

30741  
02003/5458



## “Zmerni optimizem”

intervju z Bojanom Ojsterškom, direktorjem Novoteks Tkanine



**Bojan Ojsteršek je pred pol leta prevzel krmilo podjetja od Stojana Žiberta. Z njim smo se pogovarjali o ključnih vprašanih, ki danes tarejo podjetje in njegove zaposlene.**

### Mineva dobrega pol leta, kar ste prevzeli funkcijo direktorja v našem podjetju. Kako danes vidite situacijo podjetja, ki ga vodite?

»Novoteks Tkanina je v zadnjih desetih letih prehajala faze boleče tranzicije, ki je bila predvsem posledica ogromnih političnih in gospodarskih sprememb, na katere podjetje enostavno ni bilo pripravljeno. Pomembno je,



da se je ohranila vsaj proizvodnja tkanin, kljub različnim mučnim in bolečim posegom v podjetju. Najnižja točka je bila dosežena v letih 1999 in 2000 pred prisilno poravnavo. Danes pa lahko rečem, da poslovanje sicer še ni stabilno, vendar smo na dobri poti, da to dosežemo v nekaj letih. Lahko bi se primerjali z bolnikom, ki je 10 let čakal na operacijo, bil uspešno operiran, a potrebuje še nekaj časa, da popolnoma okreva.«

### Kako je z lastništvom podjetja in kaj je z morebitnim strateškim partnerjem?

»Lastnikov podjetja je več. Največji delež imajo državni in privatizacijski skladi. Pomemben delež pa imajo tudi zaposleni. Na žalost naši lastniki niso zainteresirani za vlaganje v tekstilno panogo, zato obstaja želja po pridobitvi strateškega partnerja, ki bi v idealni situaciji odkupil lastniške deleže sedanjih lastnikov ter vložil dodatna sredstva v posodobitev proizvodnje, odprl nove trge, ipd. Realno gledano je za to trenutno malo možnosti, saj tekstilna industrija ni visoko profitna in kot taka ni preveč zanimiva za nova vlaganja. A le ne glejmo stvari tako črnogledo. Naše poslovanje je usmerjeno v pridobivanje dolgoročnih kupcev – partnerjev, ki so ključ stabilnega poslovanja. V zadnjih dveh letih je Novoteks dosegel velik napredek na tem področju.«

### Kateri so ključni trgi našega podjetja? Kakšna je konkurenca?

»Nekaj moramo vedeti, kupcev ne zanimajo naše težave in proti njim moramo nastopati kot sposobno, tržno podjetje. Tudi dolgoletne kupce lahko izgubimo v trenutku, če ne ponujamo kakovostnih izdelkov, primernih cen in kratkih dobavnih rokov. Zato razvijamo lastne kolekcije, se povezujemo z italijanskimi designerji in nastopamo na sejmihi v tujini. Pripravili smo nove prospekte, internet predstavitev, prenovili smo našo grafično podobo in znak podjetja, ki je bil zastarel. Od domačega trga ne bi mogli živeti, zato je naša edina rešitev v izvozu. Tradicionalno dober kupec je naš partner v ZDA, čedalje bolj uspešni pa smo na evropskih trgih, predvsem bi izpostavil nemškega, kjer je bil dosežen največji napredek. Naša glavna konkurenca so številna azijska tekstilna podjetja, predvsem turška pa tudi evropska.

## NOVO GLASILO

*Morda ste malo presenečeni, da po dolgih letih znova prebirate interno glasilo našega podjetja. V letih, ko smo preživljali velike krize, enostavno ni bilo časa in energije za izdajanje biltena.*

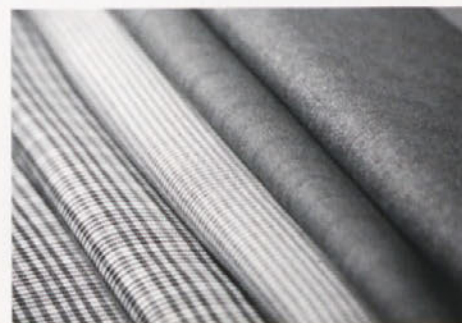
*A kot je rekla v naši anketi ena od delavk: "Z odprtim dialogom je mogoče rešiti veliko, prikrivanje informacij pa ustvarja nezadovoljstvo in nezaupanje."*

*Zato smo se odločili, da ponovno uvedemo interni časopis. Začenjamo skromno, na štirih straneh. Lahko le rečemo, da bo v prihodnje izhajal v skladu s potrebami in možnostmi. Prvi korak je narejen. To glasilo želi biti glasilo vseh zaposlenih, zato namerno soočamo različna mnenja in poglede vodstva, delavcev in sindikalnih predstavnikov. V fazi ustanavljanja je uredniški odbor, zato **vabimo vse delavce k sodelovanju**. Vaše predloge, informacije o dosežkih naših delavcev, zanimivosti, zahvale, vprašanja nam dostavite v komercialo (kontaktna oseba Zvonka Mehak Jakopin). Vsak prispevek je dobrodošel. Naj bo tudi to glasilo eden od znakov normalizacije razmer v našem podjetju.*

*Veselo branje!*

### Katere pa so vendarle prednosti Novoteks Tkanine?

»Naše ključne prednosti so kakovost tkanine za primerno ceno, hitro prilagajanje povpraševanju kupca in iskanje tržnih niš. Tržne niše so tiste tržne priložnosti, ki niso zanimive za večja tekstilna podjetja, nam pa ob primerni organiziranosti lahko nudijo primeren zaslužek in kar je še morda bolj pomembno – odpirajo vrata pri tistih kupcih, do katerih z običajno dobavo velikih količin ne bi mogli priti. Glede na to, da ima vsak trg svoje zahteve - okus nemškega kupca se razlikuje od okusa npr. ameriškega – smo se



začeli posvečati tudi segmentaciji ponudbe. Tako ne ponujamo več istega programa vsem, ampak ponudbo predhodno prilagodimo. Ne gre pozabiti, da so v našem kolektivu vendarle vtkane izkušnje in znanje desetletij.

### Spoštovani sodelavci!

Vam in vašim družinam želimo vse najlepše v letu 2002. Želimo, da božične in novoletne praznike preživite v krogu tistih, ki jih imate radi, ter ob tem najdete tudi trenutke zase.

Z iskrenimi željami,  
vodstvo Novoteks Tkanine d.d.

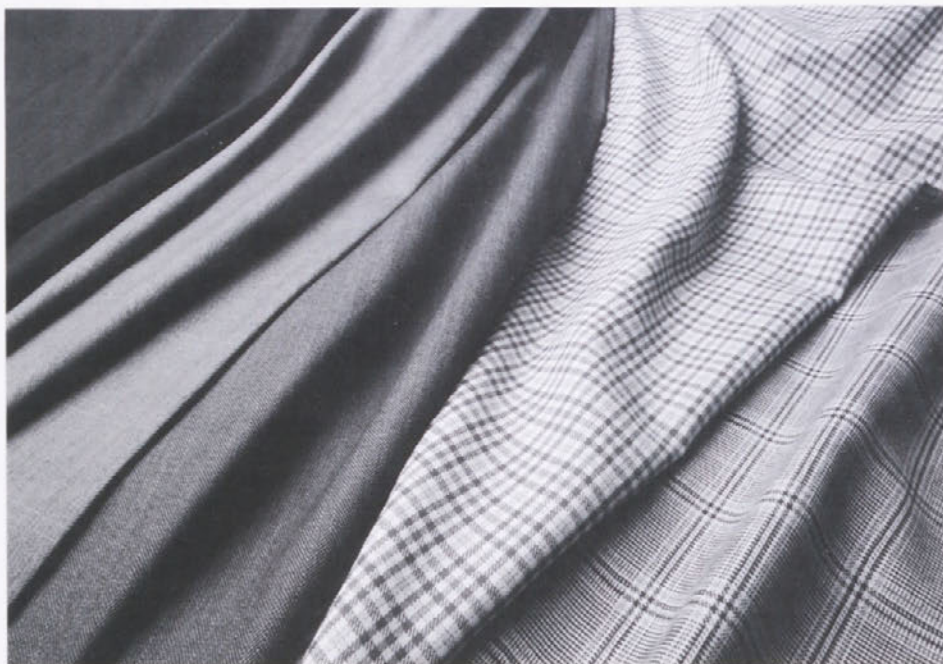


## **Novoteks Tkanina ima slogan »Od ideje do tkanine«. Se boste te usmeritve držali tudi v prihodnje?**

»Res je. Naše kapacitete so takšne, da pokrivamo celoten proces od razvoja, proizvodnje do prodaje. Ne delamo t.i. »lon« poslov, kar pomeni, da bi za znanega kupca delali tkanino po njegovih vzorcih in z njegovim materialom, saj so ti posli običajno finančno premalo zanimivi oz. smo mi na tem področju premalo konkurenčni. Se pa poraja vprašanje ali obdržati vse faze proizvodnje. To bo odvisno predvsem od tržnih zahtev in priložnosti. Žal je to povezano tudi s prerazporeditvami delavcev, preureditvijo proizvodnje, skratka z vsemi tistimi bolečimi vprašanji, ki so v Novoteksu žal še predobro poznana. Trenutno smo mnenja, da je smiselno ohraniti celoten proces, saj nam leta ponuja konkurenčne prednosti. Bo pa vsekakor potrebno še dvigniti produktivnost in še bolj izkoriščati rezerve na vseh področjih – v zaposlenih, proizvodnji, pri optimizaciji stroškov, trženju, inovativnosti, izobraževanju, ipd.«

## **Zaposleni našega podjetja so šli v zadnjih letih skozi mnoge viharje, odrekanja in težke trenutke. Vsakdo dela z upanjem na boljši jutri in dolgotrajno stanje negotovosti vpliva na še tako velikega optimista. Kdaj lahko zaposleni pričakujejo nagrade za svoj trud?**

»Naj ob tej priložnosti izrečem vsem zaposlenim iskreno priznanje za celoten trud in odrekanja v zadnjih letih. A kot sem rekel na začetku – preobrazba še ni končana. To je objektivno dejstvo. Ne moremo pričakovati nobene pomoči od nikoder in delimo lahko le tisto, kar ustvarimo. Ne glede na nepriljubljenost trenutnih pogojev dela je to edini način, da obdržimo podjetje, delovna mesta in da končno splezamo na zeleno vejo. Najnižjo točko smo presegli, pridobivamo nove kupce, imamo dobre programe. Vse je odvisno od trga in nas samih. A vseeno smo lahko optimisti – plan obsega in kakovosti



proizvodnje za leto 2001 bomo dosegli in morda celo malenkost presegli. To je dober znak. Število delovnih mest ostaja, morda se bo ob zadanem razvoju celo odprlo kakšno novo. Stvari se izboljšujejo postopoma in verjamem, da to že opažajo tudi zaposleni.«

## **V javnosti se občasno pojavljajo nasprotujoče si informacije. Od najbolj pesimističnih do najbolj optimističnih. Tako da ni čudno, da zaposleni včasih dejansko več ne vedo kaj je res in kaj ni.**

»Tega se zavedam. V preteklih letih smo zaradi varčevanja opustili praktično vse oblike komuniciranja z zaposlenimi, mediji in lokalno javnostjo. V okviru trenutnih možnosti pa ponovno poskušamo oživiti komunikacijo z zaposlenimi, kar je namen tudi te, prve številke internega časopisa. Želimo razvijati boljšo medosebno komunikacijo med zaposlenimi in člani vodstva. Sam z veseljem prisluhnem vsakemu konstruktivnemu vprašanju, komentarju ali predlogu, naj bo ta usten ali pisen.«

## **Kaj lahko rečete za prihajajoče leto 2002?**

»Velikih vlaganj v proizvodnjo zaenkrat še ne zmoremo, ker enostavno nimamo dovolj sredstev. A ostajajo druga področja, kjer še vedno obstajajo rezerve in jih je potrebno razvijati. Še več truda bomo vlagali v vzpodbujanje inovativnosti in izobraževanja. Trenutno poteka proces sistematiziranja delovnih mest in priprava tarifnega pravilnika. Skratka, gre za prenavo vseh poslovnih procesov v našem podjetju. Posebej bi pohvalil in izpostavil trud vseh, ki so skrbeli za vzdrževanje strojev, kar je bilo včasih na meji nemogočega, saj tudi po njihovi zaslugi v letošnjem letu ne beležimo bistvenega izpada proizvodnje. Za leto 2002 bi si predvsem želeli, da bi uspešno razvijali začete aktivnosti. Menim, da ni razlogov za zadovoljstvo, še manj za pesimizem. Verjamem, da smo vsi skupaj sposobni uspeti.«

## **Sektor za ekonomiko in gospodarjenje**

Novoteks Tkanina je v začetku leta 2000 uvedla postopek prisilne poravnave. Pravilno, hitro in učinkovito izvedena prisilna poravnava je imela za Novoteks Tkanino izredno pozitivne učinke. V oktobru 2001 smo poplačali upnike iz prisilne poravnave v višini 40 mio SIT. Prav tako kot finančna sanacija je bila pomembna tudi kadrovska sanacija. S postopkom prisilne poravnave smo število zaposlenih znižali iz tedanjih 356 na 290. Poslovanje sicer še ni pozitivno, vendar pa je bistveno boljše. Zato smo prepričani v uspešnost izvedbe poslovne in kadrovske sanacije. Do konca oktobra 2001 smo prodali 1,06 mio metrov tkanin in ustvarili 12 mio DEM

realizacije, kar pomeni, da malenkostno presegamo plan. Prav tako pa bo tudi za november in december dosežen plan in bomo skupaj v letošnjem letu prodali 1,2 milijonov metrov tkanin.

Zaradi potreb, ki jih narekuje trg, smo se odločili za začetek posodabljanja proizvodnje. Prve posodobitve bodo izvedene v tkalnici v letošnjem letu z montažo uravnavalcev votkov.

V oktobru smo organizirali izobraževanje za komercialo. Teme izobraževanja so bile Pogajanje v procesu menjave, Povečanje tržne uspešnosti in Tržno komuniciranje, ki nam bodo pomagale tako pri delu s kupci, kot pri delu znotraj podjetja. V septembru se

je za skupne službe začel Projekt reinženiranja. V projektu je direktno vključenih 8 vodij, indirektno pa vsi zaposleni v skupnih službah. Za proizvodnjo pa se je projekt začel 30. novembra. Vanj so na podoben način kot pri skupnih službah vključeni vsi vodje, hkrati pa tudi vsi ostali delavci. Cilj projekta je enak za obe skupini: znižati stroške na enoto proizvoda z znižanjem časov obdelav, povišanjem učinkovitosti in znižanjem stroškov slabe kvalitete. Projekt bo zaključen, ko se bomo vsi zaposleni zavedali, da vse, kar delamo, delamo za kupca.

Direktorica SEG:  
Darja Derganc, univ.dipl.ekon.

Najpomembnejši kupec izdelkov Novoteks Tkanine ostaja podjetje **W.GILBEY** iz New Yorka. Pri tem, vsem delavcem že dobro poznanem podjetju, počasi prevzema krmilo g.Silberman mlajši. Spomladi so bili predstavniki podjetja na obisku v tovarni, drugi obisk pa je bil prestavljen zaradi katastrofe v New Yorku. Kljub splošni situaciji v ZDA, ki se je odrazila tudi na naših nekoliko manjših naročilih, pa po besedah g.Silbermana posledice za Novoteks ne bodo tako hude, ker delamo predvsem programe, ki se prodajajo celo leto in več let (critical match). To pa je zagotovilo za nadaljevanje sodelovanja.

Zaradi takšnih in drugačnih nepredvidljivih dogodkov pa je za naše podjetje izredno pomembno, da imamo tudi druge kupce in druge trge. Zdaj že drugo leto zelo dobro delamo na nemškem trgu z našim agentom g. **Schrotbergerjem**. Kar nekaj kupcev je že obiskalo našo tovarno, ker želijo videti kje, kdo in kako proizvaja blago, ki ga naročajo, predvsem pa ali smo zanesljiv dobavitelj. Tako so nas v Novem mestu obiskali predstavniki podjetij **Otto Schuler, J.PHILIPP, CRUSE-STEILMANN GRUPE** in **Peek & Clopenburg**, od angleških kupcev pa **TJS** in **NEXT**, ki je ena najpomembnejših trgovskih hiš v Angliji. Predstavniki enega pomembnejših kupcev, podjetja **ROY ROBSON**, pa še ni bilo pri nas, a upamo, da pridejo kmalu.

V letošnjem letu smo nastopili tudi na dveh sejnih, **EUROTUCH** v Kölnu in **TEXWORLD** v Parizu (spomladi in v jeseni). Kolekcije, ki smo jih izdelali skupaj z italijanskim oblikovalcem g.**Ogliarom**, so bile dobro sprejete, tako da smo dobili velika naročila vzorcev, ki jih s skrajnimi napori izpolnjujemo. Tega smo zelo veseli, saj to pomeni, da imamo zdaj več možnosti za več naročil.

Vstopili smo tudi na nove trge kot so: **Italija, Finska, Avstralija, Japonska, Koreja**, poleg tega pa dobro delamo tudi tam, kjer smo že dalj časa prisotni – na **Madžarskem**, s programom uniform. Neprestano smo v tekmi s številnimi azijskimi, turškimi in vzhodno-evropskimi konkurenti, ki imajo prednosti v nižjih stroških delovne sile, boljši tehnologiji in specializaciji.

Da bi bili v množici proizvajalcev podobnih ali enakih artiklov bolj prepoznavni, smo »oblekli« Novoteks v novo podobo, izdelali nov znak, oz. logotip, in izdelali nov prospekt ter internet predstavitev našega podjetja.

Ob zaključku leta 2001 lahko že rečemo, da so bili naši plani v komercialno-razvojnem sektorju doseženi, celo preseženi, kar ocenjujemo kot uspešno delo, seveda pa nikoli nismo tako dobri, da ne bi mogli biti še boljši.

*Direktorica komercialno – razvojnega sektorja:  
Zvonka Mehak Jakopin, ing.*

**Brez dlake na jeziku o trenutni situaciji...**

**MILENA MAROJEVIĆ – šivalnica**

Glavna sprememba je v povečanih naročilih. Več delamo, plače pa so še vedno iste, že vrsto let. Upamo pa, da bo s povečanjem interesa za naše izdelke tudi to vprašanje rešeno. Malo pa nas je strah za naslednje leto. Kolikor vem, je interes za naše tkanine precej velik, vprašanje pa je, v kolikšni meri bomo uspeli te posle tudi dejansko pridobiti. Komunikacija z vodstvom je precej slaba. Bolj mi sprašujemo, kot pa oni odgovarjajo. Zelo dobro pa bi bilo dobiti več informacij, na katera tržišča lahko prodremo, kakšne so naše prednosti, slabosti... Včasih smo skoraj vse prodali v ZDA, zdaj pa smo vse bolj prisotni tudi na evropskem trgu. Strah pred prihodnostjo še vedno obstaja. A zaenkrat smo še optimisti!



**KAREL ZUPANČIČ – priprava**

Mislim, da se nič kaj ne premika na bolje. Zaloge se večajo, prodamo pa jih ne. Ne vem ali je razlog premajhna prodaja ali preveliko internih naročil. Morali bi bolje usklajevati proizvodnjo in stremeti k doseganju stanja ničnih zalog. Kaj se dejansko dogaja s podjetjem, pa ne vem. Nič nas ne obveščajo, le kakšen sestanek se zgodi, pa še to nismo poredko. Včasih je bilo tega več, imeli smo tudi tovarniški časopis in smo bili delavci na tekočem, vedeli smo kdo je kdo, kaj se dela. Tudi sestanki bi morali biti vsaj enkrat na mesec, da jasno povejo, kam prodajamo, kaj bo z nami.



**MILKA KNEŽEVIĆ - oddelek aparatura**

Bistvenih razlik v primerjavi z lanskim letom ni. Moram pa reči, da z vodstvom nismo preveč zadovoljni, v prvi vrsti zato, ker ni zagotovljenega dovolj posla. Mi smo tukaj, da izpolnjujemo naročila, oni pa, da jih zagotovijo. Nas zanima le to, da imamo delo in da redno dobivamo plače. Mislim, da je poglavitni vzrok nezaupanja v vodstvo ta, da nas nič ne obveščajo, kaj se s podjetjem dogaja. Brez tega ne bo nič, brez komunikacije ne more biti zaupanja.



**IVO PANIJAN – priprava**

Delavci imamo občutek, da sploh nismo več pomembni, da nas nič ne zanima, kaj se dogaja. Tako zaposleni velikokrat ne vemo, kaj sploh delamo, ne za kaj. Tako ljudje ne morejo vodstvu zaupati, še manj verjeti v njihovo strokovnost ali v to, da se stvari obračajo na bolje. Splošno mnenje je, da nam gre slabo, nihče pa si ne upa reči, da je konec. Sicer je slabo že 10 let, a bomo obstali, le sodelovati moramo več!



**ANICA PINTAR – tkalnica**

Velikih sprememb ni. Dela je malo več, ostalo pa ostaja isto. Nezadovoljstvo ostaja. Vsak pravi, če delamo, se mora nekje tudi poznati, pa zaenkrat plače ostajajo enake. Še posebno ni lahko družinam, kjer sta oba zaposlena v našem podjetju. Vsi pa upamo, da bo boljše! Komuniciranje v glavnem poteka preko predstavnika sindikata. A tudi on ne dobi vedno zahtevanih odgovorov.

Mislim pa, da bi se morali več pogovarjati, skupaj iskati ustrezne rešitve. To bi bilo zelo dobro tudi za zaupanje v vodstvo. Zdaj se le sprehodijo čez proizvodnjo, brez možnosti postavljanja vprašanj, brez izkazane zanimanja za zaposlene. Dobro bi bilo, da bi ob vsakem nastalem zapletu, ob težavah in tudi ob doseženih uspehih sklicali sestanke, da pride direktor, razloži kako in kaj in gremo naprej. Tako si prisluziš zaupanje in spoštovanje. Vse, kar je prikrito, namreč le poveča nezadovoljstvo in uniči voljo do dela. Komuniciranje je nujno tudi navzven, v obliki oglaševanja... Kakorkoli, z odprtim dialogom se da rešiti ogromno!

**ALOJZ HOČEVAR – vzdrževanje v predilnici**

Malu je šlo na boljše, posla je več. To pa je končno tudi temelj boljšega delovanja. Moram reči, da ljudje še vedno upajo, da bodo prišli boljši časi, hkrati pa to upanje plahni. Plače so že predolgo enake, ljudi je čedalje težje motivirati. Dobro bi bilo uvesti kakšne stimulacije, nagrade za dobro delo. Ljudje bi bolj verjeli vase, lažje bi delali in posredno bi se najbrž tudi zmanjšale bolniške, saj je glavni razlog boleznin velikokrat prav skrb. Več bi moralo biti tudi internega obveščanja pa tudi druženja izven delovnega časa.



**BAJUK JOŽE – Metlika**

Izboljšalo se je, dela je več, tudi plače so malo boljše, glede na stanje v tekstilni industriji pa mislim, da je pri nas še kar. Med zaposlenimi je mogoče opaziti tudi kanček optimizma. Sindikat je aktiven, za naprej pa upamo vsi skupaj na najboljše. Če bo dela dovolj, bo! Obveščajo pa nas zelo malo; lahko bi več, še posebej, ker smo dislocirana enota in bi nas direktor lahko večkrat prišel pogledat. Zdaj pride, ostane po eno uro, da opravi svoje obveznosti. Ne ostane nič časa za osebne pogovore. Naj pa le dodam, da si kljub oddaljenosti med sabo znamo tudi pomagati. Ko smo imeli večja naročila, so prišle delavke iz Novega mesta in so nam pomagale.



**BEZEK JOŽE – Metlika**

Ja, nekaj se je začelo premikati, večje so dobave materialov, celo plače so šle malenkost gor. Mučijo pa nas manjša naročila, vzorci. Več dela je, na koncu pa je manj za pokazat. Kljub temu mislim, da se stvari premikajo. Upam, da bom v miru dočakal penzijo. Med zaposlenimi pa še vseeno čutim malo nezaupanja, veliko se jih še drži bolj zase s svojimi problemi. Mislim, da bi se morali več družiti, pogovarjati, mogoče pred malico, tudi pet minut bi bilo dovolj. To pogrešam tudi s strani vodstva. Zdajšnji direktor nas obišče zelo poredko. Mislim, da letos le dvakrat. Prejšnji je velikokrat prišel, se z nami pogovoril, nam razložil svoj program, povedal kaj in kako je s podjetjem... Več zaupanja smo imeli in bili smo na tekočem, kam gre naše podjetje, v slabem in dobrem.



**DARINKA GOŠČAK – Metlika**

Kakšnih večjih sprememb ni, edina opazna je večji obseg dela. Upam pa, da bodo ta naročila s časom prinesla tudi večje plače, saj obstoječe niso ravno visoke, a kljub slabi situaciji v tekstilni industriji upamo, da bo boljše.



**LJUBICA ŠHRAK – Metlika**

Stvari se premikajo na bolje, a zelo počasi. Več je dela, mislim, da največ za izvoz, v obliki vzorcev. Smo majhno podjetje z malo zaposlenimi in se lahko kar hitro prilagajamo. Direktor nas je pred tremi tedni obiskal in ni bil nič kaj vzpodbuden. Dejal je namreč, da predvideva, da bomo lahko delali še približno pet let, potem pa nam mogoče že grozi zaprtje. A bom tako povedala, nas zapirajo že 15, 16 let, pa nas še niso uspeli zapreti! Če bomo uspeli prodreti na nove trge in postopoma zamenjati strojni park, bomo uspeli. Za to pa se bo treba še malo bolj potruditi! Kar se obveščanja tiče pa – edino jasno obvestilo je bilo, da moramo počistiti objekt od zunaj in od znotraj, drugače pa je bolj sprotno, ustno obveščanje. Več se bo treba pogovarjati!



**VESNA VRANEŠIČ – vodja predilnice Metlika**

Stanje se je izboljšalo, predvsem na področju organizacije. So pa prišle tudi večje obremenitve za delavce. Več je dela, vsi morajo delati na različnih delovnih mestih, z različnimi delovnimi stroji. Potrebneja je več in hitrega prilagajanja. Danes se to pozna tudi konec meseca. Lani so bili plani realno postavljeni, včasih pa je treba delati tudi kakšno soboto. Moram pa reči, da plače sicer niso visoke, so pa redne, tudi regres je bil vedno izplačan, oboje pa omogoča neko varnost. Naši zaposleni so tu že dalj časa in lahko rečem, da gre že za čustveno navezanost in ni nam težko narediti kaj več. Tu nas je 61 in se dnevno srečujemo in lahko prav zaradi števila nekako sproti spregovorimo o tekoči problematiki. Iz Novega mesta pa pridejo na obisk, predstavijo usmeritve, a v manjšem obsegu.



## PREDILNICA METLIKA V LETU 2001

Z izhodom podjetja iz postopka prisilne poravnave sprva še ni prišlo do velikega optimizma, saj je to za predilnico pomenilo tudi nekaj presežnih delavcev. Postopno pa smo pridobili naročila in naše kapacitete so postale premajhne za vse potrebe domačega in tujega trga. Velik del preje smo morali izdelati z nadurami in sobotnim delom. V iztekajočem se letu nam je uspelo zaposliti tudi nekaj novih moči. Prav zaposlovanje novih delavcev je pomenilo prvo svetlo točko po dolgih letih agonije in strahu pred izgubo zaposlitve. Potrebe trga so narekivale skrajšanje proizvodnih časov, zato smo uvedli številne organizacijske spremembe in povečali rang usposobljenosti zaposlenih, kar je omogočilo lažje prilagajanje delavcev na različne delovne operacije. Naša pričakovanja so danes usmerjena predvsem v proces reorganizacije plačilnega sistema in sistematizacije delovnih mest, ki naj bi zamenjala preživeti plačilni sistem in omogočila boljše nagrajevanje prizadevnih delavcev.

Predilnica je v preteklem letu glede na obstoječe stanje in zmogljivosti strojnega parka dosegla zavidljive rezultate. Prav ti rezultati pa občasno zaslepijo prepotrebna vlaganja v obnovo in posodobitev strojnega parka, ki si ga v Metliki zelo želimo, saj bi bil naš pogled v prihodnost lahko še svetlejši!

*Vodja predilnice Metlika, Vesna Vranešič, univ. dipl. ing.*

## SINDIKAT PREDILNICE METLIKA

Obrat predilnica Metlika je pričel obratovati leta 1958 in sindikat obrata je vsa ta leta aktivno deloval. Seveda smo se v preteklosti morali ukvarjati z drugimi problemi, kot danes. Med drugim, kako razporediti (skriti) dobiček. Vlagali smo v ustanovitev novih podjetij, kot je nekdanji Strešnik – danes Bramac, v razvoj infrastrukture v občini itd.



Seveda smo imeli tudi veliko investicij v obrat. Žal pa so bile večinoma napačne. Vse ključne odločitve so se sprejemale v Novem mestu. Zato sedaj toliko težje razumemo, da ni denarja za vlaganje v naš obrat. Ne samo, da ni denarja za investicije v nove ali obnovo rabljenih strojev, ampak se obstoj novomeškega dela podjetja veže na celotno odprodajo našega obrata. Temu primerno je vodena tudi kadrovska politika, ki štiti interese kapitala in ne delavca. Da je temu tako, se vidi po udeležbi na skupščini delničarjev. Delavci, kot največji lastniki, s svojim deležem (cca. 35 %), niso udeleženi na skupščinah. To velja tudi za upokojene delničarje. Zadnje čase jih novo vodstvo tudi ne vabi več na novoletna srečanja, ki so se jih tako veselili. Opravičila za to ni. Takšno stanje težko razumemo in si želimo predvsem več poslušanja za pravičnost, poštenost in odgovornost na področju notranjega kadrovanja, organizacije dela in plač. Sindikat v Metliki ima veliko željo, da bi praznovali 50 letnico obstoja obrata. Bojim se, da ne bomo imeli te priložnosti. Razlogov za to oceno je veliko. Sindikat je v letu 2001 delal predvsem v smeri preprečitve navedenega, čeprav menimo, da to ni delo sindikata. Ker pa vse to plača delavec, se je dolžan ukvarjati tudi s tem. Da bi sindikat imel več uspeha, potrebuje kvaliteto kadra, ne pa količino, na kar se v Novem mestu tako radi sklicujejo. V letošnjem letu smo izgubili največ pravic iz kolektivne pogodbe od leta 1991 naprej. Razloge za to vidim v premalo usposobljenih ljudeh v sindikatu v Novem mestu. Za uspešno delo sindikat danes potrebuje ljudi, ki imajo znanje in pokončno držo, če želimo, da se delavcem povrne dostojanstvo in se jim omogoči, da bo sleherni v podjetju živel od svojega in ne skupnega dela.

*Vodja sindikata predilnice Metlika: Boris Govednik*

## NOVI ZNAK PODJETJA

Kupcev ne zanimajo naše težave in pred njimi moramo nastopati kot uspešno, tržno naravnano podjetje. Ena od stvari, ki je v stikih s kupci redno bodla v oči, je bil tudi znak podjetja, ki je bil zastarel in neprimeren. Poleg tega nismo imeli nobenih predstavitvenih tiskovin, s katerimi bi lahko kupcem predstavili podjetje. A v začetku jeseni se je ponudila priložnost, da uredimo to področje, saj smo dobili odobreno državno subvencijo za promocijske aktivnosti. Novoteks Tkanina tako danes nastopa z novim znakom, del celostne grafične

**NOVOTEKS**  
t k a n i n a

podobe pa so tudi spiralice, ki jih lahko zasledite na naslovnici glasila, saj spirala lahko pomeni ovnov rog, balo, nitko, skratka vse tisto, kar je značilno za naše podjetje. Produkcijo vseh materialov smo zaupali novomeškemu Studiju Virc, avtorica znaka pa je njihova oblikovalka Sandra H. Grum. Novi znak bomo uvajali postopoma, v skladu z možnostmi in potrebami.

## SINDIKAT DRUŽBE NOVOTEKS TKANINA, D.D. JE V LETU, KI SE IZTEKA, OPRAVIL KAJ NEKAJ ZELO ZAHTEVNIH NALOG, KI JIH SAM, BREZ POMOČI KOLEGOV IN PODPORA ČLANOV STUPIS-A, NE BI USPEL IZPELJATI.

Sindikat družbe Novoteks Tkanina, d.d. je v letu, ki se izteka, opravil kaj nekaj zelo zahtevnih nalog, ki jih sam, brez pomoči kolegov in podpore članov STUPIS-a, ne bi uspel izpeljati.

Ko sem prevzel funkcijo predsednika, po odstopu tedanjega predsednika sindikata v začetku leta, so bile pred sindikatom najtežje naloge: odpovedana je bila podjetniška kolektivna pogodba, zato je zaposlenim grozilo zmanjšanje pravic na nivo splošne oziroma panožne KP (kolektivne pogodbe), ob tem pa še neugodno dejstvo, da takratna sindikata v Novem mestu in v Metliki nista bila enotna ne v vsebini ne v pristopu k pogajanju, kar je zmanjševalo moč sindikata v poznejših pogajanjih.



To je bil tudi razlog za pobudo o organiziranju enotnega sindikata v družbi, za katero se člani sindikata v obratu Predilnica Metlika še niso opredelili, v obratih na lokaciji v Novem mestu pa podprli. To je bila osnova, da smo v juniju na zborih članov sprejeli, objavili in deponirali na Upravni enoti Pravila o organiziranosti sindikata družbe Novoteks Tkanina d.d. V teh novih pravilih smo, v skladu s statutom tekstilno-usnjarskega sindikata Slovenije, dali možnost vključitve članom iz obrata Metlika oz. organiziranja sindikalne podružnice v okviru družbe. Na teh zborih smo izvolili sindikalne zaupnike – člane IO sindikata družbe, ki so imeli mandat za pogajanja o spremembah podjetniške KP.

V poletnih mesecih so med novim vodstvom podjetja in sindikatom tekla trda pogajanja o kolektivni pogodbi. Izhodišča naših pogajanj z vodstvom so bila, da podaljšamo veljavnost sedanji KP, ukinemo takratno negativno stimulacijo iz naslova pokritja, da dosežemo dogovor o izplačilu regresa za letni dopust in v pogajanjih skupaj dosežemo še sprejemljiv kompromis o spremembah podjetniške KP, ki bi bil za delavce še sprejemljiv in hkrati ohranjal delovna mesta. Na teh izhodiščih so tekla pogajanja o spremembah KP. Zaradi letnih dopustov so bila zaključena pogajanja in podpisane spremembe KP le na delovno-pravnem delu v mesecu juliju. Ob podpisu KP se je vodstvo z dogovorom zavezalo k nadaljevanju pogajanj o tarifnem delu KP, to je o novem modelu delovne uspešnosti, kot tudi o celotnem dvigu plač, saj večina zaposlenih v I., II., in III. kategoriji prejema zakonske minimalne plače. Na ta neizpolnjen dogovor je sindikat družbe že opozoril upravo.

*Vodja sindikata Novo mesto: Darko Fideršek*

**INTERNET PREDSTAVITEV** - Na [www.novoteks-tkanina.si](http://www.novoteks-tkanina.si) smo prenovili našo internet predstavitev, ki je namenjena tako domačim kakor tujim kupcem. Med drugim imamo na internetu tudi predstavitev naše kolekcije **Jesen / Zima 2002/2003**. Na ta način smo prihranili sredstva, ki bi jih bilo potrebno nameniti za tisk prospekta, kupce pa lahko tako hitro, enostavno, poceni in kvalitetno obveščamo o novostih v ponudbi in poslovanju. Na ogled strani ste vabljeni tudi tisti, ki imate dostop do interneta sami oz. vam lahko pri tem pomagajo vaši otroci.

**ŠPORTNO UDEJSTVOVANJE** - **Rasim Bečirevič** iz predilnice je



povedal nekaj besed o naših kegljačih: "V kegljaškem društvu sem že 10 let. Smo zelo uspešni, kar pričajo vsi doseženi pokali in priznanja. Lani smo nadaljevali tradicijo in bili 1. na regijski in skupno 3. na državni Tekstiljadi 2001. Treniramo na kegljišču pri vodnjaku, kljub temu da ga je kar nekaj zgorelo. V ekipi nas je 15 članov in imamo tako moško kot tudi žensko ekipo. Veseli smo, da se lahko v prostem času družimo, kakšno rečemo in poleg tega naredimo tudi nekaj zase. Če človek nekaj dela z veseljem, uspeh ne izostane in moram reči, da smo na dosežene rezultate zelo ponosni."



Interno glasilo izdaja Novoteks Tkanina, izdelava preje in tkanina d.d., Foersterjeva 10, 8000 Novo mesto. Za izdajatelja: Bojan Ojsteršek, produkcija: Studio Virc, tisk: Tiskarna Novo mesto, december 2001, naklada: 300 izvodov