

Vnitropodnikový chozrasčot v pivovarském a sladařském průmyslu

663.4:663.43:330.603

J. HEIDLER

Zavádění vnitropodnikového chozrasčotu v předních podnicích pivovarského a sladařského průmyslu přineslo již první kladné výsledky. Autor v článku uvádí výsledky úsilí pracovníků těchto průmyslových odvětví o vyšší kvalitu výrobků a vyšší produktivitu práce.

Již v dubnu 1952 prováděl Ing. Zimák průzkum pro zavedení vnitropodnikového chozrasčotu v národních podnicích Pražské a Berounsko-rakovnické pivovary. Tento průzkum odhalil řadu nedostatků v řízení i hospodárnosti, avšak potvrdil také správnost cesty, kterou zvolili soudruzi v Berouně, a to uvědomělou snahu o zapojení nejširšího počtu zaměstnanců do otázek řízení a hospodárnosti podniku. Aktivy v Berouně, na kterých jednotlivci i kolektivy vyhlášovali své osobní i kolektivní socialistické závazky, zaměřené na úzké profily práce závodu a po třech měsících pak osobně na druhém aktivu před svými spolupracovníky skládali účty z plnění uzavřených závazků — to byla forma osobních účtů úspor jednotlivců a čet. Jednalo se však o časový předstih a bylo by špatné nevidět i nedostatky spočívající tehdy hlavně v málo pružné a krátkodobé kontrole plnění závazků, nepřesných TH-normách, v řízení podniku, provozu a dílny. Některé podniky pivovarské převzaly formu aktivů, avšak časem tento způsob zanikl. Tak zmizela první vlašťovka vnitropodnikového chozrasčotu v pivovarském průmyslu.

Na základě usnesení X. sjezdu KSČ přistoupila HS pivovarů a sladoven na sklonku roku 1954 k cílevědomému zavádění vnitropodnikového chozrasčotu. V první etapě soustředila pozornost na 7 vybraných podniků a to: Branický, Smíchovský a Přerovský pivovar, Plzeňské, Východočeské, Středomoravské pivovary a Olomoucké sladovny. Zaměstnanci hlavní správy se seznámili se zásadami vnitropodnikového chozrasčotu v ZŠP. Z vyspělých soudruhů byl utvořen sbor propagandistů, který prošel dvoudenní praktickou instruktáží na Zbraslavi a který má trvalý úkol usilovně pomáhat vybraným podnikům při zavádění vnitropodnikového chozrasčotu.

Mezi další akce patří instruktáž ředitelů, hlavních inženýrů, vedoucích účetních, plánovatelů a vedoucích oddělení práce a mzdy, provedená v národním podniku Vývoj, Přelouč a v Lučebních závodech, Přerov. Vedoucí pracovníci podniků se přesvědčili především o stupni vyspělosti organizace práce, o úspěšných formách masové politické a propagační práce, o hlubokém zájmu zaměstnanců, rozsahu jejich ekonomických znalostí a konečně i o všech kladech, které vnitropodnikový chozrasčot přináší. Odjížděli z obou podniků s bohatou látkou k přemýšlení.

Můžeme již uvést podniky, a to: Branický pivovar, Praha, Východočeské pivovary, Pardubice, Středomoravské pivovary, Brno a Plzeňské pivovary, Plzeň, které dosáhly určitých výsledků. V pivovaru Braník a Pardubice byl zaveden vnitropodnikový chozrasčot do stáčírny lahví. Ve výrobním příkaze

stáčírny, který je vydáván vedoucím provozu vždy na jeden měsíc, jsou sledovány tyto ukazatele:

stočeno v hl podle jednotlivých stupňovitostí,
výtrata,
produktivita práce měřená množstvím stočených hl na odpracovanou hodinu,
spotřeba korunkových uzávěrů, louhu,
spotřeba elektrické energie a vody,
rozbitné lahvi.

Vedle měsíčního výrobního příkazu jsou zachycovány některé údaje denně na tabuli umístěné přímo ve stáčírně. Tak lze denně sledovat plnění objemu výroby, produktivity práce, čerpání mzdových fondů, rozbitné a pod. V dílně je prováděn denní odpočet mezd takže zaměstnanci jsou informováni o denním výdělku. Dosavadní zkušenosti nás přesvědčují, že zájem zaměstnanců roste a stávají se dobrými hospodáři pracovišť. Tak na příklad v měsíci červnu bylo v Braníku ve stáčírně lahví dosaženo těchto výsledků: plánovaný počet stočených lahví 708 000 kusů byl překročen na 904 100 kusů, normovaná výtrata u piva 7° byla překročena o 0,51 %, zatím co u piva 10° vykázaná úspora 0,03 % a u piva 14° úspora 0,60 %. Čerpání mzdových fondů vykazuje relativní úsporu 432 Kčs a rozbitné lahvi bylo proti normě sníženo o 380 kusů. Normovaná trvanlivost, jako znak jakosti práce, byla překročena. Ve stáčírně v Pardubicích byla v měsíci červnu dosažena úspora na rozbitném ve výši 3998 kusů lahví.

Ve varně v Braníku uzavřel vařič s. Vokáč osobní účet úspor podložený socialistickým závazkem na snížení normy ztráty extraktu. Plnění závazku je denně sledováno, při každé várce bedlivě kontrolováno a zaměstnanec dostává premii z dosažených úspor.

I když se do čela úsilí v Braníku příkladně postavil hlavní inženýr soudruh Klečka, chybí zde zapojení středně technických kádrů a jsou nedostatky v masové politické práci. Obdobně je tomu i v Pardubicích, kde v čele úsilí stojí ředitel podniku soudruh Pražan a plánovatel soudruh Kasa. Ředitel HS soudruh Souba se zúčastnil výborové schůze závodní organizace strany v Braníku, která se zabývala uvedenými nedostatky a učinila opatření vedoucí k nápravě.

Ukazuje se, že jednou ze zásadních otázek při zavádění vnitropodnikového chozrasčotu do stáčírny lahví je zajištění přísné vstupní a výstupní kontroly. Řada podniků zde naráží na potíže, jelikož nemá vhodné prostory pro vytvoření skladu prázdných i plných lahví a tím je podstatně omezena činnost spolehlivé evidence. Ukazuje se však současně, že v podnicích, kde se podařilo vyřešit tuto otázku,

zaznamenává vnitropodnikový chozrasčot zvýšení výkonů stáčírny, zmenšení ztrátových časů, úspory na nákladech a konečně i správné uplatnění zásady, každému mzdu podle jeho zásluhy. Mistr se stává organisátorem výroby a skutečným vedoucím, je zaměstnanci respektován a uznáván.

Vedení Plzeňských pivovarů, které obdržely za II. čtvrtletí t. r. Rudý prapor MPP a Svazu, se zaměřilo především na vytvoření podmínek pro zavedení vnitropodnikového chozrasčotu v mechanické bednárně. Podařilo se přesvědčit mistra Karmazína, který se stal dobrým propagátorem a vyvíjí usilovnou snahu, aby jeho dílna byla vzorným pracovištěm. Měsíční výrobní příkaz sleduje tyto ukazatele:

odvedená práce v SVC,
jakost práce,
počet vyrobených nových sudů,
počet dělníků výrobních a pomocných,
mzdový fond základní,
produktivita práce vyjádřená hodnotou SVC na jednoho dělníka,
průměrný výdělek dělníka,
norma spotřeby hrubého dřeva, obručového železa, nýtů a hmoždinek, rákosu,
norma spotřeby elektrické energie.

I v této dílně je prováděn denní odpočet mezd. Výše uvedené ukazatele se sledují denně a jejich plnění se zaznamenává na vývěsní tabuli na pracovišti. Denní úspory nebo překročení nákladů a jiné závady v plnění plánu jsou mistrem rozebírány a zkoumány a na základě výsledků tohoto rozboru mistr, případně vedoucí provozu, operativně zasahuje. V dílně byla dosud situace taková, že měsíční výrobní kapacita nebyla dostatečně naplněna a z tohoto důvodu nebyla také plně obsazena směna. Po zkoušenostech prvního měsíce se soudruzi rozhodli, že za účelem plného vytížení výrobní kapacity obsadí všechny stroje tak, aby celoměsíční výrobní úkol byl splněn za 22 dní. Zbývající dny budou soudruzi pracovat na opravě transportního nádobí. Tímto způsobem bude zvýšena produktivita práce a současně bude dána možnost vyššího výdělků. Chozrasčot se projevuje dále velmi kladně v tom, že byl zpřísněn způsob přejímky dřeva a soudruzi bednáři vyžadují daleko větší odpovědnost od nákupčích, přejímačů i skladníků. Mění se organizace skladů a vyžaduje se lepší a přesnější práce oddělení materiálně technického zásobování. Výtěžnost dřeva se sleduje nejen denním odpočtem, ale i podle jednotlivých druhů, t. j. dřeva polského, rumunského, slovenského a podobně. Veškeré poznatky, které jsou získávány při této přesné kontrole, budou zpracovány do zvláštní příručky pro naše nákupčí za hranicemi. Sestavení přesných výrobních postupů pro jednotlivé druhy sudů bude zpracováno v příručce, která se stane základem výuky bednářských učňů a současně bude dána k dispozici bednářnám v našem průmyslu.

Ve Středomoravských pivovarech byl zaveden vnitropodnikový chozrasčot do režijních stáčíren a skladů a lze říci, že již první výsledky jsou radostné. Tak na příklad stáčírny Hustopeč a Náměšť n. O. splnily v měsících dubnu a květnu výrobní úkoly a vykazují v nákladech úspory, Hustopeč v dubnu 222 Kčs, Náměšť v květnu 618 Kčs. I když tyto úspory se zdají být svojí výší malé, je rozhodující

skutečnost, že v dalších měsících mají vzestupnou tendenci a jsou výrazem soustředěného úsilí zaměstnanců o lepší hospodárnost a zvýšení rentability podniku. Pro často značnou vzdálenost stáčíren a skladů od základního závodu není jejich hospodaření krátkodobě kontrolováno, což má podstatný vliv na dosahované hospodářské výsledky. Proto by se příkladem Středomoravských pivovarů měly s veškerým urychlením řídit všechny naše podniky, které mají sklady a stáčírny, aby si tak zajistily účinnou kontrolu práce těchto dislokovaných jednotek.

Branický pivovar a Plzeňské pivovary zavádějí postupně vnitropodnikový chozrasčot i na úsek dopravy. Je to jistě správné rozhodnutí, protože mimo výrobní náklady soustřeďují na sebe stále větší a větší pozornost našich hospodářských pracovníků. Soudruzi zavádějí osobní účty úspor u jednotlivých posádek vozů se zaměřením na úsporu pohonných látek, ujeté km bez nehody, prodloužení životnosti vozů mezi dvěma generálními opravami a prodloužení životnosti pneumatik. Postupně se vytvářejí podmínky k zajištění krátkodobé a přesné kontroly a získávají se především nejuvedomělejší soudruzi z dopravy. Značné potíže nám činí sledování vykonaných tkm, jelikož časté zastávky vozů a změny v objemu nákladu kladou vysoké nároky na řidiče vozů, pokud jde o záznamy. Potíže činí nedostatky tachometrů, hlavně pro vozy cizích značek a obtížná je i evidence pneumatik při sledování ujetých km. Přes všechny tyto potíže očekáváme, že v dohledné době bude i na tomto úseku dosaženo příznivých výsledků. Je třeba využít zájmu zaměstnanců dopravy o premiiový řád ministerstva dopravy, platný i pro náš průmysl a za jejich účinné pomoci vytvářet spolehlivé podmínky pro uzavírání osobních účtů úspor.

I naše obchodní sladovny využily mezikampaňového období k přípravě vnitropodnikového chozrasčotu. Rozdělení provozu sladovny na úsek příjem ječmene, výroba sladu a expedice sladu nám umožní potřebné rozlišení nákladů a tím i lepší zkoumání hospodárnosti. V Olomouckých sladovnách byla provedena masově politická příprava, prověřen a zpřesněn organizační řád až na výrobního mistra, zavedena příkladná mzdová evidence o výkonech jednotlivých zaměstnanců a učiněna další opatření, aby v nové kampani byl již uplatněn vnitropodnikový chozrasčot.

Aby bylo vyvoláno soutěžení mezi vybranými podniky, pokud jde o zavádění vnitropodnikového chozrasčotu, byl vytvořen na hlavní správě Rudý koutek, ve kterém je umístěna tabule, která podává soustavný přehled o plnění tohoto úkolu. Podniky zde prostřednictvím určených propagandistů zveřejňují výsledky svého úsilí a současně je tím umožněno, aby při služebních návštěvách HS se mohli pracovníci seznámit, jak v kterém podniku soudruzi postupují a jaké formy práce používají.

Bude jistě ctí každého zaměstnance pivovarského a sladařského průmyslu, když k 38. výročí Velké říjnové socialistické revoluce bude v každém našem podniku nejméně na jednom pracovišti uplatněn vnitropodnikový chozrasčot. Tak nejlépe uctíme slavné výročí a přispějeme k neustále rostoucí politické a hospodářské síle našeho státu.