

הוועדה הציבורית לבחינת המתווה לשידור הציבורי העתידי בישראל

סיכום דיון - ישיבה מס' 20 - 20.02.2014

נוכחים :

רם לנדס- יו"ר

דנה נויפלד

יאיר אלוני

יהונתן רזניק

קרני זיו

דפנה גלוק

צביקה גולדברג

גילאל ספדי

אסי קליין, לשכה משפטית, משרד האוצר

חברת הייעוץ: רם בלינקוב, עודד סטקלוב, אמנון אייכלברג

חסרים: יוני רגב

מוזמנים: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר; עו"ד קובי אמסלם, עמית צור, אפרים מלכין

מהלך הישיבה:

חלק א': חברת הייעוץ – הצגת דו"ח שלב ב'. מצגת של חברת הייעוץ - ניתוח המצב הקיים ברדות השידור ובטלוויזיה החינוכית והשוואה למצב העתידי.

נציגי חברת הייעוץ הציגו לחברי הוועדה את עיקרי הדו"ח שלב ב'. מר בלינקוב הסביר לחברי הוועדה כי בדו"ח זה נעשו שינויים ביחס לדו"ח הראשון ("דו"ח ביניים") זאת בעקבות הפחתת הרזרבות, אותן חברת הייעוץ הורידה מראש על מנת לבנות גוף יותר רזה ויעיל, והערות אחרות של חברי הוועדה. כך למשל בעניין התוכן נוספו אלפי שעות.

בהקשר הזה, גבי זיו הזכירה לחברי הוועדה כי עליהם להחליט האם לקבוע מינימום שעות ז'אנר היות שכרגע הוחלט רק כי ייקבע מדד של כסף בעניין זה, האם יש צורך בכך.

כמו כן, לדברי נציגי חברת הייעוץ המסר החשוב של הדו"ח הוא כי יש להקים ערוץ בערבית נפרד שישדר רק לטובת ערבי ישראל. על מנת לאפשר זאת יש להגדיל את תקציב הערוץ בשלב הראשון פי שניים, לאחר מכן יהיה צורך וחובה להגדיל את תקציבו בהתאם לקצב ההתפתחות של הערוץ.

לפי הדו"ח של חברת הייעוץ ניתן יהיה להגיע לחיסכון הקרוב ל-300 מיליון ש"ח ולהפחית את מספר העובדים בלמעלה מ-1000 עובדים, עם זאת מר בלינקוב ביקש להדגיש כי ייתכן שהמספר אינו מדויק כי הוא לוקח בחשבון את הטלוויזיה החינוכית לגביה אין עדיין לחברת הייעוץ את כל הנתונים. ובסוף רק המנהלת תוכל לקבוע את מספר העובדים המדויק.

מודל המוצע ע"י חברת הייעוץ

לפי המודל המוצע על ידי חברת הייעוץ במצב יעיל תקן כוח האדם הינו כ-730 עובדים בלבד, כ-1,200 עובדים פחות מאשר במצב הקיים (רשות השידור + חינוכית). יצוין כי, ישנו שינוי לעומת הדו"ח הקודם וזאת בהתאם לרצונם של חברי הוועדה לאפשר ניהול יעיל. לפי המוצע הדירקטוריון של המשדר הציבורי יהיה מורכב מאנשי מקצוע ממגוון תחומים, הרגולטור שיפקח על הגוף יהיה רגולטור השידורים בישראל, כמו למשל הרשות השנייה, אך זאת רק בנושאים טכניים. כמו כן, על הרגולטור לקבוע מדדים מדידים של רלוונטיות ויעילות.

הנחות לחישוב ההוצאות בגוף השידור הציבורי החדש

1. חטיבת הטלוויזיה תפעיל 3 ערוצים שיתבססו על רכש ללא הפקה עצמית.
 - ערוץ 1 – ישדר לפחות 1,800 שעות של הפקות מקור מהן 190 שעות סוגה עילית;
 - ערוץ 33 (ערבית) – ישדר לפחות 400 שעות הפקות מקור מהן 60 שעות סוגה עילית;
 - ערוץ 23 (ילדים ונוער) – תכניות לקידום החינוך, ההשכלה והדעת.
2. חטיבת חדשות מאוחדת לכל המדיות ובשתי השפות (עברית וערבית) בהפקה עצמית – כ-2,850 שעות אקטואליה טלוויזיונית בעברית וערבית והפעלת רשתות ב' ו-ד' ברדיו. החטיבה תספק כ-2000 שעות חדשות ואקטואליה לערוץ 1, וכ-550 שעות חדשות ואקטואליה לערוץ 33 (ערבית) וכן תפעיל את רשת ב' ורשת ד'.

מר אלוני ציין שרשת ב' ברדיו זה לא רק אקטואליה

3. חטיבת הרדיו תפעיל את 6 תחנות האחרות: א', מורשת, רק"ע, ג', קול המוסיקה, fm88
4. חדשנות טכנולוגיה – תקצוב קרן חידוש ציוד והפעלת חממה טכנולוגית לתחום התקשורת.
5. חדשנות טכנית – שיתוף ציבור בקבלת החלטות בנוגע לתוכן, והקצאת תקצוב למו"פ בתחום התוכן.

לעניין הרדיו מר בלינקוב סיכם כי אם להתעלם מעלויות הרדיו המופרזות של היום הוא מוצר טוב העונה על כשלי השוק.

תקציב שנתי לשידור הציבורי החדש

לפי המוצג, לאחר המעבר למבנה החדש יתקבל ארגון שונה לחלוטין מבחינת אופי פעילותו, איכות השידורים והרלוונטיות הציבורית. החיסכון התפעולי בשנת הבסיס יעמוד על כ-280 מיליון ש"ח. שיעור השכר מסך התקציב המשולב (רשות השידור + חינוכית) ירד מכ-54% לכ-23%.

לגבי מודל הכנסות – כיום הממשלה מעבירה לשידור הציבורי (כולל חינוכית) כ-200 מיליון ש"ח בשנה. לדבריהם של נציגי חברת הייעוץ, בממוצע נדרש מקור הכנסה משלים בהיקף דומה. כמו כן, נציגי חברת הייעוץ הניחו שיהיה גידול בהכנסות מחסויות היות שבמודל המוצע השידור הציבורי הופך להיות יותר רלוונטי.

עלויות חד פעמיות – נעשתה אקסטרפולציה לגבי החינוכית על בסיס ההמלצה לסגור את רשות השידור, לפטר כל העובדים ולהקים גוף חדש.

נדל"ן - מהלך משמעותי גם בי-ס וגם בת"א – אזורים מבוקשים.

סגירת רשות השידור

ההמלצה של החברת הייעוץ היא לסגור את רשות השידור ולפתוח גוף שידור ציבורי חדש. כפי שניתן לראות מניתוח מפורט בדו"ח, מכירת נכסי הנדל"ן של הרשות צפויה לכסות את עלות הסגירה. ההצעה היא להעביר את אולפני המשדר הציבורי למתחם שכור. כמו כן, מכיוון שבשימוש/בעלות רשות השידור נכסי נדל"ן בעלי שווי משמעותי, לשם ביצוע תהליך הסגירה לא יידרשו מקורות מהמדינה אלא הלוואת גישור בלבד.

עלויות הפתיחה מחדש לפי הדו"ח (בינוי + רכש ציוד + שיקום ארכיון + מנהלת מעבר) מוערכות בכ-340 מיליון ש"ח שיש להשלימן מתקציב המדינה (מענק/הלוואה) ויש עלויות פתיחה, בינוי, רכש וכו'. לעניין הארכיון, ציינו נציגי חברת הייעוץ כי ייתכן שההערכה שלהם אינה מדויקת כי מאוד קשה להבין כרגע באיזה מצב חומרים של הארכיון, לכן אין לחברת הייעוץ כלים לדעת אם הערכתם מספיקה.

עקרונות השידור הציבורי החדש

- תוכן - היקף טלוויזיוני הוגדל בכ-3,000 שעות.
- חדשות אקטואליה - הגדלה של כ-1,200 שעות.
- ילדים ונוער - הקמת ערוץ ייעודי לילדים ונוער.
- שידור בערבית - הגדלה של כ-1,200 שעות (בהדרגה).
- רגולציה - הכנסת השידור הציבורי למודל פיקוח ותמרוץ תחת דירקטוריון מקצועי.
- חדשנות - חדשנות טכנולוגית, תכנית ושיתוף ציבור.
- תקציב - הפחתת תקציב בשנת הבסיס בכ-280 מיליון ש"ח. שיעור השכר מהתקציב יורד לכ-23%.

החלטות נדרשות לביצוע לפי המוצע בדו"ח

- א. סגירת רשות השידור ופתיחתה מחדש;
- ב. הקמת מינהלת מעבר. למנהל המינהלת יהיה זכות ווטו על התקשרויות של רשות השידור;
- ג. ביטול אגרת הטלוויזיה. לדעתם של נציגי חברת הייעוץ, ניתן לומר כי האגרה הינה מס בלתי יעיל – זהו מס רגרסיבי, קשה ליישום (בשל בעיות באיתור החייבים), קשה באכיפה, מאופיין בעלויות גבייה גבוהות, שבפועל אינו מאפשר לרשות מקור מימון עצמאי הן בשל אי הוודאות לגבי הסכום שיגבה והן בשל הצורך במימון הפטורים מתקציב המדינה. יתר על כן, זהו מקור מימון שיוצר אנטגוניזם כלפי השידור הציבורי – הן משום שהאגרה נגבית בנפרד ובמישרין מהציבור עובדה המבליטה אותו משירותים ציבוריים אחרים, הן בשל העובדה ששיעורי הגבייה הנמוכים יוצרים התמרמרות בקרב ציבור המשלמים והן בשל התחושה שאין תמורה לאגרה. בשל כל הסיבות לעיל חברת הייעוץ ממליצה לבטל את האגרה כמקור מימון של המשדר הציבורי;
- ד. קידום חוק השידור הציבורי החדש;

ה. הגדרת מקור הכנסה נוסף בסך של כ-200 מיליון ש"ח לשנה בממוצע.

בצד ההמלצה לבטל אגרת הטלוויזיה, לאור יעילותו של הסכום הנוסף כמקור מימון, חברת הייעוץ המליצה כי הוא יהפוך למקור המימון העיקרי של גוף השידור הציבורי.

המצגת תצורף לסיכום הדיון.

חלק ב: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר – עו"ד קובי אמסלם, ממונה על השכר; עמית צור, אפרים מלכין. מצגת בנושא "פתיחה סגירה" - משמעויות

עו"ד אמסלם סיפר לחברי הוועדה כי משנת 1996 עד סוף שנת 2008 הוא שימש כפרקליט בפרקליטות המדינה (סכסוכי עבודה), וחירתו הרבה לשידור הציבורי הביאה אותו להתעסק בכל מה שקשור לרשות השידור במשרד המשפטים במשך תקופה מאוד ארוכה. מרבית העניינים בהם עסק עו"ד אמסלם בקשר לרשות השידור נגעו לכשלים בתחום העסקה של כוח האדם ברשות השידור. הוא אף ליווה מקרוב את הרפורמה המתוכננת ברשות. עו"ד אמסלם העיד על עצמו כי הוא לא מבין בתקשורת אך הוא כן מבין כי המצב בתקשורת חופשית בישראל מאוד בעייתי, וזאת במיוחד בתחום העסקה של העובדים וביחסי עובד-מעביד. לחצים מצד העובדים לא פעם משפיעים על איכות ותוכן השידורים המועברים לציבור ודווקא בגלל העוצמה שיש היום לכלי התקשורת צריך יותר ריסון בכל מה שקשור ליחסי עבודה עתידיים בתחום התקשורת.

לדעתו של עו"ד אמסלם רשות השידור היא למעשה כמו הדסה, "בשר מברוו" של מגזר הציבורי. מגזר הציבורי עובר את הדרמות כי כולם סובלים מאותם מחלות. זאת מחלה ללא תרופה, לדעתו, וזאת כיוון שצד ההוצאות הוא בעיה של מישהו אחר והוא כל הזמן גודל.

בהקשר הזה, מר לנדס שיתף את עו"ד אמסלם כי הוועדה שוקלת להמליץ להגביל את הוצאות השכר בחקיקה ראשית, למשל לקבוע בחוק הוראה לפיה אסור שהוצאות השכר יעברו 35% מסה"כ ההוצאות של המשדר הציבורי. עו"ד אמסלם סיפר כי לבקשתו אנשי האגף ניסו למצוא מודלים בעולם בהם מגבילים את הוצאות השכר, מודל כזה לא נמצא.

מצגת: "סגירה-פתיחה" – משמעויות

בהתאם לבקשה של הוועדה נציגי אגף השכר והסכמי עבודה הציגו לחברי הוועדה כמה תקדימים של סגירה פתיחה. מר מלכין ציין כי אין אף תקדים בו סגרו תאגיד סטוטורי ולא הפכו למשהו אחר. המודלים הידועים לנציגי האגף הם מודלים בהם גוף של המדינה הופך להיות חברה ממשלתית, יש גוף אחד שקיבל מעמד אחר בתוך המדינה. הנתונים הם מהעשור האחרון.

לרוב לאחר תהליך של סגירה-פתיחה המבנה התאגידי משתנה פרט לדוגמה של מנהל מקרקעי ישראל בה סגרו את המנהל הישן וקלטו את רוב העובדים למעמד חדש, שזה גם סגירה-פתיחה למרות שנשאר בתוך המדינה.

רפאל

רפאל הייתה יחידת סמך של משרד הביטחון והפכה לחברה ממשלתית, חברה עסקית לכל דבר ועניין. התהליך של סגירה-פתיחה היה הדרגתי ולקח הרבה מאוד זמן גם משום שהיו ברפאל כמה ועדי העובדים וגם משום שהיה חשוב לעשות זאת בדרך הכי טובה וזאת בעקבות תקדים שלילי במקרה אחר בשנות ה-90 (מקרה של תע"ש).

התהליך החל בשנת 2002 והסתיים רק בשנת 2012. תחילה עובדים נקלטו כעובדים בחו"ם אישיים בתוך החברה, ורק בשנת 2012 עברו להסכם קיבוצי.

לדבריו של עו"ד אמסלם, במקרה של רפאל, בניגוד לתפיסת הפעולה בה מנסים לרצות את העובדים ואת ההסתדרות פעלו אחרת. בשנת 2000 נאמר להסתדרות כי השאיפה היא להקים חברה בריאה ולכן עד שלא יהיה הסכם קיבוצי העובדים יוקלטו בהסכמים אישיים. היות שהסתדרות מעדיפה הסכמים קיבוציים ולא הסכמים אישיים היה לה תמריץ לשתף פעולה מצד אחד. להנהלה, מצד שני, הדבר נתן כוח לדרוש קיום תנאים אותם לרוב חוששים לדרוש.

עו"ד אמסלם הבהיר כי עובדים שהיו בהסכמים קיבוציים קודם לא עברו להסכמים אישיים, אלא רק עובדים חדשים שנקלטו, נקלטו בהסכמים אישיים (בשלב הראשון, בסוף ההליך נחתם הסכם קיבוצי עם כלל העובדים). היות שהסגירה קדמה בתהליך, מאות עובדים עזבו ונוצר רוב של עובדי הסכם אישי.

כתוצאה לפני התהליך, בשנת 1995 - היה הפסד שנתי של 400 מיליון ש"ח, חובות של 2.2 מיליארד ש"ח למשרד הביטחון. בתום התהליך, בשנת 2010 - היו מכירות בהיקף של 6.3 מיליארד ש"ח, כ- 450 מיליון ש"ח רווח. כמו כן, החברה מעבירה מדי שנה דיבידנד למדינה.

מע"צ

מעבר מיחידת סמך של משרד התחבורה לחברה ממשלתית כאשר במקרה זה היה גם שינוי של פונקציית המטרה מיחידה מבצעת ליחידה מפקחת (רגולטורית). יצוין כי, בדוגמה של מע"צ חברה חדשה הוקמה טרם סגירת יחידת הסמך.

ערב המעבר במע"צ הועסקו 700 עובדים כאשר במסגרת תכנית פרישה פרשו 450, 50 עובדים נודו ליחידות אחרות בשירות המדינה. רק 150 עובדים עברו לחברת נתיבי ישראל (החדשה). גם היום החברה מעסיקה בערך 300 עובדים, כאשר חצי מהם מהדור הקודם וחצי השני אלה עובדים שנקלטו בחברה חדשה.

כתוצאה מהמעבר היקף הפעילות של החברה הממשלתית הוכפל, עם כשליש ממספר העובדים ערב המעבר. לפי הערכות, חיסכון של כמיליארד שקל על פני 20 שנה שלאחר הרפורמה.

מינהל מקרקעי ישראל ("ממ"י")

מעבר מיחידת סמך לרשות ממשלתית. העובדים היו ונשארו עובדי מדינה. כלל העובדים עברו מכרזים לתפקידים חדשים.

ערב המעבר, בממ"י הועסקו 750 עובדים כאשר במסגרת תכנית פרישה פרשו 200 עובדים, 600 עובדים עברו לרשות מקרקעי ישראל (50 עובדים נקלטו במהלך התהליך). כיום, 650 עובדים.

הגוף עדיין פועל מכוח החוק ועדיין מנהל את הקרקעות של מדינת ישראל. השוני העיקרי, לדבריו של מר מלכין, זה הסכמי עובדים ומבנה השכר. כך למשל, בממ"י הייתה בעיה של חלוקה תפקידים בתור טובת הנאה לכן מראש בהסכם העבודה הגדירו תפקידים שמחייבים רוטציה, ניווד פנים ארגוני. נקבע מנגנון של עדכון שכר - עדכון דיפרנציאלי ע"פ עמידה ביעדים. כמו כן, נקבע מנגנון של קידום קבוצתי ואישי ועוד.

מר מלכין הבהיר כי הסכמי העסקה של העובדים השתנו בטרם הליכי החקיקה וזאת בשל הבעייתיות בתיקון חקיקה.

לקחים

1. לא להפוך את ארגון העובדים לשחקן וטו, למשל אסור להבטיח שהחוק לא יכנס לתוקף עד שלא יהיה הסכם קיבוצי עם העובדים. לדעתו של עו"ד אמסלם זאת טעות כיוון שלא נשאר מרחב למו"מ. מו"מ צריך להיות בתנאים בהם לכל צד יש מה להפסיד ומה להרוויח. עו"ד אמסלם הציע לוועדה להמליץ שיהיה צוות שינהל מו"מ ולהגדיר בחוק מה קורה עד אז. למשל שבינתיים עובדים ייקלטו בחוזים אישיים, רמות השכר יהיו כמקובל במגזר הציבורי, תנאי העסקה יהיו כשל עובדי המדינה ועוד. במקרה של רשות השידור, אם לא רוצים "החשכת מסך" ניתן להסדיר זאת בהוראות מעבר, אך עדיין, לדעתו, יש להתמקד בעתיד ולא בהוראות מעבר.

מר אלוני שאל את עו"ד אמסלם כיצד ניתן לקלוט לגוף החדש עובדים מרשות השידור מבלי הבאת התרבות הקלוקלת, כיוון שלדעתו יש עובדים מקצועיים ברשות. עו"ד אמסלם סבר כי להשאיר לאותם עובדים תנאי עבודה וזכויות כפי שהם היום אבל מבחינת סמכויות ניהול, מבנה ארגוני וכפיפיות - הכל לפי החלטה של הנהלה חדשה.

2. יצירת משבר. כאשר הממשלה רוצה לעשות שינוי אם אין בצד השני מישהו שנלחץ ממצבו הנוכחי אז הוא לא ישאף לשום שינוי. ואם הוא לא נלחץ אז כדי להביא לשינוי תידרשנה הרבה ויתורים לא רצויים.

3. אפשרות ל"צמצום מדורג".

4. גמישות ניהולית:

- שליטה בהוצאות השכר וזאת כיוון שהיום יש מגמת עלייה מתמדת של הוצאות השכר, זה הפך להיות קשיח לחלוטין;

- סמכויות ניהול- הממשלה תמיד נמצאת בשחיקת סמכויות ניהול.

- הכנסה של טכנולוגיות וציוד;

- ניוו עובדים;

- סמכות לפטר עובדים ללא ווטו של הארגון;

- קידום עובדים עפ"י הכישרון.

5. "שידור להיטות" מעלה את תג המחיר – עניין טקטי.

ממשל תאגידי

לדבריו של עו"ד אמסלם, כיום קיימים שלושה מודלים מרכזיים: ממשלה ויחידת הסמך, חברה ממשלתית, תאגיד סטטוטורי. לדעתו של עו"ד אמסלם אין מודל מומלץ וזאת מסיבה שממשל התאגידי בישראל מאופיין באותם תחלואים – חוסר יכולת לשלוט בעולם התעסוקה. הכשל הבסיסי – ריבוי מוסדות כאשר אף אחד מהם לא אחראי. לדעתו חייב להיות שינוי דרמטי בממשל התאגידי. עו"ד אמסלם הציע לקבוע בחקיקה מהו התקציב של החברה ומהו מספר העובדים. ניתן לקבוע בחקיקה גם את ההיקף הוצאות השכר כפי שהוועדה שוקלת להמליץ. כמו כן, עו"ד אמסלם המליץ לחברי הוועדה להמליץ על הנהלה רזה עם סמכויות מוגדרות.

תרבות ארגונית

לדעתו של עו"ד אמסלם הדרך היחידה לשנות את התרבות הארגונית של רשות השידור - היא סגירה.

לעניין הסכמי השכר, לדעתו של מר אמסלם ההסכם הקיבוצי של העיתונאים היה טוב, לא מושלם. באופן כללי, לדעתו, יש ליצור מודלים לא מסרסי הנהלה אבל גם לא גוף שהוא פרוץ לגמרי.

עלות סגירת רשות השידור

עלות פרישת עובדי רשות השידור (סגירה כוללת): ברשות השידור בסביבות 1750 עובדים, עלות פרישה כוללת הינה 1,000 מיליון ש"ח. עלות פרישת עובדי טח"י: 185 עובדים ערב המעבר, עלות פרישה מוערכת בכ-110 מיליון ש"ח.

גמישות ניהולית – הסכמי עבודה חדשים

היעדים המרכזיים:

1. ביטול ה"טייס האוטומטי" – קידום שאינו מתחשב בתפקוד העובד ;
2. מיסוד מנגנוני הערכת עובדים כבסיס לתגמול וקידום דיפרנציאלי ;
3. מנגנון "שכר שורה" ללא תוספות פיקטיביות ;
4. פישוט הליכי הפיטורים – צמצומים ואי התאמה. הארכת תקופת הניסיון ל-5 שנים ;
5. מנגנוני העסקה מותאמים לאופי העבודה - שכר גלובאלי לכתבים, מפקים ועוד. לעניין ה"טלנטים" – יש לשמר את הגמישות "סעיף טלנטים" ;
6. הקניית כלים אופרטיביים בהסכם הקיבוצי לגיוס עובדים, ניוו, מיסוד הטמעת שינויים טכנולוגיים וכו'.

המצגת תצורה לסיכום הדיון.

מר לנדס ביקש את המלצתו של עו"ד אמסלם לעניין מנגנון התגמול וזאת על מנת להבטיח עמידה ביעדים. עו"ד אמסלם השיב כי קיימים מודלים של תגמול מיוחד שנתי של כמה משכורות (עד 5) לפי המלצה של דירקטוריון. ישנו מודל מובנה המגדיר מה הם היעדים בהם יש לעמוד על מנת להיות זכאי לקבל תגמול, נקבע לרוב בחוזר שממונה על השכר מוציא. הבעיה היא שלטווח ארוך המודל כבר אינו אפקטיבי, הערכה אינה מדויקת בגלל יצירה יחסי קרבה בין הגוף המעריך לנערך.

על מנת ליצור גוף יעיל, עו"ד אמסלם המליץ ליצור מנגנון שיבטיח פיקוח הדוק של הדירקטוריון על המנכ"ל וזאת בנוסף לדיווח ברמה רבעונית על שביעות רצון על עמידה ביעדים על התפוקות. אפשר לעשות שימוש בכלי דיפרנציאלי, אך יש לקחת בחשבון שהוא לא אפקטיבי לאורך זמן.

מר לנדס שאל האם תקופת כהונה של 4 שנים עם אופציה לארכה של 4 שנים נוספות זה סביר. עו"ד אמסלם סבר שזאת תקופה קצת ארוכה אך סבירה. לעניין הדירקטוריון, עו"ד אמסלם הציע להמליץ על תקופת כהונה של 3-4 שנים אך יש להבטיח שכל הדירקטוריון לא יתחלף ביום אחד אלא בהדרגה. כן, לדעתו של עו"ד אמסלם יש לאפשר הארכות כהונה במקרים מתאימים. בהקשר לדירקטוריון, מר רוניק שאל את דעתו של עו"ד אמסלם לעניין המנגנון לפיו מביאים לשר 12 מועמדים ומתוכם הוא בוחר 9. לדעתו של עו"ד אמסלם יש להגיש רשימה גדולה יותר, למשל 15, ולדעתו יש להגישה לשני שרים, למשל השר הממונה ושר האוצר. עם זאת, הוא ציין שאם יש

וועדה מקצועית שבחרת את המועמדים אזי אולי אין צורך להביא את הרשימה לאישור השרים, כדאי שהוועדה הזאת תבחר את חברי דירקטוריון.

חלק ג: במאים טח"י – שאולי גורודיסקי

מר גורודיסקי עובד הרבה שנים בטלוויזיה החינוכית, התחיל כעוזר והיום במאי.

מר גורודיסקי סיפר שכשהוא הגיע לטלוויזיה חינוכית הוא התאהב באידיאולוגיה לפיה מתחייב, בין היתר שמי שמשלם מיסים זכאי לקבל בתמורה משהו משמעותי. לדבריו כל התוכניות, היו לימודיות, אפילו "זהו זה", השתלבו בהן פינות של נימוסים, ארכאולוגיה וכו'. עם זאת כאשר עלה לאוויר ערוץ 2 התחילו הטלטולים והאידיאולוגיה איבדה מערכה. כמו כן, היום יש מעט מאוד הפקות בפנים. כך למשל, כבר 4 שנים בחינוכית לא הופק אפילו פריים אחד ביום העצמאות ויום השואה בחינוכית. מר גורודיסקי פנה בעניין זה למנכ"ל אך שום דבר לא קרה. כשהתחלף השר, הוא פנה אף לשר ולוועדת החינוך. וועדת החינוך אמנם השיבה אך לא קרה כלום. לדבריו, של מר גורודיסקי ציוד בטח"י נהרס בגלל שלא משתמשים בו.

לדבריו של מר גורודיסקי, ההנהלה בטח"י נבחרת במכרזים של המדינה שזה, לדעתו, הדבר הכי לא נקי שיכול להיות משום שיש אנשים שאין להם שום השכלה או ניסיון בתחום המגיעים לתפקידי המנהלים.

לדעתו יש לדאוג שתכנים לילדים לא יופרטו, שלא יהיה ריאליטי לקטנים וכד'. בנוסף לדעתו, טח"י יכולה גם לייצר הרבה תכנים למבוגרים וזאת משום שערוצים מסחריים כמעט לא מייצרים תכנים העוסקים במורשת, דת, תכנים בשפה ערבית וכו'. לדעתו גם היום, הטלוויזיה החינוכית עדיין יכולה לעמוד בתחרות מול גופים מסחריים וזאת כי היא יכולה להפיק תכניות ילדים בעלות נמוכה יותר ממה שיש בחוץ ויותר איכותיות.

בישיבה הבאה : חברי הוועדה ינסחו את המלצות הוועדה.

מועד ההתכנסות : יום ראשון הקרוב, יום מרוכז החל משעה 10:00.

רשמו : רחלי לוי ויולי לסנובסקי

חתום : רם לנדס, יו"ר הוועדה

