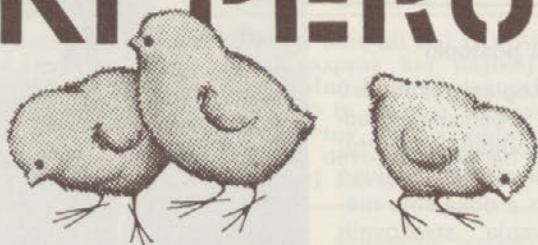


PTUJSKI PERUTNINAR



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA IN KOOPERANTOV PERUTNINE PTUJ / LETO XII. / ŠTEVILKA 4/AVGUST 1988

INVESTICIJSKA DEJAVNOST

Razen v Mesni industriji so bile naložbe v I. polletju 1988 v ostalih temeljnih organizacijah manj intenzivne zaradi finančne konstrukcije glavne naložbe v Mesni industriji.

Investicijski program (IP)

1. III. faza rekonstrukcije in modernizacije v Mesni industriji (RMMI)

a) Izdelava in odobritev IPO

Oktobra 1987 je bil izdelan in v naši DO samoupravno sprejet IP III. faze RMMI. Podpisan je bil tudi SaS o združevanju sredstev za sofinanciranje naložbe med našimi TO. IP je bil skupaj z vso tehnično dokumentacijo in soglasji predan LB — Institutu za ekonomiko investicij (IEI) v oktobru 1987. Strokovnjaki LB IEI so imeli več pripomb, zlasti o ekonomskem delu, tako da je ta analiza trajala 3 mesece!

O tehnoloških in gradbenih projektnih rešitvah ni bilo večjih pripomb, razen tistih, da moramo posebej posvetiti pozornost kadrom v tehnološkem razvoju, v marketingu in ostalem. Poročila strokovnjakov IEI so bila izdelana v januarju letos. Nato so Temeljne banke ponovno preverjale posamezne dele IP. Končno je 4. marca 1988 republiška komisija za oceno investicij v SR Sloveniji sprejela pozitivno mnenje o naložbi v III. fazo RMMI v predvideni vrednosti 69.470.910.000.— din in ugotovila, da je naložba družbeno-ekonomsko upravičena.

IP je na posebnih obrazcih v skladu z metodologijo bil poslan Mednarodni banki za razvoj (IBRD) v Washington zaradi deviznega kredita 6 milijonov USD. V zelo kratkem času smo bili obveščeni, da po pregledu, ki so ga izvedli tehnični strokovnjaki, tudi za naš IP ni ugovorov glede odobritve kredita. V poročilu ekspertov pa je vsebovana o IP tudi laskava ocena, da je perutninska klavnica objekt »v rangu modernih objektov te vrste, ki se najdejo v Evropi in v Sev. Ameriki« ter da je fleksibilno koncipirana.

b) Viri financiranja

Informativni razgovori z našimi bankami o finančnih

sredstvih so potekali že leto in več poprej. Konkretnější dogovori pa so bili izvedeni istočasno s pregledom in analizo IP pri LB — IEI. Predhodno je še bilo potrebno pridobiti od regionalne in republiške Gospodarske zbornice mnenje, da je perutninska klavnica kmetijska naložba. Enako tudi od PO konzorcija slovenskih bank za kmetijstvo izjavo, da za naložbe v predelavi veljajo enaki pogoji kot za primarno kmetijstvo. Upravno izjavo o tem je podal tudi Republiški komite za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano.

Pomemben je bil razgovor 25. decembra 1987 glede financiranja III. faze z Jugoban-

(Nadaljevanje na 2. strani)



Investicijska dejavnost

(Nadaljevanje s 1. strani)

ko, KBL, LB IEL in PP, kjer je bila dogovorjena višina kredita 12 milijard dinarjev (od 32 milijard predračunske vrednosti po stalnih cenah). Dogovorjeni so bili deleži kreditov, in sicer od Jugobanke, TB Ljubljana 40 % (4,8 milijarde din) in KBL 60 % (7,2 milijarde din), ostalo so lastna sredstva, devizni kredit in kredit izvajalcev oz. dobaviteljev opreme. Dogovorjena je bila tudi dinamika koriščenja v letih 1988, 1989 in 1990 ter vse dinarske in devizne garancije. Nato sta bila z obema bankama v februarju 1988 podpisana Dogovora o kreditiranju naložbe. Po odobritvi naložbe s strani Republiške komisije za oceno investicij so banke začele sklepati o odobritvi kreditov. Tako je Jugobanka odobraval kredit od marca do 10. maja 1988, večje zavlačevanje pa se je začelo pri KBM, ki je odobrila kredit šele 26. maja 1988, vendar ne v skladu z Dogovoroma in ne v skladu z IP, temveč pod veliko težjimi pogoji za našo DO. Za letošnje leto je KBM odobrila samo eno milijardo din, in to šele s koriščenjem v decembru, namesto 4,4 milijarde od maja dalje. To razliko bomo morali začasno pokrivati iz lastnih virov oz. zmanjšati nabavo planirane opreme.

c) Upravni postopki

Upravna soglasja s strani Komiteja za urbanizem, gradbeništvo in komunalo SO Ptuj smo pridobivali sukcesivno brez težav in z dokajšnjo mero razumevanja strokovnih služb. Več težav je bilo pri izdelavi lokacijskih dokumentacij, ko je izdaja trajala večkrat predolgo in je s tem bil otežkočen nadaljnji potek pridobivanja lokacije in projektiranja. Še vedno je v postopku lokacijska odločba, ki jo pripravlja Republiški komite za varstvo okolja za razširitev kafilerije, biofiltra in čistilne naprave. Postopek traja že od lanskega februarja. Poleg tega rešujemo še lokacijske odločbe za cestni priključek nečiste poti in za priključek na primarni vodovod.

Najvažnejše gradbeno dovoljenje, in to za perutninsko klavnico, smo pridobili takoj po tem, ko je bilo izdano potrdilo SDK o finančnem pokritju celotne naložbe.

Izdano je bilo tudi uporabno dovoljenje za II. fazo, t. j. za hladilnice in ekspedit ter za garderobe II.

d) Izbira gradbenega izvajalca in dobavitelja opreme

Znano je, da smo 15. marca 1988 imeli licitacijo razpisanih gradbenih, obrtniških in instalacijskih del za perutnin-



Izkopi za temelje na osnovi katerih se je pokazalo, da je zaneslivejša temeljitev večjega dela gradbišča s piloti

sko klavnico, kafilerijo, biofilter in delno za čistilno napravo. OG je dne 25. 4. 1988 od 8 ponudnikov izbral za glavnega izvajalca SCT, TOZD Inženiring Ljubljana, ki je bil najugodnejši po ceni, sposobnosti, po odgovornosti, po kapacitetah in po pozitivnih izkušnjah v dosedanjem delu pri II. fazi.

Pripravili smo tudi tender in mednarodni razpis za dobavitelja opreme perutninske klavnice. Odpiranje ponudb je bilo 7. julija 1988. O rezultatih pa bomo podali v naslednjem poročilu.

Januarja je bila podpisana pogodba z organizacijo ARSENIJE SPASIČ Zaječar za izdelavo in montažo opreme v kafileriji za transport in skladiščenje moke PO v višini 151 milijonov din.

Pogodbe smo sklenili še za naslednjo opremo:

TERMOMEHANIKA Zagreb, amonični separatorji — 615 milijonov din,

JEDINSTVO Zagreb, pralni stroj za PVC embalažo — 85 milijonov din,

JEKLOTEHNA Maribor, pralni stroj za perilo 97 milijonov din,

ELEKTRO Maribor, ELEKTROTEHNA Ljubljana, GIDOS Lendava, transformatorja, kablovodi, inlektroinstalacije 287 milijonov din,

EMONA MERKUR Ptuj, garderobne omare, police — 37 milijonov din.

e) Potek del na gradbišču

Z izvajalcem SCT je bila 18. maja 1988 podpisana pogodba za 11.057.173.936.— din in v okviru glavne pogodbe še pogodbi v višini 1,5 milijarde din za začetek temeljenja in ostalih del. Dela so tako stekla ob koncu maja, vendar se je pokazalo, da bo zaradi drugačnih geofizikalnih pogojev potrebno spremeniti projekt temeljenja, ko izvedba klasičnih temeljev ne bo možna v celoti bo treba 2/3 temeljev pilotirati. Finančna sprememba ne predstavlja bistvenih razlik, je pa za objekt temeljenje s piloti ugodnejše, ker ne bo posedanja. Izvajalec je sicer izgubil slabih mesec dni, vendar obljublja, da bo objekt zgrajen v pogodbenem roku. Z izvajalcem je tudi nekaj težav glede njegovega kredita, tako da je pogodba postala pravno formalno veljavna šele 30. junija 1988. Nastajajo pa tudi objektivne težave zaradi znatnih podražitev nekaterih pomembnejših materialov, zlasti po 15. maju. Vendar še vedno so zahtevki izvajalca za podražitve, o katerih se pogovarjamo, v mejah investicijskega programa. O tem sproti razpravljamo na OG in v Projektni skupini.

Začetek gradnje temeljev. Desno vidimo pilote za temeljitev



PERUTNINA S TOZD ALI BREZ?

Veliko informacij in razprav je bilo to leto v Perutni o tem, ali naj DO ostane tozдовsko organizirana ali se naj reorganizira v enovito delovno organizacijo. Da bi na osnovi širokih razprav kar najbolj strokovno pripravili predloge, je centralni delavski svet imenoval posamezne strokovne komisije in centralno komisijo za pripravo predlogov.

Zadolžene skupine so pripravile podrobno strokovno analizo in razlago, ki govori v prid reorganizacije. Material je v javni obravnavi, prejeli pa so ga direktorji, predsedniki delavskih svetov, ter predsedniki in sekretarji DPO v vseh TOZD in DSSS.

Ker je bilo iz razgovorov moč razbrati, da vsi le niste bili dovolj seznanjeni s problematiko, objavljamo zaključke pripravljene gradiva. Vse podrobnejše informacije pa dobite pri prej navedenih.

Uredništvo

V predhodnih poglavjih Strokovne podlage predloga o upravičenosti sprememb sedanje organiziranosti delovne organizacije po temeljnih organizacijah v enovito delovno organizacijo so predloženi objektivni in tudi subjektivni argumenti za razpravo in presojo teh, ki so podlaga za odločanje o drugačni organiziranosti.

Komisija imenovana od delavskega sveta delovne organizacije Perutnina, ni imela lahkega dela, čeprav je imela osnovo za pripravo tega akta gradivo, obravnavano na dveh seminarjih, na katerih so sodelovali vsi vodilni, vodstveni delavci, predsedniki samoupravnih organov, sekretarji in predsedniki družbenopolitičnih organizacij, in na katerih je bila sprejeta osnovna usmeritev organiziranosti v enovito delovno rganizacijo.

V komisiji smo se zaradi aktualnosti, občutljivosti, strokovnosti priprave odločili za

pristop vsestranskega strokovnega preverjanja in argumentiranja osnovnih konceptualnih izhodišč in predlogov reorganizacije. Odločila se je vključiti v strokovno razpravo najširši krog strokovnih delavcev v sedmih skupinah. Prav tako je izkoristila komisija pooblastila, da pritegne v strokovno razpravo zunanje sodelavce visokošolskih institucij, ki se ukvarjajo s teoretičnimi osnovami sodobne organizacije, kot tudi imajo praktične izkušnje pri projektiranju proizvodnih in poslovnih procesov v delovnih organizacijah. Tako sta sodelovala v razpravah prof. dr. Štefan Ivanko iz VEKŠ-a Maribor in prof. dr. Vekoslav Potočnik iz Ekonomske fakultete »Boris Kidrič« iz Ljubljane.

V okviru komisije je bila oblikovana ožja operativna skupina, z zadolžitvijo pripravljati teze za obravnavo na strokovnih skupinah, pripravo tez in opredelitev vsebine po-

sameznih poglavij Strokovne podlage in skupno s strokovnimi delavci iz temeljnih organizacij in skupnih služb pripravljala gradivo. O tem gradivu organizirala razpravo znotraj skupin, v okviru komisije in s predsednikom ter člani KPO.

Komisija tudi ugotavlja, da je razprava o reorganizaciji potekala zelo široko v temeljnih organizacijah in skupnih službah od začetka februarja letošnjega leta. Sprotno informiranje o poteku priprav gradiva je dejansko opravljal predsednik KPO na kolegijih, delavskem svetu delovne organizacije, sestankih družbenopolitičnih organizacij. Istočasno je širše komentiral namen in nujnost drugačne organiziranosti.

Komisija je delala tudi v časovni stiski zlasti, ker je to delala ob svojem rednem opravljanju nalog.

Komisija je pri predlogu organiziranosti upoštevala vso

predhodno navedeno gradivo, predloge, podane v strokovnih skupinah in na podlagi sprejetih osnovnih izhodišč oblikovala predlog organiziranosti, samoupravljanja, vodenja, organiziranosti družbenopolitičnih organizacij, ki je pred vami.

ORGANIZIRANOST DELOVNE ORGANIZACIJE

Na dveh seminarjih, oziroma posvetih v delovni organizaciji in na razpravah v sedmih strokovnih skupinah v delovni organizaciji so bila sprejeta naslednja osnovna izhodišča reorganizacije:

— temeljne organizacije se združijo v enovito delovno organizacijo,

— v enoviti delovni organizaciji se oblikujejo proizvodne enote, znotraj katerih se povezujejo posamezne organizacijske enote,

— sedanja delovna skupnost skupnih služb se organizira

(Nadaljevanje na 4. in 5. strani)



Zabijanje pilotov za temelje

V kratkem poročilu ni možno zajeti vsega, kar je bilo potrebno opraviti, da smo lahko začeli z zidanjem. S strani strokovnih služb in vodstva podjetja je bilo potrebno vložiti velike napore, včasih tudi zaradi birokratskih kapric, da smo dosegli cilj.

Najmanj pa lahko razumemo odnos nekaterih bančnih služb, tako pri pripravi IP in še zlasti zaradi njihovega za-

vlačevanja odobritve kredita. Kljub temu, da je KBM vedela za naš program, je nastopila z izjavo, da je prišla v objektivno težak položaj in da nam ne more v letošnjem letu zagotoviti prepotrebnih sredstev. S takšnim ravnanjem se težko strinjamo, še zlasti zato, ker smo eden najboljših komitetov v Podravju preko 30 let in ker so naši programi in investicije sodobni in perspektivni.

2. Ostali TOZD

Za TOZD Tovarna krmil je bila nabavljena telefonska centrala v vrednosti 7.700.000.— din in odobrena sredstva za predhodna dela pri premestitvi kotla iz TOZD Mesna industrija v kotlovnico Tovarne krmil v višini 13.000.000.— din.

Za TOZD Perutninske farme je bila za potrebe veterinarske ambulante, valilnico Turnišče in tehnološko službo nabavljena razna oprema v vrednosti 7.800.000.— din.

Izvedena so bila tudi investicijsko-vzdrževalna dela na veterinarski ambulanti v vrednosti 43.000.000.— din in na garderobah v Selah v znesku 96.000.000.— din.

Za nakup razne opreme je bilo v TOZD Mesna industrija porabljenih 227.000.000.— din.

Investicijsko vzdrževalna dela so potekala pri popravilu celic 4, 5, 8, 9 in 10 na komorah za dimljenje v strojnici, za kar je bilo porabljenih 251.300.000.— din.

V TOZD Transservis je bil nabavljen kamion za prevoz jaja v znesku 52.840.000.— din in črpalka za črpanje goriva v vrednosti 1.500.000.— din.

TOZD Commerce je nabavil razno opremo v znesku

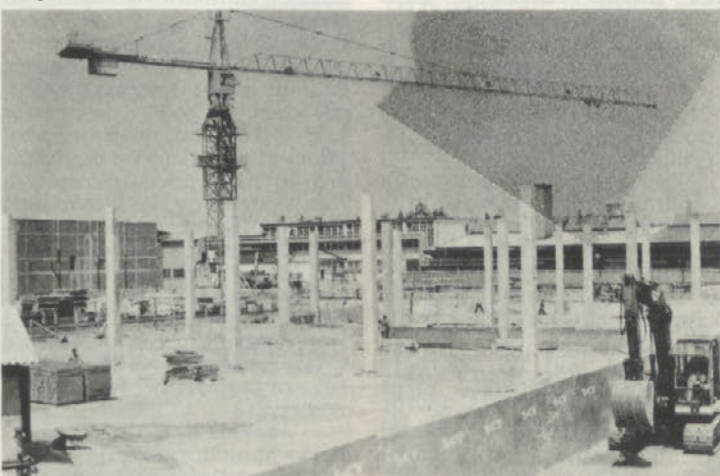
14.400.000.— din ter hladilnik TAM 80 v vrednosti 21.361.000.— din.

Za DSSS je bila nabavljena razna oprema v znesku 16.140.000.— din.

Za TOK Hajdina so bila na OG odobrena sredstva v višini 68.200.000.— din za izgradnjo hleva za rejo piščancev kapacitete 19.000 kom. Izdelan je bil tudi plan investicijskega vzdrževanja hlevov pri kooperantih, za kar je bilo do 30. 6. 1988 porabljenih 223.723.000.— din iz združene amortizacije kooperantov.

(Po polletnem poročilu)

Objekt že raste



kot skupna služba v enoviti delovni organizaciji,

— namen reorganizacije je koncentrirati vse pozitivne elemente ekonomije, zlasti po enotah še podrobneje spremljati stroške proizvodov in za vsako storitev,

— razvojno se delovna organizacija mora preusmeriti, iz sedaj izrazito proizvodno usmerjene, v tržno usmerjeno delovno organizacijo. Takšno usmeritev nam narekujejo dejstva: pogoji na trgu se bistveno spreminjajo doma in v svetu. Doslej nismo imeli pri prodaji težav, ker smo bili še vedno konkurenčni, pa tudi kupna moč prebivalstva je bila večja. Prednost, ki smo jo imeli na trgu, moramo obdržati in za to imamo vse pogoje. Vse to pogojuje tudi drugačni odnos do trga in kupca. Trg bolj preučevati, enako kupca, njegove želje, potrebe, zmožnosti, se približati z drugačnim načinom prodaje in drugačnim designom. Vsem tem potrebam se bo morala podrežati tudi proizvodnja,

— v razvojnih usmeritvah smo se s plani odločili, da povečamo proizvodnjo mesa do 40.000 ton. Sedaj dosegamo kvaliteto pri mesu in tudi izdelkih. Naslednja etapa v razvoju je obdelava in predelava

nizirati tudi na področju razvoja tako, da bomo izpostavili strokovno dovolj močno jedro v delovni organizaciji, ki bo spremljalo razvoj doma in v svetu ter predlagalo praktične rešitve v proizvodnji, prodaji in razvoju delovne organizacije. Poleg tega imamo vse možnosti, z malo več organiziranosti našega znanja v hiši, ponuditi drugim (prodati) naše znanje oziroma tehnologijo. Nekaj ponudb smo imeli, vendar prav zaradi neorganiziranosti nismo bili v stanju se na njih odzvati,

— koncentracija vodenja je bila ena izmed naslednjih izhodišč za reorganizacijo. S tem, ko se organiziramo v enovito delovno organizacijo, nihče na sedanjih vodilnih mestih ne izgubi za vodenje potrebnega statusa, nasprotno, razbremenjeni se nekaterih obveznosti, ki jih ima sedaj. Pridobiva pa večjo težo na strokovnem delu, tako se bo lahko ukvarjal bolj z organizacijo dela, strokovno koordinacijo med posameznimi deli proizvodnega procesa. Tudi odslej se bo lahko povezoval pri opravljanju teh nalog s predsednikom in podpredsednikom kolegijskega poslovnega odbora,

— z organiziranjem enotne delovne organizacije pričakujemo poenostavitev obračun-



Proizvodnja se konča na prodajalčevi tehtnici

razumeti, da se odmikamo samoupravljanja. Želimo učinkovitejšo samoupravljanje v tem smislu, da odločamo dejansko o tistih vprašanjih, ki zadevajo naš razvoj, plane, o dohodku, predvsem pa moramo podarek nameniti delu vsakega, realizaciji planov, ker tako bomo dosegli tudi večji dohodek, ki je osnova za naš razvoj, naš osebni položaj v delovni organizaciji, ker je naš osebni dohodek odvisen od višjega ali nižjega dohodka.

V delovnih enotah bodo oblikovane samoupravne skupine, kot najosnovnejša oblika samoupravljanja. Zamišljamo si jo tako, da se oblikuje za ožje delovno področje, recimo za eno farmo, za eno enoto, za eno izmeno, skratka ne smemo biti pri tem togi, ampak jo oblikujemo racionalno. Njena osnovna funkcija je posredovati informacije, ki so pomembne za proizvodnjo, poslovanje, tehnologijo, medsebojne odnose v skupini oziroma med delavci. Ni namen posredovanja enosmernih informacij, temveč pridobivati v skupinah tudi mnenja, predloge, stališča in urejati medsebojne odnose. Na ta način moramo vzpostavljati tudi humane odnose in preprečevati medsebojne ali medosebne konflikte. V skupinah vzpodbujati in razvijati pripadnost delovni organizaciji in tekmovalne pozitivne delovne vrednote. Samoupravna skupina je tudi oblika, preko katere izvedemo delni zbor delavcev, na katerem nastopajo delegati in drugi vodilni delavci z informacijami o delu in poslovanju delovne organizacije kot celote in konkretnega delovnega okolja. Želimo pridobiti tudi na kvaliteti celovitega obveščanja in celovitega poslovanja in dela ter razvoja celotne delovne organizacije v teh skupinah. Kdo naj skupino vodi? Lahko postavimo tudi formalnega vodjo skupine. Vsekakor pa s tako skupino, delati neposredni vodja v delovnem procesu,

— koncentracija sredstev je bila v razpravi o reorganizaciji eno izmed naslednjih izhodišč. Kaže nekaj reči o tem,

ali gre res za odtujevanje odločanja o sredstvih, kar se da hitro poenostaviti in razviti trditve, da se odvzema delavcem neodtujljivo pravico razpolagati s sredstvi! Vsi zaposleni v Perutnini vedo, da smo vsi močno med seboj odvisni in povezani in nobeden ne more zaostajati na račun drugega oziroma, da bi se razvijal drugi bolj, kot je to potrebno in možno. To pomeni tudi, da vsak ve, če ne bo skladnega razvoja med vsemi, da tudi tisti, ki bi se »razvijal«
trenutno na račun drugega, zapade v močne proizvodne in finančne težave. Zato so delavci v Perutnini vedno podpirali predloge strokovnih vodilnih delavcev, ki so morali in morajo vedno strokovno tudi oceniti, kje so tiste meje glede na tržne in razvojne razmere, da bo delovna organizacija proizvodno, tehnološko, tehnično usklajena in da se investicije usmerijo tja, kjer pogojuje to usklajenost. O tem so in tudi v bodoče bodo odločali delavci, na predlog strokovnih in vodilnih delavcev, zakar so ti tudi samoupravno in zakonsko zadolženi. Zato pravzaprav v tem izhodišču ni ničesar novega, razen to, da povsem odkrito rečemo, da gre za koncentracijo sredstev, kar smo sedaj lepo zavijali in iskali izraze, kako bi to uskladili s samoupravnimi oblikami (dohodkovni odnos, združevanje sredstev na osnovi...). Torej v bistvu ostaja ta pravica in dolžnost delavcev odločanja tudi v bodoče, le v drugačni obliki.

Na podlagi tako izoblikovanih in sprejetih izhodišč tudi v dosedanjih razpravah, predlagamo organizacijo po naslednjih proizvodnih enotah:

1. Stari starši, ki vključuje organizacijske enote: Formin, Mala vas, Stojinci, Valilnica Markovci;

2. Starši, ki vključuje organizacijske enote: Sela, Trnovec, Kidričevo in Starošinci ter Valilnico Turnišče;

3. Brojlerji, s tremi organizacijskimi enotami: družbena proizvodnja, zadružna proizvodnja in Kooperacija z območji: Haloze, Slovenska Bi-



mesa in priprava gotovih jedi (proizvodi obdelanega mesa). Razvoj proizvodnje reprodukcijskega materiala jaje in piščancev ima vse potrebne osnove: material, znanje, kader, prostorske pogoje. Zato je usmeritev prodaje in servisiranja na domači trg in večanje prodaje na zunanji trg. S provenienco Arbor Acres smo v Jugoslaviji izključni rejci in prodajalec starševskega materiala,

— smo delovna organizacija z zahtevno živo proizvodnjo, kjer imamo veliko strokovnega znanja in veliko vzrejnih in tehnoloških izkušenj, še več ga bomo potrebovali. V svetu, katerem smo doslej še kar dobro sledili, se na področju vzreje, še bolj na področju obdelave in predelave mesa širi in izpolnjuje, kar se odraža v pestri in široki ponudbi raznih izdelkov. Da bi lahko temu sledili se moramo orga-

skega sistema v delovni organizaciji. V enoviti delovni organizaciji, odpadejo periodični in zaključni računi po temeljnih organizacijah, odpade tudi sistem dohodkovnih odnosov, kakršnega imamo sedaj. To ne pomeni, da bodo delavci v bodoče odtujeni od informiranja o stroških in poslovanju posameznih enot. Nasprotno, vse informacije bodo po enotah, kar je tudi cilj organiziranosti v enoviti delovni organizaciji še večji povdarek spremljanja stroškov, in s tem tudi dana možnost vplivanja na čim bolj racionalno proizvodnjo. Čas v katerem delamo in živimo, zahteva racionalnejši odnos do stroškov, zahteva od nas varčevanje in na tem področju imamo povsod v delovni organizaciji še veliko rezerv,

— racionalnejše in kvalitetnejše samoupravljanje je naslednje stališče: kar se ne sme

strica, Slovenske Konjice, Ptujsko polje, Koroška, Kozjansko, Slovenske gorice, Dravsko polje;

4. Tovarna krmil, ki vključuje organizacijske enote: proizvodnjo krmil, premiksarno in službo vzdrževanja;

5. Promet, ki vključuje vsa transportna sredstva celotne delovne organizacije, od osebnih do tovornih, po vseh enotah ter dislociranih enotah z enotnim sistemom uporabe, vzdrževanja in obnove;

6. Servis z nalogo prevzeti servisne storitve, organizacijo vzdrževanja, tekoče in delno investicijsko vzdrževanje, z enotnim skladiščem rezervnih delov;

7. Ptujška tiskarna z naslednjimi organizacijskimi enotami: stavnica, knjigovodnica, kartonaža, sitotisk;

8. Perutninska klavnica, ki vključuje naslednje organizacijske enote: Perutninsko klavnico, energetiko in vzdrževanje, predelavo odpadkov;

9. Predelava, ki vključuje naslednje organizacijske enote: predelavo mesa, službo vzdrževanja, ki predstavlja specifični del za strojno in energetsko opremo v predelavi, družbeno prehrano in živilsko klavnico;

10. Skupne službe, ki vključujejo naslednje organizacijske enote: komercialni sektor, splošno-kadrovski sektor, finančno-računovodski sektor, plansko analitski sektor, investicijski sektor, računalniški sektor, obratna veterinarska ambulanta in laboratorij.

Organizacija sektorjev v skupnih službah je bila opredeljena ob zadnji reorganizaciji, ki smo jo sprejeli na referendumu. Funkcije posameznih sektorjev so opisane v poglavju 6.

Na tem mestu sta nekoliko podrobneje opredeljena dva sektorja — razvojni in komercialni.

Razvojni sektor bi v začetku pokrival naslednja področja:

— razvojno področje perutninske vzreje od starih staršev do brojlerjev;

— razvojno področje predelave, zlasti obdelave in predelave mesa in mesnih izdelkov,

— razvojno področje proizvodnje krmne (vsebnost, učinki — od surovin do proizvodnih rezultatov),

— razvojno področje opreme — od izbora, tehnologije, izkoriščenosti do standardizacije.

O organizaciji komercialnega sektorja je bilo sicer že govora, vendar se postavlja osnovna dilema v tem, ali glede na sedanje stanje proizvodnje in glede na nadaljnjo realizacijo proizvodnega programa predelavi lahko sledi komercialna funkcija vsem potrebam in zahtevam. Tako kot je organizirana komercialna danes, tega ni v stanju, zato jo organizirati tako, da bo to zmogla. Trg nam je absorbiral do nedavnega celotno proizvodnjo, ne glede na kvaliteto, v prihodnje se bomo vključevali z drugačnimi odnosi, zlasti še, ko se bomo pojavili na trgu z novimi proizvodi.

Organizacija komercialne naj v sektorju vključuje vse funkcije in podfunkcije, znotraj naj bo delitev na:

- nabavo,
- domačo prodajo, ki se deli na lastno in grosistično,
- zunanjo prodajo,
- trženje.

Nabava lahko ostane v taki organizacijski obliki kot je sedaj, to je z vodjem in komercialisti s porazdeljenim delom po območjih, točno pa se naj opredeli tudi odgovornost.

Domača prodaja je v določenih fazah najbolj občutljiva, kadrovsko šibka, organizacijsko se zaokroži in jo vodi vodja domače prodaje.



Kupce je treba sproti seznanjati z novimi izdelki

Lastne prodajalne posodobiti in kadrovsko okrepiti, uveljaviti sodobne prijeme in vnesti veliko več kulture in bontona pri prodaji.

Grosistično prodajo organizirati po območjih in produktih, jo kadrovsko okrepiti in posodobiti odnose.

Za vsako področje, za vsako mesto in delavca predeliti delokrog in odgovornost.

Pri izvozu in uvozu določiti področja ali območja ter opredeliti odgovornosti.

S študijem trženja se pričeti bolj odgovorno ukvarjati, saj se moramo zavedati, da prihajamo na trg z novimi produkti.

Predložena organizacija se opredeli v sporazumu o združitvi v enoviti delovno organizacijo Perutnina Ptuj kot osnova za urejanje in opredelitev organizacije ter mikroorganizacijske strukture s tem, da se uvrsti med pristojnosti delavskega sveta enovite delovne organizacije, da o vseh nadaljnjih organizacijskih spremembah v delovni organizaciji sklepa delavski svet.

SAMOUPRAVLJANJE V ENOVITI DELOVNI ORGANIZACIJI

1. V delovni enoti je samoupravljanje organizirano preko:

- a) samoupravnih delovnih skupin
- b) zbora delavcev
- c) delegatov v delavskem svetu delovne organizacije
- d) delegatov v izvršilnih organih delavskega sveta delovne organizacije
- e) delegatov v odboru delavske kontrole
- f) preko delegatov oziroma članov v skupni disciplinski komisiji.

2. Samoupravne delovne skupine smo imeli že sedaj določene kot zbor delavcev po proizvodnih enotah in smo jih koristili kot delne zbore.

V enoviti delovni organizaciji bi jih postavili kot obliko preko katere imamo možnost obravnavati vsa tista najpomembnejša vprašanja, ki zadevajo proizvodnjo, poslovanje, notranje odnose, informiranje in tudi za usmerjanje delegatov v samoupravnih organih delovne organizacije in širše. Prav tako se delavci sestajajo v okviru samoupravne skupine ko obravnavajo vprašanja, ki so v pristojnosti zbora delavcev.

3. Zbor delavcev sestavljajo vsi delavci v enoviti delovni organizaciji in zbor vseh zaposlenih je kvorum, v primerih ko odloča iz svoje pristojnosti.

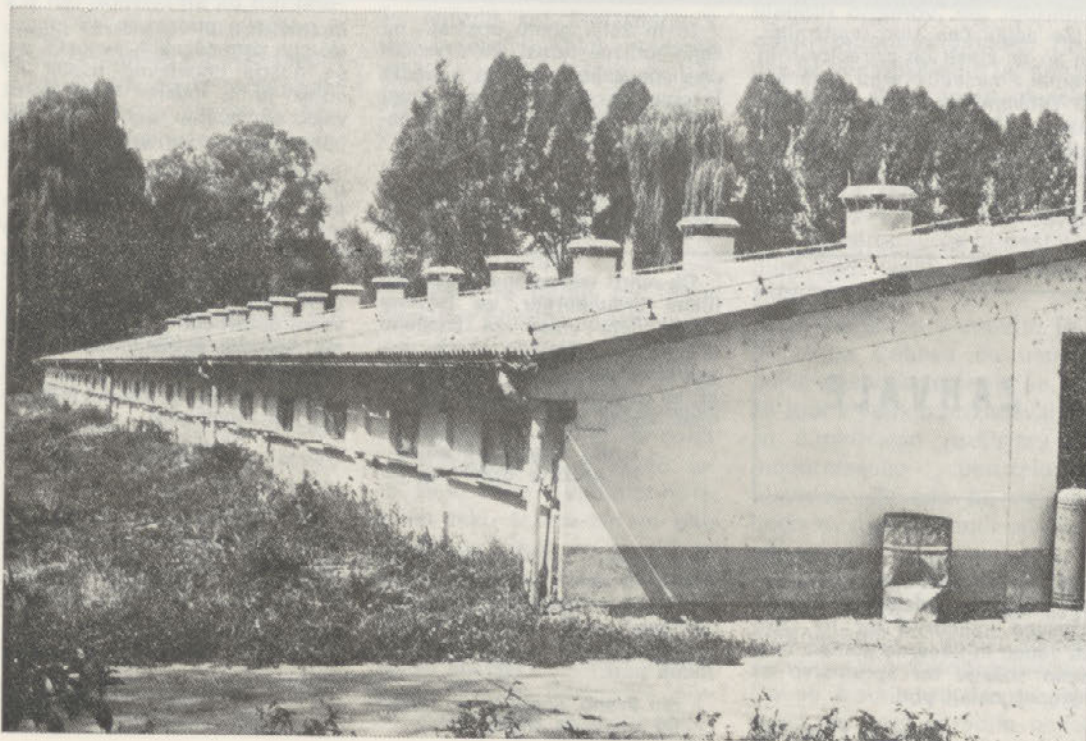
Sklicati vse delavce na en zbor na enem mestu že sedaj po posameznih temeljnih organizacijah ni bilo praktično mogoče zato so bili porazdeljeni na več skupin, ki so tvorili delne zbore.

Tudi v primeru enovite delovne organizacije bodo v vsakem primeru morale biti oblikovane skupine v takšnem obsegu ko lahko dosežemo učinkovito razpravo in informiranje, to pa je možno dosegati le v manjših skupinah. Tako se bodo oblikovali zbori po delovno zaokroženih enotah.

4. Delavski svet enovite delovne organizacije je najvišji organ samoupravljanja. Sestava delavskega sveta enovite delovne organizacije je vezana na obvezno vključevanje vsa-

(Nadaljevanje na 6. strani)

Na farmi Breg so se prepričali, da se tudi stare objekte splača obnoviti



(Nadaljevanje s 3. strani)

ke enote po svojem delegatu. Že sedaj so bili delegati v delavskem svetu zastopani v odvisnosti od števila zaposlenih in na obvezno število dveh delegatov iz vsake temeljne organizacije.

Kako oblikovati delavski svet enovite delovne organizacije?

Da so vključeni delegati vsake delovne enote ni vprašljivo, ker je to zakonska pa tudi naša obveza. O številu delegatov v delavskem svetu je lahko odprta razprava, vendar pri tem ne smemo zanemariti dosedanjih izkušenj glede uspešnosti in racionalnosti dela. Sedenje število 29 delegatov je primerno in ustrezna skupina, ki je tudi ustrezno pokrivala svojo delegatsko okolje po posameznih enotah. Najbrž bi tudi v bodoče kazalo ostati pri tem številu.

Kako opredeljujejo vlogo delavskega sveta že dosedanje spremembe Zakona o združenem delu ter izhodiščne osnove za reformo gospodarskega sistema?

Z novelo Zakona o združenem delu je razširjena vloga delavskega sveta, saj je pridobil nekatere dodatne pristojnosti odločanja o nekaterih vprašanih, o katerih je bilo doslej celo obvezno posebno izjavljanje delavcev.

V izhodiščnih osnovah z reformo gospodarskega sistema pa med drugim predlagamo: »... da je glede samoupravnega odločanja treba v gospodarskem sistemu postaviti deloski svet kot nosilca funkcij in odločitev v zvezi z opravljanjem dela in poslovanjem samoupravnega podjetja, odločanje z osebnim izjavljanjem pa omejiti na najnujnejše uredničenje samoupravnih pravic ali odločanje z osebnim izjavljanjem prepustiti samoupravnemu pravu.

Delavski svet samoupravnega podjetja odloča z večino glasov svojih delegatov saj je to organizacija delavcev. Opustiti je treba vsak konsenz pri odločanju v samoupravnem podjetju in drugih oblikah združenega dela.«

5. Izvršilni organi delavskega sveta so bili po temeljnih organizacijah racionalno organizirani saj je deloval le odbor za delovna razmerja, ki je imel tudi nekoliko širša pooblastila.

Delavski svet delovne organizacije ima nekoliko bolj razvejano strukturo in tudi pooblastila, ki so bila določena sporazumno s temeljnimi organizacijami in skladu z zakonskimi predpisi.

Kako se opredeliti do izvršilnih organov v enoviti delovni organizaciji?

Če izhajamo iz funkcij samoupravljanja v organizacijah združenega dela so to: upravljanje, izvrševanje in posloводство, nas v tem primeru zanima le funkcija izvrševanja. Ta pa je v funkciji pri-

pravljanja, predlaganja in izvrševanja sklepov, ki so jih delavci sprejeli z osebnim izjavljanjem in sklepov delavskega sveta. Pomeni da gre za pripravo, predlaganje in izvrševanje sklepov.

Opozoriti moramo tudi na pristojnosti in njihove razlike med izvršilnimi organi. Na primer: organ delavskega sveta, ki odloča samostojno o obveznostih in pravicah delavcev v delovnem razmerju, odloča neposredno v skladu z določbami zakona in ustreznih samoupravnih splošnih aktov. To razliko omenjamo zaradi tega ker v enoviti delovni organizaciji združujemo odločanje o pravicah in obveznostih delavcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja v izvršnem organu delavskega sveta enovite delovne organizacije.

Koliko izvršilnih organov naj ima izvršilni organ delovne organizacije?

1. Odbor za gospodarstvo, je že doslej imel precejšnje pristojnosti izvrševanja, predlaganja pa tudi usklajevanja. Najbrž ni nobene potrebe dosedanjih pristojnosti odvzeti, nasprotno še kakšno dodati.

2. Odbor za kadre mora prevzeti sedanje pristojnosti odbora za delovna razmerja po temeljnih organizacijah in delovni skupnosti kar pomeni vse pravice in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Kaže razmisliti o dodatku tistega dela, ki ga pokriva sedaj komisija za nagrajevanje.

3. Odbor za stanovanjske zadeve in družbeni standard ostaja z isto funkcijo kot doslej, vendar z enostavnejšimi postopki sprejemanja odločitev.

4. Kreditni odbor Posebne finančne službe opravlja naloge s področja finančno materialnega poslovanja in mu ta zadolžitev ostaja tudi za v bodoče.

5. Izdajateljski svet in uredniški odbor delata z enakimi zadolžitvami kot doslej.

6. Komisija za inovativno dejavnost dela kot doslej.

7. Komisija za preučevanje delovnih pogojev ostaja z istimi nalogami.

8. Komisija za nagrajevanje ali samostojno opravlja naloge, lahko pa se vključijo v pristojnost odbora za kadre.

6. Iz vsega povedanega sledi, da samoupravljanje izhaja neposredno od delavcev, od samoupravnih skupin, zborov delavcev, delegatov v samoupravnih organih v enoviti delovni organizaciji.

Gre dejansko za preskok v kakovosti, kjer bodo delegati v samoupravnih organih delovne organizacije veliko bolj vezani na mnenja, stališča in predloge delavcev iz posameznih proizvodnih enot in skupnih služb.



Že daljši čas smo ugotavljali, da so se zlasti ob prireditvah in sejnih, »naselili« pred mesnico na Titovem trgu razni prodajalci s svojo kramo. Včasih so s tem celo ovirali dostop v prodajalno, v vsakem primeru pa so kazili izgled objekta takrat, ko je bilo največ obiskovalcev.

To in želja gostu postreči na željo tudi na terasi, ko v vročih dneh še kako ugaja, je privedlo k temu, da so k tej poslovalnici dogradili nadstrešek in sedaj postrežajo tudi na terasi.

Obstajala je bojazen, da bo dograditev kazila zunanji izgled, vendar je izvedba posrečena. Ko

je prispela oprema in so jo poskusno razmeščali 4. avgusta, so se gostje enostavno usedli in objekt je bil »odprt«. Sedaj dobivajo od gostov same laskave pohvale za to pridobitev.

Seveda se bodo potrudili, da dobo izgled še polepšali s cvetjem in še čem. L. C.

ZAHVALE

Ob boleči izgubi dragega sina Borisa Veisbaherja, se iskreno zahvaljujem sodelavcem TOZD Measna industrija ter IO OOS za venec in denarno pomoč, izrečeno sožalje ter spremstvo na njegovi zadnji poti.

Marija Veisbaher

Ob smrti nepozabne sestre Julijane Braunberger, se iskreno zahvaljujem vsem za izraženo sožalje in podarjeno cvetje, posebno zahvala pa še sodelavkam, ki so pokojnico pospremile na njeni zadnji poti.

Greta Lesjak združino in družina Braunsberger

Ob boleči izgubi mame, stare mame in tašče, Ane Vrhovšek, se iskreno zahvaljujem vsem za darovano cvetje, izrečeno sožalje in vsem, ki so jo pospreмили na zadnji poti. Iskrena hvala!

Sin Franc, snahi Ivica, Milica ter vnukinja Ančka

Ob boleči izgubi dragega očeta Karla Pignarja, se zahvaljujem vsem delavcem in delavkam Farme Sela za izrečeno sožalje in prinešeno cvetje.

Hvala vsem, ki ste ga pospreмили na zadnji poti.

Hčerka Marica Blažek

Ob izgubi očeta in tasta Viktorja Kunčnika se prisrčno zahvaljujem OO sindikata TOZD Perutninske farme in sodelavcem valilnice Markovci za darovano cvetje, ter vsem, ki ste ga pospreмили na njegovi zadnji poti.

Hčerka Marija in zet Vinko Bezjak

Najuspešnejši v minulem letu

Prijetno je delati v kolektivu, kjer je večina dobrih delavcev, je pa toliko težje med obilico odličnih delavcev izbrati najboljšega. Pred vodstva sindikalnih organizacij je bila torej postavljena zahtevna naloga — izbrati najuspešnejšega delavca v letu 1987 iz vsake temeljne organizacije. Izbrani so na letošnjem 17. dnevu perutninarjev prejeli diplome in nagrade, ki jih podeljujemo že četrto leto.



Ivan CIVILAK je vodja skladišča izdelkov na Mesni industriji. V Perutnini dela neprekinjeno od leta 1970. Pred tem pa že tudi od 1962. do 66. leta. Začel je delati kot mesar predelovalec na živinski klavnici. Kasneje je delal po mesnicah kot prodajalec, od leta 1971 pa je vodja skladišča izdelkov.

Ko je začel s tem delom je imel dva sodelavca, sedaj jih dela v skladišču izdelkov petindvajset, saj se je promet v skladišču povečal od začetnih 2,5 ton dnevno na 28 ton dnevnega prometa. Včasih pa ta preseže tudi 30 ton. Ob takem prometu jih pesti prostorska stiska, zato je potrebno delo dobro organizirati in biti vedno prisoten. Veliko pričakuje od razširitve zmogljivosti. V takih pogojih je delo vsekakor zelo zahtevno.

»V teh 18 letih nismo imeli resnejših problemov«, je ponosen Civilak. Pesti nas le pomanjkanje prostora. Nujno moraš nenehno delati z ljudmi, le tako se lahko ijogneš večjim težavam. Sedaj veliko pričakujemo od razširitve in modernizacije perutninske klavnice, saj to tudi za nas pomeni izboljšanje delovnih pogojev.

Investicija je vsekakor nujna, če hočemo Perutnino dalje razvijati. Brez odrekanj pa takšne investicije ni možno iz-

peljati. Kolektiv Mesne industrije zato investicijo podpira, seznanjeni pa smo, da nudi vso podporo Mesni industriji tudi celotni kolektiv Perutnine.

O sedanjem gospodarsko političnem stanju pa tole: »Situacija je huda. Težko bo standard dvigniti na nivo, ki smo ga že imeli. Vsekakor bi morali kadre v vladi pomladiti in končno odpraviti menjave foteljev, vsaj za neustrezne kadre.

Ob sposobnejših kadrih bi bilo tudi gospodarstvo močnejše in bi ne bilo iz dneva v dan več štrajkov. Sicer jih podpiram, če so utemeljeni, če delavci zahtevajo delo, razvoj in boljše vodenje. Jezijo pa me »divji«, slabo organizirani pohodi z edino zahtevo za boljše plače, ne glede na delovno storilnost. Pri tem me čudi, odkod denar za povišanje plač po štrajku, če ga prej ni bilo. To je »potuha drugim in to dobre delavce moti«, je končal svoje razmišljanje.

Civilak je za njegovo dobro delo že prejel pisno priznanje Perutnine izbora za enega izmed najuspešnejših delavcev pa je izredno vesel. »Veselil me, da so opazili, da sem že naredil kaj koristnega v tem kolektivu. Tako priznanje človeku dobro dene in se poskuša še bolj skrbno posvetiti svojemu delu.

Lizika ČEH, valilka v valilnici Turnišče dela v Perutnini že četrto stoletja.

Začela je delati na farmi Breg kot krmilka. O težavnem delu na farmi v tistih letih, ko smo začeli z intenzivno rejo je bilo že veliko napisanega. Po 10. letih je Lizika šla delat v valilnico, kjer je že 16. leto. Delo sicer v valilnici ni fizično tako težko, kot je bilo včasih na farmi, ko še ni bilo silosov za krmo, je pa zato odgovorno zatrjuje sogovornica.

»Poleg rednega dela imamo v valilnici še dežurstva. Delati pa je treba tudi vse sobo-



te, ob nedeljah in praznikih. Res je, če delaš v nedeljo si praviloma v soboto doma, če pa ob prazniku je to ustrezno plačano. Vendar bi rajši bile ob nedeljah in praznikih doma z družino, kot dobile tisto plačilo. Kaj naj jadikujem? Ko nastopiš tako delo veš kaj te čaka in se pač s tem sprizaniš« je Lizika korajžno pribila.

Moti jo, da nekateri delavci, zlasti nekateri mlajši veliko pričakujejo, delovne pogoje pa bi si najraje sami uvasnovali. »Včasih ni bilo prevoza pa te ni nihče vprašal, kako boš prišel na šiht, pa smo bili vsi na delu. Na farmi je večino oskrbovala krmilka le en objekt, kasneje dva pa tri in končno šest. Tudi včasih je bilo težko, vendar za poštenega delavca ni nikjer pretežko.

Jezi pa jo neuspešno delo vladnih organov, saj moramo dajati ogromne dajatve, nikdar ne vemo, kako je bil denar porabljen. Če bi imeli sposobno vodstvo, ne bi zašli v take težave kot smo. Tudi »štrajkov« bi bilo po njenem trdnem prepričanju manj.

»Zamislite si, če bi naši vodilni tako vodili našo firmo, kako bi bilo?«

Od združitve v enovito DO pričakuje Čehova še uspešnejše gospodarjenje, ki se kaže tudi v velikih prizadevanjih za čimhitrejšo razširitev in modernizacijo perutninske klavnice. Zaveda pa se, da bodo za to nujna tudi odrekanja.

Pa priznanje?

»Bila sem resnično zelo presenečena. V našem kolektivu je veliko dobrih delavcev. Da so izbrali prav mene, mi pravi, da sem naredila nekaj

koristnega. Priznanja je vsak vesel, težko pa je pravilno izbirati, še zlasti pri nas, ki imamo večje število delovnih enot.

Lovro ČEH, elektromehanik, dela kot elektrovzdrževalec v Tovarni krmil od leta 1979.

Lovro je mlajši sodelavec, vendar pravi, da se je že kot novi delavec lepo vključil v delo. Brez reda in discipline pri tako zahtevnem delu ne gre. Vsak opravi svoje delo



po svojih najboljših močeh, zato se med seboj razumejo enako z vodjo elektrovzdrževanja Olgo Mikulec — pa tudi z vodilnimi nima konfliktov.

Njegovo delo je pestro. S sodelavci skrbi za pravilno delovanje razne elektro avtomatike, električnih motorjev in druge elektroopreme. Skrbijo še za razsvetljavo in sploh vse, kar je v zvezi z elektro napravami. Večino vseh okvar opravijo sami.

»Delo me zanima — veseli, zato sem zadovoljen. Lepo je delati v takem kolektivu in v tako dobri firmi kot je še vedno Perutnina. Sicer so včasih težave z nabavo materiala, vendar take primere rešujemo z iskanjem nadomestil. Težava je še v tem, da moramo vzdrževalci priti delat, če je to potrebno, tudi ponoči ali ob praznikih. Takih primerov sicer ni veliko.

Glede modernizacije perutninske klavnice pravi tole: »Klavnico je nedvomno potrebno modernizirati, čeravno sedaj ni za to ugoden čas. Tehnologija mora iti naprej, sicer bi zaostali za konkuren-

co, kar bi bilo za Perutnino kritično.

Tudi glede krize v naši družbi bi bilo nujno marsikaj spremeniti. Vsi se sprašujemo, kam to pelje, stori pa malo. Za to nekdo mora biti odgovoren. Glejte, štrajkov je vedno več in kam to vodi? Če bi se to primerilo v Perutnini, bi vsi trpeli stroške. Možno pa je vse rešiti z dobrim delom in sposobnim vodstvom. Naš sindikat mislim, da je dober, »je kar vrelo iz sogovornika.

Glede priznanja meni, da se je bilo najbrž težko odločiti. Da so izbrali prav njega mu pomeni veliko priznanje, saj je precej starejših dobrih delavcev. Priznanje je sprejel zlasti kot spodbudo in nalogo za nadaljnja delovna priznanja.

Stanko IVANČIČ, je izmenovodja hladilničarjev na Mesni industriji. V Perutnini dela od leta 1975.

Njegova skrb je brezhibno delovanje hladilnih naprav. Največjo skrb posveča zamrzovalnemu tunelu Linde, torej hladilnici za hitro zmrzovanje. Istočasno skrbi za pravilno



opravljanje vseh del v hladilnicah, skrbi za pravilno delovanje strojev, kontrolo temperatur in še marsikaj.

»Pogoji dela so pri nas težki,« pravi Ivančič.

»Hladilnice morajo delati dan in noč, tudi ob nedeljah in praznikih. Tu so tudi zelo nizke temperature, še bolj nevšečne pa so temperaturne razlike. V poletnem času je v strojnici tudi do 70 stopinj, v tunelu pa do 40 stopinj pod ničlo. Res je, da imamo na voljo zaščitna sredstva, vendar pa je lahko tudi prek 100 stopinj temperaturne razlike.

Včasih se sprašujemo, če so ti pogoji res objektivno ovrednoteni v naših OD.«

O rekonstrukciji klavnice pravi, da so dobro obveščeni. Takole pravi:

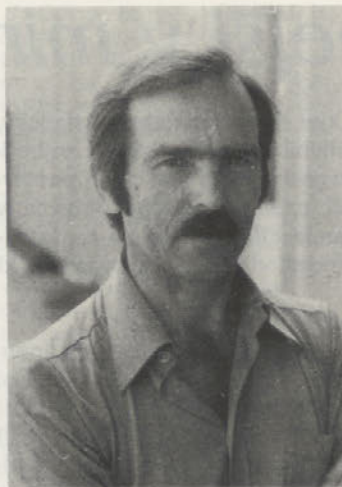
»Sem član centralnega delavskega sveta, zato imam še več informacij kot drugi, pričam pa sem, da so vsi delavci na MI dobro obveščeni o teh prizadevanjih. Navsezadnje tudi vsak dan gledajo kako potekajo gradbena dela. Vsekakor je bila to nujna odločitev zaradi vse močnejšega usmerjanja na tuja tržišča. Bitka za kakovost bo neizpovedna z novo investicijo in seveda popestritev ponudbe izdelkov višje stopnje obdelave.

Sicer pa sem kot predsednik krajevne skupnosti, delegat skupščine naše občine. Tudi tam se precej in zelo pohvalno govori o Perutnini.

Tudi težkih trenutkov ne manjka v Stankovem delu. Najhujši dan v Perutnini je bil za njega 29. marec 1978, ko je prvi opazil požar v klavnici. Aktiviral je akcijo gašenja, vendar je s priročnimi gasilnimi sredstvi ostal nemočen spričo velikega obsega požara, ki so ga še gasilci stežka ukrotili. Za njegovo prizadevanje ob požaru in kasneje za odpravo posledic je tudi prejel posebno priznanje. Na to priznanje je ponosen, ponosen pa je tudi, ker so prav njega izbrali za nagrado in diplomu najuspešnejšega. Pravi, da imamo veliko odličnih delavcev. Priznanje jemlje kot ocena za minulo delo, ki pa ga sprejema kot veliko obveznost za naprej.

Jožeta KLEMENČIČA so ocenili za najuspešnejšega v Ptujski tiskarni.

V tiskarno je prišel leta 1957 kot vajenec za ročnega stavca. Po opravljenem uku je ostal kot ročni stavec do vojaščine in še nekaj časa po njej. Ker pa so leta 1963 kupili prvi stavni stroj, ki je bil sicer pokvarjen, a so ga do februarja 1964 usposobili za delo, se je skupaj z Roškarjem začel priučevati za strojnega stavca. Strokovnjakov za strojni stavek v Ptuj takrat ni bilo, zato ju je prihajal učiti mojster Novšak iz Maribora. Kot strojni stavec je po priučitvi delal vse do konca lanskega leta; ker pa so bile potrebe takšne, se sedaj privaja za delo montažerja v pripravi dela.



Da so za to pomembno priznanje izbrali prav Jožeta ni slučaj. Že v letu 1978 smo ga v Perutninarju predstavili kot enega izmed najuspešnejših delavcev naše najmlajše TOZD. Na vprašanje ali ima željo in možnost napredovati je takrat odgovoril: »Možnost je, še predvsem za kvalificiranje. Osebnost sem zadovoljen s svojim delom, zato se nameravam dodatno izpopolnjevati toliko, kolikor bo narekoval razvoj grafične tehnike, tako da bom lahko vedno kvalitetno delal.«

Tako tudi je. Tiskarna je v teh letih uvedla v proizvodni proces ofset tisk in Jože je šel za montažerja. Razlike med raznimi opravili je takole opisal: »Fizično je najtežje ročnim stavcem. Ves dan so na nogah pa tudi delo je precej umazano. Veliko je dela s svincem, ki kvarno vpliva na zdravje. Pri strojnih stavcih je nenehno intenzivna prisotnost pri stroju. Vedno sediš v manj ugodnem sključenem položaju ob stroju. V novi tiskarni so se za oboje poslabšali delovni pogoji, ker stavnica ni gradbeno ločena od strojnega dela. Zaradi knjigotiskarskih strojev je preveč hrupa za koncentrirano zahtevno delo stavcev. V pripravi dela je fizično lažje, je pa zahtevnejše zaradi natančnosti dela. Če se ročni ali strojni stavec zmoti, je to možno v par minutah popraviti, brez občutnih stroškov. Če narediš napako v repro oddelku in montaži, je treba zamenjati celo ploščo kar je takoj precejšen strošek.«

O reorganizaciji v enovito delovno organizacijo pravi, da najbrž niso dovolj informirani, so pa delavci TOZD Tiskarna zaskrbljeni za prihodnost. Pričam je, da bi lahko uspešno gospodarili, saj večina dobro

dela. Je pa preveč škode za katero ni možno najti krivca. Kakovosti izdelka se posveča premalo skrbi. Nekateri delavci nimajo ustreznega odnosa do dela. Kot ocenjuje, bi moralo biti več sodelovanja med vodstvom, komercialisti, tehnologi in proizvodnjo. To pa ni vedno dovolj prisotno, v času po imenovanju tehničnega vodje pa se je sodelovanje še celo poslabšalo. To pa ne vodi k napredku. Kot razmišlja Klemenčič, bi najbrž bilo najbolje, če bi komercialisti bili odvisni od prometa, torej če bi imeli provizijo od naročil. Misli, da bi v tem primeru imeli v tiskarni več dela. Zaostri bi morali nujno osebno materialno odgovornost za povzročeno škodo ali slab izdelek.

»Res je, da je težko uspeti z zaostrovanjem discipline in pri delavcih krepiti boljši odnos do dela, če se ta odnos ne začne pri neposrednem vodji v proizvodnji in nadaljuje od vseh, ki so odgovorni za proizvodni proces. Tako je tudi v naši družbi. Ko je bilo dovolj tujega denarja, ga je bilo lepo trošiti in se bahati s sistemom, sedaj ko ga je treba vračati, je pa problem tu. Največ kritike izrečejo tisti, ki imajo iz prejšnjih časov največ ugodnosti. Iz dneva v dan poslušamo, kaj bi morali, vendar nam krivci ponujajo v glavnem neučinkovite rešitve. Dolgove naj vračajo tisti, ki niso imeli prav nobenega vpliva na najemanje in razdeljevanje kreditov. Najbrž je za to kriv sistem, s katerim so tisti, ki so imeli politično moč zameglili osebno odgovornost. Najlažje ga je kronati, če nihče ni za nič osebno odgovoren. Tudi pri nas tega ne manjka,« je bil konkreten Jože Klemenčič.

Jože je za svoje delo že prejel priznanje ob 25-letnici Ptujске tiskarne in za uspešno delo v sindikatu. Ob prejemu diplome za najuspešnejšega delavca pa pravi: »Mislim, da je to priznanje za delo v več preteklih letih. Pred leti, ko smo imeli več dela, bi si ga verjetno bolj zaslužil.

Je pa prijeten občutek, če te kolektiv oceni kot enega najboljših.«

Kristina KOCIPER je tudi med tistimi, ki so jih v kolektivu izbrali kot najuspešnejšo na Mesni industriji.

Pred 25 leti je začela delati na naši prvi farmi na Bregu. »Prvi dan sem čistila objekte« se spominja Kristina. »Takrat ni bilo tako kot danes. Loviti smo morali začeti ob dveh, treh zjutraj. Vozili smo se s kolesi, ker organiziranih prevozov ni bilo. Ob takem času tudi nisi imel komu dati v varstvo otrok, zato sem šla



po petih letih, ko je bila dograjena nova perutninska klavnica, je šla delat na klavnico.« Začela je pri čiščenju drobovine, kar je več ali manj vedno delala.

V Kristininem življenju težkih preizkušenj ni manjkalo. Najprej ji je nevihta posnela ostrežje in ker še takrat niso bile organizirane kakršnekoli pomoči, je tudi ni dobila. »Niti vzajemne pomoči nisem mogla dobiti,« se grenko spominja. Ko so si spet malo opomogli, se ji je 1979. leta v prometni nesreči smrtno ponesrečil mož. Nesreče pa Kristini niso vzele poguma. Še bolj se je trudila in pridno delala tudi na delovnem mestu, za kar je tudi sprejela to visoko priznanje.

»Sedaj je marsikaj drugače, veliko se je spremenilo« ugotavlja. Tudi medsebojni odnosi so boljši. Res je, da smo kdaj tudi kregani, vendar imajo tudi predpostavljeni težave. Več težav je z nekaterimi mlajšimi sodelavci. Mnogi so v redu, nekateri pa ne spoštujejo starejših delavcev, pa tudi do dela imajo tisti drugačen odnos. Če jim poveš, kakšni so bili včasih delovni pogoji in koliko odrekani je bilo potrebno za to, kar danes imamo, se ti smejejo, da ne rečem kar zaničujejo. Mislim, da so v glavnem revnejši boljše.

Tudi sedaj bodo potrebna odrekani in dobro delo, da bomo lahko izpeljali to investicijo. Je pa nujno da klavnico zgradimo, saj že nestrpno pričakujemo izboljšanje delovnih pogojev, ki jih bo modernizirana klavnica zanesljivo omogočila. Odrekanj, s katerimi omogočamo razvoj, pa mislim, da smo v Perutnini že vajeni.«

Kristina ne jadikuje, jezi pa jo, ker morajo poštene delavci plačevati to, kar so drugi zapravili. Divjanje cen in omejevanja nas ne morejo rešiti pa tudi štrajki ne. Na vrhu se bodo morali zdramiti, meni sogovornica.

Izbor za najuspešnejšo v minulem letu jo je močno presenetil, saj je na Mesni industriji veliko dobrih delavcev in je bila izbira težka. Toplo mi je bilo pri srcu, ko sem izvedela, da so izbrali prav mene.

Branko KODRIČ je bil izbran v Transservisu. V Perutnino je prišel leta 1971 kot mlad električar iz povsem drugačnega delovnega okolja. V Perutnini so bili takrat štirje električarji. Po eden je bil v perutninski klavnici in v valilnici, dva pa sta bila v Servisu in opravljala električarska dela v vseh ostalih obratih.



Firma se je tako hitro razvijala, rasli so novi in novi objekti. Hitri razvoj pa je zahteval tudi širitev vzdrževalne službe. Nastajala je potreba po montaži razne opreme, zato je Transservis dobil nove delavnice. Tu so se formirale strokovne delovne skupine, med njimi tudi elektro vzdrževanje z ustrežno delavnico. Sedaj opravljamo usluge za lastne potrebe in v glavnem za potrebe kooperacije.

»Na delovnem mestu in v

kolektivu se dobro počutim. Medsebojni odnosi so zadovoljivi, morda smo občasno preobremenjeni z delom, saj v živi proizvodnji in kot vzdrževalci se držimo pravila »tako in solidno«, problemi pa včasih izzovejo tudi kako ostro.«

»Kar se tiče proizvodne usmeritve tozda, kot tudi delovne organizacije mislim, da smo na pravi poti. Kar sem v Perutnini so investicije usklajene in podrejene razvoju firme in izboljšanju tehnologije. Ob taki usmeritvi in dobrem delu se nam kljub težavam ni treba bati prihodnosti.«

O samoupravi in delu DPO meni, da so njih odločitve in mnenja na mestu, vendar ima občutek, da je kdaj pa kdaj le preveč prisotno tozdovsko razmišljanje. Prepričan je, da bo to odpravil prehod v enovito delovno organizacijo. Zatrjuje, da reorganizacijo podpira že od prve pobude dalje, saj je tehnološki proces tako povezan, da ga je težko razmejevati na tozde. V času kakršnega preživljamo je za dosEGO uspeha potrebno poleg dobrih delavcev tudi enotno in sposobno »krmilo« firme. Prepričan je, da sedanje vodstvo uspešno krmari med nenehno se spreminjajočimi pordpisi in omejitvami naših vladnih predpisov.

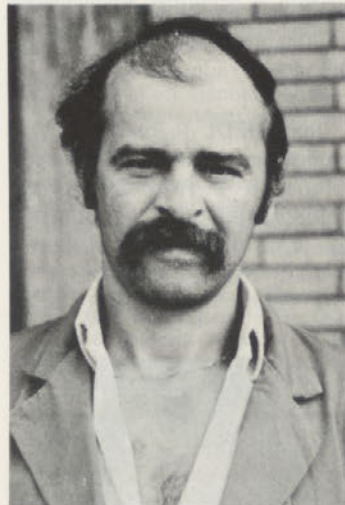
»Da je temu tako,« nadaljuje Branko, »se vidi iz tega, da da smo se kljub težkemu gospodarskemu obdobju odločili za razširitev in modernizacijo perutninske klavnice. Vsekakor se vsi zavedamo, da je ta odločitev, oziroma investicija življenjskega pomena za obstoj, še zlasti pa nadaljnji razvoj podjetja. Morda je sicer pričakovati določena odrekanija, toda takih obdobj smo v Perutnini imeli že več in vendar smo vedno znova ugotovili, da se je izplačalo. Še vedno stojimo na trdnih temeljih, ki jih v tem času utrjujemo za prihodnje.«

Še o nagradi. »Nisem pričakoval, da bo podeljena prav meni. Pomeni mi veliko, vsekakor to, da sem precej let uspešno delal v firmi in motivacijo za še boljše delo v prihodnje. Zaupam v nadaljnji razvoj delovne organizacije.

Ignac VOGLAR-Naca, je začel delati v TOZD Commerce pred desetimi leti. Takrat je prišel iz Agisa in dela vseskozi v skladišču poslovalnice na Trgu svobode. Pomaga tudi

drugod, če je to potrebno, zlasti v skladišču divjadi.

Kaj dela se sprašujete? Vse, kar pač pride. Kdo bi vedel, koliko vagonov premoga je razložil, koliko tisoč vreč cementa je razložil in kupcem spet naložil, pa mineralnih gnojil, raznih strojev ter opreme. Le kdo bi naštel vse.



Če je le še kaj časa pomaga v skladišču divjadi, zlasti pri odpremi. Sam rad reče: »Sem povsod, kjer ni treba papirjev.«

»Pa kaj me sprašuješ? Jaz sem za delo, ne nekaj za kajtnge«, se huduje. »Meni reči, to naloži, tisto pripelji, ono razloži, ne pa, govori o politiki, samoupravljanju, reorganizaciji... No ja, da je v naši družbi marsikaj narobe, to vemo že vsi. Če bi lahko jaz kaj vplival, bi rekel, tisti ki so dovolj stari, naj gredo v penzijo in naj poskusijo mlajši. Če nas že ne bi izlekli iz krize, najbrž ne bi naredili več škode kot nekateri od teh, ki nas poskušajo sedaj spraviti na trdnjšo pot.

Štrajki? Hm, kaj pa naj, če morajo firme, delavci plačevati tisto, kar so drugi zavozili, delavcem pa zato gre vsak dan slabše. Tudi mene jezi, zakaj mi ne plačajo nadur.«

Tudi o problematiki v podjetju pravi, da niso ravno dovolj obveščeni. Vedo v glavnem tisto, kar jim pove poslovođa. Informacij in Perutninarja jim ne dostavijo, razen če gre in kadar gre poslovođa na upravo in ga prinese. (To se pritožujejo skoraj v vseh prodajalnah. Op. urednika).

Da je prav on bil v tozdu izbran za najuspešnejšega delavca je bil zelo presenečen. »Vsakemu rad povem, kar mislim da je prav, zato me ne-

(Nadaljevanje na 10. strani)

(Nadaljevanje z 9. strani)

kateri nimajo preveč radi. Če sem si to zaslužil vedo tisti, ki so me predlagali. Izgleda, da je bilo nagrajeno res delo, ne obraz. Tako priznanje mi ogromno pomeni. Tudi nagrada prav pride, vendar denar se porabi ali pa zapravi, priznanje pa ti je v ponos, ostane ti v zavesti in še z večjo vremo se zavihtiš na naslednji vagon.«

Jože HEDL je bil izbran za najboljšega med kooperanti, istočasno z razglasitvijo za najuspešnejšega kooperanta pa je prejel še priznanje za dvajsetletno uspešno proizvodno sodelovanje s Perutnino Ptuj.



Pepi, kot ga domačini kličejo, je že naš stari znanec, vendar je prav, da ga ob njegovem delovnem jubileju malo širše predstavimo, saj je naš prvi kooperant na Koroškem. Kot pravega kooperanta na tem območju ga je predstavil Drago Čater v januarski številki Perutninarja leta 1978. Ponovno smo pisali o njem julija, ko je prejel plaketo Zadrugne zveze Slovenije in spet v decembrski številki istega leta, ko je kot član delavskega sveta delovne organizacije sodeloval v Novoletni reportaži. Takšna je bila takrat njegova izjava:

»Letošnje leto nam perutninarjem ni bilo najbolj naklonjeno. Stroškovnik ni bil ravno ugoden, težave so bile z dobavo krme, pa tudi bolezni nam niso prizanesle. Tu so tudi katastrofe (misli je predvsem požar na perutninski klavnici), ki so pestile DO in končno nevzdržna situacija na trgu s koruzo.

Je pa še kljub vsemu perutninarstvo za nas kmete najbolj rentabilno. Z mlekom



Jože Hedl s svojo ženo Anico

in govejo živino je še slabše. Kako bo v naprej je glede na trenutno situacijo težko predvidevati. Menim, da bo potrebno zajeti tudi žlico grenčice, če bo potrebno in verjeti v boljše dni.

Pričakujem in želim, da bomo s kolektivom Perutnine z roko v roki premagali tudi ta problem, kot smo jih že toliko.«

Kooperant Hedl je bil že takrat kritičen do dela in razmer v gospodarstvu. Takšen je bil tudi kot član delavskega sveta. Od takrat se je marsikaj spremenilo na bolje, razmere v družbi pa so se vsekakor poslabšale, vendarle še danes velja njegovo pričanje: »S kolektivom Perutnine z roko v roki bomo premagali tudi ta problem.«

Svojih začetkov kooperacijskega sodelovanja se takole spominja: »Bil sem veterinarski pomočnik zaposlen v Veterinarski ambulanti v Mariboru. Leta 1952 je prišlo tako, da je nekdo moral prevzeti grunt in to sem bil jaz. Posestvo sicer obsega 36 ha, od tega pa je le 16 ha obdelovalne zemlje, in še ta na hribovskem območju. Leta 1961 sem se poročil z ženo Anico in skupno sva začela ustvarjati družino. Hribovska zemlja je bila preskopa za normalno življenje, zato smo začeli z mlekaricami, mleko pa smo vozili gradincem, ki so gradili dravske elektrarne, od kar so bila dela končana, dajemo mleko Mariborskim mlekarnam, pitance pa KZ Drava Radlje. Tisti čas se je v Sloveniji začelo razvijati perutninarstvo, ki je bilo še tako skromno, da organizatorjem niso preveč zaupali. Imel pa sem strica v Avstriji, kjer je bilo perutninarstvo bolj razvito, zato sem

se opogumil. Začel sem pri KZ 1964. leta. Komaj pa smo se malce navadili na intenzivno rejo, že so jo začeli ukinjati. Takrat pa se je pojavila Perutnina in nobenega razloga ni bilo, da ne bi poskusili, saj je hlev že bil pripravljen, na kmetiji pa sem nameraval ostati, ker me je vedno veselilo delo na kmetiji.«

Ko je leta 1968 začel kooperacijsko sodelovati s Perutnino Ptuj kot prvi kooperant na Koroškem, je pital 6.000 kljunov v turnusu. Kasneje je vzrejni objekt povečal zmogljivost na 12.000 kljunov, zadnja tri leta pa jih pita 21.000 v turnusu. Za oskrbovanje tolikšne jate je potrebno veliko dela, ki bi ga sama z ženo ne zmogla, vendar nimajo težav. Imata troje pridnih in delavnih otrok, pomagat pa priskočijo še drugi sorodniki.

»Veste, na otroke sem ponosen«, nadaljuje Pepi. »Sin Jože je kmetijski tehnik, že poročen s pridno Anito in imata dve hčerki. Morata imeti nekaj svojega, zato pita okoli 60 glav goveje živine. Hčerka Anemarija je kmetijska inženirka, sedaj pospeševalka pri Hmezadu — KZ Drava Radlje. Najmlajša Gabriela je končala ekonomsko srednjo in nadaljuje na pravu. Vsi pa se zberejo, kakor tudi bratje kadar so velika dela.«

Takšen način vzajemne pomoči je v naši hiši že tradicija, kar je zasluga naše dobre mame Amalijs, ki je vedno držala družino skupaj. Pred štirimi leti smo jo zgubili, prej pa je vedno ona spremljala piščance na Ptuj. Rada je šla na Ptuj.«

Tudi nadporečno uspešna reja je najbrž povezana s tradicijo. Rodovina Hedlov namreč že 150 let tu uspešno kmetuje, sicer pa je hiša sta-

ra okoli petsto let. Prvotno je bilo to sodno poslopje grofa von Stoka. Trdnost kmetije se odraža tudi v zaupanju krajanov. Hedl nenehno sodeluje v organih uprave KS, ne manjka ga pri nobeni akciji, ki vodi k napredku, za mnoge pa je celo pobudnik.

Ni torej čudno, da so ga predlagali in izvolili v mnoge organe upravljanja v Perutnini. Tudi v centralni delavski svet. »Bil sem glasen veste, tako so mi naročili naši kooperantje. Niso mi dovolili, da bi glasoval za karkoli v njihovem imenu. Zato sem moral biti aktiven. Tudi sedaj nisem z vsem zadovoljen. Recimo, transportni pogin v celoti bremeni kooperanta, seveda tudi porabljen krma za te piščance. Ne vem, če je vedno za tega v celoti kriv kooperant.«

Ko sem se želel z njim poski krizi, je bil kratek: »Ved-govarjati o sedanji gospodar-no sem imel voljo in veselje s kmetovanjem. S politiko se nikoli nisem veliko ukvarjal. Vsakemu normalnemu človeku pa je jasno, da je to kar počnemo v Jugoslaviji nedopustno. Dober funkcionar naj kmet pa na kmetiji. Če je bo tam, kjer lahko koristi, kmet slab propade, če je funkcionar slab, bi ga morali zamenjati.«

Jožetov hobi je lov. Pono-sen je na trofejo velikega petelina, sicer pa je njegova delovna soba kar lepo obložena z različnimi trofejami in množico različnih priznanj. Gospodinja je skromnejša. Pravi, da se je največ ukvarjala z možem in mu pomagala po najboljših močeh. Pritegnila jo je dobra knjiga. Sedaj pa jo mudijo trije razigrani vnukci, kar je še najbolj vesela.

Oba zelo rada prihajata na srečanje perutninarjev. Redko kateri dan perutninarjev spustita mimo. Kooperanti Perutnine Ptuj s Koroške pa organizirajo še svoj dan perutninarjev, ki je praviloma pred ptujskim.

O priznanju pravi: »Uspešnost je izkazana iz podatkov o prireji piščancev. Priznanje mi poleg drugih že prejetih pomeni to, da sem ga prislužil z delom in da to drugi vidijo. Pomeni mi še to, da bom tako vlekel kot doslej, bolj pa najbrž ni možno.«

Tako torej razmišljajo o prejetih priznanjih nagrajenci. Mi vsem iskreno čestitamo!

Uredništvo

17. DAN PERUTNINARJEV

Tiste, ki nevoščljivo trdijo, da bo za dan perutninarjev spet deževalo, je vreme letos spet prikrājalo za užitek. Prav vroče sonce je bilo, ko smo se 25. junija zbrali delavci, kooperanti in upokojenci Perutnine ter potrošniki naših proizvodov na našem že 17. dnevu perutninarjev.

Kot je že v navadi, je pred tisočero množico najprej nastopil Moški komorni zbor Ptuj s svojim ubranim petjem, nakar je spregovoril slavnostni govornik. Bil je to Milivoj Cimerman, predsednik konference osnovnih organizacij sindikata Perutnine, ki je med drugim poudaril:



Milivoj Cimerman govori zbrani množici

»Letos se srečujemo že sedemnajstič, na našem tradicionalnem dnevu perutninarjev. Prav je, da se vsaj enkrat letno srečamo vsi, ki sodelujemo v reproverigi in ki kakorkoli prispevamo k našemu končnemu proizvodu. Namen srečanja je, da se vzpostavijo pristnejši stiki med zaposlenimi, spoznavanje novih sodelavcev in ne nazadnje je to srečanje namenjeno navezovanju čim tesnejših stikov med delavci in kooperanti Perutnine Ptuj.

Ni slučajnost, da vsako leto prirejamo ta naš praznik ob koncu junija, saj s tem istočasno proslavimo dan samoupravljalcev Jugoslavije. S ponosom lahko trdimo, da je bilo samoupravljanje v Perutnini Ptuj v praksi vedno dosledno spoštovano in upoštevano.

Perutnina Ptuj je dosegla v preteklih letih skokovit razvoj. Iz trgovskega podjetja, ki se je pred več kot 20 leti ukvarjalo z odkupom jajc in perutnine, je nastal največji proizvajalec perutninskega mesa v Jugoslaviji. Pri tem je potrebno poudariti, da je bila Perutnina Ptuj ves ta čas za korak ali dva pred ostalimi konkurenčnimi firmami. Z opiranjem na lastne kadre, lastno znanje, ter v sodelovanju s tujimi partnerji, smo postali proizvajalec, ki s 37.000 tonami proizvedenimi v lanskem letu predstavlja skoraj 20 % jugoslovanske proizvodnje brojlerskega mesa. Iz leta v leto smo z zniževanjem konverzije, z zniževanjem starosti in s povečevanjem povprečnih tež uspešno sledili svetovni tehnologiji. V letošnjem prvem četrtletju be-

ležimo v brojlerski proizvodnji 10.000 ton proizvedenega mesa, ob starosti 41,7 dni, povprečni teži 1,82 kg in konverziji 1,95 kg krme za 1 kg prirasta. Ob takšnih rezultatih je prav, da se izreče priznanje slehernemu delavcu in kooperantu Perutnine Ptuj, saj je za doseg takšnih rezultatov bilo potrebno ogromno truda vseh, ki kakorkoli sodelujemo v naši proizvodnji.

Vsa ta leta je bilo potrebno ogromno vlaganj v širitev proizvodnih kapacitet, saj so le te morale rasti s proizvodnjo. Danes sodelujemo s prek 300 kooperanti v 13 občinah Slovenije

in Hrvaške. Sodelovanje s kooperanti, pa je že zdavnaj prešlo okvire pogodbenega sodelovanja, saj so kooperanti enakovredno vključeni v našo samoupravo, tako kot delavci Perutnine Ptuj.

Pred štirimi leti smo zgradili nov reprocenter, ki predstavlja v naši proizvodnji velik dosežek, saj s kvalitetnimi DSP starši oskrbujemo lastne farme in se vse bolj uveljavljamo na domačem, žal pa še premalo na tujem trgu. Že pred leti, pa smo ugotovili,

da proizvodnja in prodaja brojlerskega mesa ni in ne more biti naš končni cilj. Tržišče zahteva drugačne oblike proizvodov. Bilo je na dlani, da se bo potrebno tržišču prilagoditi in odločili smo se za modernizacijo MI, ki smo jo razdelili v tri faze. Prva in druga faza sta končani. Pred nami pa je tretja faza, ki gradnjo perutninske klavnice in predelavo, ter po svojem obsegu predstavlja največjo investicijo v Perutnini do sedaj in spada med največje investicije v Sloveniji v letošnjem letu. Krepo bo treba naslednja tri leta poprijeti za delo in sleherni dinar, ki bo na razpolago vložiti v to našo največjo in za nadaljnji razvoj nujno investicijo. V vseh naših dolgoročnih načrtih imamo predviden razvoj Perutnine Ptuj v dve smeri. In sicer v proizvodnjo repromateriala in predelavo brojlerskega mesa. Z izgradnjo reprocentra, smo si zagotovili osnovo za prvi del proizvodnje. Prepričan sem, da bomo tudi tokrat uspešno izpeljali to pomembno investicijo do konca, ter že v letu 1990 nastopili na domačem in tujem trgu z novo kakovostjo.

Istočasno s pričetkom gradnje tretje faze modernizacije MI, smo se lotili prilagajanja organiziranosti delovne organizacije, sedanjim zahtevnim tržnim in poslovnim razmeram. Z reorganizacijo želimo doseči predvsem koncentracijo sredstev, znanja, razvoja ter predvsem doseči večjo kakovost samoupravljanja. Mnogo truda bo potrebno, da bomo dosegli in vzpostavili takšno organiziranost, ki bo v sedanjih težkih pogojih gospodarjenja dovolj fleksibilna, obenem pa naj bi nudila slehernemu delavcu dovolj možnosti, za uveljavitev njegovih samoupravnih pravic. Dejstvo je, da bo pri reorganizaciji potrebno jasno opredeliti in zaostri odgovornost posameznikov, ter na široko odpreti vrata znanju in inventivni dejavnosti delavcev. Pozivam vse delavce

in kooperante, da se aktivno vključijo v razprave, ki bodo potekale v prihodnjih mesecih, z željo, da bi z novo organizirano stjo v naši DO bili zadovoljni vsi.

Ob koncu mi dovolite, da izrečem iskrene čestitke za dosežene poslovne rezultate v preteklem letu in v prvi polovici letošnjega leta, vsem delavcem in kooperantom Perutnine Ptuj, z željo, da z enakim elanom nadaljujemo in gremo novim delovnim uspehom nasproti.

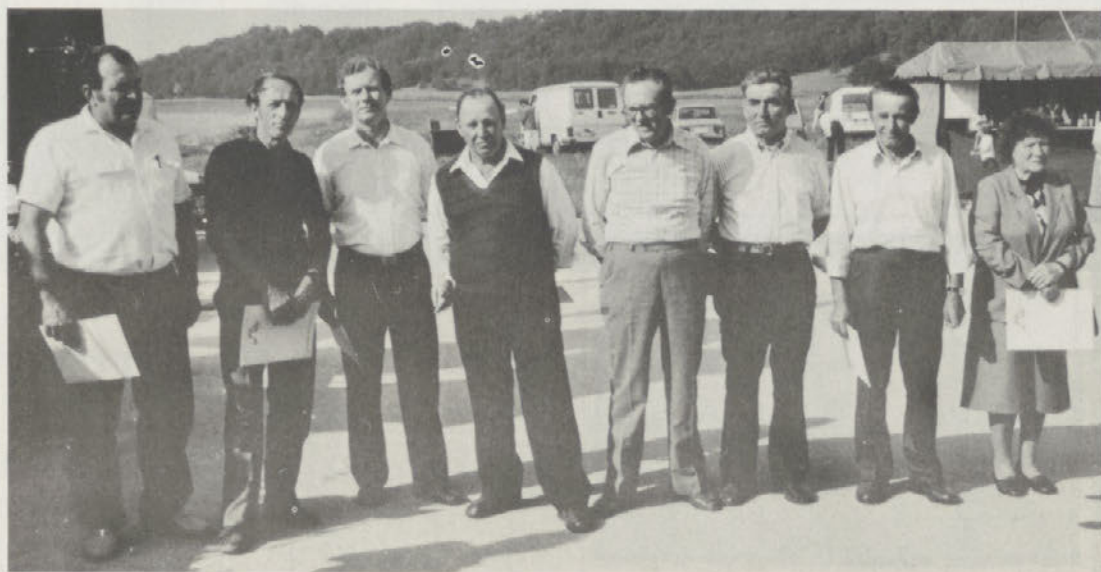
Sledila je podelitev priznanj najuspešnejšim delavcem v minulem letu in kooperantom za 20-letno uspešno proizvodno sodelovanje s Perutnino. Priznanja sta podelila Alojz Gojčič, predsednik KPO in Ivan Zupančič, predsednik delavskega svea DO.

Mojster magije Marlizz, ki je nastopil po podelitvi priznanj, je s svojimi »čarovnijami« dal materiala za razmišljanje in debato marsikateremu obiskovalcu. Po tem nastopu je dobil »besedo« ansambel »Tornado«, ki je skrbel za vedro razpoloženje zbranih v pozne ali bolj rane nočne ure. K vzdušju so prispevali tudi gostinski delavci Haloškega bisera in treba je reči, da so se kar potrudili. Škoda le, da je precej gostov odšlo, ker niso imeli kam sedeti. Za to seveda niso bile krive delavne natakariče, najbrž pa tista številna skupina, ki se je v senci hladilnikov ukvarjala več ali manj sama s seboj. Morebiti ni bilo potrebe, da bi ostalo več gostov, saj je že precej pred polnočjo zmanjkalo vina, razen seveda mladega vina rizvanca, dasiravno je bilo dogovorjeno, da morajo biti na voljo tri vrste vina, kar je na začetku pridelitve tudi bilo. Sicer pa, kdor z mladim vinom ni bil zadovoljen je lahko šel domov.

Pa pustimo negodovanja in kritike. 17. dan je vseeno bil eden lepših, k čemur je poleg dobre strežbe in živahne glasbe prispevalo svoje še idealno vreme.

Urednik

Kooperanti, ki so prejeli priznanje za 20-letno uspešno proizvodno sodelovanje. Od leve: Jože Hedl, Ivan Grajf, Branko Pečovnik, Janez Kosta, Jevce, Adolf Gojkovič, Janko Kidrič, Janez Ozimič in Marija Lovrenčič. Priznanja so prejeli še: Alojz Razboršek, Aleksander Pečovnik, Bogomir Jurtela, Marija Šega, Terezija Kodrič in Stanko Zagoršek



PTUJSKI PERUTNINAR, glasilo delovnega kolektiva in kooperantov Perutnine Ptuj, izdaja delavski svet OZD. Glasilo ureja uredniški odbor: Andrej Božič, Alenka Brglez, Lojze Cajnkó — predsednik, Franc Čelan, Franc Kravina — namestnik predsednika, Janko Merc, Olga Mikulec, Jože Reisman, Jovo Tarbuk. Glavni urednik Lojze Cajnkó, odgovorni urednik Jovo Tarbuk. Naklada 2400 izvodov, uredništvo in uprava Ptuj, Potrčeva 8. Rokopisov in fotografij ne vračamo. Glasilo je oproščeno temeljnega prometnega davka, na podlagi mnenja Sekretariata za Informacije pri IS SR Slovenije, štev. 421-1/72, z dne 5. 12. 1977. Tiska TOZD Ptujška tiskarna, Ptuj.