

Żywnienie ZBIOROWE

Nr 8

Warszawa, sierpień 1952 r.

Rok VII



Stajemy na wezwanie partii

Każde plenum Komitetu Centralnego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej stanowi nowy rozdział historii naszego Ludowego Państwa. Na VII Plenum referat Przewodniczącego Partii Prezydenta Bolesława Bieruta Partia uznała za wytyczne dla dalszej pracy. I dlatego nie wystarczy pobieżne zaznajomienie się z treścią tego referatu: aby świadomie budować podstawy socjalizmu, aby świadomie realizować Plan 6-letni, każdy z pracowników żywienia zbiorowego musi dokładnie przyswoić sobie jego treść. Dla ułatwienia czytelnikom tego zadania omówimy pokrótce treść tego referatu.

Referat ma charakter konkretnych wskazań, omawia więc sprawy zasadnicze dla realizacji Planu 6-letniego. Każdej z tych spraw poświęcona jest osobna część referatu. Tytuły tych części wskazują na treść w nich zawartą: I — Ogólny kryzys systemu kapitalistycznego i walka narodów o pokój, II — Przemysł socjalistyczny i nowe zadania kierowania przemysłem (podtytuły: Zagadnienie siły roboczej, Mechanizacja, Szkolenie kadr i zagadnienie młodzieży, Płaca i zagadnienie warunków życia robotników, O właściwe wykorzystanie mocy produkcyjnych, Zagadnienia zaopatrzenia w przemyśle, O zagadnieniach kierowania przemysłem), III — Rolnictwo i sprawa spójni między miastem i wsią i IV — Zadania organizacyjne Partii.

W części pierwszej — jak sam tytuł wskazuje — omawia Prezydent sytuację międzynarodową. Z przedstawienia tej sytuacji wynika jasno, że „w łonie bloku atlantyckiego powstają ostre przeciwieństwa na tle trudności gospodarczych i finansowych związanych ze zbrojeniami“, że „każda próba rozszerzenia zasięgu bloku atlantyckiego, jako głównego narzędzia okrążenia ZSRR i krajów demokracji ludowej, nie tylko nie przyczynia się do konsolidacji tego bloku, lecz przeciwnie — pogłębia w nim rysy i szczeliny oraz powiększa płaszczyznę tarć między jego uczestnikami“.

W przeciwieństwie do tego siły pokoju rosną, potężnieją z każdym dniem. Toteż dziś, „gdy agresywność i awanturnictwo w polityce Stanów Zjednoczonych“ przejawia się coraz brutalniej, gdy wroga propaganda przybiera na sile, słowa naszego Prezydenta umacniają wiarę w zwycięstwo słusznej sprawy, jaką jest walka o pokój, „która stała się ruchem ogólnoswiatowym, rozwijającym się zarówno w krajach niekapitalistycznych, jak i w krajach kapitalistycznych, ruchem, w którym biorą udział ludzie różnych warstw społecznych, różnych poglądów, różnych ras, różnych wyznań“.

Masy pracujące świata orientują się coraz dokładniej, że o ile imperialiści dążą do wywołania pożogi wojennej, „polityka państw obozu pokoju, wolności i suwerenności, na każdym kroku, wytrwale, na forum międzynarodowym, na każdej konferencji międzynarodowej, demaskując plany imperialistów, wysuwa konstruktywne koncepcje pokojowej współpracy“ zgodnie z wypowiedzią Józefa Stalina, który redaktorom gazet amerykańskich odpowiedział: „Pokojowe współistnienie kapitalizmu i komunizmu jest całkowicie możliwe, jeśli istnieje obopólna chęć współpracy oraz gotowość wykonywania przyjętych zobowiązań, jeśli przestrzegana jest zasada równości i niewtrącania się w wewnętrzne sprawy innych państw“.

„Masy pracujące wiedzą“ — mówi dalej Prezydent — że niezwykłą twierdzą obozu pokoju, natchnieniem ludów walczących o wolność jest wielki Związek Radziecki“.

A masy pracujące Polski Ludowej wiedzą ponadto, komu zawdzięczają, że „Polska ludowa jest dziś wolna i niepodległa. Masy pracujące wypędziły precz obszarników i wielkich kapitalistów, a obecnie walczą o całkowite wyparcie wszelkiego wyzysku, uprawianego jeszcze przez niedobitki burżuazyjnego ustroju, przez kulaków, spekulantów, a także złodziei, bandytów, nierobów, bumelantów, pasożytów, którzy chcą żyć z rabunku mas pracujących, kosztem całego narodu“. Dzięki czynnej postawie mas pracujących, które w znojmym trudzie budują lepsze jutro, idąc za wskazaniem Partii i jej Przewodniczącego, „Polska przestała być krajem biednym, bezbronny i niezaradnym. I dlatego lud pracujący nigdy już nie da sobie wydrzeć władzy“.

Mając zabezpieczone granice, gdyż dzięki dalekowzrocznej polityce Partii „na straży granicy polskiej czuwa już nie tylko naród polski i żołnierz polski, broni jej wieczysty, braterski sojusz z ZSRR, broni jej przyjaźń z Niemiecką Republiką Demokratyczną“, możemy się spokojnie oddać pracy nad budownictwem socjalistycznym. Toteż na apel, którym Prezydent Bolesław Bierut kończy pierwszą część swojego referatu, a którego treścią jest „zjednoczyć wszystkie siły, nadać im świadomy, planowy kierunek i podnieść zaoferowany do niedawna byt materialny i siły wytwórcze społeczeństwa na najwyższy poziom, jaki może osiągnąć wolny, wyzwolony naród“, stają wszyscy pracownicy żywienia zbiorowego.

Kadry żywienia zbiorowego w świetle uchwał VII Plenum KC PZPR

Na VII Plenum Komitetu Centralnego PZPR, które zebrało się w dniach 14 i 15 czerwca 1952 roku, Przewodniczący KC PZPR tow. Bolesław Bierut wygłosił referat „O umocnieniu spójni między miastem i wsią w obecnym okresie budownictwa socjalistycznego“.

Obszerna i głęboka tematyka referatu oraz dyskusja, jaka się rozwinęła na jego tle, stwierdzają, że osiągnięcia na każdym wycinku budownictwa socjalistycznego mamy wielkie. Budujemy socjalistyczny przemysł, rolnictwo, transport i handel. Na odcinku budownictwa mieszkaniowego i przemysłowego osiągnięcia są wprost przełomowe. Jesteśmy świadkami głębokiej przebudowy kulturalnej całego narodu. Wzrasta i pogłębia się świadomość polityczna szerokich rzesz pracujących miast i wsi, robotników, chłopów i inteligencji pracującej. Aby jednak osiągnięcia te były dla człowieka pracy w pełni widoczne i aby dochodziły do jego świadomości, muszą one znaleźć swój wyraz w kształtowaniu się warunków bytowych ludzi pracy. Człowiek pracy musi mieć głębokie przeświadczenie, iż jego dobrobyt osobisty wzrasta w ścisłym powiązaniu z ilością i jakością pracy, jaką wkłada w budowę socjalizmu w Polsce.

Tow. Bolesław Bierut stwierdził w czasie swego referatu:

„Mamy jeszcze wiele poważnych niedomagań, braków, trudności, nie różami oczywiście usłane jest nasze życie, nielekka jest nasza codzienna praca, nie szczędzi nam jeszcze życie wielu trosk, wielkie i trudne stoją przed nami zadania“.

Nasze zadania jako pracowników odcinka gospodarczego polegają w pierwszym rzędzie na tym, aby te niedomagania, braki i trudności likwidować przez włączenie się naszą pracą do właściwego ustawienia warunków bytowych ludzi pracy.

Ministerstwo Handlu Wewnętrznego ma poważne zadania do wykonania na odcinku zapewnienia prawidłowego ustawienia swej działalności w ten sposób, aby zapewnić człowiekowi pracy zaopatrzenie w dobro konsumcyjne. Zaopatrzenie to winno być uzależnione od jakości i ilości pracy, od jej ważności dla gospodarki ogólnonarodowej, od charakteru wykonywanej pracy zawodowej, warunków w jakich praca się odbywa. W zależności od wyżej podanych warunków, winny kształtować się zarobki pracujących, winno też kształtować się zaopatrzenie

Niezależnie od właściwego ustawienia polityki dystrybucji i zaopatrzenia przez jednostki handlu uspołecznionego i zakłady żywienia zbiorowego, decydującą rolę w kształtowaniu się świadomości konsumenta ma kultura obsługi w organizacjach handlu. Pracownicy handlu pamiętać winni o tym, iż zostali wysunięci

przez Partię i Rząd na najbardziej czuły punkt styku konsumenta-człowieka pracy z organizacją państwową. Spośród wszystkich instytucji lub organizacji państwowych konsument najczęściej spotyka się z organizacją handlową i dlatego wyrabia sobie pogląd o stosunku Państwa do niego — na podstawie stosunku pracownika uspołecznionej sieci do niego, jako konsumenta.

Musimy samokrytycznie stwierdzić, iż nasz aparat handlowy wykazuje w codziennej pracy dużo błędów i że jego działalność w stosunku do klienta nie świadczy o pełnym zrozumieniu obowiązków i zadań, jakie zostały przed nim postawione.

Powyzsze uwagi dotyczą całego aparatu handlowego, a w szczególności odcinka żywienia zbiorowego. I ten właśnie problem, a więc żywienie konsumenta w zakładach gastronomicznych, w stołówkach pracowniczych i studenckich, w zakładach społecznego żywienia jak szpitale, sanatoria, prewentoria, internaty, domy wczasowe, powoduje w pierwszym rzędzie kształtowanie się poglądów pracujących o świadczeniach handlu uspołecznionego.

O ile idzie o ilościowe wykonanie zadań postawionych przed żywieniem zbiorowym w Polsce, to należy stwierdzić, iż ilościowo plan został wykonany. Zakłady gastronomiczne otworzyły zaplanowaną ilość zakładów, wykonały wartościowe plany obrotu, zbliżają się do wykonania zadań na odcinku ilości wyprodukowanych dań typu obiadowego.

Stołówki pracownicze i studenckie przekroczyły znacznie swoje zadania planowe. Ilość korzystających ze stołówek przekroczyła zadania postawione w Planie 6-letnim na ostatni rok Planu. To samo dotyczy wszystkich pozostałych form żywienia. Niemniej jednak należy stwierdzić, iż organizacje odpowiedzialne za wypełnienie społecznej funkcji żywienia, zadania swojego nie wykonały, a to dlatego, iż jakość usług pozostawia wiele do życzenia.

O ile idzie o odcinek braków jakościowych w dziedzinie produkcji, to dotyczą one w pierwszym rzędzie niedostatecznej troski o higienę, o różnorodność podawanych dań, o przestrzeganie normatywów surowcowych, przewidzianych w recepturze, niedbałego przechowywania surowców, niestarannego przygotowywania potraw, braku troski o urozmaicenie dania przez właściwy zestaw potrawy zasadniczej z dodatkami uzupełniającymi.

Sprawa kadr

Niedociągnięcia i błędy aparatu żywienia mają swoje przyczyny. Największą trudnością na odcinku pracy w zakładach żywienia zbiorowego jest brak właściwych kadr. Braki te są ilościowe i jakościowe. Jest bezspornym, iż dla

braków na odcinku siły roboczej decydujące są ustalenia tow. Bolesława Bieruta, iż dla zabezpieczenia siły roboczej w nowej sytuacji należy: 1. przejść od żywiłowego, samorzutnego przyływu siły roboczej ze wsi, do zorganizowanego jej werbunku; 2. wykorzystać w pełni rezerwy siły roboczej w mieście i przede wszystkim ułatwić i pomagać przechodzeniu do pracy kobietom dotąd niezatrudnionym; 3. wydać bezwzględna walkę marnotrawstwu siły roboczej w zakładzie i w pełnej mierze wykorzystać wewnętrzne rezerwy zakładowe.

Sytuacja na odcinku zatrudnienia w zakładach gastronomicznych jest specjalnie trudna, gdyż praca zakładów oparła się na pracownikach zdemoralizowanych, skorumpowanych, przejętych z kapitalistycznych zakładów gastronomicznych, nierozumiejących głębokich przemian, jakich jesteśmy świadkami.

Przyływ nowych pracowników był przeważnie żywiłowy, nowoprzyjęci pracownicy nie byli poddawani żadnej selekcji i w związku z tym nie zawsze zdolni byli do zachowania pionu moralnego w warunkach, w jakich się znaleźli — między nieświadomym politycznie pracownikiem zakładu i często niestojącym na poziomie klientem. O ile nowy pracownik znalazł się w zakładzie w niesprzyjających warunkach, bez należytej opieki ze strony komórki partyjnej i związkowej, to łatwym było jego zdemoralizowanie. Dzięki szerokiej akcji uświadamiającej i szkoleniu, zaszły bezsprzecznie w ubiegłych latach głębokie przemiany, a w ślad za nimi — poprawa w tej dziedzinie.

Jako największe osiągnięcie należy uznać wysoki procent zatrudnienia kobiet w przemyśle gastronomicznym — ok. 70% ogółu zatrudnionych. Jest to wprawdzie osiągnięcie wielkie, lecz jeszcze niedostateczne, gdyż zatrudnienie kobiet na tym odcinku może być wyższe, pod warunkiem roztoczenia właściwej opieki nad kobietą pracującą w zakładzie gastronomicznym oraz zarezerwowania dla niej odpowiednich stanowisk pracy, do których np. absolutnie nie można zaliczyć zatrudnienia kobiet w barach nocnych, bezpośrednio przy sprzedaży napojów wysokokowych.

Przed zakładami gastronomicznymi stoi więc problem zastąpienia dotychczasowego żywiłowego przyływu siły roboczej świadomym naborem, opartym na selekcji, właściwe przeszkolenie nowoprzyjętych pracowników i otoczenie ich konieczną opieką. Nabór powinien opierać się na młodzieży wiejskiej oraz niezatrudnionych kobietach, zamieszkujących w miastach.

Nie ulega żadnej wątpliwości, że istnieją jeszcze poważne rezerwy niewykorzystane wewnątrz zakładu, pochodzące w pierwszym rzędzie z niewłaściwie ustawionej organizacji pracy wewnątrzzakładowej, z niestosowania w całej pełni mechanizacji, jako środka odciążającego od czynności pracochłonnych, fizycznie ciężkich oraz szkodliwych dla zdrowia.

Brak klasyfikacji wewnętrznozakładowych, a więc brak taryfikatora, niewłaściwe ustawienie systemu płac, opierającego się w pierwszym rzędzie na wartości obrotu, a nie ilości i jakości włożonej pracy, mierzonej nie wartością pieniężną lecz jednostkami produkcyjnymi i jednostkami obrotu, jak np. danie typu obiadowego, hamują wzrost wydajności pracy i podwyższenie jakościowe wykonywanych czynności. Należy tu stwierdzić, iż na odcinku produkcji brak jest bodźców, które przyczyniłyby się do wzrostu wydajności pracy i do podwyższenia jej jakości. Brak norm produkcyjnych na wszystkie czynności w produkcji, brak wynagradzania za gospodarność na odcinku surowcowym i materiałów pomocniczych, brak ścisłego rozrachunku między magazynem surowcowym, produkcją i salą konsumcyjną, brak różnic wynagrodzenia odpowiadających różnicom w kwalifikacjach pracowników produkcyjnych, brak rozbudowanego współzawodnicstwa pracy, racjonalizatorstwa i nowatorstwa. To są braki, które nie sprzyjają pobudzeniu pracowników produkcyjnych do podwyższania ilości i jakości pracy na odcinku produkcji.

Na odcinku obsługi sytuacja uległa poniekąd poprawie, gdyż wprowadzono system prowizyjny za usługę. Niemniej system ten nie sprzyja podwyższeniu ilości i jakości pracy, gdyż prowizja kelnerska jest ustalona w wyniku podziału zarobku kelnera przez normę. Norma ta jest przeważnie wyższą w zakładach wyższej kategorii, w których winna być zapewniona wyższa klasa obsługi, natomiast nie uwzględniono w dostatecznej mierze różnicy w wysokości zarobków, która powinna odpowiadać wyższym wymogom co do kwalifikacji pracowników zatrudnionych w zakładach gastronomicznych kat. I i S. Prowizje dla zakładu kat. I i S kształtują się zatem bardzo nisko, w wyniku czego kelner dla uzyskania wysokiego zarobku musi zdobyć się na wysiłek fizyczny znacznie wyższy niż w zakładzie niższej kategorii, a więc wyższe jego kwalifikacje nie znajdują pełnego wyrazu w jego zarobkach. Nic też dziwnego, iż zestawienie obsady kelnerskiej dla zakładu wyższych kategorii nastęrcza poważne trudności, gdyż przeniesienie z zakładu o kategorii niższej do wyższej nie jest awansem materialnym. Degradacja kelnera w wyniku przeniesienia go do zakładu gastronomicznego niższej kategorii dla pracownika nieambitnego nie jest właściwie karą, gdyż przeniesieniu temu nie zawsze towarzyszy obniżenie zarobku, a odwrotnie — zarobek ten często zwiększa się.

Dotychczasowy system prowizyjny na odcinku obsługi nie jest odpowiednim równoważnikiem włożonej pracy, gdyż ma prowizję w tej samej wysokości od sprzedaży wyrobów kulinarnych pochodzących z kuchni, tanich napojów i drogich napojów wysokokowych. Jasnym jest, iż w tych warunkach kelner jest więcej zainteresowany w sprzedaży wódki, aniżeli jakiegokolwiek innego towaru w zakładzie gastronomicznym. Nic też dziwnego, iż są zakłady

gastronomiczne, w których obrót wódką dochodzi do 48% ogólnego obrotu.

Najbliższym więc zadaniem na odcinku ustawienia prowizji kelnerskiej jest ustawienie różnych stawek prowizyjnych, odmiennych dla sprzedaży dań typu obiadowego, dla sprzedaży towarów handlowych, dla sprzedaży wódki.

Szkolenie zawodowe

Decydującym czynnikiem dla podwyższenia kwalifikacji i świadomości nowozwerbowanych kadr jest szkolenie zawodowe.

Dotychczasowe formy szkolenia w zakładach nauczania na szczeblu szkoły podstawowej, średniej i wyższej winny ulec przeobrażeniu. Pierwszym warunkiem musi być przybliżenie szkoły, bez względu na szczebel nauczania, do zakładu żywienia zbiorowego. Program nauczania w szczególności w szkołach średnich i wyższych winien być tak układany, aby uczniowie mieli możliwość pracy zawodowej w zakładach gastronomicznych na ćwierć względnie pół etatu, w okresie uczęszczania do szkoły. Jest to najlepszy sposób zapoznania studentów z praktycznymi problemami zawodowymi oraz warunkami pracy w zakładzie gastronomicznym. I to w tym czasie, w którym szkoła ma możliwość opieki nad swoim uczniem, a uczeń ma możliwość porównania teorii wykładanych w szkole z praktyką codziennej pracy w zakładzie.

W miastach dużych wskazanym byłoby wydzielanie dla szkół licealnych czy też wyższych wyodrębnionych zakładów gastronomicznych, w których na wszystkich stanowiskach pracy byłiby zatrudnieni studenci szkoły gastronomicznej. Każdy student powinien pracować na każdym stanowisku pracy przez okres odpowiadający potrzebom zapoznania się z problematyką, związaną z pracą na tym stanowisku i za wykonywaną pracę powinien otrzymać wynagrodzenie odpowiadające zajmowanemu w danym czasie stanowisku, oczywiście pod warunkiem, iż praca jego będzie pełnowartościowa, równa pracy normalnie zatrudnionego. Kierownikiem zakładu winna być nauczycielka ze szkoły prowadzącej dany zakład gastronomiczny. Przyszkolony zakład gastronomiczny obsługiwany przez studentów winien pracować na zasadach normalnego zakładu gastronomicznego, zapewnić pełną kulturę na odcinku produkcji i obsługi oraz wykonanie wszystkich wskazań nałożonego na ten zakład planu gospodarczego. W zakładzie tego rodzaju powinny być prowadzone jak najczęstsze narady wytwórcze dla przeanalizowania wszelkich zjawisk i trudności występujących w czasie pracy.

Opieka Partii i Rządu nie powinna dotyczyć samego ucznia, lecz w znacznie wyższym stopniu opieką tą otoczyć należy absolwenta po ukończeniu nauki, z chwilą gdy wchodzi do zakładu. Wydaje się nam słusznym, aby dla otoczenia właściwą opieką absolwentów szkół oraz umożliwienia działalności wzorcowych zakładów gastronomicznych kierować absolwentów

szkół w zwartych zespołach do zakładów pracy. Absolwenci szkół, znajdujących się pod opieką powołanych do tego czynników oraz działający w zwartym zespole, dadzą łatwiej odpór ujemnym wpływom, jakie mogą wywierać na nowe kadry pracownicy zatrudnieni w przemyśle gastronomicznym w warunkach kapitalistycznych.

Problem podniesienia kwalifikacji zawodowych w warunkach szkolenia wewnątrzzakładowego nie jest możliwy we wszystkich zakładach, a w szczególności w tych zakładach, w których trzon stanowią pracownicy zatrudnieni przed wojną w placówkach gastronomicznych, bowiem w zakładach tego rodzaju nie przeprowadza się systematycznie działalności politycznej, uświadamiającej ze strony komórki partyjnej i związkowej. Szkolenie wewnątrzzakładowe będzie możliwe w całej rozciągłości wtedy, kiedy stworzymy terenowe komórki instruktazowe, uzbrojone w pomoce naukowe, przystosowane do nauczania wewnątrzzakładowego, które będą mogły przeprowadzać w zakładach pracę polityczno-uświadamiającą. Stworzenie tego rodzaju instruktazu jest tym bardziej konieczne, iż w całym szeregu zakładów gastronomicznych nie posiadamy kwalifikowanych pracowników, którzy mogliby włączyć się do nauczania nowych kadr. Na obecnym etapie istnieją jeszcze takie zakłady gastronomiczne, w których siły kwalifikowane nie są dostatecznie uświadomione i niechętnie dzielą się swoją wiedzą.

Należy pamiętać o tym, iż forma szkolenia wewnątrzzakładowego jest formą zapewniającą przyływ dużych ilości pracowników w krótkim czasie. Tow. Bolesław Bierut mówił:

„Z szybkim wzrostem liczby młodzieży zatrudnionej w produkcji; z podnoszeniem się jej kwalifikacji zawodowej i poziomu moralno-politycznego związanym jest wiele naszych nadziei, ale trzeba ten wzrost ułatwiać i organizować. Oczywiście tylko część młodzieży przeszła przez szkoły zawodowe i nawet ta część nie zawsze posiada kwalifikacje dostateczne do zawodu wykonywanego. Zagadnienie szkolenia bez oderwania od pracy, wyuczanie zawodu i podniesienie kwalifikacji staje się więc w stosunku do młodzieży zagadnieniem szczególnie palącym i ważnym. Trzeba, żebyśmy to wszyscy dokładnie zrozumieli. Trzeba w nowej sytuacji pracować po nowemu. Trzeba pamiętać, że chodzi nam nie tylko o siłę roboczą, lecz o siłę roboczą wykwalifikowaną. Trzeba więc, aby zagadnienie masowego szkolenia, wyuczenia zawodu i podniesienia kwalifikacji, zarówno w stosunku do starych robotników jak i do nowych, zarówno w stosunku do dorosłych jak i do młodzieży, stanęły jako zagadnienia centralne“.

Godność zawodowa

Ważnym jest w zakładzie gastronomicznym problem godności zawodowej.

Należy pamiętać, o tym, iż stare kadry w zakładach gastronomicznych wychowywane i za-

trudniane w warunkach kapitalistycznego zakładu gastronomicznego były świadomie demoralizowane przez właściciela, deklasowane i poniżane przez klienta. Jasnym jest, że nie sprzyjało to rozwinięciu godności zawodowej.

Inaczej sprawa przedstawia się w warunkach socjalizmu. Zakład gastronomiczny nie jest obiektem eksploatacji człowieka trzymanego celowo w nieświadomości, nieuctwie i strachu przed widmem bezrobocia. Obecny klient zakładu nie ma wielkopańskiego gestu klienta przedwojennego, który pracę kelnera sprowadzał do roli sługusa. Miejsce tego klienta, przeważnie nieroba, często nieuczciwy sposób zarabiającego i bezmyślnie trwoniącego pieniądze, zajął nowy konsument, zarobkujący w sposób uczciwy, ceniący pracę swoją, a więc rozumiejący równocześnie wartość i ważność pracy wykonywanej przez pracowników gastronomicznych. Zatarła się dzięki temu różni-

ca między konsumentem a obsługą zakładu a miejsce poniżającego stosunku konsumenta do obsługi zajął szacunek dla człowieka pracy. Fakt ten powinni sobie pracownicy zakładów gastronomicznych dobrze uświadomić, powinni pamiętać o tym, że maszerują w jednym szeregu z wszystkim pracującymi, budowniczymi Polski Ludowej i że narówni z górnikami, hutnikami, włókniarzami, mogą stać się bohaterami pracy i że o tym decyduje tylko jedno — ilość i jakość ich pracy.

Ten brak rozbieżności między konsumentem a obsługą zakładu gastronomicznego zobowiązuje do wzajemnego zrozumienia i szacunku. Zobowiązuje w pierwszym rzędzie pracownika zakładu gastronomicznego do najwyższych świadczeń na rzecz swego towarzysza pracy z innego odcinka zatrudnienia.

HENRYK KOMITAU

EKONOMIKA ŻYWIENIA

Zadania gospód spółdzielczych gminnych spółdzielni

Analizując wyniki pracy gospód spółdzielczych na przestrzeni minionego półrocza, możemy stwierdzić braki i błędy popełnione w tym okresie, określić jakość naszych osiągnięć, wreszcie wyciągnąć z tej analizy wnioski, które stworzyłyby warunki do pracy na drugie półrocze br. Zastanówmy się zatem nad poszczególnymi elementami naszej działalności.

Jeśli chodzi o wysokość ogólnych obrotów i możliwości nasze na tym odcinku, to musimy obiektywnie stwierdzić, że plany miesięczne zarówno dla całego pionu, jak i dla poszczególnych województw (poza Bydgoszczą i Wrocławiem) nie wykazywały napięcia, które mobilizowałyby najszerzy aktywność pracowników żywienia zbiorowego do przekroczenia planu. Dowodem tego jest fakt, że mimo stałego niewykonania planu produkcji własnej, obroty ogólne stale były przekraczane. Wynika z tego wniosek, że do wykonania dotychczasowych planów nie wkładano zbyt dużego wysiłku, o czym mówi np. fakt, że nie potrafilibyśmy odpowiedzieć na pytanie, czy przewidziana planem masa towarowa rzeczywiście wpłynęła do gospód. Przekonaliśmy się o tym na terenie woj. białostockiego, gdzie w PZGS-ach w sprawozdaniach ze sływu masy towarowej dla żywienia zbiorowego wstawia się liczby przewidziane planem, ponieważ PZGS nie mogą określić, ile towarów odbieranych przez gminne spółdzielnie idzie do gospód. Stąd i kierownicy sekcji o/o nie mają również rzeczywistego obrazu zaopatrzenia gospód w towary handlowe. Stan ten pogłębiany był przez b. luźne powiązanie żywienia zbiorowego z pionem handlowym, który nie interesował się zaopatrzeniem gospód. Zdarzały się nawet wypadki, kiedy w magazynach spółdzielni nie chciano wydawać towarów dla gospód (GS Bystra, pow. Bielsko), a gospoda przez trzy dni nie miała towarów. Widać z tego, że niektórzy pracownicy nie rozumieją różnicy między masą towarową płynącą do detalu, a zaopa-

trzeniem gospód w towary handlowe. Jednym słowem możemy sobie powiedzieć, że otrzymaliśmy towarów handlowych tyle, ile nam chciano dać, a nie ile powinniśmy dostać, że plan w towarach handlowych został wykonany dzięki automatyzmowi rozdzielników, bez specjalnych starań z naszej strony.

Musimy stąd wyciągnąć wskazówkę na przyszłość: nie możemy nie kontrolować sływu masy towarowej do gospód, gdyż nie będziemy w stanie aktywnie oddziaływać na wykonanie planu w trakcie jego realizacji. Chodzi zwłaszcza o przypadki, kiedy potrzebna jest szybka interwencja, kiedy nie realizujemy takiej masy, jaką nam gwarantuje plan zaopatrzenia.

Produkcja własna i zaopatrzenie

Drugim zagadnieniem, stanowiącym o wykonywaniu przez nas planów obrotu, jest sprawa produkcji własnej. Plany produkcji, podobnie jak w roku 1951, wciąż jeszcze nie są wykonywane. Pomimo nacisku, w gospodach w dalszym ciągu ogranicza się jedynie do produkcji dań mięsnych bez jakiegokolwiek wykorzystania surowca mięsnego, jako elementu składowego potrawy. Uprawiamy w dalszym ciągu łatwiznę. Zdajemy sobie sprawę z istniejących oporów ze strony konsumenta wiejskiego, nastawionego w pierwszym rzędzie na konsumpcję mięsa. Niemniej jednak nie robi się nic, aby zachęcić do spożywania dań, w których mięso nie jest podstawowym surowcem. Odzwierciedlenie tego stanu znajdujemy w wykonaniu planu surowcowego, gdzie jedynie tylko mięso jest pozycją wykonaną, podczas gdy wszystkie pozostałe surowce są wykorzystane w minimalnym procencie (np. warzywą w 13 %).

Gospody nasze w większości nastawione są na wydawanie obiadów, natomiast kompletnie zaniedbana jest sprawa dań z bufetu, w którym nie ma ani kanapek, ani sałatek, ani innych małych porcji do natychmiastowej konsumpcji.

Wszystko to składa się na niepokojący stan produkcji własnej, wyrażający się poważnym spadkiem jej procentowego udziału w ogólnych obrotach gospód. Stan ten wymaga natychmiastowej i bezwzględnej rewizji metod naszej pracy i szukania nowych środków, które pozwolą nam podnieść produkcję własną na wyższy poziom.

Następnym zagadnieniem, które przyczyniło się do słabych stosunkowo wyników pracy gospód spółdzielczych, było słabe zaopatrzenie surowcowe. Kierownicy gospód nie potrafili wykorzystywać w należyty sposób lokalnej bazy surowcowej. Dotychczas jeszcze nie zagrała sprawa silnego powiązania gospód z resztówkami, administrowanymi przez gminne spółdzielnie. Resztówka, która istnieje w każdej prawie gminnej spółdzielni, winna stać się naturalną bazą zaopatrzeniową gospody i dostarczać jej prócz warzyw: nabiał, drób, króliki, a o ile nie ma możliwości tuz za gospodzie, to również i tuz na odpadkach dostarczanych z gospody.

Niewykorzystanie w należytych stopniu lokalnych źródeł zaopatrzenia surowcowego, wpłynęło w znacznej mierze na niewykonanie planu zaopatrzenia, a tym samym podcięło wykonanie planu produkcji. Stąd płynie wskazówka, aby zwrócić baczną uwagę na to zagadnienie.

Ze sprawozdań terenowych wynika korzystny dla nas wskaźnik obrotu na jednego pracownika. Nie świadczy to jednak o wysokim stopniu kwalifikacji naszych pracowników, ani o wysokim poziomie organizacji pracy. Przyszłoby, że wydajność mogłaby być o wiele wyższa, gdyby wykorzystano czas, gdy personel siedzi bezczynnie i czeka na konsumentów. Sprawa podniesienia wydajności i pełnego wykorzystania sił ludzkich w gospodach nie jest zagadnieniem, które możnaby rozwiązać generalnie. Sprawę tę są w stanie rozwiązać natomiast kierownicy gospód, którzy powinni umieć elastycznie manipulować czasem pracy zatrudnionego personelu, tak, aby w okresie pełnego nasilenia ruchu było jak najwięcej pracowników, a w okresie małego ruchu tylko niezbędna ich liczba. Obecnie bowiem obserwujemy mechaniczność w wykorzystaniu siły roboczej, jednakową ilość pracowników zarówno w czasie nasilenia jak i zastoju w zakładzie.

Wskaźniki cyfrowe dają bezwzględny obraz działalności przedsiębiorstw, nie zawsze jednak są w stanie scharakteryzować w pełni jej wykonawców. Gdybyśmy chcieli ocenić pracę poszczególnych okręgów na podstawie wykonania planów, to ocena taka byłaby niepełna i niesprawiedliwa, ponieważ wydawałoby się, że poza Bydgoszczą i Wrocławiem, wszędzie jest wszystko w największym porządku. A tymczasem o ocenie działalności okręgów stanowić może przede wszystkim prężność organizacji aparatu kierowniczego, jakim jest Sekcja Żywienia Zbiorowego i instruktorzy w PZGS-ach. A właśnie z tą prężnością organizacyjną jest u nas niedobrze. Jesteśmy mało elastyczni i nie umiemy operatywnie oddziaływać na podległe nam placówki żywienia zbiorowego. Przykładem może być niezorganizowanie dotychczas

w niektórych okręgach terminowej sprawozdawczości. Częściowo niedyspozycyjność ta wypływała z niezbyt szczęśliwego ustawienia aparatu w okręgach oraz z braku ogniwa łączącego oddział okręgowy z gminnymi spółdzielniami poprzez PZGS. W momencie jednak kiedy uzyskaliśmy instruktorów PZGS, nie byliśmy w stanie szybko zorganizować i wprowadzić do akcji aparatu instruktorskiego. Poza tym Sekcje Żywienia Zbiorowego w oddziałach okręgowych są oderwane od terenu, a wyjazdy w teren ograniczają się jedynie do tzw. wizytacji, które w rezultacie przynoszą jedynie rejestrację faktów i zjawisk. Sekcje nie umiały dotychczas przejąć roli gospodarzy terenu, odpowiedzialnych za to, co się dzieje w ich rejonach i reagujących natychmiast na dostrzeżone braki. Poza nielicznymi wyjątkami okręgi nie panują nad zaopatrzeniem gospód, nad stanem organizacyjnym, płynnością kadr i nie są w stanie rygorystycznie dopilnować wykonania zarządzeń centrali. Np. wydane ostatnio zarządzenie składania w określonym terminie sprawozdań dekadowych z wykonania planu, jest w większości oddziałów niewykonywane, gdyż oddziały nie potrafią wyegzekwować ich od podległych sobie placówek.

Sprawę dyspozycyjności kierowników żywienia zbiorowego i ich sekcji utrudniał jeszcze fakt braku zainteresowania zagadnieniem żywienia zbiorowego ze strony dyrektorów handlowych w okręgach.

Wykonanie planu w III kwartale

W chwili obecnej stają przed nami zadania związane z wykonaniem planu na III kwartał br. i stworzenie sobie podstawy wyjściowej dla znacznego przekroczenia przewidzianych dla nas zadań w IV kwartale. Plan na III kwartał jest utrzymany, jeśli chodzi o jego udział w obrotach rocznych — w ramach struktury planu w roku 1951, tzn. że stanowi ok. 30% planu rocznego. Plan będzie wymagał bezwzględnie mobilizacji wokół jego wykonania, a przede wszystkim będzie wymagał operatywnego podejścia, bieżącego kontrolowania postępu w wykonawstwie, śledzenia przebiegu zaopatrzenia handlowego i surowcowego. Plan na III kwartał oprócz zagwarantowania towarów handlowych wymaga przede wszystkim wysiłku na odcinku podniesienia produkcji własnej, która będzie miała poważny wpływ na wykonanie i przekroczenie planu. Ambicją naszą musi być osiągnięcie w III kwartale conajmniej 50% produkcji własnej w ogólnych obrotach. Dla osiągnięcia tego celu należy spełnić następujące warunki: 1) bezwzględne zrealizowanie całego zaopatrzenia surowcowego, przewidzianego planem; 2) jak najpełniejsze wykorzystanie lokalnych źródeł surowcowych, przez ścisłe powiązanie się z resztówkami gminnych spółdzielni oraz wykorzystanie innych źródeł surowcowych dla uzyskania takich surowców jak dziczyzna, ryby itp.; 3) przeprowadzenie starannego instruktażu personelu gospód dla pobudzenia większej inicjatywy w dziedzinie produkcji własnej; 4) stosowanie w gospodach surowca mięsnego w formie jak najbardziej ekonomicznej, przy jedno-

czesnym stosowaniu innych surowców podanych w recepturach. Należy dążyć do likwidacji takich wypadków, jakie miały miejsce na terenie woj. poznańskiego, gdzie podaje się kotlety wieprzowe bez ziemniaków i jarzyny, choć receptura wyraźnie przewiduje kotlet wieprzowy z wykalkulowanymi ziemniakami i jarzyną; 5) szerokie stosowanie dań z bufetu, umiejętnie przyrządzonych, przy czym specjalny nacisk należy położyć na popularyzowanie tanich kanapek, które w dużym asortymencie powinny zjawiać się na bufetach i oszklonych gablotach gospód; również należy zwrócić uwagę na popularyzowanie sałatek, przygotowanych z warzyw, śledzi i konserw, które nie powinny być sprzedawane w formie puszkowej, lecz doprawionej; 6) wprowadzanie do stałej sprzedaży ciastek wypiekanych w gospodach (jak to z powodzeniem stosuje gospoda w Dusznikach pow. Szamotuły); 7) sprzedawanie w dni pogodne lodów produkcji własnej, względnie zakupionych od społecznego producenta.

Zagadnieniem odrębnym, które bezwzględnie przyczyni się do podniesienia produkcji własnej, jest sprawa tuczu trzody na odpadkach pokonsumcyjnych. Zagadnienie to nie jest dotychczas w przeważającej liczbie gospód doceniane, zarówno przez kierowników gospód jak i przez zarządy spółdzielni. Należy przyjąć zasadę, aby każda gospoda prowadziła tucz gospodarski, w zależności od swoich możliwości — przy gospodzie, przy innym obiekcie spółdzielni, na resztówce. Musimy doprowadzić do tego, aby gospody mogły dokonywać przynajmniej co miesiąc uboju własnego tuczniaka. Sprawa tuczu nabrała obecnie dużego znaczenia, czego dowodem jest wprowadzenie systemu premii dla kierowników gospód prowadzących tucz i dla osób zbierających odpadki. Przewiduje się premię 3% wartości przyrostu wagi tuczniaka dla kierownika gospody i 1 zł od 1 kg przyrostu wagi tuczniaka dla pracownika zbierającego odpadki. Mięso pochodzące z własnej produkcji ułatwi wykonanie planowych zadań gospody. Oprócz korzyści materialnych, jakie hodowla trzody przynosi pracownikom, ma ona również znaczenie ogólnie - gospodarcze, gdyż przyczynia się do wzrostu puli mięsnej w kraju i powoduje racjonalne wykorzystanie marnujących się dotychczas, względnie niewłaściwie wykorzystywanych odpadków.

Gospody często nie prowadzą hodowli tuczniaków z powodu niechęci do tego zagadnienia ze strony zarządów gminnych spółdzielni. Źródła tych niechęci są czasem takie, jak np. w Gminnej Spółdzielni w Nowosolnej pow. Łódź, gdzie członek zarządu pobierał do mają bezpłatnie odpadki pokonsumcyjne z gospody. Brak również zrozumienia dla akcji tuczu trzody i w PZGS, które nie wywierają odpowiedniego wpływu na zarządy spółdzielni. Jako przykład może tu służyć Piotrków Trybunalski, gdzie przy istniejących 4 gospodach hoduje się zaledwie 7 sztuk trzody, podczas gdy powinno się hodować ok. 20. Natomiast przykładem pozytywnym, że można prowadzić tucz na odpowiednim poziomie, jest GS Strzelce Krajańskie

w woj. zielonogórskim, która prowadzi hodowlę 15 tuczniaków. Gospód takich jest więcej, ale chodzi o to, aby wszystkie zarządy i wszyscy kierownicy gospód zrozumieli, jak wielkie korzyści daje hodowla tuczu.

W miarę rozwoju tuczu przy gospodach powstaje zagadnienie instruktażu w zakresie właściwego przechowywania mięsa po ubiciu, ażeby gospoda mogła nim gospodarować przez pewien czas. W pierwszym okresie prowadzenia tuczu, przyjęliśmy jako założenie na rok 1950 tucz 4.000 sztuk trzody. Obecnie dochodzimy do wniosku, że są to założenia minimalne i że musimy podjąć się wyhodowania w tym roku 8.000 tuczniaków.

Okres organizacyjny już się skończył

Przystępując do wykonania zadań planu III kwartału, musimy sobie uświadomić, że znajdujemy się już w innych warunkach niż wtedy, gdy zagadnienie żywienia zbiorowego w naszym pionie zaczynało się rozwijać, że minął już okres, kiedy wystarczyło otworzyć gospodę, aby natychmiast zjawili się konsumenci. Teraz to nie wystarcza. Gospoda musi wykazywać się obecnie pewną atrakcyjnością, wyrażającą się zarówno w estetycznym urządzeniu gospody, w dekoracji, czystości pomieszczeń jak i smacznym i umiejętnym przyrządzaniem dań oraz umiejętnym ich podaniem. Poza tym gospody muszą umieć znaleźć konsumenta, wyjść mu naprzeciw. Kierownicy gospód muszą zainteresować się obsługą punktów spędów, skupów, grupami zniwnymi i sianokosowymi, jarmarkami, na których winno się uruchamiać bufety przenośne, zaopatrzone w napoje chłodzące i przekąski. Gospody mające termosy winny wyposażać takie bufety w gorące dania barowe, jak bigos, gulasz itp. Sprawa ta nie znalazła dotychczas należytego ustawienia w terenie i gospody wciąż czekają na konsumenta.

Stosunkowo duży udział procentowy planu III kwartału w planie rocznym wynika z tego, że jest to okres największego nasilenia ruchu wczasowego z miast i wzmocnienia pracy gospód tam, gdzie są one położone w promieniu atrakcyjnych miejscowości letniskowych. W 22 gospodach w ośrodkach wczasowo-letniskowych prowadzone są wczasy orbisowskie, które wymagają dużej opieki ze strony okręgów, instruktorów i zarządów spółdzielni. Okręgi, na terenie których znajdują się ośrodki wczasowe, muszą być szczególnie uczulone na wszelkie sygnały o trudnościach w pracy, aby móc je szybko zlikwidować.

Specjalnej uwagi wymagać będzie w II kwartale br. sprawa szkolenia. Oprócz 1.300 osób, szkolonych na kursach dla kierowników gospód, kucharzy i instruktorów, zorganizowane będą 2 kurso-konferencje, 7 i 10-dniowe dla instruktorów, co da nowych 750 przeszkolonych pracowników. Niezależnie od tej planowanej akcji szkoleniowej, koniecznym jest prowadzenie intensywnego szkolenia przyzakładowego na wszystkich szczeblach. Ponieważ kursy dla instruktorów rozłożone są na okres całego II półrocza,

a instruktorzy potrzebni są od zaraz — Sekcje Żywienia Zbiorowego muszą wziąć na siebie obowiązek przyuczenia nowozaangażowanych pracowników na instruktorów w PZGS w konkretnej robocie. Sprawa ta musi być należycie ustawiona do końca lipca we wszystkich PZGS, gdzie są przewidziani instruktorzy.

Przyjmując i szkoląc nowych pracowników, nie możemy ani na chwilę zapominać o ideologicznej czystości kadr w żywieniu zbiorowym. Pracownik żywienia zbiorowego musi posiadać oprócz kwalifikacji zawodowych również odpowiednie wyrobienie polityczne, musi być agitátorem sprawy budownictwa socjalistycznego, którego wszyscy w Polsce jesteśmy współtwórcami. W naszych szeregach nie może być miejsca dla takich pracowników, jak bufetowa w GS Mońki pow. Białystok, która rozsiewała pogłoski, jakoby wprowadzenie narzutu na dania mięsne było oznaką, że wkrótce nie będzie w ogóle mięsa, albo kierownik gospody w Złotnikach pow. Inowrocław, którego inspektor zastał przy litrze wódki na biurku. Tego rodzaju pracowników, rzecz prosta tolerować nie będziemy. Pracownik gospody spółdzielczej, jak zresztą każdy pracownik naszego Ludowego Państwa musi brać aktywny udział w wyjaśnianiu masom chłopskim „na czym polega, w jakim kierunku zmierza, co chce osiągnąć polityka władzy ludowej“ (Referat VII Plenum).

Ważną sprawą jest czystość i estetyka wewnątrz gospód. O ile sprawa czystości nie nasuwa już tylu zastrzeżeń co w roku ubiegłym, to sprawa estetyki wciąż jeszcze szwankuje. I tak np. gospoda GS Buk w pow. Nowy Tomyśl, którą możnaby nazwać jedną z wzorowych pod względem schludności i miłego dla oka wyglądu, nie potrafiła rozwiązać sprawy dekoracji. Trzeba sprawę tę starannie przeanalizować i starać się znaleźć rozwiązanie.

Zastanówić się należy nad przeprowadzeniem ograniczenia typów gospód, które wykazują już obecnie pewne indywidualne właściwości charakterystyczne, dzieląc się jakby na: a) gospody położone w typowych ośrodkach wiej-

skich, b) położone przy szlakach przelotowych, c) położone w osiedlach o charakterze mieszanym, rolniczym i robotniczym. Te trzy typy będą wymagały przemysłenia charakteru ich działalności, a może nawet specjalizacji w typie dań. Są to sprawy, nad którymi musimy już zacząć pracować, aby wejść w rok 1953 już z pewnymi, ustalonymi wytycznymi.

Uwagi końcowe

Z przytoczonych tu uwag wynika, że zadania stojące przed zarządem żywienia zbiorowego i przed sekcjami żywienia wymagają pewnej koncentracji wysiłku i energicznego startu. Przede wszystkim oddziały okręgowe muszą się nastawić na dużą pracę organizacyjną, muszą się nauczyć działania operatywnego, muszą tworzyć w sekcjach zgrane kolektywy, umiejące wykonywać dyspozycje centrali i realizować własne poczynania. Komórki żywienia zbiorowego muszą mieć dokładne rozpoznanie terenu, znać jego bolączki, umieć je usuwać, a w razie potrzeby stawiać jasne dezyderaty wobec swoich przełożonych zarówno w okręgu jak i w zarządzie warszawskim. Powiązanie żywienia zbiorowego z pionem handlowym usunie szereg hamujących dotychczas pracę niedociągnięć, a podporządkowanie się kierownictwu dyrektora handlowego w okręgu pozwoli przyswoić sobie styl pracy naszych handlowców, którzy mają poza sobą poważne osiągnięcia w walce o wykonanie planu. Dla zapewnienia możliwości operatywnego działania, sekcje żywienia w okręgach muszą zagwarantować sobie ścisłą i szybką łączność z instruktorami PZGS i Zarządem Żywienia Zbiorowego oraz muszą prowadzić kontrolę działalności w zakresie wykonywania planu.

Tak przedstawiają się w zarysie nasze zadania zarówno na okres bliższy, tj. III kwartał br. jak i w pewnej perspektywie na kwartał IV. Świadomi ważności naszych zadań w budowie nowego ustroju socjalistycznego w Polsce musimy zadania te realizować z pełnym poświęceniem i wykonać je w jak najwyższym stopniu.

H. BUCHOLC

W bardzo znacznej ilości wypadków niewykonanie planów produkcyjnych tłumaczy się nie brakiem siły roboczej, lecz niewłaściwym jej wykorzystaniem i marnotrawstwem.

(B. Bierut — Referat na VII Plenum)

Rozwój współzawodnictwa pracy w domach wypoczynkowych FWP

Współzawodnictwo pracy w domach wypoczynkowych obejmowało początkowo wąski odcinek pracy FWP, przy czym głównym miernikiem oceny były tutaj wypowiedzi wczasowiczów co do poszczególnych dziedzin pracy domów. W szczególności rozwijano współzawodnictwo na odcinku żywienia wczasowiczów. Współzawodnictwo to w dużej mierze przyczyniło się do podniesienia kaloryczności posiłków i do ich urozmaicenia.

Doświadczenia osiągnięte w latach 1948—1950 wykazały, że dotychczasowe formy współzawodnictwa pracy FWP oparte głównie na regulaminie, obejmującym niewielki zakres pracy domów wypoczynkowych oraz ocenie indywidualnych wyników, ze względu na swą sztywność i niemożliwość rozwinięcia twórczej inicjatywy, muszą być zastąpione nowymi formami. Akcja współzawodnictwa między domami wypoczynkowymi została rozszerzona i objęła również ośrodki wypoczynkowe. Pracownicy nieskrępowani regulaminem podejmowali zobowiązania mające na celu podniesienie świadomości politycznej i poziomu zawodowego, podniesienie poziomu pracy kulturalno-oświatowej oraz zwiększenie wydajności pracy. W rezultacie przyniosło to polepszenie warunków pobytu wczasowiczów w domach wypoczynkowych oraz niewątpliwie korzyści gospodarce dla FWP.

Drogą podejmowanych zobowiązań — poza planowanymi pracami wyremontowano i uruchomiono mechaniczne urządzenia pralni, piece centralnego ogrzewania, przygotowano sposobami gospodarczymi ogrody, cieplarnie i wiele innych urządzeń gospodarczych, co dało ok. 5 milionów zł oszczędności.

Za najlepsze wyniki osiągnięte we współzawodnictwie pracy w II półroczu ubiegłego roku, Ośrodek Wypoczynkowy w Wiśle otrzymał sztandar przechodni. Pracownicy tego ośrodka przez zastosowanie nowych form współzawodnictwa zobowiązaniowego postawili domy wypoczynkowe na najwyższym poziomie, dali wczasowiczom wyżywienie smaczne, obfite i racjonalne.

W pierwszym kwartale br. rozpoczęto nowy etap współzawodnictwa. Oprócz usprawnienia metod pracy i rozwinięcia nowych form współzawodnictwa zobowiązaniowego w szerszym niż dotąd zakresie, postanowiono wziąć pod uwagę sprawę wykonania planowej frekwencji w domach wypoczynkowych.

Dotychczasowe osiągnięcia dowiodły, że współzawodnictwo pracy w FWP może być przeprowadzone na wszystkich odcinkach gospodarki w ośrodkach wypoczynkowych i że może dać realne wyniki oraz mieć poważny wpływ na usprawnienie pracy tylko wówczas, jeśli jest prowadzone na podstawie planów wykorzystania miejsc, planów pracy, planów

oszczędności i zadań jakie stoją przed ośrodkami. Ażeby wykonać te zadania, aby zapewnić jak największej ilości robotników i pracowników miast i wsi należyty wypoczynek na wczasach, pracownicy FWP muszą stworzyć jeszcze lepsze niż dotychczas warunki tego wypoczynku. Pamiętać musimy, że rok 1952 to rok decydujący dla wykonania całości Planu 6-letniego. Pracownicy FWP wprowadzili więc nowe formy współzawodnictwa zadaniowego, polegające na podejmowaniu zobowiązań mobilizujących do walki o realizację całości planu inwestycji. Zadaniowe współzawodnictwo pracy jest ściśle związane z planami inwestycji i jest gwarancją jak najlepszego wykonania tych planów.

Do uzyskania osiągnięć FWP w dużej mierze przyczyniło się masowe szkolenie pracowników (kucharzy, podkuchennych, pokojówek, kelnerów, dozorców, palaczy, magazynierów itd.) we wszystkich ośrodkach wypoczynkowych, zgodnie ze wskazaniami VII Plenum KC PZPR, na którym Prezydent Bierut powiedział: „coraz więcej mamy w naszej gospodarce nowej techniki wymagającej kwalifikowanej obsługi. Trzeba więc, aby zagadnienia masowego szkolenia, wyuczenia zawodu i podniesienia kwalifikacji, zarówno w stosunku do starych robotników jak i do nowych, zarówno w stosunku do dorosłych jak i do młodzieży, stały się jako zagadnienia centralne“. Szkolenie FWP zmobilizowało personel do sprawniejszej i wydajniejszej pracy, przyczyniło się do podniesienia poziomu uświadamiania politycznego pracowników i siłą rzeczy znacznie wpłynęło na podniesienie się ilości podejmowanych zobowiązań współzawodnictwa.

Kierowniczym organem współzawodnictwa pracy w FWP są terenowe ogniwa Związku Zawodowego Pracowników Instytucji Społecznych, które mają zmobilizować wszystkich związkowców do wykonania zadań przewidzianych dla inwestycji, zająć się organizacją współzawodnictwa oraz przenoszeniem z ośrodka do ośrodka nowych usprawnień i ulepszeń.

W pierwszym kwartale br. kierownictwa ośrodków wypoczynkowych zapoznały już rady miejscowe i grupy związkowe z planami na rok 1952, które będą mogły służyć jako tematy do podejmowania zobowiązań przez pracowników.

W chwili obecnej pod względem wykonania planów za I kwartał br. wysunęły się na czoło następujące ośrodki wypoczynkowe: Wisła — wykonanie planu w 142%, Zakopane — 140%, Karpacz — 127,5%, Cieplice — 114%, Krynica — 109%, Świeradów — 104%.

Przypuszczać należy, że o tytuł przodującego OW w roku 1952 ubiegać się będą oprócz wymienionych ośrodków również i pozostałe.

Planowanie w Kolej. Zakładach Gastronomicznych

Na pierwszym etapie budowy aparatu planowania przyjęto zasadę centralizacji, tj. utworzenia komórek planowania zajmujących się całokształtem zagadnień, a więc planowaniem gospodarczo - finansowym. W tym układzie służba planowania z konieczności musiała opanować szczegóły wszystkich zagadnień przedsiębiorstwa, począwszy od organizacji poprzez eksploatację, a skończywszy na finansach. Stosowanie tego sposobu wykazało szereg niedociągnięć w opracowaniu planu gospodarczo - finansowego oraz w jego wykonawstwie, które powierzone zostało odpowiednim działom pracy. Zespoły pracownicze nie były dostatecznie zorientowane w treści planu, nie znały jego podbudowy ekonomicznej, wobec czego podane wskaźniki stały się niejasne, niezrozumiałe, nieprzekonywujące i niemobilizujące, a wykonawstwo planu i jego kontrola siłą rzeczy znacznie trudniejsze.

Taką właśnie metodę pracy i organizacji planowania przyjęły Kolejowe Zakłady Gastronomiczne. Na inny układ prac nie pozwoliła katastrofalna wprost szczupłość etatów. Pierwszy zatem plan gospodarczo - finansowy na rok 1950 dla 74 placówek krył w sobie wiele błędów natury ekonomicznej, nie był gwarancją pełnego wykorzystania środków technicznych znajdujących się w terenie, lub też przeceniał ich faktyczne możliwości. Powodem błędów planu był również szereg podstawowych czynników, a między innymi: brak dostatecznie realnych materiałów sprawozdawczych z dziedziny żywienia podróży, brak konkretnych wskaźników techniczno - ekonomicznych, wreszcie brak wytycznych z zakresu działalności gospodarczej ze strony władz nadrzędnych. Wobec dynamiki rozwojowej przedsiębiorstwa, opracowany plan gospodarczo - finansowy stał się nie-realnym w stosunku do założeń projektowanej sieci.

Plan roku 1951 oparty na krótkookresowej działalności dwóch oddziałów nie znalazł również oparcia w dokładnych i szczegółowych materiałach statystycznych ani we wskaźnikach kontrolno - technicznych. Jedyną różnicą między planem roku 1950 a 1951 było posiadanie na rok 1951 wytycznych, dających b. ogólnie podstawowe wskazania co do kierunku ustawienia działalności gospodarczej. Niemożność dysponowania materiałami analizy ekonomicznej osłabiła obronę wskaźników planu, w wyniku czego niektóre z nich ustawiono nierealnie, jak np. planowanie struktury obrotu. Aczkolwiek KZG włączone zostało do planowania regionalnego, to jednak przez swoje specyficzne ustawienie organizacyjne (wg DOKP) nie mogło siłą rzeczy wykonać prac planistycznych, a zarysowująca się rozbieżność między układem wojewódzkim, a układem DOKP, przy b. słabo rozwiniętych komórkach planistycznych w terenie, wykluczyła możliwość powiązania tych prac z radami narodowymi.

Reasumując uwagi o strukturze planu na rok 1951 stwierdzić można, że plan ten nie był opi-

niowany przez WRN, wobec czego lokalizacja zadań gospodarczych nie była właściwie ustalona. Plan nie miał należytej podbudowy ekonomicznej z uwagi na brak rozeznania terenu, a w szczególności różnych odcinków pracy przedsiębiorstwa. Poza tym zaznaczyć należy, że porównanie zadań planowych z dotychczas wykonanymi było niemożliwe, a to przekreśliło całkowicie kwestię uregulowania wskaźników.

W okresie prac nad planem roku 1951 KZG opracowało również skorygowany plan na rok 1950, który w listopadzie 1950 r. został zatwierdzony i przekazany w teren. Tak późne postawienie zadań gospodarczych przed jeszcze nieorganizowanym terenem osłabiło realizację planu i nie dało możliwości nadrobienia niedoborów. Poza tym jedną z poważnych przyczyn niewykonania planu roku 1950 był prawie zupełny brak nadzoru nad oddziałami i zakładami w zakresie planu gospodarczego oraz brak nadar wytwórczych, na których pracownicy mieliby możliwość zapoznać się dokładnie z ciężącymi na nich zadaniami.

Te wszystkie zauważone braki i niedociągnięcia stały się podstawą do wysunięcia wniosków usprawniających pracę w roku 1951. KZG w rok ten weszły z tym samym systemem pracy służby planowania, który istniał w okresie początkowej organizacji. Jednak w zamierzeniach organizacyjnych uwzględniono już jak najbardziej uzasadnioną decentralizację, gdyż wymagała tego wielka dynamika rozwoju przedsiębiorstwa.

Wiemy, że każda praca będzie należycie wykonana, jeżeli zatrudnionemu przy niej pracownikowi znany jest jej cel, oraz waga i społeczne korzyści z niej płynące. Należy zatem wywołać zainteresowanie komórek organizacyjnych planami oraz ich analizą. W myśl tej zasady postanowiono zreorganizować w roku 1951 pracę służby planowania na terenie całego przedsiębiorstwa. Zagadnienie to zostało przedyskutowane na naradzie wytwórczej pracowników oraz na odprawie kierowników działów i po przeanalizowaniu głosów dyskusji przyjęto nową metodę pracy.

Rok 1952

Przystępując do prac przygotowawczych nad planem na rok 1952 zlecono wszystkim komórkom branżowym w podległych jednostkach opracować materiały pod kątem: dotychczasowego wykonania danego odcinka planu, przewidywanej realizacji w roku 1951, faktycznego kształtowania się wskaźników, wreszcie — osiągalnego ukształtowania się wskaźników przy dotychczasowych środkach technicznych. Jednocześnie zostały podane wskazówki dotyczące sposobu wykonawstwa oraz powiązania prac przez komórkę koordynacyjną działu planowania, jak również utrzymania współpracy z WRN i WKPG.

Przyswojenie nowego systemu pracy oraz przygotowanie się do prac nad planem miało różnorodne nasilenie w poszczególnych jednostkach KZG z uwagi na różne ustosunkowanie się i różne kwalifikacje kierownictwa tych jednostek. Aczkolwiek efekty nie wszędzie były wystarczające, niemniej plany terenowe na rok 1952 zostały po raz pierwszy opracowane w ścisłym porozumieniu z WRN i WKPG.

Pomimo istnienia kontroli i analizy planów na szczeblu WKPG, niektóre z nich zawierały poważne błędy natury merytorycznej, co przypisać należy przede wszystkim słabemu personelowi planistycznemu w terenie. Jednak w stosunku do roku 1951 plan roku 1952 zawiera dużo właściwiej ustawione zadania w ramach przyjętych wskaźników techniczno - ekonomicznych, ponieważ korygowane i analizowane były one przez właściwych gospodarzy terenowych tj. WRN oraz oparto je na materiale sprawozdawczym, przez co umożliwiona została analiza ekonomiczna, jako podbudowa planu.

Wnikając szczegółowiej w technikę i zakres opanowania zagadnień planowania przez komórki branżowe KZG, stwierdzić można, że w wielu wypadkach komórki te są słabo zapoznane z treścią planu na rok 1952, z jego podbudową ekonomiczną i analizą możliwości eksploata-

cyjnych. Bojowe zadania ustalone na trzeci rok Planu 6-letniego wymagają od nas dokładnej znajomości ich głębokiej treści, co da gwarancję właściwej kontroli i ustalenia należytych wniosków i środków zaradczych dla stwierdzonych uchybień. Analiza planu na styczeń przekonuje nas o całkowitej możliwości realizacji nowych zadań. Jednostki, które nie wykonały planów, zawdzięczają to słabej inicjatywie kierownictwa w dziedzinie walki o pulę towarową w radach narodowych.

Aby wzmocnić inicjatywę wszystkich czynników wykonawczych planu KZG, działa planowania powinny organizować narady wytwórcze, na których należy zapoznać z zadaniami planu wszystkich pracowników, przedstawiać im wyniki kontroli wykonania planu oraz omawiać środki zaradcze, będące zabezpieczeniem wykonania zadań. Omówienie planu na rok 1952 oraz jego stała kontrola na szczeblu przedsiębiorstwa, pozwoli uaktualnić wytyczne pracy kierownictwa poszczególnych działów eksploatacji, wzmocnić walkę o obniżenie kosztów własnych i lepszą realizację akumulacji socjalistycznej. Prace te muszą być bezwzględnie przeniesione na teren zakładów, a więc na miejsca bezpośredniej produkcji i realizacji obrotu.

IDZI CZARNECKI

Rola zaopatrzeniowca w zakładzie

Rola referenta zaopatrzenia jest często w zakładach żywienia zbiorowego niedoceniana. W większości przypadków stanowisko to bywa obsadzone przygodnie, często przez ludzi nie mających pojęcia o zaopatrzeniu, przeniesionych poprostu z innych stanowisk, na których pracowali bardzo dobrze i wydajnie. Przełożeni, którzy za wadliwe lub nieodpowiednie dostawy winią zwykle dystrybutorów na równi z referentami zaopatrzenia, często nie wiedzą lub nie chcą wiedzieć, że zaopatrzeniowiec musi mieć koniecznie odpowiednie przygotowanie handlowe i biurowe. Zaopatrzeniowiec bowiem w zakładzie żywienia zbiorowego jest promotorem produkcji, a w obecnym okresie przejściowych trudności w zaopatrzeniu zdają egzamin właśnie te placówki, gdzie zaopatrzeniowiec trudności te przezwycięża, czy to przez poszerzenie wachlarza dostawców, czy też przez umiejętną i uzasadnioną interwencję, zmierzającą do uzyskania większych przydziałów towarowych.

Jakim warunkom winien odpowiadać dobry zaopatrzeniowiec? Musi on przede wszystkim posiadać przygotowanie fachowe, a więc wiedzieć i znać:

1. własny zakład pracy, jego potrzeby i strukturę, na tle której ułoży współdziałanie z komórkami z sobą powiązanymi, tj. planowaniem, produkcją, magazynem, transportem i księgowością;

2. struktury organizacyjne central handlowych (dostawców) i odpowiednie klasyfikacje towarów na branże;

3. towaroznawstwo, ze specjalnym uwzględnieniem artykułów spożywczych (mięso, ryby, nabiał, warzywa, owoce);

4. umowy handlowe (o ile takie istnieją) oraz ogólnie przyjęte warunki i przepisy handlowe;

5. sposoby reklamacji (PIH, Zakłady Badania Żywności) oraz ich terminy;

6. zasady korespondencji handlowej.

Znajomość własnego zakładu pracy jest nieodzownym warunkiem dobrej pracy każdego referenta i wydaje się, że punkt ten nie wymaga bliższych uzasadnień. Znajomość struktur organizacyjnych dostawców ułatwia w dużym stopniu współpracę oraz przyspiesza załatwianie spraw, ponieważ pisma nie będą wówczas błędziły, lecz trafią bezpośrednio do właściwych rąk, a w razie zażaleń lub ponagieł referent wie, gdzie się zwrócić o interwencję. Na tle struktur organizacyjnych referent będzie się również orientował w sposobie załatwiania zamówień i wyrobi sobie należyte pojęcie o drodze, jaką odbywa towar przed dojściem do zakładu.

Znajomość towaroznawstwa

Towaroznawcą w zakładzie żywienia zbiorowego musi być w pierwszym rzędzie referent zaopatrzenia. On ma zwracać uwagę magazynierowi na sposób przechowywania towarów, on informuje produkcję o charakterystycznych cechach towarów, on wreszcie powinien instruować personel sekcji transportowej o sposobie przewozu artykułów.

Najbardziej przykrym jest fakt, że referenci zaopatrzenia nie dostrzegają swoich braków w dziedzinie towaroznawstwa, a niewielu z nich potrafi odpowiedzieć na zasadnicze pytania z tej dziedziny. Straty spowodowane tą ignorancją są często poważne, a nieuzasadnione reklamacje kierowane do dostawców tworzą zbędną korespondencję, powodują marnowanie czasu i pieniędzy.

Podam konkretny przykład. Do zakładu sprowadzono miód prosto z pasieki. Ponieważ opakowanie podlegało zwrotowi, referent zaopatrzenia polecił miód przelać do słoje i zabezpieczyć hermetycznymi nakrętkami. Jakież było po kilku tygodniach zdziwienie, gdy okazało się, że miód sfermentował. Gdyby referent zaopatrzenia znał towaroznawstwo, to wiedziałby o tym, że świeży miód musi się kilka dni „odležać“ bez zamknięcia, aby wyparował. Inny przykład. Zaopatrzeniowiec polecił przesać z magazynu centralnego do jednej z placówek partię sera szwajcarskiego. Temperatura wynosiła w tym dniu —9 stopni. Z przetransportowanego, a następnie przekrajanego sera posypały się trociny. Zgodnym chórem obwiniono producenta za złą jakość towaru, tymczasem produkt nie był poprostu zabezpieczony od zimna i zamarzył, zawiera bowiem ok. 30% wody i kruszenie się sera jest w czasie mrozu normalnym zjawiskiem. Podobnych przykładów można wymienić setki.

Konieczność praktycznego uświadomienia

Niektóre instytucje zawarły z dostawcami podstawowych artykułów ramowe umowy handlowe, oparte na przepisach i warunkach handlowych, z dostosowaniem do wzajemnych wymagań. Znajomość umów i przestrzeganie ich jest dużym ułatwieniem pracy, jak również znajomość przepisów handlowych, szczególnie tych rozdziałów, które omawiają obowiązki odbiorcy i dostawcy przy wynikłych reklamacjach, a więc: czasokres reklamowania wad, stawianie towaru do dyspozycji, żądanie bonifikat itp.

Ażeby mieć możliwość oceny jakości produktu, szczególnie przy warzywach i owocach, referent zaopatrzenia musi posługiwać się wydaniami centrali branżowych, np. wydawnictwo Centrali Ogrodniczej „Normy jakościowe dla owoców i warzyw“ według których ma klasyfikować odebrany towar i porównywać z cennikiem, aktualnym dla danego wyboru.

Nie wszystkie reklamacje można przeprowadzić bezpośrednio z dostawcą, bez urzędowego poparcia dowodowego. I tak reklamacje co do braku wagi przy przesyłkach wagonowych lub samochodowych będą zawsze rozpatrywane przez dostawcę, o ile poparte będą protokołem zaprzysiężonego wagowego. Próby z zakwestionowanego towaru winny być pobierane przez

zaprzysiężonego próbobiorcę. Mniejwartość towarowa orzeczona zostanie przez rzeczoznawców Państwowej Inspekcji Handlowej. W tym celu posiadać należy adresy najbliższej urzędujących: zaprzysiężonego wagowego, zaprzysiężonego próbobiorcy PIH, rzeczoznawcy przysiężonego PIH oraz dokładny adres i numer telefonu wojewódzkiego inspektoratu PIH — Oddział Badania Jakości, który każdorazowo doradzi i wyczerpująco poinformuje, jak należy postępować w wątpliwych wypadkach. Przy zakwestionowanych przesyłkach wagonowych, szczególnie przy artykułach łatwo psujących się, Oddział Badania Jakości PIH wyśle na miejsce komisję rzeczoznawców, mającą uprawnienia wyznaczyć mniejwartość towarową, bez pertraktacji z dostawcą. Przy artykułach wymagających laboratoryjnej oceny w przypadku podejrzenia jakości, próby towarowe przysyłać należy do Państwowego Zakładu Higieny — Oddział Badania Żywności i w tym celu potrzebny jest adres zakładu, w którego zasięgu działalności znajduje się dana placówka.

Nie będę rozpisywał się o znaczeniu korespondencji handlowej, zastępującej często osobistą bytność referenta, względnie potwierdzającej czy to zawarcie transakcji, czy też reklamacje, ponaglenia w dostawach itd. Podkreślam jednak, że pismo jest przedstawicielem piszącego. Toteż niedbała forma listu mówiącego o niedbalstwie lub nieuctwie wysyłającego. Odbiorca pisma, na podstawie stylu i sposobu ujęcia sprawy, urabia sobie sąd nie tylko o piszącym, lecz zarazem o całej instytucji i dużo łatwiej zauważa błędy niż zalety pisma. Przysłowie „jak cię widzą tak cię piszą“ ma pełne zastosowanie przy korespondencji handlowej. Względny powyższe winien wziąć pod uwagę każdy zaopatrzeniowiec i przez systematyczne ćwiczenia poprawiać styl redagowanych pism.

Jak widzimy, zadania zaopatrzeniowca są bardzo rozległe. Ażeby opisane wyżej cele można było osiągnąć, zachodzi konieczność szkolenia referentów zaopatrzenia na kursach, organizowanych przez dyrekcje naczelne względnie centralne zarządy poszczególnych instytucji. Koszty poniesione w tej akcji zostaną na pewno szybko zamortyzowane przez osiągnięte korzyści. Referent zaopatrzenia dobrze znający swój zawód — to podniesienie jakości produkcji, to harmonijna współpraca z handlem społecznym, to polepszenie gospodarki narodowej na odcinku żywienia zbiorowego.

Rzecz prosta, że niezależnie od umiejętności zawodowych zaopatrzeniowca, musi on być jednostką uświadomioną politycznie, bowiem takim łatwiej będzie zrozumieć trudności na pewnych odcinkach gospodarczych, jak również dostosowywać politykę zakładu pracy do wymagań naszego handlu społecznego.

ZENON CZAPKIEWICZ

Zagadnienie zaopatrzenia stało się u nas jednym z centralnych zagadnień, od którego właściwego rozwiązania zależy w niemałym stopniu dalszy nasz rozwój.

Rozliczenia w stołówce pracowniczej

W reportażu ze stołówki WSS w Narodowym Banku Polskim (patrz „Żywienie Zbiorowe“ nr 10/1950), na zapytanie — Czy ma pani jakieś trudności w prowadzeniu stołówki? — kierowniczką odpowiada: — Oczywiście. Pełno. Takie drobne, codzienne, a przecież kłopotliwe. Trudno wszystkim dogodzić. A najgorsze to, że nas zavalają robotą buchalteryjną. Raporty, zestawienia, naklejanie kartek obiadowych — czterysta kuponików trzeba codzień naklejać na stare gazety. To wszystko zabiera mi parę godzin dziennie. Część tych rachunków powinny chyba załatwiać w biurze WSS, bo tam są księgowi fachowcy, a nie tacy przygodni jak ja.

Była to w owym czasie — dwa lata temu — dość powszechna skarga na trudności, związane z rozliczeniami w stołówkach zamkniętych. W tym wypadku chodziło o kierowniczkę, której raporty i zestawienia WSS podawało za wzór, która zatem orientowała się w zagadnieniach rozliczeniowych. Ale takich kierowniczek w stołówkach zamkniętych jest jeszcze dziś niewiele, sporo z nich ma kłopoty z czterema działaniami arytmetycznymi, trudno więc od nich wymagać zestawień, w których dużą rolę grają obliczenia procentowe. Jeszcze raporty — pół biedy. Zapisuje się ilość przyjętego z magazynu towaru po podanej przez magazyn cenie; błędy w mnożeniu poprawiają księgowi w biurze. Ale wykalkulować koszt jednego obiadu, a potem wyciągnąć przeciętny miesięczny koszt obiadów, uwzględniając osobno zupy, osobno dwudaniowy i osobno trzydaniowy posiłek — to jest zadanie, które często przekracza wiedzę rachunkową kierowniczk stołówki. A obecna kierowniczk stołówki to już nie dawna osoba, która „żywiła“ gości w czwartorzędnej restauracyjce na peryferiach. Tam była buchalteria prosta: jak najmniej dać gościowi, jak najwięcej z niego zedrzeć — niezawodna kalkulacja drobnej burżuazji.

Socjalistyczne żywienie zbiorowe, wymaga innych, nowych metod. Konsument nie jest w nim przedmiotem wyzysku, lecz człowiekiem pracy, któremu należy się dobry posiłek w stołówce, będącej tylko punktem usługowym. Dlatego teoretyczne normy obiadów stołkowych są zupełnie wystarczające, a tam, gdzie tego nie ma, winę ponosi wykonawstwo. Wniosek z tego prosty: wykonawców, a przede wszystkim kierowniczk stołówek — szkolić, podciągać, selekcyjonować.

Do zakresu szkolenia kierowniczek należeć musi dział rozrachunkowy. Nie jest to temat zbyt szeroki, ale tym niemniej konieczny, wymagający zaznajomienia się kierowniczek z najprymitywniejszymi jego wymaganiami. Biuro Żywienia Zbiorowego WSS zna możliwości swoich kierowniczek, które nieraz awansowały z pomocy kuchennej i stara się swoje zarządzenia dostosować do ich poziomu. Pomimo tego kierowniczk nieraz stają przed zagadkami, których nie umieją rozwiązać, albo

na których rozwiązanie muszą poświęcać zbyt wiele czasu — kosztem dopilnowania jakości obiadu.

Kartoteka, raport dzienny (w pierwszej swej części) — to są rzeczy proste, nad którymi nie potrzeba się głowić. Są druki gotowe, dobrze ułożone z przewidzianymi rubrykami. Tylko wpisać to co podaje magazyn, co weszło do kuchni i co z niej wyszło — i materiał gotowy. Ale zestawienia i wnioski z nich płynące już wymagają zastanowienia.

Zacznijmy od pierwszego dnia miesiąca. Kierowniczk wie mniej więcej, ilu się może spodziewać stołowników w danym miesiącu. Jedzie więc na parę dni przed pierwszym do biura i bierze stamtąd odpowiednią ilość miesięcznych kart abonamentowych, powiedzmy dla przykładu — 300. Za te karty buchalteria obciąża odpowiednią sumą jej osobiste konto. Koszt obiadów może być różny — po 2.40 zł, lub w razie zgody konsumentów na podwyższenie ceny i jakości obiadów — po 3.50 zł. Jeśli więc przykładowo przyjmiemy cenę 3.50 zł, to konto kierowniczk zostanie obciążone sumą: 25 (dni miesiąca bez niedziel i świąt) \times 3,50 \times 300 (ilość kart obiadowych) = 26.250 złotych. To obciążenie zostaje wyrównane z chwilą, kiedy kierowniczk złoży w biurze kwit na wpłacone do PKO pieniądze oraz zwróci niesprzedane konsumentom karty lub kupony, co winno nastąpić do dnia 5 każdego miesiąca.

W stołówce kierowniczk sprzedaje karty delegatom oddziałów bądź rozprawdza je przy pomocy komitetów stołkowych. Pozostaje załatwienie manipulacji kasowych. Nie ma większego kłopotu z tą częścią konsumentów, którzy wyjeżdżają na urlopy i biorą obiady tylko na część miesiąca. Tym się sprzedaje odpowiednią część karty, resztę zaś zwraca w biurze. Komplikacje natomiast powodują soboty. W stołówkach jak wiadomo korzystają z obiadów pracownicy różnych instytucji, które nie rozpoczynają i nie kończą pracy o tej samej godzinie. Stąd wypadki, że w soboty część pracowników, dla których godzina podawania obiadu jest zbyt późna, rezygnuje z wykupienia kuponu. Niewykupione obiady zatrzymuje kierowniczk, ale biuro nie zwraca jej pełnej kwoty 3.50 zł za kupon, lecz zatrzymuje część tej sumy na wydatki stałe, a więc np. opłatę personelu, którego przecież nie zwalnia się na soboty. Wyłania się zatem trudność: należałoby przecież owe kilkudziesięciogroszowe kwoty ściągnąć od konsumentów, a potem się z nich rozliczać. Podobne trudności zachodzą w wypadkach niewykupienia kuponów obiadowych przez inspektorów, instruktorów itp. pracowników, którzy często wyjeżdżają w teren. Pracownikom tym często nie opłaca się wykupywanie kart abonamentowych. Ale jednak w okresie pobytu w centrali chcieliby zjeść obiad w stołówce. Chcieliby to również uczynić i pracownicy oddziałów te-

renowych w czasie pobytu służbowego w centrali. Biuro Żywienia Zbiorowego uwzględnia te wypadki. Zezwala na wydawanie obiadów „indywidualnych“ po nieco wyższej cenie. Kalkulacyjnie jest tu wszystko w porządku i nie bywa z tej przyczyny protestów ze strony konsumentów. Rachunkowo jednak przybywa dla kierowniczkii nowa pozycja do zestawienia, wyższa bowiem cena obiadowa pociąga za sobą zmianę kalkulacji, czemu mniej wykształcona buchalteryjnie kierowniczkii nie zawsze jest w stanie sprostać. W tym wypadku słusznie ograniczono obowiązek kierowniczkii do zanotowania ilości wydanych obiadów „indywidualnych“ w raporcie.

Z chwilą niezjedzenia przez konsumenta zapłaconego obiadu rodzi się zagadnienie społeczne, a zdarza się przecież, że ktoś musiał wyjechać nagle, że zajęcie czy konferencja zatrzymały go na mieście. Jego zapłacony obiad pozostaje wówczas w kotle. Takich obiadów bywa z reguły kilka, a w większych stołówkach kilkanaście dziennie. Co z nimi robić? Niektórych potraw nie można przechować do dnia następnego choćby i w lodówce, zresztą nie wszystkie stołówki posiadają urządzenia chłodnicze. Należy tę sprawę uregulować. Wydaje się, że nieskonsumowane a opłacone posiłki możnaby z powodzeniem oddawać nisko-

płatnemu personelowi kuchennemu. Nie może to jednak mieć miejsca jedynie na indywidualne zarządzanie tej czy innej kierowniczkii, lecz stanowić zasadę dla wszystkich stołówek pracowniczych.

Do niepostawionych jeszcze właściwie spraw należy akcja zbierania odpadków pokonsumcyjnych. Odpadki te powinny być wykorzystywane dla tuczu trzody przy stołówkach lub przy tuczarniach rejonowych. Tam, gdzie tucz ten nie jest jeszcze zorganizowany, odpadki zabierać powinny PGR, Centrala Mięsna itp. W żadnym wypadku nie powinny mieć miejsca zdarzające się niestety fakty, że dla braku odbiorcy odpadki wylewają się do kanału.

Na zakończenie jedna uwaga. Mówiliśmy tutaj wyłącznie o stołówkach zamkniętych WSS. Stwierdziliśmy, że instytucja ta stara się uprościć rachunkowość i dostosować ją do możliwości kierowniczek. Pomimo istnienia tych dobrych wzorów nie da się tego powiedzieć o niektórych stołówkach Oddziałów Zaopatrzenia Robotniczego (np. przy ZRK w Warszawie), które mimo młodego wieku poczynają już tonąć w biurokracji. Ale to będzie tematem innego artykułu.

ANDRZEJ ZIEMIĘCKI

TECHNOLOGIA I HIGIENA ŻYWIENIA

Planowanie jadłospisów dla prewentoriów

Po rozpatrzeniu wartości odżywczej i zastosowania zasadniczych grup produktów w żywieniu dzieci w prewentoriach — możemy przystąpić do planowania jadłospisów. Znajomość zasad planowania jadłospisów jest niezbędna dla osób zajmujących się żywieniem, a zwłaszcza żywieniem dzieci w placówkach zamkniętych. Zakłady zamknięte obejmują bowiem długodystansowe żywienie dzieci, a domy dziecka zastępują im nawet całkowicie rodzinę.

Skutki nieprawidłowego żywienia indywidualnego ponoszą jednostki, natomiast skutki nieprawidłowego żywienia zbiorowego mogą być groźne dla całych grup społecznych i musimy sobie z tego jasno zdać sprawę. Nie jest rzeczą obojętną dla państwa ani dla dobra dziecka, które żywimy, w jaki sposób je żywimy i w jaki sposób wykorzystujemy powierzone nam produkty. Jaskrawe różnice w poziomie żywienia dzieci w tego samego typu placówkach, przy identycznej stawce dziennej i tych samych warunkach aprowizacyjnych świadczą najczęściej o różnicy w przygotowaniu fachowym personelu tych placówek.

Planowanie jadłospisów całodziennych w zakładach zamkniętych musi poprzedzać planowanie żywienia w obrębie całego roku. Z długofalowym planowaniem łączą się: uprawa ogródków warzywnych, zapasy zimowe i hodowla, zaopatrzenie w produkty spożywcze i kalkula-

cja, wreszcie — właściwe magazynowanie. Ze szczegółowym planowaniem żywienia wiąże się głównie proporcjonalny rozdział produktów na poszczególne dni, posiłki i porcje oraz prawidłowe przyrządzanie potraw.

Ponieważ sprawa ogródków warzywnych, korzyści z nich płynących dla zdrowia dzieci, jak również sprawa hodowli były niejednokrotnie omawiane — do zagadnień tych powracać nie będziemy, natomiast omówimy choć pobieżnie, sprawę zapasów zimowych.

Zapasy zimowe w zakładach zamkniętych obejmują głównie: kopcowanie ziemniaków i niektórych warzyw korzeniowych, kiszenie kapusty i ogórków, solenie pomidorów (na suchą bez wody) oraz przygotowanie przetworów owocowych, głównie kompotów, syropów owocowych i galaretek witaminowych. Ocet przygotowany ze skórek i odpadków jabłecznych, pokrywa zapotrzebowanie zakładu na długie miesiące.

Ponieważ przygotowanie zapasów i przetworów dla zakładów (zwłaszcza dużych) jest bardzo absorbujące i pracochłonne, niektóre placówki wykonywują je z dobrym skutkiem przy pomocy zobowiązań i czynów społecznych personelu zakładowego.

Zapasy zimowe dobrze przygotowane i przechowane ułatwiają nam bardzo prawidłowe żywienie dzieci podczas zimy i uzyskanie pewnych

oszczędności pieniężnych na okres wiosenny, gdy dzieci wymagają forsowniejszego żywienia, a ceny sezonowych produktów są jeszcze bardzo wysokie.

Wysoką pozycję oszczędności stanowią zwłaszcza sumy uzyskane z kapusty kiszonej, oszczędności te wystąpiły zwłaszcza w roku bieżącym, gdyż ceny kapusty były niewspółmiernie wysokie z powodu suszy.

Aby uzyskać surowce wysokiej jakości (gdyż tylko takie nadają się na zapasy zimowe i przetwory), należy dokonać zakupu bezpośrednio w Państwowych Gospodarstwach Rolnych lub zakładach ogrodniczych, mając zawsze na uwadze skrócenie przebiegu towaru od bezpośredniego producenta do zakładu.

Z planowaniem jadłospisów wiąże się również właściwe realizowanie zaopatrzenia w produkty spożywcze w ramach zatwierdzonych norm i kalkulacja. Znając wartość odżywczą produktów spożywczych i zasady żywienia, będziemy zabiegać o zdobycie takich produktów, które są najbardziej wartościowe dla dzieci. Jeśli mamy np. za tę samą cenę ogórki czy pomidory, to wybierzemy pomidory, podobnie postąpimy mając do wyboru mięso i wątrobę, wiśnie i maliny, kapustę zwykłą i włoską itp. Na wiosnę, gdy cena jabłek jest b. wysoka, zamienimy je na świeży szpinak, rzodkiewkę, młodą cebulę, szczypiorek, sałatę zieloną itp. Opierając żywienie dzieci na zrjonalizowanych normach, musimy zabiegać i równocześnie walczyć o jakość surowca, zarówno co do wyboru gatunków w ramach grup, jak i stanu surowca.

Podniesienie jakości surowca i zwiększenie asortymentu zwłaszcza warzyw i owoców jest sprawą b. ważną i pilną. Znane są wypadki, gdy zakłady w ramach spółdzielczego zaopatrzenia nie otrzymywały przez całą wiosnę szpinaku, lub otrzymały go w takim stanie, że nie nadawał się do spożycia. W innym znów wypadku nie otrzymywały dzieci wcale sezonowych jagód. Zdarzają się jednak wypadki niezrozumienia sprawy i przez kierownictwo zakładów; szpinak dyskwalifikuje się jako warzywo zbyt pracochłonne, jagody czarne jako plamiące ubranka, a botwinki nie kupuje się, gdyż „dzieci nie lubią“. Przykłady te ilustrują nam, że na odcinku zaopatrzenia potrzebna jest współpraca między dostawcą i odbiorcą w imię dobra i zdrowia dziecka. Dostawca musi dbać o jakość surowca i o asortyment, a odbiorca musi umieć korzystać z tych produktów z pełnym zrozumieniem.

Właściwe magazynowanie obowiązuje zarówno dostawcę jak odbiorcę. Przez nieodpowiednie przechowanie produktów niszczyliśmy zarówno masę towarową, jak i obniżamy w wysokim stopniu wartość odżywczą surowca. Dotyczy to zwłaszcza warzyw liściastych i owoców sezonowych, które b. często są niewłaściwie składowane i przewożone.

Jadłospisy okresowe

Szczegółowa część planowania żywienia obejmuje opracowanie jadłospisów okresowych na

tydzień lub 10 dni, zastosowanych do pory roku i wielku dzieci. Opierając planowanie jadłospisów na dziennych normach produktów operujemy jednak niektórymi produktami, przy pomocy tabel produktów zamiennych, w obrębie tygodnia. Dotyczy to zwłaszcza mięsa, sera białego, jaj, ryb, warzyw, strączkowych itp.

Jeśli prewentorium obejmuje dzieci małe i starsze, to jadłospisy muszą być w ten sposób opracowane, by uwzględniały potrzeby obu grup. Planujemy najpierw całodzienny jadłospis dla dzieci starszych, a następnie wprowadzamy zmiany pod kątem dzieci młodszych. W ten sposób powstaje II jadłospis, który posiada wiele potraw wspólnych z jadłospisem I, a równocześnie uwzględnia te zmiany, które są konieczne dla wprowadzenia dla dzieci młodszych. Zmiany dotyczą rodzaju potraw, wielkości porcji, sposobu rozdrabniania, techniki podprawiania i składu niektórych posiłków, zwłaszcza śniadań i kolacji. Ten system planowania jadłospisów bardzo ułatwia kuchni organizację pracy, a także wykorzystanie niewielkich ilości różnego asortymentu produktów. Jeśli np. otrzymujemy małą ilość wątroby czy mózgow, to przeznaczamy je na obiad dla dzieci młodszych, lub dla starszych przyrządzamy pastę do chleba. Jeśli nie jesteśmy w stanie przyrządzić dla wszystkich dzieci szpinaku, to przyrządzamy go tylko dla najmłodszych, a starszym podamy zieloną sałatę lub sałatkę z pomidorów.

Posiłki dla dzieci w prewentoriach mogą być stosunkowo proste, ale muszą być urozmaicone, starannie doprawione do smaku, apetycznie wyglądające i estetycznie podane, chodzi bowiem o pobudzenie apetytów dzieci i zachęcenie do jedzenia. Potrawy barwne i estetyczne podane pobudzają wydzielanie się soków trawiennych. Tzw. pospolicie „ślinka idąca na widok pokarmów“ jest niczym innym jak wzmożonym wydzielaniem soków trawiennych. Zjawisko to potwierdzają całkowicie i tłumaczą badania wielkiego uczonego radzieckiego Pawłowa, który wiele lat swej pracy naukowej poświęcił fizjologii trawienia, badając wpływ najróżniejszych czynników zewnętrznych i psychicznych na wydzielanie soków trawiennych. Z tego też względu niesłychanie ważny jest nastrój, jaki panuje przy jedzeniu. Atmosfera niepokoju, strachu, grozy, kary, wpływa wybitnie hamując na wydzielanie soków trawiennych, a tym samym hamuje apetyt. Jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że dzieci chore mają już z natury upośledzone łaknienie, to przestrzeganie wyżej podanych zaleceń przyjmijmy jako b. słuszne.

W prewentoriach i sanatoriach przeciętnych stosujemy 5-krotne wyżywienie i tak dobieramy potrawy, aby posiłki były łatwo strawne. Mięso i ryby należy stosować częściej gotowane (pod postacią różnego rodzaju klopsików, galaret itp.) i pieczone aniżeli duszone lub smażone. Tłuszcz do potraw (zup, jarzyn, ziemniaków dodawać w ostatniej chwili, gdyż potrawy nasiąknięte tłuszczem są trudniej strawne.

Dla dzieci z wybitnie upośledzonym łaknieniem, zwłaszcza dla najmłodszych (aby zmniej-

szyc objętość pożywienia) można część warzyw i owoców podawać pod postacią soków lub przecierów. Ze względu na łatwość utlenienia witaminy C, z zalecenia tego należy korzystać w wyjątkowych wypadkach lub wtedy, gdy rozporządzamy dużą ilością surowca. Dla najmłodszych pożądane jest również zastąpienie części masła śmietanką (10 g masła = 40 g śmietanki 20%). Dla rozproszania kalorii w posiłkach dziennych przyjęto następujące wytyczne: I i II śniadanie około 35% kalorii, obiad — 35%, podwieczorek 5—10%, kolacja 20—25% z tym, że I śniadanie, obiad i kolacja stanowią tzw. posiłki duże, zasadnicze, a II śniadanie i podwieczorek — posiłki małe, złożone głównie z owoców, surówek, niewielkiej ilości pieczywa, mleka lub deserów.

Poza podanymi wytycznymi dotyczącymi specjalnie prewencji, przy opracowywaniu jadłospisów kierujemy się ogólnie przyjętymi zasadami planowania, omawianymi niejednokrotnie na łamach „Żywienia Zbiorowego“.

Przykładowe jadłospisy na okres letni

I śniadanie: Manna lub inna kasza na mleku, chleb z masłem i serem podpuszczkowym, rzodkiewki lub pomidor.

II śniadanie: Owoce z cukrem i śmietaną lub jagody z mlekiem, bułka z masłem.

Obiad: Zupa pomidorowa podprawiana śmietaną z makaronem, pieczeń cielęca, ziemniaki, mizeria bez śmietany, kompot.

Podwieczorek: Zupa „nic“, herbatniki.

Kolacja: Kalafiory polane sosem mlecznym posypane zieleniną z jajem. Pieczywo z masłem lub marmeladą. Kawa z mlekiem.

—o0o—

I śniadanie: Mleko, chleb z masłem i jajem, ogórek świeży z miodem.

II śniadanie: Kanapki z chleba razowego z wędliną, kompot.

Obiad: Zupa jarzynowa na mięsie z dodatkiem młodej fasoli lub barszcz ukraiński. Pierogi leniwe z ziemniaków i sera z masłem i cukrem. Napój owocowy z porzeczek lub malin.

Podwieczorek: Kisiel mleczny z owocami (bułka z masłem).

Kolacja: Mleko zsiadłe z ziemniakami. Placek drożdżowy z owocami.

Dzienny rozkład posiłków

I śniadanie — godzina 8 — 8,30, II śniadanie godz. 11 — 11,30, obiad — 13,30 — 14, podwieczorek 17 — 17,30, kolacja — 19 — 19,30.

SABINA WITKOWSKA

Przetwory owocowo-warzywne w zakładach żywienia zbiorowego

Spożywanie owoców i warzyw ma nie tylko znaczenie smakowe, ale jest konieczne ze względu na zawartość szeregu cennych składników odżywczych w tych produktach. Warzywa i owoce są w pożywieniu głównym źródłem soli mineralnych, witamin i kwasów organicznych. Stąd więc konieczne jest przygotowanie posiłków jak najbardziej urozmaiconych przez stosowanie dużej ilości warzyw i owoców w każdej postaci. W okresie wiosny, lata i jesieni stosowanie w jadłospisie warzyw i owoców nie stwarza trudności, jednakże w okresie zimy i wczesnej wiosny spożycie ich maleje. Aby uniknąć tego zjawiska, przygotowuje się przetwory owocowo-warzywne, które uzupełniają doskonale posiłki pod względem wartości odżywczej.

W jadłospisach zakładów żywienia zbiorowego w okresie zimy nie podaje się naogół innych kiszzonek poza kiszoną kapustą. Powtarza się ona zbyt często jako dodatek do pieczeni, kotletów, kielbasy. Obroną przed tą monotonią zimowego pożywienia stanowią właśnie sporządzone w lecie i jesieni najrozmaitsze przetwory warzyw i owoców i dlatego w okresie największej podaży należy intensywnie przystąpić do ich przetwarzania.

Doceniając wagę tego zagadnienia, niektóre pionierzy żywienia zbiorowego opracowały plany produkcji przetworów owocowo-warzywnych. Głównym celem zorganizowania przetwórstwa we własnym zakresie jest wykorzy-

stanie warzyw i owoców uzyskanych z gospodarstw pomocniczych. Osiągamy przez to obniżenie kosztów własnych, zapewnienie stałego i równomiernego dopływu warzyw i owoców do zakładów żywienia zbiorowego oraz częściowe uniezależnienie się od dystrybucji. Gospodarstwa pomocnicze, nastawione głównie na tucz trzody chlewnej na odpadkach pokonsumcyjnych, stawiają do dyspozycji pionów poważne ilości warzyw i owoców. Całkowite ich wykorzystanie podniesie opłacalność gospodarstw. W okresie dużej podaży na owoce i warzywa, tzn. w okresie zbiorów, zakłady mogą dokonywać zakupów u dystrybutorów, a dodatkowa pula, zyskana z gospodarstw pomocniczych, zostanie przetworzona i wykorzystana w okresie zimowym i wczesno-wiosennym. Przetwory produkowane we własnym zakresie są tańsze, gdyż np. przetwory owocowe przygotować można we własnych pracowniach cukierniczych w lecie, a więc w okresie zmniejszonej produkcji ciast. W związku z tym nie będzie istniała potrzeba zatrudnienia dodatkowych pracowników. W miesiącach letnich, w miastach o mniejszym nasileniu konsumentów, do prac związanych z przetwarzaniem warzyw i owoców wykorzystana zostać może także część personelu niektórych zakładów żywienia zbiorowego.

Wśród przetworów jarzynowych największe znaczenie dla zakładów żywienia zbiorowego posiadają kiszonce, solonki i marynaty.

Kiszonki stanowią najprostszy sposób przetworu, zasługujący na to, aby stać się podstawowym działem utrwalania jarzyn w zakładach. Podczas zimy i wiosny, w czasie kiedy trudno jest o świeże surowce, kiszonki uzupełniają braki witaminowe i mineralne, a zawarty w nich kwas mlekowy dodatnio wpływa na procesy trawienia. Zasadniczo kisić można wszystkie surowce zawierające węglowodany, nieco substancji białkowych i mineralnych. Poza kapustą dostępną jest kiszona brukiew z cebulą lub jabłkami. W ubiegłym roku Centrala Ogrodnicza rozpoczęła produkcję kiszzonej brukwi, która cieszyła się dużym powodzeniem. Kiszzenie buraków ćwikłowych, pomidorów, fasoli strączkowej znane jest tylko w niektórych rejonach Polski. Mało rozpowszechnione jest również kiszzenie jabłek. Najlepsze do kiszenia są antonówki i glogierówki. Jabłka powinny być zdrowe i jędrne. Wymyte jabłka układa się ściśle w beczułkach, przekładając spód i wierzch liśćmi czarnej porzeczki lub wiśni. Po założeniu denka wlewa się przez czop ostudzoną zalewę, sporządzoną z 30 litrów wody przegotowanej, 350 g soli, 300 g cukru, 350 g mąki żytniej (dodatek mąki przyspiesza kiśnięcie). Recepta zalewy obliczona jest na antałek 60-litrowy. Gdy roztwór opadnie, dolewamy go do pełna. W podobny sposób można kisić twarde gruszki i śliwki węgierki. Kiszonki stanowią doskonałe uzupełnienie dań mięsnych lub mącznych.

Solonki są również łatwym sposobem konserwowania jarzyn. Stosuje się je do przygotowywania na zimę szczawiu, zielonego kopru, włoszczyzny do zup. Bardzo dobre jest przyrządzenie solonej włoszczyzny w postaci drobno pociętej mieszanki. Na 100 kg mieszanki warzyw należy użyć 30 kg marchwi, 25 kg kapusty włoskiej, 15 kg pietruszki, 10 kg selerów, 15 kg cebuli i 5 kg porów. Do starannie wymytych, oczyszczonych i posiekanych warzyw dodaje się 20 — 25% soli. Sól wymieszać z warzywami, a gdy wystąpi sok, układać ściśle w beczułkach lub gąsiorach. Włoszczyzna solona dobrze przechowuje się przez cały rok i dłużej.

Marynaty. Najmniej korzystnym sposobem konserwacji jarzyn i owoców są marynaty. Spożywa się je w postaci różnych sałatek i zakąsek. Jako dodatek do mięs zimnych podaje się dynię marynowaną, korniszony, ogórki marynowane. Dla podniesienia pikantności sałatek dodaje się do nich szalotki (małe cebulki) marynowane, pikle. Marynaty nie są spożywane tak masowo jak kiszonki z uwagi na drażniące działanie kwasu octowego na błony śluzowe przewodu pokarmowego. Marynaty są niewskazane w żywieniu dzieci i młodzieży.

Przetwory owocowe. Do przetworów owocowych do użytku zakładów żywienia zbiorowego należą przede wszystkim marmolady, dżemy, konfitury, powidła, galaretki, soki owocowe, kompoty i owoce w cukrze. Te ostatnie mają szczególnie duże zastosowanie w cukiernictwie. W tym celu przygotowuje się suche konfitury, owoce kandyzowane i glazurowane, sto-

sując zwykle owoce ziarnkowe (gruszki) i pestkowe (wiśnie, brzoskwinie). W zimie chętnie widzimy ciastka i kremy udekorowane owocami.

W zakładach prowadzących całodzienne żywienie, a więc w domach wypoczynkowych, sanatoriach, spożycie dżemów, marmolad i powideł jest bardzo duże. Podaje się je jako dodatek do pieczywa, szczególnie chętnie spożywany przez dzieci i młodzież. Na specjalną uwagę zasługują **dżemy**, gdyż przyrządzanie ich pochłania mniej cukru niż robienie konfitur, a wymagania w stosunku do surowca są mniejsze. Ze względu na łatwość rozsmarowywania dżemy są dogodnie w użyciu. Przygotowuje się je z agrestu, jabłek, czarnych jagód, śliwek itp. Owoce przeznaczone na dżemy należy przesortować wg jakości i stopnia dojrzałości, wymyć i opłukać czystą wodą. Następnie usuwa się niejadalne części, większe owoce kraje się w kawałki. Owoce wrzucać do gorącego syropu. Dżem smaży się, dopóki masa nie zrobi się napół przezroczysta. Na 1 kg owoców dajemy 0,50 — 0,60 kg cukru, zależnie od stopnia kwaśności surowca.

W zamkniętych zakładach żywienia zbiorowego można stosować dobry sposób przyrządzania **galaretek** na chłodno. Metodą tą przyrządza się galarety z owoców kwaśnych, zawierających znaczne ilości pektyny, jak np. porzeczki, żurawiny. Z gron porzeczek usuwamy szypułki, po czym jagody miażdżymy. Miazgę ucieramy z cukrem, stosując 1 — 1,25 kg cukru na 1 kg miazgi. Galaretowanie występuje już w końcu ucierania. Przy tym sposobie przyrządzania galaretek, cechy surowca zachowują się w stopniu najwyższym.

Kompoty podaje się jako desery. Najkorzystniejszym sposobem przyrządzania kompotów jest metoda przygotowania w naczyniach hermetycznie zamkniętych (np. w słojach Wecka). Owoce opłukane, pozbawione części niejadalnych, nakłada się do słoja do pełna. Zalewa gorącym, przegotowanym syropem po same brzegi słoja. (Do przygotowania syropu używa się 30 — 50% cukru, zależnie od gatunku surowca). Następnie zakłada się pierścienie gumowy i pokrywkę, którą przyciska sprężynką. Słoje ogrzewa się w wodzie o tem. 75 — 90 stopni przez 20 — 30 minut. Słoje po wystudzeniu wyjmuje się z wody, wyciera do sucha, sprawdza czy pokrywa mocno przywarła do słoja. Przy otwieraniu słoja nie używać noży do podważania pokrywy, gdyż brzegi dość szybko szczerbią się. Brzegi słoika należy wytrzeć wilgotną ściereczką. Słoik wstawić do góry dnem do ciepłej wody na kilka minut. Następnie odwrócić, pociągnąć za wystający języczek pierścienia gumowego — powietrze wejdzie do wnętrza i pokrywka odstanie.

W zakładach żywienia zbiorowego poza wyżej wymienionymi przetworami znaczenie posiadają wina owocowe, syropy, susze z owoców i warzyw. Przetworów tych jednak zakłady nie wykonują we własnym zakresie ze względu na skomplikowany proces przetworu.

Desery

Deser jest często uzupełnieniem wartości odżywczej obiadu. W punktach żywienia zbiorowego winny mieć zastosowanie przede wszystkim te desery, które nie wymagają dużej ilości czasu do przyrządzania, oraz które dadzą się łatwo w kalkulować w przeciętną cenę obiadu. Z uwagi na to, że przyrządzanie kompotów jest naogół znane i zostało omówione w numerze kwietniowym naszego pisma („Tanie i łatwe desery” — inż. Zofia Czerny) podaję przepisy na inne proste desery. Zastosowane proporcje obliczone są dla 10 osób.

Kisiel żurawinowy. 0,5 litra żurawin, 1,5 litra wody, 0,18 kg cukru, 0,16 kg mąki ziemniaczanej, 1/4 litra mleka. Owoce przebrać, opłukać na cedzaku pod bieżącą wodą, ugotować, przetrzeć i dodać cukier. Mąkę rozmieszać z zimną wodą, wlać na gorący przecier, zagotować mieszając. Wylać na małe talerzyki lub salaterki. Przed podaniem polać mlekiem przygotowanym z cukrem. W podobny sposób przyrządza się kisiel z innych owoców: czarnych jagód, jabłek, śliw, malin.

Kisiel z soku owocowego. 0,5 litra soku owocowego, 1,5 litra wody, 0,16 kg mąki ziemniaczanej, 1/4 litra mleka, 0,03 kg cukru. Sok połączyć z wrzącą wodą, zaprawić mąką ziemniaczaną rozmąconą w zimnej wodzie, mieszając zagotować. Wylać na małe salaterki lub talerzyki. Przed podaniem polać mlekiem.

Kisiel karmelowy: 3,5 szkl. mleka, 0,13 kg cukru, 0,13 kg mąki ziemniaczanej, 1/4 litra soku owocowego. Łyżkę cukru zrumienić na kolor brązu i rozprowadzić 3 łyżkami wody. Zagotować mleko i/mieszając połączyć z karmelem, cukrem i uprzednio rozprowadzoną w

zimnym mleku (1/2 szkl.) mąką ziemniaczaną. Rozdzielić na porcje, przed podaniem polać sosem owocowym.

Krem z zsiadłego mleka. 0,10 kg (2 szt.) jaja, 0,12 kg cukru, 3 szkl. zsiadłego mleka, 0,02 kg żelatyny. Żółtka utarte z cukrem łączyć z rozbitym zsiadłym mlekiem i żelatyną rozpuszczoną w gorącej wodzie. Gdy masa zacznie gęstnieć, dodać ubitą pianę, wymieszać i odstawić w chłodne miejsce do stężenia.

Krem z siadłego mleka z owocami. 0,05 litra zsiadłego mleka, 0,10 kg cukru, 2 białka jaj, 0,20 kg owoców, 0,02 kg żelatyny. Rozpuścić żelatynę i wymieszać z mlekiem roztrzepanym z cukrem i ubitą pianą. Dodać owoce i odstawić w chłodne miejsce do stężenia.

Owoce w kremie (sposób II). 0,10 kg (2 szt.) jaja, 0,06 kg mąki, 0,10 kg cukru, 1 litr mleka, 0,01 kg cukru waniliowego, 1,00 kg jabłek. Rozbite jaja połączyć z mąką i cukrem oraz rozprowadzić w mleku przygotowanym z wanilią. Zagotować mieszając bez przerwy. Obmyte jabłka poprzekrawać na połówki i zagotować w małej ilości wody. Miękkie połówki układać na talerzykach a następnie polewać je kremem, przeznaczając na porcję półtorej łyżki kremu.

Mus z grysiku. 0,20 kg grysiku, 0,05 kg cukru, 0,01 kg cukru waniliowego, 1/4 litra soku owocowego. Do ugotowania grysiku użyć 2,5 objętości wody. Ugotowany grysik ubić trzepaczką po uprzednim dodaniu cukru. Przygotowane porcje polewać przed podaniem sokiem owocowym lub sosem waniliowym.

ST. SMOczyńska

Główna przyczyna trudności i przeszkód, które obecnie napotykamy, polega na tym, że zmieniły się warunki rozwoju przemysłu, że wytworzyła się nowa sytuacja, która wymaga zmiany metod pracy, wymaga nowych metod kierownictwa.

(B. Bierut — Referat na VII Plenum)

Podajemy do wiadomości naszym czytelnikom, że redakcja „ZYWIENIA ZBIOROWEGO”, mieści się obecnie w lokalu przy ul. Hożej Nr 35, III piętro, tel. 7-39-28.

GŁOSY Z TERENU

Młodzież ZMP przoduje

„Zagadnienie szkolenia i podnoszenia kwalifikacji nabiera szczególnego znaczenia w stosunku do młodzieży“ (B. Bierut — referat na VII Plenum).

Jesteśmy w gmachu Technikum Gastronomicznego, Technikum Gospodniego i 2-letniej Szkoły Gastronomicznej we Wrocławiu. Nastrój uroczysty. Młodzież oczekuje na rozdanie świadectw dojrzałości i świadectw ukończenia. Czas oczekiwania umilają pieśni zetempowskie.

Uroczystość rozpoczęła. Młodzież w skupieniu wsłuchuje się w słowa sprawozdania dyrektora szkoły. Ze sprawozdania tego wynika, że przodująca część młodzieży ZMP realizowała uchwały Zarządu Głównego ZMP., walcząc o podniesienie poziomu nauczania i stała się pomocnikiem nauczycielstwa w wychowywaniu młodzieży. Podjęte za przykładem klasy robotniczej zobowiązania dla uczczenia 60 rocznicy urodzin Prezydenta i Święta 1 maja, dały duże oszczędności pieniężne i przyczyniły się do podniesienia na wyższy poziom pracy wychowawczej. W ślad za nimi przyszły zobowiązania zlotowe, które stały się jeszcze jednym dowodem ofiarnej, pełnej zaopatrzenia postawy młodzieży.

Szkoła liczy 261 uczniów. Egzamin maturalny Technikum Gospodniego

złożony w 100%, egzamin kwalifikacyjny w 90%. Szkoła może poszczycić się poważnymi osiągnięciami w dziedzinie szkolenia zawodowego.

Dwuletnią Szkołę Gastronomiczną ukończyło 20 osób. Młodzież ta otrzymała już nakazy pracy do Wrocławskich Zakładów Gastronomicznych, skąd otrzymywała miesięczne stypendia. Szereg absolwentów otrzymało nagrody za pracę, a więc Ludmiła Długosz — nagrodę MHW za pracę społeczną i postępy w nauce, Podolczak — dyplom za pracę zawodową i osiągnięcia w sporcie. Walenty Ducz — za postępy w nauce i pracę społeczną. Piech — za uczciwy stosunek do pracy i obowiązków szkolnych. Wyróżnienia te dają nadzieję, że młodzież ta przystąpi z zapałem do pracy w Wrocławskich Zakładach Gastronomicznych i porwie tym zapałem resztę pracowników.

Dyrekcja WZG otwiera specjalny lokal-jadłodajnię bez sprzedaży alkoholu; przeznaczony dla kształcącej się młodzieży i obsługiwany przez młodzież ze szkoły gastronomicznej. Będzie to pierwsza tego rodzaju jadłodajnia w Polsce.

KAZIMIERZ KACA
(Wrocław)

Uwagi o brakach w pracy zaopatrzenia materiałowego

W czerwcowym numerze „Żywności Zbiorowego“ ukazał się artykuł pt. „Zaopatrzenie materiałowe“, który porusza zagadnienie leżące u nas odłogiem i dlatego powinien stać się wezwaniem do szerszej dyskusji i wymiany doświadczeń.

Wypracowanie tymczasowych norm zużycia na wyroby dystrybuowane przez hurtownię Centrali Handlowej Ceramiki oraz na nakrycia stołowe, aczkolwiek stanowi znaczny krok w kierunku uporządkowania gospodarki materiałowej, nie jest przecież cudownym lekiem, zdolnym usunąć wszystkie choroby. Z drugiej strony te właśnie normy stawiają aparat zaopatrzenia przed koniecznością takiego zorganizowania gospodarki, by dopuszczalny procent zużycia nie był przekraczany. Rozważań tych nie można oczywiście sprowadzać wyłącznie do nakryć stołowych, lecz dążyć do usystematyzowania gospodarki przy najmniej w zakresie podstawowego wyposażenia.

Poważnym mankamentem w pracy niektórych komórek zaopatrzenia jest brak ewidencji wyposażenia poszczególnych zakładów w środki materiałowe. Kartoteka magazynowa prowadzona rodzajami asortymentu nie może dać obrazu stanu posiadania. Jest to właśnie

przyczyną często spotykanego w zakładach marnotrawstwa. Również poważnym niedociągnięciem jest brak systemu umożliwiającego częste kontrolowanie rozchodu środków finansowych, wydzielonych na zaopatrzenie materiałowe, co nie sprzyja bynajmniej osiągnięciu dobrych

rezultatów w walce o obniżkę kosztów rzeczowych.

W tej chwili walka o oszczędność ogranicza się prawie wyłącznie do szukania taniego źródła zakupu i doboru możliwie najtańszych rodzajów asortymentu wyposażeniowego. Co więcej, aparat zaopatrzenia przez dyskutowanie wszelkich wiadomości o limitach w swoim wyłącznym gronie, nie mobilizuje do walki o oszczędność szerszych mas użytkowników dostarczanego przez ten aparat wyposażenia. Należałoby raczej sumę kosztów przeznaczonych w planie — nakazie na zaopatrzenie materiałowe rozbić na każdy zakład i podając do wiadomości kierownictwu zakładu limit, wciągnąć w ten sposób zakłady do zorganizowanej walki o obniżkę kosztów własnych.

Aparat zaopatrzenia winien zwłaszcza wynajdywać i popularyzować dobrych gospodarzy socjalistycznego mienia i stosowane przez nich metody przenosić do innych zakładów. W ten sposób ze przyzwyczajenia i marnotrawstwa jednych, zostaną pokonane przez oszczędne i racjonalne metody pracy innych. Stawiając zatem pod pręgierz marnotrawców nie należy szczędzić słów uznania dla takich pracowników, jak np. kierownictwo jadłodajni WZG „Studentka“, w której na przestrzeni kwartału ubytki były minimalne.

Należy szkolenie przywarsztatowe wykorzystywać na uczenie pracowników zakładów sposobu konserwacji i prawidłowego obchodzenia się ze sprzętem. Należy dążyć, aby każdy sprzęt w zakładzie miał swoje właściwe miejsce i nie był przerzucany z kąta w kąt, aby remont tego sprzętu odbywał się dokładnie i w porę.

Borykając się z trudnościami swej pracy, personel zaopatrzenia nie może jednak ograniczyć swej roli jedynie do dokonania samego zakupu. Tego rodzaju zwężenie i spłylenie zakresu działania mści się na rezultatach pracy zaopatrzenia.

JAN WESOŁOWSKI
(Sulełówek k. Warszawy)

W Starachowicach będzie lepiej

Starachowickie Zakłady Gastronomiczne istnieją dopiero od 1.I.1952. Istniejące zakłady zostały przejęte od PSS w Starachowicach i Ostrowcu oraz od GS „Samopomoc Chłopska“ w Starachowicach. Wszelkie więc braki i niedomagania można częściowo zapisać na karb okresu organizacyjnego. Tym niemniej trzeba o tym pisać.

Przed wszystkim stwierdzić należy, że dalszy rozwój zbiorowego żywienia tak w Starachowicach jak i w Ostrowcu hamuje przydział lokali, wskutek czego inicjatywa prywatna w dalszym ciągu żeruje na masach pracujących. Wprawdzie MRN z Ostrowca obiecała przydzielić nam lokal, ale obietnica ta trwa już od stycznia 1952 r. Podobnie sprawę przydziału lokali dla żywienia zbiorowego stawia i MRN w Starachowicach. Niemniejsze trudności mamy i

z lokalami biurowymi: dotychczas 20 osób pracuje w 3 pokojach o łącznej powierzchni 44,28 m², przez ścianę zaś znajduje się pokój wolny i pomimo starań ani MRN ani PRN nie chce nam przyjąć z pomocą. Tak samo wygląda sprawa lokali dla tułaczów świni. Pomyślnie natomiast układają się współpraca z władzami terenowymi na odcinku zaopatrzenia.

Jak z tego widać istnieją obiektywne warunki (zbyt ciasny lokal biurowy i krótki czas istnienia instytucji) usprawiedliwiające w pewnym stopniu nasze zaniedbania w księgowości i sprawozdawczości. Nie usprawiedliwiają jednak w najmniejszym stopniu naszych niedociągnięć na innych odcinkach pracy, jak produkcja, obsługa itp. Są jednak wszelkie dane po temu, aby uważać niedociągnięcia w naszej pracy za przejściowe. Przyczynia się do tego niewątpliwie Podstawowa

Organizacja Partyjna i Rada Zakładowa, które przejawiają coraz żywszą działalność. Duże znaczenie mają również narady robocze, które odbywają się co najmniej raz na miesiąc. Na naradach tych z udziałem przedstawicieli partii i ZZ zaznajamia się pracowników z planami produkcyjnymi instytucji, omawia się też wszelkie niedociągnięcia i środki zmierzające do ich usunięcia. Obecnie — jako stały punkt narad — wprowadzamy krótkie omówienie treści poszczególnych numerów „Żywienia Zbiorowego“.

W dniu święta kobiet za wyróżnienie się w pracy zostały nagrodzone: 2 pracownice — nagrody pieniężne, 10 pracownic — listy pochwalne i 5 pracownic — awans do wyższej grupy uposażeń.

Mamy również i kilka zobowiązań. I tak: 1) na naradzie w dniu 28.I. w odpowiedzi na apel WZG pracownicy podjęli zobowiązanie wykonania planu kwartalnego na dzień 25 marca (wykonano o 1 dzień wcześniej), a w odpowiedzi na apel PZG — zwiększyć wydajność pracy o 50 zł na pracownika; 2) na naradzie roboczej w dniu 8.II. w związku z ogłoszeniem projektu Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, pracownicy zobowiązali się wykonać plan obrotów za luty na 4 dni przed terminem (wykonano na 5 dni przed

terminem); 3) na zebraniu w dniu 9.IV. dla uczczenia 60 rocznicy urodzin Prezydenta Bieruta i Święta klasy robotniczej, pracownicy podjęli następujące zobowiązania: a) rest. „Przyjaźń“ — przekroczyć plan obrotów w m-cu marcu o 3%, b) bar „Górnik“ — oczyścić piwnice, wybielić i wysypać piaskiem, przebrać i uprzątnąć zepsute warzywa i ziemniaki z piwnic, co ogólnie dało 400 zł oszczędności, ponadto — przekroczyć plan obrotów o 5%; c) rest. „Hutnianka“ — przekroczyć plan produkcji własnej o 800 zł, a plan ogólny o 1000 zł, d) kawiarnia „Oaza“ — przekroczyć plan obrotów o 25%, e) jadalnia „Star“ — zwiększyć wydajność pracy o 5%, wyreperować 12 szt. zniszczonych fartuchów, obszyć 30 szt. serwetek.

Nie są to zobowiązania na miarę tych, jakie podejmują pracownicy innych zakładów, tym niemniej w skali krajowej nabierają poważnego znaczenia. Poza tym świadczą, że jesteśmy na dobrej drodze, jeśli idzie o zorganizowanie współzawodnictwa w naszym przedsiębiorstwie. Wszystko więc przemawia za tym, że wspólnymi siłami pokonamy trudności i wydestaniemy się z szarego końca.

R. WIŚNIEWSKI
(Starachowice)

O racjonalne i oszczędne prowadzenie stołówek pracowniczych

Dążeniem całego aparatu żywienia zbiorowego jest zapewnienie załogom zakładów pracy pożywnych i racjonalnie zestawionych posiłków obiadowych. W praktyce jednak spotykamy często wypadki stosowania niewłaściwych metod układania jadłospisów. Oto np. jadłospis jednej z dolnośląskich stołówek pracowniczych z czerwea br., która obsługuje ok. 450 osób: Pierwsze danie — zupa owocowa z makaronem, drugie — kapusta z ziemniakami, deser — budyni. Do zupy użyto nie taniego i smacznego rabarbaru, który obecnie znajduje się na rynku w dużych ilościach i jest tani, lecz kosztownych śliwek suszonych (22 kg po 10,50 zł) i gruszek suszonych (6 kg po 8,50 zł). Poza tym użyto do tegoż obiadu: 4 kg sztucznego miodu, 2 kg smalcu, 4,5 kg margaryny, 125 jaj, 2 litry śmietany, 5 litrów mleka, 20 budyni, ziemniaki i warzywa. Ogólny koszt produkcji obiadu przekroczył kwotę 1.245 zł.

Tego rodzaju układ jadłospisu sto-

łówkowego nie jest — moim zdaniem — w zgodzie z zasadami racjonalnego, zdrowego, lecz oszczędnego gospodarowania cennymi surowcami i nosi charakter marnotrawstwa.

Zagadnienie to zahacza o sprawę należytej, systematycznej kontroli, czy produkty pobrane z magazynu są istotnie używane do produkcji obiadów. Szczególnie stałej kontroli i dozoru ze strony Działów Żywienia Zbiorowego wymaga sprawa zużycia mięsa, tłuszczów zwierzęcych, cukru itp. Kontrola ta należy również do zadań komitetów stołówkowych, które niestety często nie wykazują w rejonach dolnośląskich żywszych przejawów działalności.

Ludzi pracy należy żywić dobrze i racjonalnie, ale i oszczędnie; dla zapewnienia realizacji tej zasady należy roztoczyć stałą kontrolę nad stołówkami pracowniczymi.

MDP
(Jelenia Góra)

Pierwsza jaskółka

O ile o stołówkach pracowniczych, znajdujących się w Warszawie, było już kilka wzmianek w naszym czasopiśmie, o tyle z zakładów otwartych żywienia zbiorowego nie było dotychczas ani jednej korespondencji. Niechże więc ta będzie pierwszą jaskółką, zwiastującą przyszły kontakt stołeczkich zakładów z redakcją, a więc i z zakładami ży-

wienia zbiorowego w całym kraju. Jedną z najważniejszych przyczyn tego stanu rzeczy było to, że „Żywienie Zbiorowe“ nie było prenumerowane przez kierowników naszych zakładów. Obecnie sprawa ulega poprawie, sądzić więc należy, że czasopismo to czytają będą nie tylko kierownicy placówek, ale i ogół pracowników. Będziemy więc lat przebyli drogę kto wie, czy nie

mieli możliwość korzystania z doświadczeń tych, którzy się nimi dzielą z czytelnikami czasopisma.

A więc na pierwszy ogień o restauracji „Toruńskiej“, która zdobyła sobie uznanie ogółu dzięki temu, że daje pożywienie smaczne, tanie, podane estetycznie i uprzejmie. Wystarczy nadmienić, że z potraw uwidoczonych w karcie zawsze można zrobić sobie zestaw obiadowy z 60% tanich potraw. Nacisk bowiem kładzie się tu na kuchnię. I dlatego zakład osiąga stosunkowo wysoki procent produkcji własnej, bo wynoszący 70%. Dodać też trzeba, że „Toruńska“ wykonuje obrót w ponad 100%.

Osiągnięcia te nie robią się rzecz naturalna same, ale robi je zgrany zespół pracowników, których liczba wynosi 45 osób. Na czele zespołu stoi ob. Henryk Mierzewicz. Wśród pracowników wytworzyło się poczucie wspólnoty dzięki dobrze zorganizowanemu naradom produkcyjnym: narady, na których omawia się sprawy ogólne, odbywają się raz na miesiąc przy udziale wszystkich pracowników zakładu. Znacznie częściej odbywają się krótkie, kilkunastuminutowe narady dla omówienia konkretnego aktualnego problemu. Ponadto mamy tu narady, w których udział biorą tylko pracownicy działu, np. kuchni, dla omówienia spraw tego działu. Przy odpowiednim doborze tematów narady tego ostatniego typu miałyby charakter szkoleniowy, zasługując więc na specjalne podkreślenie.

Jakkolwiek zespół jest dosyć jednolity, wyróżnia się swą pracą kilku pracowników. Przede wszystkim szef kuchni ob. Kazimierz Maciejewski, który dba o szeroki asortyment potraw przy ścisłym stosowaniu się do obowiązujących normatywów i receptur, nie szczędi też wysiłku nad przyrządzaniem tak zwanych dań firmowych, jak np. sałatki własnego układu, które cieszą się dużym powodzeniem.

Należy też wspomnieć o kelnerze ob. Czesławie Kutyna, który wyrabia 150% normy i bierze udział we współzawodnictwie międzyzakładowym o najwyższy obrót miesięczny, uprzejmość i szybkość obsługi. Ob. Kutyna pracuje w zawodzie od 1919 roku. „Obecnie — mówi — pracuję lepiej niż w prywatnym przedsiębiorcy, bo wiem, że pracuję dla państwa“. Ob. Kutyna rzuca kilka krytycznych uwag. „W różnego rodzaju spacerkach prasowych ośmieszają człowieka pracy. Ja np. nie biorę do ust kieliszka wódki, a ile razy spotykam notatki o kelnerach ilustrowane rysunkiem, to zawsze przedstawia się kelnera z czerwonym nosem, pijanego. A przecież jeśli trudno jeszcze mówić o tym, że ogół starszych kelnerów przestawił się na socjalistyczny styl pracy i sposób bycia, to jednak znaczna część moich kolegów już przestawiła się i pracuje z całym oddaniem. Dlaczego więc rysować postacie sprzed kilku co najmniej lat? Zbliża się wprowadzić dopiero ósma rocznica PKWN, ale myśmy przecież przez te osiem

równą całemu wickowi. Zresztą prasa codzienna powinna notować nie tylko bardzo dziś rzadkie wypadki nietaktu kelnerów, ale o ileż częstsze wypadki nietaktu i nieuczciwości konsumentów. Jakże np. jeszcze często gość zje i opuszcza lokal bez uregulowania należności, którą z własnej kieszeni musi pokryć kelner. Trudno aby po takim wypadku już do końca dnia był dla gości uprzejmy, zwłaszcza wtedy gdy rachunek przekracza kilkakrotnie jego dzienny zarobek". Z dalszych uwag ob. Kutyny wynika, że sprawa nagród nie jest dotychczas postawiona właściwie, że księgowość niedomagała, bo manka wykazywało się niekiedy dopiero po miesiącu, jakkolwiek rachunki oddawane są codziennie.

Szatniarka ob. **Stefania Trojanowska** była analfabeta, gdy przyszła do pracy. Mimo 40 lat wieku i kłopotów związanych z utrzymaniem dziecka ukończyła szkołę podstawową i przeszła obecnie do szkoły stopnia licealnego, aby po uzyskaniu wykształcenia ogólnego przejść na stanowisko pracownika umysłowego.

„Dawniej — mówi — pracowałam u prywatnego właściciela, który nie dawał mi możliwości uczenia się, a od awansu byłam celowo odsuwana za moje lewicowe przekonania. Dziś dzięki nowemu ustrojowi, dzięki Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej mogę i pracować i uczyć się“.

Magazynier ob. **Jan Błażejczyk** był pracownikiem fizycznym. Po przejściu przeskolenia zajął stanowisko magazyniera i dobrze wywiązuje się ze swych obowiązków.

Poważną trudność stanowi brak własnej pralni, obca często zawodzi w terminach oddawania wypranej bielizny, a to stwarza zawsze przykre kłopoty.

Na zakończenie trzeba wspomnieć, że pracownicy fizyczni zakładu nie korzystali dotychczas z wcześniejszych pracowniczych. Obecnie mieli ich wielką wartość i dlatego w bieżącym roku część wyjedzie nad morze a część w góry, aby tam nabrać sił do dalszej pracy.

ALEKSANDER WALCZYŃSKI
(Warszawa)

ny magazyn artykułów gospodarczych. W marcu rb. uruchomiono centralną rozbiernię mięsa i wytwórnę garnażeryjną, w czerwcu zaś wytwórnę lodów. Obecnie jesteśmy w trakcie uruchamiania własnej wytwórni ciastek, której otwarcie nastąpi prawdopodobnie w sierpniu br. Wszystkie wymienione zakłady pomocnicze zorganizowano systemem gospodarczym z własnymi środkami obrotowymi. Zakłady te nie stoją jeszcze na wysokości zadania, brak prawie zupełnie urządzeń mechanicznych, mamy tylko 1 maszynę do robienia lodów i 2 maszyny do mielenia mięsa.

Przedsiębiorstwo nasze do chwili obecnej wykonało plany obrotów w następujących procentach:

	Ogółem	Produkcja własna
lutym	103,2	71
styczeń	87,2	—
marzec	106,7	83,2
kwiecień	113,8	62,8
maj	113,5	73,5

Na czerwiec rb. CZPG narzuciło nam plan obrotu o przeszło 50% wyższy od miesiąca I kwartału, co uważamy za zbyt wygórowane, tym bardziej, że z dniem 1.IV.br. przekazaliśmy na polecenie MHW 2 zakłady do GS „Samopomoc Chłopska“ w Stolarzowicach. Zachodzi więc obawa, że plan ten może nie zostać wykonany.

Od początku naszego istnienia nie wykonujemy planu produkcji własnej, a to z tego powodu, że w nakanie mamy narzut na 50% ogólnego planu obrotu produkcji własnej, co u nas jest w chwili obecnej niemożliwe do wykonania, ponieważ w przejętych od spółdzielczości zakładach załadowano w kilku prowadzona była kuchnia i to w dodatku na bardzo niskim poziomie.

TZG posiadają tylko 1 samochód ciężarowy. Jest to bardzo niewiele. Daje się odczuć brak samochodu półciężarowego, co utrudnia dystrybucję produktów garnażeryjnych, które należy przewozić z Tarnowskich Gór do Radzionkowa.

Na terenie przedsiębiorstwa zorganizowaliśmy Radę Zakładową, Koło Ligi Kobiet, ZMP i Pracowniczą Kasę Zapomogowo-Pożyczkową. Działalność tych organizacji nie jest jeszcze zbyt ożywiona z powodu braku odpowiedniego aktywu.

Ogólnie stwierdzić można, że praca w naszym przedsiębiorstwie napotyka na duże trudności. Przedsiębiorstwo jest małe, posiadany fundusz obrotowy jest bardzo ograniczony, a wydatki na koszty rzeczowe są bardzo duże, gdyż przejęte zakłady były zupełnie ogołocone z urządzeń gospodarczych, wymagają remontu i przebudowy. Ani w inwestycjach ani w kapitalnych remontach nie przewidziano na rok 1952 żadnych środków na te cele. Jeśli chodzi o personel, to niestety wielu pracowników nie przyswoiło

Prawidłowe rozliczenia się kelnerów

Na jednej z odpraw Bydgoskich Zakładów Gastronomicznych wywiązała się dyskusja na temat sposobu prawidłowego rozliczania się kelnerów. Wobec tego, iż zdania dyskutantów były podzielone, a temat aktualny i ciekawy, podajemy go pod ocenę naszych czytelników.

Według twierdzenia dyrekcji przedsiębiorstwa obecny sposób rozliczania się kelnera wg wzoru nr 6

Nazwisko kelnera	Bufet zł	Kuchnia zł	Razem zł	Suma wpłaconą	Różnica manko	Różnica superata
	72	85	157	156	1.—	

Wzór ten umożliwia kelnerowi wyrównanie niedoboru nadwyżką.

Wydaje mi się, że kelner obowiązany jest do pobierania cen wg jadłospisów, a pobierając omyłkowo więcej działa na szkodę konsumenta. Nadwyżka ceny winna być wpłacona do kasy przedsiębiorstwa, natomiast pobranie omyłkowo su-

(raport utargu dziennego) wykazuje manko lub superatę kasową kelnera, co jest dla ogólnego rozliczenia wystarczające. Przykład: cena kotleta wg jadłospisu 4,25 zł, wódka 3,60 zł. Kelner pobrał wg bonów od konsumentów za 20 kotletów po 4,30 zł = 86 zł i za 20 wódek po 3,50 = 70 zł. Razem 156 zł. Wg wzoru dyrekcji rozliczenie wygląda następująco:

my niższej musi być pokryte przez kelnera. W razie nieuczciwości kelnera, będzie on w razie omyłkowego pobrania zapisał niższej ceny usiłował pokryć manko pobraniem za inny posiłek ceny wyższej. Taka kombinacja zostałaby uniemożliwiona w razie zastosowania projektowanego przeze mnie rozliczenia wg następującego wzoru:

Nazwisko kelnera	Bufet		Kuchnia			Razem						
	pobrano	wpłacono	manko	superata	pobrano	wpłacono	manko	superata				
	72	70	2	—	85	86	—	1	157	156	2	1

Zastosowanie takiego wzoru do przeprowadzania rozliczeń zmusi kelnera do ścisłego przestrzegania cen. Omyłkowo pobrane nadwyżki zostaną w tym wypadku odprowa-

dzone na rzecz Skarbu Państwa. W skali krajowej mogłoby to przynieść poważne kwoty.

B. SZMIDT SMITAŃSKI
(Bydgoszcz)

Nasze osiągnięcia i trudności

Tarnogórskie Zakłady Gastronomiczne powstały w styczniu 1952 r. z przejętych od Spółdzielni Spożywców 12 zakładów żywienia zbiorowego położonych na terenie Tarnowskich Gór, Radzionkowa, gminy Sto-

larzowice i Górniki. W ciągu stycznia zlikwidowaliśmy 12 magazynów, znajdujących się przy zakładach i zorganizowaliśmy jeden centralny magazyn towarowy. W tym samym czasie zorganizowany został central-

sobie jeszcze socjalistycznego stylu pracy. Nie mamy obsadzonego etatu zastępcy dyrektora, wobec czego dyrektor jest przeciążony pracą i wiele spraw pozostaje nie załatwionych. Dowodem tego jest np. fakt, że do chwili obecnej nie mamy zorganizowanego współzawodnictwa. Szwankuje również współpraca z

władzami terenowymi, w pojęciu których przedsiębiorstwo nasze jest instytucją zbędną. Nie tylko więc nie mamy ze strony tych władz pomocy, ale odwrotnie, pewne ich posunięcia stwarzają nam nieoczekiwane trudności.

N. KOT
(Tarnowskie Góry)

Konkurs wyrobów cukierniczych i galanteryjnych w Poznaniu

Z inicjatywy Poznańskich Zakładów Gastronomicznych odbył się w Poznaniu w dniach 30.V.—1.VI. br. konkurs-wystawa wyrobów cukierniczych i garmazeryjnych. Udział w konkursie brali głównie pracownicy PZG, a poza nimi pracownicy z innych przedsiębiorstw CZPG, z Kolejowych Zakładów Gastronomicznych, „Orbisu”, oraz uczniowie zakładów gastronomicznych CZPG i Technikum Gastronomicznego w Poznaniu. Ogółem wystawiono 140 eksponatów cukierniczych i 93 garmazeryjnych. Były one naprawdę bardzo piękne i niełada kłopotem dla komisji było wytypowanie najlepszych. W rezultacie przyznano 9 nagród, z czego trzy pierwsze przypadły: ob. Andrzejewskiemu (PZG) za pracę „Pokój” — pełne wyrazu, artystycznie wyrzeźbione trzy postacie, ob. Nowackiemu (PZG) za precyzyjnie wykonany eksponat „Nowa Strzecha” — lokal odbudowywany przez PZG oraz ob. Baranieckiemu (PZG) za prześliczne bomboniere jadalne, napełnione słodyczami. Nagrody za prace specjalne, czyli wykonane z najtańszych, popularnych surowców przyznane zostały: ob. Kowalskiemu

(„Orbis”—Warszawa) za ciastka o smaku migdałowym, w których głównym surowcem był grysyk kukurydziany, ob. Degutis (Radomskie ZG) za herbatniki sporządzone przy użyciu jaj w proszku. Nagrodę młodzieżową przyznano ob. Jerzemu Rozkwitalskiemu (Szczecińskie ZG) za pięknie wykonane koszyki z kwiatami. Szereg nagród przyznano również za eksponaty garmazeryjne.

Publiczność licznie zwiedzająca wystawę nie szczędziła słów uznania. Szczególnie dzieci otaczały licznie eksponaty przedstawiające wyścigi motocyklistów, grupy zwierząt itp. Specjalnym zachwytem dzieci cieszyły się śliczne „Hamberki Szamotulskie” — figurki o buziach popularnych „golasków”, w bufiastych spódnicach (na podstawie babki piaskowej), w fartuszkach, nakryte obfitymi chustami, w koralikach.

Poznańskie Zakłady Gastronomiczne urządziły w ciągu roku trzy konkursy, za każdym razem bardzo dobrze ujęte organizacyjnie. Czekamy na inicjatywę innych przedsiębiorstw.

MARIA ASŁANOWICZ
(Warszawa)

Jeszcze o hodowli królików

Dwa artykuły, jakie ukazały się w „Żywnieniu Zbiorowym” na temat hodowli królików, dowodzą, że redakcja docenia znaczenie tego zagadnienia. Aby jednak hodowla królików stała się przy zakładach żywienia zbiorowego powszechną, trzeba o tym pisać więcej. Inaczej bowiem pracujemy, jeżeli zdajemy sobie sprawę z tego, co robimy. A z wartości hodowli królików trzeba sobie zdawać sprawę. Musimy pamiętać, że z drobnych rzeczy tworzą się wielkie wartości, że w walce o pokój i Plan 6-letni nie mamy prawa pomijać żadnej możliwości pomnożenia zasobów ekonomicznych kraju, bo kto nie wytwarza potrzebnych do życia wartości, musi je pozyskać u innych.

Bierzmy i tu przykład ze Związku Radzieckiego, gdzie hodowla królików przeistoczyła się z drobnego, amatorskiego zajęcia w bardzo poważną gałąź produkcji zwierzęcej. Toteż zorganizowano tam sekcje selekcyjne, przeprowadza się doświadczenia nad ustaleniem jednostki pokarmowej królika, wielu wybitnych naukowców zajmuje się różnymi doświadczeniami w tej dziedzinie, uka-

zało się wiele dzieł naukowych i podręczników, poświęconych hodowli królików, jak prof. Miłobanowa, M. I. Titowa, J. A. Benediktowa, prof. J. S. Pawłowa, prof. S. P. Nikolskiego i innych.

Jak Ostrów Wlkp. rozwiązał sprawę szkolenia gospód?

Żywnienie zbiorowe w pionie CRS „Samopomoc Chłopska” jest zagadnieniem nowym, wymagającym specjalnej opieki i troski, gdyż personel nie jest należycie przygotowany i wyszkolony i nie posiada odpowiedniej praktyki, wobec czego podstawowe zadania gospód spółdzielczych mogą często ulec wypaczeniu. Zakłady żywienia zbiorowego w miastach mają już swoje tradycje, wyszkolony personel, a my na wsi — dopiero przekształcamy dawne karczmy rozpijające ludność wiejską, w zakłady, które mają się stać ośrodkami nie tylko żywienia, lecz również i życia towarzyskiego.

Praca personelu naszego nie jest łatwa, wymaga pewnego wyrobienia, wymaga dużo wiedzy fachowej. Zdo-

W czasie wojny hodowla królików w Związku Radzieckim uległa częściowemu zniszczeniu, ale po wojnie szybko została doprowadzona do rozkwitu. Obecnie hodowla ta zajmuje jedno z przodujących miejsc nie tylko w specjalnych ośrodkach hodowlanych, ale także i w większości kolchozów, dając hodowcom duże zyski i duże możliwości zaoszczędzenia pogłowia innych zwierząt przez oddawanie państwu mięsa królików na rachunek dostaw mięsa. Tak np. w okręgu Mołotowskim 86% kolchozów prowadzi hodowlę królików, z czego dochód wynosi od 15 do 22% ogólnego dochodu produkcji zwierzęcej. Kolchozy Kuszewskiego, Nitwńskiego i innych rejonów miały jeszcze większe zyski z dostaw mięsa króliczego, np. w kolchozie „Pamięć Iljicza” hodowla królików dała 35% ogólnego dochodu, każda samica dała od 250 do 300 rubli czystego zysku.

Zdaję sobie sprawę z tego, że rozpowszechnienie hodowli królików w naszych spółdzielniach produkcyjnych, w PGR i gospodarstwach indywidualnych należy do zakresu działania innych resortów, a nie MHW. Powyższe przykłady podawałem z myślą, że czytelnik łatwo je przeniesie na teren zakładu żywienia zbiorowego i nabierze przekonania o konieczności hodowli królików na większą skalę i u nas.

Oczywiście — tak jak do każdej czynności — również i do hodowli królików trzeba zabierać się nie tylko ze świadomością celu, ale i środków. Trzeba wiedzieć jak się buduje klatki, jak się karmi króliki itp. O tym napiszę do następnego numeru*).

PIOTR SIEDLECKI
(Brwinów)

* Osobne zagadnienie — to hodowla królików przez młodzież szkolną, ale tym powinny się zająć organizacje młodzieżowe i ZNP.

bywanie personelu jest dość trudne. Często np. kierownicy gospód zrażeni chwilowymi trudnościami, zwalniają się z pracy i powstaje luka wymagająca natychmiastowego wypełnienia. Zdaję sobie sprawę z ważności zagadnienia kadr w żywnieniu zbiorowym, wiedząc że tylko odpowiednio wyszkolone kadry mogą nam pomóc w osiągnięciu celu żywienia zbiorowego na odcinku wiejskim, postanowiliśmy przeprowadzać szkolenie w ramach naszego powiatu. Co miesiąc w innej gospodarce zwołujemy narady robocze kierowników gospód i przodowników pracy. Na odprawach tych omawiamy przede wszystkim wykonanie planów miesięcznych poszczególnych gospód, analizujemy je bardzo szczegółowo,

wyciągamy odpowiednie wnioski, uzgadniamy plany - nakazy, jednym słowem pragniemy doprowadzić do tego, aby kierownictwo gospody wraz z całym personelem żyło planami i śledziło ich wykonanie. Na odprawach roboczych omawiane są poza tym sprawy organizacyjne gospód, nasze błędy i osiągnięcia oraz zadania na najbliższą przyszłość. Nasze odprawy dają nam dużo, bowiem kierownicy gospód dzielą się wzajemnie uwagami i doświadczeniami pracy. Taka wymiana zdań uczy nas i często zdarza się, że jakaś przeszkoła pozornie trudna do usunięcia, zostaje łatwo pokonana.

Obecnie do naszego szkolenia wprowadzamy omówienie miesięczni-

ka „Żywienie Zbiorowe“. Miesięcznik ten będzie przez nas omawiany na każdej naradzie bardzo szczegółowo, co niewątpliwie przyczyni się do podniesienia poziomu zawodowego całego personelu naszych gospód.

Niebawem przystąpimy do szkolenia fachowego, tj. do organizowania odpowiednich pokazów przyrządzania potraw oraz obsługi konsumentów. W pracy naszej codziennej musimy zdawać sobie sprawę, że żywienie zbiorowe ma na odcinku większym specjalnie ważne zadanie do spełnienia, że gospoda ma być wzorem ładu i porządku, wzorem czystości.

GABRIEL GUZŁA
(Ostrów Wlkp.)

Z życia Chorzowskich Zakładów Gastronomicznych

W sali ZMP Chorzowskich Zakładów Gastronomicznych odbyła się masówka pracownicza, na której zebrani po wysłuchaniu referatu pt. „Układ ogólny z Niemcami Zachodnimi godzi w granice na Odrze i Nysie, godzi w pokój“, uchwaliли jednogłośnie rezolucję protestacyjną, w której wyrazili jak najenergiczniejszy protest przeciwko układowi w Bonn. Zebrani oświadczyli, że łącząc się z klasą robotniczą całego świata, będą nieugięcie walczyć o zachowanie pokoju, o budowę lepszej przyszłości dla wszystkich ludzi pracy. Odpowiedzią społeczeństwa polskiego na układ w Bonn będzie wzmocnienie pracy we wszystkich dziedzinach.

W Domu Hutnika w Chorzowie na wielkiej naradzie gospodarczej, w której brali udział pracownicy handlu uspołecznionego wraz z pracownikami ChZG, ob. Maria Kruk zabierając głos w dyskusji podkreśliła widoczną poprawę stylu pracy Chorzowskich Zakładów. Pozwoliło to na lepszą obsługę konsumentów, którymi przecież na Śląsku są w przeważającej większości górnicy i hutnicy, pozwoliło na uniknięcie zamowań w pracy w pierwszym okresie wprowadzenia narzutów na dania mięsne. Poważnej poprawie uległa również jakość i asortyment potraw. Propagowane przez nas dania jarskie, mączne i rybne zyskują coraz większe powodzenie. Zainicjowany w skali wojewódzkiej konkurs estetyki i czystości odbił się w sposób dodatni na wyglądzie sal jadalnych i zapleczy. Staramy się również o to, aby podawano konsumentom potrawy w sposób estetyczny.

Produkcja własna w naszych zakładach stale wzrasta i wynosi obecnie 46% obrotów. Nie jest to jeszcze procent dostateczny. Musimy produkować jeszcze więcej, aby dostarczyć ludziom pracy jak najwięcej smacznych i pożywnych potraw, a zmniejszyć sprzedaż wódek. W tym kierunku musi pójść wysiłek całego naszego personelu, zarówno produkującego jak i usługującego.

Musimy w dalszym ciągu prowadzić akcję uświadamiającą wśród naszej załogi i mobilizować ją do wykonania naszych zadań. Dużą pomocą mogą być tutaj odprawy i narady robocze. W drugiej połowie maja i czerwca odbyły się 34 takte narady we wszystkich placówkach Chorzowskich Zakładów Gastronomicznych. Odbyły się również 3 narady z kierownikami zakładów oraz narada aktywno gospodarczego przedsiębiorstwa, na której przedyskutowano całokształt zagadnień gospodarczych i wysunięto konkretne wnioski, zmierzające do usprawnienia pracy i wykonania planu obrotu za II kwartał br.

Narady robocze w zakładach prowadzili wyznaczeni przez dyrekcję pracownicy — kierownicy działów i

sekcji oraz członkowie Rady Zakładowej. W przyszłości narady te prowadzić będą kierownicy zakładów w obecności wyznaczonych obserwatorów. Chodzi o to, aby zarówno kierowników jak i cały personel zakładu przyzwyczajając stopniowo do samodzielnej pracy, do stałej troski o zakład, do podejmowania samodzielnych, niesugerowanych lub narzuconych z góry uchwał, zmierzających do usprawnienia pracy i wzrostu jej wydajności, do wyrobienia wśród pracowników poczucia odpowiedzialności za gospodarkę w zakładzie. Każdy pracownik winien zdawać sobie z tego sprawę, że interes przedsiębiorstwa, interes Państwa, łączy się ściśle z interesem pracowników.

Na naradach omawiano kolejno wszystkie odcinki pracy w zakładach, wykazując błędy i niedociągnięcia i sposoby, przy pomocy których można tych błędów uniknąć. Szczegółowo omawiano sprawy obrotu, produkcji własnej, wydajność na jednego pracownika, akcję bonową i narzuty na dania mięsne, użytkowanie odpadków, stłuczki i opakowania, zabezpieczenie lokalu, oszczędności, współzawodnictwo a wreszcie sprawy związkowe i społeczne.

Podkreślić należy podniesienie się poziomu pracy w grupach związkowych. Mężowie zaufania współpracują ściśle z kierownikami zakładów i interesują się żywo wszystkimi sprawami gospodarczymi. Dużą żywotność wykazują również delegaci socjalno-ubezpieczeniowi, organizatorzy kulturalno-oświatowi i społeczni inspektorzy pracy.

MARIAN SZKONTER
(Chorzów)

Wystawa dorsza w Łodzi

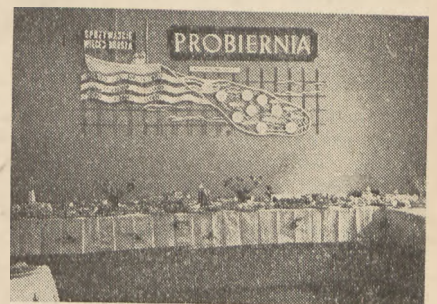
Łódzkie Zakłady Gastronomiczne w dniach 9 i 10 czerwca zorganizowały wystawę dorsza w noworemontowanym lokalu „Bar Śródmiejski“ przy ul. Piotrkowskiej 79. Każda wystawa daje nowe momenty, często niespotykane, oraz jest przegładem możliwości w jakiejś dziedzinie życia. Wystawa łódzka, to może jedyna w tej chwili i udana próba pokazania nie tylko robotniczej Łodzi, ale całemu społeczeństwu Polski Ludowej, że właściwe socjalistyczne podejście do zagadnień gastronomicznych może wiele nauczyć i przekonać o słuszności nowych dróg, nowych metod pracy. Utało się bowiem i to nie tylko w Łodzi, że dorsz to jakoby coś gorszego gatunkowo i smakowo od wszelkiej innej potrawy z ryb. Tymczasem kuchmistrze LZG biorący udział w konkursie z okazji wystawy, pokazali robotniczej Łodzi 80 kombinacji z dorsza, dobrych w smaku i efektownych w wyglądzie zewnętrznym i co najważniejsze tanio skalulowanych.

Współpraca Dyrekcji LZG w ścisłym powiązaniu z pracownikami zakładów, jako wyraz zrozumienia zadań stojących przed żywnością zbiorową dała należyte rezultaty.

Pracownicy kuchni w osobach: ob. ob. Nowacka i Kielczewskiego z restauracji „Tivoli“, Maciejewskiego z baru „Jedność“, Gerwackiego z restauracji „Artystyczna“ i 70 innych pracowników są niezbitym dowodem, że kolektywna współpraca jest dźwignią każdego sukcesu.

A sukces był niewątpliwym, gdyż na 2 godziny przed otwarciem wystawy na ulicy zgromadził się tłum, który czekał z niecierpliwością na otwarcie.

Po wejściu do wnętrza ludzie stali dosłownie oszołomieni widokiem tylu potraw z dorsza, które zapraszały swym widokiem do konsumpcji.



Ruch przy dwóch kasach był ogromny. Potrawy spożywano przy stolikach i na stojąco nie szczędząc przy tym wyrazów uznania i podziwu. Konsumenty stanowili żywy łań-



cuch, który kręcił się bez przerwy do godz. 10-ej wieczorem. LZG zdobyły Łódź przebojem, co uwidoczniło się w wielkim zainteresowaniu miejscowych władz oraz odwiedzi-

nach 20.000 osób. Ogólne uznanie zyskały pomysły reklamowe wnętrza wykonane z dużą pomysłowością i smakiem artystycznym.

Jesteśmy przekonani, że nie będziemy zjawiskiem odosobnionym i przykład nasz znajdzie w CZPG naśladowców.

Na marginesie tej wystawy stwierdzić należy, że tylko wspólny wysiłek i zrozumienie celu działalności, obliczone nie na zysk, ale dla zaspokojenia zwiększającego się wachlarza potrzeb ludzi pracy, daje dobre wyniki.

W każdej codziennej akcji pracowniczej żywienia zbiorowego winna przebiegać ta serdeczna troska o dobro człowieka, który w ciężkim trudzie i wielkim wysiłku buduje lepszą, szczęśliwszą przyszłość — przyszłość ustroju socjalistycznego.

JAN ZIELIŃSKI
Łódź

Kurs szkoleniowy dla kierowników sal zakładów gastronomicznych PORZ „Orbis“

Przedsiębiorstwo Obsługi Ruchu Zagranicznego „Orbis“ mając na uwadze zwiększający się ruch turystyczny cudzoziemców w Polsce, a co za tym idzie, żywienie ich w swoich zakładach gastronomicznych, zorganizowało — celem podniesienia jakości usług i opieki nad konsumentem — kurs szkoleniowy, dla kierowników sal, który odbył się w Grand Hotelu w Sopocie, w czasie od 28 do 31 maja br.

Stwierdzając, że dotychczasowy poziom usługi jest niewystarczający oraz że kierownicy sal konsumpcyjnych przeważnie źle pojmują swoją rolę, tematyka kursu rozwijała te właśnie dwa ważne zagadnienia i obejmowała następujące wykłady: a) założenia PORZ „Orbis“ i cele jakim służyć mają zakłady hotelowo-gastronomiczne, b) rola kierowników sal i zakres ich pracy, c) organizacja pracy w zakładach gastronomicznych i współpraca działu eksploatacyjnego z innymi działami, d) kontrola i sposób rozliczeń finansowych, e) obowiązujące zarządzenia i przepisy, f) obsługa konsumenta na sali, g) ćwiczenia praktyczne przy stołach ćwiczebnych i na salach konsumpcyjnych.

W czasie trwania kursu uczestnicy wiele czasu poświęcili na pracę przy stołach ćwiczebnych, nakrywając do stołu na przyjęcia bankietowe, do zimnego bufetu, czy wreszcie do normalnych śniadań, obiadów i kolacji.

Następnym etapem ćwiczeń praktycznych było obsługiwanie konsumenta. Jeden ze słuchaczy kursu pełnił rolę gościa zakładu, a dwaj następni — rolę kierownika sali i kelnera. Reszta uczestników pilnie obserwowała kolegów, robiąc notatki. Po zakończeniu ćwiczenia odbyła się dyskusja i wymiana poglądów na temat pokazu. Ta metoda



Stół przygotowany do obiadu na 3 osoby. Pełne nakrycie: talerze, szkło, plater i serwetki płócienne. Wazonie kwiaty cięte. Należy zwrócić uwagę, aby embicmaty firmowe były zwrócone do środka stołu. Talerz głęboki znajduje się na dużym talerzu płytkim, mały talerzyk na pieczywo stoi po lewej stronie nakrycia. Widelec z lewej strony, łyżka i nóż z prawej, łyżeczka mała przed talerzami. Serwetka z prawej strony nakrycia. W wypadku zamówienia zakąsek kelner zmienia głęboki talerz na deserowy i uzupełnia plater do zakąsek.

Katowickie Zakłady Gastronomiczne na nowej drodze rozwoju

Katowickie Zakłady Gastronomiczne po przeprowadzeniu gruntownej reorganizacji przedsiębiorstwa i ustabilizowaniu się nowej dyrekcji, zaczęły kroczyć po nowej drodze. Nowa dyrekcja postawiła przed przedsiębiorstwem ambitne cele i zadania: 1) rozszerzyć i rozbudować tuczarnię świnii do 400 sztuk w I kwartale 1952 r., 2) przystąpić natychmiast do wybudowania nowej, obszernej rozbieralni mięsa i chłodni, która będzie mogła pomieścić ok. 10 ton mięsa, 3) uruchomić garniężnię, która mogłaby zaopatrywać nie tylko nasze zakłady, lecz również sprzedawać półprzetwory na

pracy okazała się bardzo trafna, gdyż kierownicy sal odświeżyli swoje wiadomości z zakresu techniki obsługi i będą mogli w zakładach pracy poprowadzić energicznie akcję szkolenia.

Na ścianach sali wykładowej znajdowały się fotografie ilustrujące w dużym powiększeniu wzorowy sposób obsługi konsumenta, wzorowe nakrycie stołu, stołów bankietowych itp.



Sposób podawania zupy. Zupa przyniesiona jest w wazie. Kelner trzyma wazę na talerzu w lewej ręce, nie za wysoko i nie za daleko od talerza, aby nalewając nie spalić obrusa. Kelner staje z lewej strony konsumenta, nalewa łyżką z wazy nie za pełno na talerz. Pozostałość zupy w wazie kelner odstawia na przystawkę uważając, by na żądanie gościa dolać powtórnie. Przy nalewaniu łyżka wazowa musi być odwrócona od strony gościa.

Na zakończenie kursu, który obejmował 43 godziny wykładów i ćwiczeń odbyły się egzaminy. Wyniki egzaminów uznać można za całkowicie dobre. Tylko trzech uczestników kursu zdało z wynikiem dostatecznym, siedmiu osiągnęło wyniki dobre i sześcioro — bardzo dobre. Wyróżnić należy kol. Paszkowską i Hollanda z „Bristolu“ w Warszawie, kol. Jurkowskiego z Krakowa, kol. Antosza i Bergera z Wrocławia, kol. Baranowskiego z Poznania. Kol. Paszkowska zobowiązała się w imieniu kursantów, że uzyskane wiadomości przekażą kolegom-kelnerom w zakładach oraz przeprowadzą z nimi ćwiczenia praktyczne.

ADAM RECHNIEWSKI
(Warszawa)

wynos, 4) uruchomić centralną wiertownię łodów celem zaopatrzenia naszych zakładów w łądy własnej produkcji, 5) uporządkować transport, wyremontować maszyny stojące, usprawnić zaopatrywanie zakładów w surowce, w porę zabierać opakowania, 6) dokonać natychmiastowego remontu lokali.

Niestety, zarówno na powiększenie tuczarni jak i na remont lokali brak nam funduszy, o które dobijamy się od 4 miesięcy.

Ostatnio na naszym terenie uruchomiliśmy miodosytnię - winiarnię, która cieszy się dużym powodzeniem. Kończymy remont lokalu na

Koszutce, na ukończeniu jest również smażalnia ryb oraz jadalnia na Wehnowcu. Odremontowano częściowo i odświeżono około 18 lokali. W końcowym remoncie jest rozbiernia mięsa i tuczarnia.

Żywnienie zbiorowe odgrywa dużą

rolę w naszym terenie ze względu na to, że jest to stolica Zagłębia i okręg przemysłowy. Wkładamy duży wysiłek w to, ażeby postawionemu zadaniu podołać, ażeby dać światu pracy pożywnie zdrowe, tanie i w dostatecznej ilości. Przyczynimy się

tym do wykonania zadań Planu 6-letniego, do realizacji zadań, jakie przed żywnieniem zbiorowym postawiło VII Plenum KC PZPR.

ANTONI ARASIMOWICZ
(Katowice)

W KILKU ZDANIACH

Wykonanie planu obrotu za maj. Zakłady żywienia zbiorowego wykonały plan obrotu za miesiąc maj w 110,2%. Nie wykonały planu nakazu obrotu tylko woj. bydgoskie — 96,1% i wrocławskie — 93,4%. Jedną z ważniejszych przyczyn niewykonania planu obrotu to niedostateczna mobilizacja terenu. W dalszym ciągu, większość zakładów w tych województwach idzie po najmniejszej linii oporu i nie mobilizuje zespołów pracowników do wykonania i przekroczenia planu. Pozostałe województwa wykonały plan obrotu z nadwyżką, np. woj. krakowskie — 127,6 proc.

Udział produkcji własnej w ogólnych obrotach. W miesiącu maju udział produkcji własnej w stosunku do ogólnych obrotów wynosi 18 proc. W porównaniu z kwietniem nastąpił wzrost produkcji o 1,1%. Największą produkcję wykazało woj. kieleckie — 24,2%.

Udział kobiet w ogólnym zatrudnieniu. W miesiącu maju udział kobiet zatrudnionych w naszych zakładach wyniósł 70,9%. Największe zatrudnienie kobiet wykazują województwa: warszawskie — 86,3%, lubelskie — 82,3%, szczecińskie 81,8%. Najniższe zatrudnienie wykazują: rzeszowskie — 52,5%, bydgoskie — 58,5%.

Narada ogólnokrajowa. W dniu 14 czerwca br. odbyła się w Warszawie ogólnokrajowa narada aktywów pracowników żywienia zbiorowego. W naradzie wzięli udział kierownicy Sekcji żywienia zbiorowego z Oddz. Okręgowych, oraz najaktywniejsi instruktorzy z PZGS-ów i kierownicy zakładów. Przedmiotem narady było omówienie niedociągnięć na odcinku wykonania planu za 5 miesięcy oraz wytycznych do pracy na drugie półrocze. Dyskusja rozwinęła się bardzo szeroko, wniosła wiele ciekawych momentów, które wzięte będą pod uwagę w realizacji zadań naszych zakładów. W naradzie wzięli udział przedstawiciele PKPG, MHW — Dep. Żyw. Zbior. i przedstawiciele prasy warszawskiej.

Cenne zobowiązania. Na naradzie ogólnokrajowej w dniu 14 czerwca podjęto następujące cenne zobowiązania: 1) Podnieść produkcję własną w skali ogólnopolskiej do 30% ogólnych obrotów. W planie na r. 1952 produkcja własna wynosi 26%, a więc podjęte zobowiązanie zwiększy

produkcję o 4% w skali ogólnokrajowej. 2) Zwiększyć do końca br. tucz trzody przy zakładach żywienia zbiorowego do 8 tysięcy sztuk. Na dzień 31 maja stan tuczu wynosił 2.447 sztuk na 4000 zaplanowanych. Podjęte zobowiązanie, w stosunku do uprzednio zaplanowanych, wynosi 100% podwyższenia planu, w stosunku do stanu faktycznego — o przeszło 300%. Przeciętą na zakład, który prowadzi produkcję własną, wynosi 7 sztuk. 3) Pracownicy żywienia zbiorowego Okręgu Warszawskiego podjęli zobowiązanie wykonania do dnia 22 lipca br. 100% planu hodowli tuczu na 1952 rok oraz do dnia 15 grudnia 150% tego planu. Prócz tego uchwalono, że w dniu 15 grudnia br. odstawią do dyspozycji Woj. Rady Narodowej w Katowicach dodatkowe 100 sztuk tuczniaków, wyhodowanych przy gospodarach, z przeznaczeniem dla dzieci górników i hutników. 4) Instruktor, ob. Birbański z PZGS Nowy Tomyśl, zobowiązał się podnieść produkcję własną gospód na terenie powiatu do 33%.

Pierwsze odprawy z instruktorami żywienia zbiorowego w PZGS. Zgodnie z nową strukturą pionu żywienia zbiorowego, powołani zostali na szczeblu PZGS specjalni instruktorzy żywienia zbiorowego. Zadaniem ich jest udzielanie instruktażu i opieki zakładom w zakresie organizacyjnym, racjonalnego odżywiania, zaopatrzenia i wykonania planów. W większości powiatów instruktorzy zostali już zaangażowani i przystąpili do pracy. W celu właściwego ustawienia ich pracy w terenie i powiązania z działalnością inspektorów w Oddz. Okręgowych, odbyły się specjalne narady: w dniu 26 czerwca br. — w Krakowie dla województw południowych, w dniu 27 czerwca br. — w Poznaniu dla województw północnych.

Drugi kurs dla instruktorów żywienia zbiorowego. W dniu 15 lipca br. rozpoczął się w ośrodku szkoleniowym w Kątach Wrocławskich drugi kurs dla instruktorów żywienia zbiorowego. Na kurs zgłoszono 40 instruktorów i kandydatów na instruktorów ze wszystkich województw.

Powiązanie gospód z gospodarstwami rolnymi. W roku bieżącym nastąpiło ścisłe powiązanie naszych zakładów żywienia zbiorowego z gospodarstwami rolnymi tzw. resztkami, prowadzonymi przez Gminne Spółdzielnie. Na podstawie specjalnego porozumienia, gospodarstwa rolne zobowiązały się w pierwszym rzędzie zaopatrywać gospody w potrzebne warzywa, nabiał, drób

itp. Niezależnie od dostarczanych warzyw, szereg gospodarstw rolnych rozpoczęło hodowlę królików na potrzeby gospód. Gminne Spółdzielnie, które nie prowadzą gospodarstw rolnych, zapewniły gospodom dostawę warzyw z sąsiednich PGR, względnie spółdzielni produkcyjnych. (sp)



Meldunki o wykonaniu planu półrocznego przed terminem.

1. Katowickie Zakłady Gastronomiczno-Przemysłowe wykonały w dniu 17 czerwca, a więc na 13 dni przed terminem, półroczny plan obrotu. Planowaną wydajność wykonano w 115% i poważnie przekroczony został planowany wskaźnik akumulacji. Użytkowano to dzięki stałemu ulepszeniu metod pracy i wyposażeniu technicznemu. Szczególną opieką otoczono zakłady pomocnicze, które pozwalają nie tylko na usprawnienie zaopatrzenia, ale wnoszą dodatkowy efekt gospodarczy. Sądzić należy, że Katowickie Zakłady Gastronomiczne, po dwuletniej działalności okrzepły już organizacyjnie i weszły na drogę poważnie pracującego przedsiębiorstwa uspołecznionego. 2) Cukiernia „Kaliszanka“ w Kaliszu wraz z filiami wykonała w dniu 10 czerwca plan obrotu za II kwartał 1952 r. w 101%. Dzięki temu plan obrotu za pierwsze półrocze br. został wykonany przed terminem w 105%. To przedterminowe i ponadplanowe wykonanie planu przez pracowników „Kaliszanki“ świadczy o ich wielkim wyrobieniu fachowym i ideowym.

Zobowiązania złotowe. Pracownicy Białostockich Zakładów podjęli cenne i liczne zobowiązania dla uczczenia Złotu Młodych Przdowników Pracy oraz święta 22 Lipca. Ogólna wartość zobowiązań wynosi 60.484 zł, oszczędności — 1800 zł. Między innymi zobowiązaniami znajdują się takie, jak załogi zakładu „Pod Strzechą“, która postanowiła przekroczyć plan bufetu o 10%, co równa się sumie 1168 zł. Kelnerzy tego zakładu zobowiązali się przekroczyć normę pracy o 35%. Pracownicy Centralnej Garmazerni wykonają dodatkową ilość pasty śledziowej z odpadków śledziowych (100 kg). Bar „Zgoda“ zobowiązał się podnieść jakość i asortyment dań oraz przekroczyć plan obrotu bufetu o 30% co stanowi sumę 16.830 zł.

Wojewódzkie Zarządy Przemysłu Gastronomicznego. Prezydium Rządu, uchwałą z dnia 5 kwietnia 1952 roku, zdecydowało utworzenie wojewódzkie Zarządów Przemysłu

Gastronomicznego. Działac one będą jako organa Prezydów Wojewódzkich Rad Narodowych. Na podstawie uchwały wydane zostanie rozporządzenie powołujące do życia 8 Wojewódzkich Zarządów Przemysłu Gastronomicznego, a mianowicie: w Warszawie (Stoleczny Zarząd Przem. Gastr.), Poznaniu, Krakowie, Katowicach, Gdańsku, Wrocławiu, Bydgoszczy i Szczecinie. Zadaniem Wojewódzkiego Zarządu Przemysłu Gastr. jest koordynacja i kontrola działalności państwowych przedsiębiorstw gastronomicznych pionu CZPG oraz opracowywanie planów żywienia zbiorowego tych przedsiębiorstw w skali wojewódzkiej. Minister Handlu Wewnętrznego wyda instrukcję określającą organizację i szczegółowy zakres działań Wojewódzkich Zarządów Przem. Gastr.

Reorganizacja Warszawskich Zakładów Gastronomicznych. Uchwałą Prezydium Rady Narodowej w m. st. Warszawie z dnia 30 I 1952 r., zatwierdzoną przez Ministra Handlu Wewnętrznego, Warszawskie Zakłady Gastronomiczne rozbite zostały na 3 przedsiębiorstwa. Linie podziału stanowią Aleje Jerozolimskie i rzeka Wisła. Na północ od Alei Jerozolimskich powstały „Warszawskie Zakłady Gastronomiczne — Północ”, obejmujące działalnością: Stare Miasto, Wolę i Żolibórz. „Warszawskie Zakłady Gastronomiczne — Południe” z dzielnicami: Śródmieście, Ochota, Mokotów i Wilanów. „Warszawskie Zakłady Gastronomiczne — Praga” obejmujące dzielnice Pragi i Wawer. Powołane przedsiębiorstwa rozpoczęły swą działalność od 1 maja 1952 r. W tym terminie powstałe przedsiębiorstwa liczyły następujące ilości zakładów: WZG-Północ — 34, WZG-Południe — 47, WZG-Praga — 30. Poza powyższymi przedsiębiorstwami działa, w pionie CZPG, czwarte przedsiębiorstwo: „Zakłady Gastronomiczne „Polonia”, prowadzące 6 zakładów, w tej liczbie restauracja i kawiarnia „Polonia” oraz nowouruchomiony zakład „Stolica” na górnych kondygnacjach Centralnego Domu Towarowego przy ul. Brackiej. W najbliższym terminie, dla utrzymania jednolitego charakteru i koordynacji prac, przewiduje się utworzenie przy Prezydium Rady Narodowej w m. st. Warszawie wspólnego zarządu tych przedsiębiorstw pod nazwą „Stoleczny Zarząd Przemysłu Gastronomicznego”.

Współzawodnictwo międzyzakładowe. Pierwsze miejsce we współzawodnictwie międzyzakładowym w skali ogólnopolskiej zajął krakowski „Grand-Hotel”. W świetlicy ZZK odbyło się uroczyste przekazanie sztandaru przechodniego Zarządu Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem. Spożywczego załozce zakładu, która osiągnęła pomyślne wyniki dzięki stosowaniu metody inż. Kowalowa. Następne miejsca zajęły: rest. „Pod beczką” w Chorzowie, bar „Savoy” w Kielcach, rest. „Staromiejska” w Krakowie i bar „Wiejski” w Lublinie. We współzawodnictwie międzypracownikami cukierniczymi pierwsze

miejsce przyznano pracowni w Bydgoszczy, drugie — w Katowicach, trzecie — w Bytomiu i czwarte — w Łodzi. Nagrodzone zostały również najlepsze zespoły kuchni: baru „Wiejski” w Lublinie, „Grand-Hotel” i rest. „Staromiejska” w Krakowie, rest. „Nowa” w Gdańsku i jadł. „Starówka” w Bielsku. Nagrody otrzymali następujący kelnerzy, przodownicy pracy: Roch Gońda z rest. „Centralna” w Wałbrzychu (przeciętnie 250% normy), Wł. Sucharenko z rest. „Europa” w Lublinie (187% normy), Maria Nowak z rest. „Robotnicza” w Chorzowie (146% normy), Maria Berdys z kawiarni „Centralna” w Częstochowie (140% normy) i J. Pączek z baru „Teatralnego” w Legnicy (136% normy).

Wyróżniony zakład gastronomiczny. We współzawodnictwie za najuprzejmiejsza obsługę pierwsze miejsce wśród lokali Łódzkich ZG oraz 3000 zł nagrody zdobyła rest. „Obywatelska” w Łodzi.

Przodujące przedsiębiorstwo gastronomiczne. Lubelskie Zakłady Gastronomiczne zdobyły po raz drugi proporzec przechodni we współzawodnictwie ogólnokrajowym, uzyskując pierwsze miejsce w Polsce za wykonanie naczelnych zadań gospodarczych w żywnieniu zbiorowym.

„Dni Krakowa”. Od 1 czerwca do połowy lipca ciągną z całej Polski wycieczki do podwawelskiego grodu na tradycyjny, coroczny Festiwal Sztuki „Dni Krakowa”. Wyżywieniem uczestników wycieczek zajęły się przede wszystkim Krakowskie Zakłady Gastronomiczne, które przygotowały w tym celu szereg zakładów zaopatrzonych w odpowiednie zapasy jada i napojów. Specjalnie na „Dni Krakowa” przyśpieszono otwarcie największego punktu żywienia zbiorowego, dawniej „Adrii” na plantach krakowskich oraz „Gospody Aktorów”. Popularnością i uznaniem gości cieszy się najlepsza restauracja Krakowa „Grand”, która zdobyła sztandar współzawodnictwa pracy gastronomicznej w skali ogólnopolskiej.

Kawiarnia „Antyczna” przoduje. Załoga kawiarni „Antycznej” w Krakowie podnosi stale wydajność pracy. W marcu 1952 roku przeciętna obrotu na 1 pracownika wyniosła 9.082 zł. Załoga jednak nie poprzestaje na tym i ma zamiar w najbliższym czasie przekroczyć sumę 10.000 zł. Podkreślić należy, że kawiarnia „Antyczna” od szeregu miesięcy nie posiada dosłownie ani jednego grosza jakiegokolwiek manka.

Cukiernicy Krakowa osiągają poważne rezultaty. Realizując podjęte zobowiązania załogi pracownicy cukierniczych w Krakowie osiągnęły w I kwartale br., wyrabiając przeciętnie ok. 1.000 ciastek dziennie na jednego cukiernika. Na szczególne wyróżnienie zasługują tutaj ob. ob. Piotr Nawrocki, wyrabiający z 1 pomocą przeciętnie 1.500 ciastek dziennie oraz Edward Stokłosa (1.300 ciastek). Całością pracy w pracowni Nr 2 kieruje ob. Jan Na-

wrocki, posiadający 35 lat pracy w zawodzie.

Reprezentacyjny lokal gastronomiczny w Gdyni. Pod nazwą „Warszawianka” otwarty został w Gdyni wspaniały lokal gastronomiczny I kat. obliczony na 300 miejsc, składający się z restauracji, baru i kawiarni.

Zakopiańskie Zakłady Gastronomiczne biorą udział we współzawodnictwie. Od dłuższego czasu pracownicy Zakopiańskich Zakładów Gastronomicznych biorą udział w ogólnokrajowym współzawodnictwie. Początki były trudne, ale wysiłek całej załogi oraz zrozumienie konieczności podniesienia poziomu pracy doprowadziły w styczniu br. do uzyskania 12 miejsca. W lutym zdobyły drugie miejsce w skali ogólnopolskiej. ZZG wykonały za I kwartał plan finansowy w 114% i gospodarczy w 118%. Praca załogi ożywiona ambicją współzawodnictwa trwa nadal. Drugi kwartał na pewno będzie imponujący pod względem wykonania planowych założeń.

Najlepszy zakład Wrocławia. We współzawodnictwie o miano najlepszego zakładu gastronomicznego we Wrocławiu w I kwartale br. zwyciężyła i otrzymała proporzec przechodni restauracja „WZ” przy ul. Wita Stwosza 12.

Winiarnia w Katowicach. W Katowicach otwarto pierwszą w tym mieście winiarnię i miodosytnię „Goplana”, w której można otrzymać wina krajowe i zagraniczne, kawę i napoje chłodzące.

Wytwórnia lodów w Lublinie. Wytwórnia ciastek Lubelskich Zakładów Gastronomicznych otrzymała nowoczesną elektryczną maszynę do wyrobu lodów. Zdolność produkcyjna maszyny wynosi 100 kg lodów na godzinę.

Ważne udogodnienie. Na dworcu kolejowym w Bielsku-Białej umieszczono tablicę informacyjną tamtejszych Zakładów Gastronomicznych. Ma to na celu ułatwienie licznym wycieczkom zorientowanie się w rozmieszczeniu placówek żywienia zbiorowego i godzinach otwierania i zamykania lokali. (sg)

Gospodarstwa pomocnicze dobrym zapleczem KrZG. Dwa gospodarstwa hodowlano-warzywnicze, jakie posiadają Krakowskie Zakłady Gastronomiczne, dają bardzo poważne korzyści w usprawnieniu zaopatrzenia. Wkładana dotychczas praca zaczyna już dawać plony. KZG niezależni się w znacznym stopniu od Centrali Ogrodniczej w dziedzinie nowalii (sałata, rzodkiewka, czeresnie). Ogromne zapotrzebowanie na te artykuły niemal całkowicie jest pokrywane z własnych gospodarstw, w których hoduje się także ogórki, wczesną kapustę, kalafior, kalarepę oraz pomidory. Tych ostatnich zasadzono około 30.000 sztuk. Również tuczarnie trzody dają poważne ilości mięsa, umożliwiając w ten sposób należyte wyżywienie znacznej ilości wycieczek, jakie na-

plywają do miasta. Większe ilości indyków i innego drobiu oraz ponad 2000 narybku w stawach stwarza dobre perspektywy zaopatrzeniowe, a tym samym możliwości przekroczenia planu obrotu, który w miesiącu maju br. został wykonany przez KZG w 112%. Osiągnięcie tych wyników było możliwe dzięki temu, że 80% załogi KZG bierze udział we współzawodnictwie.

Nowe zakłady dla świata pracy.

W czerwcu został otwarty w Krakowie najbardziej nowoczesny zakład zbiorowego żywienia pod nazwą „Warszawianka”. Również w Krakowie uruchomiona została największa w mieście (kilkaset miejsc) i najnowocześniejsza jadalnia II kat. Zakłady te w znacznym stopniu usprawniają wyżywienie świata pracy, a zwłaszcza budowniczych Nowej Huty. (mj)

Nowe receptury na dania garmazeryjne. Wszystkie piony żywienia zbiorowego obowiązują od dnia 15 lipca 1952 r. nowe receptury na dania garmazeryjne, oparte na zarządzeniu MHW — Dep. Żyw. Zbior. Nowe receptury uchylają wszystkie dotychczas stosowane przepisy w dziedzinie produkcji garmazeryjnej.



Ogródki przydomowe FWP.

Tegoroczna akcja zakładania ogródków przydomowych zdaje egzamin. W wielu ośrodkach wypoczynkowych ogródki dostarczają kuchniom świeże, zielone przyprawy wiosenne. Przypomnieć należy, że prowadzone są one w ramach zobowiązań personelu pracowniczego FWP poszczególnych administracji domów wypoczynkowych.

Centralna rozbieralnia mięsa FWP w Wiśle. W celu usprawnienia prac w kuchniach Domów Wypoczynkowych oraz właściwego wygospodarowania odpadków powstających przy rozbiórce — Ośrodek Wypoczynkowy w Wiśle uruchamia centralną rozbieralnię i przygotowanie półfabrykatów mięsnych.

Szkolenie kucharek w Krynicy.

W Krynicy trwa kurs dla kucharek, na którym zajęcia prowadzone są pod fachowym kierownictwem instruktorów — specjalistów żywienia zbiorowego. Przeszkolone kucharki oddelegowane będą do pracy w domach dietetycznych FWP. Usprawni to niewątpliwie pracę w tych domach i podniesie jakość żywienia dietetycznego.



Wojewódzka konferencja kierowników zespołów poznańskich została poświęcona analizie wykonania planu w

maju i I dekadzie czerwca br. Plan w maju został wykonany przez Poznańskie KZG w 95%. Przyczyną niewykonania planu był szereg niedociągnięć w pracy zespołów. Aby uniknąć na przyszłość podobnych

rezultatów, przedsiębiorstwo musi zwrócić szczególną uwagę na pobudzenie współzawodnictwa zobowiązaniowego, na właściwą i skrupulatnie prowadzoną kontrolę oraz na upolitycznienie załóg zespołów przez podniesienie poziomu narad roboczych, wspólne czytanie i dyskutowanie prasy, a szczególnie „Gazety Handlowej” i „Żywienia Zbiorowego”, ściślejsze powiązanie kierownictwa z lokalnymi czynnikami społeczno-politycznymi oraz większe niż dotychczas otaczanie opieką pracowników produkcyjnych w ich pracy zawodowej i społecznej. Informowanie zespołów (co dekadę) o wynikach pracy, umożliwi pełniejszą mobilizację załóg.



Przedterminowe wykonanie planu półrocznego.

Szereg naszych spółdzielni wykonało przedterminowo półroczny plan obrotu żywienia zbiorowego. Są to m. in. Poznań (termin wykonania 22 V), Szczecin, Lubawa, Strzelin, Nowa Sól, Ustrzyki, Łańcut, Debica, Jarosław i Gołdap. Przedterminowo wykonały również plan obrotu i produkcji zakładów zamkniętych spółdzielnie w Olsztynie, Łodzi-Zachód, Szczecinie i Zielonej Górze. Te dobre wyniki pracy zawdzięczać należy rozwojowi współzawodnictwa pracy w pionie ZSS.

Samorząd spółdzielczy analizuje pracę pionu ZSS. Komisja Organizacyjno-Gospodarcza Rady Nadzorczej ZSS, na posiedzeniu w dniu 16 czerwca br. dokonała analizy wykonania planu gospodarczego na rok 1951, zwracając szczególną uwagę na wyniki walki o obniżkę kosztów i wykonanie planu akumulacji. Po referacie sprawozdawczym i po dyskusji, Komisja podjęła szereg zasadniczych uchwał, które stanowić będą wytyczne pracy pionu ZSS na najbliższy okres. Podkreślono konieczność szerszego zatrudnienia absolwentek szkół gastronomicznych, przy czym ZSS wystąpi do odpowiednich czynników o lepsze dostosowanie programu szkół do potrzeb zawodu.

Okręgowe narady produkcyjne.

W pionie ZSS odbywają się systematyczne narady produkcyjne na szczeblu okręgów, w których uczestniczą aktywnie zbiorowego żywienia. Celem narad jest mobilizacja sił do jak najlepszego wykonania zadań planu gospodarczego. W czerwcu br. odbyły się tego rodzaju narady produkcyjne m. in. w okręgach: białostockim, poznańskim, lubelskim, olsztyńskim i opolskim. W okręgach białostockim i lubelskim, które nie wykonały planu obrotu i produkcji, przeprowadzono szczegółową analizę przyczyn powodujących ten stan rzeczy i omówiono środki zaradcze. Na naradzie poznańskiej przedyskutowano zagadnienie ubytku nakryć stołowych, szkła i porcelany oraz przeprowadzono analizę kosztów i rentowności w ogóle, omówiono

sprawę podniesienia higieny i estetyki zakładów, sprawę zobowiązań w Czynie Lipcowym oraz zagadnienie pomocy sąsiedzkiej w formie objęcia przez niektórych kierowników działów i sekcji zbiorowego żywienia spółdzielni funkcji nietatowych inspektorów oddziałów okręgowych ZSS. Na naradach okręgów olsztyńskiego i opolskiego dokonano analizy kosztów i przedyskutowano podstawowe zadania aparatu żywienia zbiorowego na III kwartał 1952 r. W okręgu lubelskim przyjął się zwyczaj organizowania, ze względu na terenowe położenie spółdzielni, dwóch narad rejonowych zamiast jednej okręgowej. Odbyła się więc narada w Zamościu — dla spółdzielni południowej części województwa i w Łukowie — dla części północnej.

Wykorzystanie sezonu. Na okres sezonu letniego dużo spółdzielni rozszerzyło zasięg swojej działalności gastronomicznej. Np. PSS w Raciborzu uruchomiła stały bufet w parku miejskim, a PSS w Głucholazach — stoisko gastronomiczne w pobliżu plaży. Szereg spółdzielni uruchomiło stoiska sprzedawcze lodów i napojów chłodzących. Ponadto spółdzielnie organizują doraźne bufety w czasie zabaw ludowych i festynów.

Rozwój szkolenia. W dniu 3 lipca w Ośrodku Szkolenia w Raciborzu rozpoczął się trzeci z kolei 8-tygodniowy kurs dla kierowników zakładów otwartych, a w dniu 31 lipca — 6-tygodniowy kurs dla kierowników stołówek. W Sosnowcu w dniu 14 lipca otwarto 12-tygodniowy kurs dla kucharek. W miesiącu wrześniu w Raciborzu odbędzie się 4-tygodniowy kurs dla kierowników działów (sekcji) zbiorowego żywienia oraz 3-tygodniowy kurs dla inspektorów i kontrolerów zakładów.

Współzawodnictwo stołówek akademickich. Na wezwanie PSS Łódź-Zachód do współzawodnictwa o tytuł najlepszej stołówki akademickiej przystąpiły stołówki akademickie z terenu m. st. Warszawy, prowadzone przez Warszawską Spółdzielnię Spożywców. Należy oczekiwać, że do współzawodnictwa zainicjowanego przez PSS Łódź-Zachód przystąpią również stołówki akademickie z pozostałych ośrodków.

Współzawodnictwo pomaga w rozwoju tuczu. W ostatnim czasie duża liczba spółdzielni podjęła zobowiązania w dziedzinie rozwoju tuczu trzody chlewnej. W szczególności wymienić tu należy PSS Gliwice, która zobowiązała się zwiększyć stan z 44 do 100 sztuk, Bydgoszcz z 10 do 67, Chelmża z 16 do 26, Czersk z 4 do 13 i wiele innych spółdzielni. Wzmocnionym wysiłkiem w zakresie rozwoju tuczu trzody chlewnej — poza podjęciem szeregu innych cennych zobowiązań — zespoły pracownicze zbiorowego żywienia pionu ZSS uczciły 8 rocznicę PKWN. (mn)

Czyn lipcowy pracowników stołówek gdańskiej PSS. Pracownicy stołówek gdańskiej PSS podjęli szereg indywidualnych i zespołowych zobowiązań, których realizacja przyniesie gospodarce narodowej 60.197,81 złotych. Zobowiązania obejmują:

oszczędność w zużyciu paliwa i oświetlenia, pranie we własnym zakresie odzieży ochronnej, przeprowadzenie sposobem gospodarczym drobnych remontów, skrócenie cyklu wydawania posiłków. W zobo-

wiązaniach zespołowych wyróżniły się stołówki nr nr 16, 14, 32, 19, 22, 3., 38, 29, 31, 27, 42, 11, 28, 39. W zobowiązaniach indywidualnych wyróżniła się 63-letnia pracownica stołówki nr 39, ob. Jaromłowicz. (tn)

Głosy prasy

Na czoło bolączek żywienia zbiorowego — stwierdza „Życie Olsztyńskie“ wysuwa się obecnie największy i najistotniejszy jego defekt — jakość i kaloryczność dań. Pod tym względem nasze zakłady gastronomiczne cofnęły się wyraźnie wstecz w stosunku do lat ubiegłych i wymagają radykalnej naprawy. Szwankują przede wszystkim kuchnie. Zupy są niemal z reguły niesmaczne, ze śladami niechlujnego przyrządzania. Drugie dania podawane są przeważnie zimne. Mamy również poważne zastrzeżenia co do świeżości produktów, zwłaszcza mięsa i ryb. Cemu się to dzieje? pyta dziennik. Dlaczego przed dwoma laty poziom produkcji potraw w zakładach żywienia zbiorowego był wyższy? W odpowiedzi słyszy się zazwyczaj narzekania na brak fachowych kucharzy, na płynność kadr, na ciasnotę o przestarzałe urządzenia kuchni, brak magazynów itp. Zważywszy doświadczenia lat ubiegłych, kiedy pracowano w tych samych, a niekiedy i gorszych warunkach, motywy te wydają się niesłuszne, gdyż od tego czasu zdołano przeszkolić we własnym zakresie niemal całą obsługę kuchni, sal jadalnych, bufetów, magazynów itd.

Przytoczone uwagi mają dla nas zasadnicze znaczenie. Bystre oko publicysty „Życia Olsztyńskiego“ zajrzało za kulisy stołówek i restauracji, tam gdzie tkwi zło w cieniu niedbalstwa, niesumienności i innych karygodnych zaniedbań. Przyczyn niedomagań należy szukać — zdaniem autora — nie w warunkach zewnętrznych, lecz w stylu pracy samego personelu, co tłumaczy się głównie słabą i mało skuteczną kontrolą zarówno kierownictwa przedsiębiorstwa gastronomicznego jak i władz miejskich. Autor apeluje do odpowiedzialnych za ten stan rzeczy czynników o zwiększenie kontroli pracy personelu kuchennego zakładów gastronomicznych. Apel ten — naszym zdaniem — należałoby rozszerzyć postulatami nad dyrekcjami przedsiębiorstw gastronomicznych we wszystkich pionach. Zagadnienie nadzoru nad pracą zakładów żywienia zbiorowego to paląca sprawa, nad którą nie wolno przechodzić do porządku dziennego.

H. Lewandowski w artykule zamieszczonym w „Stowie Ludu“ omawiając bardzo wnikliwie braki i niedociągnięcia w pracy kieleckich zakładów żywienia zbiorowego. Przeczytanie tego artykułu powinno wystarczyć, aby wezwać dyrektora tamtejszych zakładów gastronomicznych do socjalistycznej samokrytyki z powodu ujawnionych przez prasę nieporządków w tych szumnie nazwanych „Savoyach“ czy „Bristolach“ Kielc.

„Trybuna Robotnicza“ w artykule „W sprawie uczciwości“ w dobitny sposób piętnuje okradanie konsumentów w katowickich zakładach gastronomicznych na porcjach mięsa. Autorka prosi władze o kontrolowanie wagi potraw według receptury i o karanie kanciarzy, którzy okradają ludzi pracy. I my o to prosimy. Fakty podniesione w omawianym artykule spotyka się na każdym kroku w zakładach i trzeba z tym walczyć. Prasa robi swoje: alarmuje, piętnuje, wskazuje zło, ale to nie wystarcza. „Głos Robotniczy“ zwraca uwagę na pijaństwo wśród kelnerów łódzkich zakładów gastronomicznych. Czytamy tam: „stan sanitarny wielu zakładów uległ ostatnio poprawie. LZG inwestowały znaczne fundusze w remonty lokali oraz w unowocześnienie urządzeń kuchennych. Natomiast

w dalszym ciągu największą bolączką łódzkich restauracji jest obsługa. Na otrzymanie posiłków trzeba czekać pół godziny lub dłużej. Kelnerzy bywają arogancy, a nierzadko w stanie niezręcznym obsługują gości“. Dziennik wymienia po nazwisku kelnerów największej restauracji łódzkiej „Tivoli“, którzy notorycznie upijają się i lekceważą swoje obowiązki. Kierownictwo lokalu nie wyciąga z tego tytułu żadnych konsekwencji służbowych. Dziennik apeluje do władz CZPG o nowe kadry kelnerskie w Łodzi.

„Słowo Powszechne“ zapytuje, czy WZG wiedzą, że jest lato? Zakłady stolicy pobierają wciąż wygórowane ceny za sałatę, kalafiora i ogórki. W gospodzie jarskiej róg Mokotowskiej i Pięknej w dniu 1 lipca porcja sałaty kosztowała 3 zł 5 gr, porcja mizerii 4 zł 95 gr. W „Domu Dziennikarza“ sałata 5 zł 20 gr, porcja kalafiora 11 zł 20 gr. Jak to nazwać? Biurokracyzm, sztywne, zimowe cenniki czy bezwstydnosc?

„Gazeta Handlowa“ w sprawozdaniu z okręgowego zjazdu ZSS w Warszawie stwierdza, że żywienie zbiorowe ZSS mimo niewykonania planu sieci, mimo wielu braków w jakości produkcji i wielu zastrzeżeń co do estetyki i poziomu sanitarnego zakładów, posiada poważne osiągnięcia w tuczu trzody chlewnej“. Brzmi to trochę humorystycznie, bo przecież chodzi nam w pierwszym rzędzie o osiągnięcia w żywieniu ludzi. Minusów w tym zakresie nie nadrobi ZSS plusami wzrostu pogłowia warchlaków karmionych odpadkami pokonsumcyjnymi. W artykule „Wiejskie gospody ludowe muszą spełniać swe zadania“ zamieszczonym w „Gazecie Handlowej“ czytamy o pracy pionu żywienia zbiorowego CRS. Pracy tej, zaabsorbowani troskami żywienia zbiorowego w miastach, musimy poświęcić więcej miejsca na łamach fachowych czasopism.

„Sztandar Ludu“ w interesującym artykule „Podnieść jakość tanich posiłków — usprawnić obsługę“ podaje szereg cennych, krytycznych uwag o pracy w Lubelskich Zakładach Gastronomicznych. Autor wytyka niedbalstwo w przyrządzaniu tanich posiłków w lokalach takich jak „Europa“ (zjeżdżały tłuszczy, kluski „na surowo“, jakaś mieszanina zwana barszczem ukraińskim itd).

Mamy nadzieję, że dyrektor LZG ob. Błazeusz, który uchodzi za asa wśród dyrektorów przedsiębiorstw CZPG, usunie te niedomagania.

„Życie Warszawy“ rąbie twardo prosto z mostu: „Porcje na oko nie odpowiadają konsumentowi“. Podaje fakty, domaga się kontroli zakładów gastronomicznych w stolicy. Ten sam dziennik w artykule I. Gawryluka „Jadłospis bez względu na sezon“ porusza aktualną sprawę zaopatrzenia stołówek i gospód w warzywa. Autor zwiedził w ciągu pewnego dnia dziesięć restauracji w Warszawie i tylko w jednej z nich była zupa szczawiowa ze szczawiu marynowanego w butelkach. Zakłady nie respektują życzeń konsumentów domagających się zup owocowych, botwinowych, szczawiovych (ze świeżego szczawiu!), chłodników, sałaty, ogórków, kalafiorów, młodej marchwi itp. To samo zagadnienie porusza „Express Wieczorny“ stwierdzając, że ceny potraw z jarzyn ustalane są według „centralnego cennika“ nie uwzględniającego niżki cen na warzywa na rynku.

PRZEGLĄD CZASOPISM GOSPODARCZYCH

„Gospodarka Zbożowa“ w numerze czerwcowym wśród wielu interesujących artykułów z dziedziny produkcji zboża, obrotu towarowego, młynarstwa, spraw szkoleniowych itp. zawiera artykuł K. Jankowskiego „Warunki przechowywania i przewozu pieczywa“ oraz artykuł „Dobry chleb, to zdrowe społeczeństwo“. Opracowania te polecamy uwadze działów szkoleniowych pionów żywienia zbiorowego, działów zaopatrzenia, kierowników zakładów i jako materiał pomocniczy dla szkół gastronomicznych.

„Przemysł Rolny i Spożywczy“ w majowym numerze przynosi szereg opracowań, jak mgr P. Szarski „Zabezpieczenie powierzchni puszek konserwowych przed ciemnieniem i korozją“, ciekawą dyskusję w sprawie artykułu inż. K. Skalskiego „Zaburzenia ciepne w technicznym procesie fermentacji octowej“, W. Lech i J. Osieńka „Badania nad przydatnością różnych odmian truskawek dla przemysłu octowego“ oraz obfity materiał referatowy i kronikarski. „Życie Gospodarcze“ z 30 czerwca omawia m. in. „Nowy system finansowania inwestycji“ (Ralf Szarota). Wł. Kozak w artykule „Musimy rozbudować bazę surowcową przemysłu tłuszczowego“ uzasadnia konieczność pełnego wykona-

nia planów kontraktacji roślin oleistych uchwalonych przez Prezydium Rządu w dn. 14 maja br. Rozbudowa krajowej bazy surowcowej dla przemysłu tłuszczowego, zwłaszcza w dobie obecnej przy trudnościach uzyskania surowców oleistych zagranicą, ma szczególne znaczenie dla zapewnienia zaopatrzenia ludności i osiągnięcia możliwej w tym względzie samowystarczalności, tym bardziej, że tłuszcze roślinne poza ich rolą odżywczą mają różnorodne zastosowanie we wszystkich prawie gałęziach przemysłu.

„Ekonomika i Organizacja Pracy“ w czerwcowym numerze zawiera dwa bardzo pożyteczne artykuły, które mogą ułatwić organizację pracy biurowej w naszych pionach gastronomicznych. Są to artykuły: mgr F. Jaźwińskiego „O likwidacji biurokratycznych przeszkód w obiegu korespondencji w przedsiębiorstwach przemysłowych“ i mgr W. Jarzębowski „Biuro wzorcowe metod i środków pracy biurowej“. Jest to artykuł dyskusyjny, porusza szereg niezmiernie żywnotnych zagadnień, mogących zainteresować kierowników instytucji, pracowników biurowych i racjonalizatorów.

St. G.

Nowe książki

Polskie Wydawnictwa Gospodarcze. Biblioteka Zagadnień Socjalnych, tom II.

W praktyce zagadnień socjalnych, dotyczących opieki nad dzieckiem, czołowe miejsce zajmuje sprawa wczasów dziecięcych — organizowanych zarówno przez zakłady pracy, jak też władze oświatowe i organizacje społeczne. Wczasy dziecięce są popularne, są masową formą opieki nad dzieckiem i młodzieżą. Ponad milion dzieci rok rocznie korzysta z tej formy opieki — wypoczywając w okresie letnim w tysiącach punktów kolonijnych, półkolonijnych i obozowych rozsiansych na terenie całego kraju. Organizacja tych punktów, ich zaopatrzenie, transport inwentarza, żywności i dzieci — właściwe i celowe wydatkowanie milionowych kwot przeznaczonych na ten cel w budżecie, to zadanie niełatwe, wymagające mobilizacji dużej ilości odpowiednio kwalifikowanych pracowników. A trudności — związane z doбором personelu są znaczne. Przede wszystkim i w tej dziedzinie, jak w całej naszej gospodarce istnieje poważny niedobór kadr, tym większy, iż akcja wczasów dziecięcych ma charakter sezonowy. Władze oświatowe mające nadzór nad całością akcji i jej koordynacją, od szeregu lat prowadzą systematyczne szkolenie personelu. Jedną z poważnych trudności przy szkoleniu na wszystkich szczeblach był brak odpowiednich podręczników o charakterze technicznym, omawiających organizację punktów kolonijnych od strony potrzeb i problemów życia. Szczególnie wyraźnie brak ten występował przy przygotowaniu personelu i organizacji punktów po linii zakładów pracy i organizacji związków zawodowych. Wydawnictwa z lat 1946—1950 tego typu są wyczerpane (brozsura dotycząca organizowania wczasów letnich wydana przez CZP Węglowego i także brozsura wydana przez TPD) Wydawnictwa Ministerstwa Oświaty były poważną pomocą w organizowaniu tej akcji, ale sprawy nie wyczerpały — chociaż ukazują się systematycznie od roku 1948. Praca I. Kuczkowskiej trudności te w dużym stopniu usunie. Jest to praca o charakterze praktycznego podręcznika, napisanego prosto, zrozumiale i życiowo. Omawia ona w kolejnych punktach wszystkie problemy występujące przy organizacji wczasów letnich dzieci, a więc omówiona została organizacja przygotowania wczasów dziecięcych, administracja punktu i gospodarka, okres rekrutacji dzieci, badania lekarskie i ich organizacja, transport, odwiedziny rodziców i opiekunów. Wstęp i rozdział pierwszy wprowadzają czyteln-

ika w zagadnienie, zapoznają go z celem, formami wczasów dziecięcych, podają liczby ilustrujące olbrzymi rozwój wczasów w okresie lat 1945—1949, podkreślają rolę państwa, zakładów pracy oraz instytucji społecznych w przeprowadzaniu tej akcji.

Rozdział drugi omawia kolejno — planowanie i przygotowanie kolonii, ta bowiem forma akcji jest najpospolitsza, a następcza przy tym najwięcej trudności. Jest tu mowa o doborze punktów, o wymaganiach, jakim powinien odpowiadać dobrze zorganizowany punkt kolonijny. Podane są normy dotyczące powierzchni użytkowej, koniecznej ilości izb, wyposażenia itp. Omówione zostały również sprawy personelu, podziału pracy — technika kwalifikacji dzieci, przygotowanie do wyjazdu i sam wyjazd. Rozdział trzeci omawia sprawy organizacji, sprawy gospodarcze punktu związane z prowadzeniem punktu. Przypomina o koniecznych czynnościach związanych z gospodarką pieniężną i zaopatrzeniem i ostatecznym skompletowaniem personelu. Rozdział ten podaje również ramowy rozkład zajęć, omawia pokrótce pracę samorządu kolonijnego, uroczystości i imprez, utrzymania porządku, kąpeli, wycieczek, odpoczynków — zajęć w dnie deszczowe, odwiedzin rodziców. Podkreślone tu zostało również zagadnienie higieny i opieki lekarskiej, stanu sanitarnego kolonii, roli higienistki i lekarza. Szczegółowo omówione zostały obowiązki administracyjno-gospodarcze kierownika, jego odpowiedzialność za całość gospodarki, sprawy personalne, czas pracy itp. Rozdział czwarty omawia sprawy związane z likwidacją punktu, zamknięciem gospodarki, zdanie materiałów i sprzętu itp. Ponadto w dalszych rozdziałach omówiona została rola referenta socjalnego i jego obowiązki w zakresie organizacji, nadzoru i kontroli nad punktami przyzakładowymi.

Z zagadnień ogólnych omówiona jest różnica pomiędzy koloniami dla dzieci w wieku szkolnym i przed-szkolnym.

Reasumując, książka jest wartościowym i pożytecznym podręcznikiem, pomimo nieznacznych uchybień dotyczących nomenklatury inwestycji i kapitałnych remontów, podania nieaktualnych informacji o technice przewozów kolejowych uczestników wczasów dziecięcych. Książka ta powinna się znaleźć w rękach każdego organizatora kolonii letnich.

St. Akoliński

DIE ERNAHRUNG des Gesunden und des Kranken (Żywienie zdrowych i chorych) prof. dr Wilhelm Haupe, Dresden 1950 r.

Znajomość zasad właściwego żywienia chroni od wielu chorób. W miarę olbrzymiego wzrostu żywienia zbiorowego przenosi się troska o właściwe wyżywienie z gospodarstwa domowego na zakłady gastronomiczne. Zakłady te winny nie tylko znać zasady racjonalnego żywienia człowieka zdrowego, lecz i elementarne wiadomości z zakresu żywienia chorych, którzy przecież w wielu wypadkach z zakładów tych korzystają.

Z tych względów omawiane tutaj wydawnictwo powinno wzbudzić zainteresowanie. Zawiera ono ogólne, podstawowe wiadomości o składzie i właściwościach środków spożywczych, o racjonalnym odżywianiu ludzi zdrowych i o dietetyce specjalnej, czyli żywności chorych.

Na wstępie omawia autor podstawowe składniki środków spożywczych, a więc białko, węglowodany, tłuszcze, witaminy i związki mineralne, omawiając znaczenie każdej z tych grup dla organizmu ludzkiego. Obszerniej omówiono znaczenie witamin jako względnie nowej gałęzi wiedzy.

Szczegółowej analizie poddaje się skład i właściwości poszczególnych środków spożywczych, omawiając kolejno zboża i przetwory, mięso i ryby, tłuszcze, nabiał, cukier, miód, warzywa, owoce oraz używki. Niektóre grupy omówione są wszechstronnie. Na przykład zboża: oprócz zarysu historycznego podaje autor wartość odżywczą rozmaitych gatunków pieczywa i ich oddziaływanie na organizm ludzki.

Po opisie wpływu warunków klimatycznych, gospodarczych i zwyczajowych na sposoby odżywiania, dr Haupe precyzuje zasady racjonalnego żywienia człowieka zdrowego, biorąc przy tym pod uwagę również i ekonomiczną stronę zagadnienia. Oddzielne rozdziały poświęcone są stosowaniu odżywiania jaskiego oraz różnym formom używania surówek, owoców i soków owocowych.

Druga część książki poświęcona jest dietetyce specjalnej, czyli odżywianiu chorych. Dział ten podzielono na dietetykę ilościową i jakościową. Do pierwszej zalicza autor głodówki i kuracje bez przyjmowania płynów, diety z obniżoną lub zwiększoną ilością kalorii, diety z obniżoną ilością węglowodanów, ze zwiększeniem ilości witamin itp. Przy dietetyce jakościowej omawia autor kolejno oddziaływanie środków spożywczych pochodzenia zwierzęcego, tłuszczy, przetworów zbożowych, warzyw, owoców, ostrych przypraw korzennych i płynów w poszczególnych schorzeniach.

Oddzielne rozdziały poświęcono odżywianiu kobiet ciężarnych oraz sztucznemu odżywianiu niemowląt.

Alfabetyczny spis rozdziałów ułatwia praktyczne korzystanie z cennego wydawnictwa.

Brunon Sikorski

KNIGA, O WKUSNOJ I ZDOROWOJ PISZCZI (Książka o smacznym i zdrowym pożywieniu) 1952. Piszczepromizdat. Moskwa.

Książka o smacznym i zdrowym pożywieniu, wydana w 1952 roku w Moskwie przez Ministerstwo Wyżywienia, pod redakcją prof. O. Mołczanowej, prof. Łobanowa, M. Liwszyca i N. Cyplenkowa omawia niemal wszystkie najżywniejsze problemy zdrowego odżywiania, co winno być nie tylko ciekawym, ale i poszukiwanym materiałem dla pracowników zakładów gastronomicznych. Bezspornie nowością będą wprowadzone niemal do każdej pozycji spisu potraw normatywy, określające ilość i jakość potrzebnych

składników do sporządzenia danej potrawy. Omówienie szczegółowe całego spisu doskonałych dań zawarte w tej pracy byłoby rzeczą niemożliwą, zatrzymam się więc tylko na ogólnikowym omówieniu dwóch zasadniczych działów: wyżywienia ogółu ludności i żywienia chorych, dzieci i kobiet ciężarnych.

Dział wyżywienia ogółu ludności zawiera: a) zasady racjonalnego odżywiania, b) tablice porównawcze wag i miar niektórych produktów żywnościowych, c) tablice zawartości witamin w produktach, d) omówienie sprawy nienaruszalności witaminy C przy przerobieniu produktów, e) dania regionalne — a więc ryby jezior syberyjskich, czarnomorskich ostrygi, tatarskie sposoby przyrządzania baraniny, wina z nizin Donu, pączki moskiewskie itp.

Dział omawiający odżywianie chorych, dzieci i kobiet ciężarnych zawiera: a) dietetyczną kuchnię dla chorych, m. in. dania z hematogenem, dania z surową wątrobą i szpikiem, ogółem 124 dań dla chorych, b) pożywienie dla kobiet w okresie ciąży i karmienia, c) żywienie dzieci.

Autorzy poruszyli również w swej pracy zagadnienie ilości, jakości i doboru produktów żywnościowych, specjalnie podkreślając swe dążenie, by ludzkość podporządkowała się zasadzie regularnego przyjmowania posiłków w ściśle określonych godzinach, gdyż ma to nie tylko ogromne znaczenie dla przedłużenia życia ludzkiego, lecz również wywiera decydujący wpływ na całość stanu zdrowotnego człowieka i na wydajność jego pracy.

Ciekawy jest ustęp dotyczący wzrostu socjalistycznego rolnictwa w ZSRR, rozwoju przemysłu spożywczego i walki jaką toczy się na tym odcinku dla przeobrażenia wstecznych i zacofanych nawyków ludności. Istotnie najważniejszą sprawą — jak głosi książka — winno być rozwinięcie u odbiorców nowych gustów i stworzenie zapotrzebowania na nowe rodzaje produktów żywnościowych. W związku z tym przemysł spożywczy winien zwiększyć zapociec roślin strączkowych oraz świeżych i konserwowanych owoców i warzyw. Koniecznym będzie również stopniowe wypieranie wódki i wszelkich napoi wysokokowych, a zastępowanie ich winem, gronowym i piwem, jak również rozszerzenie produkcji soków owocowych. Należałoby np. z soku pomidorowego uczynić masowy ludowy napój, bo w nim zawarte są wszystkie cenne i konieczne dla organizmu witaminy i sole mineralne. Takie smaczne, zdrowe i należyte zakonserwowane napoje i produkty należałoby włączać do pracowniczych racji żywnościowych przez cały rok. Książka nalega, by wpływać na ludność, aby zarzuciła swe dawne przyzwyczajenia do niektórych potraw i korzystała chętniej z półfabrykatów, suchych śniadań, koncentratów, konserw i całego bogatego i różnorodnego doboru gotowych i półgotowych fabrycznych produktów żywnościowych. Przygotowywanie potraw z takich produktów ułatwia kobietom żywienie rodziny, gdyż nie pochłania dużo czasu, a przez to pozwala im zająć się pracą bardziej produktywną w fabrykach i biurach.

Radzieccy żywieniowcy w ścisłym współdziałaniu z przedstawicielami nauki wytrwale pracują nad socjalistyczną przebudową zagadnienia żywienia społeczeństwa, tworząc nowe, wysokowartościowe produkty i powodując wyrabianie się nowych gustów i upodobań konsumentów.

Zaznaczyć należy, że omawiana tutaj książka posiada bardzo staranną szatę graficzną. Bogato ilustrowane stronicie o doskonałych rysunkach w różnobarwnych kolorach mogą zadowolić w pełni estetyczne wymagania najwybredniejszych czytelników.

Karol Orzechowski

Z PRASY ZAGRANICZNEJ

WYŻYWA LIDU (NR 7—8, R. 1951), DR MARIA HRUBA: ZAGADNIENIE WYŻYWIENIA NA WCZASACH PRACOWNICZYCH

Wyrazem troski społeczeństwa socjalistycznego o dobry wypoczynek pracownika są wczasy w domach wypoczynkowych związków zawodowych. Domy te są przeważnie wzorowo urządzone i wyposażone w najnowsze urządzenia techniczne. Człowiek pracy rozpoczynając urlop na wczasach, zostaje otoczony opieką od chwili wejścia do pociągu aż do powrotu do domu. Pomimo dużych osiągnięć akcji wczasów wydział wczasów ZZ nie ustaje w pracy nad ciągłym ulepszeniem istniejącego stanu.

Obecnie zwrócono szczególną uwagę na wyżywienie, na higieniczne przygotowanie, dobry smak i wartość odżywczą posiłków, jak również na odpowiednią obsługę wczasowiczów. Należy stwierdzić, że jedzenia na wczasach jest dosyć. Podaje się pięć posiłków dziennie, zawierających łącznie około 3.400 kalorii na osobę. Ilości węglowodanów, białka i tłuszczów są zestawiane według naszej czeskiej kuchni, tzn. przeważają znacznie węglowodany, ilość tłuszczów jest wystarczająca, natomiast stosunek białka do innych składników jest zbyt niski, jak to prawie zawsze ma miejsce u nas. Brakuje zwłaszcza często białka pochodzącego z mleka, na skutek nieodpowiedniej, zbyt małej ilości podawanego sera i twarogu. Dlatego również brakuje w potrawach wapnia i witaminy A. Innych witamin, zwłaszcza witaminy C brak w potrawach, gdyż nie podaje się dostatecznej ilości jarzyn i owoców.

Sposób przygotowywania potraw w kuchniach domów wczasowych odpowiada na ogół wczasowiczom, gdyż rodzaj potraw jest zbliżony do spożywanych codziennie. Jednak braki widoczne w przygotowywaniu podawanych posiłków można i należy usunąć przez odpowiednie pouczenie personelu i stałą kontrolę produkcji. Wyposażenie kuchni jest tak wzorowe, że mogą one spełniać wszystkie wymagania przepisów higienicznych. Pod tym względem różnią się one bardzo od kuchni innych pionów żywienia zbiorowego, a są raczej podobne do kuchni wzorowych domów uczniowskich. I tu dochodzimy do wniosku, że domy wczasowe posiadają odpowiednie warunki do racjonalnego żywie-

nia, zgodnego z zasadami higieny. Okazuje się bowiem, że jesteśmy naszym wczasowiczom pod względem wyżywienia dłużni. Nie umieliśmy im jeszcze dotąd pokazać, jak ma wyglądać należyte ich wyżywienie, chociaż właśnie w żywieniu zbiorowym mamy po temu jedyną sposobność. Przeciwnie, podtrzymywaliśmy w nich tylko nadal złe nawyki naszej kuchni. Nie umieliśmy im pokazać, jak wyglądają potrawy, przyrządzone według zasad racjonalnego żywienia. Często na skutek nieodpowiedniej propagandy zasady te jeszcze ośmieszano. Dziś należy pokazać jakie wyżywienie jest właściwe, smaczne i zdrowe i przez dobry przykład doprowadzić do tego, by ludzie wyzbyli się złego przeświadczenia, że dobre jedzenie polega tylko na spożyciu dużej ilości sznyceli, polędwicy, knedli i słodkich mącznych potraw — tak przez nas ulubionych. Wczasowicze powinni nabrać przeświadczenia, że o wiele lepiej jedli wówczas, gdy odpowiednie zestawienie potraw dało im to wszystko, czego potrzebują do wzmocnienia i odświeżenia organizmu i nabrania sił i chęci do dalszej pracy.

Oceny jadłospisów, zestawionych dla wczasowiczów dokonał Instytut Badawczy Ministerstwa Przemysłu Żywnościowego na żądanie wydziału wczasów Zw. Zaw. Badanie to miało wykazać rzeczywisty stan wyżywienia na wczasach oraz jego dodatnie i ujemne strony. Ramy tego artykułu są zbyt ciasne, by podać wszystkie odnoszące się do przebadanych jadłospisów w domach wczasowych. Musimy ograniczyć się do podania tylko ogólnych wyników oceny. Badania były przeprowadzane w okresie zimowym i w miesiącach letnich. Pierwsza część pracy polegała na zbadaniu wyżywienia w okresie wczasów zimowych w 43 domach wypoczynkowych, znajdujących się w Czechach, Morawach i w Słowacji. Podczas badań brano pod uwagę wartość odżywczą przygotowanych posiłków, stronę higieniczną przyrządzania oraz smak. W wyniku badań okazało się, że pożywienie było smaczne i charakterystyczne dla czeskiej kuchni. Ilość kalorii była prawie zawsze dostateczna, czasem nawet za wysoka, natomiast ilość witamin pozostawiała wiele do życzenia. Nawet w Słowacji, gdzie w żywieniu wczasowiczów znalazły zastosowanie miejscowe zwyczajnie kulinarne przez wprowadzenie większej ilości jarzyn, wartość witaminowa posiłków nie sięgała normy.

Do naszych Prenumeratorów

W związku ze zmianą dotychczasowej formy prenumeraty bezpośredniej w PPK „Ruch“ i wprowadzenia na to miejsce prenumeraty zleconej, podajemy bliższe szczegóły tej zmiany do wiadomości naszych Prenumeratorów.

1) Zmiana dotyczy przede wszystkim prenumeratorów indywidualnych, którzy nie będą jak dotychczas wpłacali prenumeraty na konto „Ruchu“ w PKO, a dokonywać wpłaty będą mogli bezpośrednio w urzędach pocztowych w specjalnych okienkach, czy też u wyznaczonych do przyjmowania prenumeraty urzędników, którzy będą od razu wystawiali pokwitowania przyjęcia prenumeraty. Prenumeratorzy indywidualni będą mogli również zamawiać prenumeratę i dokonywać przedpłaty przez listonoszów. Sposób ten uważamy, jeśli idzie o prenumeratorów indywidualnych, za korzystny, gdyż listonosze będą starali się o jak największą ilość prenumeratorów i ich staranną obsługę.

2) Zniesienie prenumeraty bezpośredniej nie dotyczy w roku bieżącym urzędów i instytucji, które zamawiają prenumeratę czasopisma pisemnie w PPK „Ruch“. W takich bowiem wypadkach PPK „Ruch“ przyjmuje zamówienie i wykonuje go kredytowo wysyłając jednocześnie rachunek, który będzie podstawą do dokonania przelewu, czy też uregulowania należności w inny sposób. Regulowanie należności za prenumeratę przez urzędy, instytucje i inne organizacje w drodze przelewów bankowych pozostaje nadal utrzymane również i w tych wypadkach, gdy Prenumerator (instytucje itp.) wpłaca należność równocześnie z zamówieniem.

Uprzedzamy przy tym zainteresowanych Prenumeratorów (urzędy, instytucje itp.), że od 1 stycznia 1953 PPK „Ruch“ nie będzie przyjmowało prenumeraty kredytowanej a chcąc uniknąć przerwy w dostawie czasopisma z początkiem roku 1953, koniecznym jest uregulowanie należności za prenumeratę z góry już w r. 1952, w terminach i w sposób, który zostanie we właściwym czasie podany do wiadomości wszystkich Prenumeratorów przez PPK „Ruch“.

3) Przyjmowanie wpłat gotówkowych na prenumeratę bezpośrednio przez placówki PPK „Ruch“ zostaje skasowane.

4) Zarówno urzędy jak i agencje pocztowe oraz listonosze będą przyjmować wpłaty na prenumeratę czasopisma tylko na okres przysyłki. Prenumeratę wsteczną należy zamawiać bezpośrednio w PPK „Ruch“, Sprzedaż Archiwalna, Warszawa, ul. Srebrna 12, przy równoczesnym wpłaceniu należności w wysokości normalnej prenumeraty na specjalne konto PKO I-15207 dla wszystkich czasopism.

Pojedyncze numery czasopisma można zamawiać w ten sam sposób w PPK „Ruch“ z tym, że przy zamówieniu należy wpłacać równowartość zamawianych numerów po cenie pojedynczego egzemplarza.

5) Wszelkie reklamacje dotyczące nieterminowej dostawy prenumerowanych czasopism, braków w dostawie oraz innych niedokładności należy wnieść wyłącznie do tej instytucji, czy osoby u której zgłoszono prenumeratę czasopisma. Bezsrodko zgłaszanie reklamacji do innych instytucji powoduje opóźnienie w szybkim załatwianiu reklamacji i jest przyczyną zbędnej korespondencji.

Dienny rozkład posiłków nie różnił się od typowego, stosowanego w naszych gospodarstwach domowych: „słabe“ śniadania, pokrywające 10—15 proc. dziennego zapotrzebowania, „mocne“ obiady i kolacje. Byłoby idealnie, gdyby nasze śniadania pokrywały 25 — 30 procent dziennego pożywienia. Aby to uzyskać należałoby zastosować zwiększone porcje śniadaniowe. Najodpowiedniej byłoby dodawać do pierwszego śniadania tę część wyżywienia całodziennego, która jest przeznaczona na drugie śniadanie i pozostawić konsumentom możliwość rozstrzygnięcia o czasie jej spożycia. Należy przypuszczać, że takie zarządzenie spotkałoby się z ogólnym zadowoleniem, a wielu wczasowiczów przekonałoby się o rzeczywistej wartości spożywania „mocnych“ śniadań w zwykłym dniu roboczym, co wpływa na zmniejszenie zmęczenia a tym samym zwiększa wydajność pracy w czasie pierwszej połowy dnia.

Badania wykazały również ważny objaw z punktu widzenia dobrej gospodarki, a mianowicie, że stosowanie droższych produktów żywnościowych nie zawsze pokrywa się z odpowiednim poziomem wyżywienia. Rozstrzyga o tym, jak to wykazały kierownictwa domów wczasowych, wybór właściwych produktów i odpowiednie zestawienie jadłospisu.

Zebrane doświadczenia uzupełnione zostały wynikami dyskusji o wyżywieniu, które przeprowadzono z wczasowiczami. Dyskusje te były interesujące i ożywione. U wielu udało się nam wzbudzić silne i miewny nadzieję — stałe zainteresowanie sprawą właściwego wyżywienia (np. u przodowników pracy, spędzających wczas w domu wypoczynkowym „Raj“ w Karkonoszach).

W czasie badań zwrócono także uwagę na niewłaściwą jakość posiłków branych na wycieczki i w drogę powrotną do domu. Zazwyczaj podstawą ich jest chleb z masłem, smalcem lub innym tłuszczem, obłożony przeważnie suchą kiełbasą. Czasami dodaje się do tego jakiś owoc. Otóż takie zestawienie produktów nie spełnia swego zadania, tam zwłaszcza, gdzie chodzi o dłuższe wycieczki lub o powrót do miejsc bardzo daleko położonych. Najodpowiedniejszym rozwiązaniem zagadnienia byłoby przygotowywanie pakietek żywnościowych, ewentualnie produkowanie ich fabrycznie. Pakietki te posiadałyby odpowiednią wartość odżywczą i smakową, gdyż zawierałyby racjonalnie zestawione produkty. Łączy się z tym zagadnienie odpowiedniego opakowania, gwarantującego utrzymanie żywności w świeżym stanie.

Ważną pozycją w wyżywieniu wczasowiczów zajmują także napoje. Dobre soki owocowe z wodą mineralną, smaczne napoje mleczne, herbata z cytryną lub herbata z głogu muszą zawsze uzupełniać posiłki naszych wczasowiczów. W kierowaniu wyżywieniem i przy układaniu jadłospisów należy brać przede wszystkim pod uwagę porę roku oraz wiek wczasowiczów. Zasadniczo przygotowywanie pokarmów dla wczasowiczów powinno odpowiadać ich przyzwyczajeniom, ale należy oprzeć je na zasadach właściwego odżywiania. W domach wypoczynkowych zastępuje się dobre, czeskie przyrządzenie potraw, nie odrzuci się ani knedli, ani wybornych domowych potraw mącznych, lecz nie powinno się nimi zbytnio przeciążać ja-

dłospisów. Stanowczo powinno się umieścić w jadłospisach więcej serów, jarzyn i owoców. Wyżywienie wczasowiczów powinno stać się wartościowe i smaczne oraz ekonomiczne. Należy stosować odpowiednie normy żywnościowe. Dobre kierowanie wyżywieniem na wczasach powinno zapewnić każdemu optymalną wartość pożywienia, jak również powinno wychować konsumentów właściwie przygotowanych posiłków.

Tych kilka uwag, odnoszących się do wyników badania wyżywienia w domach wczasowych wskazuje na to, że jest jeszcze wiele do wykonania, aby ludziom pracy, wypoczywającym na wczasach, dostarczyć wartościowe pożywienie, które pomogłoby wzmocnić ich zdrowie i uczyniło silniejszymi do dalszej pracy.

W. NAZARKIEWICZOWA

TREŚĆ NUMERU

Stajemy na wezwanie partii	225
Henryk Komitau	
Kadry żywienia zbiorowego w świetle uchwał VII Plenum KC PZPR	226
EKONOMIKA ŻYWIENIA	
H. Buchole	
Zadania gospód spółdzielczych gminnych spółdzielni	229
Czesław Todys	
Rozwój współzawodnictwa pracy w domach wypoczynkowych FWP	233
Idzi Czarnecki	
Planowanie w Kolejowych Zakładach Gastronomicznych	234
Zenon Czapkiewicz	
Rola zaopatrzeniowca w zakładzie	235
ZAGADNIENIA ORGANIZACYJNE	
Andrzej Ziemięcki	
Rozliczenia w stołówce pracowniczej	237
TECHNOLOGIA I HIGIENA ŻYWIENIA	
Sabina Witkowska	
Planowanie jadłospisów dla prewentoriów	238
Wanda Piotrowiak	
Przetwory owocowo - warzywne w zakładach żywienia zbiorowego	240
St. Smoczyńska	
Desery	242
GŁOSY Z TERENU	243
W KILKU ZDANIACH	249
GŁOSY PRASY	252
PRZEGLĄD CZASOPISM GOSPODARCZYCH	253
NOWE KSIĄŻKI	253
Z PRASY ZGRANICZNEJ	255

WYDAWCA: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE PRZEDSIĘBIORSTWO PAŃSTWOWE

Warszawa, ul. Poznańska 15. Tel. 736-46 w. 11.

REDAGUJE KOLEGIUM. Adrs redakcji: Warszawa, ul. Hoża 35.
(III piętro), tel. 739-28. Godziny przyjęć interesantów od 10 — 14.

Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze
Prenumerata roczna wynosi 48 zł — półroczna 24 zł — kwartalna 12 zł. Cena egz. 4 zł.

Zamówienie PWG CP,-P/C-324/52 z. dn. 10.VII.52 Podpisano do druku 19.VII.52 f. Druk ukończono dn. 24.VII.52 r.

Nakład 5 035 Pap. druk. sat. kl. VII A₁/60 gr.

Zakłady Graficzne i Wydawnicze Dom Słowa Polskiego. Zam. 2705. 3-B-23214