

# Żywnienie ZBIOROWE

Nr 3

Warszawa, marzec 1952 r.

Rok VII

## Zabierajmy głos w sprawie projektu Konstytucji



„Nowa Konstytucja ma być ujęta w formę powszechnego prawa Wielką Kartą zwycięskich osiągnięć i utrwalonych na zawsze zdobyczy społecznych polskiego ludu pracującego, który stał się rzeczywistym gospodarzem swego kraju...“ — mówił Prezydent Bolesław Bierut po zakończeniu przez Komisję Konstytucyjną pierwszego etapu prac nad projektem Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Ogromne znaczenie Konstytucji nad projektem, której dyskutuje obecnie cały naród, jest dla wszystkich jasne i oczywiste.

Nowa Konstytucja — to zasadnicza ustawa, to najwyższe prawo naszego narodu, naszego Państwa Ludowego. Geneza jej sięga bohaterskich walk najlepszych synów ojczyzny o sprawiedliwość społeczną, o wolność, o lepszy ustrój. Jest ona wyrazem najszlachetniejszych tradycji tych walk o narodowe i społeczne wyzwolenie, wyrazem zrealizowanych już pragnień i dążeń ludu polskiego. Jest odbiciem naszych osiągnięć: wielkich reform i przeobrażeń społeczno-politycznych i gospodarczych, które były możliwe dzięki sojuszowi ze zwycięzcą hitleryzmu — Związkiem Radzieckim, z którego pomocy i doświadczeń korzystamy, dzięki zdobyciu władzy przez klasę robotniczą z jej partią marksistowską na czele.

Jak zasadnicze, jak wielkie są te osiągnięcia! Przebudowa ustroju — unarodowienie przemysłu i jego rozwój, możliwy tylko w państwie socjalistycznym lub socjalizm budującym, reforma rolna, uspołecznianie handlu, opieka nad pracownikiem, umasowienie szkolnictwa, podniesienie świadomości proletariatu w zaostrzającej się walce klasowej.

Zdobycze nasze odzwierciedla projekt Konstytucji, który mówi o władzy ludu, o kierowniczej roli klasy robotniczej w jej sojuszu z pracującym chłopstwem, o podstawowych prawach i obowiązkach obywateli. Gdy w projekcie naszej Konstytucji czytamy o prawie wszystkich obywateli do pracy, nauki, wypoczynku, o wolności i równości wobec prawa, to wiemy, że nie są to czeze obietnice, jak w konstytucjach burżuazyjnych, ale zasady obowiązujące, bo nowa Konstytucja ustanawia realne gwarancje ich stosowania.

Założenia Konstytucji — już realizowane — otrzymają teraz moc ustawową. I jakże znamienny jest fakt, że w dyskusji nad jej projektem bierze udział cały naród, że każdy obywatel ma prawo złożyć swe wnioski, poprawki i uzupełnienia, które będą brane pod uwagę, których nikt nie zlekceważy. Inaczej dzieje się w państwach burżuazyjnych, gdzie konstytucje są narzucane narodom, jako instrumenty ucisku i wyzysku.

Nasza Ludowa Konstytucja jest potwierdzeniem wyższości ustroju demokracji ludowej nad ustrojem kapitalistycznym. Mówi ona o ludzie pracującym i każdy z nas widzi w niej swoje miejsce. Zawierając najbardziej zasadnicze założenia, omawia ważniejsze dziedziny gospodarki narodowej. W artykule 66 widzimy przejaw troski naszej władzy ludowej o rozwój żywienia zbiorowego, które m. in. przyczynia się do faktycznego równouprawnienia kobiety, przez odciążenie jej od prac w gospodarstwie domowym.

Meldunki z terenu świadczą, że pracownicy wielu gospód, restauracji i stołówek biorą już czynny udział w dyskusji nad projektem Konstytucji. Udział ten musimy upowszechnić. Nikogo z nas nie może zabraknąć w omawianiu wielkiej, przełomowej treści najwyższej ustawy — historycznego aktu, który zatwierdza zdobycze proletariatu polskiego na obecnym etapie budownictwa socjalizmu i ogólnoswiatowej walki o pokój.

### Art. 66

1. Kobieta w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej ma równe z mężczyzną prawa we wszystkich dziedzinach życia państwowego, politycznego, gospodarczego, społecznego i kulturalnego.
2. Gwarancję równouprawnienia kobiety stanowią:
  - 1) równe z mężczyzną prawo do pracy i wynagrodzenia według zasady „równa płaca za równą pracę“, prawo do wypoczynku, do ubezpieczenia społecznego, do nauki, do godności i odznaczeń, do zajmowania stanowisk publicznych.
  - 2) opieka nad matką i dzieckiem, ochrona kobiety ciężarnej, płatny urlop w okresie przed porodem i po porodzie, rozbudowa sieci zakładów położniczych, żłobków i przedszkoli, ROZWÓJ SIECI ZAKŁADÓW USŁUGOWYCH I ŻYWIENIA ZBIOROWEGO.

## EKONOMIKA ŻYWIENIA

# Analiza wykonania planu obrotu i produkcji CZPG

Rok 1951 był dla Centralnego Zarządu Przemysłu Gastronomicznego okresem ustalenia właściwej linii rozwojowej. Pierwszy kwartał tego roku zastał CZPG w trakcie żywiłowej organizacji nowych przedsiębiorstw, przejmowania od spółdzielczości czynnych już zakładów i uruchamiania zakładów nieczynnych, pozostających po likwidującej się inicjatywie prywatnej lub zajmowanych przez instytucje niezwiązane z żywieniem zbiorowym. O rozmachu, z jakim CZPG przystąpił do pracy świadczy fakt, że w ciągu I półrocza 1951 r. zorganizowano 17 nowych przedsiębiorstw terenowych i uruchomiono nowych bądź przejęto od spółdzielczości 260 zakładów żywienia zbiorowego o 27.540 miejscach konsumpcyjnych. Liczby te świadczą wymownie o ogromnym wysiłku organizacyjnym przedsiębiorstw terenowych oraz o celowej polityce Centralnego Zarządu, zmierzającej do jak najszybszego zorganizowania bazy operacyjnej, by w oparciu o nią rozegrać bitwę o plan roczny.

Taki stan rzeczy musiał się w pewnym stopniu odbić ujemnie na wynikach handlowo-produkcyjnych. A więc: plan obrotu nie został wykonany w I kwartale (wykonano 98%); stosunek produkcji własnej do obrotu wynosił 57%; obrót na jedno miejsce dziennie w I kwartale wynosił 26,8 zł, a w II — 27,5 zł. CZPG nie wykonał zatem w I półroczu 1951 r. podyktowanego planem państwowym obowiązków. Spowodowało to podjęcie decyzji odrobienia w czasie II półrocza wszelkich strat niewykonania planu I półrocza oraz drogą specjalnej mobilizacji aparatu produkcyjnego — przekroczenia zadań planu na rok 1951.

Na skutek tej decyzji z początkiem III kwartału wszystkie przedsiębiorstwa terenowe przystąpiły na wezwanie CZPG do zmobilizowania wysiłków, celem przedterminowego wykonania kwartalnego planu obrotu. Akcja mobilizacyjna dała nadszperowanie dobre wyniki, gdyż nie tylko doprowadziła do wykonania planu obrotu w 102%, ale pomimo specyficznej dla III kwartału struktury sezonowej, pozwoliła na utrzymanie stosunku produkcji własnej do obrotu na poziomie dotychczas wykonanych wskaźników. Równocześnie, mimo przyrostu miejsc sezonowych, daje się zaobserwować wzrost obrotu na jedno miejsce dla konsumenta do 28,20 zł.

Drugim posunięciem mającym na celu większe uoperatywnienie prac planistycznych było wprowadzenie miesięcznych planów obrotu i produkcji. Plany te spełniając w stosunku do planów kwartalnych taką samą rolę jak plany kwartalne wobec rocznych, pozwoliły uelastyczyć planowanie obrotów oraz przez wykreślenie

przedsiębiorstwom comiesięcznych, realnych zadań, stały się dodatkowym elementem mobilizującym.

### Naczelne zadania IV kwartału

Korzystne doświadczenia III kwartału skłoniły CZPG do położenia specjalnego nacisku na wzmoczenie walki o uszlachetnienie struktury obrotów oraz podniesienie wydajności pracy. Znalazło to swoje odbicie w ustaleniu dla przedsiębiorstw terenowych NACZELNYCH ZADAŃ planu na IV kwartał, obejmujących następujące elementy: 1) przedterminowe wykonanie planu obrotu, 2) przekroczenie planu produkcji własnej, 3) osiągnięcie ponadplanowego wskaźnika wydajności pracy, 4) wzmoczenie akcji hodowli trzody chlewnej, 5) usprawnienie sprawozdawczości operatywnej.

Jak bardzo pozytywne wyniki dała ta akcja, niech świadczą następujące fakty: plan obrotu w IV kwartale został wykonany w 104%, przy równoczesnym wzroście stosunku produkcji własnej do obrotów ogólnych do 58%. Obrót na jedno miejsce dla konsumenta osiągnął sumę 33,60 zł. Ukoronowaniem jednak wyników akcji mobilizacyjnej stało się przedterminowe wykonanie planu rocznego. Plan ten został wykonany w dniu 21 grudnia 1951 r., co pozwoliło na dzień 31 grudnia uzyskać wykonanie w 104%. Stosunek produkcji własnej do obrotów ogólnych wyniósł na przestrzeni 1951 roku — 57%, a średni obrót na jedno miejsce — 29,42 zł.

### Osiągnięcia przedsiębiorstw w IV kwartale

Nie od rzeczy będzie przyjrzeć się bliżej wynikom wykonania planu w IV kwartale ub. roku i podsumować osiągnięcia poszczególnych przedsiębiorstw. A więc Gliwickie Zakłady Gastronomiczne, które w III kwartale osiągnęły zaledwie 28% obrotów produkcją własną w stosunku do ogólnych i zajmowały ostatnie miejsce w szeregu przedsiębiorstw, podniosły omawiany stosunek o 22 punkty, osiągając przeciętną 50%. Podobnie Zabrskie Zakłady Gastronomiczne, wykazały wzrost udziału produkcji własnej z 37 na 52%.

Bytomskie Zakłady Gastronomiczne podwyższyły udział produkcji własnej z 42% na 51%, a Katowickie Zakłady z 52 na 60%. Dalszy postęp w walce o uszlachetnienie struktury obrotów przejawiał Poznań (z 68 na 71%), Częstochowa (z 61 na 66%), Kalisz, Kraków i Szczecin. Słowa zachęty należą się również Bielskim Zakładom Gastronomicznym za podniesienie produkcji własnej z 54 na 59%, Lublinowi — z 52 na 58% i Wrocławowi — z 54 na 58%.

Niestety, nie we wszystkich przedsiębiorstwach miała miejsce poprawa struktury obrotu. Oto Zakopiańskie Zakłady wykazały spadek obrotów produkcją własną z 66 na 50%, Sosnowiec z 60 na 47%. Spadek wykazała również Jelenia Góra, Legnica i Świdnica.

Dzienny obrót na konsumenta uległ w większości wypadków poważnej wyższości w stosunku do III kwartału najsilniej, bo aż o 24,5 zł podwyższony on został w zakładach gastronomicznych „Polonia”. Poważną wyższą pochwalić się mogą również Radomskie i Warszawskie Zakłady Gastronomiczne, a następnie Łódź, Lublin, Szczecin i Elbląg.

Do przedsiębiorstw, w których obrót na jedno miejsce uległ obniżce, należy Żyrardów, Zakopane i Zduńska Wola (obniżka o przeszło 5 złotych), następnie Grudziądz, Bydgoszcz i Olsztyn (o 4 zł), wreszcie Białystok, Chorzów, Toruń, Włocławek i Zielona Góra — spadek od 1 do 2 zł. Przedsiębiorstwa te winny jak najrychlej wyciągnąć z wyników swej pracy właściwe wnioski, poprawić styl pracy i wykazać się w I kwartale 1952 r. lepszymi osiągnięciami.

Najwyższy obrót na jedno miejsce dziennie wykazały w IV kwartale Kieleckie Zakłady Gastronomiczne (64,2 zł). Zaraz za nimi wymienić należy Warszawskie Zakłady Gastronomiczne (58 zł), ZG „Polonia” (53,8 zł) i Radom (51 zł). W granicach 45 zł utrzymały się Lublin, Elbląg i Białystok. Do 40 zł wykazały: Szczecin, Żyrardów, Łódź, Rzeszów, Sosnowiec, Bydgoszcz, Olsztyn, Kraków. Od 30 do 35 zł — Przemyśl, Bytom, Gdańsk, Kraków, Katowice, Częstochowa, Wrocław i Zabrze. Do przedsiębiorstw, w których obrót na jedno miejsce kształtował się poniżej 20 zł należy Zakopane (11,3 zł), Grudziądz i Zduńska Wola. Stan ten jest niedopuszczalny i przedsiębiorstwa muszą znaleźć rozwiązanie tej karygodnej sytuacji.

### Analiza obrotu

Analiza obrotu wartościowego na jedno miejsce dla konsumenta dała w wielu wypadkach bardzo niepokojące wyniki. Okazuje się mianowicie, że wzrost obrotów produkcją własną często nie idzie w parze ze wzrostem ilości posiłków zasadniczych. I tak np. w Poznańskich Zakładach Gastronomicznych na 12, 5 dań wydawanych dziennie na jedno miejsce dla konsumenta, mamy zaledwie 2,8 dań typu obiadowego. Nie lepiej przedstawia się sytuacja we Włocławskich Zakładach, które na 11,3 dania wydają 1,6 dania typu obiadowego. Jeżeli weźmiemy pod uwagę, że wartościowy stosunek produkcji własnej do obrotów ogólnych wynosi w tym samym czasie w Poznaniu 71%, a we Włocławku 65%, to dojdziemy do prostego wniosku, że wskaźniki te przedsiębiorstwa osiągnęły nie spełnieniem zasadniczych zadań żywienia zbiorowego, lecz produkcją ciastek, przekąsek i napoi. Rotacja jednego, dwóch czy trzech dań typu obiadowego na jedno miejsce

dziennie, jaką wykonują Bytom, Gliwice, Grudziądz, Inowrocław, Jelenia Góra, Legnica, Opole, Poznań, Przemyśl, Tarnów, Toruń, Wałbrzych, Włocławek, Zabrze, Zakopane czy Zduńska Wola, świadczą o nieprawidłowej działalności tych przedsiębiorstw i negowaniu przez nie społecznych funkcji aparatu żywienia.

Każdemu pracownikowi aparatu gospodarczego wiadome jest przecież, że jednym z podstawowych założeń Planu 6-letniego jest zmiana osiągnięć ilościowych na jakościowe. Tymi osiągnięciami ilościowymi jest w żywieniu zbiorowym wykonany i przekroczony plan ilości miejsc, sieci, obrotu. Osiągnięciami jakościowymi będzie estetyczne i kulturalne urządzenie zakładu, racjonalna struktura sieci, odpowiadająca potrzebom świata pracy, zwiększona produkcja posiłków podstawowych, jednym słowem wszystko to, co gwarantuje pełne, sprawne i właściwe obsłużenie mas pracujących. Plan państwowy na rok 1952 określa ilościowy stosunek dań typu obiadowego do ogólnej ilości dań produkcji własnej na 50%. Stosunek ten musi być przez przedsiębiorstwa bezwzględnie wykonany.

### Hodowla trzody chlewnej

Zapoczątkowana z dniem 1 października ub. roku akcja hodowli trzody chlewnej dała imponujące rezultaty. W ciągu trzech miesięcy 37 przedsiębiorstw zorganizowało tuczarnie, stawiając w nich do hodowli 1717 tuczników.

Akcja ta trwa w dalszym ciągu, a efektem jej będzie uzupełnienie puli mięsnej, co pozwoli na zwiększenie asortymentu potraw i przekraczanie zaplanowanych obrotów. Do przedsiębiorstw, które przekroczyły zaplanowane w dziedzinie hodowli sumy należą: Szczecin, Lublin, Przemyśl i Wałbrzych. Nie wykonały planu Zakopane i Świdnica. Nie uruchomiły w ogóle tuczarni Kielce, Grudziądz, Koszalin i Poznań.

### Wykonanie planu w grudniu 1951 r.

Brak miejsca nie pozwala na bardziej szczegółową analizę wykonania „Naczelnych Zadań” przez poszczególne przedsiębiorstwa w grudniu 1951 r., ograniczymy się więc do zrucenia kilku liczb, ilustrujących to zagadnienie w skali krajowej. A więc Centralny Zarząd Przemysłu Gastronomicznego wykonał plan obrotu w grudniu w 106%. Stosunek produkcji własnej do obrotów ogólnych wyniósł 57%, co stanowi 1% obniżenia w porównaniu do wyników listopada. Obrót na jedno miejsce dziennie utrzymał się na poprzednim poziomie, tzn. wyniósł 33,8 zł. Obroty ogólne wzrosły w porównaniu do listopada o 3%, a obroty produkcją własną o 1%. Poziom pracy poszczególnych przedsiębiorstw podnosi się wyraźnie, grupa „żółwi”, zajmujących wybitnie złe pozycje w ogólnej eliminacji, zmniejsza się.

### Wytyczne na rok 1952

Znajdujemy się dziś na nowym etapie walki o wykonanie poszerzonych „Naczelnych Zadań“ na I kwartał 1952 r. i musimy z jak największą stanowczością powiedzieć sobie, że nie tylko utrzymamy i utwalimy osiągnięcia minionego roku, lecz również zlikwidujemy wszystkie dotychczasowe niedociągnięcia i we wszystkich dziedzinach udoskonalimy styl pracy.

„Naczelne Zadania“ I kwartału 1952 r. nakładają na przedsiębiorstwa terenowe obowiązek walki o przekroczenie planu obrotu i uszla-

chetnienie jego struktury, wymagają od każdego pracownika stałego podnoszenia wydajności pracy drogą doskonalenia swych umiejętności zawodowych, drogą współzawodnictwa i racjonalizatorstwa, rzucają hasło wzmoczenia wysiłków celem wypracowania większej akumulacji, wymagają nowych osiągnięć w dziedzinie utrwalenia własnej bazy surowcowej i usprawnienia zaopatrzenia. Jak donoszą liczne meldunki z terenu, większość przedsiębiorstw zrozumiała powagę tej akcji i zmobilizowała do walki całą kolektywę pracowniczą.

**JULIUSZ TURBOWICZ**

## Współzawodnictwo zobowiązaniowe pionu ZSS

Współzawodnictwo pracy, dzięki któremu narody Związku Radzieckiego pod kierownictwem WKP(b) osiągnęły tak wspaniałe wyniki w budowie socjalizmu, stało się i w Polsce Ludowej metodą walki o wykonanie i przekroczenie planów gospodarczych. Zainicjowane przez klasę robotniczą, przodującą w marszu do socjalizmu, współzawodnictwo pracy szeroko się rozwinęło wśród zespołów pracowniczych wszystkich dziedzin gospodarki narodowej.

Po okresie pierwocin, w którym było współzawodnictwo regulaminowe, nowe formy współzawodnictwa zobowiązaniowego wyzwoliły twórczą energię mas pracujących w walce o jak najszybsze i jak najbardziej skuteczne wykonanie zadań Planu 6-letniego. Zastąpienie regulaminowego współzawodnictwa pracy współzawodnictwem opartym na podejmowaniu konkretnych zobowiązań, wzbogaciło treść ruchu współzawodnictwa pracy, przyspieszyło jego rozwój również i w żywieniu zbiorowym. Dowodzą tego m. in. zobowiązania podejmowane przez zespoły pracownicze wszystkich pionów żywienia zbiorowego.

### Zobowiązania długofalowe

Spośród licznych zobowiązań, podjętych i wykonanych w 1951 r. przez zespoły pracownicze zakładów żywienia zbiorowego spółdzielni spóżywców, należy wymienić przede wszystkim zobowiązania podjęte w odpowiedzi na znany apel MHD w Krakowie z m-ca lutego 1951 r. w sprawie obniżki kosztów. Pierwsza w pionie ZSS odpowiedziała na to wezwanie Powszechna Spółdzielnia Spóżywców w Krakowie, zobowiązując się do wydatnego obniżenia kosztów własnych i wzywając pozostałe spółdzielnie do podjęcia podobnych zobowiązań. W okręgu kieleckim w odpowiedzi na apel MHD i PSS w Krakowie podjęły zobowiązania długofalowe w zakresie obniżki kosztów własnych zespoły pracownicze wszystkich spółdzielni spóżywców prowadzących zakłady żywienia zbiorowego. Realizacja tych zobowiązań przyniosła w efekcie 441.988 zł oszczędności, w tym 226.924 zł oszczędności na kosztach osobowych i 215.064 zł na kosztach rzeczowych. W okręgu zielonogórskim odpowiedziały na wspomniany apel m. in.

zespoły pracownicze zakładów prowadzonych przez spółdzielnie w Żeganiu, Sulęcynie, Szprotowie, Świebodzinie, Rzepinie, Gorzowie, Zielonej Górze i Międzyrzeczu, przy czym na specjalne wyróżnienie zasługują zakłady w Żeganiu i Międzyrzeczu, które w okresie realizacji swego zobowiązania zdołały osiągnąć bardzo wysoki wskaźnik wydajności pracy na 1 pracownika, a mianowicie w Żeganiu zł 6.985 miesięcznie, a w Międzyrzeczu zł 5.803 miesięcznie. Należy podkreślić, że w pionie ZSS średni planowany wskaźnik wydajności na 1 pracownika w zakładach otwartych wynosi w 1951 r. w skali krajowej zł 3.993 miesięcznie. Zespoły pracownicze zakładów w okręgu rzeszowskim podjęły zobowiązanie obniżenia kosztów w stosunku do 1950 r. o zł 182.538 oraz podniesienia wskaźnika wydajności pracy, przy czym wartość uzyskanych z tego tytułu oszczędności wyniosła zł 197.686. Wartość zobowiązań długofalowych spółdzielni okręgu bydgoskiego przekroczyła w 1951 r. sumę zł 400.000. W okręgu szczecińskim zespół pracowników kuchni w restauracji Nr 1 PSS w Stargardzie realizując swoje zobowiązania zdołał osiągnąć wydajność przy produkcji posiłków w wysokości zł 5.750 miesięcznie na 1 pracownika produkcyjnego. Za właściwą postawę i wkład pracy w realizację wspomnianego zobowiązania zostały wyróżnione i nagrodzone następujące pracowniczki: kucharki — N. Kloch, E. Podkowiak, Br. Strzelecka, kier. kuchni P. Szkudlarek i pomoce kuchenne: I. Korzycka, St. Pszczolińska, J. Beła, K. Janson, M. Ambroziak, I. Jaśkiewicz i St. Karaśkiewicz. W okręgu gdańskim pracownicy zakładu przy ul. Stalina 30 w Lęborku zobowiązali się obniżyć koszty własne o 5% i podnieść wydajność pracy o 7%. W okręgu rzeszowskim pracownicy zakładów PSS w Przeworsku zobowiązali się podnieść wydajność pracy, uzyskać oszczędności na energii elektrycznej i dokładnie magazynować odpadki, co łącznie stanowiło wartość zł 6.400, a pracownicy PSS w Lubaczowie zobowiązali się uzyskać łącznie zł 32.450 oszczędności przez podniesienie wydajności pracy i zmniejszenie ubytków naczyń stołowych oraz na drobnych remontach i kon-

serwacji lokalu. Pracownicy PSS w Brzozowie zobowiązali się obniżyć koszty przez lepsze wykorzystanie surowców, co stanowiło wartość około 3.000 zł. Zobowiązanie zostało wykonane w 137%.

Można by przytoczyć szereg dalszych zobowiązań długofalowych, których wykonanie umożliwiło w efekcie całemu pionowi żywienia zbiorowego ZSS wydatnie obniżyć koszty i przekroczyć planowany wskaźnik wydajności pracy na 1 pracownika.

### Zobowiązania okolicznościowe

Najbardziej spontaniczne i masowe były zobowiązania zespołów pracowniczych zakładów podejmowane w 1951 r. dla uczczenia 1 Maja, 7 rocznicy powstania PKWN i 34 rocznicy Wielkiej Socjalistycznej Rewolucji Październikowej. Podejmowanie tych zobowiązań potwierdza dokonanie przełomu w postawie aparatu żywienia zbiorowego spółdzielczości spożywców i świadczy o wzroście świadomości społeczno-politycznej pracowników tego aparatu.

Najliczniejsze były zobowiązania w zakresie zwiększenia asortymentu dań, podniesienia jakości produkowanych posiłków i usprawnienia obsługi konsumentów. Podjęli je m. in. pracownicy PSS w Łomży, zespoły pracownicze zakładów prowadzonych przez spółdzielnie w Głogowie, Kozuchowie, Sulechowie, Nowej Soli, Międzyrzeczu, Sulęcinie, Zielonej Górze i Lubsku. (Wyróżniły się zakłady w Międzyrzeczu), pracownicy PSS w Kartuzach (plan obrotu na październik wykonany w 135%), w Sokółce itd.

Inne, niemniej liczne zobowiązania dotyczyły spraw gospodarskich. Tak np. pracownicy zakładu Nr 1 w Wejherowie oczyścili butelki, które od dłuższego czasu leżały w piwnicy i dostarczyli je do punktów skupu, a uzyskane pieniądze w kwocie 900 zł przekazali świetlicy dziecięcej TPD; pracownicy stołówki Nr 5 w Gdańsku (Lisia Grobla 88) skopali i obsiali warzywami teren koło stołówki po godzinach pracy; pracownicy PSS w Sztumie przebrali 5.000 kg ziemniaków oraz przeprowadzili gruntowne porządki sanitarne w zakładach; pracownicy restauracji Nr 1 w Elblągu uporządkowali własnymi siłami teren przed restauracją, podwórze i lokal, po przeprowadzeniu remontu; pracownicy stołówki Nr 6 w Gdańsku wyremontowali chlewy w celu umożliwienia spółdzielni zaprowadzenia tuczu trzody chlewnej; pracownicy PSS w Łańcucie przepracowali 429 godzin w związku z akcją „Z” i uporządkowali zaplecze gospodarcze, co dało 1.032 zł 50 gr oszczędności; pracownicy spółdzielni w Hajnówce usunęły wszelkie zanieczyszczenia powstałe w ciągu roku, m. in. wymyły ściany i okna lokalu; w Bielsku Podlaskim pracownicy dokonali remontu dwóch piwnic; pracownicy PSS w Sanoku wybielili kuchnię w zakładzie Nr 2, odgruzowali i wybielili dwie piwnice, wybielili kuchnię, odmalowali ładę i kredens bufetowy; pracownicy PSS w Przeworsku oczyścili i odgruzowali plac spółdzielni, odmalowali piwnicę i kuchnię oraz przepracowali po 15 godzin przy

zniwach w PGR w Milenlice; pracownicy PSS w Jarosławiu skrupulatnie zbierali odpadki, puste skrzynie i butelki, co dało 7.200 zł oszczędności; pracownicy PSS w Rzeszowie podnieśli wydajność pracy, uzyskali oszczędność na węglu i do minimum ograniczyli straty powstałe ze stłuczonych naczyń. Ponieważ w realizacji tych zobowiązań uczestniczyło 100% pracowników, wartość zobowiązań wyniosła 35.808 zł zamiast 31.448 zł.

Na ograniczenie procentu stłuczek, oszczędność na opale, zużycie ścierek itp. zwróciły uwagę inne zespoły, m. in. kobiety zatrudnione w cukierni „Tęcza” w Elblągu zmniejszyły koszty prowadzenia zakładu o 10% przez zmniejszenie ilości stłuczek, racjonalne zużycie ścierek, proszku, mydła, papieru, gazu i światła; zespół pracowników stołówki Nr 2 w Lęborku zaoszczędził 20% przydzielonego węgla; pracownicy PSS w Krośnie zaoszczędzili na stłuczках w IV kwartale 1951 r. 10% w stosunku do III kwartału oraz zniszczoną odzież ochronną doprowadzili do stanu użytkowego, co dało 385 zł oszczędności. W okręgu kieleckim zobowiązania okolicznościowe podejmowali pracownicy zakładów prowadzonych przez spółdzielnie w Kielcach, Ostrowcu Świętokrzyskim, Starachowicach, Opocznie, Jędrzejowie, Włoszczowej, Końskich, Kozienicach, Busku, Sandomierzu, Skarżysku i Pińczowie. Zobowiązania te obejmowały m. in. przeprowadzenie prac porządkowych, drobnych remontów, kisenie kapusty na okres zimowy, przy czym prace te wykonane zostały dodatkowo po godzinach służbowych. Zobowiązania spółdzielni tego okręgu dotyczyły również podniesienia wydajności pracy i obniżenia kosztów własnych.

Wymienione zobowiązania podajemy przykładowo. Chociaż łącznie są one trudne do zsumowania, niemniej jednak dają pogląd na ogrom wysiłku włożonego przez zespoły pracownicze zakładów żywienia zbiorowego pionu ZSS w celu zadokumentowania więzi z całą klasą robotniczą budującą ofiarnym wysiłkiem ustrój socjalistyczny w naszym kraju.

### Zobowiązania przyspieszają wykonanie planu

Bardzo liczną grupę stanowiły również zobowiązania, mające na celu przedterminowe wykonanie planu obrotu i produkcji zakładów. Zobowiązania te podejmowane były przez zespoły pracownicze zakładów w ciągu całego roku i dotyczyły one bądź planów kwartalnych, bądź też w ostatnich miesiącach — planu rocznego. Dzięki tym właśnie zobowiązaniom pion ZSS mógł zameldować kierowniczym czynnikiem w państwie na krajowej naradzie aktywu żywienia zbiorowego zwołanej do Warszawy na 18 i 19 grudnia ub. roku przez Ministerstwo Handlu Wewnętrzny o przedterminowym wykonaniu rocznego planu obrotu zarówno zakładów zamkniętych jak i otwartych.

Z bardziej charakterystycznych zobowiązań dotyczących jakości pracy zakładów należy m. in. wymienić zobowiązanie z terenu działania PSS w Grudziądzu, a mianowicie w restauracji

„Zacisze“ kierownicy tego zakładu Cichocki i Sandach, kelnerzy Kąkel i Chudeszewicz, bufetowa Winter oraz pracowniczki kuchni Złobińska i Sosonowska podjęli zobowiązanie, aby wzorowym wykonaniem swoich obowiązków nie tylko przyspieszyć wykonanie planu obrotu i produkcji, ale również nie dopuścili do zaistnienia potrzeby wpisania przez konsumentów skarg do książki zażaleń. Podobne zobowiązanie podjęli pracownicy restauracji „Popularna“, a pracownicy restauracji „Centralna“ w Grudniadzu zobowiązali się do sprawniejszej obsługi konsumentów, utrzymania stale w czystości sal konsumpcyjnych i zaplecza gospodarczego, a ponadto zobowiązali się do zakopcowania warzyw.

Obok zobowiązań zespołowych możemy także zanotować zobowiązania indywidualne, np. Adam Marcinkowski, kier. zakładu we Włoszczowej, zobowiązał się obniżyć koszty własne zakładu przez wyeliminowanie godzin nadliczbowych, zmniejszenie remanentów magazynowych i podniesienie kwalifikacji personelu. Wincenty Różański, kucharz tegoż zakładu, zobowiązał się szkolić 2 kandydatów na kucharzy. Roman Brzdowicz, kierownik sekcji zbiorowego żywienia Spółdzielni w Końskich, zo-

bowiał się przeprowadzić szkolenie przy warstacie pracy, poświęcając na ten cel 15 godzin wykładowych, a Aniela Włodarczyk, pracowniczka tejże sekcji zobowiązała się stale przekształcać bufetowe w zakresie rachunkowości. Osobną liczną grupę zobowiązań stanowiły w roku ubiegłym zobowiązania dotyczące rozwoju tuczu trzody chlewnej oraz właściwej zbiórki odpadków pokonsumpcyjnych. Zobowiązania te wystąpiły głównie w ostatnich miesiącach 1951 roku i spowodowały przekroczenie ustalonego przez Centralę ZSS planu tuczu.

Z doświadczeń współzawodnictwa pracy w 1951 r. zespoły pracownicze żywienia zbiorowego pionu ZSS wyciągną niewątpliwie wnioski praktyczne, które pozwolą na osiągnięcie jeszcze lepszych wyników w zakresie realizacji planu na rok 1952, niż to miało miejsce w roku ubiegłym. Dziękując się swymi doświadczeniami i uwagami z zakresu współzawodnictwa pracy na łamach czasopisma „Żywienie Zbiorowe“, mamy możliwość spopularyzowania najlepszych osiągnięć przodujących zespołów pracowniczych w ich walce o wykonanie kluczowych zadań żywienia zbiorowego na rok 1952.

MARIAN NICZMAN

## Planowanie kwartalne w roku 1952

Czasokresy planowania dzielą się na trzy zasadnicze grupy: planowanie wieloletnie, roczne oraz okresowe (kwartalne, miesięczne). Zasadniczą bazą planowania gospodarczego jest zawsze plan wieloletni, ustalający generalne wytyczne rozwoju gospodarki krajowej. Plan roczny ustala już konkretne zadania do wykonania w ramach planu wieloletniego. Doświadczenia wykazały jednak, że plan roczny sporządzony co najmniej na 2 miesiące przed okresem planu, nie uwzględnia należycie istotnych możliwości wykonawczych aparatu planowania oraz względów sezonowych. I dlatego okazało się konieczne sporządzanie planów kwartalnych. Plan kwartalny jest planem operatywnym i bazuje zawsze na planie rocznym, zawierając w zasadzie te same co on elementy. Plan kwartalny winien jak najgłębiej uwzględniać sezonowość, która w dużym stopniu wpływa na działalność przedsiębiorstwa, oraz opierać się na realnych środkach do wykonania planu.

### Plany kwartalne

Plan kwartalny, jak już wspomniałem, winien obejmować te same elementy co plan roczny, a więc: plan produkcji i obrotu, plan transportu, pracy i płac. Dotychczas nie było planowania kwartalnego inwestycji i finansów, gdyż elementy te nie ulegają zmianom w takim stopniu, jak inne składniki planu kwartalnego, i w praktyce rozbić kwartalne planu rocznego jest wystarczające.

Planowanie kwartalne odbywa się w dwóch etapach: 1) rozesłanie wytycznych, 2) opraco-

wanie projektów planów na podstawie otrzymanych danych, 3) zatwierdzenie planów kwartalnych. Pierwszy etap — opracowanie i rozesłanie wytycznych należy do kompetencji resortu; drugi etap — plany kwartalne na podstawie wytycznych opracowują wszystkie jednostki planujące żywienia zbiorowego, a więc zakłady — jako najniższe jednostki planujące, przedsiębiorstwa terenowe i centrale (zbiorcze).

W planowaniu kwartalnym należy zwrócić szczególną uwagę na konieczność planowania przez zakłady, na których spoczywa główny ciężar sporządzania planów. Biorąc pod uwagę, że plan kwartalny jest planem operatywnym i winien być wyrazem realnych możliwości rozwojowych, udział załóg zakładów jest przy sporządzaniu planów niezbędny. Nie można tu pominąć nawet tych zakładów, które nie są jeszcze przygotowane do planowania, przeciwnie, należy im przyjść w tej dziedzinie z pomocą i to właśnie jest obowiązkiem przedsiębiorstwa terenowego.

Trzeci wreszcie etap — zatwierdzanie planów kwartalnych, należy do kompetencji rad narodowych — jeśli chodzi o plany regionalne, oraz resortu — jeśli chodzi o plany centralne. Tryb i technika zatwierdzania planów kwartalnych jest podobna jak w planowaniu rocznym.

Zasadniczą rolę przy sporządzaniu planów kwartalnych odgrywa przedsiębiorstwo terenowe. W lutym br. jednostki planujące żywienie zbiorowe przystąpiły do opracowania planu na

II kwartał. Jakie materiały były do tego potrzebne? Podstawowym materiałem do opracowania planu kwartalnego jest plan roczny — nakaz w rozbiciu kwartalnym; plan ten winna posiadać każda jednostka planująca aż do zakładu włącznie. Następnym, bardzo ważnym materiałem, są wytyczne resortu, ustalające zadania planów kwartalnych, potem formularze, instrukcje i zarządzenia władz centralnych co do struktury produkcji, zaopatrzenia, receptur itd. Dalszymi materiałami są: sprawozdania z wykonania planów ubiegłych kwartałów. Należy w tym miejscu podkreślić, że podstawową rzeczą dla planowania gospodarczego jest posiadanie gruntownie przeanalizowanych sprawozdań z realizacji planów okresów minionych.

Poza wymienionymi materiałami jednostki planujące winny posiadać: 1) dokładnie rozpracowaną bazę techniczno-organizacyjną istniejących zakładów wraz ze wskaźnikami obrazującymi zdolność produkcyjną kuchni w zakładach, zdolność przepustową sal konsumpcyjnych, ponadto podobne rozeznanie co do planowanych do uruchomienia zakładów; 2) dane odnośnie siły nabywczej ludności.

Znajomość siły nabywczej ludności odgrywa poważną rolę przy sporządzaniu planu żywienia zbiorowego. Dostosowanie planu do siły nabywczej konsumenta jest najlepszą gwarancją jego wykonania. Opracowanie wielkości siły nabywczej ludności należy do kompetencji oddziału NBP i dlatego terenowe przedsiębiorstwa przed przystąpieniem do sporządzania planów winny nawiązać kontakt z oddziałem NBP w celu otrzymania odpowiednich materiałów. Poza tym jednostki planujące winny jeszcze posiadać dane ze szczegółowej analizy terenu działalności przedsiębiorstwa, a w szczególności wiadomości o tym, jakie zmiany w terenie zaszły w okresie sporządzania planu, względnie znajdą w przyszłości, a które mogą mieć wpływ na obroty przedsiębiorstwa. Może to być na przykład, powstanie nowych zakładów pracy, wybudowanie nowych budynków mieszkalnych, uruchomienie nowych arterii komunikacyjnych, zmiany w stanie liczbowym konsumentów (zjazdy, wycieczki, napływ turystów itp.).

Po zebraniu tych materiałów jednostki planujące przystępują do ostatecznego sporządzenia planu kwartalnego. Jak już było powiedziane, w skład planu kwartalnego wchodzi: plany szczegółowe, jak np. plan produkcji i obrotu, sieci, zaopatrzenia itd. Sporządzanie planu kwartalnego rozpoczyna się od opracowania planu produkcji i obrotu, jako elementu podstawowego, od którego są uzależnione elementy pozostałe.

### Sporządzanie planów szczegółowych

Technika sporządzenia planu produkcji i obrotu polega na szczegółowym przeanalizowaniu każdej pozycji planu rocznego — nakazu w rozbiciu kwartalnym (w danym wypad-

ku analizujemy II kwartał z nakazu — planu) oraz ustalenia stopnia powiększenia tych pozycji w oparciu o wprowadzenie nowego asortymentu dań, powiększenie ilości wydawanych posiłków dzięki lepszej organizacji pracy, zwiększeniu zdolności przepustowej sal konsumpcyjnych, zdolności produkcyjnej zakładów. Dalej poprzez rozszerzenie działalności zakładów, a więc organizowanie imprez rozrywkowych, specjalnych ruchomych punktów wyżywienia podczas przewidywanych uroczystości itp. Jednym słowem przy opracowywaniu planu produkcji i obrotu należy brać pod uwagę wszystkie wnioski, wpływające z analizy materiałów niezbędnych do sporządzenia planu kwartalnego.

Po sporządzeniu planu produkcji i obrotu należy przystąpić do opracowania elementu jak najściślej związanego z tym planem, tj. do planu zaopatrzenia. W oparciu o zaplanowaną ilość dań wg grup asortymentowych (mięsnych, rybnych, mącznych) i na podstawie ustalonych norm zużycia, ustala się zapotrzebowanie surowca do produkcji.

Dalszą czynnością byłoby ustalenie źródeł nabycia surowców, wykorzystując w jak najszerszym zakresie produkcję własnych baz zaopatrzenia (tuczarnie, gospodarstwa pomocnicze), a następnie miejscowe źródła nabycia. Dalej należy przystąpić do opracowania planu sieci jako elementu również ściśle powiązanego z planem produkcji i obrotu. Z jednej strony konieczne jest ściśle przeanalizowanie każdej pozycji planu rocznego — nakazu w rozbiciu kwartalnym, a z drugiej — planu produkcji i obrotu kwartalnego. Biorąc pod uwagę, że plan kwartalny winien przewidywać większe obroty niż plan — nakaz, należy bądź powiększyć ilość zaplanowanych do uruchomienia zakładów, wpływającą z nakazu, bądź też nie zmieniając planu sieci, spowodować lepszą ich lokalizację oraz powiększenie ilości miejsc (np. w ogródkach, na werandach). W ramach planu kwartalnego sieci należy również uruchomić zakłady sezonowe.

Dalszym ważnym elementem planu kwartalnego jest zatrudnienie ściśle powiązane z planem produkcji i obrotu. Zasadniczą podstawą planowania zatrudnienia jest więc kwartalny plan produkcji i obrotu oraz nakaz planu rocznego zatrudnienia w rozbiciu na kwartały. Generalną wytyczną w planowaniu zatrudnienia jest stałe podnoszenie wydajności pracy na jednego pracownika poprzez akcję współzawodnictwa, usprawnienia w pracy i wnioski racjonalizatorskie. W oparciu o kwartalny plan produkcji i obrotu należy przeanalizować każdą pozycję planu rocznego zatrudnienia w rozbiciu kwartalnym (II kwartał), i przyjmując jako wytyczne podniesienie wydajności pracy personelu — ustalić liczby planu kwartalnego zatrudnienia, zasadniczo w granicach planu — nakazu.

Ściśle związany z planem zatrudnienia jest plan szkolenia. Po ustaleniu więc ilości zatrudnionych konieczne jest zaplanowanie, ilu

z tych pracowników będzie przeszkolonych i na jakich kursach. Jest rzeczą konieczną, aby plan szkolenia uzgodnić z terminarzem prac planistycznych i w odpowiednim czasie przeszkolić personel jeszcze przed przystąpieniem do opracowania planu.

Omówiona tutaj technika planowania kwartalnego stanowi raczej pewną próbę opracowa-

nia tego tematu. Zagadnienie to powinno być przedmiotem dalszych szczegółowych rozważań. Ustalenie właściwych metod i techniki planowania rocznego i kwartalnego ułatwi w dużym stopniu jednostkom planującym pełną mobilizację wykonania zadań Narodowego Planu Gospodarczego.

**Mgr JÓZEF ZAWADA**

## Jeszcze o przechowywaniu ziemniaków

Okres przedwiośnia i wiosny sprawia zazwyczaj wiele kłopotów z ziemniakami zarówno magazynierom jak i działom produkcji. Ziemniaki zaczynają kiełkować, zagrzewać się i wreszcie ulegać zepsuciu. W przechowalniach powstają duże straty, przy każdym przebieganiu wyrzuca się mnóstwo odpadków. Dział produkcji narzeka, że otrzymuje zły surowiec, że w obieralni odchodzi ok. 50% ziemniaków itd. A niewątpliwie i konsument ma niejednokrotnie pretensje, że podawane w zakładach żywienia zbiorowego ziemniaki są „zdębiałe“, szerniałe, niesmaczne i bezwartościowe.

Nic więc dziwnego, że w tym okresie, kiedy przechowywane przez zimę kłęby budzą się do życia i zaczynają kiełkować, powodując duże straty i tracąc swe wartości odżywcze, powinno się poświęcić im nieco więcej uwagi. Pamiętać należy, że ziemniaki są artykułami masowego spożycia oraz że w obrocie towarowym stanowią poważną pozycję. Ubytki więc, przekraczające dopuszczalne minimum, powodują wielkie straty w ogólnym bilansie państwowym. Z tego względu zagadnieniu przechowywania ziemniaków należy poświęcić kilka słów w myśl zasady oszczędności w gospodarce narodowej i walki o lepszą jakość. Pamiętajmy, że i najdrobniejsza oszczędność odgrywa rolę w obniżeniu kosztów własnych, a tym samym w wykonaniu Planu 6-letniego.

### Skład chemiczny kłębów

Dla wyjaśnienia zagadnienia strat i zmian zachodzących w czasie przechowywania ziemniaków, musimy pokrótce przypomnieć sobie skład chemiczny kłębów i omówić zachodzące w nich procesy życiowe.

	Woda	Węglowodany	Związki azotowe	Tłuszcze	Błonnik	Związki mineralne
Kłęb ziemniaka	74%	21%	2,7%	0,3%	1%	1%

Skład chemiczny ziemniaka jest różny, zależy od odmiany i wielu innych czynników. Podstawowym składnikiem pokarmowym jest skrobia. Ziemniaki zawierają jednak i inne cenne składniki. Np. w związkach mineralnych ważnymi dla organizmu ludzkiego składnikami są wapń i żelazo. Poza tym ziemniaki są źródłem

witamin: głównie witaminy B<sub>1</sub> i B<sub>2</sub> oraz witaminy C.

Zawartość ok. 75% wody w kłębach jest przyczyną ich wrażliwości nie tylko na temperaturę, w jakiej się one znajdują, lecz także i na wilgotność powietrza, w rezultacie jest to również przyczyną wszelkich strat. Z tego względu należy więc rozpatrzyć, jakie to straty w czasie przechowywania są nieuniknione i w jakim procencie oraz jakich strat można i należy uniknąć przez umiejętną pielęgnację przechowywanych ziemniaków. Poza tym omówimy także, jak racjonalna pielęgnacja może uchronić ziemniaki przed niekorzystnymi dla konsumenta zmianami.

### Ubytki naturalne

Złożone do miejsca przechowywania ziemniaki przechodzą tzw. okres uśpienia, w czasie którego wszystkie procesy życiowe odbywają się w nich nadal: kłęby oddychają, wyparowują wodę, w okresie zaś mniej więcej marca zaczynają kiełkować (w tym roku wyjątkowo wcześniej).

Wpływ na parowanie wody i powstające na skutek tego straty na wadze wywiera temperatura oraz wilgotność względna powietrza, w którym się ziemniaki znajdują. Badania naukowe wykazały, że najintensywniejsze parowanie ziemniaków powstaje zaraz po ich wykopaniu z ziemi, zmniejsza się ono po 2 tygodniach. Od grudnia do marca pozostaje prawie na jednym poziomie, natomiast z końcem marca, w kwietniu i maju następuje ponowny wzrost parowania. Badania radzieckie prowadzone nad przechowywaniem ziemniaków w Instytucie im. Plechanowa w Moskwie, wykazały następujące straty na skutek parowania wody, po trzech miesiącach przechowywania: przy temp. 0° — 5,12%, przy temp. 3° — 5,53%. Jak wynika z porównania tych dwóch liczb, podniesienie temperatury powietrza powoduje większe straty na skutek parowania wody.

Inne badania naukowe nad przechowywaniem ziemniaków w temp. 2,5° i przy wilgotności względnej powietrza 80—85% wykazały straty 10,5% na wadze na skutek parowania w okresie od maja do czerwca. Dlatego też w okresie intensywnego parowania, dla uniknięcia nadmiernych strat należy zwiększyć wietrzenie nocą, tj. wtedy, kiedy temperatura powietrza jest niższa od temperatury przechowalni, otwie-



rać okna w dnie deszczowe, trzymać ziemniaki w niewysokiej przymie.

Przyjrzyjmy się jeszcze, jak wpływa na straty i zmiany proces oddychania. Oddychanie, jak wiadomo polega na tym, że pochłaniany przez kłęby tlen z powietrza utlenia znajdujący się w nich cukier, przy czym wydziela się dwutlenek węgla i woda. Do tego celu potrzebne są skomplikowane procesy fermentacyjne, z których najważniejszym jest przejście skrobi w cukier. Badania naukowe wykazały, że oddychanie kłębów maleje w okresie od października do stycznia, pod wiosną zaś stopniowo wzrasta; proces oddychania wznaga się również przy wszelkiego rodzaju okaleczeniach kłębów.

Temperatura otoczenia wywiera również wpływ na proces oddychania, przy czym ze wzrostem temperatury zwiększa się ilość wydzielanego dwutlenku węgla. Zawartość skrobi zmienia się także w czasie przechowywania: w zależności od temperatury obniża się znacznie w stosunku do początkowej wagi kłębów. Zmiana ta następuje na skutek przejścia skrobi w cukier oraz zużycia cukru do procesu oddychania. I tak według badań naukowych po 4,5 miesiącach przechowywania w temperaturze od 0 do 5° ubytek skrobi w ziemniakach poddanych doświadczeniu wynosił od 7,9% do 9,6% początkowej jej ilości. Przy wyższych temperaturach ubytek ten może dojść do ok. 30%. Niżej podana tabela ilustruje zmiany ilościowe zachodzące w kłębach ziemniaków w różnych okresach przechowywania, przy temperaturze 2,5°.

skład kłęba ziemniaka w %	w dniu wykopania	Od XII-I	Od III-IV	Od V-VI
Woda	76,73	73,08	69,80	66,20
Skrobia	16,68	15,80	15,62	15,35
Cukier	0,88	2,09	1,67	1,55
Inne związki	1,64	1,64	1,64	1,64
Błonnik	1,99	1,95	1,93	1,89
Związki azotowe	0,99	0,99	0,99	0,98
Związki mineralne	1,09	1,09	1,08	1,08
	100,00	96,84	92,73	88,69

Zmiany ilościowe, tj. straty powstałe na skutek procesów życiowych, jak parowanie (wysychanie), oddychanie itp. nazywamy ubytkami naturalnymi w odróżnieniu od ubytków nadzwyczajnych, powstających na skutek działania zarazków chorobowych, zaparzenia, przemarznięcia itp., czego rezultatem jest zawsze gnicie kłębów.

Według danych zamieszczonych w powyższej tablicy można stwierdzić, że ubytki naturalne wynoszą po trzech miesiącach przechowywania 3,86%, po pięciu miesiącach — 7,26%, po ośmiu — 11,31%.

Normy ubytków naturalnych w ziemniakach ustala MHW w myśl zarządzeń wydanych w styczniu 1952 r. pt. „Zbiór zarządzeń Ministerstwa Handlu Wewnętrznego w sprawie ubytków naturalnych“. Normy te dla ziemniaków późnych, składowanych luzem wynoszą w %:

Miesiąc	Ubytek w %		
	W składach i piwnicach		w kopcach
	przystosowanych niechłodzonych	nieprzystosowanych	
październik	1,4	1,4	1,1
listopad	0,8	0,9	1,1
grudzień	0,6	0,6	0,55
styczeń	0,4	0,4	0,55
luty	0,4	0,5	0,7
marzec	0,6	0,9	1,1
kwiecień	1,1	1,4	1,4
maj	1,6	2,4	2,0
czerwiec	2,5	3,5	—

### Jak zapobiec ubytkom nadzwyczajnym

Jakie stąd wnioski dla pracowników zakładów żywienia zbiorowego?

Wyżej podane rozważania pozwalają na wysnucie wniosków, że nieuniknione są pewne straty w czasie przechowywania ziemniaków. Mając jednak na uwadze niskie normy ubytków naturalnych, wyznaczone przez MHW, należy skierować cały wysiłek właśnie w okresie wzmoczonego parowania i oddychania kłębów, na ich szczególną pielęgnację. Racjonalne wieźtrzenie, o czym była już mowa, częste przebiekanie, usuwanie kielków, usuwanie resztek z przebrania, może ograniczyć wszelkie ubytki do minimum. Utrzymywanie możliwie niskiej temperatury i odpowiedniej wilgotności powietrza w miejscach przechowywania ziemniaków jest warunkiem nieodzownym nie tylko dla zapobieżenia stratom, lecz także i zmianom jakościowym. W piwnicach zakładów żywienia zbiorowego ziemniaki w tym okresie nie powinny być składane w przymy wyższe niż 1 m.

Przy odbiorze nowych transportów powinno się sprawdzić towar nie tylko wagowo, lecz i jakościowo. Towar gorszy jak najszybciej dać do produkcji, inne partie towaru starannie przebiekać. Przy przebiekaniu ziemniaków niedozwolone jest ich gwałtowne rzucanie i deptanie. W tym okresie bowiem, kiedy temperatura powietrza znacznie się podnosi, ziemniaki stają się b. wrażliwe na choroby; m. in. tzw. czarna plamistość kłębów (czernienie wewnątrz rdzenia ziemniaka) powstaje na skutek uderzeń i zmiany temperatury na wiosnę.

Wszelkie więc zabiegi pielęgnacyjne mają na celu zachowanie jak najlepszych właściwości surowca. Skielkowane i nadmiernie wyparowane ziemniaki utrudniają pracę obieraczkom, powodują duże ubytki w dziale produkcji i dla konsumenta stają się niesmacznym i mało wartościowym pożywieniem.

W okresie wiosennym magazynier powinien pamiętać o zabezpieczeniu ziemniaków przed działaniem światła, pod wpływem którego ziemniaki nie tylko rosną, lecz całe kłęby zielenieją, a skórka ich twardnieje. Zielenienie kłębów powoduje związek chemiczny zwany solaniną, która jest substancją trującą. Chociaż ostatnie

badania naukowe stwierdziły, że znajdująca się w pozieleniałej warstwie podskórnej kłąbu solanina nie jest związkami rozpuszczalnym w wodzie, to jednak bezpieczniej jest nie dopuszczać do jej powstawania.

W związku ze zmianami jakościowymi, występującymi w czasie przechowywania ziemniaków, należy również wspomnieć, że w czasie przechowywania zmniejsza się stopniowo zawartość witaminy C. I tak wg badań Białoruskiego Sanitarnego Instytutu Naukowo-Badawczego poddane doświadczeniom odmiany ziemniaków w czasie przechowywania od października do marca straciły 48,4% do 67,8% zawartości witaminy C. Na ogół można stwierdzić,

że największe straty witaminy C wykazują odmiany ziemniaków źle się przechowujących. Bardziej trwałą od kwasu askorbinowego jest grupa witamin B. Wartości odżywcze ziemniaków są uwarunkowane zawartością witaminy antinewritowej B<sub>1</sub> i antipelagrinowej B<sub>2</sub>.

Ziemniaki więc na równi z białym chlebem, jajami i mlekiem stanowią w racji żywnościowej główne źródło tych trzech witamin. Dlatego też umiejętne przechowywanie ziemniaków, niedopuszczenie do gnicia i wędnięcia daje gwarancję dostarczenia odpowiedniego surowca działowi produkcji, a konsumentowi smacznej, zdrowej i wartościowej potrawy.

Mgr. inż. MARIA DRAGAŃSKA

## Pokłosie zjazdu i narady produkcyjnej\*)

Byłem uczestnikiem niejednego zjazdu i jednej narady. Ale zjazd poznański wywarł na uczestnikach specjalne wrażenie. Nie dlatego, że aula Akademii Handlowej w Poznaniu była wypełniona po brzegi. Ale dlatego, że wypełniali ją pracownicy przemysłu gastronomicznego, którzy przybyli tu z całej Polski.

Pracownicy zakładów żywienia zbiorowego wczoraj i dziś... Jakże wraz z całym narodem przeszli daleką drogę! Wczoraj, kilka lat temu, spychani poza nawias społeczności ludzkiej, walczący o swe prawa ludzkie, dziś włączają się do szeregów tych, którzy w znojmym trudzie, pod przewodnictwem Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, budują lepsze jutro.

Wczoraj, kilka lat temu, zabiegający o łaskawy napiwek, poniewierający godność ludzką, dziś mają swój związek zawodowy, który prostuje ich grzbiety, typuje przodowników pracy, kieruje współzawodnictwem, przodujący zespół obdarza sztandarem przechodnim.

Tak było w Poznaniu: w eliminacji krajowej pierwsze miejsce we współzawodnictwie zajął zespół pracowników restauracji „Staromiejska“ w Krakowie. Poza nagrodą pieniężną zespół otrzymał najwyższe wyróżnienie — sztandar przechodni, ufundowany, zarówno jak i nagrody, przez Zarząd Główny Zw. Zaw. PPS. Zespoły kilku innych zakładów otrzymały prócz nagród pieniężnych proporce przechodnie.

A pod koniec uroczystości, dyr. nac. CZPG ob. Leon Mackiewicz udekorował dwóch kelnerów i jedną sprzątaczkę odznakami przodowników pracy. To, co wczoraj, kilka lat temu, mogło się wydawać nieziszczalnym marzeniem, dziś ob. Sucharenko, zdobywca pierwszego miejsca we współzawodnictwie indywidualnym, kelner Lubelskich Zakładów Gastronomicznych — nosi na piersi odznakę przodownika pracy.

\*) Dnia 3 lutego br. odbył się w Poznaniu krajowy zjazd, poświęcony sprawie współzawodnictwa w przemyśle gastronomicznym pionu CZPG, zwołany i zorganizowany przez Zarząd Główny Związku Zawodowego Prac. Przem. Spożywczego. Bezpośrednio po tym, w dniach 4 i 5 lutego odbyła się narada gospodarcza dyrektorów przedsiębiorstw terenowych w pionie CZPG.

Owa odmienność wrażeń, wywołanych zjazdem w Poznaniu, była wywołana i innymi okolicznościami — licznymi zobowiązaniami, jakie składały załogi wielu zakładów z różnych stron kraju. Padały też i nowe, wyższe normy ze strony zespołów zatrudnionych w ciastkarniach. Wszystkie te zobowiązania miały jedną wspólną nutę: aby jak najlepiej, jak najgodniej wypełnić swoje obowiązki na odcinku żywienia mas pracujących. Część oficjalną zakończono odśpiewaniem Międzynarodówki.

Uczestnicy zjazdu z pewnością zawieźli do swych zakładów pracy gorącą zachętę do zdwojenia wysiłków załogi, aby plany wykonywane były przed terminem, aby żywienie mas pracujących podciągnąć na wyższy szczebel.

—:o:—

Narada gospodarcza dyrektorów przedsiębiorstw terenowych w pionie CZPG była naprawdę naradą roboczą. Obrady trwały przez pełne dwa dni, od rana do późnego wieczoru. Przedyskutowano zasadnicze sprawy, jakie u progu trzeciego roku Planu 6-letniego stoją przed pionem CZPG. Narady otworzył referat dyr. Turbowicza (podajemy go w skróceniu na innym miejscu). Na podkreślenie zasługuje metoda pracy: referaty na poszczególne zagadnienia wygłaszali dyrektorzy przedsiębiorstw terenowych, biorąc za podstawę do rozważań teoretycznych konkretne przykłady (dodatki lub ujemne), jakie istnieją w danym przedsiębiorstwie. (Referaty te, oczywiście w skrótach, drukować będziemy w „Żywieniu Zbiorowym“). Po każdym referacie była ożywiona, rzeczowa dyskusja, która miała charakter nie biadolenia i wylizywania trudności, z jakimi walczyć trzeba, ale dzielenia się doświadczeniami, jak pokonywać trudności, jakie tu i owdzie istnieją. Toteż ob. Mackiewicz, nac. dyrektor CZPG, podsumowując dyskusję słusznie stwierdził, że narada cel swój osiągnęła, bo uzbroiła dyrektorów w oręż do walki o lepsze wykonywanie zadań, jakie ma do spełnienia zarówno cały pion jak i każde poszczególne przedsiębiorstwo w trzecim roku Planu 6-letniego.

Do zjazdu i narady poznańskiej jeszcze powrócimy.  
Red.

## ZAGADNIENIA ORGANIZACYJNE

# Walka o jakość kadr w żywieniu zbiorowym

Główny czynnik, mający decydujący wpływ na wysokość i jakość wykonywanych planów żywienia zbiorowego, stanowią kadry.

Pracownicy wszystkich szczebli aparatu żywienia zbiorowego udowodnili niejednokrotnie swoją wartość społeczną, fachowość, zdolność do mobilizacji sił w trudnych etapach walki o plan, czego przykładem jest wykonanie zadań planu roku ubiegłego. Analiza przebiegu wykonania planu ujawnia równocześnie, że w kolektynie pracowniczym żywienia zbiorowego znajdują się również słabsze oddziały, nie nadążające za ogólnym tempem rozwoju. Wynikiem tego jest niższe wykonywanie, a nawet niekiedy i niewykonywanie planu w poszczególnych przedsiębiorstwach czy zakładach. Znajduje to wyraz w złej obsłudze konsumenta przez poszczególnych pracowników, w niedostrzeganiu i często lekceważeniu istotnych potrzeb tych, dla których działalność zakładów jest prowadzona. Lekceważący stosunek do wykonywanych zadań pojawiał się także wśród niektórych pracowników administracyjnych, nie dostrzegających, że załatwiane, a często niezałatwiane sprawy nie są celem same dla siebie, ale stanowią pomoc dla pracy operatywnych pracowników, ułatwiać i usprawniać winny spełnianie społecznej funkcji żywienia zbiorowego.

Walka o plan, o jakość wykonywanych zadań, tak jak każda walka wymaga stosowania podstawowych zasad strategii. Oddziały, pozostające zbyt daleko w tyle, osłabiają pozycję przednich oddziałów i wskazują na poważne niebezpieczeństwo. Stałą zasadą musi być umacnianie zdobytych pozycji i podciąganie tyłów. Jakże z tej zasady wyciągnąć należy wnioski w dziedzinie kadr żywienia zbiorowego?

### Walka o jakość kadr

Na pierwszym miejscu należałoby postawić konieczność zmiany ustosunkowania się kierowników zakładów czy przedsiębiorstw do swoich kadr. Dobór kadr następuje w stosunku do zadań wyznaczonych dla każdego ogniwa aparatu żywienia zbiorowego. Zbyt często stosowaną tendencją jest sztuczne powiększanie zadań, mnożenie ogniw, tworzenie nowych komórek organizacyjnych czy „stanowisk pracy“ w celu zwiększenia ilości pracowników.

Ta niesłuszna walka o ilość powinna się przekształcić w słuszną walkę o jakość kadr. Tworzenie rezerwy pracowników, powstających z przekroczenia ich ilości w stosunku do wykonywanych zadań, nie daje gwarancji wykonania planów, nie mówiąc o szkodliwości gospodarczej tego systemu, wiążącej kadry potrzebne w innych dziedzinach wytwórczości czy handlu. Nie może być mowy o spełnieniu zadań, jeżeli na każdym szczeblu organizacyjnym nie

będzie kadr o odpowiednim poziomie ideologicznym i fachowym. I tu leży właśnie zadanie odpowiedzialnych kierowników przedsiębiorstw czy zakładów.

Działalność żywienia zbiorowego polega na produkcji, na przetwarzaniu surowców w potrawy gotowe do spożycia oraz na organizowaniu warunków ich spożycia przez konsumentów. Następuje tu więc zaspokojenie pierwszych potrzeb i to potrzeb mających decydujący wpływ na zdrowie. Od tego więc, w jakim zakresie pracownicy zakładów posiadają znajomość racjonalizacji żywienia, technologii produkcji i techniki obsługi, zależy spełnienie społecznej funkcji żywienia zbiorowego. Ocena, w jakim stopniu funkcja ta jest spełniana, kształtuje się u konsumenta na podstawie obserwacji kadr, z którymi styka się korzystając z zakładów żywienia zbiorowego. Stwierdzić należy, że nie zawsze opinia ta jest pozytywna. Wynika to z faktu, że są jeszcze pracownicy, uważający za cel swojej pracy produkcję i sprzedaż drogich i mało wartościowych potraw i wykonujący pracę tak, jak gdyby ich pracodawcą było nie społeczeństwo, a dawny kapitalista właściciel.

Wypadki tego rodzaju muszą być sygnałem alarmowym, ponieważ jednostki nie posiadające dostatecznego uświadomienia bądź świadomie uprawiający szkodliwą robotę podrywają dobre imię i wysokie osiągnięcia tysięcy wartościowych pracowników żywienia zbiorowego.

Nie można prowadzić polityki kadr bez znajomości kadr posiadanych. Kierownicy przedsiębiorstw chorują niekiedy na krótkowzroczność polegającą na tym, że znają i widzą tylko tych pracowników, z którymi bezpośrednio pracują. Nie dostrzegają natomiast wartościowych kadr pracujących na niższych szczeblach bądź w placówkach terenowych. Kierownik przedsiębiorstwa czy zakładu nie może być odizolowany od zagadnień personalnych nie tylko dlatego, że ponosi za nie odpowiedzialność, ale ponieważ pozbawiłby się wpływu i możliwości kształtowania najważniejszego czynnika, od którego uzależniona jest działalność i wykonywanie zadań.

### Rozeznanie kadr

Rozeznanie kadr daje podstawę do opracowania długofalowego planu działania. Omówimy krótko ważniejsze elementy tego planu. Pierwszym elementem jest struktura zatrudnienia. Żywienie zbiorowe przynosi nie tylko wyzolenie kobiet od uciążliwych prac w gospodarstwie domowym i umożliwia im włączenie się do działalności produkcyjnej, ale stanowi również ogromny warsztat pracy przeznaczony dla kobiet. Zatrudnienie kobiet w poszczególnych przedsiębiorstwach wykazuje rozpiętość

od 40 % do ponad 80 % ogółu zatrudnienia. Szezeg zakładów i przedsiębiorstw potrafiło przekroczyć przeciętne 60 % zatrudnienia, inne nie dociągają do niej. Stałym zadaniem jest zwiększanie zatrudnienia kobiet. Niektóre typy zakładów żywienia zatrudniają prawie wyłącznie kobiety (stołówki), a istnieje możliwość doprowadzenia do 100 % zatrudnienia kobiet w takich również zakładach, jak kawiarnie, cukiernie, czy jadalnie bezalkoholowe oraz zwiększenia % zatrudnienia kobiet w pozostałych zakładach.

Następny element stanowi przygotowanie kadr do spełniania zadań. Każdego pracownika oceniamy w pracy, w trakcie wykonywania obowiązków czy też otrzymanych zleceń. Ocena ta pozwala na rozróżnienie pracowników wyróżniających się od tych, którzy źle spełniają swoje obowiązki. Pierwsza grupa pracowników musi być właściwie oceniona i nagrodzona za wydajną pracę. Wśród pozostałych przeprowadzamy rozeznanie przyczyn ich niedostatecznej pracy. Wszędzie tam, gdzie stwierdzimy, iż poprawa nie nastąpi, że styl pracy jest wynikiem świadomego stosunku mającego swoje źródło i genealogię w kapitalistycznym ustroju, usuwamy te jednostki, uwalniając aparat od uciążliwych, a często i szkodliwych elementów. Większość jednak pracowników wykazuje niedociągnięcia w pracy, spowodowane brakiem opieki, pomocy i szkolenia.

Szkolenie stanowi następny element poprawy jakości pracy kadr żywienia zbiorowego. Doświadczenia roku ubiegłego wykazały, że często szkolenie traktowane było przez kierowników przedsiębiorstw jako zło konieczne, jako przeszkoda w normalnej pracy. Takie ustosunkowanie się do szkolenia spowodowało, że tak poważne pioniry jak CZPG i CRS „Samopomoc Chłopska“ nie wykonały planu szkolenia na 1951 rok. Stało się ono również przyczyną tego, iż duży procent pracowników przeszkolonych w zawodzie wykonuje funkcje niezgodne z nabytym przeszkoleniem, a część nawet pracowników wyszła w ogóle z aparatu żywienia zbiorowego. Warunkiem jakościowego wykonania planu szkolenia 1952 roku jest całkowita zmiana ustosunkowania się kierowników i pracowników do tego zagadnienia.

Kierownik widzieć musi w szkoleniu skuteczny środek do podwyższenia jakości i wydajności pracy podległego personelu. Pracownik — możliwość uzyskania potrzebnej sumy wiadomości fachowych i uświadomienia społeczno-politycznego, pozwalającego na właściwe wykonywanie swojego zawodu.

Szkolenie musi wyrobić u pracowników poczucie wartości wykonywanego zawodu, przeswiadczenie o jego wysokiej społecznej przydatności.

Dobór pracowników na szkolenie nie może być przypadkowy i odbywać się w ostatniej chwili przed rozpoczęciem kursu. Jedynie planowy dobór, harmonogram wysyłania na kursy, koordynacja terminów kursów centralnych i terenowych przyniosą pożądane wyniki szkolenia.

Po zakończeniu szkolenia pracownik wracający do pracy spotkać się musi z życzliwą opieką i pomocą ze strony przedsiębiorstwa. Stosowanie awansów i wyróżnień stanowić będzie dodatkowy bodziec do podwyższania kwalifikacji i właściwe uznanie za osiągnięte wyniki. Inną formę wyróżnienia stanowi przesuwanie na bardziej odpowiedzialne placówki, powierzanie trudniejszych zadań i ocenianie zgodnie z wkładem pracy. Pomoc przejawiać się winna również w inicjowaniu dalszego pogłębiania zdobytych wiadomości, w dostarczeniu potrzebnych materiałów oraz stosowaniu warunków dla dalszego kształcenia w zawodzie. Jak najwięcej stosować należy wysuwanie wyróżniających się, przeszkolonych i odpowiednio przygotowanych pracowników, nie obawiając się powierzać im najbardziej odpowiedzialnych kierowniczych funkcji, ponieważ dali dowody tego, że potrafią nad sobą pracować i znają dobrze społeczną odpowiedzialność spełnianej pracy.

### Dobór nowych kadr

Zwiększające się zadania żywienia zbiorowego, uruchamianie nowych zakładów — powodują konieczność doboru nowych kadr. Trzeba śmiało sięgać po nowe kadry ze środowiska robotniczo-chłopskiego. Nie należy się obawiać przyjmowania do pracy ludzi, którzy nigdy w handlu nie pracowali. Jeżeli chcą się nauczyć zawodu, to nauczą się go prędko. Prace praktyczne i wiadomości uzyskane na kursie szkoleniowym uczynią z tych ludzi pełnowartościowych pracowników, rozumiejących swoje obowiązki znacznie lepiej od niejednego tzw. rutynowanego „fachowca“.

Dalszym elementem wychowania i mobilizacji kadr jest współzawodnictwo pracy. Jest ono podstawowym prawem ustroju socjalistycznego. Współzawodnictwo socjalistyczne polega na wzajemnym współdziałaniu, wzajemnej pomocy, podczas której pojawia się wśród pracowników dążność do podciągania zacofanych do poziomu, dążność do osiągania wysokiej wydajności pracy. Współzawodnictwo jest nie tylko motorem wzrostu wydajności pracy, ale twórcą nowych stosunków pracy, pogłębienia nowego socjalistycznego stosunku do pracy.

Twórcze wartości wnieść musi również zaktywizowanie ruchu racjonalizatorskiego. Usprawnianie pracy nie leżało w interesie najemnych pracowników, ponieważ nie zwiększało ich zarobków, pomnażało natomiast zyski właścicieli przedsiębiorstw. Dziś, gdy wkład pracy znajduje wyraz w dochodzie społecznym, każde usprawnienie nie tylko ułatwia pracę, lecz przynosi bezpośrednio korzyści materialne.

Wyrazem nowego stosunku do pracy musi być również system zarządzania. Zasada jednoosobowego kierownictwa zespolona jest ściśle z aktywnym udziałem mas w kierownictwie. Kontrola prowadzona od dołu, konstruktywna krytyka podejmowana przez masy pracownicze jest urzeczywistnieniem udziału mas w zarządzaniu. „My, kierownicy — mówię towarzysz

Stalin — widzimy rzeczy, wydarzenia, ludzi tylko z jednej strony, powiedziałbym od góry, a więc nasze pole widzenia jest mniej lub więcej ograniczone. Na odwrót — masy widzą rzeczy, wydarzenia, ludzi z innej strony — powiedziałbym z dołu, ich pole widzenia jest zatem również do pewnego stopnia ograniczone. Aby otrzymać prawidłowe rozwiązanie zagadnienia należy połączyć te dwa doświadczenia. Tylko w takim wypadku kierowanie będzie prawidłowe“.

Więź z kolektywem pracowniczym, stałe podwyższanie jego kwalifikacji, korzystanie z doś-

wiadczeń i krytyki pracowników wytwarza pełną zrozumienia współpracę i pragnienie osiągnięcia wspólnych zamierzeń. Nie ma takich trudności, nie ma takich zadań, które przez dobry aktyw pracowniczy nie będą mogły być pokonane. Właściwie uświadomiony aktyw będzie realizował śmiało plany nie dlatego, że takie są zarządzenia administracyjne, ale dlatego, że rozumie potrzebę i celowość wykonania swego planu, stanowiącego część zadania, któremu na imię Plan 6-letni, przynoszący realizację trwałej podstawy wolności i dobrobytu.

**TADEUSZ SZTUCKI**

## Realizacja planu szkolenia w CZPG

Potrzebę wzmożonego szkolenia kadr zrozumiemy, pamiętając słowa Lenina: „Kiedy nowa klasa występuje na widownię dziejową w charakterze wodza i kierownika społeczeństwa, nigdy nie obywa się to bez okresu najsilniejszego miotania, wstrząsów, walk i burz z jednej strony, a z drugiej bez okresu niepewnych kroków, eksperymentów, chwiejności, wahań co do wyboru nowych metod działania, odpowiadających nowym obiektywnym warunkom“.

Naród nasz znajduje się w tym szczęśliwym położeniu, że pełną garścią może czerpać i czerpie z bogatych doświadczeń Związku Radzieckiego, okres więc wahań w szukaniu nowych dróg ulega znacznemu skróceniu. I dlatego właśnie wiemy, że objęcie władzy przez proletariat i pracujące chłopstwo, przebudowa ustroju gospodarczego, a m. in. tworzenie zakładów żywienia zbiorowego, nieznanej w ustroju kapita-

listycznym formy żywienia mas pracujących, wymaga całego zastępu wyszkolonych zawodowo i ideologicznie pracowników.

Plan szkolenia CZPG w roku 1951 poddany został rewizji. Pierwotnie bowiem opracowany plan okazał się nierealny. Po pierwsze dlatego, że był zbyt wysoki; po drugie dlatego, że został opracowany mechanicznie, bez głębszego przeanalizowania możliwości przedsiębiorstw, na których spoczywał ciężar zorganizowania szkolenia. Na ogólną liczbę 14.000 zatrudnionych w owym czasie pracowników, wyznaczono do przeszkolenia 5.739, tzn. 40% ogółu zatrudnionych, podczas gdy w innych przedsiębiorstwach, podległych MHW, plany szkolenia nie przekraczały 15%. Zdarzały się często wypadki, że przedsiębiorstwo musiało organizować kurs dla danego typu pracowników na 40 osób, podczas gdy ogólna ilość tych pracowników w zakła-



dach podległych przedsiębiorstwu wynosiła tylko 5—10 osób.

Po reorganizacji Działu Szkolenia CZPG i dokładnym przeanalizowaniu dotychczasowego planu, wystąpiono we wrześniu 1951 r. do MHW o zmniejszenie planu na rok 1951 do ogólnej ilości przeszkolonych 2.540 osób, co stanowiło 15,8% zatrudnionych. W rzeczywistości przeszkolono 3.476 pracowników, przekraczając plan o 27%.

W ostatecznym wyniku realizacja planu szkolenia na rok 1951 przedstawiała się następująco: 24 kursy kelnerów (absolwentów 721), 20 kursów bufetowych (566), 10 kursów blokierki (250), 1 kurs garmażerów (13), 6 kursów magazynierów (142), 2 kursy techników normowania pracy (55), 1 kurs referentów statystyki (33), 1 kurs planistów (23), 18 kursów kalkulatorów rozliczeniowców (473), 1 kurs zaopatrzeniowców (33), 2 kurso-konferencje aparatu kierowniczego (101), 8 kursów kierowników zakładów (245), 1 kurs kierowników sekcji kadr (34), 1 kurs kierowników komórek szkolenia zawodowego (22), 1 kurs referentów ubezpieczeniowych (22), 1 kurs starszych księgowych (36), 3 kursy dyrektorów przedsiębiorstw (75), 1 kurs planistów finansowych (29), 1 kurs kierowników sekcji rozliczeń (35), 3 kursy pracowników finansowych (109), 14 kursów kucharzy (459).



**Kurs w Jeleniej Górze dla zastępców dyrektorów do spraw produkcyjno-handlowych.**

W ten sposób na koniec 1951 roku CZPG miał przeszkolonych pracowników we wszystkich pionach pracy, od pracowników produkcyjnych począwszy, do dyrektorów przedsiębiorstw włącznie.

Szkolenie centralne przeprowadzane było w Państwowych Ośrodkach Szkolenia Kadr Żywności Zbiorowego w Jeleniej Górze, Legnicy i Warszawie, będących w administracji CZPG oraz w Państwowym Ośrodku Szkolenia Kadr Handlowych we Wrocławiu.

Należy zaznaczyć, że na kursach dla kucharzy przeszkolono również pracowników skierowanych z Kolejowych Zakładów Gastronomicznych, PBP „Orbis“ oraz częściowo ze Związku Spółdzielni Spożywców.

Zgodnie z zarządzeniem PKPG w okresie ferii głównych w zakładach podległych CZPG odbywało praktyki w lipcu 572 a w sierpniu 451 uczniów średnich szkół handlowych, gastronomicznych i administracyjnych oraz 159 w lipcu i 124 w sierpniu studentów wyższych uczelni.

Analiza planu szkolenia na rok 1952 powinna być przeprowadzona w powiązaniu z wynikami szkolenia na rok 1951, z zadaniami przedsiębiorstw gastronomicznych na rok 1952 oraz z kierunkami szkolenia i ilością absolwentów, jakie opuszczą w roku bieżącym mury szkół gastronomicznych, stanowiąc bazę kadrową dla naszych przedsiębiorstw.

Zatwierdzony plan szkolenia dla CZPG na rok 1952 obejmuje: 12 kursów dla kucharzy, 18 dla kelnerów, 8 dla kierowników zakładów. Plan ten jest, jak widzimy, znacznie niższy niż plan roku 1951 i nie będzie mógł zaspokoić w pełni potrzeb przedsiębiorstw terenowych, które w związku z przejściem gospód ludowych stanęły wobec konieczności przeszkolenia pracowników przejętych zakładów, w szczególności w zakresie obowiązującego systemu rozliczeń w zakładach typu państwowego.

Plan na rok 1952 nie przewiduje również przeszkolenia pracowników poszczególnych służb, np. planistów, księgowych, techników normowania itp. Należy tutaj wziąć pod uwagę, że w roku 1951 byli przeszkoleni wszyscy pracownicy służb z wyjątkiem inwestycyjnej i wobec tego należałoby ograniczyć szkolenie tylko do niezbędnego minimum.

Co do pokrycia zapotrzebowania, w zakresie fachowych kadr, przez absolwentów szkół gastronomicznych należy stwierdzić, że dotychczas sprawa ta nie była ustawiona właściwie zarówno przez dyrekcje szkół jak i przez absolwentów i komórki kadrowe przedsiębiorstw gastronomicznych. Obecna reforma szkolnictwa zawodowego, dokonywana w myśl socjalistycznej zasady powiązania teorii z praktyką, wyrażającą się w podporządkowaniu szkół fachowych poszczególnym resortom, niewątpliwie przyczyni się do uprządkowania programów nauczania tych szkół jak i wykorzystania ich absolwentów w pracy zakładów gastronomicznych. Szkół tych jest dużo, bo 67, typu Technikum i podstawowego i powinny one stanowić zasadniczy trzon fachowo przeszkolonych kadr dla przemysłu gastronomicznego.

Biorąc pod uwagę te najważniejsze przyczyny, należy stwierdzić, że obecnie obowiązujący plan, jako niedostatecznie uwzględniający zapotrzebowanie CZPG w zakresie przeszkolenia kadr, powinien być poddany rewizji. Przedterminowe wykonanie planu obrotu przez CZPG w r. 1951 było również wynikiem przeszkolenia kadr, które miało wpływ na wzrost wydajności pracy naszych przedsiębiorstw i zakładów.

Wielkie zadania społeczno-polityczne i gospodarcze, jakie stawiamy żywności zbiorowemu w Planie 6-letnim, zmuszają nas do jak najbardziej wnikliwego ujęcia planu szkolenia na rok 1952.

**WŁADYSŁAW BOCIAŃSKI**

# Zasady wynagradzania pracowników sal konsumpcyjnych

Zagadnienie właściwego ustawienia systemu wynagradzania pracowników sal konsumpcyjnych zakładów gastronomicznych ma zasadnicze znaczenie dla zagwarantowania wysokiej jakości obsługi konsumentów. Przemysł gastronomiczny miał na tym odcinku szczególnie trudne zadanie. Ktokolwiek obserwował z bliska poziom obsługi w zakładach uspołecznionych, dostrzegał tam poważne niedociągnięcia, które wywoływały krytyczną ocenę na łamach prasy. Niedociągnięcia te wpływały w dużej mierze z niewłaściwego ustawienia zasad wynagradzania pracowników bezpośrednio obsługujących konsumenta. Jak dalece sprawa ta stanowiła ważny moment dla usprawnienia działalności uspołecznionego przemysłu gastronomicznego, dowodzi fakt, że powzięta w listopadzie 1950 roku uchwała Prezydium Rządu w sprawie usprawnienia gospodarki uspołecznionej w dziedzinie żywienia zbiorowego, wymieniła jako jeden z zasadniczych postulatów sprawę uregulowania i ujednoczenia systemu wynagradzania pracowników zatrudnionych w tym przemyśle.

Na drodze do rozwiązania wszystkich problemów, związanych z wynagradzaniem pracowników uspołecznionego przemysłu gastronomicznego, dokonano ostatnio posunięcia o zasadniczym znaczeniu. Zarządzenie Przewodniczącego PKPG z dnia 23 listopada 1951 r. uregulowało kwestię sposobu wynagradzania pracowników sal konsumpcyjnych.

## Dotychczasowe systemy wynagradzania

Jest rzeczą interesującą zdanie sobie dokładniej sprawy ze stanu dotychczasowego w tej dziedzinie, aby tym lepiej ocenić socjalistyczną treść nowego systemu, który bezwątpienia wprowadzi do całego tego zagadnienia nowy czynnik, gwarantujący stałą poprawę jakości obsługi i kwalifikacji personelu obsługującego bezpośrednio konsumenta.

Pracownicy sal konsumpcyjnych zakładów gastronomicznych byli dotąd wynagradzani według najrozmaitszych systemów, w zależności od tego, jakiemu przedsiębiorstwu dany zakład podlegał. Współistnienie obok siebie różnych systemów wywoływało z natury rzeczy niekorzystne z punktu widzenia interesu społecznego zjawisko nadmiernej płynności kadr. Kelnerzy wędrowali od zakładu do zakładu w poszukiwaniu lepszych warunków wynagrodzenia, co wpłynęło nie tylko dezorganizująco na samą pracę przemysłu, ale przede wszystkim hamowało wzrost wydajności pracy i pęd pracowników do uzyskiwania wyższego poziomu kwalifikacji zawodowych. Stosowanie zasad wynagradzania oderwanych od wydajności pracy musi w każdym przemyśle wywoływać te same rezultaty. Zwrócił na to uwagę w sposób dobitny tow. Stalin w przemówieniu, wygłoszonym na naradzie działaczy gospodarczych w dniu 23 czerwca 1931 roku.

Poświęćmy trochę uwagi rozważeniu jednego z dawniej stosowanych systemów wynagradzania pracowników sal konsumpcyjnych, a mianowicie **systemowi wynagradzania premiowego**. System ten, stosowany w większości zakładów żywienia zbiorowego w pierwszym okresie ich istnienia, musi być obecnie, z punktu widzenia dotychczasowych doświadczeń, uznany za błędny w stosunku do większych zakładów gastronomicznych. W systemie wynagradzania premiowego pracownicy sal konsumpcyjnych otrzymywali zagwarantowaną płacę podstawową, w zależności od osobistego zaszerogowania każdego pracownika do odpowiedniej grupy płac oraz część ruchomą — premię, której wysokość uzależniona była od stopnia przekroczenia miesięcznego wartościowego planu obrotu danego zakładu. System ten usuwał dysproporcje pomiędzy pracownikami zakładów położonych w dogodnych punktach handlowych a pracownikami zakładów o mniej dogodnym położeniu. Również różnice wynikające z różnego wyposażenia technicznego zakładów zostały usunięte przez fakt, że przesłanki te zostały już wzięte pod uwagę przy ustalaniu planu obrotu towarowego poszczególnych zakładów.

Zasadniczy błąd systemu polegał na tym, że pracownicy byli premiowani zależnie od wyników pracy całego zakładu. Wskutek tego w przypadku niewykonania planu nikt z pracowników sali konsumpcyjnej premii nie otrzymywał, nawet taki pracownik, który z nieprzeciętną starannością wykonywał swoje obowiązki, obsługiwał sprawnie i uprzejmie konsumentów, wysilał swoją energię i inicjatywę w kierunku jak najlepszego wykonania zadania gospodarczego, postawionego przed zakładem. W przypadku wykonania planu przez zakład, kelner taki otrzymywał premię w tej samej procentowej wysokości, co kelner leniwy, nieuprzejmy, o niskich kwalifikacjach zawodowych i niesocjalistycznym stosunku do pracy. W ten sposób uzależnienie wysokości wynagrodzenia od wyników pracy większego zespołu pracowników, nie zdołało zmobilizować pracowników o gorszych kwalifikacjach do podwyższenia tych kwalifikacji, polepszenia metod pracy i poprawienia stosunku do pracy, a przeciwnie, mogło wpłynąć na zdemobilizowanie pracowników zdolnych i wydajnych. Doświadczenia czerpane również z innych odcinków życia gospodarczego wskazują wyraźnie na to, że system premiowania zdaje egzamin wtedy, kiedy wypełnienie warunków premiowania zależne jest od wyników pracy stosunkowo nielicznego zespołu.

Jak z powyższych uwag wynika, zasadniczym powodem, dla którego system premiowy nie zdał egzaminu, był brak indywidualizowania zarobków pracowników i ścisłego uzależnienia

ich od indywidualnej wydajności. Tymczasem nie ulegało wątpliwości, że w zakładach większych, w których podział pracy jest stosunkowo głęboko przeprowadzony, istnieje możliwość zarówno ustalenia indywidualnego zadania każdego pracownika sali konsumpcyjnej, jak i stwierdzenia stopnia wykonania tego zadania. Wydawało się więc, że zagadnienie polega na tym, aby każdemu kelnerowi dać indywidualny plan do wykonania. Ponadto, przynajmniej w odniesieniu do tych zakładów, których głównym zadaniem jest nie tyle wykonanie wysokiego wartościowo obrotu, ile raczej wydanie jak największej ilości posiłków, tj. w jadłodajniach powstała sprawa określenia indywidualnego planu w innej jednostce aniżeli złotówka, określenie bowiem planu wartością sprzedaży nie stanowi miernika ilości i jakości wykonanej pracy.

**System premiowania kelnerów, wprowadzony w połowie 1950 roku przez CZPG** dla podległych mu zakładów rozwiązał oba te zagadnienia i stanowił niewątpliwy krok naprzód dla właściwego ustawienia sposobu wynagradzania pracowników sal konsumpcyjnych. Pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przy obsłudze konsumentów, a więc kelnerzy i podający do stołu, otrzymywali oprócz zagwarantowanej płacy podstawowej premię, której wysokość została uzależniona od stopnia przekroczenia indywidualnej normy obrotu, ustalonej w ilości dań. Kierownictwo zakładu ustalało co miesiąc dla każdego kelnera normę, wyrażoną w ilości dań, których podanie stanowiło jego osobiste, miesięczne zadanie do wykonania. Przy przekroczeniu ustalonego w ten sposób zadania kelner otrzymywał premię, której wysokość kształtowała się zależnie od wzrostu wydajności pracy, mierzonego przekroczeniem ustalonej normy.

Wylimitowanie zagadnienia wartości podanego dania spowodowało, że dla kelnera stało się równie ważnym obsłużenie skromnego konsumenta, jak i gościa zamawiającego drogie potrawy. W ten sposób system ten odpowiadał socjalistycznej zasadzie wynagradzania i stał się poważnym, pozytywnym czynnikiem, wpływającym na zwiększenie wydajności pracy, podniesienie kwalifikacji pracowników i podniesienie poziomu jakości obsługi konsumenta. Doświadczenia zebrane w ciągu półtora roku stosowania tego systemu w zakładach podległych CZPG stały się podstawą do uregulowania tego zagadnienia w skali krajowej.

### **Obecny system wynagradzania pracowników sal konsumpcyjnych**

Wspomniane we wstępie artykułu zarządzenie Przewodniczącego PKPG z dnia 23 listopada 1951 roku ustala sposób wynagradzania pracowników sal konsumpcyjnych zakładów gastronomicznych na zasadzie akordu, względnie prowizji, będącej w obrocie towarowym ścisłym odpowiednikiem systemu akordowego

w przemyśle. Sposób obliczania wynagrodzenia został zróżnicowany zależnie od typu zakładu gastronomicznego. A więc w jadłodajniach wynagrodzenie tych pracowników uzależnione jest od ilości dań podanych w ciągu miesiąca przez pracownika. Ustala się tutaj stawkę jednostkową, należną pracownikowi za podanie jednego dania, a zarobek jego oblicza się przez pomnożenie ilości dań podanych przez niego w ciągu miesiąca przez tę stawkę. Podstawę do obliczenia stawki jednostkowej stanowi z jednej strony wysokość płacy zasadniczej, przysługującej danemu pracownikowi, powiększona o 20% zachęty akordowej, z drugiej strony — miesięczna norma obsługi ustalona na jednego pracownika w ilości dań. Proste podzielenie płacy przez normę daje wysokość stawki jednostkowej.

Jedną ze spraw najbardziej komplikujących zagadnienie obliczania ilości dań podanych przez kelnera, a mianowicie sposób ewidencjonowania podanych dań, rozwiązano w sposób prosty i na obecnym etapie organizacyjnym słuszny. Ustalono mianowicie, że ilość dań podanych przez każdego kelnera oblicza się przez podzielenie ogólnej wartości dań pobranych przez kelnera z bufetu przez średnią cenę jednego dania.

W pozostałych zakładach gastronomicznych system obliczania wyniku pracy, a co za tym idzie i zarobku pracownika, opiera się na tych samych zasadach z tą jednak zasadniczą różnicą, że norma określona jest nie w ilości dań lecz w wartości sprzedaży na jednego pracownika. Podzielenie płacy zasadniczej pracownika wraz z zachętą akordową przez normę sprzedaży na jednego pracownika daje nam wysokość prowizji należnej pracownikowi i określonej w procentach od wartości dokonanej sprzedaży.

Określenie normy dla jadłodajni i pozostałych zakładów gastronomicznych w różnych jednostkach wynika jako jasna konsekwencja różnicy w zadaniach społecznych wykonywanych przez te zakłady. Jadłodajnie służą wyłącznie celowi zbiorowego żywienia, pozostałe zakłady zaspokajają bardziej złożone potrzeby konsumenta, aż do potrzeby rozrywki włącznie.

### **Potrzeba ustalenia norm**

Jak powiedzieliśmy, system wynagradzania pracowników bezpośrednio obsługi został ustalony na zasadzie akordu. Akord jest tą formą wynagradzania, która w najpełniejszy sposób realizuje socjalistyczną zasadę wynagradzania według pracy. Zarobek pracownika kształtuje się wprost proporcjonalnie do wyniku jego pracy. Zasadniczym jednak warunkiem, od którego uzależniony będzie istotny rezultat wprowadzenia w życie tego systemu wynagradzania jest prawidłowość ustalenia norm. Zarówno norma obsługi w jadłodajniach jak i norma obrotu w pozostałych zakładach gastronomicznych zależy od całego szeregu czynników. Na



wysokość normy wpływa położenie zakładu, jego przepustowość, wewnętrzna organizacja pracy, rozłożenie w przestrzeni poszczególnych części zakładu, odległość od kuchni lub bufetu do sali konsumpcyjnej, prawidłowość zaopatrzenia zakładu, struktura asortymentowa artykułów, będących przedmiotem sprzedaży, a w niej szczególnie zagadnienie stosunku pomiędzy wartością artykułów produkcji własnej, a artykułów gotowych produkcji obcej, wreszcie zagadnienie stopnia zmechanizowania zakładu, szczególnie jeśli chodzi o transport wewnętrzny. W sytuacji przemysłu gastronomicznego w Polsce, gdzie poszczególne zakłady gastronomiczne były budowane w okresie gospodarki kapitalistycznej i stanowią zaprzeczenie jakiegokolwiek typizacji, po rozważeniu wszystkich przytoczonych tu okoliczności wpływających na wysokość normy, trzeba by dojść do wniosku, że nie może być w tej chwili mowy o ustaleniu jakichkolwiek norm typowych. Biorąc rzecz teoretycznie, każdy zakład powinien by mieć normy ustalone dla siebie i odrębne od norm innych zakładów. Jednak praktyka zakładów żywienia zbiorowego w Związku Radzieckim jak również nasza praktyka z dziedziny handlu detalicznego wskazuje na możliwość, a nawet konieczność zgrupowania zakładów, pracujących w mniej więcej podobnych warunkach organizacyjno - technicznych, w pewną ilość grup i ustalenie norm jednolitych dla poszczególnych grup zakładów. Grup tych musi być oczywiście więcej, aniżeli przyjęto dla handlu detalicznego, pracującego według prowizyjnego systemu wynagradzania, z tej prostej przyczyny, że różnorodność warunków pracy poszczególnych zakładów gastronomicznych jest w naszych warunkach większa. W miarę realizowania planu inwestycyjnego w dziedzinie żywienia zbiorowego będziemy mogli coraz bardziej ograniczać ilość tych grup, z tym jednak, że pozostanie ich zawsze kilka.

Z powyższych uwag w sprawie norm wynika, że w momencie wprowadzania w życie nowego systemu wynagradzania pracowników bezpośredniej obsługi, należy największy nacisk położyć na prawidłowe ustalenie norm. Wiemy, że nic nie wpływa bardziej demobilizująco na pracownika jak zła norma, niezależnie od tego czy jest ona zbyt wysoka czy zbyt niska. Wiemy ponadto, że od sprawy prawidłowego ustalenia norm zależy realizacja zasady „za równą pracę — równa płaca”, a więc stabilizacja kadr i podnoszenie poziomu ich pracy.

Do pracowników bezpośredniej obsługi zaliczamy starszych kelnerów, kelnerów i podających do stołu. Poza nimi do pracowników sali konsumpcyjnej należą kierownik sali i sprzątający ze stołów. Wynagrodzenie tych pracow-

ników również oparte zostało o zasadę prowizji od obrotu. Wysokość należnego im tytułem wynagrodzenia procentu od obrotu ustala się przez podzielenie ich płacy zasadniczej wraz z zachętą akordową przez miesięczny plan obrotu sali konsumpcyjnej. Ponadto kierownik sali otrzymuje miesięczną premię w wysokości 20% zasadniczej płacy miesięcznej za należyłą obsługę konsumentów pod warunkiem braku uzasadnionych zażaleń ze strony konsumentów. Ten element pracy będzie niewątpliwie bodźcem do troskliwego zaopiekowania się każdym konsumentem.

W przypadku zajścia okoliczności niezależnych od pracowników, które nie zezwolą na wykonanie i przekroczenie ustalonych norm, gwarantuje się wszystkim pracownikom, nawet w wypadku niewykonania normy, wypłatę zarobku w takiej wysokości, jak gdyby norma została wykonana w 90%.

Omówione wyżej zasady stosuje się wyłącznie w zakładach, zatrudniających powyżej 10 pracowników. W zakładach o mniejszej ilości zatrudnionych, pracownicy sali konsumpcyjnej otrzymują wynagrodzenie według systemu premiowego. Poprzednio stwierdziliśmy, że system premiowy zdaje egzamin wszędzie tam, gdzie na osiągnięcie wyników, od których zależy wypłata premii pracuje niewielki zespół pracowników. Podstawą do wypłaty premii, obliczanej w procentach od płacy zasadniczej, jest tutaj stopień wykonania miesięcznego wartościowego planu sprzedaży. Za utrzymaniem systemu premiowego w tego typu zakładach przemawia przede wszystkim fakt, że podział pracy jest tam bardzo powierzchownie przeprowadzony. Na przykład w zakładach typu wiejskiego kierownik zakładu bywa równocześnie bufetowym i kelnerem, kucharz równocześnie sprzątającym ze stołu itd.

Wprowadzenie akordu opartego o słuszne normy, stwarza w przemyśle gastronomicznym nową podstawę do rozwinięcia socjalistycznego współzawodnictwa, stwarza potężny bodziec dla ruchu usprawnień pracowniczych i dla racjonalizatorstwa. Dążenie poszczególnych pracowników do podniesienia wydajności pracy stanie się podstawą do rozszerzania nowych, ulepszonych metod pracy. Ponadto fakt, że system ten został wprowadzony powszechnie i obowiązuje wszystkie zakłady gastronomiczne niezależnie od tego, jakiemu przedsiębiorstwu podlegają, położy kres dotychczasowej różnorodności systemów wynagradzania, wpłynie zatem stabilizująco na załogi zakładów, z czym wiąże się bezpośrednio postawienie pracy przemysłu gastronomicznego na wyższym poziomie.

**Mgr TADEUSZ KOWALAK**

## Obiady w szkole

Niezależnie od drugich śniadań szkolnych, jako zagadnienie równorzędnej wagi wyłania się sprawa obiadów dla dzieci i młodzieży szkolnej. Znaczenie pełnowartościowych śniadań szkolnych z punktu widzenia zdrowia dziecka i wydajności jego pracy w szkole, zostało już szczegółowo omówione na łamach „Żywienia Zbiorowego“ \*). Szczegółowego omówienia wymaga również sprawa obiadów dla dzieci szkolnych, których rodzice pracują. A że zatrudnienie kobiet w pracy produkcyjnej ma na celu m. in. podniesienie dobrobytu mas pracujących, trzeba się więc liczyć z coraz większym napływem kobiet do przemysłu, budownictwa itp. — sprawa staje się więc tym bardziej aktualna.

Stołówki pracownicze i kuchnie zakładowe, przystosowane wyłącznie do wydawania obiadów dla pracowników lub osób przebywających w zakładzie, nie są w stanie i nie mają uprawnień do realizowania żywienia całych rodzin. Zadania tego nie realizują również jadłodajnie i gospody spółdzielcze. Wchodzi tu w grę zarówno wyższa cena obiadu w zakładzie otwartym aniżeli w stołówce, jak i odległość szkoły lub domu dziecka od gospody, warunki lokalowe gospody — nie zawsze odpowiednie dla dziecka, posiłki zestawione i przyrządzone nie pod kątem potrzeb dziecka, wreszcie brak kontroli nad dzieckiem, nad celowością wydanych pieniędzy, wyborem potraw itd. Nie są również w stanie rozwiązać sprawy obiadów dla dzieci bary mleczne, przystosowane raczej do wydawania drugich śniadań.

Nierozwiązana sprawa obiadów dla dzieci szkolnych stwarza najczęściej taką sytuację, że rodzice w imię dobra dziecka rezygnują z obiadu w stołówce pracowniczej i sporządzają po pracy obiad w domu. W tym układzie dziecko może otrzymać obiad najwcześniej o godzinie 18, co jest jak najbardziej niewskazane. W żywieniu dzieci należy bowiem zawsze kłaść główny nacisk na pierwsze i drugie śniadanie oraz obiad, a nie na kolację. W nocy organizm nie jest przystosowany do trawienia większej ilości pokarmów, gdyż w czasie snu zmniejszona jest wydolność układu trawiennego, objawem tego są zaburzenia w trawieniu, zwłaszcza u dzieci młodszych, niespokojny, przerywany sen itp.

Przyrządzanie obiadu dla dzieci poprzedniego dnia wieczorem (system stosowany w wielu domach) jest również jak najbardziej niewskazane z punktu widzenia higieny żywienia, gdyż potrawy odgrzewane po tak długim czasie są pozbawione witamin, a poza tym ciężkostrawne. Ten sposób żywienia jest również bardzo niekorzystny i dla dorosłych (rodziców).

Analizując sprawę żywienia dzieci i młodzieży w różnych placówkach dziecięcych — widzimy, że dzieci szkolne są najbardziej pokrzywdzone. Dzieci w żłobkach i przedszkolach

otrzymują trzykrotne wyżywienie łącznie z obiadem, w świetlicach — otrzymują obiady, młodzież akademicka posiada swoje stołówki, a dzieci szkół powszechnych i średnich mają sprawę dożywiania rozwiązana zaledwie fragmentarycznie. Niewiele jest szkół, które prowadzą pełną akcję dożywiania łącznie z obiadami i niewiele takich, które prowadzą ją na wysokości zadania.

Akcją drugich śniadań szkolnych, zgodnie z instrukcją Ministerstwa Oświaty, powinny być objęte wszystkie dzieci, obiady natomiast powinny otrzymywać przynajmniej te, których rodzice pracują i korzystają ze stołówki w miejscu pracy.

Obiady szkolne, tak jak w stołówkach pracowniczych, powinny być organizowane na zasadzie odpłatności przez rodziców kosztów surowca, a dla dzieci korzystających ze świetlicy pokryte jeśli nie zupełnie to chociażby częściowo z Funduszu Socjalnego. Obiady ze względów organizacyjnych powinny być wydawane po skończonych lekcjach tak, żeby obejmowały również dzieci uczęszczające do świetlicy. W tym układzie w świetlicy otrzymywałyby dzieci już tylko podwieczorek.

Poważną trudność w rozwinięciu akcji dożywiania w szkołach stanowią przeszkody organizacyjno-techniczne, do których należy zaliczyć w pierwszym rzędzie brak kuchni szkolnych i pomieszczeń gospodarczych. Zagadnienie to zostało szczegółowo rozpatrzone w odniesieniu do różnych warunków lokalowych zarówno w mieście jak na wsi w „Żywieniu Zbiorowym“ w roku 1950.\*)

Jako zasadę należy przyjąć, że wszystkie szkoły nowobudujące się, powinny uwzględniać w planie budowy kuchnie szkolne wraz z niezbędnymi pomieszczeniami gospodarczymi i salami jadalnymi — a szkoły istniejące — przeprowadzenie niezbędnych adaptacji.

W dużych miastach szkoły położone blisko siebie lub mieszczące się we wspólnych budynkach mogą organizować wspólne kuchnie i przygotowywać posiłki od razu dla większej grupy dzieci. Wkład w urządzenie, wyposażenie i inwestowanie i zaopatrywanie kuchni w inwentarz powinien być wtedy procentowo rozłożony na wszystkie korzystające szkoły. Tak samo należy równomiernie rozkładać obciążenia personalne czy też dyżury. Na terenie dużych miast można by najlepiej rozwiązać sprawę wydawania posiłków, zarówno drugich śniadań jak obiadów (w szkołach nieposiadających własnych kuchni) przez organizowanie Kuchni Centralnych. Kuchnie te odpowiednio urządzone i wyposażone przyrządzałyby posiłki dla dzieci z kilku szkół. Dla usprawnienia akcji w wielkich miastach najlepiej rozwiązywałyby zadanie Centralne Kuchnie Dzielnicowe, gdyż ułatwiło-

\*) S. Witkowska „Drugie śniadania szkolne“ Nr5/1950

\*) S. Witkowska — „Organizacja kuchni szkolnych“ Nr 10/1950

by to i przyspieszyło dowożenie posiłków. Układ ten byłby również korzystny i z tego względu, że czas od przyrządzania posiłków do ich spożycia byłby skrócony, co nie jest bez znaczenia dla wartości odżywczej pokarmów. Projekt Centralnych Kuchni był swego czasu rozważany przez Min. Oświaty i przypominamy go obecnie miarodajnym czynnikiem.

### Planowanie posiłków

Planowanie posiłków dla dzieci szkolnych, zarówno śniadań jak obiadów, powinno opierać się na ogólnych wytycznych żywienia dziecka w tym okresie. Abyśmy mogli ustalić wartość odżywczą i sytną poszczególnych posiłków, musimy znać zapotrzebowanie dziecka i rozkład kalorii w ciągu dnia. Wartość kaloryczna śniadania i kolacji powinna być zbliżona (pożądane jest jednak, aby bardziej sytne było śniadanie).

Rozkład kalorii w posiłkach dziennych powinien wyglądać następująco:

I śniadanie. . . . .	20—25%	kalorii
II śniadanie lub podwieczorek	10—15%	„
obiad . . . . .	35—40%	„
kolacja . . . . .	20%	„
	<hr/>	
Razem	100%	kalorii

Ponieważ dziecko I śniadanie zjada najczęściej w pośpiechu i nie zawsze do pełnowartościowym składzie — jako niezbędne wyłoniło się II śniadanie w szkole. Pierwsze i drugie śniadanie powinno dostarczyć dziecku łącznie około 35—40% dziennego zapotrzebowania.

Obiad powinien składać się z zupy jarzynowej lub owocowej i potrawy białkowej (z mięsa, podrobów, ryb, jaj, sera, wędlin czy mleka), z dodatkiem ziemniaków, jarzyn gotowanych, surówek, kasz, makaronu, itp. Zasadniczo obia-

dy planujemy z dwóch dań, tzn. zupy i drugiego dania, nie wykluczamy jednak, zwłaszcza w okresie letnim, jadłospisów obiadowych uproszczonych. obiady uproszczone mogą składać się z drugiego, pełnowartościowego dania i dużej porcji kompotu lub mleka (zsiadłego, roztrzępanego czy też mleka słodkiego) lub pełnowartościowej zupy jarzynowej, ugotowanej na mięsie z dodatkiem chleba i dużej porcji pożywonego deseru w postaci kremu z kaszki na mleku z przecierem owocowym, klusek z jagodami lub innymi owocami, kaszy jaglanej na mleku z sosem mleczno-owocowym, pierogów leniwych z ziemniaków i sera itp.

Ograniczając w posiłku ilość potraw, musimy równocześnie pamiętać, że należy zwiększyć porcje tak, aby dzieci nie były głodne.

Jeśli przyjmiemy przeciętną wartość kaloryczną dla dzieci od 8 roku do 14 lat — 2800 kalorii dziennie — to obiad powinien dostarczyć dziecku od 980 do 1120 kalorii (40%).

Aby uzyskać posiłek pełnowartościowy, należy dążyć, aby występowały w nim niżej wymienione grupy posiłków:

1. Produkty białkowe pod postacią mleka, sera, jaj, podrobów, mięsa, ryb, wędlin itp.
2. Warzywa i owoce — głównie pod postacią surówek.
3. Produkty energetyczne (wysokokaloryczne) jak chleb razowy, pszenny, i żytni, kasze, strączkowe, ziemniaki, tłuszcz, cukier itp.
4. Masło surowe lub śmietana.

W następnym numerze „Żywienia Zbiorowego“ podamy przykładowe zestawienia obiadów szkolnych, które mogą stać się pomocą dla osób kierujących stołówkami szkolnymi i dla personelu kuchennego.

SABINA WITKOWSKA

## TECHNOLOGIA I HIGIENA ŻYWIENIA

### Potrawy z dorsza

Mięso ryb ma takie samo znaczenie dla naszego organizmu jak mięso zwierząt ciepłokrwistych. Głównym jego składnikiem odżywczym jest bowiem białko, a więc ten sam materiał, z którego ciało nasze buduje swoje tkanki\*). To białko zwierzęce jest w swoim składzie tak bardzo zbliżone do białka ciała ludzkiego, że organizm wykorzystuje go do swych celów bez większego wysiłku. Jest tworzywem szlachetnym i nieocenionym zwłaszcza dla ciała rosnącego, a więc bardzo potrzebnym dzieciom i młodzieży oraz ludziom po przebytej ciężkiej chorobie. Poza białkiem mięso ryb morskich dostarcza nam, podobnie jak każde inne mięso, dużo składników mineralnych, które też mają podstawowe znaczenie przy budowaniu ciała człowieka. Oprócz jednak żelaza, fosforu, po-

tasu, które moglibyśmy znaleźć i w innych rodzajach mięsa, mięso ryb morskich posiada dużo jodu. Składnik ten konieczny dla naszego organizmu sprzyja między innymi prawidłowemu funkcjonowaniu tarczycy, a zwalcza także i inne choroby.

Tłuste ryby morskie wnoszą z sobą najrzadsze w przyrodzie witaminy A i D. Witamina D sprzyja budowie zdrowych kości i zębów. Jest to ta sama witamina, którą zawiera tran, znany środek odżywczy dla dzieci.

Najbardziej znanym przedstawicielem ryb morskich jest u nas dorsz. Jest to ryba, która znaleźć się powinna jak najczęściej w jadłospisach zakładów żywienia zbiorowego i okres jej podaży trzeba wyzyskiwać jak najsilniej. Ryba morska jest mięsem mało sycącym i dlatego trzeba do niej podawać sycący dodatek albo też zestawiać ją z bardziej sycącą zupą.

\*) Por. N. P. Matczanowa: „Rola białka w żywieniu“ („Żywienie Zbiorowe“. Rok 1952, Nr 2).

Dla uniknięcia drażniącego niektórych konsumentów zapachu morskizyny, należy przy przyrządzaniu jej pamiętać o zachowaniu następujących wskazówek:

1) po dokładnym oczyszczeniu ryby i opłukaniu pod bieżącą wodą, skropić rozcieńczonym octem, licząc na 1 litr wody 1—2 łyżek octu i pozostawić na godzinę;

2) jeśli dorsza podajemy gotowanego — włożyć go na wrzący wywar z jarzyn, ugotować na brzegu płyty kuchennej;

3) do sosów nie należy dodawać zbyt wiele mąki, gdyż dorsz w gęstym sosie odznacza się silniejszym zapachem morskizyny;

4) jeżeli podajemy dorsza w postaci potrawy duszonej, to należy najpierw go osmażyć po oprószeniu mieszaniną mąki pszennej z ziemniaczaną;

5) jarzyny, w których przyrządzamy rybę, dusimy po rozdrobieniu z niewielkim dodatkiem tłuszczu, a potem kilku łyżek wywaru i dopiero po uduszeniu łączymy z surową rybą.

Podajemy niżej kilka przepisów na potrawy z dorsza. Mają one tę cechę charakterystyczną, że przez odpowiednio zastosowane dodatki podnosi się nie tylko smak potrawy, ale i jej wartość odżywczą. W przepisach używamy często określenia „filet”. Jak wiemy, jest to mięso ryby odcięte od ości, przygotowane do dalszej przeróbki. Przepisy podane są w proporcjach na 10 osób.

**Dorsz duszony w jarzynach.** 1,50 kg dorsza wypatroszonego, 0,05 kg mąki ziemniaczanej i pszennej, 0,07 kg tłuszczu do osmażenia, 0,15 kg warzyw na wywar (marchew, cebula, pietruszka, seler), odpadki użytkowe z ryb (ości), liść bobkowy, angielskie ziele, 3/4 litra wody. Oddzielnie 0,35 kg warzyw (marchew, cebula, pietruszka, seler), 0,03 kg tłuszczu, 0,10 kg śmietany.

Sposób przyrządzania: 1) nastawić wywar z jarzyn; 2) jarzyny rozdrobnione udusić pod przykryciem, dodając najpierw tłuszcz, a potem wywar; 3) odjąć z ryb filety, otoczyć w mące, osmażyć na złoty kolor, przykryć jarzynami, dodać 1/2 szklanki wywaru, zalać śmietaną, wstawić do piekarnika; 4) gdy ryba zmięknie wyjąć ją i przed wydaniem posypać siekaną zieleniną.

Podawać do ziemniaków, kaszy, klusek lub makaronu.

**Dorsz duszony w sosie pomidorowym.** 1,50 kg dorsza wypatroszonego, 0,03 kg słoniny, 0,01 kg mąki, 1/2 szklanki wywaru, sól, 0,10 kg konserwy pomidorowej, 0,10 kg śmietany.

Sposób przyrządzania: 1) dorsza pokrajać w dzwonka, ułożyć w rondlu na cienkich plasterkach słoniny. Na każdym dzwonku położyć również plasterki słoniny; 2) wlać kilka łyżek wywaru lub wody zimnej, wstawić do średnio gorącego piekarnika, upiec; 3) gdy mięso na pół miękkie, oprószyć je mąką i piec dalej, podlewać wywarem; 4) upieczoną rybę zalać śmietaną wymieszaną z pomidorami, sos przyprawić solą.

**Dorsz duszony z chrzanem.** Przygotować dzwonka dorsza jak w poprzednim przepisie, na usmażone kawałki ryby narzucić 3—4 łyżki utartego chrzanu, podduścić pod przykryciem, tak aby chrzan stracił smak surowizny, ale pozostał biały. Dolać parę łyżek wywaru rozkłóconego starannie z łyżeczką mąki. Zagotować, odstawić, doprawić solą, cukrem, octem. Na samym wydaniu wlać śmietany. Potrawa znacznie zyskuje na smaku, o ile jest na chwilę wstawiona do piekarnika, albo parę minut postoi na płycie. Do dorsza z chrzanem podawać ziemniaki i surówkę z marchwi.

**Flaczki z dorsza.** Flaczki: 0,75 kg dorsza wypatroszonego, 0,03 kg mąki pszennej, 0,03 kg mąki ziemniaczanej, 0,10 kg tłuszczu, 0,01 kg soli. Wywar: odpadki z ryb, 0,15 kg włoszczyzny, 0,01 kg przyprawy bulionowej, 0,001 kg liścia bobkowego, 0,001 kg ziela angielskiego, 0,01 kg soli. Pulpety: 0,25 kg dorsza patroszonego, 0,10 kg ziemniaków, 0,03 kg bułki czerstwej, 0,01 kg mąki ziemniaczanej, 1 jajko, 0,02 kg tłuszczu, 0,03 kg cebuli, 0,005 kg soli, 0,002 kg pieprzu, 0,01 zieleniny, 0,03 kg mąki do otoczenia.

Sposób przyrządzania: 1) nastawić wywar; 2) dorsza przeznaczonego na flaczki pokrajać w 2 cm paski, otoczyć w mące, obrumienić na złoty kolor. Przyrządzić pulpety: 3) dorsza przemleć przez maszynkę wraz z ugotowanymi ziemniakami i namoczoną bułką; 4) drobno usiekaną cebulę usmażyć na biały kolor, dodać usiekanego kopru lub pietruszki, soli i pieprzu do smaku, dodać mąkę ziemniaczaną, wodę, jajko; 5) ze wszystkich składników wyrobić jednolitą masę, formować niewielkie pulpety, ugotować na odcedzonym wywarze; 6) jarzyny uduszone złączyć z wywarem, zasmażką i pulpętami, doprawić do smaku, na końcu włożyć usmażoną rybę.

**Bigos z dorsza:** 1,20 kg dorsza, 0,05 kg mąki pszenno-ziemniaczanej, 0,02 kg grzybów suszonych, 0,50 kg kapusty słodkiej, 0,50 kg kapusty kiszzonej, 0,10 kg cebuli, 0,10 kg konserwy pomidorowej lub 3—4 jabłka, sól, pieprz.

Wykonanie: kapustę ugotować z grzybami, zaprawić zasmażką. Filety usmażyć tak, jak do flaczek. Grzyby pokrajać w cienkie paseczki. Wszystkie składniki wymieszać, doprawić do smaku i chwilę podduścić na wolnym ogniu.

**Rolada z dorsza w greckim sosie.** 2,0 kg dorsza wypatroszonego, 0,07 kg mąki pszenno-ziemniaczanej, 0,07 kg tłuszczu, 1 ogórek, 1 cebula, 1/16 litra przecieru pomidorowego, sól. Sos grecki: 0,15 kg jarzyn i odpadki ryb na wywar. Do uduszenia: 0,35 kg warzyw, 0,03 kg tłuszczu, 1/2 szklanki wywaru, sól, ocet, cukier, papryka do smaku, 0,15 kg konserwy pomidorowej, 0,15 kg oleju.

Wykonanie: 1) nastawić wywar; 2) udusić warzywa, dodać olej, zagotować, złączyć z przecierem, doprawić do smaku; 3) z dorsza uformować podłużne prostokąty 12—15 cm, posmarować każdy od strony wewnętrznej przecie-

rem pomidorowym, posypać papryką, położyć plasterki ogórka kiszzonego i 1/2 plasterka cebuli; 4) zwinąć rulony i związać nicią, otoczyć w mące, osmażyć na złoty kolor; 5) zdjąć nici, zalać sosem.

Potrawę można podawać na zimno. Znacznie zyskuje wówczas na smaku, jeśli zalana sosem postoi kilka godzin. Można również podawać na gorąco. Można również przygotowane i osmażone rulony z dorsza podduścić, dolewając kwasu ogórkowego. Na wydaniu posypać utartymi kiszonymi ogórkami i zalać śmietaną.

**Gołąbki z dorsza.** Liście kapusty, 0,35 kg ryżu lub 0,25 kg kaszy jęczmiennej, 0,15 kg cebuli, 0,07 kg tłuszczu, 0,02 kg grzybów, sól, pieprz, 0,15 kg warzyw, sól, pieprz, liście bob-

kowe, 3 litry wody, 1,20 kg dorsza, przygotowanego jak na bigos.

Wykonanie: 1) ugotować ryż lub kaszę na sypko na grzybowym smaku z dodatkiem tłuszczu i soli; 2) dorsza przygotować jak w przepisie na bigos; 3) do kaszy dodać drobno usiekaną cebulę, sól, pieprz, usiekany koper, wymieszać, połączyć z przygotowanym dorszem; 4) obgotowane liście kapusty wypełniać przygotowaną masą, zalać wywarem, udusić pod przykryciem lub wstawić na 1 godzinę do piekarnika.

Podawać z sosem grzybowym, pomidorowym lub cebulowym.

JANINA KAMIŃSKA

## Mycie jarzyn

Wszystkie jarzyny wydane z magazynu do produkcji powinny być dokładnie umyte przed ich obieraniem. Jest to konieczne z następujących względów: 1) zwiększenia higieny produkcji w odniesieniu do konsumenta, 2) zmniejszenia ilości odpadków a przez to zwiększenia wartości odżywczej jarzyn, 3) zwiększenia higieny pracy w obieralni, 4) zwiększenia czasu używalności sprzętu zmechanizowanego, 5) zwiększenia odporności obierzyn na procesy fermentacyjne i gnilne w czasie przechowywania, 6) zmniejszenia nakładu pracy przy pracach w tuczarni.

Wszystkie jarzyny są uprawiane w ziemi nawożonej choć częściowo nawozami naturalnymi. Gleba jest siedliskiem bakterii, wśród których istnieją również bakterie chorobotwórcze (nawóz naturalny może pochodzić od ludzi lub zwierząt chorych).

Przyjrzyjmy się dokładnie, co się dzieje z jarzynami obieranymi bez uprzedniego mycia. Przez ścinanie skórki i obracanie obieranej jarzyny w rękę, przenosimy zanieczyszczenia ziemią, resztkami nawozu na część już obraną. Jednocześnie z zanieczyszczeniami przenoszone są także bakterie za pośrednictwem ręki i noża. Dla usunięcia tych zanieczyszczeń jarzyny obrane trzeba długo płukać i myć, przez co wypłukuje się z ich powierzchni i traci składniki odżywcze. Dokładne zatem umycie przed obieraniem pod silnym prądem wody bieżącej ma doniosłe znaczenie, zwłaszcza przy przyrządzaniu surówek, które już nie będą poddane gotowaniu. Za pośrednictwem źle umytych jarzyn mogą przenosić się bakterie chorób zakaźnych przewodu pokarmowego, jak czerwonka, tyfus brzuszny itp.

Wszystkie jarzyny myte przed obraniem mogą być znacznie cienie obrane, co ogromnie zmniejsza ilość odpadków. Wziąwszy pod uwagę, że na odpadki przy obieraniu ziemni-

ków przeznaczają się w normatywach ok. 25% — ważne jest jak najdalej idące ograniczenie tej liczby.

Jarzyny cienko obrane mają znacznie większą wartość odżywczą, ponieważ pod skórką mieszczą się najbardziej cenne składniki, jak sole mineralne, białko i witaminy. Ścinając grubo skórkę zubożamy jarzyny w najistotniejsze składniki. Odbija się to także na smaku, np. ugotowanych ziemniaków.

Obierając jarzyny umyte zmniejszamy możliwość komplikacji przy ewentualnych skaleczeniach w czasie pracy. Samo obieranie jarzyn umytych jest estetyczniejsze i przyjemniejsze w wykonaniu.

Przy obieraniu zmechanizowanym, zużycie maszyn następuje znacznie szybciej wtedy, kiedy jarzyny wrzucamy wraz z zanieczyszczeniami mechanicznymi. Masa ścierna, napotykać na twarde części zanieczyszczenia, ściera się szybko.

Obierzyny z jarzyn umytych są znacznie odporniejsze w czasie przechowywania i nie ulegają tak szybko fermentacji i gniciu. Wiadomo, że zdrowe jarzyny psują się od zgniłych; to samo dzieje się z obierkami, które szybko gniją, gdy stykają się z gnijącymi resztkami. Odpadki jarzynowe, dostarczane do tuczarni, nie muszą być myte, co zmniejsza pracę personelu tuczarni, a jednocześnie wpływa na zachowanie cennych składników w obierzynach, które są rozpuszczalne w wodzie i przechodzą do niej w czasie płukania.

Podsumowując wszystkie korzyści, powstałe przy zastosowaniu mycia jarzyn przed obieraniem, należy z całym zrozumieniem stosować się do wydanych w tej sprawie zarządzeń. Instruktorzy kuchmistrze na odprawach z personelem produkcyjnym powinni bardzo dokładnie omówić to zagadnienie i kontrolować wykonanie zarządzeń.

STEFANIA PODEDWORNA

## Wartość odżywcza soi

Ojczyzną soi, jako rośliny dziko rosnącej, są Chiny, Japonia, okolice nad wschodnio - azjatycką rzeką Amurem oraz półwysep Koreański. Tam też uprawa tej rośliny wzięła początek, sięgając dalekiej, zamierzchłej przeszłości. Soja jest bezsprzecznie najstarszą uprawną rośliną strączkową na świecie. W XVIII wieku przedostaje się soja do rolnictwa indo-chińskiego, a stamtąd do Indii Wschodnich, Palestyny, Afryki Północnej, w końcu do Europy.

Wielka wartość odżywcza soi była i jest powszechnie uznana przez uczonych. Soja zawiera bowiem 38 — 40% białka, które składem swym przypomina białko mięsa i nabiału. Zawartość tłuszczu w soi dochodzi do 20%. Są to wysoko wartościowe składniki, stanowiące podstawowe elementy odżywiania żywych organizmów. Poza tym w ziarnie soi znajduje się stosunkowo znaczna ilość lecytyny (półtora do dwóch procent), która ma duże znaczenie dla odbudowy substancji nerwowej organizmu. Jeżeli porównamy z soją skład innych strączkowych i zbożowych, to stwierdzimy, że soja ze swoimi ilościami białka i tłuszczu przewyższa znacznie wszystkie inne rośliny uprawne, pod względem zaś odżywczym i co najważniejsze, pod względem strawności, stanowi istotnie pełnowartościowy artykuł żywnościowy. Ze względu na wysoki procent tłuszczu soja stoi niemal na równym poziomie z mięsem i może całkowicie zastępować tłuszcz i białko zwierzęce.

### Zastosowanie soi w żywieniu

Soję możemy stosować w żywieniu w różnych postaciach. Na wschodzie najbardziej rozpowszechniona jest przyprawa sojowa „shoju“ albo sos sojowy. W samej Japonii roczna produkcja przyprawy shoju wynosi do 7,5 milionów hektolitrow, a każdy Japończyk spożywa jej codziennie 60 — 100 cm sześć. Odżywczość tej przyprawy, poza jej zaletami smakowymi, wykazana jest w licznych analizach fachowych.

Na drugim miejscu postawić można produkcję serów sojowych, od zwykłych do najwzkwintniejszych. Chińczycy umieją wyrabiać również trwałe produkty z soi, są to: skórka sojowa, keksy, płatki, wreszcie przysmak ludowy — ser sojowy mrożony, otrzymywany jako produkt uboczny.

Szerokie zastosowanie ma mąka sojowa. Używa się jej do wypieków wszelkiego pieczywa. W Chinach i Japonii spożycie produktów mącznych soi ustępuje co do rozmiarów tylko

ryżowi. Największą wartość posiada mąka z pełnego ziarna, zachowuje bowiem wszelkie fizjologiczne właściwości całego ziarna. Przemiał soi z pełnego ziarna daje mąkę szybko psującą się, z powodu dużej zawartości tłuszczu. Surowa mąka sojowa posiada zapach grochowy i w szybkim czasie gorzknieje. Obecnie w Związku Radzieckim poddają ziarno przed przemiałem specjalnym zabiegom, które mają na celu odtłuszczenie. Mąka, otrzymana z takiego ziarna jest trwała i traci nieprzyjemny zapach, nadaje się jako dodatek do chleba pszennego lub żytniego, w ilości 15 — 20%, do ciasta kluskowego 25 — 30%, do wyrobów cukierniczych 30—50%. Stosować ją można również do różnych potraw, sosów itp.

Jako dalsze zastosowanie soi wymienić należy namiastkę mięsną, świeże i suche mleko, śmietanę, keksy itp. Preparaty te były wytwarzane już w czasie pierwszej wojny światowej w Niemczech, Francji i Anglii. Na szczególną uwagę zasługuje namiastka mięsa, wytwarzana w Niemczech, która przyjęła się tam powszechnie. W Chinach, Japonii, Indiach i Europie wyrabia się mleko sojowe zagęszczone, świeże lub w proszku, zbliżone składem i własnościami do mleka zwierzęcego. Zielone strączki oraz niedojrzałe ziarno stanowią delikatną i wartościową jarzynę, przypominającą groszek i fasolkę szparagową. Z ziarna sojowego można przyrządzić cały szereg smacznych i tanich potraw oraz namiastkę kawy.

W Związku Radzieckim dąży się do wprowadzenia soi jako podstawowego produktu spożywczego dla szerokich mas ludności cywilnej oraz wojska. Na kursach kulinarnych moskiewskiego okręgu wojennego wypróbowano szereg potraw sojowych — zup, kasz, kotletów itp. Potrawy te wypróbowano w warunkach gospodarstwa domowego. Odznaczają się one dobrym smakiem oraz taniością, co łącznie z łatwością przyrządzania czyni je pożądanymi w kuchni żołnierskiej. Na specjalną uwagę zasługuje soja jako namiastka kawy, tym bardziej, że nie zawiera składników szkodliwych dla zdrowia, a jest przyjemna w smaku.

**ROMAN ŚLIWA**

*Przyp. Red.* Artykuł drukujemy, aby zwrócić uwagę na konieczność uprawy soi nie tylko w gospodarstwach pomocniczych, ale na większą może skalę i w PGR.

## NASZE RADY I DOŚWIADCZENIA

# Gospodarstwo pomocnicze LZG

Lubelskie Zakłady Gastronomiczne, chcąc wykazać należycie odpadki jadalne, pochodzące z zakładów zbiorowego żywienia, uruchomiły w r. 1951 tuczarnię trzody chlewnej w Sławinku k. Lublina. W okresie kilkumiesięcznym hodowano ponad 100 sztuk świń w rezultacie czego dostarczono państwu około 8 ton mięsa. Koszt utrzymania tuczarni był stosunkowo niewielki, wynoszący 3,6 zł za 1 kg tuczu. Koszty adaptacji tuczarni wyniosły 28.600 zł i były dokonywane sposobem gospodarczym. Zysk brutto wynosi około 40% kosztów ogólnych.

Od dnia 9. XI. 1951 r. LZG prowadzi gospodarstwo pomocnicze hodowlano-warzywnicze w Rudniku, położone o 6 km od Lublina. Gospodarstwo nasze obejmuje 16,75 ha ziemi ornej pszenno-buraczanej, dom mieszkalny i budynki gospodarskie. Gospodarstwo to otrzymaliśmy od Prezydium MRN w stanie b. zaniedbanym, a jego możliwości produkcyjne były zupełnie niewykorzystane. Dyrekcja LZG po doprowadzeniu budynków gospodarskich do stanu używalności uruchomiła tam tuczarnię trzody chlewnej. Obecnie posiadamy 106 sztuk, w tym sztuki, których waga wynosi około 300 kg.

W pierwszej fazie pracy mieliśmy dużo trudności do pokonania. Należało gruntownie wyreperować około 2 km szosy dojazdowej, studnię głęboką na 56 m, wybudować stanowiska dla trzody, kurnik, oszkląć cieplarnię itp. W najbliższym okresie czasu zamierzamy hodować 400 sztuk świń. Wykorzysta się w ten sposób wszystkie odpadki z naszych zakładów, jak obierzyny i wykrawki z ziemniaków, zrzynki z warzyw, resztki chleba, mięsa, zlewki i pomyje. Jeżeli przeciętnie przyjmujemy, że z obiadu przygotowanego dla jednej osoby pozostaje około 150 gramów różnych odpadków, to stwierdzić trzeba, że nasze możliwości w tym względzie są duże. Oprócz odpadków kuchennych do paszy, którą karmimy naszą trzodę, zaliczyć należy serwatkę, (otrzymujemy ją z Miejskich Zakładów Mleczarskich), resztki poubojowe oraz odpadki przemysłu rolnego, z młynów, browarów i gorzelni. Z Centrali Nasiennej otrzymujemy zmiotki i nasiona wybrakowane, jako karmę dla drobiu.

Lubelskie Zakłady Gastronomiczne wydają obecnie przeciętnie 10 tys. posiłków podstawowych, z tysiąca posiłków karmimy przeciętnie od 35—40 sztuk świń, przyjmując, że racja odpadkowa dla jednej sztuki w naszym gospodarstwie kształtuje się od 6 do 10 kg dziennie. Oczywiście karma ta do tuczu nie wystar-

cza, około 20—25% musimy dokupywać. Nasze gospodarstwo zagadnienie to w zupełności rozwiązało.

Gospodarstwo nasze nosi charakter gospodarstwa hodowlano-warzywniczego. Oprócz tuczu trzody prowadzić będziemy chów królików, w pierwszym rzucie 500 sztuk. Obecnie budujemy już klatki. Hodować będzie króliki rasy belgijskiej. Hodowlę traktujemy jako bazę mięsną i przemysłową, ze względu na wyczes wełny. Prowadzimy również tucz gęsi, obecnie posiadamy 156 sztuk. Nadto hodowlę drobiu na dużą skalę, kury, kaczki, indyki, mamy też pasiekę. Obecnie posiadamy 11 uli pszczelich oraz 5 krów. Oborę rasową zamierzamy rozbudować do 2 i później 50 krów, ażeby mieć swoje mleko, masło i sery. Hodowla ta wpłynie b. dodatnio na kształtowanie się kosztów własnych i podniesienie znaczenia rentowności przedsiębiorstwa. Akumulacja wrośnie przeciętnie od 3,5% do 12% netto. W gospodarstwie posiadamy własne 4 konie i 2 wozy, które obsługują częściowo nasze zakłady. Koszty transportu w związku z tym kształtują się znacznie taniej i wpływają dodatnio na akumulację.

Wyremontowaliśmy jedną cieplarnię, którą już oszklono i przeprowadzono próbną palenie. W obecnym stanie przygotowuje się okna inspektowe w liczbie 200 sztuk oraz materiały budowlane pod budowę 2 następnych cieplarni.

Ogrodnictwo postawione na wysoką skalę dostarczy do naszych zakładów wczesnych nowalijek, jarzyn i owoców oraz kwiatów, za które teraz niejednokrotnie musimy drogo płacić. Prace wstępne już zostały rozpoczęte przez fachowca ogrodnika.

Ogród owocowy posiada 240 drzew i 300 krzewów. Stan ten rozbudowany będzie w br. do 500 drzew owocowych i 1.000 krzewów. Ziemia oddana zostanie pod uprawę wyłącznie kultur ogrodnich, częściowo paszy i buraków cukrowych. Zapewni to Lubelskim Zakładom Gastronomicznym prawie że całkowite uniczerpanie się od zaopatrzenia centralnego i stworzy własną bazę mięsno-jarzynową oraz owocową i kwiatową. Prowadzenie gospodarstwa pomocniczego pozwoli zmniejszyć znacznie koszty własne i rzeczowe, co wpłynie dodatnio na zwiększenie akumulacji przez racjonalne wykorzystanie odpadków. Zysk netto przedsiębiorstwa wrośnie o około 7—9%.

W planie roku 1952 mamy uruchomić hodowlę pieczarek, a w parku wybudujemy barak czasowy dla dzieci pracowników LZG.

mgr Stefan Piotrowski

## Tucz trzody chlewnej

### WYBÓR PROSIAT DO TUCZU

Przy zakupie prosiat należy zwrócić uwagę na pochodzenie i cechy knura i maciory, gdyż prosiaki cechy te dziedziczą. Dobra żerność i zdolność do szybkiego dojrzewania, mleczność u matki, wygląd zewnętrzny, żywe ale łagodne usposobienie oraz stan zdrowia decydują o jakości potomstwa, które nabywamy do tuczu. Przy wyborze prosiat do produkcji-chowu należy pamiętać, że nawet z jednego miotu prosięta są różne. Maciorki powinny być szersze w zadzie, knurki zaś w przodzie. Zad prosiat winien być szeroki z wysoko osadzonym ogonkiem. Nogi widziane od tyłu winny być szeroko rozstawione. Przednie nogi w kształcie X wskazują na wąską i słabą pierś. Kość lekko sklepiona i mocna jest podstawą dobrego wzrostu. Kość cienka i słaba to zapowiedź złego wzrostu. Sierść winna być połyskująca, co oznacza zdrowie. Należy stwierdzić wiek i wagę prosiat. Dobrze rozwijające się prosię powinno mieć przyrost miesięczny co najmniej 15 kg. Jeśli ma 10 kg, znaczy, że jest zamorzone

i mimo postawienia w lepszych warunkach braku tego może nie nadrobić.

### KONTROLA UŻYTKOWOŚCI

Kontrola użytkowości jest ważnym momentem w kształtowaniu się kosztów i pozwala na śledzenie, jak wywiązuje się tuczarnia z przyjętych norm przyrostu poszczególnych tuczników w określonym czasie. Dlatego też do zapisów hodowli należy przywiązywać dużą wagę. W prowadzonym tuczu świń zależy nam na uzyskaniu jak największego przyrostu możliwie w najkrótszym czasie. Użyskujemy to przez racjonalne żywienie, warunki higieniczne oraz rasę i zdrowotność nabytych prosiat. Sztuki, które najwolniej przyrastają, są albo chore i wówczas trzeba je odosobnić i leczyć, albo też karma jest nieodpowiednia, a więc należy ją zmienić. Dla dokonania obserwacji czynimy zapisy w następującym układzie: numer tucznika (kolczykować lub tatuować ucho świni), data urodzenia, waga tucznika co dni 14.

Dla określenia przyrostu między okresami ważenia należy od wagi w dniu w którym ważymy, odjąć wagę sprzed 14 dni. Da nam to przyrost 14-dniowy. Jeżeli liczbę tę podzielimy przez ilość dni, tj. w tym wypadku przez 14, otrzymamy przyrost dzienny. Bekoniak o wadze 30 — 60 kg powinien przeciętnie przyszczać dziennie 450 g; o wadze 60 — 90 kg — średnio 650 g. Czas trwania tuczu wynosi najwyżej 4 — 6 miesięcy, przy czym waga przy postawieniu wynosi 20 kg a przy zakończeniu tuczu urasta do 100 kg.

Według normy radzieckiej średni przyrost dzienny winien wynosić 500 g. Stachanowcy osiągają przyrost od 600 do 800 g. Ma to wpływ na obniżkę kosztów własnych, jak również kompensuje pewne powiększenie rozchodu na paszę.

Celem prowadzenia planowej działalności tuczarni należy opracować plan rozpoczęcia i zakończenia tuczu. Znając datę rozpoczęcia tuczu i normę przyrostu dziennego określamy termin uboju oraz asortyment i wagę mięsa. Na podstawie planu określamy również zapotrzebowanie na siłę roboczą oraz opracowujemy plan pracy, w którym bezwzględnie przewidujemy podwyższenie wydajności pracy przy jednoczesnym premiowaniu za lepsze wskaźniki przyrostu tuczu. Przy układaniu bilansu tuczowego uwzględnia się ilość dni tuczu i na tej podstawie określa zapotrzebowanie na paszę.

### NORMOWANIE PASZY

Doświadczenia wykazały, że bardziej opłacalne jest intensywniejsze zużycie paszy w krótszym okresie czasu, niż dłuższe karmienie chociaż mniej obfite. Tuczniaki młode (do 100 kg) żywione tą samą ilością paszy, uzyskują 29% przyrostu więcej na wadze, niż tuczniaki starsze (do 150 kg). Inaczej mówiąc, dwa lekkie tuczniaki dla osiągnięcia 100 kg, potrzebują tyle paszy, ile jeden tuczniak dla doprowadzenia go do 150 kg wagi. Jak z tego wynika, prędko tucz jest najbardziej ekonomiczny.

Oczywiście o dobrych wynikach decydować będzie nie tylko ilość i jakość paszy, ale również racjonalne ustalenie norm żywnościowych. Przy układaniu dawek pokarmowych należy brać pod uwagę wagę, wiek, potrzeby pokarmowe tuczu oraz wpływ i wartość odżywcza pasz.

W ZSRR i ostatnio w Polsce za jednostkę pokarmową przyjęto 1 kg owsa, co równa się 4 kg ziemniaków przemysłowych, 10 kg buraków pastewnych, 0,9 mączki słonecznikowych, 6,6 kg młoka odtłuszczonego, 5 kg resztek pożywienia z kuchni, 5 kg odpadów jarzynowych albo 10 kg obierzyn ziemniaczanych. Jednostki pokarmowe posiadają określoną ilość zawartej w niej białka wagowego. Organizm poszczególnych tuczniaków w ciągu dnia w zależności od wieku i wagi musi spożyć w dziennych dawkach określoną ilość tych jednostek. Pokrycie zapotrzebowania w ciągu dnia odbywa się przez dopasowanie pasz, które jak wiadomo mają różne wartości odżywcze, co nazywa się normowaniem. Przykładowo np. zakładamy, że tuczniak w ciągu 130 dni powinien osiągnąć wagę 95 kg. Na cały ten okres potrzeba do 300 jednostek pokarmowych o zawartości 32 kg białka. Musimy więc tak obliczać paszę w jej wartości odżywczej, aby wyjść na tę sumę w ciągu trwającego okresu tuczu. Oczywiście dawkowanie jednostek pokarmowych i waga białka jest zależna od wieku i wagi tuczniaków, co jest uwzględniane w specjalnych tablicach.

Przykładowo podaję, że na średni dzienny przyrost powyżej 500 g należy przewidywać następujące ilości: 2,2 — 2,4 kg ziarna albo 5 kg resztek potraw, 5 kg odpadów jarzynowych i 0,4 kg koncentratów (okruszki, skórki od chleba).

### POMIESZCZENIA I HIGIENA

Pomieszczenia, w których prowadzimy tucz trzody chlewnej, bezsprzecznie mają duży wpływ na stan zdrowia tuczniaka. Brak światła, niska temperatura (winno być + 10 do 20°) wilgoć powodują choroby oraz wpływają ujemnie na szybkość przyrostu wagi.

Dobre warunki chowu dają budynki drewniane. Ważne jest, aby podłoga nie była betonowa lecz dre-

wniana. Na podłogi betonowe, z cegły lub kamienia, należy położyć podest drewniany na pół kojca z lekkim spadem w stronę ścieku. Listwy podbite pod podłogę dla otrzymania pochylni nie mogą być za wysokie, aby nie dopuścić do zagnieżdżenia się szczurów, wystarczy 2 cm. Regulacja świeżego powietrza winna być tak urządzona, aby świni nie oddychały bezpośrednio zimnym powietrzem, gdyż są bardzo wrażliwe i wskutek tego mogą łatwo zachorować. Prawidłowe oświetlenie wynosi 1 m<sup>2</sup> światła na 12 m<sup>2</sup> podłogi. Przed wprowadzeniem tuczniaków do chlewa należy przeprowadzić dezynfekcję przez mycie podłogi gorącą wodą z dodatkiem 3% roztworu sody żrącej oraz przez pomalowanie kojców i ścian wapnem.

Prosiaki podczas karmy muszą mieć zapewniony swobodny dostęp do koryta, dlatego długość koryt wylicza się średnio 30 — 40 cm na sztukę. Mierzwa powinna być usuwana codziennie, na jej miejsce należy podścielać świeżą słomę. Jeżeli są wybiegi dla świń, należy zwrócić uwagę, aby nie były zanieczyszczone kałem ludzkim lub psim, gdyż kał ten może zawierać jaja pasożytów, które zjedzone przez świnię najczęściej powodują choroby (wągry, bąblowce). Dlatego wybiegi często grabimy, posypujemy wapnem i głęboko przekopujemy. Jeśli chlewy są zaszczurzone, należy szczury tępić, gdyż zjedzone przez świnię powodują groźną chorobę — trychinozę, niebezpieczną również dla ludzi.

Jedną z najpoważniejszych chorób jest robaczycza, która rozprzestrzenia się przez zjedanie kału świńskiego sztuk zarażonych. Zjedzone jaja w przewodzie pokarmowym zmieniają się w robaki, które obieg krwi doprowadza z jelit do płuc, powodując kaszel. Robaki w tym okresie mają wielkość 1 — 2 mm, następnie robak po wykaszleniu wraz z jadłem połykany jest z powrotem i po okresie 2 miesięcy urasta do wielkości 20 cm, przy czym wydaje tysiące jajeczek, które znow są powodem dalszego zarażenia.

Dla zapobiegania różycy i pomorów, prosiak w wieku 8 tygodni należy szczepić. W okresie szczepienia nie należy knurów kastrować. Z uwagi na to, że stan tkanki nerwowej wpływa na funkcjonowanie wszystkich innych organów zwierząt, należy unikać ostrego obchodzenia się z nimi, bicia, kopania itp.

Przy rozmieszczaniu poszczególnych sztuk w kojcach należy uwzględnić stan zdrowia, pleć, wagę i żerność, co pozwala na osiągnięcie lepszych wyników hodowli i umożliwia stosowanie odpowiednich dawek pokarmowych (wg wagi). Jeżeli chlewy są dezynfekowane, należy również prosiaki starannie wymyć ciepłą wodą z mydłem. Świeżo zakupione tuczniaki muszą przejść w osobnym dwutygodniowym kwarantannie dla zapobieżenia przyniesienia choroby z zewnątrz i zarażenia prowadzonego tuczu.

### PASZA

Pasze, jakimi dysponuje zakład żywienia zbiorowego, można podzielić na: 1) pasze składające się z odpadów z kuchni, 2) pasze dodatkowe z piekarni, masarni, magazynów i sklepów spółdzielni, odpady z innych central jak młeczarskie, jajczarskie, ogrodnicze, rybne, przedszkoli, wojska itp., i 3) pasze z przydziałów względnie dokupione.

ODPADY Z KUCHNI. Należy pamiętać, że pasze odpadowe nie mogą zawierać zanieczyszczeń takich jak szkło, blachy, niedopałki papierosów, szmaty itp. Ryby można dawać w całości wraz z ością, które świni nie szkodzą. Ocet należy eliminować.

Odpady przed karmieniem należy przygotować celem przeprowadzenia sterylizacji. Wody po oplukiwaniu mięsach należy skarmić po uprzednim przygotowaniu z uwagi na łatwość przeniesienia choroby z rzeźni. To samo odnosi się do krwi, którą należy również gotować z dodatkiem wody. 1 litr krwi zawiera 180 g białka strawnego, dopuszczalna ilość dzienna na 1 tuczniaka wynosi do 0,5 kg. Naczynia do zbierania odpadów muszą być starannie myte, co zapobiega psuciu się. Odpady zepsute lub zapleśniałe nie nadają się do użycia. Odpady płynne należy przechowywać w temperaturze nie wyższej jak +12° a nie mniej jak —6°. Potrzebną ilość na skarmienie należy odmrażać do półtorej godziny przed zadaniem.



**ODPADY Z INNYCH ŹRÓDEŁ.** Poza odpadami z własnych zakładów, należy je uzyskiwać również z innych działów produkcji i ze sklepów spółdzielni. Będą to: rosóły po gotowanych wędlinach, odpady mięsne i skwarkowe, które zawierają 70% białka (można skarmić do 0,50 kg dziennie na sztukę), zmiotki z piekarni, sklepów itd. Resztki z mięs peklowanych z uwagi na dużą zawartość soli i saletry, są szkodliwe w większych ilościach. Odpady z innych central pozwolą spółdzielni na uzyskanie pozostałości z produkcji mleczarskiej, jak maślanka, zawierająca około 3,8% białka, 0,6% tłuszczu i 4,8% cukru mlecznego (działa regulująco na trawienie). Serwatka zawiera 1% białka i 0,2% tłuszczu, wywołuje biegunkę, a nieświeża oddziałuje szkodliwie na zdrowie zwierząt. Serwatki, maślanki i mleka nie należy przechowywać w naczyniach metalowych, a o ile nie są pasteryzowane w mleczarniach, należy je przegotować z uwagi na niebezpieczeństwo zakażenia tuczników gruźlicą. Do skarmiania nadają się również jaja nadpsute. 1 kg jaj zawie-

ra 110 g białka i ok. 110 g tłuszczu. Zepsute jaja można skarmić do 10 szt. dziennie. Skorupki zmielone należy dodawać do karmy zamiast wapna.

Do skarmiania można wykorzystać również mięso końskie i krew. Wnętrznosci drobiu po przegotowaniu służą jako jedna z pasz odpadowych. Tak samo odpady z ryb, które zmieszane z innymi paszami (porcja 2 kg na 100 kg tuczniaka) pokrywają całkowicie zapotrzebowanie na białko. Nadmierne ilości ryb z uwagi na łatwość psucia można zakiszyć.

Wiesław Polkowski

## LITERATURA

Ekonomika planowania — Maksymienko  
Choroby trzody chlewnej — Domański, Jaśkowski, Graba.  
Chów świń — Kielanowski  
Produkcja trzody chlewnej — Kielanowski, Aleksandrowicz.  
Frędki tucz trzody — Kielanowski, Aleksandrowicz.  
Żywienie zwierząt — Pająk.  
Chów trzody bekonowej — Kozak, Mazaraki, Orłowski, Świątłowski.

## Hodowla królików w ośrodkach wypoczynkowych FWP

VIII Plenum CRZZ ujmując m. in. w sposób następujący sprawę przewycięzania przejściowych trudności zaopatrzenia rynku w mięso: „Wielką pomocą w tej dziedzinie będzie prawidłowy rozwój organizowanego przez związek zawodowe ogrodnictwa pracowniczego. Walka o rozwój hodowli przy stołówkach zakładowych, walka o wykorzystanie wszystkich nadających się pod uprawę terenów przy zakładach pracy“. Fundusz Wczasów Pracowniczych, realizując te wskazania, stanął natychmiast do współzawodnictwa o lepszą wydajność produkcyjną na odcinku hodowlanym. Dała temu wyraz ostatnia krajowa narada robocza aktywów pracowniczego FWP, która odbyła się w dniu 15—16 grudnia 1951 r. w Skolimowie. W naradzie brali udział kierownicy Ośrodków Wypoczynkowych, administratorzy domów w charakterze absolwentów 3-miesięcznego kursu, którego zakończenie zbiegło się właśnie z dniem narady oraz aktyw FWP terenowy i centralny.

Na omawianej naradzie FWP powziął konkretne zobowiązania. Dotyczą one przede wszystkim hodowli świń i królików i dadzą w roku 1952 około 2.000 sztuk świń i w przybliżeniu około 7.000 królików. Liczby te w przeliczeniu na kilogramy mięsa dadzą 300.000 kg wieprzowiny, a więc licząc z 1 kg 6 porcji po 166 g — 1.800.000 porcji mięsnych oraz 2.000 kg mięsa króliczego, co z kolei daje 120.000 porcji mięsa na stół wczasowy.

W każdym Ośrodku Wypoczynkowym powstaną centralne królikarnie, a przy poszczególnych administracjach — ich filie. Hodowla królików w FWP będzie miała charakter powszechny. Dla jej zaprowadzenia opracowano szczegółową instrukcję z nacyleniem do warunków hodowlanych królika w ośrodkach. Rozwój tej hodowli powinien w znacznej mierze zaspokoić zapotrzebowanie mięsa przez FWP. Dziwna to doprawdy rzecz, że zachodzi u nas potrzeba popularyzowania mięsa króliczego i dlaczego utarła się niechęć do tego mięsa. Jest ono przecież smaczne, zdrowe, posilne i lekkostrawne. Wartości odżywcze tego mięsa zilustruje najlepiej poniższe zestawienie:

### WARTOŚCI ODŻYWCZE MIĘSA KRÓLICZEGO<sup>1)</sup>

Rodzaj mięsa	Białko %	Tłuszcz %	Części mineralne %	Woda %
Królik	32,41	4,72	1,68	61,19
kaczka	23,5	4,15	1,45	70,92
zając	23,34	1,66	1,48	73,52
kura	21,84	4,75	1,49	71,92
wołowina	20,91	5,49	1,25	72,35
wieprzowina	20,91	7,0	1,0	72,0
cielęcina	19,0	4,98	0,82	75,2
baranina	17,11	5,77	1,35	75,79

Z zestawienia tego wynika, że powinniśmy pozbyć się jak najrychlej niesłusznych uprzedzeń i stać się chętnymi konsumentami mięsa króliczego, które przecież poza wysokimi wartościami odżywczymi, jest również bardzo smaczne, przypominające w smaku drob lub cielęcinę.

Wydałność królika po uboju jest bardzo duża. Inż. dr Jerzy Szuman stosuje następujący podział królika o żywej wadze 3.000 g: krew — 100 g (3%), jelita 500 g (17%), skóra 350 g (12%), wątroba, płuca, nerki, głowa, szyja itp. 300 g (10%), tłuszcz 200 g (7%), mięso z kośćmi 550 g (51%). Do 70% żywej wagi królika daje się zużyć do celów kuchennych.

Królik jest bardzo popularną potrawą we Francji i w Anglii. Największą popularnością cieszy się jednak w Związku Radzieckim, gdzie wspaniałe osiągnięcia hodowców radzieckich potwierdzają dużą opłacalność hodowli. Hodowla królika daje potrójny zysk: mięso, surowiec futerkowy, wełnę (z królików angorskich); daje również wartościowe odpadki poubojowe — łapki, uszy, krew i wnętrznosci, które służą jako znakomity surowiec do wyrobu kleju, żelatyny, albuminy itd.

Obecnie w związku z trudnościami na rynku mięsnym hodowla królików powinna stać się jak najbardziej powszechna, co w wydatnym stopniu przyczynić się może do złagodzenia trudności na rynku mięsnym, jako uzupełniające źródło tego artykułu pierwszej potrzeby dla ludności pracującej.

Chów królików na odcinku FWP w roku 1952 da około 4—5% ogólnego zapotrzebowania mięsa spożywanego w domach wypoczynkowych.

Ogólnie w ramach gospodarki pozazakładowej, a więc prawie na darmowej karmie, Fundusz Wczasów Pracowniczych wyprodukuje w roku 1952, z ogólnej ilości spożywanego mięsa na wczasach, do 25% mięsa wieprzowego i króliczego. Ten system zastosowany na szerszą skalę w FWP, pomoże na realizację zadań Związków Zawodowych w dziedzinie walki o przewycięzanie trudności zaopatrzenia mas pracujących w mięso.

Bohdan Kielbiński

## LITERATURA

Inż. dr Szuman — Wskazówki dla hodowcy królików.  
„ „ — Chów królików czesankowych i futerkowych  
W. Bogacz — Chów królików.  
M. Saraszewski — Króliki.  
M. Trybalski — Króliki.

<sup>1)</sup> Z broszury M. Saraszewskiego pt.: „Królik“.

## GŁOSY Z TERENU

## Jeszcze na temat teorii i praktyki

Rozporządzenie MHW ścisłego stosowania obowiązującej receptury wielokrotnie dyskutowane nawet na łamach „Żywienia Zbiorowego” odbiło się w licznych wypowiedziach jej zwolenników i przeciwników. W lipcu ub. r. w artykule pt. „Rola i znaczenie receptury w normalizacji spożycia” autorzy szeroko uzasadnili i podkreślili korzyści płynące ze stosowania jednolitej receptury. Po kilkumiesięcznej praktyce należy raz jeszcze stwierdzić, że receptura jest podstawowym czynnikiem pracy działu produkcji w zakładzie, bowiem:

1. na recepturze opiera się planowanie jakościowego i ilościowego zaopatrzenia zakładów w surowce;

2. receptura — zwłaszcza receptura, która oprócz ilości surowca podaje wagę porcji potrawy sporządzonej z tego surowca — **jest podstawą kontroli produkcji**. Nie ma innej możliwości skontrolowania produkcji gastronomicznej;

3. receptura stanowi podstawę kalkulacji potraw. Przy dowolnym stosowaniu coraz to innej ilości surowca do tej samej potrawy, kalkulacja ulega ciągłym wahaniom, co odbija się na cenniku i obrotach.

W korespondencji z terenu pt. „Teoria a praktyka”, umieszczonym w styczniowym numerze „Żywienia Zbiorowego” autorka wysunęła trudności, jakie napotykała w żywieniu chorych przy stosowaniu sztywnych norm surowca podanych w recepturze MHW i uważa je za nieżywciove.

Oczywiście prawdą jest, że życie nie znosi ustalonych norm, nie tylko w dziedzinie receptury. W różnorodności tworzących się form ciągle przekracza ono nałożone pęta. Prawdą jest, że produkcja w zakładzie ma do czynienia z surowcem, w naszych warunkach jeszcze niestandardyzowanym, tj. o różnym gatunku, wielkości, wadze, stanie świeżości itp. Wszystkie te czynniki, jak wiemy, mają poważny wpływ na wagę surowca netto, czyli surowca, który przeszedł już przez wstępną obróbkę kulinarną surowca w stanie zdatnym do włożenia go „do kotła”.

Prawdą jest też, że produkt drobny, zwiędły, nadpsuty daje większy procent odpadków. Wiadomo, że z takiego materiału waga netto surowca

jest o wiele niższa od wagi netto produktu w dobrym gatunku, pierwszej świeżości.

Musimy jednak o tym pamiętać, że jeżeli stosujemy jedne zarządzenia, należy stosować i inne, związane z zasadniczym zagadnieniem.

W miesiącu lutym ub. r. wyszło zarządzenie MHW w sprawie trybu postępowania przy zwiększonej procentowości odpadków ziemniaków w miesiącach wiosennych. Podobnie wiadomo, że przy złym gatunku mięsa, należy komisyjnie stwierdzić procentowość kości w stosunku do tzw. „mięsa” z nieodpowiedniego transportu i proporcjonalnie zwiększyć ilość surowca przeznaczonego do produkcji. W każdym podobnym przypadku, a więc także w przytoczonym przez autorkę korespondencji przykładzie makaronu, który daje zaskakująco mały, bo 50% przyrost (makaron w Polsce jest już zstandaryzowany!), należy fakt ten komisyjnie stwierdzić i na podstawie sporządzonego protokołu pobierać z magazynu odpowiednio zwiększone ilości tego produktu.

W dniu 24.IV.51. Ministerstwo Handlu Wewnętrzznego wydało zarządzenie o konieczności ustalania tzw. „własnej receptury zakładu”, gdyż rozwiązuje ona doraźnie specyficzne trudności powstające dla produkcji w danej okolicy. Dla każdej okolicy

trudności te są inne i powstają z innych powodów. Ministerstwo zdając sobie z tego sprawę, wydało odpowiednie zarządzenie i określiło tryb postępowania z taką recepturą. Na to, aby stała się ona też obowiązującą i uznaną przez kontrolę, recepturę własną wraz z kalkulacją jej ceny musi zakład przedstawić Powiatowemu lub Wojewódzkiemu Wydziałowi Handlu R.N. do zatwierdzenia. Od momentu podania receptury własnej do zatwierdzenia, zakład może stosować ją bez żadnych przeszkód. Jest to odpowiedź i ob. Siewiczowi.

Zatwierdzoną recepturę należy przepisać na maszynie, zaszerogować do odpowiedniej grupy potraw, opatrzyć ją numerem kolejnym i wkleić do kartoteki receptur (lub do książki z recepturą). Numer kolejny receptury jest potrzebny w nowym systemie planowania produkcji i zaopatrzenia.

Zdanie produkcji na łaskę przyrządkowego doboru surowca i przyrządkowego stosowania jego ilości, za każdym razem innej, w popec, w której punktem wyjścia każdego zamierzenia i każdej działalności jest ścisłe planowanie, byłoby lekkomyślnością nie do powetowania.

Warto nad tym głęboko pomyśleć!

inż. Zofia Czerny

## WZG rozpoczynają remont lokali

Z dniem 1 stycznia 1952 r. nastąpiła reorganizacja w dziedzinie zbiorowego żywienia na terenie Wrocławia: wszystkie placówki gastronomiczne, podległe dotychczas dyrekcji PSS i Centrali Rybnej, przeszły pod zarząd Wrocławskich Zakładów Gastronomicznych. W związku z tym ukształtowały się trzy piony zbiorowego żywienia, z których pierwszy pozostaje pod zarządem WZG, drugi prowadzony jest przez „Orbis” a trzeci przez KZG.

Rozszerzenie zasięgu działania WZG powinno dodatnio wpłynąć na działalność poszczególnych zakładów gastronomicznych. Przejście dotychczasowych gospód PSS pod zarząd państwowy oznacza bowiem w praktyce wyremontowanie wlelu z tych lokali, pozostawiających często wiele do życzenia pod względem wymagań higieny i estetyki. W związku z tym dyrekcja WZG z miejsca przystąpiła do remontu najbardziej zaniedbanych punktów. Na pierwszy ogień poszły restauracja „Obywatelska” i cukiernia „Arkadia” w Rynku. Ogółem przeszło pod zarząd państwowy w naszym mieście 14 zakładów żywienia zbiorowego, w tym 4 kawiarnie i 2 bary rybne. Zarówno personel administracyjny jak i techniczny tych placówek pozostanie na swych poprzednich stano-

wiskach i w swej dalszej pracy będzie się kierował regulaminem, obowiązującym w lokalach państwowych.

Niezależnie od prac związanych z doprowadzeniem do należytego stanu przejętych lokali, dyrekcja WZG nie zaprzestaje rozbudowywać sieci nowych punktów zbiorowego żywienia. Przed kilkoma dniami otwarta została na Psem Polu restauracja „Lotnik”. Dzięki temu zniknął problem, związany z brakiem jakiegokolwiek jadłodajni w tej dzielnicy. Poza tym w najbliższych dniach rozpocznie się gruntowny remont baru „Rarytas”.

Przejęte niedawno przez dyrekcję WZG kawiarnia i bar, mieszczące się w gmachu CDT, otrzymały miano lokalu centralnego i jako takie winny stanowić wzorową placówkę gastronomiczną na terenie Wrocławia. I nie tylko one. Wrocławskie Zakłady Gastronomiczne, przejmując na siebie prawie całkowitą odpowiedzialność za całokształt zagadnień związanych z żywieniem zbiorowym we Wrocławiu, powinny pamiętać, że społeczeństwo oczekuje od nich zaspokojenia w tej dziedzinie potrzeb świata pracy.

Andrzej Nawrocki  
(Wrocław)

Prenumerujcie

i rozpowszechniajcie

wśród kolegów

waszą gazetę —

„ŻYWIENIE ZBIOROWE”

## Marszowym krokiem

Rok 1951 dla Poznańskich Zakładów Gastronomicznych skończył się 9 grudnia. W dniu tym złożono meldunek o przedterminowym wykonaniu rocznego planu obrotu w 100,4%. W piętnaście dni później, tj. 24 grudnia ub. r. wykonano plan za IV kwartał w 100,16%. Zobowiązanie, podjęte w imieniu całej załogi przez kol. Jankowiaka, zostało w terminie wykonane.

W ramach współzawodnictwa międzylokalowego plany za IV kwartał przedterminowo wykonały: „Mały Cristal“ — 15 grudnia, „Ludowa“ — 17 grudnia, „Bajka“ — 17 grudnia, „Cristal“ — 18 grudnia, „Radosna“ — 18 grudnia, „Szarotka“ — 19 grudnia, „Fregata“ — 21 grudnia i „Klubowa“ — 22 grudnia. Komisja Współzawodnictwa ogłosiła, że zobowiązanie podniesienia liczby współzawodniczących do 70% ogólnej liczby pracowników zostało z nadwyżką wykonane.

Tyle mówią krótkie meldunki. Każdy z tych meldunków to jeden marszowy krok, zbliżający nas do celu, to uparte dążenie do realizacji zadań Planu Sześcioletniego, to dowód zrozumienia dla obowiązków i zadań cięższych na każdym z członków. Możemy sobie zadać pytania — czy plany były łatwe do wykonania, czy warunki pracy były wyjątkowo korzystne, czy osiągnięte wyniki posiadają pełną wartość?

Plany niewątpliwie były wysokie, a nawet w IV kwartale mocno napięte. Niejednokrotnie wydawało się, że cyfry planu są wprost nieosiągalne. Trudności narastały na wszystkich odcinkach pracy — i w zaopatrzeniu w artykuły spożywcze, i w zaopatrzeniu materiałowym, i w transporcie, i w księgowości, w pracach remontowo — naprawczych i lokalowych, personalnych i szeregu innych. Jeżeli aktywy kierownicze i gospodarcze i cała załoga PZG wszystkim te trudności pokonały, to przyczyniła się do tego daleko idąca mo-

bilizacja całej załogi, dobrze rozwinięta akcja współzawodnictwa indywidualnego i zespołowego, akcja szkoleniowa i współpraca kierownictwa z załogą i czynnikami politycznymi i społecznymi. Poznańskie Zakłady Gastronomiczne wstępują w trzeci rok Planu 6-letniego w poczuciu dobrze spełnionego obowiązku.

Godne podkreślenia w działalności Poznańskich Zakładów Gastronomicznych w roku 1951 są narady z konsumentami, które wielokrotnie dały bardzo dobre wyniki. „Metalowiec“, „Przemysłowa“ i „Ludowa“ uzyskały szczególnie korzystną ocenę konsumentów. Na naradach omawiano sprawę jakości dań i ich asortymentu, czystości i porządków w lokalach, uprzejmości obsługujących i konsumentów, godzin zamknięcia i otwarcia lokali, pijaństwa i chuligaństwa, estetyki urządzeń lokalowych, tytułowania kelnerów itp. Materiał zebrany na naradach pozwala na stałe eliminowanie usterek i braków.

W ostatnich tygodniach roku 1951 Poznańskie Zakłady Gastronomiczne żyły nie tylko sprawą wykonania planów rocznych i IV kwartału, lecz również ważną sprawą należytego przygotowania się do przejęcia w dniu 1 stycznia 1952 r. około 30 lokali PSS, Centrali Rybnej i Gminnych Spółdzielni. Wchłonięcie tych lokali powiększy ilość placówek PZG. do sześćdziesięciu kilku. Praca organizacyjna, związana z przejęciem tak dużej ilości czynnych lokali w jednym terminie, jest olbrzymia, idzie jednak sprawnie dzięki ofiarnym wysiłkom załogi pracowniczej i pomyślnej współpracy przedsiębiorstwa z Prezydium MRN. Przejęte lokale, szczególnie spółdzielcze, trzeba będzie w jak najkrótszym czasie przestawić całkowicie na system i metody pracy stosowane w pionie państwowym.

Bolesław Jarczyński  
(Poznań)

## Stołówka wzorowa

Żywienie zbiorowe w dzisiejszej formie masowej jest zdobyczą ustroju socjalistycznego. Jest dziełem tego ustroju niewątpliwie ważnym, skoro znalazło dla niego miejsce w projekcie najwęższej z ustaw — Konstytucji. Nie pomija tego zagadnienia również Ustawa o Sześcioletnim Planie Rozwoju Gospodarczego i Budowy Socjalizmu, w której czytamy: „Należy rozbudować sieć uspołecznionych zakładów żywienia zbiorowego do około 11.000 punktów tj. o 600% więcej niż w r. 1949, zapewniając osiągnięcie zdolności wyżywienia dla 2,2 mln. osób“.

Te pierwotne zamierzenia Planu Sześcioletniego zostały przekroczone znacznie już w drugim roku planu. Dowodzi to ogromnego rozwoju tej właśnie nowej dziedziny gospodarki socjalistycznej. W części swe-

go referatu „Podstawowe zadania w walce o wykonanie planu na rok 1952“ minister Szyr stwierdza (Nowe Drogi. VI. 51): „Poważnie wzrosła produkcja zakładów żywienia zbiorowego, bo o 30%, sieć tych zakładów o 16%, a ilość miejsc w tych zakładach o 13%. W stosunku do zadań Planu Sześcioletniego stanowi to wzrost obrotów o 42%, ilości zakładów o 301%, miejsc konsumpcyjnych o 104%. Łączna ilość żywności w uspołecznionych zakładach żywienia zbiorowego wyniesie 2.809.000 osób, co stanowi 136% stanu z roku 1951“.

A dwa lata temu przewidywano, że w r. 1955 żywienie zbiorowe obejmie tylko 2,2 mln. osób!

### Rola kierownictwa instytucji

Jedną z form żywienia zbiorowego są stołówki przy zakładach pra-

cy. Mają one ułatwioną sytuację w stosunku do stołówek otwartych, ponieważ frekwencja w nich nie ulega zmianom w ciągu okresu abonamentowego i tylko na początku miesiąca zachodzą (zazwyczaj nieznacznie) różnice według prawie niezmennego sprawdzianu: ilość konsumentów rośnie, jeśli stołówka jest prowadzona dobrze, maleje, jeśli jest zła. Można więc planować na cały miesiąc bez większych odchyśleń, zwłaszcza jeżeli kierownictwo stołówki dłużej przebywa na jednym stanowisku i może się zapoznać z gustami i życzeniami stołowników. Można też urozmaicać jadłospis, co w stołówkach otwartych znajduje swój wyraz w mniej lub bardziej obfitej w pozycje codziennej karcie obiadowej. Także pod względem zaopatrzenia stołówki przyzakładowe zamknięte, są prostsze i łatwiejsze w obsłudze. Wygoda pracownika, że może zjeść obiad na miejscu, bez poszukiwania gospody, bez niepewności, czy znajdzie w niej stółik i czy czas oczekiwania na posiłek zbytnio się nie przedłuży — należy do ważnych zalet stołówek zamkniętych.

Zdawałoby się, że warunki stołówek zamkniętych są mniej więczej jednakowe, a w każdym razie o wiele regularniejsze od warunków stołówek i gospód otwartych, że zatem i w konsumpcji nie powinno być większej rozpiętości. Stołownicy wszakże, ci zwłaszcza, co „nie z jednego pieca chleb jedli“, wiedzą, że tak nie jest. Wiedzą, że w jednej stołówce obiad jest obfity, porcje duże, ale źle przyrządzone; w innej potrawy są smaczne, ale nie wiele widać na talerzu; w innej wreszcie dania przychodzą na stół zimne, na niedomytych talerzach, nieapetyczne albo nierozważnie zestawione. Stołówki, w których jest i smacznie i wystarczająco i apetycznie — można by na palcach policzyć.

Na czym polegają te różnice? Czy zawsze kierownictwo stołówki ponosi tu winę? Wiele jest elementów, które składają się na poziom posiłków stołkowych. Zaczniemy od najważniejszych.

Kierownictwo instytucji, przy której znajduje się stołówka, ma dużo do powiedzenia w zakresie wyboru i wyposażenia lokalu, zwłaszcza o ile chodzi o stołówki nowe. Tak np. zapobiegliwie i troskliwie kierownictwo Głównego Urzędu Statystycznego przy ul. Wawelskiej w Warszawie uzyskało dzięki pomocy patrona instytucji — ministra Szyra najnowocześniejsze urządzenie kuchni i magazynów. Są tam kotły parowe o pojemności 300 litrów, które tę masę zupy zagotowują w ciągu pół godziny. Są olbrzymie paleniska gazowe i szereg maszyn o napędzie elektrycznym, jak piecyki, maszyny do mielenia mięsa, do obierania ziemniaków, do zagniatania ciasta. Jest wielka lodownia elektryczna w magazynie i mała, podręczna przy kuchni. Są dwie windy osobowe i ławarowa wprost do kuchni, bo stołówka mieści się na siódmym piętrze.

Trzy sale jadalne mieszczą jednorazowo 500-osób przy małych stolikach o czterech nakryciach, z blatem szklanym, ułatwiającym sprzątanie. Ściany — to szyba przy szybie, przez które światło wpływa jasnym strumieniem i przez które ctwiera się daleki widok na całą Warszawę. Potężne wentylatory w parę minut odświeżają powietrze. Lokal i jego wyposażenie — to niewątpliwe zasługi kierownictwa instytucji, która pomieszczenie tej stołówki wysunęła na jedno z pierwszych miejsc pośród stołówek przyzakładowych stołecznych.

### Komisja stołóvkowa

Zarządzenie Ministra Handlu Wewnętrznego z dn. 25 lipca 1951 r. powierzyło reprezentowanie interesów konsumenta Komisjom Stołóvkowym, nakładając na nie poważne obowiązki, ustalone regulaminem ich działalności, opracowanym przez Departament Żywnienia MHW przy dziale CRZZ. Wiadomo wszakże, że nie wszystkie komisje stoją na wysokości zadania. Są takie, które pojawiają się w stołówkach nader rzadko, zazwyczaj „robiąc raban“ w chwili, kiedy niezadowolenie konsumentów staje się zbyt głośne. Są inne, które uważają się za jedyny ośrodek dyspozycyjny i stawiają apodyktyczne żądania, niewykonalne albo sprzeczne z zarządzeniami mocodawcy stołóvkowego — WSS. Są i takie, które nie interesują się całokształtem pracy stołóvkowej, tylko „patrzają na ręce“ i dopatrują się w każdym posunięciu złodziejstwa. Komisji, które spełniałyby swe obowiązki wzorowo, jest równie niewiele jak wzorowych stołówek.

Tu znowu przytoczyć można jako przykład komisję przy wspomnianej już stołówce GUS. Pisze o niej „Gazeta Handlowa“ (Nr 12 z dn. 8. II. 1952): „Podkreślić należy doskonałą współpracę komisji zakładowej z kierownictwem stołówki. Komisja nie jest groźną instancją kontrolną, szukającą przygodnie „dziury w całym“, ale jest zycliwym opiekunem, pomagającym przy rozwiązywaniu wszelkich trudniejszych zagadnień“.

### Kierownictwo stołówki

Wreszcie kierownictwo stołówki. Kierownicza (w większości stołówek kierownictwo spoczywa w rękach kobiet) musi się oczywiście znać na kuchni i na organizacji spraw kuchennych, na rachunkach, które są bardzo ściśle i wielostronne, na towarze (który nie zawsze przychodzi w odpowiednim stanie) i na jego przechowywaniu. A ponadto musi umieć pogodzić interesy konsumenta, a więc instytucji, przy której jest stołówka, z interesami instytucji prowadzącej stołówkę, a więc WSS, względnie obecnie wyodrębnionego Działu Żywnienia Zbiorowego. Jak dalece mogą być — wbrew wszelkiemu rozsądkowi — sprzeczne te interesy, dowodzi wypadek, dobrze znany w kołach „Żywnienia Zbiorowego“: w dniu 29 października 1950 r. czyli w dniu wymiany banknotów, urzędnicy Banku Narodowego siedzieli po kilkanaście godzin przy pracy. Pomimo, że była to niedziela, bank posłał po kierowniczkę swojej stołówki, prowadzonej przez WSS i polecił jej otworzyć bufet. Otworzyła komisyjnie i członkinie komisji stołóvkowej sprzedawały towar, po

czym rozliczyły się w porządku według cen bufetowych i bufet został komisyjnie zamknięty. Po roku zarząd WSS wytoczył ówczesnej kierownicze stołówki sprawę dyscyplinarną za „włamanie się do bufetu i sprzedawanie osobom obcym“, udzielił nagany z ostrzeżeniem i wyznaczył jej pracę. Kiedy kierownicza tłumaczyła się „po ludzku“, że przecież pracownicy banku siedzieli tam wówczas po dwadzieścia i więcej godzin, jeden z kierowników WSS powiedział: „A cóż to was obchodzi? Czy pracujecie w WSS czy w banku?“.

Oczywiście jest to skrajny wypadek niesocjalistycznego podejścia, ale też ilustruje skrajne wyciągnięte konsekwencje. Mniejszych tarć jest sporo, a dziwnym trafem tak się składa, że kierownicza ceniona za trud i wysiłek przez konsumentów, nie zawsze bywa dobrze widziana przez WSS. Są to sprawy wymagające niezwłocznej korektury.

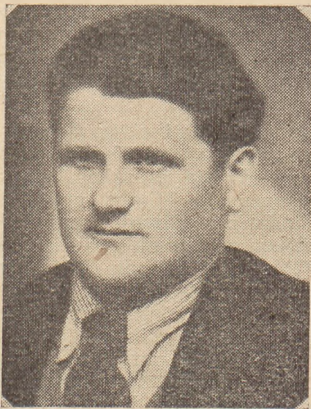
Ze kierownicza stołówki w GUS stoi na poziomie, wydaje się stwierdzać ścisła jej współpraca z komisją zakładową.

\* \* \*

Otwarcie nowej stołówki GUS na Wawelskiej, które się odbyło dnia 4 lutego br. przybrało charakter uroczystości zakładowej. Przemówił ciepło i serdecznie prezes GUS ob. Zygmunt Padowicz, oddając stołówkę pod opiekę pracowników. Po czym przeciął wstęgę, prawie pół tysiąca osób zasiadło wygodnie przy stolikach, a członkinie Komisji pomagały personelowi przy roznoszeniu potraw, rozładując ofiarnie i zgrabnie grożące przy takim natłoku zatory.

Andrzej Ziemięcki

## Przodownicy pracy Lubelskich Zakładów Gastronomicznych



**Ob. Władysław Sucharenko** — kelnier, przodownik pracy, podjął zobowiązanie długofalowe wykonywania 500% normy wg nowej siatki płac i obsługiwanie 10 stolików. Uprzejmy i grzeczny dla konsumentów. W czasie narady gospodarczej, jaka miała miejsce w dniach 4 i 5 lutego br. w Poznaniu, ob. Sucharenko otrzymał odznakę Przodownika Pracy.



**Ob. Mieczysław Nowak** — kierownik baru „Wiejskiego“, zdolny organizator i sumienny pracownik, postawił na wysokim poziomie zaopatrzenie zakładu. W barze „Wiejskim“ wydajność na 1 miejsce konsumpcyjne wynosi 107 zł, a wydajność na jednego pracownika przeciętnie 7.330 zł. W eliminacji krajowej bar „Wiejski“ zajął drugie miejsce (pierwsze — „Staromiejska“ w Krakowie).



**Ob. Władysław Woś** — szef kuchni, dobry organizator i fachowiec. Dzięki sumiennej i ofiarnej pracy wykorzystuje się w zakładzie należycie wszelkie gorsze gatunki surowców. Bardzo dobre wyniki dał zorganizowany przez ob. Wosia wytop tłuszczu z kości. Dzięki dobrej gospodarce koszty własne zakładu utrzymują się niżej wyznaczonego limitu.

## W KILKU ZDANIACH



**Szkolenie.** W roku bieżącym szkolenie kadr żywienia zbiorowego odbywa się w dwóch stałych ośrodkach: w Kątach Wrocławskich i w Supraślu woj. Białostockie. Pierwszy z ośrodków szkoli kucharzy i kierowników gospód na kursie II stopnia, drugi — kierowników gospód na kursie I stopnia. Ogółem do przeszkolenia w roku 1952 zaplanowano: 400 kucharzy, 450 kierowników gospód na kursie I stopnia, 450 kierowników na kursie II stopnia, 40 inspektorów — razem 1340 pracowników.

W dniu 13 lutego odbyło się w Kątach Wrocławskich zakończenie kursu dla kucharzy. Kurs ukończyło 40 kucharzy. W tym samym ośrodku w dniu 16 lutego odbył się egzamin dla kierowników kursu II stopnia. Kurs ukończyło 42 kierow-

ników. W dniu 14 lutego odbyło się w Supraślu zakończenie kursu dla kierowników I stopnia. Kurs ukończyło 30 osób.

**Wzorcowe gospody.** W roku bieżącym będą zorganizowane gospody wzorcowe na terenie całego kraju, w ilości 1—6 w poszczególnych województwach. Ogólna ilość gospód wzorcowych — 50. Gospody wzorcowe służyć będą w pierwszym rzędzie do przeprowadzania kurso-pokazów oraz odbywania praktyk dla kierowników kursów II stopnia.

**Narady produkcyjne.** W styczniu i lutym br. odbyły się we wszystkich województwach narady produkcyjne z kierownikami gospód i przedstawicielami działów produkcji PZGS. Narady odbyły się w rejonach inspektorskich. We wszystkich naradach uczestniczyli inspektorzy Działu Żywienia Zbiorowego Centrali. Tematem narad była analiza wykonania planu za rok ubiegły, plan - nakaz na I kwartał 1952 roku oraz zadania gospód w trzecim

roku Planu 6-letniego. Z ważniejszych zagadnień na naradach omówiono: 1) rozszerzenie asortymentu potraw w gospodach oraz całkowite wykorzystanie zdolności produkcyjnych zakładów, 2) zaostreżenie walki z wszelkiego rodzaju mankami, rozrzutnością, marnotrawstwem surowców, czasu, nieprzestrzeganiem zarządzeń, przepisów itp., 3) przestrzeganie higieny i estetyki zarówno w pomieszczeniach, w czasie przygotowywania posiłków i obsługi konsumentów, jak również i higieny osobistej personelu zakładów, 4) kontynuowanie w dalszym ciągu walki o obniżenie kosztów własnych, 5) upowszechnienie współzawodnictwa, jako jednej z form zwiększenia wydajności pracy i obniżenia kosztów własnych, 6) prowadzenie zdecydowanej walki z nadużywaniem alkoholu w naszych zakładach, 7) zwiększenie tuczu trzody chlewnej o 140% przez racjonalne wykorzystanie odpadków konsumcyjnych.



**Narada gospodarcza.** W dniach 4 i 5 lutego br. odbyła się w Poznaniu narada gospodarcza dyrektorów wszystkich przedsiębiorstw terenowych CZPG poświęcona sprawie współzawodnictwa w przemyśle gastronomicznym. Porządek dzienny obejmował w pierwszym dniu następujące tematy: realizacja uchwał III Plenum KC PZPR na odcinku kadrowym, realizacja planu obrotu, realizacja planu produkcji własnej, organizacja zaopatrzenia zakładów w surowce, tuczarnie trzody i gospodarstwa warzywniczo - hodowlane, zatrudnienie, normy i wydajność, zatrudnienie kobiet. W drugim dniu: księgowość i finanse, mechanizacja zakładów, kapitalne remonty, zaopatrzenie materiałowe, szkolenie zawodowe, zabezpieczenie własności socjalistycznej, współpraca z władzami terenowymi. Po każdym referacie następowała dyskusja, w czasie której omawiano trudności, jakie wyłaniały się w trakcie realizacji poruszonych zagadnień. Zjazd dostarczył wiele cennego materiału z praktyki przedsiębiorstw terenowych do dalszej pracy CZPG.

**Szkolenie.** Dział Szkoleniowy CZPG zorganizował w lutym i marcu br. następujące kursy: 1) kurs dla kucharzy w Warszawie od 4.II do 22.III, 2) kurs dla kucharzy w Jeleniej Górze od 11.II do 29.III, 3) kurs dla kucharzy w Legnicy od 22.II do 17.IV, 4) kurs dla kelnerów w Warszawie od 11.II do 13.III, 5) kurs dla kelnerów w Jeleniej Górze od 25.II do 20.III, 6) kurs dla kelnerów w Legnicy od 11.III do 13.III, 7) kurs dla pracowników służby inwestycyjnej we Wrocławiu od 1.II do 21.II.1952 r.

**Najlepszy zakład żywienia zbiorowego.** Przed paru miesiącami pracownicy restauracji „Staromiejskiej“

w Krakowie wezwali do współzawodnictwa o tytuł najlepszego zakładu gastronomicznego i najlepszej obsługi wszystkie placówki zbiorowego żywienia w Polsce. Po podsumowaniu wyników współzawodnictwa komisja przyznała pierwsze miejsce restauracji „Staromiejskiej“, której załoga otrzymała sztandar przechodni ufundowany przez Zw. Zaw. oraz odpowiednie nagrody.

**Lubelskie Zakłady Gastronomiczne przodują.** W ramach współzawodnictwa długofalowego Lubelskie Zakłady Gastronomiczne zdobyły pierwsze miejsce w kraju i proporzec przechodni ufundowany przez dyrekcję nacelną CZPG. Produkcja własna Lubelskich Zakładów Gastronomicznych powiększyła się w grudniu o 11,7%, uzyskując 66,28% obrotu ogólnego, czyli przekraczając znacznie plan. Na uwagę zasługuje fakt, że spadło poważnie spożycie alkoholu, które wynosi 18% ogólnego obrotu.

**Wezwanie do współzawodnictwa.** Aktyw gospodarczy Poznańskich Zakładów Gastronomicznych wezwał do współzawodnictwa na rok 1952 wszystkie przedsiębiorstwa podległe Centralnemu Zarządowi Przemysłu Gastronomicznego. W klasyfikacji ocen współzawodnictwa brane będą pod uwagę następujące elementy: oszczędności uzyskane przez obniżkę kosztów własnych, uzyskiwanie jak największego procentu obrotu z własnej produkcji oraz utrzymanie w każdym lokalu pełnego asortymentu dań restauracyjnych.

**WZG przyspieszają wykonanie planu obrotu.** Warszawskie Zakłady Gastronomiczne podjęły zobowiązanie wykonania planu obrotu na pierwszy kwartał 1952 r. na 5 dni przed zakończeniem kwartału, tj. do 26 marca rb. Jednocześnie WZG wezwały za pośrednictwem CZPG wszystkie przedsiębiorstwa gastro-

nomiczne w kraju do podjęcia podobnych zobowiązań.

**Wrocławskie Zakłady Gastronomiczne w trosce o estetykę lokali.** Aktyw Wrocławskich Zakładów Gastronomicznych w zrozumieniu konieczności podniesienia wyglądu estetycznego i sanitarnego zakładów gastronomicznych zobowiązuje się doprowadzić do należytego stanu wszystkie zakłady, wzywając równocześnie do współzawodnictwa przedsiębiorstwa CZPG na terenie całego kraju.

**Narada w Lublinie.** Z inicjatywy Lubelskich Zakładów Gastronomicznych odbyła się w dniu 26 stycznia rb. narada, poświęcona aktualnym zagadnieniom, omawianym na łamach miesięcznika „Żywienie Zbiorowe“. W naradzie poza kierownikami działów dyrekcji LZG i przodownikami pracy, wzięli udział: nacelnicy Wydziałów Handlu — WRN ob. T. Krawczyński, MRN — ob. J. Czapski oraz przedstawiciele pozostałych pionów żywienia zbiorowego ob. Poźniak (CRS), Chawryło (ZSS), Siłowski (KZG) i Werkman (LSS, która na terenie Lublina prowadzi stołówki). Narady otworzył dyr. LZG ob. Błazeusz. Witając zebranych i wskazując cel narady, mówca podkreślił, że harmonijna współpraca między władzami terenowymi WRN i MRN daje w rezultacie to, iż żywnie mas pracujących na terenie Lubelszczyzny rozwija się coraz pomysłniej.

Dyskusję zajął redaktor „Żywienia Zbiorowego“ wykazując na szeregu przykładów, że gromadzenie się wokół czasopisma coraz liczniejszych zastępów żywieniowców pozwoli na szybszą realizację Planu 6-letniego na tym odcinku życia gospodarczego. W ożywionej dyskusji zabierali głos wszyscy obecni, deklarując gotowość jak najdalej idącej współpracy z redakcją.



### Ogródki warzywne przy ADW.

Dla zapewnienia kuchniom domów wypoczynkowych stałego zaopatrzenia w sezonową zieloninę do przygotowania potraw przy wszystkich ADW założone będą ogródki warzywne z przeznaczeniem wyłącznie pod uprawę: pietruszki, koperku, szczypiorku i selera. Powierzchnia takiego ogródka posiadać musi minimum 24 m kw. Ogródek położony być musi w takim miejscu, aby nie przeszkadzał uprawie kwiatników i klombów dekoracyjnych. Specjalnie wydane w teren zarządzenie omawia dokładnie sposób uprawy ziemi pod wymienione warzywa.

### System talonowy w domach FWP.

Instrukcja Nr 3/52 wprowadza w życie kontrolę żywienia w FWP — tzw. system talonowy. Generalną

dewizą tego systemu jest zasada, że nie wolno wydawać w FWP żadnego posiłku bez wręczenia usługującemu personelowi właściwego talonu kontrolnego, czyli specjalnego odcinka papieru, oznaczonego symbolem rodzaju posiłku (S-śniadanie, O-obiad, K-kolacja). W systemie talonowym używane będą drukki różnego rodzaju a mianowicie: karty posiłkowe (zawierające odpowiednią ilość talonów) koloru białego — dla różnego rodzaju czasów, karty posiłkowe koloru różowego — dla personelu ADW, koloru zielonego — dla członków rodzin personelu ADW. Poza tym istnieją kwity posiłkowe (zawierające talony na pojedyncze posiłki) koloru żółtego — dla osób bez skierowań za pełną opłatą i koloru niebieskiego — za opłatą ulgową. Wszystkie te typy są drukami ściślego zarachowania, podlegają ewidencjonowaniu, księgowaniu i rozliczeniu.

Przebieg manipulacji talonowej jest następujący: wczasowicz zgłaszający się ze skierowaniem, wręcza kierownikowi ADW kartę talonową (druga część skierowania) do ostemplowania. Poszczególne talony służą przez czas pobytu na wczasach jako podstawa do otrzymania posiłku, a więc kelner odbiera je od konsumenta i oddaje osobie wydającej z kuchni posiłki. Osoba ta zebrane kupony nakleja na arkusz kontrolny, po podpisaniu przez kierownika ADW, arkusze zostają przesłane do komórki żywienia OW, a tam po skontrolowaniu i sporządzeniu dziennego meldunku o stanie żywności w OW, zostają skasowane specjalną pieczęcią, co uniemożliwia powtórne ich użycie. Po upływie odpowiedniego okresu czasu, ustalonego przez głównego księgowego OW, zwołana komisja dokonuje protokolarnego zniszczenia arkuszy kontrolnych.



### Narada robocza.

W dniu 29 stycznia br. odbyła się w Warszawie narada robocza kierowników zakładów KZG z terenu Warszawy i województwa warszawskiego wraz z delegatami związkowymi oraz pracownikami zatrudnionymi bezpośrednio w pro-

dukcji. Celem narady było zapoznanie pracowników z planem operatywnym na I kwartał br., podjęcie środków zabezpieczających jego wykonanie i przekroczenie oraz wykazanie i usunięcie dotychczasowych niedociągnięć w tej dziedzinie. Zebrani jednogłośnie uchwalili jeszcze bardziej upowszechnić i pogłębić współzawodnictwo pracy indywidualne, zespołowe i międ-

zdziałowe, co da gwarancję wykonania poważnych zadań, stojących przed KZG w dziedzinie żywienia podróżnych. W wyniku dyskusji poszczególne zakłady wezwały do współzawodnictwa międzyzakładowego, a więc np. zakład na dworcu Siedlce — Warszawa Główna, Sochaczew — Grodzisk Mazowiecki itp.



Dla uczczenia 10 rocznicy powstania PPR pracownicy Działu Gastronomicznego Przedsiębiorstwa Obsługi Ruchu Zagranicznego „Orbis”, powzięli następu-

jące zobowiązania: 1) koleżanki z Działu Gastronomicznego zobowiązały się poza godzinami pracy w okresie od 19 do 28 stycznia br. wykonać prace zlecone przez Radę Kobiet w związku z Międzynarodowym Zjazdem b. więźniów obozu w Oświęcimiu; 2) kole-

żanki z Działu Gastronomicznego zobowiązały się do dyżurów w restauracji „Bristol” w okresie pobytu w Warszawie gości przybyłych na Międzynarodowy Zjazd b. więźniów obozu w Oświęcimiu oraz węgierskiego zespołu Pieśni i Tańca.

1951 nie został jednak wykonany w okręgu rzeszowskim w 100% — pozostało do uruchomienia jeszcze 2 zakłady. Zakłady P.S.S. w Leżajsku — jak stwierdził to na naradzie kierownik Działu Zbiorowego Żywienia Oddziału Okręgowego Z.S.S. w Rzeszowie ob. Wł. Wisz — w niedostatecznym stopniu nastawiły się na realizację planu produkcji własnej.

W toku analizy rozwoju współzawodnictwa pracy zostało stwierdzone na naradzie, że nowe formy współzawodnictwa zobowiązaniowego znalazły szerokie zastosowanie w praktyce zakładów zbiorowego żywienia spółdzielczości spożywców okręgu rzeszowskiego, jednakże duża liczba podjętych i wykonanych zobowiązań nie jest rejestrowana i publikowana. W ten sposób doświadczenia jednych zespołów pracowników nie mogą być wykorzystane przez zespoły pracownicze innych zakładów.

Życzymy okręgowi rzeszowskiemu Z.S.S., aby również w roku bieżącym przodował w wykonaniu planu obrotu zbiorowego żywienia spółdzielczości spożywców, podnosząc jednocześnie poziom zakładów i jakość ich pracy.

**Narada produkcyjna okręgu olsztyńskiego.** Na naradzie produkcyjnej aparatu zbiorowego żywienia pionu Z.S.S. okręgu olsztyńskiego, która odbyła się w dniu 28 stycznia 1952 r. w Ośrodku Szkolenia w Kętrzynie wzięli udział również prezesi zarządów spółdzielni. Z ramienia Centrali na naradę przybył kierownik pionu żywienia zbiorowego, ob. M. Niczman.

Analizy pracy zakładów zbiorowego żywienia okręgu olsztyńskiego za rok 1951 dokonał kier. Działu Zbiorowego Żywienia Oddziału Okręgowego Z.S.S. ob. J. Godlewski, omawiając kolejne wyniki wykonania najważniejszych elementów planu przez poszczególne spółdzielnie. Pierwsze miejsce, jeśli chodzi o wykonanie planu obrotu zakładów otwartych, zajęła P.S.S. w Nidzicy, która wykonała plan w 123,2%, przy średniej wykonania rocznego planu obrotu przez cały okręg w 111,1%. Natomiast P.S.S. w Pasłęku wykazała najlepszą strukturę obrotu, gdyż produkcja własna zakładów otwartych wyniosła w 1951 r. 50,1% całości obrotu, wobec 35% produkcji własnej średnio w skali okręgu. Jeśli chodzi o udział wódki w obrotach to najniższy odsetek, bo 10,9%



### Pierwsza narada produkcyjna.

W pionie Z.S.S. pierwszą na szczeblu wojewódzkim naradę produkcyjną aparatu zbiorowego żywienia w 1952 r. zorganizował Oddział Okręgowy w Rzeszowie. Narada ta odbyła się w dniu 5 stycznia w Ośrodku Szkolenia Z.S.S. w Jarosławiu. Tematem obrad narady były m. in. następujące zagadnienia: analiza wykonania planu obrotu i produkcji za rok 1951 z uwzględnieniem wskaźników wydajności pracy, analiza współzawodnictwa pracy w skali Okręgu i mobilizacja do wykonania planu na I kwartał 1952 r.

Okręg rzeszowski Z.S.S. wykonał jako pierwszy w skali krajowej plan obrotu zakładów otwartych zbiorowego żywienia za rok 1951 już w dniu 9 listopada. Najlepsze rezultaty w wykonaniu rocznego planu obrotu uzyskała Powszechna Spółdzielnia Spożywców w Jaśle. P.S.S. w Jarosławiu, która wezwała spółdzielnie do wykonania rocznego planu obrotu zakładów otwartych w 120% wykonała swoje zobowiązanie w 100 proc. Plan sieci na rok

w stosunku do całości obrotu wykazała P.S.S. w Nidzicy, przy średniej udziale wódek w obrotach w skali okręgu wynoszącej 20,2%. Najwyższy wskaźnik przy wydajności na jednego pracownika wypracowały P.S.S. w Lidzbarku i P.S.S. w Węgorzewie, a równocześnie zakłady tych spółdzielni osiągnęły produkcję własną poniżej średniej w skali okręgu. Z najniższymi kosztami pracowały w 1951 r. zakłady P.S.S. w Pastęku, Mrągowie i Iławie.

W toku narady omówiono zadania aparatu zbiorowego żywienia pionu Z.S.S. na I kwartał 1952 r. oraz przeanalizowano pracę zakładów P.S.S. w Kętrzynie na podstawie sprawozdania prezesa zarządu miejscowej spółdzielni, ob. Kozłowski. Dyskusję podsumowali, przedstawiciel Centrali ob. M. Niczman i dyr. okręgu olsztyńskiego Z.S.S. St. Netzel.

**Współzawodnictwo zakładów okręgu olsztyńskiego w 10 rocznicę powstania P.P.R.** Dla uczczenia 10 rocznicy powstania Polskiej Partii Robotniczej zakłady zbiorowego żywienia okręgu olsztyńskiego pionu Z.S.S. podjęły na naradzie produkcyjnej w dniu 28 stycznia 1952 r. długofalowe współzawodnictwo, na skutek wezwania zespołu pracowników P.S.S. w Działdowie. Współ-

zawodnictwo to obejmuje następujące elementy:

- podniesienie stanu sanitarnego i estetycznego zakładów,
- zwiększenie asortymentu potraw, przy równoczesnym podniesieniu ich jakości,
- usprawnienie obsługi przez szybkie i uprzejme obsługiwanie konsumentów,
- mobilizację sił zespołów pracowniczych zakładów do walki z marnotrawstwem surowców i odpadków użytkowych,
- terminowe i dokładne sporządzanie dokumentacji i sprawozdawczości,
- obniżenie kosztów własnych zgodnie z planem na rok 1952.

Należy oczekiwać, że dzięki wspomnianemu współzawodnictwu długofalowemu spółdzielnie okręgu olsztyńskiego zdołają w pełni wykonać kluczowe zadanie postawione przez kierownictwo pionu Z.S.S., tj. podniesienie poziomu i jakości pracy zakładów zbiorowego żywienia.

**Wpłata na Fundusz Pomocy dla dzieci koreańskich.** Słuchacze pierwszego kursu dla kierowników działów zbiorowego żywienia spółdzielni spóżywców, który odbył się w Ośrodku Szkolenia Z.S.S. w Raciborzu w czasie od 3 do 30 stycznia 1952 r., dla zadokumentowania więzi z międzynarodowym ruchem po-

koju, złożyli sumę zł 152.50 — na Fundusz Pomocy dla dzieci koreańskich.

**Wzrasta liczba garmazerni.** W miesiącach styczniu i lutym 1952 r. wzrosła wydatnie w pionie Z.S.S. liczba garmazerni, produkujących półfabrykaty mięsne i wyroby gotowe, jak paszety, sałatki, majonezy, bigosy, galaretki itp. w okręgu katowickim np. zorganizowano 14 garmazerni i 34 sklepy gastronomiczne. Wyroby gotowe produkowane przez garmazernie sprzedawane są także w bufetach przyzakładowych i akademickich, a ponadto zorganizowano gablotkową sprzedaż tych wyrobów w szeregu wzorcowych sklepów spożywczych. Wyroby produkowane przez garmazernie cieszą się dużym zainteresowaniem wśród konsumentów.

**Współzawodnictwo pomiędzy okręgiem zielonogórskim i szczecińskim.** Spółdzielnie spóżywców okręgu zielonogórskiego przystąpiły do długofalowego współzawodnictwa ze spółdzielniami okręgu szczecińskiego. Przedmiotem współzawodnictwa są: wykonanie planu obrotu, przekroczenie wskaźnika wydajności, przestrzeganie terminów w sprawozdawczości i wykonanie planu tuczu trzody chlewnej. Współzawodnictwo zostało podjęte z inicjatywy spółdzielni okręgu zielonogórskiego.

## Głosy prasy

Naczelny redaktor rzucił okiem na rękopis pokłosa prasowego i zmarszczył brwi jak Jowisz.

— Czy nie za dużo tej krytyki, kolego?

— Myślę, że za dużo, ale są i głosy przychylnie.

— Gdzie je macie, dawajcie — wyciągnął niecierpliwie rękę.

— Proszę bardzo. Jedna taka notatka wystarczy, aby jaśniej spojrzeć na ten gospodarczy odcinek gastronomiczny.

W „Życiu Częstochowskim” czytamy, że w dyrekcji tamtejszych zakładów gastronomicznych odbyło się zebranie wszystkich pracowników, obsługujących sale konsumpcyjne, celem zaznajomienia się z nowym systemem płac. Na zebraniu postanowiono jednymyślnie przystąpić do współzawodnictwa indywidualnego o tytuł najlepszej kelnerki i najlepszego kelnera w Częstochowie oraz do współzawodnictwa zespołowego o wykonanie z nadwyżką norm planu na I kwartał br. Równocześnie załogi sal konsumpcyjnych lokali gastronomicznych, idąc za przykładem pracowników przemysłu gastronomicznego w Związku Radzieckim, postanowiły pracować w myśl hasła „nie będzie więcej zażeń konsumentów pod adresem obsługi i skarg na jakość potraw”. Przytoczone zobowiązania pracowników Częstochowskich Zakładów Gastronomicznych — jesteśmy przekonani — znajdują naśladowców i w innych dyrekcjach

CZPG. Dobry przykład zawsze zachęca do współzawodnictwa.

Jako taki wzór do naśladowania „Głos Olsztyński” wymienia ob. Józefa Czarniawskiego, kelnera z restauracji „Orbis” w Giżycku, który jest przodownikiem pracy i osiąga 146 proc. normy. Dziennik podkreśla, że nie zdarzało się, aby obsłużony przez niego konsument narzekał. Zagadnienie uprzejmości obsługi w zakładach żywienia zbiorowego natchnęło „Ilustrowany Kurier Polski” w Toruniu do ogłoszenia konkursu p. n. „Kto i gdzie jest najbardziej uprzejmy”. W ogólnej punktacji Toruńskie Zakłady Gastronomiczne wyróżniły się najbardziej uprzejmą obsługą. Na drugim miejscu widnieje Centrala Rybna, trzecie miejsce zajęła PSS. czwarte — Miejskie Zakłady Mleczarskie. Spośród placówek TZG na pierwsze miejsce wysunęła się załoga kawiarni „Pod Gołębiem”, zdobywając największą ilość głosów. Drugie miejsce zajęł lokal TZG „Polonia”. Tytuł najbardziej uprzejmego kelnera zdobył ob. Ludwik Betlejewski z kawiarni „Pod Gołębiem”.

Zainteresowanie czytelników powyższym konkursem skłoniło „Ilustrowany Kurier Polski” do ogłoszenia błyskawicznej ankiety pt. „W której gospodzie kucharz najlepiej gotuje”.

Krakowski „Dziennik Polski” chwali bar mleczny przy ul. Tomaszowej za szybką i uprzejmą obsługą. „Express Poznański” w notatce pt.

„Która z placówek PZG przygotowuje najsmaczniejsze potrawy” pisze o konkursie garmazeryjno-cukierniczym, jaki odbył się 20 i 21 I w Poznaniu. Warszawski „Kurier Codzienny” informuje, że WZG nagrodzą wyróżniających się w pracy kucharzy i kelnerów. „Życie Lubelskie” poświęca specjalną wzmiankę kelnerce Nr 61 z gospody „Ludowej” w Lublinie, która nie tylko sama pełni wzorowo swe obowiązki, ale i zachęca do tego koleżanki. Oby takich więcej!

„Dziennik Zachodni” drukuje kilka rezolucji powziętych na zebraniach załóg Katowickich Zakładów Gastronomicznych pod hasłem — „Nie będzie więcej zażeń na obsłudze i jakość produkcji”. W rezolucji pracowników gospody „Hungaria” czytamy: „W całej rozciągłości przyznajemy słuszość tezom wysuniętym w artykule „Dziennika Zachodniego” o należytych podejściu do konsumenta i zgadzamy się z nimi. Załoga nasza zrozumiała, że musi nas cechować socjalistyczne podejście do pracy”. Pracownicy kawiarni „Kryształowej” po przedyskutowaniu wyników narady gastronomicznej zwołanej przez „Dziennik Zachodni” postanawiają wyteńczyć wszystkie wysiłki w celu usprawnienia obsługi konsumenta, przyrzekając go zadowolić, być wobec niego uprzejmym i życzliwym. Podobnej treści rezolucja pracowników gospody „Hutniczej” apeluje do koleżanek i kole-

gów z innych zakładów, aby poszli za ich przykładem i przez sprawne, szybkie oraz uprzejme, obsługiwanie robotników pomogli im i sobie w zwycięskiej realizacji Planu 6-letniego.

„Głos Wybrzeża“ zamieszcza kilka ciekawych uwag o Gdańskich Zakładach Gastronomicznych w związku z reorganizacją, jaka nastąpiła w trójmieście z dniem 1 stycznia br. Między innymi z uznaniem wyraża się dziennik o pracy zakładu „Ratuszowa“ w Gdańsku. Lokal estetyczny, frekwencja zwiększa się z dnia na dzień, bo kuchnia pierwszorzędną, prowadzona starannie przez ob. Sliżę, który dba o to, aby posiłki były smaczne i pożywne. Naczynia nieskazitelnie czyste, obsługa uprzejma i zwinna. Podobnie dba o jakość potraw personel kuchni restauracji „Pod gołdiami trójmiasta“ i „Ludowej“ we Wrzeszczu. Jadłospisy tych lokali, tak jak „Ratuszowej“ są urozmaicone, a ceny potraw przystępne.

Jaskrawym przeciwieństwem tych

trzech lokali jest restauracja „Zakąska“ we Wrzeszczu, w której stołuje się wielu studentów i pracowników sklepowych. Wszyscy stółownicy narzekają na jednostajność potraw. Prawie co dzień krupnik, a na drugie kasza. Jak stwierdził przedstawiciel dziennika, kierownik „Zakąski“ zapomniał nawet o zamówieniu na czas ziemniaków. Nikt nie zagląda do obowiązujących receptur, potrawy są niesmaczne, mało pożywne. Słowem niedbalstwo i brak kontroli ze strony ZGZ.

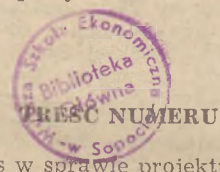
„Dziennik Łódzki“ wita z uznaniem świeżo otwartą „Jadłodajnię dietetyczną“ w Łodzi. Wnętrze lokalu sprawia miłe wrażenie, jadłospis starannie przygotowany. Dieta cukrzycowa: rosół z mianą, móżdżek z ziemniakami i surowe jabłko — 3.65 zł. Dieta nerkowo-wątrobo-owa: krupnik mleczny, cielęcina gotowana z marchwią i kompot z jabłek — 4.85 zł. Dieta przy chorobach stawów: zupa owocowa z ryżem, naleśniki z serem i kompot — 6 zł. W jadłodajni są i kolacje, po-

dobnie jak obiady urozmaicone, tanie i zdrowe. Mamy wrażenie, że za przykładem Łodzi pójda inne większe miasta, a przede wszystkim stolica, która dotkliwie odczuwa brak jadłodajni dietetycznych.

„Gazeta Handlowa“ stwierdza, że lepiej już pracuje gospoda ludowa w Sandomierzu, a drobne braki i niedociągnięcia wynagradza uprzejma obsługa, która grzecznością i serdecznym zainteresowaniem się gośćmi (zwłaszcza podróżnymi) może służyć za wzór innym zakładom żywienia zbiorowego.

Na tle przytoczonych pozytywnych głosów o osiągnięciach i zamierzeniach zakładów gastronomicznych w różnych miastach naszego kraju, błędną uwagę krytyczną, dotyczącą wielu niedomagań w dziedzinie żywienia zbiorowego, które już skończyło okres pionierski i z dużym dorobkiem doświadczenia wkracza na nowe tory planowej i celowej pracy.

St. G.



„Vyživa Lidu“, miesięcznik poświęcony racjonalnemu odżywianiu, jest organem Towarzystwa Racjonalnego Odżywiania w Czechosłowacji. Już tytuł wskazuje, jakim zagadnieniem pismo jest poświęcone: racjonalnemu żywieniu ludzi dorosłych, młodocianych, niemowląt i noworodków. W czasopiśmie drukowane więc są wyniki prac badawczych, artykuły, sprawozdania, notatki itp., dotyczące żywienia zbiorowego.

Treścią i popularnym ujmowaniem zagadnień „Vyživa Lidu“ przypomina nasze „Żywienie Zbiorowe“ z tym, że artykuły nie są grupowane w działy, co niewątpliwie utrudnia czytelnikowi, szczególnie cudzoziemcowi, orientację, w jakim stopniu w poszczególnych Nr. uwzględnia się przewidzianą tematykę: zdobycze nauk w dziedzinie odżywiania, socjologia odżywiania, gospodarka żywnościowa, przemysł spożywczy, magazynowanie produktów, stowarzyszenia sprawczywe, prawodawstwo żywieniowe, propaganda spray żywieniowych!

W Nr. 9 (1951) znajdujemy takie artykuły: O żywieniu dzieci w ZSRR (dr Kubat), Uwagi fizjologa o wychowaniu w dziedzinie żywienia (dr Poupá), O prawidłowym odżywianiu dzieci (dr Kuncowa), Zbiorowe żywienie naszych dzieci i młodzieży (dr Hruba), Radzieckie zasady żywienia dzieci, Dwudziestolecie Instytutu Żywienia Akademii Medycznej w ZSRR (O. P. Mołczanowa), Specjalne mleczne produkty, ich przeznaczenie w żywieniu dzieci (dr Teplý). Na dalszych stronach mamy artykuł o potrawach z rajskich jabłek (dr Hruby), o stosowaniu owoców w potrawach mącznych (dr Kamenicka) i wreszcie o zbieraniu, suszeniu i przetwarzaniu na marmoladę i wino owocu dzikiej róży (Wiktor Buchta).

Czasopismo ma zewnętrzną szatę przyjemną, zawiera sporo rysunków, fotografii, redagowane jest ze znajomością rzeczy. Dla tych z naszych czytelników, którzy dobrze znają język czeski, może być pomocne w ich pracy codziennej.

A. S.

	str.
Zabieramy głos w sprawie projektu Konstytucji	65
<b>EKONOMIKA ŻYWIENIA</b>	
<b>Juliusz Turbowicz</b>	
Analiza wykonania planu obrotu i produkcji CZPG	66
<b>Marian Niczman</b>	
Współzawodnictwo zobowiązaniowe pionu ZSS	68
<b>mgr Józef Zawada</b>	
Planowanie kwartalne w roku 1952	70
<b>mgr inż. Maria Dragońska</b>	
Jeszcze o przechowywaniu ziemniaków	72
Pokłosie zjazdu i narady produkcyjnej	74
<b>ZAGADNIENIA ORGANIZACYJNE</b>	
<b>Tadeusz Sztucki</b>	
Walka o jakość kadr w żywieniu zbiorowym	75
<b>Władysław Bociański</b>	
Realizacja planu szkolenia w CZPG	77
<b>mgr Tadeusz Kowalak</b>	
Zasady wynagradzania pracowników sal konsumpcyjnych	79
<b>Sabina Witkowska</b>	
Obiady w szkole	82
<b>TECHNOLOGIA I HIGIENA ŻYWIENIA</b>	
<b>Janina Kamińska</b>	
Potrawy z dorsza	83
<b>Stefania Podedworna</b>	
Mycie jarzyn	85
<b>Roman Śliwa</b>	
Wartość odżywcza soi	86
<b>NASZE RADY I DOŚWIADCZENIA</b>	
	87
<b>GŁOSY Z TERENU</b>	
	90
<b>W KILKU ZDANIACH</b>	
	93
<b>GŁOSY PRASY</b>	
	95

**WYDAWCA: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE PRZEDSIĘBIORSTWO PAŃSTWOWE**

Warszawa, ul. Poznańska 15. Tel. 7136-46 w. 11.

**REDAGUJE KOLEGIUM.** Adres redakcji: Warszawa, ul. Lwowska 17

(V piętro), tel. 818-41. Godziny przyjęć interesantów od 10 — 14.

**Przenumerata i kolportaż: PPK „Ruch“, Warszawa, ul. Srebrna Nr 12, tel. 80420. Konto PKO I-14 667.**

**Przenumerata roczna wynosi 48 zł — półroczna 24 zł — kwartalna 12 zł. Cena egz. 4 zł.**

Zamówienie PWG TC-1/P-C-77/52 z dn. 9.II.52 r. Podpisano do druku 18.II.52 r. Druk ukończono dn. 23.II.52 r. Nakład 4445 + 55

Pap. druk. sat. kl. VII A1/60 gr.

Zakłady Graficzne i Wydawnicze „Dom Słowa Polskiego“ Warszawa. Zam. 460 3-B-10399