

## DIKTATURA KAPITALA IN SUŽNJELASTNIŠKI ODNOS DELODAJALCEV PALOME DO DELAVCEV

### ALI UMAZANA STRATEGIJA MANAGEMENTA V ZAKULISJU

Smo skupina zaposlenih v podjetju Paloma d.d. Sladki vrh. Namen našega pisanja je obveščanje javnosti o internih dogajanjih v našem podjetju, zaradi katerih je delo zaposlenih postalo nevzdržno. Zaradi upravičenega strahu pred skrajnimi posegi delodajalca, vam moramo pisati anonimno, vendar vas srčno prosimo, da pismo objavite javnosti.

Paloma d.d. je podjetje s 140-letno tradicijo proizvodnje in trženja higienskih izdelkov. Med leti 1980 in 2007 je podjetje zaposlovalo med 1000 in 2050 ljudi. Večino let ( razen v začetnih letih osamosvojitve naše države ), je podjetje poslovalo zelo dobro. V tem trenutku je v podjetju zaposlenih cca. 750 ljudi ( podatki se zaradi nenehnih in nejasnih zaposlitev, prihodov in odhodov nenehno spreminjajo ). Cilji uprave podjetja so to število reducirati na izpod 500. Te cilje opravičujejo s predpostavko, da je produktivnost na posameznega zaposlenega majhna v primerjavi z uspešnimi podjetji v Evropi in da je število zaposlenih prevelik strošek. Ta trditev seveda absolutno ne drži, pač pa je skrajno nekorektna in zavajujoča ter zgolj v korist kapitalu.

V naslednjih vrsticah želimo opisati del dogajanj znotraj podjetja, ki kaže, da je situacija v podjetju zavita v celofan, da je objektivno stanje drugačno, kot ga menedžment podjetja predstavlja v svojih PR aktivnostih. Pri tem ne želimo razvrednotiti rezultatov o uspešnosti podjetja, ki jih kaže statistika, pač pa želimo javno opozoriti, na skrajno nekorekten, ponižujoč in sužnjelastniški odnos do zaposlenih ter zaprositi za pomoč medijsko in politično inštitucijo.

Paloma d.d. je podjetje, za katerega se je lastnik - država ( na žalost ) odločil, da ga želi prodati. Strateškega partnerja se je iskalo že dalj časa, ker pa do tega ni prišlo, je prišlo do kar nekaj menjav na vrhu uprave Paloma d.d. ( samo v zadnjih letih so predsedniški stolček menjali Aleš Mikelc, Mateja Perger, Bojan Rajtmajer, Darko Bračič in sedaj Tadej Gosak – lepi deček, na zunaj in na prvi vtis uspešen, prijazen in prijeten, a ko sleče kožuh, odkrije črno dušo hladnega kapitalista, ki mu ljudje pomenijo samo številke in statistiko ).

Problemi podjetja so bili tudi v vodstvenem in vodilnem kadrovanju, ki ga prejšnji predsedniki uprave niso zmogli rešiti. Več teh položajev so zasedali ljudje, ki so imeli »pravi« priimek, torej se je kadrovalo po načelu nepotizma. Ti ljudje večinoma sploh niso ustrezali zahtevanim kriterijem ( izobrazba...), medtem, ko zaposleni, ki so imeli boljše in ustrezne pogoje, niso dobili primerne delovnega mesta. Po prihodu Gosaka, pa so se pričele množične spremembe na področju vodstvenega in vodilnega kadrovanja. V podjetje je prišlo, poleg Gosaka, še 6 novih ljudi, ki so zasedli direktorske stolčke, od prejšnjih je ostal le še direktor proizvodno tehničnega področja. Tako se je število direktorskih nazivov močno povečalo. Gosak je s kadrovanjem nadaljeval tudi na nižjih nivojih menedžmenta. Te kadre je prav tako iskal izključno izven podjetja, saj je, brez kakršnekoli preverbe, javno oznanil, da v podjetju ni znanja za ta delovna mesta. To je seveda popoln absurd in neresnica, s katero je ponovno onemogočil napredovanje sposobnim zaposlenim in vsem tistim, ki izpolnjujejo tako izobrazbene, kot splošne ter funkcionalne zahteve in nimajo primerne delovnega mesta. Kadrovanje je Gosak sicer prepustil novi direktorici za kadrovske in splošne zadeve, Zori Kirbiš, katero je sam zaposlil z zagovorom, da je najbolj iskan kader na trgu dela. Kmalu se je kristalno izjasnilo,

zakaj jo je zaposlil, saj se tudi pod krinko njene prijaznosti in navideznega interesa do zaposlenih, skriva hladnokrven kapitalist, ki mu ljudje pomenijo le statističen podatek, katerega je potrebno pripraviti tako, da bo s čim manj stroški ( ljudmi ), pridobil čim več kapitala. Kadrovska služba je »okrepila« tudi z novo, zunanjo zaposlitvijo, kljub temu, da že vrsto let več ljudi s primerno izobrazbo, a neprimernim delovnim mestom, leta čaka na zaslužen in primerno napredovanje. Nekorektno kadrovanje se sicer še nadaljuje. Naj omenimo tudi, da je bilo v podjetju tudi nekaj dokazano odličnih kadrov ( npr. v marketingu ), ki pa so, zaradi prihoda novega kadra, izgubili to delovno mesto in bili , bodisi prerazporejeni na drugo delovno mesto, bodisi odpuščeni iz poslovnih razlogov.

S prihodom številnih novi kadrov, pa je precej ljudi moralo zapustiti podjetje. Nekaj ljudi po t.i. mehki varianti, torej predčasna upokojitve, nekaj iz poslovnih razlogov, bila pa so tudi odpuščanja ljudi iz krivdnih razlogov – gre za male ljudi, ki so morali najeti advokate zaradi neupravičenosti odpustitve.

V nadaljevanju bomo pisali o strategiji, ki jo je Gosak izbral. O poslovni strategiji, ki je sicer uspešna, ne bomo razglabljali. Pisali bomo o strategiji ravnanja z ljudmi, ki se je v roku dobrega leta spremenila v tiranijo. Njegov projekt sprememb v podjetju predvideva tudi absolutno odvisnost zaposlenih od uprave, torej popoln nadzor nad delavstvom, brez možnosti in pravic soodločanja o kakršnikoli zadevi. To je, seveda, proti zakonom ZDR, ZSDU, moralno in etično nesprejemljivo, saj nas vrača v čas, ko so delavci bili najnižji razred družbe, brez pravic.

Gosak je prišel v podjetje zelo ambiciozno, igral pa je na prijaznost, dostopnost, razumnost, humanost, na socialno noto. Sklical je zbor delavcev, kjer se je predstavil s svojo novo ekipo ( ki je takrat štela samo njega, ter kadrovska in finančno direktorico, ostali so prišli kasneje ). Z jasno in skoraj humanistično retoriko, je skušal ustvariti vtis korektnega strokovnjaka, ki razume in upošteva tudi socialno plat poslovanja. Zelo se je trudil ljudem prikazati v takšni luči, ter si z nasmehi in prijaznostjo, z odgovarjanjem na vprašanja zaposlenih, pridobiti zaupanje le-teh. Obljubljal je spremembe, za katere je bilo vsem jasno, da morajo priti, ob enem pa je glasno obljubljal tudi socialno varnost zaposlenih, boljše delovne pogoje, korektno kadrovanje, motivacijo zaposlenih, korektno stimulacijo za opravljeno delo, pa še kaj. Po , malo manj kot 2 letih njegovega predsedovanja pa se je izkazalo, da temu še zdaleč ni tako, pač pa obratno.

Strategija zavajanja zaposlenih se je nadaljevala z navidezno dostopnostjo predsednika uprave, na vsake 3- 4 mesece je imel dan odprtih vrat, kjer si je vzel 15 minut za posameznika, ki se je pred tem najavil na razgovor. Na videz korektna poteza, v resnici pa je bila ta poteza namenjena iskanju raznih informacij, ki jih je predsednik znal spretno izvleči od posameznika. Pridobljene informacije je uprava potem hitro in učinkovito izkoriščala v širjenje lastne moči.

V samem začetku vladanja je uprava izvedla raziskovalno nalogo o zadovoljstvu delavcev v podjetju. Rezultatov te naloge zelo dolgo ni bilo moč dobiti v vpogled zaposlenim, kasneje ugotovljeni rezultati pa so med zaposlenimi sprožili močne dvome o verodostojnosti le-te.

Kmalu je postalo zelo jasno, da uprava poskuša popolnoma spremeniti uzance, organizacijsko kulturo v podjetju. Vidik zadovoljstva zaposlenih ni več igral nobene vloge. V prejšnjih letih je sindikat organiziral zaključek leta za vse zaposlene. Zaključki so dogajali pretežno v veliki športni dvorani, organizirana je bila hrana, pijača in zabavni ansambli. Ljudje so se družili in sproščali. Nova uprava je zadevo korenito spremenila. Sami so organizirali zaključek, vendar brez glasbenih ansamblov. Kadrovska direktorica je izjavila, da »ona ne bo poslušala goveje muzike«, za izvajanje glasbe so

izbrali starejšo gospo na citrah. Ker je bil odziv na prijave na zaključek leta zelo slab, je predsednik sklical vodje in delovodje, ter jih obtožil, da so oni krivi za tako slab odziv. Zabičal jim je, da morajo »prepričati« ljudi, da pridejo na zaključno prireditev ( včasih je bila to zabava ), kar se je tudi zgodilo. Tudi na sejah sveta delavcev je predsednik uprave glasno, nespoštljivo in arogantno odgovarjal na vprašanja predstavnikov, v kolikor pa so vprašanja bila nadležna, pa se je preprosto vstal in zapustil sejo. Odgovori povabljenе kadrovske direktorice so kazali enako mero nespoštovanja, nekateri so bili prav neverjetni ( ob vprašanju predstavnikov SD, ali v podjetju resnično iščejo novega strokovnega sodelavca za varnost pri delu- tega namreč podjetje že ima, delavci pa smo opazili razpis na zaposlitveni agenciji Adecco, s katero podjetje aktivno sodeluje- je odgovorila , da je res, razlogi pa so naravnost absurdni: dejala je, da takega strokovnjaka moramo imeti, če bi slučajno sedanjí strokovnjak odšel v bolniški stalež. Odgovor je res neverjeten, saj bi nadomestek lahko iskali tudi znotraj podjetja, ali pa ga izobrazili. Po tej logiki bi torej vsako delovno mesto moralo imeti rezervo...). Uprava je, hitro po zasedanju svojih funkcij, enostransko prekinila kolektivno pogodbo. Novo kolektivno pogodbo so sklenili skoraj leti dni kasneje, ko se sklenil tudi profesionalizem predsednika sindikata. Predsednici sindikata je po »težkem« pogajanju uspelo ohraniti izjemno dobro plačano delovno mesto predsednika sindikata, z vsemi bonitetami in imuniteto, ni ji pa uspelo zadržati nekaj pravic delavcev. Nova kolektivna pogodba je izdatno slabša v korist delavcev od prejšnje. Uprava še naprej kadruje netransparentno, odloča brez vednosti delavcev in socialnih partnerjev, ki so o odločitvah seznanjeni brez kakršnegakoli prejšnjega posvetovanja.

Veliko novih imen na prvo in drugo nivojskem menedžmentu in popolna blokada kadrovanja zaposlenih, ki so že 20-30 let v podjetju, so bliskovito širili moč uprave. Pričele so se blokade informacij, popolno ignoriranje vseh pobud, predlogov in pritožb zaposlenih. Dogajajo se kršitve zakonov ( ZDR, ZSDU ), kršitve pravilnikov ( pravilnik o notranji organiziranosti družbe in sistemizaciji delovnih mest...), kršitve participacijskega dogovora. Z zaposlenimi se, medsebojno neurejene zadeve rešujejo kar preko novih pravnih zastopnikov podjetja, advokatske družbe Soklič iz Celja. Pri tem se absolutno ne ozirajo na ekonomsko situacijo ali socialno stisko zaposlenih, niti jih ne zanimajo ponujene rešitve s strani zaposlenih, pač pa uporabljajo ( ne )pravne grožnje. Kadrovska služba na čelu z Kirbiševó, grozi zaposlenim, da ne smejo nikjer in z nikomer ( niti doma, je bilo dobesedno rečeno ), govoriti o podjetju. Jasno je, da zaposleni poslovnih skrivnosti sploh ne poznamo, vendar je strogo prepovedano govoriti karkoli o podjetju, saj bodo posledice odpuščanje.

Masa plač se je , na račun novih, zelo dobro plačanih zaposlenih in velikem številu novih delovnih mest v menedžmentu, precej povečala. Res so se uradno izboljšali tudi prodajni rezultati in dobiček podjetja, kljub temu, da so se pri tem uporabljale poslovne zvijače ( prestavitev datumov dobave na prejšnji mesec, zaradi prikaza boljše realizacije, itd. ). Delavci pa so izgubili veliko. Nov plačni sistem je odvzel dodatek za napredovanje, zmanjšale so se pravice ( npr. samo v tem letu so delavcem odvzeli 3 dni letnega dopusta, v naslednjem letu pa bodo odvzeli še 2 dni, kar je sicer še vedno zakonski minimum ).

Uprava se poslužuje tudi veliko trikov na račun delavcev. V primeru doseženega planiranega poslovanja, bodo konec leta ljudem izplačali »nagrado«, 150,00 €, so obljubili ( niso povedali ali gre za bruto ali neto ). Vendar so to nagrado dobili le tisti zaposleni, ki niso bili v bolniški, v vsem letu. Kdor je bil čez leto več, kot 3 tedne v bolniškem staležu, ni dobil ničesar. Glede na to, da je povprečna

starost delavcev v podjetju nekaj manj, kot 50 let, in da so ljudje iztrošeni, je ta denar dobilo zelo malo ljudi. To seveda nikakor ni pravi način stimulacije, saj je pri delu bolj pomembna kvaliteta dela, ki ga je delavec opravil, kot pa čas, ki ga je nekdo prebil na delovnem mestu. No, uprava si je izplačala 6.000,00 € nagrade. Strategija uprave je bila inteligentna, a skrajno nekorektna do zaposlenih. Zelo natančno so vedeli, da ljudje ne vedo, kaj se skriva za obljubljeni nagrado. Skrivalo pa se je malo število izplačil delavcem. Ker pa so bila ta izplačila v razredu nagrad, so bila tudi bolj obdavčena od običajne plače ali regresa, kar je imelo za posledico še manjše neto izplačilo, z vsemi odbitki (cca 80,00 €). Za obljubljeni nagrado se je skrivalo tudi izplačilo visokih nagrad menedžmentu, saj so nagrade dobili tudi delavci, pa čeprav redki.

Inteligentna, a zelo nekorektna poteza uprave je bila tudi odvzem napredovanja delavcem, ki je bil napovedan že prej. Uprava je obljubila, da ne bo nihče od delavcev dobil manjše plače, saj bo razliko pokrila poseben dodatek. Pred tem smo se v podjetju že vrsto let pogajali za rast plač zaradi rasti življenjskih stroškov. Sedanja uprava je to uresničila in povečala plačo za 28,00 € bruto, ali 19,00 € neto. Uprava je torej odvzela napredovanje, po drugi strani pa dodala poseben dodatek, 28,00 €, bruto. V finančnem pogledu se tako ni spremenilo ničesar, le ljudje smo bili zavedeni.

Da uprava stremi k absolutnemu izkoriščanju delavstva, brez pravic, k sodobnemu sužnjelastništvu, pričajo tudi naslednja dejstva:

Upravi se je zelo poklopilo dejstvo, da so bile lani volitve za predsednika sindikata in predsednika sveta delavcev. Pravzaprav so se upravi poklopili rezultati teh volitev, saj bi, v primeru drugačnih rezultatov, zaposleni danes bili v veliko boljšem položaju.

Na sindikalnih volitvah je namreč zmagala dosedanja predsednica sindikata, Nives Hrovat, ki zelo jasno in očitno kolaborira z vsemi upravami do sedaj. Na slabo obiskanih volitvah (zaradi velikega nezadovoljstva nad delom in odnosom predsednice sindikata), je letos predsednica sindikata imela enega protikandidata, ki pa je, zaradi slabšega lobiranja (prvič se je spopadel s tem) in zaradi tega, ker je bil ljudem dokaj nepoznan, za malenkost izgubil dvoboj. Tak rezultat je povzročil veliko škode zaposlenim, po drugi strani pa veliko korist upravi. Korist upravi zaradi tega, ker je dosedanja predsednica sindikata že 2 mandata profesionalna predsednica. To pomeni, da jo, izjemno dobro, plačuje podjetje. Ne glede na nižjo izobrazbo in vseh ostalih zahtevanih pogojev, ki ji manjkajo, je do sedaj prejemale plačo v najvišjem (po novi sistemizaciji pa po drugem najvišjem tarifnem razredu) razredu. S tem se je direktno kršil pravilnik o sistemizaciji delovnih mest, na kar so delavci že opozarjali, tudi s pritožbami, a jih je uprava ignorirala. Tako je, po volitvah, predsednica sindikata podpisala tudi novo profesionalno pogodbo s podjetjem, pod istimi pogoji, z istimi bonitetami in z isto imuniteto. Uprava s tem znova zavestno krši pravilnik, ki ga so ga napisali sami, pravilnik o organiziranosti družbe, saj predsednica nima nobenega od pogojev za zasedbo tega delovnega mesta. In, kar je najslabše in skrajno moralno in pravno sporno pri tem, je, da uprava plačuje človeka, ki bi moral zagovarjati pravice delavcev, kar je v nasprotnem interesu uprave. Zelo jasno je torej, da predsednica sindikata deluje v interesu delodajalca, ki želi korak za korakom zmanjševati pravice delavcev. To je delodajalcu uspelo že z zmanjšanjem plač (navideznim zvišanjem, ki pa to v resnici ni), z zmanjšanjem dni dopustov in s socialnim ogrožanjem zaposlenih. Naloga predsednice sindikata pa je, da »igra« borbo z upravo in da zmanjšuje napetosti v vrstah zaposlenih. Zelo jasno je torej, da gre za igro uprave, v katero je vključilo predsednico sindikata, znano kolaborantko uprave. Zaposleni zelo obžalujejo zaradi izida na volitvah za predsednika sindikata, vendar se, zaradi prestrašenosti, ne

upajo združiti in se upreti predsednici sindikata ali upravi. Posameznik pa se ne upa izpostavljati, saj so posledice tega zelo jasne.

Prav tako so bile v tem času volitve sveta delavcev. Dotedanji večletni predsednik, Jože Korotaj, ki je bil zaradi svojega poguma in iznajdljivosti zelo spoštovan med zaposlenimi, je bil sicer glavni kandidat za predsednika sveta delavcev, v kolikor ga izvolijo njegovi ožji sodelavci v svet delavcev. Na žalost je prišlo do kratkega stika med sodelavci in Korotaju je zmanjkalo en glas za izvolitev v svet delavcev. Tak izid danes obžaluje velika večina zaposlenih, z odprtimi rokami pa je ta izid sprejela uprava. Korotaj je namreč bil izjemno aktiven na vseh področjih. Zelo jasno se je zavedal pravic in dolžnosti delavcev in delodajalca iz področja soupravljanja ( in jih tudi zahteval in zagotavljal ), nikoli ni popuščal pod pritiski uprave, pa čeprav si je s tem nakopal tožbe, ki jih je tudi uspešno reševal, sodeloval je na kolegijih, aktivno obveščal zaposlene o dogodkih v in zunaj podjetja...skratka bil je tisti, ki je varoval in se boril za pravice zaposlenih, v vseh pogledih soupravljanja. Za razliko od predsednice sindikata, s katero skoraj ni mogel sodelovati, zaradi njene jasne kolaboracije z upravo, je bil on tisti, ki ni dovolil, da podjetje preide v roke kapitalskih dobičkarjev in tisti, ki je ljudem zagotavljal socialno varnost. Ob kriznih trenutkih je veliko sodeloval z mediji, sprožil arbitraže in tako reševal pravice zaposlenih. Kot rečeno, pa mu tokrat, na žalost, ni uspelo biti izvoljen v svet delavcev. Zato so izvoljeni predstavniki sveta delavcev med seboj izbrali novega predsednika, Mirana Bek. Miran je eden izmed številnih zaposlenih, ki zaradi nekorektne kadrovske politike ni uspel napredovati na delovno mesto, za katerega višino izobrazbe ima. Ker je predsednik sveta delavcev do sedaj bila profesionalna funkcija, je tukaj videl priložnost za zaslužen zaslužek in morebitno poznejše zaposlitev na primernejšem delovnem mestu. Žal so njegove osebne karakteristike pokazale, da je popolnoma nesposoben opravljati to delovno mesto. Apatičnost, ki jo kaže na tem delovnem mestu, se manifestira v popolni podložnosti upravi, kar je v nasprotju z njegovimi odgovornostmi in nalogami. Ne odziva se na številne kršitve uprave ( npr. : kršenje participacijskega dogovora – v njem je namreč eksplicitno zapisano, da mora predstavnik SD sodelovati na vseh kolegiji, kar pa je predsednik uprave na sejo SD jasno in glasno prepovedal!! ), ignorirajo se predlogi posameznikov, pri čemer predsednik SD, molči, je član nadzornega sveta, vendar ne obvešča sodelavcev v zvezi z dogajanjem, izjemno nekvalitetno obvešča zaposlene o aktualnih situacijah, seje SD skliče zelo redko, saj se podreja času predsednika uprave, ne zaveda se svojih dolžnosti do sodelavcev, ne pozna pravic in dolžnosti ( ali pa se boji ), ki izhajajo iz ZSDU in ostalih pravilnikov v zvezi s soupravljanjem delavcev. Pred nekaj meseci pa je celo dobil, kot edini od zaposlenih, ki že vrsto let čakajo, svoji izobrazbi primerno zaposlitev, tehnolog. Pri tem se je »moral« odpovedati profesionalni funkciji predsednika SD in postati neprofesionalec, kar je še ena od eksplicitnih kršitev ZSDU. Torej je tudi tukaj zelo jasno, da tudi on kolaborira z upravo, ki ne dovoli nikakršnega vpliva zaposlenih pri soupravljanju. Zaradi teh dejstev je razumljivo, da niti pomisliti na upa, da bi se uprl tiraniji, da bi posegal po arbitražah, govoril z mediji, oziroma uporabil vse pravne vidike reševanja situacije.

Uprava je torej dobila svoje marionete ( profesionalno predsednico sindikata in neprofesionalnega predsednika SD ), preko katerih manipulira in s katerimi izkorišča zaposlene. Predsednica sindikata bo poskrbela, da ljudje ne bodo stavkali ( le sindikat lahko sproži stavko ), predsednik SD pa skrbi, da ljudje ne bodo informirani. Do sedaj je bilo storjenih že toliko krivic na račun delavcev, da je premalo časa in prostora pisati o vseh. Ljudje so prestrašeni, ne upajo govoriti med seboj, zaprti vase, brez volje in idej. To je uspelo v tako kratkem času narediti tej upravi. Zagotovo bi bilo drugače s pravimi ljudmi na vodilnih mestih predstavnikov zaposlenih, vendar so ljudje preveč prestrašeni, da bi organizirano spremenili ta vodstva, torej zahtevali odstop sindikalnega in SD liderja.

Zato apeliramo na vas, na medije, na politične institucije, da razkrijete resnico, da jo objavite javnosti, oziroma, da najdete način, kako preprečiti »tlačanstvo« v podjetju, ki je že 140 let ponos naše države.

Zaposleni si ne želimo novih lastnikov, želimo si postati lastniki, želimo si zaslužen delitev dobička. Uprava ima pa popolnoma drugačne načrte. Obstaja namreč velika možnost menedžerskega odkupa podjetja, kar bi za zaposlene pomenilo katastrofo. Indici za to se ponujajo že v dejstvu, da želi uprava obdržati samo proizvodno in prodajno funkcijo v podjetju, ostale funkcije pa želijo ponuditi zunanjim izvajalcem. Tako bi, špekuliramo, logistično funkcijo, skladiščenje in transport, lahko prevzel dosedanji novi direktor nabavno logističnega področja, Robert Pavletič, ki je tudi lastnik podjetja Intereuropa transport, d.o.o., v likvidaciji. Po outsourcingu pa lahko pride do možnosti odkupa tega dela podjetja. Tudi s tem se zaposleni nikakor ne moremo strinjati, saj smo prepričani, da premoremo dovolj znanja, da lahko brez težav obvladujemo kompletne procese. Prav tako je nerazumljivo in nelogično stališče uprave, da je preveč zaposlenih in zaradi tega premajhna produktivnost na zaposlenega. Že rezultati, ki jih podjetje dosega sedaj, kažejo na to, da temu ni tako. Podjetje je pred leti imelo veliko večje število zaposlenih in je prav tako uspešno poslovalo. Prepričani smo, da mora podjetje ravnati in razmišljati prav nasprotno: mora se širiti in zaposlovati nove in več ljudi. Le tako bomo ustvarjali še več, reševali pa bomo tudi problem brezposelnosti. Uprava nam načrtno onemogoča pravico do sodelovanja, arogantno ignorira naše predloge, mnenja in poglede, omalovažuje zaposlene oziroma nas ponižuje z neznanjem (te trditve predsednika uprave so zapisane na seji SD), lažirajo delovna mesta (v enem primeru je bil razpis za delovno mesto vodje oddelka, po navideznih pogovorih s prijavljenimi kandidati pa so vse kandidate obvestili, da so izbrali najprimernejšega kandidata, v resnici pa niso izbrali nikogar, saj je bilo to delovno mesto ukinjeno). Z vsemi temi dejanji kažejo manifestacijo moči, ki so jo pridobili v tem času. Takšen odnos pa vodi v čase 19. in začetke 20. stoletja, ko je bil delavski razred brez pravic. Zato vas prosimo, da pomagate, kolikor je v vaši moči, pristojnosti in znanju.

SKUPINA ZASKRBLJENIH DELACEV PALOME