB13)*. Ur. l. RS 108/09. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2009108&stevilka=4891> (12. januar 2015).
31. *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju s spremembami – ZSPJS*. Ur. l. RS 56/02. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=95460> (28. marec 2015).

PRILOGE

PRILOGA A: Prepis intervjujev

INTERVJU OSEBA A1³

1. Kakšno je bilo vaše delovno mesto pred prevedbo in po prevedbi oziroma ob vstopu v nov plačni sistem?

Moje delovno mesto pred vstopom v javni sektor oziroma pred prevedbo je bilo Urednik oddaj I⁴. Ob prevedbi delovnih mest oziroma na podlagi nove sistemizacije, ki je prejšnja delovna mesta skrčila na okoli 350 novih delovnih mest, sem prejel Aneks k pogodbi o zaposlitvi za delovno mesto Urednik oddaj⁵.

a) Ste bili z obrazložitvijo strokovnih služb glede celotne prevedbe vašega novega delovnega mesta zadovoljni oziroma ste jo razumeli?

Nov sistem (prevedba in plačni sistem) je bil za vse nas zaposlene v JZ RTV Slovenija povsem nekaj novega, zato sem potreboval kar nekaj časa, da sem se v zadevo poglobil, če sem jo želel razumeti. In sem se, vsaj kar zadeva mojo prevedbo. Z ostalimi sodelavci smo »predebatirali« novo plačno reformo in celotni plačni sistem. Gre namreč za zadevo, o kateri nismo vedeli prav veliko niti smo vedeli na koga se obrniti, kakšni so postopki, smernice za naprej. Na koncu, ko sem zadevo približno dovolj dobro razumel, da sem sploh vedel, kaj vprašati, sem se obrnil tudi na našo strokovno službo.

b) Ste bili s prevedbo na novo delovno mesto zadovoljni? Pritožba...? Zakaj ste se pritožili? Ste bili uspešni?

S prevedbo delovnega mesta nisem bil zadovoljen, zato sem se pritožil. Največji problem pri celotni prevedbi je, da so staro sistemizacijo iz 1200 delovnih mest skrčili na okoli 350. Nekatera delovna mesta, ki so bila prej sistematizirana ločeno, so sedaj spravili v eno delovno mesto. Če poenostavim, delo scenarista, urednika, novinarja, voditelja so npr. spravili v eno delovno mesto Urednik oddaj. Pri novinarjih je problem, ker gre res za

³ V besedilu uporabljeni izrazi so zapisani v moški slovnični obliki, vendar so uporabljeni kot nevtralni za oba spola.

⁴ Opis delovnega mesta v stari sistemizaciji je priložen v prilogi C.

⁵ Opis delovnega mesta v novi sistemizaciji je priložen v prilogi Č.

specifična delovna mesta in to potem opredeliti v novi sistemizaciji je kar »precejšen zalogaj«, ni tako enostavno, zadeva je precej zapletena in zahtevna. Pri nas je tudi to, da imamo v hiši več sindikatov in vsak sindikat je gledal svoje interese. Pri opredelitvi oziroma prevedbi delovnih mest pa je bilo vse posplošeno. Komisija je mojo pritožbo zavrnila. Nadalje pa nisem vztrajal, ker nisem imel ne volje ne časa, saj bolj, ko sem razlagal strokovnim sodelavcem problem moje prevedbe, bolj sem imel občutek, da vodstvo vztraja pri svoji razlagi, ima neko svojo interpretacijo celotne prevedbe, od katere ne odstopa.

2. Ali ste bili obveščeni (s strani strokovnih služb ali koga drugega) o sami plačni reformi javnega sektorja in z vstopom JZ RTV Slovenija v javni sektor? Ali ste imeli že kaj predhodnih informacij o plačnem sistemu javnega sektorja?

Nekaj smo bili obveščeni, vendar podrobnejših pojasnil nismo dobili s strani zavoda, ker je bilo to za nas res nekaj novega. Za bolj poglobljeno razumevanje stvari nisem imel veliko časa. Zame je bilo pomembno, da sem razumel bistvo celotne moje prevedbe. Tudi predhodnih informacij o javnem sektorju in plačnem sistemu nisem imel.

3. Ali sta bila Aneks in nova plačna kuverta za vas dovolj razumljiva ali pa ste potrebovali pomoč strokovnih služb? Ali ste nove plačne kuverte in anekse primerjali med svojimi sodelavci (ali sodelavci iz drugih oddelkov, služb)?

Aneks je bil zame na začetku res popolna neznanka, ker ga nisem prav dobro razumel. Vseboval je podatke o stari plači (delovnem mestu) in novi plači oziroma prevedenem delovnem mestu. Bile se neke številke in oznake, tako da sem se kar namučil, da sem aneks sploh razumel. Med sodelavci nismo primerjali aneksov, ker bi to pomenilo, da razkrivaš svojo plačo. Potem pa pride do nevoščljivosti. Ti delaš to, jaz delam to... zakaj sem jaz potem od tebe boljše ali slabše plačan. Veste, najhuje je, ko ugotoviš, koliko truda in dela vlagaš v svoje delo, hkrati se zavedaš, da nekdo dejansko ne naredi ničesar, dobiva pa plačo, primerljivo tvoji. In to je res velik problem. To boli, opažam, da so ljudje postali apatični in je razmišljanje, »zakaj bi delal, ko drugi ne delajo«, postalo pri večini že praksa. Vse bolj so se te prakse začeli posluževati zaposleni, ki so »siti vsega«, ker se določene zadeve ne premaknejo z mrtve točke na papirju. Menim, da v kolikor ne bo kakšnih vidnejših sprememb na tem področju, zna to postati velik problem za organizacijo. Sploh, ko gre za večjo maso

ljudi, kjer sistem ne more biti (niti bo) pravičen in dober za vse. Je le za peščico in tiste, ki se »znajdejo«.

4. Kako je sprejetje nove plačne reforme oziroma vstop v nov plačni sistem vplival na vaš delovni proces in odnose (zlasti, če zaposleni niso dovolj dobro razumeli plačnih kuvert in prevedbe ter so to potem medsebojno primerjali) znotraj vašega oddelka oziroma službe?

Definitivno so spremembe, tu mislim predvsem na področje osebnega dohodka posameznika, nagrajevanja, bile so bolj negativne kot pozitivne oziroma so vplivale na odnose med zaposlenimi. Odnosi so se precej spremenili, postali so razrahljani. Več je bilo pritoževanja, negodovanja in neprestanega primerjanja opravljenega dela in plače med sodelavci. Poudariti moram, da tega z moje strani ni bilo, ker smo razmeroma majhna skupina ljudi, ki deluje znotraj uredniško producentske enote. To govorim na splošno za celotno hišo. Poskušal sem se nekako od teh stvari čim bolj distancirati. Zame je bilo pomembno, da je bilo moje delo narejeno, pri sodelavcih pa le to, kaj in koliko narediš ter koliko si plačan za opravljeno delo. Tudi delovni pogoji so se precej spremenili. Na razpolago imamo manj finančnih sredstev v primerjavi s prejšnjim plačnim sistemom, dodeljenih za izpeljavo določenih projektov. Neko zadevo moraš z manj denarja izpeljati čim bolj kvalitetno oziroma si zaradi omejene količine razpoložljivih sredstev primoran zadevo izpeljati drugače, kot je bila zasnovana prvotna ideja. Včasih je bil standard v državi, posledično tudi v naši hiši višji, plače so bile višje, nagrajevanja je bilo več, na splošno je bilo več denarja. Sedaj se je standard precej znižal in za tiste, ki niso vajeni manjših ugodnosti, je to precej velik problem za razumeti.

5. Ali so se pojavljali konflikti (in ali so se, če so se – sploh reševali)?

Če me sprašujete glede same prevedbe, konflikti so bili in so še vedno. Mogoče niso več toliko intenzivni, kot so bili na začetku, ko je bila zadeva še »sveža«, vendar ima marsikdo v JZ RTV Slovenija še vedno grenak priokus glede celotne prevedbe. Veste, mnogi med njimi še danes težko razumejo ali sprejemajo nov plačni sistem / svojo novo plačo. Zlasti tisti, ki so mnenja, da se jim je zgodila krivica. Skoraj sedem let je minilo in še danes boste po naši hiši videli marsikateri zagrenjen obraz zaposlenega, ko vidi, kako si je nekdo pri sami prevedbi »zrihtal dobro plačo« za nič dela. Mislim, da je to največji problem v zavodu. Ko dejansko vidiš ljudi,

ki prejemajo plačo, ne veš pa, kaj konkretno delajo oziroma kaj so njihove delovne obveznosti. Vzorci medsebojnega primerjanja so v praksi pokazali, da se ne končajo dobro in vodijo v konflikt med sodelavci in ostalimi zaposlenimi, pa tudi vodstvom. Res je, da čas naredi svoje, zdi se mi, da je ravno ta prevedba povzročila nastanek novih konfliktov oziroma gre za »rušenje« nekih zdravih odnosov med zaposlenimi. Že moji kolegi, ki so se odločili za nadaljnjo tožbo preko sodišča, toliko let pravdanja in dokazovanja, kaj si delal in da je prevedba delovnega mesta bila napačna, vsi ti sodni postopki, to človeka utruje, sploh če ni efekta oziroma predolgo traja. Mislim, da je nekatere zaposlene ta prevedba delovnih mest oziroma razvrstitev na delovna mesta v novi sistemizaciji zaznamovala v negativnem kontekstu, ker mislijo (sploh starejši, ki so tik pred upokojitvijo), da so obstali v neki brezizhodni situaciji, za katero menijo, da je za njih nepravilna v primerjavi z drugimi.

6. Kaj je bilo najbolj ključno, kar se je s sprejetjem ZSPJS in z vstopom JZ RTV Slovenija v javni sektor, v zavodu (organizaciji) najbolj spremenilo (razlogi)?

Mislim, da je bila največja ali najbolj ključna sprememba pri sprejetju novega plačnega sistema nova sistemizacija. Priznati moram, da v to zadevo nisem bil aktivno vključen. Na zavodu imamo kar nekaj sindikatov, vsak pa gleda svoj interes. Tudi vodstvo zavoda je nov plačni sistem interpretiralo po svoje. Če si že poskušal kaj storiti, si prej naletel na zid kot pa na kakršno koli reakcijo. Kakor so mi povedali drugi, ki so bili v tej zadevi intenzivno vključeni s pisanjem prošenj, sestankov, velikokrat sploh niso dobili odziva nasprotne strani. Če me vprašate, so vsi zaposleni (vsaj tisti, ki s prevedbo niso bili zadovoljni) imeli skupnega imenovalca svojih težav, in sicer se niso strinjali s tem, kar jim je bilo z novo prevedbo določeno v opisu del in nalog. Zdi se mi, da ko smo šli v prevedbo delovnih mest in smo sprejeli novo sistemizacijo, implementacija ni bila najbolj »posrečena«, ker vpleteni v tem procesu sploh niso razumeli, da zaposleni niso spreminjali svojega delovnega procesa. Zaposleni smo še vedno opravljali enako delo, ki smo ga pred prevedbo. Sporno je bilo to, da je bilo v novi sistemizaciji pri večini delovnih mestih dodanih nekaj novih opisov nalog, ki jih prej nismo imeli, ker so se odločili združevati »več starih delovnih mest« v »eno novo delovno mesto«. Zaposlene je poleg višine plače najbolj motilo to, da so dobili nove zadolžitve, ki jih prej ni bilo, oziroma jih niso opravljali, saj oni svojega delovnega procesa s prevedbo niso spreminjali.

7. Kaj so prednosti in slabosti nove (enotne) plačne reforme na splošno za javni sektor in za JZ RTV Slovenija, ki je vanj vstopil? Ali ste imeli kakšne predloge/rešitve za težave, s katerimi ste se soočali (zlasti pri odnosih in komunikaciji z oddelkom, preostalimi strokovnimi službami), ko je zavod postal del javnega sektorja?

Vsaka stvar ima svoje prednosti in slabosti. Če sem čisto iskren, bi težko rekel, kaj je zame prednost ali slabost te nove plačne reforme, ker se nisem prav posebej poglobljajal v zadevo, o njenih posledicah in učinkih tako na zavodu kot tudi drugače ... ali recimo na mojo uredniško producentno enoto. Mogoče, kar že ves čas tekom najinega pogovora ponavljam, bi za slabost izpostavil prevedbo delovnih mest, ko so v novem aneksu dodane novi opisi nalog, ki jih v pogodbi prej nisi imel. Če bi veljalo to, kar je v aneksu, potem bi moral spremeniti svoj način dela oziroma delovni proces, pa ga nisem. S temi zadevami se nisem posebej ukvarjal ali na veliko pogovarjal s sodelavci. V hiši imamo veliko sindikatov, tudi svet delavcev, ki bi se s temi zadevami morali ukvarjati. Saj so se, vendar se je gledalo le na specifične (ožje) interese določenih subjektov, ki bi lahko imeli čim večjo korist od vsega. Ko sem se odločil za pritožbo na Komisijo (ki je bila ustanovljena prav posebej za te zadeve) in sem se včlanil v enega izmed naših sindikatov, sem doživel veliko razočaranje. Odvetniška pisarna, ki je bila najeta, da poskrbi za naše pravne zadeve glede pritožbe na celotno zadevo, ali področja pritožbe ni dovolj dobro poznala ali ni želela sodelovati ali pa je le z nekaterimi bolj intenzivno sodelovala. Sam od njih prav posebej velike pomoči nisem imel. Ko sem želel podati pritožbo z njihovo pomočjo, torej da mi oni pravno svetujejo, sem hitro ugotovil, da moram v večji meri sam opraviti njihovo delo. Vmes sem se celo vprašal o smiselnosti angažiranja zunanjih odvetniških pisarn. Pritožbo sem vseeno oddal, vendar se po negativnem odgovoru komisije, nisem odločil za nadaljnji postopek in ponovno vlaganje tožbe, ker že v začetnem procesu večje pravne pomoči od sindikata nisem imel. Zato sem se na koncu od vsega »tega procesa« hitro distanciral.

8. Kateri plačni sistem je za vas boljši – prejšnji ali sedanji in zakaj? Razlog (plača, nagrajevanje, odnosi, komunikacija itd.)

Če gledam z vidika medsebojnih odnosov potem definitivno prejšnji plačni sistem, ker te prevedbe in posledično vsega, kar je nov plačni sistem prinesel, kot je npr. nerazumevanje aneksov, medsebojna primerjanja, nevoščljivosti, itd., tega ni bilo. Zaradi drugačne sistemizacije so bile plače zaposlenih tudi drugače ovrednotene. Kot sem že predhodno

omenil, če govoriva npr. o novinarskih delovnih mestih je že sama prevedba »starih« delovnih mest v »nova« delovna mesta bila napačno določena. Če vzamem za primer Delo scenarista, v stari sistemizaciji je bilo delo ločeno, sedaj so pa nekaj »podobnih ali primerljivih« delovnih mest »spravili« skupaj v eno delovno mesto. Potem, če si imel pogodbo o zaposlitvi za npr. novinarja, si za vodenje kakšne oddaje dobil tudi dodatni honorar oziroma zaslužek. Tega sedaj ni. Sedaj si novinar in hkrati vodiš kakšno oddajo, pa ne dobiš dodatnega plačila, ker imaš v novi sistemizaciji v opisu del in nalog za delovno mesto, v katerem so dodane zadolžitve, ki so bile prej ločene oziroma jih ni bilo. Že sama organizacija je v prejšnjem plačnem sistemu zaposlenim oziroma njihovim programsko-produkcijskim enotam dala na razpolago več finančnih sredstev, ki so jih potem porazdelili za različna izplačila, kot so npr. nagrajevanja zaposlenim. Več denarja je šlo za kakšne večje projekte. Če primerjam s sedanjo situacijo, ti producent pove, koliko denarja imaš na razpolago za snemanje kakšne dokumentarne oddaje, ti pa moraš s tem denarjem narediti dober kratek dokumentarni film. V današnjem času je to precej težko narediti in je takšna naloga v še večji izziv, ko se povsod čuti kriza. V tem primeru mislim predvsem na finančno krizo. Če so finančna sredstva manjša, težko narediš kvaliteten prispevek ali film o kakšni temi. Razlog je predvsem v tem, da smo sedaj del javnega sektorja, razpoložljiva finančna sredstva pa se v zadnjih letih v javnem sektorju precej krčijo. Prej, ko nismo bili del javnega sektorja, je bil tudi na splošno v državi višji standard. Res pa je, da pred avgustom 2008 v Sloveniji finančne krize ni bilo. Zato so bili plača, delovni pogoji, odnosi med zaposlenimi povsem drugačni.

9. Če bi bila možnost, bi podprli idejo o izključitvi JZ RTV Slovenija iz javnega sektorja (bi se s tem strinjali)?

Ne vem, če bi podprl to idejo. Moral bi zelo dobro premisliti o tem. Bolj bi se moral poglobiti v zadevo in premisliti, kaj je zame dobro. Predvsem plača, stabilnost zaposlitve (sploh v današnjem času), pogoji dela bi igrali pomembno vlogo, če bi moral odločati o »(ne)podpori« izključitve zavoda iz javnega sektorja. Če vzamem prejšnji sistem, ko je bilo stanje v državi na splošno boljše – več finančnih sredstev – imeli smo svoj sistem plač, delovna mesta so bila drugače ovrednotena, več je bilo nagrajevanja oziroma če se drugače izrazim, vodja je lažje denar, ki ga je dobil za svojo organizacijsko enoto ali službo, porazdelil med svoje zaposlene (in jih tako tudi »pošteno« nadgradil), izobrazba ni bila najpomembnejši pogoj za zasedbo delovnega mesta oziroma za zaposlitev nasploh. Veliko mojih honorarnih sodelavcev, ker nimajo ustrezne izobrazbe za zasedbo delovnega mesta, ki ga sedaj opravljajo, svojega

statusa ne morejo urediti oziroma se zaposliti. Lahko bi se, vendar gre za precej nižje plačilo, kot ga zaslužijo kot honorarni sodelavci. Tudi zaposlovanje včasih ni bilo tako omejeno. Po drugi strani, pa zaposlitev ni bila varna. Sedaj, ko smo javni uslužbenci, sploh v času, ko je zaposlitev skoraj luksuz oziroma privilegij, je bolje, da smo del javnega sektorja, ker je služba res »varna«. Res pa je, da nas je plačni sistem javnega sektorja, pravila in zakoni, posledično tudi ZUJF pri določenih stvareh za marsikaj prikrajšal.

INTERVJU OSEBA A2

1. Kakšno je bilo vaše delovno mesto pred prevedbo in po prevedbi oziroma ob vstopu v nov plačni sistem?

Moje delovno mesto pred prevedbo je bilo Urednik oddaj I. Ob prevedbi delovnih mest so me uvrstili na delovno mesto Novinar urednik. Letos februarja smo dosegli »lahko bi rekli neke vrste poravnavo« in so mi dali v podpis novo pogodbo za delovno mesto Urednik oddaj, ki sem ga v sodnem postopku tudi iztožil.

a) Ste bili z obrazložitvijo strokovnih služb glede celotne prevedbe vašega novega delovnega mesta zadovoljni oziroma ste jo razumeli?

Strokovnih služb konkretno nisem spraševal o obrazložitvi mojega delovnega mesta, ker me ni zanimalo. Pri celotni zadevi je bil najbolj sporen opis novega delovnega mesta, na katerega sem bil preveden. Ko smo prejeli anekse k pogodbi o zaposlitvi, smo poleg prejeli tudi opis novega delovnega mesta. Ravno te naloge oziroma zahtevana dela so bila pri tem delovnem mestu najbolj sporna, ker je vsebovalo tisto, česar pred prevedbo nisem delal.

b) Ste bili s prevedbo na novo delovno mesto zadovoljni? Pritožba...? Zakaj ste se pritožili? Ste bili uspešni?

Z razvrstitvijo na to delovno mesto nisem bil zadovoljen. Ni bil sporen plačni razred oziroma nova plača. Z mojega vidika je plača še celo boljša od prejšnjega sistema. Razlog zaradi katerega sem vložil pritožbo na našo interno komisijo, je bil nestrinjanje pri razporeditvi na prevedeno delovno mesto. Poudariti moram, da je bilo v mojem primeru veliko angažiranosti z moje strani. Če sam ne bi »težil«, se ne bi nič premaknilo. Najprej sem se pogovoril s svojo nadrejeno, saj so pri procesu razvrstitve zaposlenih na nova delovna mesta sodelovali naši nadrejeni. Moja nadrejena mi je ves čas zatrjevala, da prav velikega vpliva na te zadeve ni imela, saj je dobila direktivo s strani svojih nadrejenih (vodstva), kako naj nas uvrsti oziroma na katera delovna mesta naj nas razporedi ter da je plača mas za našo uredniško producentno enoto omejena. Če pojasnim, vsaka uredniško producentna enota je za plačo mas zaposlenih dobila določeno količino denarja, ki je ni smela prekoračiti. Zato so bili nekateri zaposleni razporejeni na delovna mesta, ki niso bila primerljiva prejšnjemu delovnemu mestu. Večkrat sem vprašal svojo nadrejeno, kako je bilo s tem. Ali je razložila še

preostalim, ki so nas razporejali in našega dela sploh niso poznali, kaj konkretno je delo vsakega posameznika? Rekla je, da je storila vse, kar je bilo v njeni moči (da ji je bilo »ukazano«, naj nas tako razporedi, šlo je za pritisk vodstva, da se kvota plač ne sme zvišati, ker bi posledično preostale uredniško producerske službe zahtevale isto) in naj se obrnem na komisijo za pritožbe. Pritožbo sem podal na komisijo, pa naj še enkrat poudarim, da ni bila sporna višina plače, temveč je bil sporen opis del in nalog, ki je bil ovrednoten kot manj vreden, kot sem ga imel v pogodbi o zaposlitvi. Aneksa zato prvotno nisem podpisal, pa so me kljub temu razporedili na delovno mesto Novinar urednik in tudi plača se mi je po tem aneksu obračunavala. Odgovor strokovnih služb je bil, da nepodpis aneksa ne more zadržati uvedbe novega plačnega sistema. Zato sem se obrnil na naš sindikat in šel v nadaljnje sodne postopke.

2. Ali ste bili obveščeni (s strani strokovnih služb ali koga drugega) o sami plačni reformi javnega sektorja in z vstopom JZ RTV Slovenija v javni sektor? Ali ste imeli že kaj predhodnih informacij o plačnem sistemu javnega sektorja?

Glede plačne reforme smo vedeli, da se nekaj dogaja oziroma pripravlja. Predhodnih informacij nisem imel razen tega, da bodo plačni razredi in bo drugačno napredovanje. Z vstopom zavoda v javni sektor sem finančno celo »profitiral« oziroma se mi je plača zvišala. Zdi se mi, da je problem pri tej zadevi (in tudi v prejšnjem plačnem sistemu), da naša hiša nepravno funkcionira. Že pred vstopom JZ RTV Slovenija v javni sektor sem opravljal delo, za katerega nisem bil ustrezno plačan.

3. Ali sta bila Aneks in nova plačna kuverta za vas dovolj razumljiva ali ste potrebovali pomoč strokovnih služb? Ali ste nove plačne kuverte in anekse kaj primerjali med svojimi sodelavci (ali sodelavci iz drugih oddelkov, služb)?

V ta Aneks se nisem toliko poglobljajal, zanimalo me je moje staro in prevedeno delovno mesto, kam so me po novem razvrstili. Pri pridobivanju samih informacij nisem imel kakšnih težav. Pri celotni zadevi me je najbolj zanimal opis del in nalog delovnega mesta, na katerem sem bil razporejen oziroma so mi ga pri prevedbi dodelili. Moram še poudariti, da mi je komisija v odgovoru na mojo pritožbo odgovorila, da javnega uslužbenca ni premeščala na drugo delovno mesto, ampak se je moje delovno mesto zaradi celotnega postopka novega plačnega sistema prevedlo. Tudi med ostalimi sodelavci se nismo primerjali, ker gre za uredniško

producentsko enoto, v kateri smo zaposleni večinoma novinarji, kjer so bili plačni razredi medsebojno primerljivi oziroma ni bilo večjih odstopanj. Če dobro premislim, mogoče sta bili samo dve sodelavki/-ca, ki sta izstopali/-a pri prevedbi. Največ takih odstopanj je bilo v televizijski produkciji med montažerji, snemalci, tam je bilo nekaj časa res izrazito napeto vzdušje.

4. Kako je sprejetje nove plačne reforme oziroma vstop v nov plačni sistem vplival na vaš delovni proces in odnose (zlasti, če zaposleni niso dovolj dobro razumeli plačnih kuvert in prevedbe ter so to potem medsebojno primerjali) znotraj vašega oddelka oziroma službe?

Negativno je vplivalo na odnose, mislim da povsod po hiši, le da v drugačni meri – nekje več, nekje manj. Mogoče tam, kjer je uredniško producerska enota štela manj ljudi, slabih odnosov ni bilo oziroma niso bili tako izraziti. Večje težave so bile tam, kjer je bilo več ljudi. Ko smo se posamezniki odločali za pritožbe, je šlo v največji meri za skupinsko tožbo. Spomnim se, da je bilo največ pritožb in negotovanja pri snemalcih in montažerjih v televizijski produkciji. Pri drugih službah smo pogostokrat izmenjavali informacije, kako so se zadeve reševale. Načeloma se za pritožbo niso odločali tisti, ki so bili tik pred upokojitvijo. Pri meni je sprejetje plačne reforme vplivalo na delovni proces. Po novem sem veliko več časa porabil za ukvarjanje z administracijo (druga zakonodaja) in ne s svojim dejanskim delom, kar se mi je zdela popolna izguba časa. Znotraj mojega oddelka ni bilo napetih, hladnih odnosov, ker nismo večja skupina in pri nas smo vsi imeli novinarske pogodbe, zato odstopanj pri prevedbi delovnih mest niti ni moglo biti.

5. Ali so se pojavljali konflikti (in ali so se, če so se – sploh reševali)?

Konflikti so bili predvsem zaradi prevedb delovnih mest v novi sistematizaciji. Namesto, da bi se zaposleni poglobljali v svoj delovni proces, so več časa porabili, da so »preučevali tisto, kar je bilo na papirju« in da od tega marsikdo ni odstopal. Poglejmo primer: snemalec je v studiu snemal oddajo in so ga prosili, naj pomaga pri reflektorju, njegov odgovor je bil ne, ker to ni v njegovem opisu del in nalog prevedenega delovnega mesta. In ravno zaradi takih »posebnih primerov« se je vodja velikokrat znašel v nemilosti, ko je bilo potrebno kakšen projekt izpeljati in čeprav je imel na voljo dovolj kadra, se je včasih kakšen projekt končal ali z zamudo ali le deloma ali pa s pomočjo zunanjih sodelavcev. Prav zaradi takih primerov se

je število honorarcev povečevalo, ker so na račun redno zaposlenega kadra, ki dela ni želel opravljati, dobili priložnost za delo in zaslužek. Večkrat sem slišal, kako so predvsem v večjih uredniško producentskih enotah in zlasti na televizijski produkciji nadrejeni imeli težave s svojimi sodelavci, ki so medsebojno primerjali, kaj kdo dela, kolikšno plačo ima, itd. Včasih je bilo več kolektivizma, sedaj je vse na individualni ravni, vsak gleda svoj interes, ni neke enotnosti in skupnosti. Če so se pa konflikti reševali, je v največji meri odvisno od nadrejenih in njihove pripravljenosti za reševanje in sprejemanje (včasih) tudi težkih odločitev.

6. Kaj je bilo najbolj ključno, kar se je s sprejetjem ZSPJS in z vstopom JZ RTV Slovenija v javni sektor, v zavodu (organizaciji) najbolj spremenilo (razlogi)?

Mislím, da se je najbolj spremenil segment kulture in dialoga v celotni hiši med vsemi zaposlenimi, honorarnimi sodelavci, sindikati, vodstvom. V primerjavi pred sprejetjem nove plačne reforme je bil nivo kulture res nizek. Sindikati so npr. za nekatera delovna mesta izpogajali nemogoče oziroma nerealne zahteve. Konkretno: snemalci so si na pogajanjih za sprejem novega akta o sistemizaciji uspeli izpogajati delovna mesta precej višje, kot so bila ovrednotena v prejšnjem sistemu. Če želimo sedaj zaposliti nekoga na delovno mesto snemalca, mora imeti dokončano univerzitetno izobrazbo (VII/2), kar je absurd, saj v slovenskem visokošolskem sistemu sploh nimamo fakultete, ki bi to vrsto poklica izobraževala – imamo za stopnjo VII/1. Veliko je tudi neenakosti med rednimi in honorarnimi sodelavci. Če želimo koga zaposliti, je prvi pogoj, ustrezna izobrazba. V tem primeru je veliko honorarnih sodelavcev (tu mislim predvsem na dobre in kvalitetne novinarje), ki že vrsto let sodelujejo z našo hišo prikrajšanih, ker se sploh ne morejo zaposliti in urediti svoj status, ker nimajo ustrezne izobrazbe. Če celotno zadevo nekoliko karikiram, v kolikor bi želeli zaposliti »čistilko«, je skoraj potreben faks za izpolnitev pogojev. S svojega vidika se mi zdi pomembno omeniti višji osebni dohodek. Meni se je z vstopom JZ RTV Slovenija v javni sektor plača precej izboljšala.

7. Kaj so prednosti in slabosti nove (enotne) plačne reforme na splošno za javni sektor in za JZ RTV Slovenija, ki je vanj vstopil? Ali ste imeli kakšne predloge/rešitve za težave, s katerimi ste se soočali (zlasti pri odnosih in komunikaciji z oddelkom, preostalimi strokovnimi službami), ko je zavod postal del javnega sektorja?

Kot prednost izpostavljam večjo plačo, sicer pa je ta enotni plačni sistem prinesel veliko anomalij. Omejil je zaposlovanje, izobrazba je postala ključni pogoj za zaposlitev. Pri sistemizaciji in ovrednotenju nekaterih delovnih mest je prišlo do precejšnjih odstopanj pri plačnih razredih nekaterih poklicev v določenih uredniško producentskih enotah. Če vzamemo primer ene uredniško producentske enote je razpon ovrednotenih delovnih mest med 21. in 45. plačnim razredom. Če vzamemo za primerjavo našo uredniško producentsko enoto je ta razpon med 23. in 48. plačnim razredom. Že sama implementacija reforme v prakso se je v nekaterih primerih pokazala za prevelik zalogaj. Revizija Računskega sodišča je pokazala, da je okoli 600 zaposlenih, ki niso imeli ustrezne izobrazbe, imela izplačano višjo plačo. Zaposleni kljub napaki delodajalca morajo denar vrniti, kakšna pa je moralna odgovornost odgovornih za pravilno prevedbo in izpeljavo, pa je že drugo vprašanje. Kot največjo slabost javnega zavoda bi omenil pravno delovanje, tako v prejšnjim kot sedanjem plačnem sistemu.

8. Kateri plačni sistem je za vas boljši – prejšnji ali sedanji in zakaj? Razlog (plača, nagajevanje, odnosi, komunikacija itd.)

Zame je bil prejšnji sistem boljši, čeprav sem bil finančno na slabšem. Boljši so bili delovni pogoji, vsaj za nas programske delavce. Naloga programskih delavcev je ustvarjanje programa. Največje osebno zadovoljstvo vsakega zaposlenega je, da lahko svoje delo opravlja z veseljem. V sedanjem času je vse manj denarja za program in ko na razpolago nimaš dovolj razpoložljivih finančnih sredstev, potem težko ustvariš dober in kvaliteten program. Vsak pa želi najboljše za malo denarja. Vse večje so zahteve nadrejenih, ki nam po eni strani zmanjšujejo sredstva, ukinjajo oddaje in so zelo kritični. Smo dokaj majhna uredniško producentska enota in spomnim se, ko smo pripravljali in oddajali scenarije za sprejetje bodočega programsko produkcijskega načrta, nam je takratni direktor Televizije sporočil, da se je odločil naši uredniški enoti zmanjšati finančna sredstva. Lani smo imeli v PPN-ju za našo uredniško produkcijsko enoto v planu posneti sedem dokumentarnih filmov. Letos so ta obseg zmanjšali na dva dokumentarna filma. Ker smo kot uredništvo majhna skupina, ki zna stopiti skupaj, smo se tej odločitvi uprli in pisali protestno pismo direktorju

Televizije, da se kvalitetnih predlogov scenarijev za dokumentarne filme ne ukinja ali zmanjšuje. Bili smo tako vztrajni, da nam je uspelo finančna sredstva obdržati na nivoju, kot smo ga imeli v prejšnjih letih.

Razmere so res poslabšale, več je administracije, ZUJF je prinesel dodatne omejitve in varčevanje. Prišlo je do deprofesionalizacije poklicev. Skoraj vsak je sedaj dober za denar... ni bistvena strokovnost, kompetentnost in profesionalnost. Ekonomske razmere in recesija sta prinesla vse večji pridih kapitalizma, kjer se intelektualnost ne ceni.

9. Če bi bila možnost, bi podprli idejo o izključitvi JZ RTV Slovenija iz javnega sektorja (bi se s tem strinjali)?

Če bi me vprašali na kaj se prvotno spomnim, ko mi nekdo omeni uvedbo novega plačnega sistema v JZ RTV Slovenija, bi mu povedal dolgotrajni sodni postopki in tožbe, katerim ni bilo videti konca. Kot sem že na začetku intervjuja omenil, sem zaradi zavrnitve moje pritožbe s strani naše interne komisije s pomočjo našega sindikata vložil tožbo na sodišču. Večkrat nam je sodišče ponudilo mediacijo in jo je delodajalec venomer zavrnil. Če se ni bi sam tako osebno zavzel in angažiral v celotnem procesu, verjetno v sodnem postopku ne bi bil uspešen, ampak zaradi svoje vztrajnosti in trme, ker sem želel dokazati, da tisto, kar dejansko delam, ni delovno mesto Novinarja urednika, ampak delovno mesto Urednika oddaj, mi je na koncu celo uspelo z delodajalcem skleniti dogovor. Pri nas v hiši je tako, da če želite kakšno stvar pravno formalno urediti, potrebujete najmanj »deset« podpisov vseh odgovornih. Pri meni se je znalo vedno nekje zatakniti. Včasih se je zgodilo, da sem za določene zadeve potreboval podpise nadrejenega in ostalih odgovornih (včasih je številka nanesla tudi do sedem podpisov) in ko sem imel zbrane skoraj vse podpise razen npr. enega, sem moral ponovno v lastni angažiranosti iskati odgovore, kje je nastal problem (pri svojih nadrejenih, direktorju televizije, kadrovske službi, pravni službi... bil sem res vsepovsod) na vedno ena in ista vprašanja ... kje se je zataknilo, kaj je narobe, kdaj bo zadeva urejena, zakaj tako dolgo traja, kaj je potrebno še narediti, itd. Sodišče je moji prvi pritožbi ugodilo samo v finančnem smislu, ker tudi zakon o javnih uslužbencih pravi, da mora delodajalec zagotoviti plačilo za dejansko delo, ki ga zaposleni opravlja, kljub temu da je razporejen oziroma formalno opravlja delo na drugem delovnem mestu. To dejansko pomeni, da sem bil za določeno obdobje upravičen do izplačila razlike v plači med dejansko izplačano plačo in plačo, ki bi jo prejemal za 41. plačni razred (to je plačni razred delovnega mesta Urednik oddaj). V prvotni tožbi sem zahteval tudi

izstavitev nove pogodbe v podpis za delovno mesto Urednik oddaj, vendar sem bil v tej zahtevi neuspešen. Odgovor sodišča je bil, da razporejanje delavcev in organiziranje delovnega procesa ni v nadležnosti presojanja sodišč, ker bi s tem posegalo v pristojnosti delodajalca. Edino za kar so oni pristojni presojati (v takih primerih) je, o zahtevi za plačilo za dejansko opravljeno delo. Zato sem vložil novo tožbo z istim tožbenim zahtevkom le za drugo obdobje. Eden izmed razlogov, za katerega sem se odločil za vnovično tožbo, je bil tudi ta, da mi že plačila in sodnih stroškov prvotne sodbe niso izplačali. Na koncu je prišlo že tako daleč, da je moj odvetnik podal izvršbo za izplačilo. Na višji sodni instanci smo sredi sodnega postopka prišli do soglasne rešitve oziroma smo dosegli izvensodno poravnavo. Delodajalec je predlagal umik vseh sodnih postopkov in izvršbo, oni pa mi bodo ponudili v podpis novo pogodbo za delovno mesto Urednik oddaj. Dolgih sedem let je trajalo in verjemite mi, da so bili časi, ko sem želel od vsega dvigniti roke... Celotna zadeva me je tudi psihično izčrpala. Iz lastne izkušnje pravim, da hiša pravno ne funkcioniira. Letos februarja sem po dolgih letih »vztrajanja in tožarjenja« na sodišču prejel novo pogodbo za delovno mesto Urednik oddaj.

PRILOGA C: opis DM Urednik oddaj v stari sistemizaciji

RTV Slovenija
Javni zavod
Kolodvorska 2-4
1000 Ljubljana

NOV - 926

OPIS DELOVNEGA MESTA

DELOVNO MESTO: UREDNIK ODDAJ I

STROKOVNA IZOBRAZBA: VII

TARIFNI RAZRED: VII/3; VII

**PLAČILNI RAZRED:
INDEKSNO RAZMERJE: 4.20**

OPIS VSEBINE DELA:

- urejanje oddaj in programska koordinacija dela sodelavcev (najmanj 10 stalnih sodelavcev)
- priprava programskih, izvedbenih in drugih načrtov,
- izvajanje najzahtevnejših novinarskih nalog (komentar, vodenje oddaj, izvedba in vodenje tematskih oddaj v živo, uvodnik),
- oblikovanje redakcijskih komentarjev in pripravljane informativno - raziskovalnih oddaj.

OPIS FUNKCIONALNIH ZNANJ:

- znanje enega tujega jezika,
- usposobljenost za delo s PC (AVID),
- opravljen avdio (in video) preizkus,
- usposobljenost za montažo prispevkov (avdio, video).

POGOJ ZA ZASEDBO DM (OZ. NAPREDOVANJE) - ZAHTEVANE DELOVNE IZKUŠNJE:
-2 leti delovnih izkušenj na dm urednik oddaj II oz. komentator I

POSKUSNO DELO IN ODPOVEDNI ROK: 3 mesece

PRILOGA Č: opis DM Urednik oddaj v novi sistemizaciji

Javni zavod RTV Slovenija

01.09.2011

OPIS DELOVNEGA MESTA

1.Šifra:		
2.Naziv:	Urednik oddaj (m/ž)	
3.Tarifni razred:	72	
4.Strokovna izobrazba:	78361 univerzitetni diplomirani novinar	
5.Alt. strokovna izobrazba:	79998 univerzitetna izobrazba	
6.Plačna skupina	G - Delovna mesta na področju kulture in informiranja	
7.Plačna podskupina :	G2 - Drugi poklici na področju kulture in informiranja	
8.Naloge in vrste dela	urejanje oddaj in programska koordinacija dela pripravljanje programskih in izvedbenih načrtov pripravljanje in vodenje oddaj spremljanje in analiziranje oddaj posredovanje znanj s seminarjev in delavnic sodelavcem zbiranje in oblikovanje novinarskih vsebin priprava in urejanje programskih pasov izdelava analiz in pripravljanje poročil	
9.Osnove za delo:	intemi akti PPN (programsko produkcijski načrt) zasnove in scenariji navodila nadrejenega	
10.Zahtevana funkcionalna znanja:	preverjena usposobljenost za nastop pred kamero in/ali mikrofonom tečaj za avdio in/ali video montažo višja raven znanja jezika narodnosti za novinarje v Kopru in Lendavi	
11.Želena funkcionalna znanja:	vozniški izpit B kategorije	
12.Želena strokovna izobrazba :		
13.Zahtevane delovne izkušnje - področje:	novinarstvo in/ali specialistično poznavanje posameznega področja	36 mesecev
14.Želene delovne izkušnje - področje :	---	
15.Odg. za lastno delo:	izpolnjevanje programskih ciljev oddaje pravočasno in kakovostno izdelane analize in pripravljena poročila verodostojnost in ažurnost posredovanih vsebin pravilna uporaba slovenskega jezika oz. jezika narodnosti varno opravljene vožnje skrbno ravnanje z delovnimi sredstvi varno opravljeno delo v skladu z navodili in predpisi s področja VZD spoštovanje Kodeksa novinarjev Slovenije in Muenchenske deklaracije obnavljanje obstoječih in osvajanje novih znanj z delovnega področja	
16.Odg. za vodenje:		
17.Odg. za usklajevanje:	nad 5 zaposlenih	
18.Umski napor - programiranost:	delo ni programirano pretežno sestavljene naloge	
19.Umski napor - stiki:	nastopajoči strokovne institucije zunanji sodelavci	občasno občasno občasno
20.Fizični napor:	v skladu z Oceno tveganja	

OPIS DELOVNEGA MESTA

21. Vplivi okolja:	v skladu z Oceno tveganja
22. Psihofizične zahteve:	organizacijske sposobnosti vodstvene sposobnosti natančnost in zanesljivost inovativnost komunikativnost
23. Drugi podatki:	poskusno delo konkurenčna prepoved za radiodifuzne medije in internet

PRILOGA D: Seznam delovnih mest po tarifnih skupinah v stari sistemizaciji

Tarifa	Plačni razred	Naziv DM	
II. MANJ ZAHTEVNA DELA	3 - PLAČILNI RAZRED	OSKRBNICA OC	
III. SREDNJE ZAHTEVNA DELA	4 - PLAČILNI RAZRED	HIŠNIK	
	5 - PLAČILNI RAZRED	OSKRBNIK STUDIA	
IV. ZAHTEVNA DELA	6 - PLAČILNI RAZRED	VARNOSTNIK RECEPTOR	
		VOZNIK MANIPULANT I	
IV. ZAHTEVNA DELA	7 - PLAČILNI RAZRED	ZUNANJI KURIR	
		GASILEC I	
		HIŠNIK - VZDRŽEVALEC	
		KAŠER II	
		OPREMLJEVALEC ODDAJ I	
		SKLADIŠČNIK	
		SKRBNIK I	
		STROJNI OPERATER I (AUDIO)	
		STROJNI OPERATER I (VIDEO)	
		TELEINFORMATIK I	
		TURNUSNA STROJEPISKA II	
		ZVOKOVNI ASISTENT II	
		8 - PLAČILNI RAZRED	ASISTENT MONTAŽER
			ASISTENT TEHNIKE I
			GARDEROBER I
			MIZAR I
			MONTAŽER SCENE I
			MONTAŽER SCENE-ELEKTRIKAR
			OSVETLJEVALEC I
			SLIKAR PLESKAR I
ŠIVILJA I			
TURNUSNA STROJEPISKA I			
VOZNIK - VZDRŽEVALEC VOZIL			
VOZNIK I			
VOZNIK II-ASISTENT			
VOZNIK STROJNIK			
V. BOLJ ZAHTEVNA DELA	10 - PLAČILNI RAZRED	ARHIVAR	
V. BOLJ ZAHTEVNA DELA	10 - PLAČILNI RAZRED	ARHIVAR VZDR.VIDEO GRADIVA	
		ASISTENT SNEMAL. SPECIALIST	
		BLAGAJNIK I	
		DOKUMENTALIST VIDEOTEKAR	
		FILMSKI LABORANT I	
		FINANČNI REFERENT I	
		INFORMATOR II	
		KOMERCIALIST	
		KOMERCIALNI REFERENT I	
		KONTROLOR	
		KOORDINATOR EP	
		MOJSTER GARDEROBER	
		MOJSTER KAŠER	
		MOJSTER MIZAR	
		MOJSTER OBLIKOVAL. PLASTIKE	

		MOJSTER SLIKAR PLESKAR
		MOJSTER ŠIVILJA
		MONTAŽER EM II
		NOTOTEKAR KNJIŽNIČAR
		Organizator glasbene fonoteke
		ORGANIZATOR II
		ORGANIZATOR II.
		ORGANIZATOR STATISTIK
		PLANER II. (B)
		PLANER KOORD. V SLOV.PROG.
		RAČUNALNIŠKI TEHNIK
		REALIZATOR EP ODDAJ I
		REF. ZA RTV PRISPEVEK II.
		REFERENT D.TRGA IN PROG.IZ.
		REFERENT NAROČ.POTOVAL.STOR
		REFERENT ZA ANGAŽMAJE
		REFERENT ZA IZTERJAVO II.
		REFERENT ZA SODNO IZTERJAVO
		REFERENT ZA UPR.IZVRŠBO II
		REKVIZITER I
		STATISTIK PREDV. PROGRAMOV
		TAJNICA ORGANIZATOR
		TAJNICA POM.GEN.DIR.
		TAJNICA PRODUK.IN ODDAJ I
		TAJNICA REŽIJE I
		TAJNICA REŽIJE I.
		TAJNICA VODSTVA OE RA P
		TEHN. REALIZ. PREDVAJANJA
		TEHNIK EFP
		TEHNIK II
		TEHNIK REPORTAŽNEGA AVTA
		TV SNEMALEC DIO II.
		UPRAVLJALEC MEDARHIVA
		VODJA AVTOPARKA
		VODJA FUNDUSA
		VODJA UPRAV.Z DOKUMENTACIJO
		VODJA VZDRŽEVANJA
		ZVOKOVNI REALIZATOR
		ZVOKOVNI SNEMALEC II
		ZVOKOVNI TEHNIK II
	11 - PLAČILNI RAZRED	ASISTENT
		ČITALEC SVETLOBE
		DNEVNI PROGRAMER I
		INTERNET ADMINISTRATOR
		KAMERMAN II
		KONTROLOR KAMERE I
		KONTROLOR TEH.PROCESOV II
		KOORDINATOR
		KOORDINATOR KONTROLE
		KOORDINATOR ORGANIZATOR
		KOORDINATOR PLANA
		KOORDINATOR PROGRAMA

		LIKOVNI TV OBLIKOVALEC
		LIKOVNI TV OBLIKOVALEC II
		MASKER I
		MEŠALEC SLIKE I
		MONTAŽER EM I
		MONTAŽER IZVIRNIKOV I
		NADZORNIK SISTEMA II
		OPERATIVNI GRADBENI TEHNIK
		OPREMLJEVALKA ODDAJ II.
		ORGANIZATOR III
		ORGANIZATOR KOORDINATOR
		ORGANIZATOR KOORDINATOR FONOTEKE RAS
		ORGANIZATOR MEDARHIVA
		ORGANIZATOR-KOORDINATOR
		PRODUCENT PROJEKTA III
		PROGRAMER RAZSVETLJAVE I
		REF.ZA BANČNE ZAVEZANCE
		REFERENT PORABE I
		REFERENT ZA DEL.RAZMERJA I
		REFERENT ZA IZOBRAŽEVANJE I.
		REFERENT ZA RTV PRISPEVEK I
		TAJNICA ORGANIZATOR
		TAJNICA REALIZATOR
		TAJNICA REŽIJE-SKRIPT
		TEHNIK ENERGETIK I
		TEHNIK I
		TEHNIK LABORATORIJA I
		TEHNIK MGS I
		TEHNIK PP I
		TEHNIK TI I
		TV SNEMALEC II
		UPRAVNIK POČITNIŠKIH DOMOV
		VODJA GPP
		VODJA SKLAD.IN EKSPEDITA
		VODJA SKLADIŠČNEGA POSL.
		VODJA SKUP.ZA SNEM.IN PREN.
		VODJA VLOŽIŠČA
		ZVOKOVNI SNEMALEC I
		ZVOKOVNI TEHNIK I
	13 - PLAČILNI RAZRED	ORGANIZATOR II
	7 - PLAČILNI RAZRED	KORESPONDENT II
		RECEPTOR
		REF.ZA OBDELAVO DOKUMENTOV
		TAJNICA DIO
		TAJNICA URED.-TUR.STROJ.
	8 - PLAČILNI RAZRED	EVIDENTIČAR PROGRAMA
		FONOTEKAR
		KNJIGOVOD.MAT.SR.IN DROB.IN
		KOMERCIALIST II
		KOORDINATOR REALIZATOR
		KORESPONDENT I
		OBRAČUNSKI REFERENT

		OBRAČUNSKI REFERENT AVTOPAR
		REFERENT SKLADIŠČNEGA POSL.
		REFERENT ZA EV.ARH.POSNET.
		REFERENT ZA NAROČNINO
		REFERENT ZA PUBLIKACIJE
		REKVIZITER II
		TAJNICA II.
		TEHNIK IV
		VODJA VARNOSTNE SLUŽBE
		ZVOKOVNI ASISTENT I
	9 - PLAČILNI RAZRED	ARHIVAR
		ARHIVAR FONOTEKE
		ARHIVAR SIMFON.ORKESTRA
		ASISTENT MONTAŽER I
		ASISTENT REALIZACIJE
		ASISTENT SNEMALCA I
		DOKUMENTACIJSKI TEHNIK
		DOKUMENTALIST-ORGANIZATOR
		FINANČNI REFERENT II
		FOTOGRAF
		GLAVNI SKLADIŠČNIK
		IZVEDBENI KOORDINATOR
		KNJIGOVODJA II
		KONTROLOR KAMERE II
		LIKOVNI TV OBLIKOVALEC III
		MONTAŽER EM III
		ORGANIZATOR PRIPR.IN PROIZ.
		OSKRBNIK-VOZNIK RA I
		PLANER KOORD. V ITAL.PROG.
		PROGRAMER RAZSVETLJAVE II
		TAJNICA
		TAJNICA I
		TAJNICA REFERENT
		TAJNICA REFERENT I
		TAJNICA V VODSTVU TEHNIKE
		TEHNIK ENERGETIK II
		TEHNIK III
		TEHNIK MGS II
		VODJA DOPIS.SPREJEM.CENTRA
		VODJA STROJEPISNE SKUPINE
		ZVOKOVNI TEHNIK III
VI. ZELO ZAHTEVNA DELA	11 - PLAČILNI RAZRED	INFORMATOR I
		OBLIKOVALEC EP II
		OPERATER SISTEMA I
		REDAKTOR IV
		TEHNIČNI DOKUMENTARIST
	12 - PLAČILNI RAZRED	DEVIZNI REFERENT
		DOKUMENTALIST-INFOR.III
		GLASBENI REDAKTOR
		INŽENIR CAT
		INŽENIR LABORATORIJA II

	INŽENIR MGS
	INŽENIR RA RAZDELILNICE
	INŽENIR SPECIALIST III
	INŽENIR SPECIALIST-STROJNIK
	INŽENIR TV RAZDELILNICE
	KAMERMAN I
	KNJIGOVODJA I
	KOMERCIALIST EP III
	KOMERCIALIST NABAVE I
	KOORDINATOR SKUPINE
	LIKOVNI TV OBLIKOVALEC I
	MOJSTER PREDVAJANJA
	MOJSTER PREDVAJANJA PROGRAM
	MOJSTER PROGRAMER RAZSVET.
	MONTAŽER FM IN EM II
	ORGANIZATOR PROGRAMA
	POSLOVNI SEKRETAR II
	PRODUCENT II
	PROGRAMER MONTAŽER II
	REALIZATOR
	SNEMALEC TRIKA I
	SOCIALNA DELAVKA
	TEH. DELAVEC V MEDARHIVU
	TEHNIČNI KOORDINATOR
	TEHNIČNI VODJA IV
	TEHNOLOG IV
	TV SNEMALEC I
	VODJA AVTOPARKA
	VODJA DNEV.PRIPR.PROGRAMOV
	VODJA FONOTEKE
	VODJA NOTOTEKE
	VODJA NPP
	VODJA OS IN MATERIALA
	VODJA SALDAKONTOV
	VODJA SKUPINE
	VODJA SL.ZA VARNOST IN VPD
	VODJA ŠIVALNICE
	ZVOKOVNI ING. SNEMALEC II
	ZVOKOVNI MOJSTER II
13 - PLAČILNI RAZRED	FINANČNI TAJNIK III
	GLASBENI OPREMLJEVALEC II.
	GLASBENI REDAKTOR
	GLASBENI URED.-KOORDINATOR
	GLASBENI URED.-VODITELJ
	INTERNET WEBMASTER
	INŽENIR EBU
	INŽENIR ENERGETIK I
	INŽENIR LABORATORIJA I
	INŽENIR SPECIALIST II
	MOJSTER MEŠALEC SLIKE
	MOJSTER MGS
	MOJSTER VIDEOA

		Mojster video
		MONTAŽER-GRAFIČNI OBLIK.
		NAPOVEDOVALEC-VODITELJ
		ORGANIZ.KONCERTNE DEJAVNOST
		POSLOVNI SEKRETAR I
		PRODUCENT EP I
		PRODUCENT I
		PRODUCENT IZVEDBE
		PRODUCENT PROJEKTA II
		PROGRAMER MONTAŽER I
		REŽISER REALIZATOR II
		REŽISER REALIZATOR II.
		SEKRETAR REG.CENTRA KP
		STROK.SOD.ZA JAVNA NAROČILA
		SVETOVALEC GEN.DIR
		TEHNIČNI VODJA III
		TEHNOLOG III
		TEHNOLOG-KALKULANT
		TV SNEMALEC-ARHIVAR
		UGLAŠEVALEC
		VODITELJ ODDAJ REDAKTOR
		VODJA
		VODJA CENTRALNEGA ARHIVA
		VODJA IZMENE
		VODJA KNJIGOVODSTVA PLAČ
		VODJA ODD.GARD.IN ŠIVALNICE
		VODJA ODDELKA REKVIZITOV
		VODJA ODDELKA SCENE
		VODJA SKUPINE
		VODJA TISKARNE
		ZVOKOVNI ING. SNEMALEC I
		ZVOKOVNI MOJSTER I
		ZVOKOVNI MOJSTER II
	14 - PLAČILNI RAZRED	INŽENIR LABORATORIJA
		INŽENIR SPECIALIST I
		KOMERCIALIST I.
		KOORDINATOR
		MOJSTER RAZSVETLJAVE
		NADZORNIK SISTEMA I
		ORGANIZATOR I
		ORGANIZATOR PC
		PRODUCENT UREDNIŠTVA II.
		STROK.SOD.ZA ODNOSE ZA JAV.
		TEHNIČNI VODJA II
		VODJA
		VODJA AVTOPARKA
		VODJA INFORMATIVNE SLUŽBE
		VODJA NAPOVEDOVALCEV
		VODJA ODDELKA
		VODJA SALDAKONTOV
		VODJA SKUPINE
		VODJA SKUPINE III

		VODJA SKUPINE OBLIK.MASKE
		VODJA SKUPINE TI
		ZVOKOVNI MOJSTER
		ZVOKOVNI MOJSTER I
VII. VISOKO ZAHTEVNA DELA	0 - PLAČILNI RAZRED	ODGOVORNI UREDNIK UPE
		ODGOVORNI UREDNIK UPE MMC
		ODGOVORNI UREDNIK ZA AVTOHTONO ITALIJANSKO NARODNO SKUPNOST
		ODGOVORNI UREDNIK ZA AVTOHTONO MADŽARSKO NARODNO SKUPNOST
		POMOČNIK DIREKTORJA TELEVIZIJE
		SVETOVALEC GENERALNEGA DIREKTORJA
		SVETOVALEC GENERALNEGA DIREKTORJA IT
		VODJA OE
		VODJA OE TV PRODUKCIJA
		VODJA ORGANIZACIJSKE ENOTE ODDAJNIKI IN ZVEZE
		VODJA PPE MULTIMEDIJSKEGA CENTRA
		VODJA REGIONALNEGA RTV CENTRA
	13 - PLAČILNI RAZRED	ANALITIK SPR.FIN.INVESTICIJ
		GLASBENI OPREMLJEVALEC
		GLASBENI UREDNIK
		KOORDINATOR DNEV.PROGR.II
		KOORDINATOR PLANIRANJA II
		KREATOR MASKE II
		LEKTOR
		MONTAŽ.REALIZ.NAPOVED. III
		OBLIKOVALEC EP I
		PROGRAMSKI ANALITIK
		REALIZATOR DNEV.PROGRAMA
		REDAKTOR III
		REŽISER III
	14 - PLAČILNI RAZRED	ANALITIK PLANER
		DOKUMENTALIST-RAZISKOVALEC
		DRAMATURG II
		FINANČNI TAJNIK II
		FONETIK
		GLASBENI OPREMLJEVALEC I
		GLASBENI PRODUCENT
		GLASBENI UREDNIK
		GLASBENI UREDNIK I
		GLASBENI UREDNIK II
		GLAVNI KAMERMAN
		II.NAMEST.-VODJA KONTRABASA
		II.NAMEST.-VODJA VIOLONČELA
		II.NAMESTNIK-VODJA VIOL
		II.PIHALEC-II.HORNIST
		II.TENOR SAKSAFONIST
		II.TROBILEC-TROBENTAČ
		III.TROBENTAČ

	INFORMATOR-DOKUMENTALIST I
	INŽENIR SPECIALIST I
	KOMERCIALIST I.
	KOORDINATOR IZVOZA PROG.
	Koordinator mednarodne dejavnosti
	KOORDINATOR PLANIRANJA I. (B)
	KOORDINATOR PREDVAJ.PROGR.I
	KOORDINATOR PROGRAMA I
	KOSTUMOGRAF II
	LEKTOR I
	LEKTOR-FONETIK
	MOJSTER FM IN EM
	MOJSTER LIKOVNEGA TV OBLIK.
	MOJSTER PROGRAMER MONTAŽER
	MOJSTER SNEMALEC TV
	NAPOVEDOVALEC-VODITELJ
	ORGANIZATOR POSLOVANJA II
	PRODUCENT GLASB. PROGRAMA
	PRODUCENT GP
	PRODUCENT PROJEKTA I
	PRODUCENT PROJEKTOV I
	PRODUCENT UREDNIŠTVA I
	PROGRAMSKI KOMERCIALIST I
	PROJEKTANT CPS
	RAZISKOVALEC II
	REDAKTOR
	REDAKTOR DOKUMENTALIST
	REDAKTOR II
	REDAKTOR II.
	REFERENT ZA UPR.IZVRŠBO I
	REŽISER - DRAMATURG
	REŽISER II
	REŽISER REALIZATOR I
	SCENOGRAF II
	SISTEMSKI INŽENIR
	SISTEMSKI INŽENIR III
	STROK.SODEL.ZA KADROVANJE II
	STROKOVNI SODELAVEC
	STROKOVNI SODELAVEC II
	TEHNOLOG II.
	TEHNOLOG TTS
	TEHNOLOG TVRM II
	TOLKALIST I
	UREDNIK
	VARNOSTNI INŽENIR
	VIOLINIST
	VODITELJ OBLIKOVALEC EP
	VODJA ODD.POSLOVAN.Z ZAVEZA
15 - PLAČILNI RAZRED	ANALITIK DELOVNIH PROCESOV
	ANALITIK VREDNOTENJA DELA
	BAS POZAVNIST
	BASIST

	BOBNAR
	DRAMATURG
	DRAMATURG I
	FINANČNI TAJNIK I
	GLASBENI URED.-PRODUCENT
	KOMERCIALIST ZT I
	MONTAŽER REALIZATOR NAPOVEDNIKOV I.
	NAMESTNIK I.KONTRABASISTA
	NAMESTNIK I.VIOLISTA
	NAMESTNIK I.VIOLONČELISTA
	ODG. INŽ. PROJEKTANT
	ODGOVORNI UREDNIK "KRIČAČA"
	OPERATIVNI INŽENIR II
	PRAVNI SVETOVALEC
	PRAVNIK
	PRODUCENT EPP PROGRAMA
	PRODUCENT PROGRAMA II
	PROJEKTANT I
	RAZISKOVALEC I
	REDAKTOR I
	REŽISER
	REŽISER I
	SCENOGRAF I
	SISTEM.INŽ.ZA KOVIN.KONSTR.
	SISTEMSKI INŽENIR II
	SOLIST II-ANGL.HOR.-OBOIST
	SOLIST II-FAGOTIST
	SOLIST II-III HORNIST
	SOLIST II-KLARINETIST
	SOLIST II-PICC.-FLAVTIST
	SOLIST II-POZAVNIST
	SOLIST II-TOLKAL.-TIMPANIST
	SPECIALIST TV TEHNIKE
	STROK.SODEL.ZA IZOBRAŽ. I
	TEHNIČNI VODJA I
	TEHNOLOG I
	TEHNOLOG TV PROIZVODNJE
	TEHNOLOG TVRM I
	TEHNOLOG-VODJA PROJEKTOV I
	UREDNIK URED.ZA ZABAV.GLAS.
	UREDNIK UREDNIŠTVA
	UREDNI-KOORD.MEDN.DEJAV.
	VODJA
	VODJA DEVIZ.PLAČ.PROMETA
	VODJA GL.KNJ.IN POM.VOD.RS
	VODJA IZTERJAVE
	VODJA KOORDINACIJE OE RA P
	VODJA MENT.ZA RAD. GOVOR
	VODJA ODD.ZA PREV.IN LEKT.
	VODJA PROGRAM.KONTROLINGA
	VODJA SKUPINE
	VODJA SKUPINE II

		VODJA SLUŽBE
		VODJA SLUŽBE ZA ARHIV. IN DOKUM.
		VODJA UPRAVNE IZVRŠBE
	16 - PLAČILNI RAZRED	ADMINISTRATOR BAZE PODATKOV
		BARITON SAKSO FONIST-SOLIST
		GL.PROD.ZA JAZZ IN ZAB.GL.
		GLASBENI UREDNIK I
		GLAVNI PRODUCENT
		GLAVNI PRODUCENT SORS
		II. POZAVNIST SOLIST
		II.TROBENTAČ-SOLIST I
		KITARIST-SOLIST
		MENTOR - KOORDINATOR
		NAMESTNIK KONCERT.MOJSTRA
		OPERATIVNI INŽENIR I
		PIANIST-SOLIST
		POMOČNIK UREDNIKA
		PRODUCENT PROGRAMA I
		PRODUCENT REDAKTOR
		PROJEKTANT INFOR.SIST.
		RAZVOJNI INŽENIR
		REŽISER I
		SAMOST.KONTROL.V NABAV.PROC
		SEKRETAR GEN.DIR.ZAVODA
		SISTEMSKI INŽENIR
		SISTEMSKI INŽENIR I
		SISTEMSKI INŽENIR ZA RC KP
		SOLIST I - I. FAGOTIST
		SOLIST I - I. OBOIST
		SOLIST I - I. TIMPANIST
		SOLIST I-HARFIST
		SOLIST I-I.HORNIST
		SOLIST I-I.KLARINETIST
		SOLIST I-I.POZAVNIST
		SOLIST I-I.TROBENTAČ
		SOLIST I-I.VIOLIST
		SOLIST I-I.VIOLONČELIST
		SOLIST II-TUBIST
		SOLIST I-VODJA II.VIOLIN
		SOLISTI-I.FLAVTIST
		STROKOVNI SODELAVEC TVT I
		UREDNIK GLAS. UREDNIŠTVA
		UREDNIK GLASBENEGA PROGRAMA
		VODJA CENTRA
		VODJA EVROVIZIJSKEGA ODD.
		VODJA FINANČNE SLUŽBE
		VODJA GLASBENE PRODUKCIJE RTV CENTRA MB
		VODJA IZOBRAŽ.PODROČJA
		VODJA OBDELAVE
		VODJA PODROČJA
		VODJA PODROČJA II.
		VODJA PROIZVOD.-TEHNOLOG

		VODJA PROJ.-DIR.FOTOGRAFIJE
		VODJA RAČUNOVODSKE SLUŽBE
		VODJA SKUPINE
		VODJA SKUPINE - TTS
		VODJA SKUPINE I
		VODJA SKUPINE I.
		VODJA SL.ZA KOMER.ZAD.IN
		VODJA SL.ZA ORGAN.DELA
		VODJA STUD.IN TEREN.PRODUK.
		VODJA TV ATELJEJEV
		VODJA VIZUAL.IN TEHN.PODP.
	17 - PLAČILNI RAZRED	GLAVNI INŽENIR
		I.ALT SAKSAFONIST-SOLIST
		I.POZAVNIST-SOLIST
		I.TENOR-SAKSOFONIST
		II.TROBENTAČ-SOLIST I
		KONCERT.MOJSTER-KONCERTANT
		NOTRANJI REVIZOR
		STROK.SOD.ZA PODR.RA TEHNOL
		STROK.SODEL.ZA PODROČJE TV TEHNOLOGIJE
		UREDNIK UREDNIŠTVA
		UREDNIK UREDNIŠTVA I
		UREDNIK UREDNIŠTVA I.
		VODJA
		VODJA BI IN ENERGETIKE
		VODJA CPS
		VODJA PODROČJA I.
		VODJA PRAVNE SLUŽBE
		VODJA RAZVOJA
		VODJA RTV TEHNIKE
		VODJA SISTEM. RA RAZVOJA
		VODJA SKUPINE
		VODJA SKUPINE TTS-GLAV.ING.
		VODJA SKUPNIH SLUŽB RC
		VODJA SL.ZA OBRAČUN RTV PRISPEVKA
		VODJA TRŽENJA
		VODJA TVRM
	18 - PLAČILNI RAZRED	GL.KOOR.S POD.FIN.IN POS.VO
		GLAVNI KOORDI.IZVEDBE PROG.
		GLAVNI PRODUCENT TV PROGRAMOV RTV S
		ODGOVORNI UREDNIK
		POMOČNIK VODJE OE TVP ZA TPP
		PROGRAMSKI KOORDINATOR
		SVETOVALEC DIR.TV PROGRAMOV
		SVETOVALEC ZA VODENJE PROGR.ZADEV
		UMETNIŠKI VODJA PLES.ORK.
		UMETNIŠKI VODJA SORS
		UREDNIK/REŽISER-VODJA PROJE
		VARUH PRAVIC GLEDALCEV IN POSLUŠALCEV
		VODJA
		VODJA DE PODROČNI CENTRI

		VODJA DE RAZVOJ
		VODJA KADROVSKE SL.IN IZOBRA
		VODJA KAKOVOSTI POSLOVANJA
		VODJA PROG.KOOR.IN PROG.SL.
		VODJA PROGRAMSKIH PROJEKTOV
		VODJA PROJEKTOV
		VODJA SEKT.ZA INVEST.IN RAZVOJ RTV TEHN.
		VODJA SEKTORJA-OBROT BREZ POSADKE
		VODJA SL.ZA ENER.BIROINVEST
		VODJA SL.ZA INF.IN RAZ.ORG.
		VODJA SL.ZA MEDNARODNO SODELOVANJE
		VODJA SL.ZA PROMOC.IN MARKE
		VODJA SL.ZA TRZENJE RTV PR.
		VODJA VELIKIH PROJEKTOV
	47 - NOVINARJI	NOVINAR SNEMALEC
	51 - 51. Plačni razr	POMOČNIK GENERALNEGA DIREKTORJA ZA AVTOHTONO ITALIJANSKO NARODNO SKUPNOST
		POMOČNIK GENERALNEGA DIREKTORJA ZA AVTOHTONO MADŽARSKO NARODNO SKUPNOST
	55 - 55. Plačni razr	POMOČNIK GENERALNEGA DIREKTORJA
	59 - 59. Plačni razr	DIREKTOR RADIA
		DIREKTOR TELEVIZIJE
	60 - 60. Plačni razr	GENERALNI DIREKTOR RTV S
VII/1 NOVINARJI	42 - NOVINARJI	NOVINAR POROČEVALEC II
	43 - NOVINARJI	NOVINAR POROČEVALEC I
		NOVINAR REPORTER II
VII/2 NOVINARJI	44 - NOVINARJI	NOVINAR SPECIALIST II
	45 - NOVINARJI	NOVINAR REPORTER I
	46 - NOVINARJI	NOVINAR REDAKTOR I
		NOVINAR SPECIALIST I
VII/3 NOVINARJI	47 - NOVINARJI	NOVINAR UREDNIK II
	48 - NOVINARJI	NOVINAR UREDNIK I
		TURNUSNI UREDNIK DIO
	50 - NOVINARJI	UREDNIK ODDAJ III
		VODITELJ DNEVNIKA I (osrednja inf.odd.)
	51 - NOVINARJI	UREDNIK ODDAJ II
		VODITELJ AKTUALNIH ODDAJ
	52 - NOVINARJI	UREDNIK ODDAJ I
VIII/1 NOVINARJI	50 - NOVINARJI	KOMENTATOR II
	51 - NOVINARJI	KOMENTATOR I
VIII/2 NOVINARJI	53 - NOVINARJI	UREDNIK PROGRAMA I.
		UREDNIK PROGRAMA II.
		UREDNIK PROGRAMA III.
		UREDNIK PROGRAMA V.
		UREDNIK UREDNIŠTVA

PRILOGA E: Seznam delovnih mest po tarifnih skupinah v novi sistemizaciji

Tarifni razred	Plačni razred	Naziv DM
III.	10.	Oskrbnik studia (m/ž)
IV.	11.	Oskrbnica oddajnega centra (m/ž)
		Telefonist informator IV (m/ž)
	12.	Voznik kurir (m/ž)
	14.	Garderober (m/ž)
		Scenski monter (m/ž)
		Voznik terenskih ekip (m/ž)
V.	15.	Tajnica V (m/ž)
	16.	Receptor V (m/ž)
		Rekviziter V (m/ž)
	17.	Pisarniški referent V (II) (m/ž)
		Skladiščnik V (m/ž)
		Tehnik za razmnoževanje AV vsebin (m/ž)
		Voznik strojnik (m/ž)
	18.	Kašer mojster (m/ž)
		Medijski asistent (m/ž)
		Oblikovalec plastike in stiroporja mojster (m/ž)
		Planer (m/ž)
		RTV Arhivar (m/ž)
		Tajnica v poročilih (m/ž)
	19.	Garderober mojster (m/ž)
		Glavni skladiščnik V (m/ž)
		Gospodar upravnik (m/ž)
		Gradbeni nadzornik (m/ž)
		Kostumska šivilja/krojač mojster (m/ž)
		Monter scene mojster (m/ž)
		Scenski mizar mojster (m/ž)
		Scenski slikar mojster (m/ž)
		Strokovni delavec V (m/ž)
		Tajnica uredništva (m/ž)
		Tehnik elektroenergetik (m/ž)
		Tehnik strojni energetik (m/ž)
		Terenski kontrolor (m/ž)
	20.	Arhivar glasbenega sestava (m/ž)
		Finančni referent V (m/ž)
		Koordinator avtoparka (m/ž)
		Organizator izvedbe V (m/ž)
		Referent za javna naročila V (m/ž)
		Referent za obračun RTV prispevka V (m/ž)
		Tajnica režije (m/ž)
		Tehnik za antene (m/ž)
	21.	Asistent TV snemalca (m/ž)
		Delovodja V (m/ž)
		Dokumentalist fotograf (m/ž)
		Filmski tehnik (m/ž)
		Gasilec (m/ž)
		Oblikovalec TV grafike (m/ž)
		Oddajničar (m/ž)
		Tehnik laboratorija (m/ž)

		Tehnik magnetoskopa (m/ž)
		Tehnik mobilne produkcije (m/ž)
		Tehnik osvetljave (m/ž)
		Tehnik radiodifuzije (m/ž)
		Zvokovni tehnik (m/ž)
	23.	Rekviziter mojster (m/ž)
VI.	21.	Poslovni sekretar VI (m/ž)
		Posredovalec programskih vsebin (m/ž)
		Referent VI (m/ž)
	22.	Medijski arhivar (m/ž)
		Statistik VI (m/ž)
	23.	Koordinator programa (m/ž)
		Media planer (m/ž)
		Področni planer (m/ž)
		Prodajni komercialist VI (m/ž)
		Realizator oglasnih vsebin (m/ž)
		Tehnični dokumentalist (m/ž)
		Tehnolog kalkulant (m/ž)
	24.	Finančni referent VI (m/ž)
		Glavni računovodja VI (m/ž)
		Inženir elektroenergetik (m/ž)
		Inženir mobilne produkcije (m/ž)
		Inženir strojni energetik (m/ž)
		Inženir strojnik (m/ž)
		Kadrovski referent VI (m/ž)
		Kontrolor tehnoloških procesov (m/ž)
		Montažer multimedije (m/ž)
		Monter scene vodja gradnje (m/ž)
		Načrtovalec sporedov VI (m/ž)
		Oblikovalec maske VI (m/ž)
		Organizator dnevne priprave programov (m/ž)
		Referent za obračun RTV prispevka VI (m/ž)
		Tajnica režije skript (m/ž)
	25.	Asistent TV in filmskega snemalca (m/ž)
		Finančni realizator (m/ž)
		Inženir magnetoskopa (m/ž)
		Inženir predvajanja (m/ž)
		Inženir telekomunikacij (m/ž)
		Inženir videa (m/ž)
		Kolorist (m/ž)
		Likovni TV oblikovalec (m/ž)
		Oblikovalec zvoka TV/RA produkcije VI (m/ž)
		Programer osvetljave (m/ž)
		Specialist obdelave filma (m/ž)
	26.	Inženir laboratorija (m/ž)
		Inženir radiodifuzije (m/ž)
		Mešalec slike (m/ž)
		Organizator izvedbe VI (m/ž)
		Skrbnik podpore uporabnikom (m/ž)
		Vodja skupine (m/ž)
	27.	Inženir produkcijskih sistemov (m/ž)
		Oddajničar specialist (m/ž)

		Operativni inženir VI (m/ž)
		Realizator oddaj VI (m/ž)
		Spiker (m/ž)
		Tehnični vodja VI (m/ž)
VII/1.	25.	Poslovni sekretar VII/1 (m/ž)
	27.	Analitik VII/1 (m/ž)
		Dokumentalist arhivar (m/ž)
		Kamerman VII/1 (m/ž)
		Montažer VII/1 (m/ž)
		Snemalec VII/1 (m/ž)
	28.	Finančnik VII/1 (m/ž)
		Kadrovik VII/1 (m/ž)
		Organizator dela VII/1 (m/ž)
		Računovodja VII/1 (m/ž)
		Sodelavec za organizacijo in poslovanje (m/ž)
		Sodelavec za trženje (m/ž)
		Sodelavec za upravno pravne zadeve (m/ž)
	29.	Glasbeni redaktor (m/ž)
		Inženir projektant (m/ž)
		Oblikovalec 3D (m/ž)
		Oblikovalec maske VII/1 (m/ž)
		Oblikovalec osvetljave (m/ž)
		Oblikovalec zvoka TV/RA produkcije VII/1 (m/ž)
	30.	Inženir laboratorija specialist (m/ž)
		Skrbnik produkcijskih sistemov in aplikacij (m/ž)
	31.	Asistent TV/RA režije (m/ž)
		Novinar (m/ž)
		Operativni inženir VII/1 (m/ž)
	33.	Tehnični vodja RA/TV produkcije VII/1 (m/ž)
VII/2.	29.	Kamerman (m/ž)
		Koordinator mednarodnega sodelovanja (m/ž)
		Montažer (m/ž)
		Planer izvedbe (m/ž)
		Računovodja VII/2 (III) (m/ž)
		Redaktor VII/2 (m/ž)
		Snemalec (m/ž)
		Tehnični urednik VII/2 (m/ž)
		Upravitelj obrambnih načrtov (m/ž)
	30.	Informatik VII/2 (m/ž)
		Napovedovalec (m/ž)
		Poslovni sekretar VII/2 (m/ž)
		Sodelavec za javna naročila VII/2 (m/ž)
	31.	Dokumentalist informator (m/ž)
		Montažer napovednikov (m/ž)
		Načrtovalec dnevnih terminskih načrtov (m/ž)
		Novinar poročevalec (m/ž)
		Raziskovalec - statistik(m/ž)
		Samostojni strokovni delavec VII/2 (III) (m/ž)
	32.	Dokumentalist nototekar (m/ž)
		Koordinator projektov VII/2 (m/ž)
		Koordinator realizacije oglasnih vsebin (m/ž)
		Mojster likovnega TV oblikovanja (m/ž)

		Mojster mešalec slike (m/ž)
		Mojster osvetljave (m/ž)
		Mojster predvajanja (m/ž)
		Mojster videa (m/ž)
		Mojster zvoka (m/ž)
		Načrtovalec TV sporedov VII/2 (m/ž)
		Oddajničar koordinator (m/ž)
		Realizator oddaj VII/2 (m/ž)
		Realizator predvajanja (m/ž)
		Strokovni sodelavec za CPS (m/ž)
		Strokovni sodelavec za koncertno dejavnost (m/ž)
		Strokovni sodelavec za odnose z javnostjo (m/ž)
	33.	Dramaturg (m/ž)
		Finančni tajnik (m/ž)
		Gradbeni nadzornik VII/2 (II) (m/ž)
		Inženir tehničnih strok VII/2 (II) (m/ž)
		Inženir tehnolog (m/ž)
		Kontroler (m/ž)
		Operativni inženir VII/2 (m/ž)
		Pravnik specialist (m/ž)
		Producent (m/ž)
		Računovodja VII/2 (II) (m/ž)
		Sekretar nadzornega sveta (m/ž)
		Strokovni sodelavec za javna naročila (m/ž)
		Strokovni sodelavec za trženje (m/ž)
		Strokovni sodelavec za upravno pravne zadeve (m/ž)
		Tuttist (m/ž)
		Varnostni inženir VII/2 (II) (m/ž)
	34.	Kamerman specialist
		Kreator maske (m/ž)
		Montažer specialist (m/ž)
		Novinar specialist (m/ž)
		Snemalec reporter (m/ž)
		Tuttist namestnik (m/ž)
		Vodja skupine (m/ž)
	35.	Dokumentalist raziskovalec (m/ž)
		Drugi solist (m/ž)
		Drugi solist improvizator (m/ž)
		Fonetik lektor (m/ž)
		Glasbeni urednik (m/ž)
		Glavni načrtovalec TV sporedov (m/ž)
		Inženir radiodifuzije specialist (m/ž)
		Lektor jezikovni svetovalec (m/ž)
		Mojster zvoka VII (I) (m/ž)
		Napovedovalec voditelj (m/ž)
		Sistemski inženir informatik (m/ž)
		Tehnični vodja RA/TV produkcije VII/2 (m/ž)
		TV in filmski snemalec (m/ž)
	36.	Glasbeni producent (m/ž)
		Lektor prevajalec (m/ž)
		Namestnik solista (m/ž)
		Namestnik solista godalca (m/ž)

		Novinar urednik (m/ž)
		Realizator specialist (m/ž)
	37.	Načrtovalec informacijskih sistemov (m/ž)
		Namestnik koncertnega mojstra (m/ž)
		Novinar dopisnik v Sloveniji (m/ž)
		Novinar snemalec (m/ž)
		Novinar specialist analitik (m/ž)
		Solist improvizator (m/ž)
		Solist radijskega simfoničnega orkestra (m/ž)
		Urednik scenarist (m/ž)
		Vodja oddelka II (m/ž)
	38.	Glasbeni producent orkestra (m/ž)
		Glasbeni urednik voditelj (m/ž)
		Glavni kameraman (m/ž)
		Kostumograf mojster (m/ž)
		Mojster mešalec slike specialist (m/ž)
		Mojster montažer (m/ž)
		Mojster osvetljave specialist
		Mojster zvoka specialist (m/ž)
		Oblikovalec zvočne podobe (m/ž)
		Pravni svetovalec (m/ž)
		Producent programa II (m/ž)
		Razvojni inženir VII/2 (I) (m/ž)
		Samostojni strokovni sodelavec za finance in računovodstvo (m/ž)
		Samostojni strokovni sodelavec za izobraževanje (m/ž)
		Samostojni strokovni sodelavec za javna naročila (m/ž)
		Samostojni strokovni sodelavec za kadre (m/ž)
		Samostojni strokovni sodelavec za odnose z javnostjo (m/ž)
		Samostojni strokovni sodelavec za organizacijo in poslovanje (m/ž)
		Samostojni strokovni sodelavec za trženje (m/ž)
		Samostojni strokovni sodelavec za upravno pravne zadeve(m/ž)
		Scenograf mojster (m/ž)
		Sekretar zavoda (nad 1000 zaposlenih) (m/ž)
		Sistemski administrator VII/2 (I) (m/ž)
		Strokovni sodelavec VII/2 (I) (m/ž)
		Strokovni sodelavec za tehniko (m/ž)
		Turnusni urednik (m/ž)
		Varnostni inženir VII/2 (I) (m/ž)
	39.	Novinar urednik voditelj (m/ž)
	40.	Priznani orkestrski glasbenik (m/ž)
		Športni reporter (m/ž)
		Vodja oddelka I (m/ž)
		Vodja programskega projekta (m/ž)
		Vodja službe III (m/ž)
	41.	Direktor fotografije (m/ž)
		Notranji revizor specialist (m/ž)
		Novinar dopisnik iz zamejstva (m/ž)
		Novinar komentator (m/ž)
		Poklicni član sveta delavcev (m/ž)
		Projektni inženir (m/ž)

		Režiser (m/ž)
		Režiser zvoka (m/ž)
		Urednik oddaj (m/ž)
	42.	Priznani solistični orkestrski glasbenik (m/ž)
		Umetniški vodja radijskega simfoničnega orkestra (m/ž)
	43.	Ekspert področja (m/ž)
		Glasbeni producent radijskega simfoničnega orkestra (m/ž)
		Koncertni mojster - prvi trobentač (m/ž)
		Koncertni mojster (m/ž)
	44.	Producent programa I (m/ž)
		Vodja službe II (m/ž)
	45.	Urednik uredništva (m/ž)
		Voditelj osrednjih oddaj (m/ž)
	47.	Novinar glavni komentator/voditelj (m/ž)
	48.	Pomočnik direktorja PPE (m/ž)
		Svetovalec generalnega direktorja (m/ž)
		Urednik programa (m/ž)
		Vodja službe I (m/ž)
	49.	Vodja organizacijske enote II (m/ž)
	50.	Odgovorni urednik programa (m/ž)
		Režiser prvak (m/ž)
		Vrhunski glasbenik (m/ž)
	51.	Pomočnik generalnega direktorja za Radio in Televizijo za avtohtono narodno skupnost (m/ž)
		Vodja organizacijske enote I (m/ž)
	53.	Vodja organizacijske enote OZ (m/ž)
		Vodja regionalnega centra (m/ž)
	55.	Pomočnik generalnega direktorja (m/ž)
		Varuh pravic gledalcev in poslušalcev (m/ž)
	58.	Strokovni direktor (m/ž)
	59.	Direktor Radia Slovenija (m/ž)
		Direktor Televizije Slovenija (m/ž)
	60.	Generalni direktor (m/ž)
VIII.	48.	Ekspert področja VIII (m/ž)
IX.	52.	Novinar komentator ekspert področja (m/ž)