

## ענף הבקר ביגור

7.15, מגלה פרות מתייחמות ופוקח עין על הנ"עשה. משעה 8.30 עד 1.30 הוא עובד ב"ריכוז", זאת אומרת — הוא חופשי מן העבודה השיגרית ופנוי לרישום, להעברת קבוצות בקר, לשייחיה עם אורח, למכירת בקר, לביקור הרופא, לתיקון שוקת דולפת, לבירור עם רכז המשק, או סדרן העבודה, ולכל עבודה חיונית אחרת. לפנות ערב הוא בא לעוד שעותיים.

העדר שוכן בחמש סככות גדולות: 2 סככות לפרות, סככת מבכירות, סככת פיתום וסככת יונקים (שהיא רפת ישנה משופצת). בתוכם — מכון חליבה מטיפוס אידרה לתשע פרות מכל צד. וכעת בונים עוד רפת פיתום עם רצפות חריצים.

האחריות לפיקוח ולביצוע העבודה השוטפת מתחלקת לפי התרשים הארגוני כדלקמן:

לשלוש מחמש הסככות יש עובד קבוע האחראי לכל הטיפול וההזנה; על שתי סככות אחרות הרכז; את האחריות לביצוע החליבה והטיפול המכאני וההיגייני במכון החליבה מחלקים ביניהם שני חברים מצוות החולבים.

ביגור הוגשם התנאי הראשון להצלחה בני"הול עדר גדול, והוא — שחרור הרכז מן האחריות לביצוע העבודה השוטפת. לא ייתכן שת"שארנה פרות ללא מזון או עגלות ללא חלב כאשר הרכז צריך להתפנות לתפקידי ריכוז. עדיין יש הרבה עדרים גדולים שהרכז רתוק לעבודה שוטפת ואין לו זמן להסתכל, להתייעץ, לרשום או לנשום.

הפרות ביגור ממליטות בתא המלטה המצוי באחת מהסככות ונחלבות במשך חמשת הימים הראשונים רק שתי חליבות ביממה!!!

### אירגון העבודה

עובדים בענף יום-יום תשעה או עשרה חברים ועוד 6 ילדים מבית-הספר, החולבים את

על שטח רחב ידיים, בין מורדות הכרמל לבין הכביש הראשי מן העמקים בואכה חיפה — מוקפת מתבנים המכילים 600 טונות שחת ו-1000 טונות קש, ובורות המכילים 400 מ"ק תחמיץ, ממוקמת הרפת הגדולה ביותר בארץ ובה — עדר הבקר של משק יגור.

העדר מונה מעל ל-800 ראש בקר. משווקים ממנו יום-יום חלב בשווי של 2000 ל"י ובשר בשווי של 1000 ל"י, ואין בו יום ללא המלטה. מאביסים בו כל יום מזון ומספוא בשווי של 1500 ל"י ומשקיעים 12 ימי עבודה בשווי של 250 ל"י.

כיצד משתלטים על מפעל ענק זה? כיצד הוא מנוהל? במה הוא שונה מן העדר הקטן, הרגיל? זאת באתי לראות ולשמוע מהח' אלתר, רכז הענף, בעת ביקורי במשק.

### ניהול

הכל מתחיל מהיומן המשרדי הקטן של אל-תר. כאן נרשמים כל המלטה, כל עגל משווק, כל עגלת ירק וחבילת שחת. וזאת לדעת: כל עגלה נשקלת על המאזניים האלקטרוניים. ביר מן זה נרשמים גם כמות החלב היומית המשווקת וכל דבר בעל משמעות כלכלית או מקצועית. מכאן, מפנקס זה, מועבר החומר בסוף כל חודש אל ספר העדר, אל המיכון המשרדי, אל התמ"חירנית ולשאר מוסדות המשק. וכמובן יש משרד ופנקסים וספרים ורשימות ולוח-איכון<sup>1</sup> הפרות והכל מסודר ונוח להתמצא. כבר חודש וחצי לפני תחילת השנה החדשה מוכנה תכנית הרפת לשנת תשכ"ז, מודפסת ומפורטת לפרטי פרטים. (משום מה 2200 יח"מ לקיום הגוף ו-0.5 יח"מ לכל ק"ג חלב?). התיכנון נעשה ע"י רכז הרפת, רכז המשק, רכז המספוא והמדריכים האיזוריים לבקר ומספוא.

הרכז מתחיל את העבודה בשש בבוקר; עד ארוחת הבוקר הוא הולך עם המזריע הבא בשעה

<sup>1</sup> לוח-איכון — לוח למציאת מקומו של כל דבר שהוא.

וטרקטוריסטים. אחד מהעובדים ביגור כבר נשלח לאוניברסיטה (לקורס הדו־שנתי ברחוב בות), שני עובד בהורעה מלאכותית ואי־פעם וודאי יישלח חבר ללמוד רפואה ואטרניאריה. בעדר גדול כזה יש אפשרויות בלתי מוגבלות לבצע תצפיות, נסיונות, חידושים ושיכלולים לקידום הענף — הן בטיפוח, הן בהזנה והן במב־נים ובמיכון. העבודה כיום שוב אינה קשה מבחינה פיזית כפי שהיתה פעם, גם שעות העבודה אינן מרובות במיוחד ולתורנויות הלי־לה יש גם יתרונות של יום עבודה קצר יותר. על אף כל זאת לא נמצא ביגור (ובהרבה מקור מות אחרים) צוות עובדים מלא, הרואה את עצמו קשור לענף, אחראי לו ורואה בו תפקיד ויעוד, ויש צורך לחייב בוגרי צבא לשנות שירות ברפת ויש להתחיל בכל שנה במירוץ של הכשרת החולבים מחדש. ובכלל, לענף הזה אין „מוניטין” בין ענפי המשק.

ייצובו וגיבושו של צוות עובדים אינו תהליך קל וקצר, וכדי להגיע לכך דרושים כמה תנאים מוקדמים:

א. חלוקת עבודת החליבה בין מירב העובדים (כנ"ל); ב. שיתוף הנשיאה בעול הענף ובאחריות לו לשלוחותיו השונות בין מירב אנשי הצוות; ג. החלפת התפקידים לעתים מזור מנות ולא רחוקות מדי (זהו אמור גם לגבי תפקיד ריכוז הענף);

ד. השתתפות בהשתלמויות מקצועיות, החל מקורסים לבוקרים מתחילים, ימי עיון וסיורים, וכלה בלימודים אוניברסיטאיים והשתלמויות בחר"ל; ה. גיבוש רוח־צוות על ידי פעולות חברתיות שונות ועל ידי העלאת קרנו של הענף במשק ובציבור הבוקרים.

העדר של יגור יוגדל עד 450 פרה תוך הש־נים הקרובות. להפוך עדר זה ליותר טוב, יותר יעיל ויותר ריווחי, מאשר שלושה עדרים בני 150 פרה כל אחד — זהו האתגר לבוקרי יגור.

#### אלי סמסון

שה"מ, משרד החקלאות  
לשכת בית־שאן

חליבת צהריים ועובדים בכל יתר העבודות. יש הפרדה כמעט מוחלטת בין עבודת החליבה לבין עבודות הטיפול וההזנה.

#### החליבה

שעות החליבה הן 6.00—14.00—22.00. לגבי התחלת חליבת לילה יש גמישות מסוימת על מנת לאפשר השתתפות בסרט, אסיפה או מסי־בה. בחליבת צהריים נעזרים בילדי בית־הספר. התור לחליבת לילה הוא שבוע מתוך ארבעה שבועות. שלושה מאנשי הצוות אינם משתת־פים בתורנות לילה. בשבתות נעזרים בעובדים שאינם מהצוות הקבוע ועובדים עם צוות מוקטן, ואף על פי כן עובדים אנשי הצוות הקבועים יום עבודה ארוך יותר בשבת מאשר חברי משק אחרים.

העבודה בטיפול היא בשעות העבודה המקור בלות במשק.

ענף המספוא מאוחד עם ענף הפלחה ומיי־צר עבור הרפת עשב רודס משטח של 240 דונם, סלק, שחת ותחמיצים. כריית התחמיץ והובלתו וחלוקת קליפות היא בידי הרפתנים. לרשות המספוא 2 עגלות פורקות ירק.

הריפוד נעשה כל יומיים בשיתוף עם עובדי החצר.

נדמה לי כרצוי שצוות הבוקרים יקח תחת חסותו את כל עבודות העמסת הסלק, קציר הי־רק והובלת מספוא זה, וכן כל עבודת הריפוד. על ידי זה אפשר לצרף אל הצוות עוד חבר או שניים, הם ישתתפו בתורנויות לילה. זה יוסיף ענין לעובדים הנמשכים אל ה„הגה”. ועוד נראה לי שצריך לנסות לחלק את עבודת החליבה החד־גונית והמשעממת (כאשר עוסקים רק בה) בין מירב העובדים.

#### צוות העובדים

עבודה בעדר גדול יכולה להיות רבת־גור־נים ומעניינת. יש כאן מקום לבעלי יוזמה בש־טחים רבים ומגוונים; דרושים בענף מטפלות ליונקים וכן מסגרים לאחזקה תקינה של הצידה, כלכלנים ומומחים בהזנה, ידעי נפש הבהמה