

# Zywnienie ZBIOROWE

Rok IX

SIERPIEŃ 1954 r.

Nr 8/98

## Z TREŚCI

Rentowność zakładów gastronomicznych  
zagadnieniem pierwszoplanowym

M. NICZMAN — Narady produkcyjne źródłem  
twórczej inicjatywy

C. BITTER — Z prac Instytutu Handlu i Zy-  
wienia Zbiorowego

Z. ZIELIŃSKI — Rozwój żywienia zbiorowego  
w pionie CSI

Higiena — Technologia \* Z życia zakładów  
i stołówek \* Z doświadczeń pracujących ludzi  
Związku Radzieckiego \* Z prasy

## Rentowność zakładów gastronomicznych zagadnieniem pierwszoplanowym

**W**ALKA o obniżkę kosztów własnych w przemyśle gastronomicznym jest problemem nie tylko gospodarczym, ale i politycznym. Dla uzyskania zwycięstwa w tym zakresie konieczne jest przełamanie wielu złych, a zakorzenionych przyzwyczajęń, przyswojenie sobie umiejętności liczenia każdego grosza społecznego, każdego grama surowca. Na wszystkich przedsiębiorstwach gastronomicznych ciąży obowiązek wypracowania określonej planem rentowności. Tymczasem według bilansu za 1953 r. na ogólną ilość zakładów gastronomicznych w pionie CZPG — 45% pracowało nierentownie. Na koniec I kwartału br. jeszcze 8% przedsiębiorstw było nierentownych. I tak Warszawskie Zakłady Gastronomiczne — Południe za wymieniony okres miały 2,4% strat w stosunku do obrotu, ZG Kutno — 2,2%, ZG Zduńska Wola — 0,9%, ZG Sopot — 5,4%, ZG Stargard — 0,1%, ZG Wolin — 2% i ZG Kłodzko — 1,8%.

Rentowność w przedsiębiorstwie gastronomicznym jest funkcją obrotu i nakładów ponoszonych na jego wykonanie. Stąd kształtowanie się rentowności zależy od wielkości nakładów surowca, kosztów handlowych i wysokości wykonanych obrotów.

Nakład surowca w przedsiębiorstwach gastronomicznych, a zatem kształtowanie się średniej marży waha się w poszczególnych kwartałach w zależności od struktury obrotu — większy lub mniejszy udział towarów handlowych i różnic w kosztach, tego samego surowca. W operatywnym planie na pierwszy kwartał br. w CZPG nakład surowca wynosił 68,18%. Limit ten został nieznacznie przekroczony.

Natomiast w poszczególnych przedsiębiorstwach na odcinku zużycia surowca zarysowały się poważne niedociągnięcia. Wiele surowca marnuje się na skutek wadliwego składowania oraz rozrzutnego użycia w samym procesie produkcyjnym. Ogółem rozbieżności w nakładzie surowca w poszczególnych przedsiębiorstwach dochodzą do 18%, przy zaplanowanych 7,7%, co już nie może być usprawiedliwione ani układem kategorii zakładów, ani strukturą obrotów.

Zakłady gastronomiczne nie mogą obniżać nakładu surowca kosztem zmniejszania norm zużycia towarów, czy zastosowania na szerszą skalę surowców zastępczych. Byłoby to równoznaczne z obniżaniem poziomu usług gastronomicznych świadczonych na rzecz społeczeństwa.

Przekroczenie nakładu surowca w pierwszym kwartale br. nie byłoby groźne dla gospodarki narodowej,

gdyby podawane porcje na talerzu konsumenta były przepisanej normami wielkości. Każdy jednak dobrze orientuje się, że tak nie jest. Dania obiadowe, czy przekąski wydawane w zakładach gastronomicznych objętościowo pozostawiają wiele do życzenia. A zatem zużytkowany surowiec nie trafia w całości do konsumentów. Świadczy to o istnieniu nadwyżki.

Reasumując, należy podkreślić, że na odcinku gospodarki surowcem przedsiębiorstwa gastronomiczne muszą zlikwidować wszelkie marnotrawstwo i rozrzutność. Komórki zaopatrzeniowe powinny przyjmować surowce tylko odpowiedniej jakości, dbać o ich prawidłowe magazynowanie, dokładnie ewidencjonować dla ułatwienia kontroli rzeczywistego zużycia i okazywać daleko posuniętą czujność przy weryfikacji mank.

Następnym czynnikiem decydującym o rentowności przedsiębiorstw — jak już zaznaczyliśmy — są koszty handlowe. Plan operatywny na pierwszy kwartał br. w CZPG ustalił ich wysokość na 26,1% w stosunku do obrotu, to jest o 1,58% więcej niż w planie rocznym. Znajduje to swoje usprawiedliwienie w stosunkowo większym obciążeniu kosztami stałymi niewysokich obrotów pierwszego kwartału br. oraz w słabym jeszcze tempie obniżki kosztów.

Wykonanie kosztów handlowych pierwszego kwartału br. w pionie CZPG wyniosło 25,8% w stosunku do obrotu, to jest mniej niż przewidywał plan operatywny.

Nie poprzestając na analizie ogólnego wskaźnika wykonania kosztów na szczeblu CZPG, należy przyrzeć się jak poszczególne przedsiębiorstwa realizowały koszty handlowe w pierwszym kwartale br. Już pobieżna analiza wykazuje poważne przekroczenie planowanych nakładów. Koszty zgodnie z limitem wykonało wojew. olsztyńskie, poniżej planu koszty kształtowały się w 13 województwach, 5 województw, mianowicie: warszawskie, m. Łódź, gdańskie, koszalińskie i zielonogórskie, przekroczyły plan kosztów.

Powstaje zatem konieczność likwidacji przerostów kosztów w szeregu przedsiębiorstw, a jednocześnie dalszego pogłębienia obniżki kosztów w przedsiębiorstwach, które w tym zakresie mają pewne osiągnięcia. Główne kierunki w walce o obniżenie kosztów handlowych w przedsiębiorstwach gastronomicznych, to zagadnienie mank, a więc przede wszystkim dążenie do ich likwidacji, a w stosunku do mank zaistniałych obowiązek ich ściągania do kas przedsiębiorstwa, to obniżka kosztów transportu, kosztów przedmiotów nie-



trwałych, prawidłowa gospodarka finansowa, zlikwidowanie marnotrawstwa na odcinku nadmiernego zużycia paliwa na cele produkcyjne i wreszcie stałe podnoszenie wydajności pracy.

Na wstępie powiedzieliśmy, że poziom kosztów zależy także od poziomu obrotów; w miarę wzrostu obrotów maleje procentowy udział w obrocie całego szeregu kosztów handlowych, jak czynsze, amortyzacja urządzeń, w pewnym stopniu koszty osobowe itp. CZPG wykonał co prawda w pierwszym kwartale br. plan obrotu, jednak podstawowy element, jakim jest plan produkcji własnej, nie został wykonany. Ponadto cały szereg przedsiębiorstw w ogóle planu obrotu nie wykonało, co musiało odbić się ujemnie na ich rentowności. A przecież przedsiębiorstwa gastronomiczne mają w zakresie zwiększenia obrotu i produkcji własnej duże możliwości. Wie o tym zarówno pracownik zakładu żywienia zbiorowego, jak i niejedyn konsument źle, nieuprzejmie lub nieuczciwie obsłużony.

Gdzie należy szukać możliwości zwiększenia obrotów, a zatem zmniejszenia poziomu kosztów?

Odnosnie produkcji własnej należy wykorzystać możliwości produkcji napojów, lodów, produkcji cukierniczej cukierniczo - owocowej (kremy, kompoty, ciastka). Jak najszybciej wprowadzić w życie obowiązujące minimum asortymentowe oraz rozszerzyć ilość i asortyment dań tanich, jarzynowych, mącznych, półmięsnych, rybnych. Wzbogacić asortyment produkcji dostosowanej do regionalnych upodobań konsumenta na bazie regionalnych receptur. Rozszerzać sieć zakładów specjalistycznych, jak rybne, tatarskie, jarskie; popularyzować poszczególne kuchnie narodowościowe, np. greckie, rosyjskie itd., a wreszcie dbać o to, aby każdy zakład miał jakąś właściwą dla obsługiwanego rejonu specjalność. Prawidłowo i na szerszą skalę organizować wystawy i konkursy przy współpracy prasy, radia, związków zawodowych oraz społeczeństwa miejscowego.

Walczyć o lepszą jakość produkcji gastronomicznej i pieczywa cukierniczego przez rozszerzanie kół NOT, powoływanie rad kulinarnych, uruchamianie zakładów doświadczalnych i wzorcowych, powoływanie komisji pobierania prób i oceny jakości produkcji.

Z pełnym zrozumieniem odnosić się do tworzącego się aparatu kontroli technicznej.

Odnosnie poziomu usługi i form sprzedaży należy:

Rozszerzać i propagować sprzedaż na wynos w tro-

jakach, przyjmować zamówienia na przyjęcia okolicznościowe (imieniny, urodziny itp.) i sprzedawać na zamówienia telefoniczne.

Propagować sprzedaż obnośną lodów, napojów, wyrobów cukierniczych.

Rozszerzać formy działalności kulturalno - rozrywkowej.

Poprawiać jakość obsługi konsumenta zarówno przez sprawniejszą obsługę na sali konsumpcyjnej, jak i lepsze wyposażenie materiałowe (szkło, nakrycia itp.).

Usprawnić pracę aparatu zaopatrzenia przez prawidłowe wykorzystanie transportu i właściwe przystosowanie taboru do rozwózki lodów i lodu, mięsa, garmazki itp. Zorganizować właściwy jakościowo odbiór towaru z central branżowych.

Prawidłowo i systematycznie prowadzić badania popytu konsumpcyjnego przez narady z konsumentami, skrzynki życzeń, ankiety, konkursy.

Rozwijać formy reklamy socjalistycznej w zakładach i na zewnątrz.

Do walki o dalsze obniżanie poziomu kosztów, wypracowanie planowej, jeśli nie ponadplanowej akumulacji trzeba załogi zakładów gastronomicznych wychować.

Jednym z ważniejszych środków w tej walce jest kontrola ze strony organizacji partyjnych. Ich poważnym obowiązkiem jest wciąganie aktywu gospodarczego i partyjnego do myślenia kategoriami ekonomicznymi i stosowania ich w praktyce. Niestety organizacje partyjne, którym nowy statut dał prawo kontrolowania pracy, organizacje związkowe, załogi w zakładach gastronomicznych wciąż jeszcze nie doceniają znaczenia ewidencji socjalistycznej i analizy ekonomicznej. Faktem jest, że w większości nie potrafią wykorzystać cyfr księgowości jako instrumentu planowego kierownictwa przedsiębiorstwa, a analiza ekonomiczna, która obrazuje wyniki działalności przedsiębiorstwa, staje się niejako sprawą wyłącznie głównego księgowego — załącznikiem do sprawozdania finansowego.

Idzie więc o to, aby aktyw partyjny w przedsiębiorstwach gastronomicznych wgłębiał się w te zagadnienia, interesował się nimi. Wielką pomocą może tu być zapraszanie co pewien czas głównego księgowego do składania przed egzekutywą, przed całą załogą sprawozdań z sytuacji finansowej w przedsiębiorstwie. Wystrzegać się przy tym jednak trzeba wszelkiego formalizmu, operowania suchymi cyframi, które nie przygotowanemu słuchaczowi o niczym nie mówią.

Marian NICZMAN

## Narady produkcyjne źródłem twórczej inicjatywy

**Z**NANA jest rola narad produkcyjnych jako źródła twórczej inicjatywy mas pracujących. Zadaniem narad jest w pierwszym rzędzie dokładne zapoznanie pracowników z planem gospodarczym oraz omówienie środków i sposobów zapewniających jego wykonanie i przekroczenie. Na naradach ujawnia się braki organizacyjne, trudności hamujące realizację zadań gospodarczych i ustala sposoby ich usunięcia. Zadaniem narad produkcyjnych jest również omawianie sposobów usprawnienia pracy, podniesienia wydajności oraz obniżki kosztów własnych.

We wszystkich pionach żywienia zbiorowego organizowanie narad stało się zwyczajem powszechnym. Organizowane są narady wewnątrzzakładowe, narady

odpowiedzialnych pracowników wszystkich zakładów na szczeblu przedsiębiorstwa, narady wojewódzkie oraz narady krajowe.

Oceniając te narady krytycznie, dostrzec możemy w ich przygotowaniu, a zwłaszcza w ich przeprowadzaniu szereg istotnych błędów, a więc:

przeciążenie porządku obrad,  
niepodejmowanie uchwał i wniosków, co oznacza brak konkretnych wyników narad,

zbytne przewlekanie obrad, często nużące uczestników i zmniejszające stopień ich zainteresowania,

brak kontroli wykonania podjętych uchwał, wniosków i zobowiązań.



Wymienione błędy najczęściej nie występują razem, ale każdy z nich nawet popełniany z osobna obniża wartość narad i ich wyniki. Należy zatem dobrze przemyśleć organizację i technikę przeprowadzania narad. Wówczas wywoływać będą one żywe zainteresowanie załóg, staną się w praktycznej działalności najlepszym instrumentem mobilizacji i oddziaływania, źródłem twórczej inicjatywy pracowników.

Narady produkcyjne dzielimy na narady okresowe (miesięczne) i na narady doraźne, zwoływane w miarę pilnej potrzeby dla omówienia jakiejś akcji, nowego zarządzenia, dla podjęcia zobowiązań itp.

Termin i porządek obrad narady wewnątrzzakładowej uzgadniają ze sobą wzajemnie mąż zaufania i kierownik zakładu, jako jej organizatorzy. Na szczeblu przedsiębiorstwa (a w pionach spółdzielczych na szczeblu spółdzielni) termin i porządek obrad narady odpowiedzialnych pracowników wszystkich zakładów uzgadniany jest przez dyrektora przedsiębiorstwa (w pionach spółdzielczych przez kierownika działu żywienia zbiorowego) z radą zakładową.

O terminie narady wszyscy zainteresowani pracownicy powinni być poinformowani przez wywieszenie zawiadomienia w zakładzie co najmniej na 3 dni naprzód, z podaniem porządku obrad. Narady nie powinny trwać dłużej niż 2 godziny.

Ramowy porządek obrad narad miesięcznych obejmuje najczęściej następujące punkty:

1. Odczytanie uchwał narady poprzedniej i sprawozdania z ich wykonania. 2. Sprawozdanie z wykonania planu za miesiąc ubiegły oraz zadania na najbliższy okres. 3. Dyskusja. 4. Podjęcie uchwał. 5. Sprawy bieżące.

W naradach winien zawsze brać udział przedstawiciel organizacji partyjnej przedsiębiorstwa.

W punkcie pierwszym porządku obrad wykonanie uchwał referuje mąż zaufania, jeśli dotyczą one spraw związkowych lub zobowiązań, względnie kierownik zakładu.

Sprawozdanie i zadania objęte drugim punktem porządku obrad referuje kierownik zakładu, bądź też na naradach zwoływanych na szczeblu przedsiębiorstwa — przedstawiciel kierownictwa przedsiębiorstwa.

Omawiając sprawozdanie z wykonania planu, należy zwrócić uwagę na wszystkie podstawowe elementy hamujące uzyskanie najlepszych wyników, a także sięgać do słusznych uwag zamieszczanych przez konsumentów w książce życzeń i zażeń. W sprawozdaniu należy unikać nadmiaru liczb i wskaźników i podawać je w sposób zrozumiały dla uczestników narady, zwłaszcza narady wewnątrzzakładowej, w której uczestniczą pomoce kuchenne, sprzątaczkę i inni pracownicy, nie mający przygotowania ekonomicznego. Z zadań na okres najbliższy trzeba omawiać tylko sprawy zasadnicze oraz nowe zarządzenia i polecenia władz nadzecznych, jak również ich znaczenie i sposób wykonania. Na każdej naradzie powinno włączyć się nowe elementy, np. na jednej — głównie położyć nacisk na sprawę szkolenia, na następnej — szerzej potraktować sprawę obniżki kosztów własnych, czy jakości produkcji. Chodzi o to, aby nie mówić o wszystkim, a skupić uwagę na sprawach szczególnie ważnych w danym okresie.

Zagadnienia zawodowe trzeba wiązać z zagadnieniami społeczno - politycznymi, ujmując zadania na szerszej płaszczyźnie. W chwili obecnej zespół pracownicy zakładu musi rozumieć, jakie znaczenie posiada usprawnienie pracy i poprawienie jakości produkcji zakładów żywienia zbiorowego dla podniesienia ogólnego poziomu życia mas pracujących w naszym kraju. Wszystkie zarządzenia ujmować trzeba językiem prostym, operować przykładami zaczerpniętymi z życia naszych zakładów, z doświadczeń innych dziedzin gospodarki, powoływać się na przykłady omawiane w łamach czasopisma „Żywienie Zbiorowe”, „Gazety Handlowej”, we własnym organie prasowym (np. „Społem” w ZSS i „Rolnik Spółdzielca” w CRS), wreszcie w prasie lokalnej.

Takie ujęcie sprawozdania zapewni na naradzie żywą i rzeczową dyskusję, której wynikiem winno być podjęcie uchwał, zgłoszenie postulatów, podjęcie nowych zobowiązań mających na celu usprawnienie pracy i uzyskanie lepszych wyników.

Nieraz zdarza się, że niektórzy pracownicy ze względów źle rozumianego koleżeństwa, lub chcąc uniknąć zarzutu „biadolenia” nie ujawniają w toku dyskusji niektórych trudności, złej pracy innych itp. Taka postawa jest niesłuszna. Złą przysługę wyrządzamy sprawie, jeśli tolerujemy nierobów lub ukrywamy błędy innych, podobnie jak powinniśmy mieć zawsze odwagę mówienia również o błędach własnych.

Ze spraw bieżących, mąż zaufania, względnie przedstawiciel rady miejscowej omawia kwestie związkowe, korzystanie z urządzeń socjalnych itp., a kierownik zakładu — podaje komunikaty bieżące, które nie mogły być włączone do spraw omawianych w sprawozdaniu.

Z przebiegu narady sporządza się zwięzły protokół, w którym trzeba w brzmieniu dosłownym podać wszystkie zgłoszone wnioski i podjęte uchwały. Opis protokołu winno otrzymać kierownictwo przedsiębiorstwa, organizacja partyjna i rada miejscowa.

Narady produkcyjne winniśmy wykorzystywać dla przenoszenia przodzących doświadczeń z terenu własnego zakładu lub z innych zakładów. Jeżeli np. w jednym z zakładów wyróżnia się kucharka, która przygotowuje potrawy smaczne oraz dobre jakościowo i dzięki temu cieszy się uznaniem wśród konsumentów, powinna na naradach w innych zakładach, względnie na naradzie organizowanej na szczeblu przedsiębiorstwa poinformować innych o swojej pracy i swoich doświadczeniach. To samo odnosi się do przodzących kelnerek, magazynierów, kierowników - zakładów i wszystkich innych pracowników zakładów. Chodzi głównie o to, aby przodzące metody pracy i przodzące wyniki były upowszechniane i stanowiły w ten sposób bodziec dla innych do pracy lepszej i bardziej wydajnej.

Omówione wyżej wytyczne w sprawie organizacji i przeprowadzania narad wewnątrzzakładowych i narad na szczeblu przedsiębiorstwa nie wyczerpują całkowicie tego zagadnienia. Poszczególne piony żywienia zbiorowego, z racji specyfiki swojej organizacji wypracowały własne metody organizowania i przeprowadzania narad. Nie umniejszając znaczenia wypracowanych metod trzeba dążyć do usunięcia błędów występujących w organizacji narad i każda inicjatywa w tym zakresie jest cenna.

**BŁYSKAWICA**

800 zł

500 zł

300 zł

oraz liczne nagrody pocieszenia dla biorących udział w konkursie ogłoszonym

w „ŻYWIENIU ZBIOROWYM”  
Nr 7/97 na stronie 112



## Z. prac Instytutu Handlu i Żywnienia Zbiorowego

**I**NSTYTUT Handlu i Żywnienia Zbiorowego powołany został do życia w 1950 r. jako resortowy zakład naukowy. Zadaniem jego jest rozwiązywanie drogą badań naukowych najważniejszych zagadnień stojących przed praktyką. Dobór tematów dla rocznych planów Instytutu jest szczególnie trudny, ponieważ potrzeby praktyki są duże, wszystkie problemy są ważne i pilne, a należy wybrać najważniejsze i najpilniejsze nie z punktu widzenia potrzeb chwili bieżącej, lecz z perspektywy rozwoju interesującej nas gałęzi gospodarki narodowej.

Problematyka IHŻ jest różnorodna. Dotyczy ona ekonomiki i organizacji handlu, przechowalnictwa i towaroznawstwa, opakowań, ekonomiki i organizacji oraz racjonalizacji i normalizacji żywienia zbiorowego.

W artykule niniejszym omówimy plan prac Instytutu dotyczący zagadnień żywienia zbiorowego.

Dwa zakłady naukowe IHŻ wprowadziły w swoje plany pracy tematy aktualne i pilne dla praktyki. I tak Zakład Ekonomiki i Organizacji pracuje obecnie m. in. nad niezmiernie ważnym zagadnieniem zakładów pomocniczych obsługujących sieć zakładów żywienia zbiorowego w półfabrykaty i niektóre wyroby gotowe.

Pierwsza w Polsce duża, nowocześnie urządzona i wyposażona w zmechanizowany sprzęt przygotowalnia będzie się mieścić w specjalnie na ten cel przeznaczonym gmachu w Warszawie. Należy opracować dla niej założenia techniczne dotyczące rodzaju produkowanych wyrobów, przebiegu procesów technologicznych dla każdego rodzaju produkcji, wielkości masy towarowej, wyposażenia i rozmieszczenia poszczególnych działów, wielkości pomieszczeń, a wreszcie zatrudnienia. Zasadniczym zagadnieniem w pracy tego typu zakładu jest sprawa transportu wewnętrznego oraz zewnętrznego, tj. związanego z wysyłką produkcji do zakładów żywienia zbiorowego. Rozwiązanie omawianego tematu stanowi poważną trudność ze względu na brak doświadczenia oraz literatury w zakresie organizacji przygotowalni pracujących na potrzeby żywienia zbiorowego.

Następny temat przewidziany do częściowego opracowania już w br. przez Zakład Ekonomiki i Organizacji IHŻ dotyczy całokształtu działalności stołówek pracowniczych. Duża ilość stołówek oraz ważne zadania przed nimi stojące wymagają poważnej analizy działalności gospodarczej tego odcinka żywienia zbiorowego. Należy zaznaczyć, że dotąd nie ma jeszcze

w Polsce typowych projektów stołówek różnych rodzajów i wielkości, brak też dla nich wskazań organizacyjnych i ekonomicznych, opartych o naukowe opracowania. Na plan pierwszy wysuwa się zadanie ustalenia typów stołówek i ich potrzeb w zależności od rodzaju. Jadłospisy oparte będą o zasady racjonalnego żywienia różnych grup ludności z punktów widzenia rodzajów wykonywanej pracy. Opracowane zostaną wskazania w zakresie właściwej organizacji pracy w stołówkach pracowniczych, akademickich itp. i ich wyposażenia wynikającego z istotnych potrzeb. Zostaną również uwzględnione zagadnienia kosztów własnych i samowystarczalności stołówek.

Zakład Racjonalizacji i Normalizacji Żywienia IHŻ prześle praktyce w br. pracę dotyczącą żywienia pracowników w państwowych gospodarstwach rolnych. Praca oparta została o badania prowadzone na terenie jednego z największych w Polsce PGR. Przy aktywnej pomocy pracowników IHŻ, wyrażającej się w zorganizowaniu pracy stołówek w omawianym PGR — ukończeniu jadłospisów, zdobyciu wyposażenia dla kuchni, przeprowadzeniu kursu dla kucharek itp. — udało się bez przekroczenia przewidzianego normą kosztu podnieść żywienie pracowników o znacznie wyższy poziom zarówno pod względem smakowym, jak i z punktu widzenia zasad racjonalnego żywienia. Uogólnienie doświadczeń i wydanie przez IHŻ pracy pt. „Organizacja żywienia pracowników w PGR” przyczyni się do zrationalizowania i polepszenia żywienia pracowników rolnych.

Zakład Racjonalizacji i Normalizacji Żywienia przystępuje w tym roku do opracowania norm potraw występujących w żywieniu zbiorowym. Szczególnie ważne z punktu widzenia standaryzacji produkcji i jej kontroli są normy na wyroby z mas mielonych. Powinny one określać ich skład surowcowy oraz metody chemicznej analizy w celu wykrycia ewentualnych fałszowań.

Laboratorium Chemiczne Zakładu Racjonalizacji i Normalizacji Żywienia Zbiorowego IHŻ opracowuje obecnie m. in. metodykę badań dla mających już w br. powstać w Polsce szeregu laboratoriów kontrolnych. Zadaniem tych laboratoriów będzie badanie pobieranych w zakładach żywienia zbiorowego prób potraw w celu stwierdzenia ich zgodności z recepturą.

Wymienione przykładowo tematy nie wyczerpują całego planu prac dwóch zakładów naukowych IHŻ, zajmujących się zagadnieniami żywienia zbiorowego.

### LUDZIE I ICH OSIĄGNIĘCIA (1944 - 1954)

Zygmunt ZIELIŃSKI

## Rozwój żywienia zbiorowego w pionie Centrali Spółdzielni Inwalidów

**W** r. 1949 Centrala Spółdzielni Inwalidów przejęła od byłego Związku Inwalidów Wojennych 20 zakładów żywienia zbiorowego. Zakłady CSI w odróżnieniu od zakładów innych pionów, obok zadań gospodarczych mają do spełnienia poważne zadania na odcinku produktywizacji inwalidów. W myśl statutu każdy zakład obowiązany jest zatrudnić na ogólną ilość przynajmniej 75% ciężko poszkodowanych inwalidów i tzw. uprzywilejowanych.

Rozwój sieci zakładów na przestrzeni lat 1949—1951 był bardzo słaby, a w r. 1952 całkowicie uległ

zahamowaniu. Przyjmując stan sieci w r. 1949 za 100, w latach następnych kształtował się na poziomie: w 1950 r. — 110, w 1951 r. — 130, w 1952 r. — 130. Należy zaznaczyć, że w tym czasie brak było doświadczeń praktycznych i opracowanych form organizacyjnych, jak również inwalidzi nie byli dostatecznie przygotowani do zawodu gastronomicznego.

Wprowadzono szkolenie przyzakładowe, w ramach którego stopniowo i odpowiednimi metodami przygotowywano inwalidów do zawodu gastronomicznego, by w ten sposób

wyrównać ich zmniejszoną zdolność do pracy. Lata 1949—1952 można scharakteryzować jako okres nabywania doświadczeń na tym odcinku działalności gospodarczej.

W okresie drugim — lat 1952—1954 rozwój sieci zatracił charakter przypadkowy, jednocześnie zaznaczył się wzrost obrotów i produkcji własnej, zgodnie ze zwiększonymi zadaniami planowymi. Spółdzielczość inwalidzka napotykała jednak w tym czasie na duże trudności na skutek niewłaściwego stanowiska władz terenowych, które nie rozumiały i nie uznawały działalności pionu CSI na odcinku żywienia zbiorowego, jakkolwiek CSI decyzją Przewodniczącego PKPG zostało uznane gestorem w tej dziedzinie.

O konsekwentnym przełamaniu trudności świadczy wzrost poszczególnych wskaźników w latach 1953—



1954, który obrazuje poniższa tabela.

	% wzrostu w latach		
	1952	1953	1954
Siec	100	136,0	150,0
Obrót	100	213,1	270,3
Produkcja własna	100	150,3	172,1
Zatrudnienie inwalidów	100	145,0	180,0
Obrót na 1 zatrudnionego	100	150,0	168,0

Spółdzielczość inwalidzka w latach ostatnich może poszczycić się poważnymi osiągnięciami na odcinku żywienia zbiorowego. Należy jednak samokrytycznie stwierdzić, że jeszcze nie wszystkie zakłady CSI zadania planowe wykonują, zwłaszcza na odcinku produkcji własnej. Dotyczy to przede wszystkim lokali w małych osiedlach, jak Niemodlin, Brzozów, Bodzentyn, Beżec itp., które obsługują w większej lub mniejszej mierze zaplecza wiejskie. W związku z tym ożywiony ruch panuje w nich przede wszystkim w dni targowe. Zakłady te mają raczej charakter bufetów - barów, w których wahania popytu w poszczególnych dniach są bardzo znaczne. Narzucanie im poważnych zadań planowych, szczególnie w zakresie dań obiadowych jest błędne i prowadzi w sposób nieuchronny do dużych rozbieżności między wykonaniem a planem.

Poza nielicznymi lokalami, gdzie plany nie są realizowane, spółdzielczość inwalidzka ma zakłady, które na każdym odcinku nie tylko je wykonują, ale i przekraczają. Do takich należą m. in. cukiernia w Zielonej Górze, restauracja w Kluczborku, Sanoku, Bodzentynie, Gastro-nomiczne Spółdzielnie Inwalidów „Kameralna“ i „Bar - Restauracja“ w Warszawie.

Warto podkreślić, gdyż tym lepiej świadczy to o wymienionych zakładach, że i one napotykały na szereg trudności, jak małe zaplecza go-



Mieczysław Pittner

spodarcze, nieodpowiednimi jak dotychczas w wielu wypadkach stosunek central handlowych i wydziałów handlu do kwestii należytego zaopatrzenia zakładów spółdzielczości inwalidzkiej, przede wszystkim w surowce i towary handlowe, które nieraz spółdzielnie CSI muszą uzupełniać we własnym zakresie w aparacie handlu detalicznego i u producentów rolnych. Niedostateczne zaopatrzenie w materiały pomocnicze, jak naczynia znormalizowane, sprzęt kuchenny, bielizna stołowa itp.

Narzucanie niewłaściwych planów przez wydziały handlu. Plany te są stale, mechanicznie podwyższone, bez zwracania uwagi na przelotowość i możliwości produkcyjne zakładów, co rzuca na rotację sił obrotowych. Pracownicy którzy są w 75% inwalidami, muszą dać z siebie olbrzymi wysiłek, aby tego rodzaju plany wykonać. Załogi zakładów



Ignacy Wójcik

CSI przez podejmowanie krótko- i długofalowych zobowiązań, przez rozwijanie współzawodnictwa socjalistycznego indywidualnego i zespołowego wykonują plany obrotów, jak również plany akumulacji. Jest to zasługą całego aktywu za-

ładów. Wyróżniającymi się stale pracownikami są m. in.: z GSI „Kameralna“ ob. ob. I. Wójcik, H. Wilk i A.



Henryk Wilk

Gusner — kelnerzy, którzy przeciętnie wykonują 200% normy, następnie ob. F. Falkowski — szef produkcji oraz kucharze: Piastowicz i Żyła, z CSI „Bar — Restauracja“ — ob. M. Rydzoń członkini i założycielka spółdzielni, fachowa pomoc w kuchni, ob. J. Pietruszka, M. Pittner — kelnerzy oraz szef kuchni — ob. L. Szydłowski.



Maria Rydzoń

Poważny wkład do osiągnięć żywienia zbiorowego w pionie CSI mają również zespoły pracowników administracyjnych, które na bieżąco rejestrują i kontrolują działalność poszczególnych spółdzielni, przez co zarządy mają zawsze odpowiednie materiały umożliwiające im właściwe kierowanie zakładami.

Dobre wyniki, m. in. wysoka frekwencja konsumentów w zakładach CSI oraz dobra jakość produkcji i obsługi, są rezultatem ściślejszej współpracy wszystkich działów.

W najbliższej przyszłości spółdzielczość inwalidzka zamierza uruchomić na terenie Warszawy centralną garmazernię, która będzie zaspokajała potrzeby już istniejących zakładów oraz kawiarnię w Parku Kultury na Powiślu, kilka zakładów, przede wszystkim barów samoobsługowych w osiedlach robotniczych i wielką tuczarnię w Zaciszu pod Warszawą.



Leon Szydłowski

## NASZ CZYN LIPCOWY

**P**RACOWNICY wszystkich pionów żywienia zbiorowego idąc w ślady robotników z kopalń, hut i fabryk rokrocznie w okresie Czynu Lipcowego podejmują liczne zobowiązania produkcyjne i usługowe.

Z dumą stwierdzamy, że w roku bieżącym twórcza inicjatywa produjących pracowników żywienia zbiorowego znalazła szczególnie szeroki odzew wśród załóg przedsiębiorstw i zakładów gastronomicznych zarówno otwartych, jak i zamkniętych w dobrowolnym, masowym, zgłaszaniu zobowiązań dla uczczenia X rocznicy Manifestu PKWN, a tym samym dla uczczenia 10-lecia istnienia Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

W przemyśle gastronomicznym hasło Czynu Lipcowego w X rocznicę Manifestu PKWN pierwszy rzucił kolektyw pracowniczy Łódzkich Zakładów Gastronomicznych — Wschód, podejmując rezolucję następującej treści:

„Zebrani w dniu 4 czerwca 1954 r. na naradzie roboczej Kierownicy zakładów, szefowie kuchni i aktywny dyrekcji LZG — Wschód uchwalają:

1. przyjąć wezwanie Poznańskich Zakładów Gastronomicznych pod hasłem „wszystkie zakłady pracują rentownie“ i zobowiązać się do urentownienia wszystkich zakładów do ciągu m-ca czerwca i II kwartału 1954 r.
2. podejmując wezwanie łódzkich włókienniczy, zobowiązujemy się wykonać plan obrotów za I półrocze 1954 r. do dnia 15 czerwca 1954 r., a plan produkcji własnej do dnia 20 czerwca 1954 r. i wzywamy wszystkie przedsiębiorstwa

pionu CZPG na terenie kraju do podejmowania podobnych zobowiązań.

Zobowiązaniami naszymi chcemy uczcić 10-lecie Polski Ludowej i dać dowód zrozumienia naszych zadań, zakreślonych nam jasnymi wytycznymi II Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej“.

W międzyczasie kierowca WZPG Poznań ob. Józef Ignac, który dotychczas przejechał na samochodzie osobowym marki Skoda 110 000 km bez kapitalnego remontu, zobowiązał się przejechać dalsze 10 000 km bez remontu. Jednocześnie wezwał on wszystkich kierowców w zakładach gastronomicznych do podejmowania podobnych zobowiązań.

W ślad za załogami LZG — Wschód, w ślad za Józefem Ignacem poszły niemal wszystkie przedsiębiorstwa gastronomiczne w całym kraju. Szeroką ławą posypały się tak indywidualne zobowiązania, jak i zespołowe, tak pracowników produkcyjnych, jak i usługowych.

Przy realizowaniu tegorocznych zobowiązań w Cynie Lipcowym, załogom żywienia zbiorowego przyszła wielka przewodnia myśl, że to co zostało dziś wykonane sygnalizuje nowe rosnące potrzeby, wskazuje nowe możliwości ich zaspokajania, wzbogaca doświadczenia, ożywia nową inicjatywę, podnosi kwalifikacje i pogłębia zamiłowanie do zawodu.

W realizacji zobowiązań tegorocznego Czynu Lipcowego w żywności zbiorowej szczególnie silnie wzrosło poczucie łączności ze społeczeństwem — zrozumienie, że pracownicy przemysłu gastronomicznego są częścią ludu pracującego, który w trudzie codziennym tworzy siłę gospodarczą kraju i umacnia jego ustrój.

(msk)



Anna PLISZKOWA

## Jak zapobiegać zatruciom pokarmowym

**K**AŻDY zdaje sobie sprawę, że zatrucie pokarmowe w zakładzie żywienia zbiorowego obsługującym znaczną ilość osób, pociąga za sobą poważne następstwa. Zatrucie takie może mieć charakter masowy i nawet jeśli przebieg choroby nie jest zbyt ciężki, wytrąca ono szereg ludzi z normalnej pracy, powodując często całkowite zakłócenie toku działalności danego zakładu pracy, a nawet może pociągnąć ciężkie schorzenia lub śmierć poszczególnych osób. Ponadto każdy wypadek zatrucia pokarmowego podważa zaufanie do instytucji żywienia zbiorowego. Toteż zagadnienie zwalczania przyczyn zatruc pokarmowych w zakładach żywienia pokarmowego winno być bliskie każdemu pracownikowi tych zakładów.

Najczęstszymi zatruciami pokarmowymi są zatrucia bakteryjne spowodowane zakażeniem żywności bakteriami, które mają właściwość wytwarzania jądów działających przez przewód pokarmowy<sup>1)</sup>. Zastanówmy się nad wskazaniem, których należy przestrzegać, aby zapobiec wypadkom zatruc pokarmowych w zakładach żywienia zbiorowego.

Główne źródło zakażenia żywności bakteriami powodującymi zatrucia pokarmowe to: 1) z a k a ż o n y s u r o w i e c, a więc produkty zwierzęce pochodzące od zwierząt chorych, lub wtórnie zakażone przez myszy, szczury, muchy, czy ludzi chorych i nosicieli, a także zanieczyszczone ziemią i kurzem. Produkty roślinne zanieczyszczone ziemią, nawozem itp., 2) nieprzestrzeganie zasad higieny przez personel zakładu oraz 3) nieprawidłowe przygotowanie i przechowywanie posiłków.

Jak zwalczać przyczyny zatruc pokarmowych? Zaczniemy od surowca. Surowiec przeznaczony dla zakładów żywienia zbiorowego musi być dobrej jakości. Mięso, również ze zwierząt hodowanych przy stołówkach i bitych na miejsku, musi być zbadane przez lekarza weterynaryjnego. Znane są przypadki masowego zatrucia pokarmowego wywołanego przez pałeczki paratyfusowe, a spowodowanego spożyciem mięsa i wędlin z niebadanych świń. Należy tu wspomnieć, że oprócz bakterii chorobotwórczych mięso świń zawiera może w ł o ś n i e powodujące u ludzi ciężką, najczęściej śmiertelną chorobę w ł o ś n i e, czyli t r i c h i n o z e.

Bardzo ważny jest odpowiedni transport mięsa w specjalnie do tego celu przeznaczonych, higienicznie utrzymanych wozach, zabezpieczających mięso od zanieczyszczeń ziemią i kurzem. Niedopuszczalne jest chodzenie po kratkach, na których układa się mięso. Podroby, wędliny itp. muszą być przewożone w skrzynkach wybitych blachą.

Wszystkie produkty łatwo psujące się muszą być przechowywane w chłodzonych magazynach, w odpowiednich dla siebie przeznaczonych miejscach. Nie można np. przechowywać mięsa obok ryb, których powierzczenia ciała jest bardzo silnie zakażona, lub surowego mięsa i gotowych produktów, przeznaczonych do bezpośredniego spożycia. Jarzyny i ziemniaki zanieczyszczone ziemią muszą być przechowywane w osobnym pomieszczeniu. Wszystkie magazyny powinny być zabezpieczone przed dostępem myszy, szczurów i much, gdyż zwierzęta te są bardzo często przyczyną zakażenia żywności.

Personel każdego zakładu żywienia zbiorowego musi być zbadany na nosicielstwo pałeczek paratyfusowych i posiadać karty zdrowia. Jeden nosiciel zatrudniony w wielkiej mleczarni spowodował epidemię, która objęła kilkaset osób i była przyczyną licznych zgonów.

Trzeba przy tym pamiętać o tym, że negatywny wynik badania nie jest wcale całkowitą gwarancją, iż dany człowiek nie jest nosicielem paratyfusu, gdyż wydalanie pałeczek z kałem może być okresowe, a wówczas nie zawsze będzie wykryte, nawet przy parokrotnym badaniu. Jeszcze trudniej wykryć jest nosicielstwo gronkowców. Dlatego też w zakładach żywienia zbiorowego musi być przyjęta następująca zasada: k a ż d y pracownik mający do czynienia z żywnością, musi zachowywać takie ostrożności, jak gdyby był nosicielem choroby.

Jakie są ostrożności, które bezwzględnie powinny być przestrzegane? 1) Czystość ciała, a zwłaszcza rąk i paznokci. 2) Czysta odzież osobista i zawsze czysty fartuch do pracy oraz czopek zakrywający włosy. 3) Bezwzględne stosowanie się do zakazu wchodzenia w odzież ochronnej do ustępu, jak również wychodzenie w niej na ulicę itp. 4) Bezwzględne przestrzeganie starannego mycia rąk mydłem i ciepłą wodą po wyjściu z ustępu, a także po zabiegach toaletowych: czesania się, wytarcia nosa itp. Umycie rąk zimną wodą bez mydła jest niedostateczne. 5) Przestrzeganie przepisu, żeby nie kaszleć i nie kichać na produkty żywnościowe, gdyż w wydzielinie nosa i gardła często występują bakterie powodujące zatrucia pokarmowe. 6) O każdym wypadku choroby, skałeczenia, ropnia itp. każdy pracownik powinien natychmiast zawiadomić kierownictwo zakładu, które ma obowiązek czuwać nad tym, by żaden pracownik chory na chorobę zakaźną, ropnie, mający zakażone rany nie miał styczności z żywnością. Przestrzeganie tych zasad z pewnością uchroni przed zakażeniem potraw.

Przy przyrządzaniu posiłków muszą obowiązywać następujące zasady: do obróbki każdego surowca musi być przeznaczony osobny stół używany tylko do tego celu, w ostateczności osobna deska, czy stolnica. Nie wolno na jednym stole, czy desce przygotowywać np. surowego mięsa i gotowej potrawy. Osobny stół musi być przeznaczony do przygotowywania jarzyn. Obieralnia jarzyn powinna się znajdować w osobnym pomieszczeniu, a do kuchni mogą być przenoszone tylko dokładnie umyte i obrane jarzyny, gdyż na powierzchni warzyw zanieczyszczonych ziemią mogą znajdować się liczne bakterie, a wśród nich zarodniki laseczki jadu kiełbasianego, powodujące jak wiadomo bardzo groźne zatrucia. Jaja muszą być starannie myte przed rozbitciem. Bardzo często zdarza się, że skrupki jaj są zanieczyszczone kałem i przy rozbijaniu zakażą się treść jaja. Przyrządzona z takich jaj potrawa powoduje zatrucia. Jest to ważne zwłaszcza przy przyrządzaniu rozmaitych kremów i sosów do sałatek, do których używa się surowe jaja, a które po przyrządzeniu często przechowywane są przez jakiś czas przed spożyciem — co zresztą nie powinno mieć miejsca.

Potrawy muszą być przygotowywane bezpośrednio przed wydaniem ich do spożycia. Wymaganie to jest nadszyczał ważne. Pomijając już sprawę zmniejszenia się wartości odżywczej przechowywanych potraw, doświadczenie uczy, że ogromna większość zatruc pokarmowych jest powodowana spożyciem potraw, które po przyrządzeniu stały kilka godzin w stosunkowo wysokiej temperaturze. A wiemy, że w kuchni temperatura dochodzi nieraz do 25° — 30°, co stwarza znakomite warunki dla rozwoju bakterii. W jednej ze stołówek zamkniętych podano na śniadanie jajecznicę przyrządzoną z jaj w proszku, które, jak się później okazało, zawierały pałeczki paratyfusowe. Na 70 stołowników, którzy zjedli ją wówczas, zachorował tylko jeden i to dopiero na drugi dzień. Poniczwał część jajeczniczy została, przetrzymano ją w szafie w kuchni i po odgrza-

<sup>1)</sup> A. Pliszkowa „Bakterie chorobotwórcze w jajach” — Żywnienie Zbiorowe Nr 5/95 1954 r.



niu podano na kolację. Kolację jadło tylko 20 osób i z tych 20 osób zachorowało 16, gdyż przez ten czas nastąpiło namnożenie bakterii. Przykładów tego rodzaju opisanych w literaturze jest bardzo wiele.

Badacz szwedzki Hauge opisał wypadek zatrucia tłuczonymi ziemniakami, do których po ugotowaniu dodano surowego mleka, a potem ziemniaki te stały przez 8 godzin w kuchni przed podaniem. U osób, które jadły ziemniaki wystąpiły objawy zatrucia. Przeprowadzone badania ustaliły, że surowe mleko użyte do potrawy pochodziło od dwóch krów. Jedna z tych krów, jak się okazało była chora na zapalenie wymienia i mleko jej zawierało liczne gronkowce ropne, które rozmnożywszy się w ziemniakach wywołały zatrucie.

Niedawno w Polsce zdarzyły się 2 wypadki zatrucia kilku osób makowcem. Do przełożenia makowców użyto maku poprzedniego dnia utartego i pozostawione-

go na noc w kuchni. W maku zakażonym gronkowcami nastąpiło namnożenie tych bakterii i wytworzył się jad — enterotoksyna. Wprawdzie w czasie pieczenia bakterie zostały zabite, ale odporna na ogrzewanie enterotoksyna pozostała i spowodowała zatrucie.

Zywność świeżo przyrządzona w warunkach higienicznych bardzo rzadko jest przyczyną zatrucia. Jeśli konieczne jest przechowywanie gotowych potraw, muszą być one przechowywane w lodówce, w temperaturze 0 — 4°.

Na zakończenie trzeba przypomnieć jak ważnym dla skutecznej walki z zatruciami pokarmowymi jest przepis nakazujący przechowywanie w chłodni w czystych słoikach prób potraw do dnia następnego. Pozwala to w wypadku zatrucia na stwierdzenie jego przyczyny, a często i na wykrycie źródła zakażenia i zapobieżenia wypadkom zatruc na przyszłość.

Adam CHOMICZ

## Trzeba zwiększyć spożycie warzyw

WARZYWA jako pokarm są w naszym kraju niedoceniane. Dzieje się to dlatego, że wśród społeczeństwa utarło się przekonanie, iż najlepszym pożywieniem jest mięso i tłuszcz. Tymczasem, jeżeli dokładnie przestudujemy zagadnienie odżywiania człowieka to przekonamy się, że do należytego rozwoju

czającym naszemu organizmowi niezbędnych do rozwoju soli mineralnych. Stąd także, tak duże jest ich znaczenie dla organizmu ludzkiego.

Warzywa spełniają w organizmie niezmiernie ważną rolę odkwaszania, gdyż znaczna część pokarmów, zwłaszcza mięsnych i zbożowych, posiada właściwości zakwaszające. Warzywa

ZAWARTOŚĆ SKŁADNIKÓW ODŻYWCZYCH W JADALNYCH CZĘŚCIACH WARZYW W PORÓWNIANIU Z INNYMI PODSTAWOWYMI PRODUKTAMI SPOŻYWCZYMI (według prof. A. Szczygła)

L.p.	Nazwa produktu	Woda %	Białko %	Tłuszcz %	Węglowodany %	Kalorie	Wapń mg %	Żelazo mg %	Witaminy			
									A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C
									j. m.	mg %	mg %	mg %
1	Kapusta biała	92	1,5	0	5,0	26	65	1,0	900c	0,075	0,050	70
2	Kapusta włoska	87	3,9	0	4,5	34	200	2,5	8000c	0,120	0,050	130
3	Pomidory	93	0,9	0	2,5	14	13	0,4	3000c	0,060	0,030	25
4	Buraki	87	1,8	0	8,1	40	32	0,9	0	0,035	0,050	10
5	Marchew	90	0,7	0	4,9	22	48	0,6	10000c 20000c	0,060	0,050	10
6	Cebula	93	0,9	0	4,7	22	31	0,3	0	0,030	0,050	10
7	Kalafiory	92	2,4	0	3,0	22	—	0,9	0	0,100	0,050	70
8	Sałata zielona	95	1,1	0	1,6	11	26	0,7	4000c	0,075	0,050	15
9	Ogórki	96	0,6	0	1,6	9	23	0,3	0	0,045	0,050	10
10	Chleb ciemny	37	8,5	1,3	54,4	247	18	2,1	0	0,183	—	0
11	Mięso wotowe	56	15,0	28,0	0	312	10	4,0	50	0,080	0,250	0
12	Mleko	88	3,3	3,6	4,4	63	120	0,1	70- 140	0,045	0,150	1
13	Cukier	0	0	0	94,4	380	1	0	0	0	0	0
14	Smalec	1	0	99	0	891	0	0,1	0	0	0	0

ludzkiego organizmu potrzeba wielu składników, a niektóre z nich właśnie najobficiej występują w warzywach. Do racjonalnego odżywiania potrzebne są różnorodne pokarmy o rozmaitych składach chemicznych.

Nieodpowiednio odżywiany organizm wskutek braku pewnych składników nie rozwija się prawidłowo, jest słaby, mało produktywny w pracy i łatwo ulega chorobom. Kwestia odpowiedniego odżywiania się jest nie tylko sprawą osobistą jednostki, ale ma znaczenie ogólnospołeczne.

Przyjrzyjmy się jaki jest skład chemiczny warzyw i co one dają naszemu organizmowi w porównaniu z innymi pokarmami.

Jak z tabeli wynika, warzywa są niezastąpionym pokarmem, dostarczają tę sprawę z korzyścią dla organizmu. Warzywa spełniają jeszcze szereg innych mniej lub więcej ważnych zadań.

Wiemy wszyscy o roli witamin w organizmie ludzkim. Głównym dostawcą witamin są właśnie warzywa. Witaminy są niezbędne dla organizmu ludzkiego. Dlatego warzywa powinny codziennie znajdować się w jadłospisach w zakładach żywienia zbiorowego.

W Polsce na jednego mieszkańca roczne spożycie warzyw wynosi w mieście ok. 70 kg. Plan 6-letni przewiduje ich 86 kg. Nawet cyfra 86 kg na jednego mieszkańca jest mała. Jesteśmy krajem rolniczym, mamy

masę warzyw, dlaczego więc spożywamy ich tak mało? Gdzie leży przyczyna tego? Śmiemy twierdzić, że jedną z przyczyn jest zaniedbanie tej sprawy przez otwarte i zamknięte zakłady żywienia zbiorowego. Jak mieliśmy możliwość przekonać się w Domach Wczasowych (Krynica maj 1954 r., Świeradów Luty 1953 r. i inne) warzywa do obiadu podawano wyjątkowo i w minimalnych ilościach. Na obiad stale do drugiego dania były ziemniaki i to nieraz bardzo niesmaczne. Również w otwartych zakładach żywienia zbiorowego w Warszawie, Poznaniu, Krakowie itd. w jadłospisach podaje się bardzo mało warzyw. Zimą przeważnie jedna i ta sama do znużenia kwaszona kapusta.

Nie chcę być gołosłownym, więc przytoczę jadłospis z dnia 20. VI. 1954 r. z gospody w powiatowym mieście Wolsztynie: 4 zupy — wszystkie bez warzyw, na drugie — 6 dań mięsnych i jedno rybne — wszystkie włącznie z ziemniakami bez warzyw. Na zamówienie 4 dania — tylko z ziemniakami.

Czyż nie można dać zupy z boćwinki i jeszcze zupę jarzynową? Przecież o boćwinę, kalarepę, marchewkę i kalafiory nie jest trudno. Oczywiście planując w jadłospisach warzywa trzeba wybierać takie, które w danym okresie są tanie. Trzeba pamiętać i o tym, że bardzo wielu ludzi jest na diecie. Niektórzy z nich nie mogą jeść mięsa. Odpowiednio dobrane warzywa są dla nich tym bardziej ważne.

Na nasze zapytania, dlaczego jest tak mało warzyw, kierownicy zakładów odpowiadali przeważnie, że warzywa trudno dostać lub że są za drogie i nie wytrzymują kalkulacji. Otóż w jednym i drugim wypadku kierownicy nie mają racji, bo w miastach istnieją ogrodnicze zakłady handlowe lub przedsiębiorstwa skupujące owoców i warzyw, które obowiązane są całkowicie zaopatrzyć w warzywa swoich odbiorców zgodnie ze złożonymi zapotrzebowaniami. A warzywa jak: buraki, marchew, kapusta świeża i inne są jesienią nawet tańsze od ziemniaków. Przyczyna tkwi gdzie indziej. Mianowicie, zastąpienie warzyw ziemniakami to ogromne ułatwienie w pracy zakładu żywienia zbiorowego. Ziemniaki bowiem zamawia się i odbiera np. raz na miesiąc, obiera się je maszyną,



a łyżką z kotła kładzie na talerz, ewentualnie jeszcze dodaje się jedną łyżkę kwaszonej kapusty z beczki.

Z warzywami inna sprawa. Trzeba często (nieraz codziennie) obliczać, zamawiać i odbierać, potem obierać i krajać. Trzeba myśleć do jakiego dania które warzywa się nadają. Do warzyw np. buraków, brukselki lub kalafiorów potrzebne są przyprawy.

Warzywa muszą występować nie tylko w zupach i dodatkach do mięsa, ale także jako specjalne potrawy, jak kalafior z masłem, groszek z masłem, bukiet z jarzyn itp.

Ażeby zapewnić sobie stałe dostawy świeżych warzyw można zawrzeć odpowiednią umowę z kóśnym z państwowych gospodarstw rolnych lub spółdzielnią produkcyjną

posiadającą ogród, celem codziennego dostarczania warzyw.

Wszystko to sprawia trochę kłopotu. Stąd niesłusznie warzywa nie znajdują uznania u pracowników żywienia zbiorowego. Sądzimy jednak, że powyższe wywody przekonają kierownictwa zakładów żywienia zbiorowego i warzywa znajdą się częściej i w większym asortymencie w naszych zakładach.

M. LUCZAKOWA

## Wartość odżywcza grzybów jadalnych

**WARTOŚĆ** odżywcza grzybów jadalnych jest stosunkowo mało znana. Prawdopodobnie przyczyną tego jest traktowanie grzybów głównie jako przyprawy oraz niedostateczna ilość badań odnośnie składu chemicznego i wartości odżywczej grzybów. Jeżeli uprzymimy sobie, że roczny zbiór grzybów w Polsce wynosi od 70 do 80 ton, to musimy stwierdzić, że grzyby stanowią pewną pozycję w żywieniu ludności i że należy się w ich wartości orientować. Dotychczasowe badania wykazują, że skład chemiczny różnych grzybów jadalnych przedstawia się średnio następująco: wody 90%, a w suchej masie związków azotowych 30%, grzybnika 18%, węglowodanów przyswajalnych 40%, tłuszczów 4%, składników mineralnych 8%. Ponadto występują wahania w składzie pomiędzy poszczególnymi gatunkami grzybów i tak grzyb prawdziwy i pieczarka zawierają najwięcej związków azotowych, grzyb maślak — węglowodanów, a grzyb kozak i gąska żółta — grzybnika.

Z przytoczonych danych widzimy, że grzyby zawierają dość dużo związków azotowych. Są to głównie białka. Wiedząc, że wartość różnych białek w żywieniu waha się w szerokich granicach, należy zastanowić się nad wartością białek grzybów. Badania nad wartością biologiczną tych białek wykazują, że nie można ich uważać za wysokowartościowe, bo nie wystarczają one do prawidłowego wzrostu i rozwoju zwierząt doświadczalnych. Prawdopodobnie, ilości aminokwasów nie są w należyłym do siebie stosunku. Nie należy przeto uważać grzybów za pierwszorzędne źródło białka, jednak wartości te mogą być uzupełniane białkami innych produktów, np. jaj.

Właściwą ocenę grzybów jako środka spożywczego utrudnia fakt, że strawność i przyswajalność ich nie jest wysoka wskutek dużych ilości grzybnika.

Również dane odnośnie zawartości witamin w grzybach są niekompletne. Z danych tych trzeba przyto-

czyć wyniki badań radzieckich, które stwierdzają, że kurka wykazuje obecność witaminy A i że zwykle procesy kulinarne nie wpływają na obniżenie jej zawartości. Dalej stwierdziły one, że większość badanych grzybów, szczególnie grzyb prawdziwy jest poważnym źródłem witamin z grupy B, a szereg grzybów zawiera także witaminę D.

Na podstawie prac niemieckich stwierdzono, że kurka jest poważnym źródłem karotenu (prowitaminy A). Poza tym wszystkie grzyby są słabym źródłem witaminy B<sub>2</sub>, a zupełnie pozbawione witaminy C. Badacze niemieccy zwrócili przy tym uwagę na występowanie w większości grzybów — z wyjątkiem pieczarki — dość dużych ilości witaminy D.

W Polsce po raz pierwszy przeprowadzono badania nad zawartością witamin w grzybach w Dziale Higieny i Żywienia PZH. Oznaczono zawartość witamin B<sub>1</sub>, B<sub>2</sub>, D i karotenu w grzybach prawdziwych, kurce, gąsce żółtej i grzybie kozaka.

Reasumując możemy stwierdzić, że:

1. Grzyby nie są najlepszym źródłem białka, dlatego muszą być uzupełniane innymi produktami.
2. Grzyby można uważać za niezłe źródło witamin grupy B, witaminy D i niektóre (kurka) karotenu.
3. Co do zawartości soli mineralnych należałoby grzyby poddać dalszym badaniom.
4. Jako produkty trudniej strawne z powodu dużej zawartości grzybnika nie mogą być podawane w większych ilościach małym dzieciom i ludziom o upośledzonym trawieniu.
5. Jako przyprawa oraz produkt wprowadzający urozmaicenie do jadłospisów grzyby są bardzo pożądane i powinny być wykorzystane w jak największym stopniu tym bardziej, że wprowadzają one pewne wartości do pożywienia.

Eugenia SKONIECZNA

## Przygotowanie suszu z owoców i grzybów

**ZAKŁADY** żywienia zbiorowego są na ogół zaopatrzone w suszone przetwory przez przemysł. Pomimo to mogą i powinny poszczególne zakłady — specjalnie zakłady wiejskie — same zająć się przygotowywaniem suszów z nadmiaru owoców lub z grzybów, które nie zawsze odsyłają do zakładów przetwórczych. Dlatego wskazane jest omówić zasadnicze czynności przy produkowaniu suszu na mniejszą skalę.

Suszenie jest jedną z najstarszych i najbardziej rozpracowanych metod konserwowania, polegającą na obniżaniu zawartości wody. Susz jest produktem trwałym. W odpowiednim opakowaniu, suchym i czystym pomieszczeniu może być przez długi czas przechowywany bez obawy obniżenia jego jakości. Warunkiem otrzymania należytego suszu jest odpowiedni surowiec. Najlepszy susz otrzymuje się z surowca wysokogatunkowego, w odpowiednim stadium dojrzenia. Su-

rowiec niedojrzały daje produkt pośledniej jakości, jakkolwiek nadający się do użytku. Natomiast nie powinno się brać do suszenia surowca przejrzałego. Suszenie takiego produktu jest trudne, a susz posiada zły wygląd i konsystencję.

Suszyć można na słońcu albo w specjalnych urządzeniach suszarniczych, korzystając z ciepła sztucznego. Ponadto wskazane jest, by produkt leżał na drewnianych, ażurowych podkładkach, tzw. sitach, co ułatwia równomierne parowanie wody. Składowymi częściami sita są ramy o wysokości ok. 7½ cm oraz dno zbudowane z listewek rozstawionych mniej więcej co 2 cm. Listewki nie muszą być wygładzone. Przeciwnie — do lekko chropowatej powierzchni susz przylega, a co za tym idzie — łatwiejszy jest do oddzielenia. Nie należy dna sit sporządzać z siatki drucianej, a to dlatego, że niektóre owoce — jak jabłka, gruszkki — poddawane bywają siarkowaniu przed su-



szeniem, zaś w obecności bezwodnika siarkowego drut ulega korozji, powodując bardzo nieprzyjemny, metaliczny smak produktu. Doświadczenia wykazały, że wysuszony owoc daje się najłatwiej usunąć z sit po wyjęciu z suszarni i zupełnym jego ostygnięciu. Gdyby wysuszony owoc był zdejmowany z sit w stanie ciepłym i miękkim, uległby łatwo złamaniu i straciłby syrop. Niewskazane jest również pozostawienie owocu na sitach przez kilka godzin po wysuszeniu, gdyż wskutek lekkiego chociażby zapocenia suszu na powietrzu zdejmowanie z sit będzie utrudnione. Suszenie na słońcu powoduje w pewnych granicach dojrzewanie owoców, wpływające korzystnie na wygląd i smak produktu. Proces suszenia rozpada się na dwa okresy. Początkowo suszy się w pełnym słońcu w celu odparowania  $\frac{1}{4}$  do  $\frac{3}{4}$  wilgoci, następnie przenosi się do miejsc zacienionych, gdzie sita zostają ułożone jedne nad drugimi w sposób umożliwiający przepływ powietrza i pozostają tak długo, aż susz nabierze pożądanej konsystencji. Poza tym suszenie na skalę domową przeprowadza się w piecach tzw. „chlebowych“ bądź w „duchówkach“, względnie sita ustawia się na ciepłej płycie kuchennej. W obu pierwszych przypadkach należy pamiętać o dostatecznej wentylacji pieca dla usunięcia wilgotnego powietrza, zwłaszcza w początkowym stadium suszenia.

Temperatura suszenia uzależniona jest od rodzaju surowca. Winna być ściśle przestrzegana, by nie spowodować niepożądanego zmian smaku i barwy produktu. Temperaturę łatwo sprawdzić umieszczając w piecu w szklaneczce termometr o zasięgu  $100^{\circ}\text{C}$ .

Susz owocowy winien zawierać od 10 do 20% wody, nigdy więcej, natomiast grzybowy 10 do 12%. Zawartość wody w suszu można określić posługując się wagą. I tak z 1 kg surowca całkowicie przygotowanego do suszenia powinno się otrzymać 12–13 dkg suszu owocowego, względnie 11–13 dkg suszu grzybowego.

## J a b l k a

Najlepszą z odmian przeznaczonych do suszenia jest antonówka, nadają się jednak i inne, zwłaszcza o miąższu biało-żółtym. Przed obraniem jabłka należy dokładnie umyć. Po obraniu, które powinno się zaczynać od strony kwiatu i usunięciu gniazd nasiennych, owoce kraje się na talarki grubości 5–7 mm i ułożone na sitach w warstwie grubości ok. 2,5 cm natychmiast poddaje się suszeniu. Wiadome jest, że miąższ owoców surowych posiada enzymy utleniające, które przy bezpośrednim działaniu powietrza powodują ciemnienie produktu. Ponieważ nie zawsze dają się zastosować technologiczne zabiegi zapobiegające ciemnieniu, trzeba możliwie skrócić czas obierania.

Tym zakładom, które chciałyby uzyskać susz jasny, zbliżony wyglądem do suszu dostarczanego przez przemysł, zaleca się przeprowadzić przed suszeniem siarkowanie. Siarkowanie ma na celu zachowanie jasnej barwy suszu. W pewnym stopniu zwiększa trwałość produktu, chroniąc go przed rozwojem pleśni. Bezwodnik siarkowy — gaz bezbarwny, drażniący błony śluzowe powstaje przy spalaniu siarki jako połączenie z tlenem powietrza. Siarkować można w prostej, o szczelnych ścianach skrzyni bez dna, ustawionej na wygładzonej ziemi (żeby do niej przylegała), z dala od zabudowań. Jedna ze ścian musi być na zawiasach względnie wysuwana, ponieważ ma spełniać rolę drzwi. W skrzyni umieszcza się sita z owocami, a na ziemi w metalowym naczyniu spala się siarkę. Wymiary skrzyni uzależnione są od sit. Czas siarkowania jabłek wynosi ok. 45 min., a zużycie siarki w dobrze uszczelnionych komorach lub skrzyniach przeciętnie 50 do 225 g siarki na 100 kg owocu. Suszenie trwa od 5 godzin (suszarnie mechaniczne) do 8–10 godzin (suszenie domowe). Początkowa temperatura suszenia nie powinna przekraczać  $65^{\circ}\text{C}$ . Po 3–5 godzinach suszenia owoce należy odwrócić drewnianą łopatką i temperaturę podnieść do  $73^{\circ}\text{C}$ , utrzymując ją do momentu odparowania  $\frac{2}{3}$  wilgoci, po czym obniżyć ją znów do  $70^{\circ}\text{C}$ . Gdy suszenie owocu wymaga dłuższego czasu, niż możemy osiągnąć w jednorazowo ogrzanym piecu (np. chlebowym), należy albo część procesu suszenia przeprowadzić na słońcu, albo też po wyjęciu

podsuchzonego produktu piec ponownie rozgrzać do pożądanej temperatury.

Odwracanie jabłek przeprowadza się początkowo co 2 godziny, a w miarę postępującego wysuszenia w odstępach półgodzinnych. Susz jabłkowy uważa się za gotowy, jeśli garść produktu mocno ściśnięta w rękę pozostaje po zwolnieniu ucisku na tyle elastyczna, że poszczególne talarki oddzielają się natychmiast od siebie.

## G r u s z k i

Gruszki suszy się w postaci owoców całych, połówek i ćwiartek, obieranych lub nieobieranych, często pozbawionych gniazd nasiennych i ogonków. Proces przygotowawczy polega na dokładnym myciu owoców. Następnie po przecięciu wzdłuż gniazd nasiennych uклада się je na sitach płaszczyzną cięcia ku górze. O ile przeprowadza się siarkowanie, to trwa ono znacznie dłużej niż w przypadku jabłek, np. połówki obierane wymagają trzygodzinnego trzymania w komorze, czy skrzyni. Pamiętać należy, aby w pomieszczeniu przeznaczonym do siarkowania panowała wilgotna atmosfera, uniemożliwiająca wysychanie owoców na powierzchni przekroju. Dla nadania przezroczystości wskazane jest przed siarkowaniem blanszowanie w parze w ciągu 25 do 30 min. Temperatura suszenia nie może przekraczać  $65^{\circ}\text{C}$ . Czas suszenia dochodzi do 50 godzin. Ze względu na zapotrzebowanie wielkich ilości ciepła rozpowszechnione jest suszenie gruszek na słońcu. Sita należy ustawiać tak, aby promienie słoneczne mogły jak najintensywniej działać. W warunkach pełnego nasłonecznienia można uzyskać gotowy jasny produkt już po 12–48 godzinach.

## Ś l i w k i

Zasadniczym przygotowawczym zabiegiem jest podanie sliwek działaniu gorącej kąpieli wodnej w celu spowodowania pęknięć naskórka, pokrytego nieprzepuszczalną powłoką woskową. Dla sliwek o bardzo twardym naskórku czas kąpieli we wrzącej wodzie wynosi 5 do 15 sekund. Odmiany deikatniejsze wystarczy tylko zanurzyć w ciepłej lub gorącej wodzie. Sliwki rozłożone na sitach poddawane bywają początkowo działaniu temperatury  $40$ – $60^{\circ}\text{C}$  a to dlatego, że temperatury wyższe powodują silne pęknięcie skórki, co w następstwie przynosi utratę soku, względnie zapiekanie powierzchni owocu. Temperatura dla sliwek podsuchzonych nie powinna przekraczać  $80^{\circ}\text{C}$ . Czas suszenia trwa ok. 30 godzin, a proces należy uznać za skończony, gdy miąższ zwłaszcza w okolicy pestki wykazuje konsystencję bardzo gęstego syropu i ściśle do niej przylega. Sliwki ściśnięte w dłoń powinny posiadać dostateczną elastyczność, by utworzyć zwartą masę. Nie powinny być tak miękkie, ażeby po otwarciu dłoni były sklejone.

## G r z y b y

Spośród ogromnej ilości istniejących grzybów niektóre tylko nadają się do spożycia jako smaczne i nieszkodliwe dla organizmu ludzkiego. Do suszenia wybiera się najbardziej wartościowe gatunki grzybów jadalnych, przede wszystkim borowiki, następnie koźlaki, względnie żółtaki. Przygotowanie do suszenia polega na sortowaniu według gatunku i wielkości, następnie oczyszczeniu. Wyżej wymienione grzyby czyści się na sucho przy pomocy krótkich nierdzewnych, względnie rogowych noży, którymi oskrobuje się trzony i oczyszcza kapelusze. Przy oczyszczaniu grzybów w zasadzie nie wolno oddzielać trzonów od kapeluszy, co jednak można praktykować przy produkcji suszu na własny użytek. W tym przypadku można suszyć grzyby w całości lub krajane. Kapelusze kroci się w plasterki o grubości 1 cm, zaczynając od strony dolnej. Trzony tną się wzdłuż lub w poprzek, w talarki także o grubości 1 cm. Suszenie przeprowadza się na słońcu, względnie korzystając z ciepła sztucznego. Polskie warunki atmosferyczne rzadko pozwalają suszyć całkowicie na słońcu. W miarę jednak możliwości wskazane jest choć wstępny proces przeprowadzać na świeżym powietrzu. Krajankę rozkłada się w cienkiej warstwie na sitach ustawionych nieco po-



chyło w stronę południową. Całe grzyby nanizuje się na sznurki i silnie napięte rozwiesza w miejscu słonecznym, lekko przewiewnym, wolnym od kurzu i obcych zapachów. Przy suszeniu w suszarniach, względnie piecach całe grzyby ustawia się na sitach trzonami ku dołowi, a wierzchami kapeluszy ku górze dla uniknięcia wygięcia kapeluszy ku środkowi. Można także grzyby nawlec na sznurki i napiąć je w ramach. Temperatura suszenia grzybów w początkowym okresie powinna wynosić ok. 55°C i powoli wzrastać do 65°C. Po całkowitym wysuszeniu wskazane jest podnieść temperaturę do 75°C na przeciąg 20 min. Dobrze wysuszone grzyby powinny posiadać jasną barwę, zwłaszcza od spodu kapelusza, silny, aromatyczny, czysty i przyjemny zapach. Przy włożeniu do wody winny całkowicie rozmięknąć w ciągu jednej godziny, w przeciwieństwie do produktu przesuszonego trudno nasiąkającego wodą.

Barbara SECOMSKA

## Przygotowanie przecierów owocowych na zimę

Zimą i wiosną zmniejsza się znacznie asortyment potraw, którymi rozporządzają zakłady żywienia zbiorowego. Szczególnie dotyczy to owoców i warzyw. Można temu częściowo zaradzić sporządzając przetwory owocowe czy warzywne. Wykonanie takich przetworów nie powinno stanowić większych trudności, szczególnie dla zakładów na wsi: gospód, stolówek pracowniczych przy PGR, POM, czy stolówek szkolnych. Mogą one bowiem kupić tanio lub otrzymać z własnego gospodarstwa świeże owoce czy warzywa.

U wielu jeszcze ludzi pokutuje przesąd, że te owoce, które już nie nadają się do spożycia w stanie świeżym, można użyć do przetworów. Przesąd taki jest błędny. Przetwory ze złego, nieswieżego surowca są mniej wartościowe (chodzi o ich składniki odżywcze), są nietrwałe i bardzo często niesmaczne. Pamiętajmy, że do przetworów należy wybierać surowiec, jeżeli nie najlepszy, to w każdym razie w dobrym stanie. Podajemy kilka prostych sposobów przetwarzania owoców. Zaczniemy jednak od przygotowania naczyń i sprzętu.

**Naczynia i sprzęt:** Garnek do gotowania powinien być średniej wielkości, aluminiowy lub żelazny polewany, bez żadnych obić wewnątrz. Garnków miedzianych czy żelaznych niepolewanych nie można do tego celu używać. Zarówno bowiem miedź, jak i żelazo przyspieszają utlenianie witaminy C.

Za pasteryzator służyć nam może każdy większy garnek, czy kocioł o płaskim dnie. Winien być dość wysoki, tak aby można było wstawić do niego butelki i zalać je wodą na wysokości ok. pół szyjki.

Cedzak (durszlak) powinien być aluminiowy lub żelazny polewany. Lepsze są cedzaki z mniejszymi otworkami. Nadto przygotować trzeba kilka średniej wielkości misek oraz dzbanki do rozlewania w butelki przecieru i syropu. Potrzebna jest również pałka drewniana, okrągła (przed użyciem parzymy ją dokładnie), łyżki stołowe oraz szczotka do mycia butelek.

**B u t e l k i:** Do typu przetworów, o których będziemy mówić, szkoda używać słoje, zastępujemy je butelkami. Najlepsze są butelki z hermetycznym zamknięciem (takie, jakich używa się do oranżad, wody sodowej czy piwa). Możemy także używać butelek zwykłych zamykanych korkami. Butelki mogą być zarówno jasne, jak i ciemne. Przed użyciem należy je dokładnie wyszorować gorącą wodą z sodą, potem kilkakrotnie wypłukać gorącą wodą i poustawiać w dużym naczyniu dnem do góry, aby obciekły.

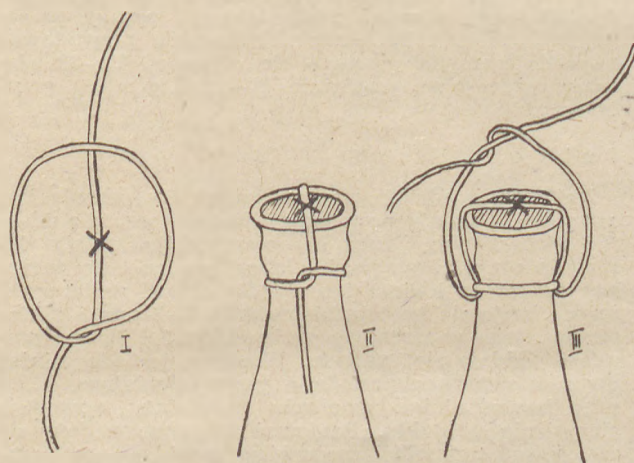
Ponieważ staramy się o to, ażeby zarówno przecier jak i syrop wlewane do butelek były jak najgorętsze, butelki muszą być także dość ciepłe i wypłukane przed samym użyciem gorącą wodą. Również krążki gumowe do butelek o hermetycznym zamknięciu, a także korki winny być czyste. Korki parzy się — wyjętymi z gorącej wody łatwiej jest zamykać butelki. Napeł-

## D z i k a r ó ż a

W świetle dzisiejszej wiedzy o witaminach na uwagę zasługuje suszenie owoców dzikiej róży. Dobrze przygotowany susz daje gwarancję zachowania witaminy C, której dzika róża jest jednym z najważniejszych źródeł. W zależności od przeznaczenia owoce dzikiej róży suszy się można w całości, lub po oczyszczeniu z pestek i włosków. W pierwszym przypadku susz wykorzystany być może do otrzymywania orzeźwiającego, bogatego w witaminę C napoju, w drugim — do otrzymywania proszku jako dodatku do mało słodkich, mazistych marmelad. Temperatura suszenia nie powinna przekraczać 60°C, zwłaszcza w początkowym okresie suszenia. Ważne jest również to, by owoce były jak najmniej narażone na kontakt z metalami.

Susze powinny być przechowywane w miejscach czystych, suchych, chłodnych oraz dostatecznie przewietrzonych, najlepiej w płóciennych zawieszonych workach.

nione butelki zamykamy — hermetycznie gumką i kapslem, zwykle korkiem, który przywiązujemy do szyjki mocnym sznurkiem, aby w czasie gotowania nie wyskoczył.



Zrobić luźną pętlę (I), nałożyć ją na „główkę” butelki, zaciągnąć końce sznurka (II), następnie zawiązać na wierzchu butelki w węzeł (III)

Przy sporządzaniu jakiegokolwiek przetworów należy nie zapominać o czystości. Czystość bowiem jest jednym z głównych warunków decydujących o trwałości i wartości przetworów. A więc czyste muszą być naczynia, stoły, owoce, ręce i odzież sporządzającego przetwory.

**Czarne jagody:** Proporcja cukru — 500 g na 1 l wody. Czas nagrzewania — 20 min. przy 80°C lub 10 min. wrzenia wody w pasteryzatorze.

Po starannym przebraniu należy czarne jagody dobrze opłukać w wodzie, gdy obciekną na cedzaku, wysypujemy je do butelek lekko utraszając. Butelki dopełniamy do szyjki. Napełnione butelki — winny być jeszcze ciepłe — zalewamy jak najgorętszym syropem do ok.  $\frac{3}{4}$  wysokości owocu. Butelki zamykamy, po czym zaraz wkładamy je do pasteryzatora. Dno pasteryzatora i butelki między sobą wkładamy słomą lub sianem, tak żeby butelki nie dotykały ścian i dna kotła i nie stykały się ze sobą. Następnie zalewamy butelki ciepłą wodą i wstawiamy kocioł na ogień.

Jeżeli jest w zakładzie termometr, pasteryzację możemy przeprowadzać w temperaturze niższej od 100°C. Czas nagrzewania liczymy od podgrzania się wody w pasteryzatorze do 80°C. Tę temperaturę utrzymujemy przez 20 min.



Gdy nie mamy termometru pasteryzację przeprowadzamy w 100°C — gotujemy przez 10 minut, licząc czas od momentu zagotowania się wody w pasteryzatorze.

Po przepisanim czasie kocioł odstawiamy z ognia i gdy trochę przestygnie wystawiamy butelki z kotła. Ustawiamy je w miejscu nieprzewodnym. Butelki zamykane korkami sprawdzamy; gdy korek trochę podniosło, wpychamy go tak głęboko, by nie wystawał znad szyjki butelki. Jeszcze ciepłe lakujemy dokładnie zanurzając „główki“ butelek w rozpuszczonym laku.

Następnego dnia przyklejamy na butelkach kartki z nazwą przetworu i datą jego sporządzenia. Przechowujemy w miejscu chłodnym i ciemnym, najlepiej w piwnicy.

Jagody takie używamy w zimie na zupy zaprawiane śmietaną z mąką, z kuskami oraz na zimno do budyni, czy innych legumin.

Porzeczki: Proporcja cukru — 1 kg na 1 l wody. Czas nagrzewania — 10 min. przy 75°C lub 5 min. wrzenia wody.

Obrane, dokładnie opłukane, osączone porzeczki wysypujemy do butelek, postępując z nimi dalej jak z czarnymi jagodami.

Przecier porzeczkowy: Czas zagrzewania 45 min. przy 90°C lub 30 min. wrzenia wody w pasteryzatorze.

Obrane i dokładnie opłukane porzeczki wrzucamy do garnka, chwilę gotujemy dokładnie mieszając. Gdy owoce puszcza sok i zmiękną, przecieramy przez cedzak lub sito włosiane. Jeszcze gorący przecier wlewamy do ciepłych butelek, napełniamy butelki do wysokości szyjki. Po zamknięciu pasteryzujemy.

Zarówno na porzeczki całe, jak i przecier porzeczkowy używać możemy wszystkich odmian i gatunków porzeczki: białych, czerwonych i czarnych. Porzeczki są jednym z najbogatszych źródeł witaminy C w Pol-

sce i dlatego zasługują na jak najszersze rozpropagowanie. Zakonserwowane w całości można użyć jako kompoty, czy do polewania legumin (prosto z butelek bez podgrzewania), przecier — na zupy i kisiel.

Przecier z wiśni: Czas nagrzewania 45 min. przy 90°C lub 30 min. wrzenia wody w pasteryzatorze.

Starannie przebrane i obmyte wiśnie pozabawiamy pestek, a następnie wrzucamy do garnka z małą ilością wody na dnie (warstwa wody wysokości 2 — 3 cm). Stawiamy na ogniu i gotujemy aż zmiękną cały czas mieszając. Gdy jeszcze gorące przecieramy przez cedzak lub sito. Przecier wlewamy do ciepłych butelek i pasteryzujemy. Można wiśni nie przecierać. Lekko rozgotowane połówki wiśni wlewamy do butelek. Do tego celu należy użyć butelek z większymi otworami (grubszymi szyjkami).

Przecier ze śliwek: Czas nagrzewania jak w przecierze z wiśni.

Ze śliwkami postępujemy podobnie. Przebrane, umyte i pozabawione pestek, gotujemy. Gdy rozmiękną trochę, przecieramy. Gorący przecier wlewamy do butelek i pasteryzujemy.

Przecier z jabłek: Czas nagrzewania jak w przecierze z wiśni.

Obmyte jabłka kroimy na dość drobne „ćwiartki“, wykrawamy gniazda nasienne i części nadpsute, wrzucamy do garnka, podlewamy troszeczkę wody i gotujemy tak długo, aż zaczną się rozlatywać. Wtedy przecieramy, ciepłym przecierem napełniamy butelki i pasteryzujemy.

Przecier z pomidorów: Czas nagrzewania 45 min. przy 80°C lub 30 min. wrzenia wody w pasteryzatorze.

Pomidory myjemy, wykrawamy części zielone i nadpsute, kroimy na kawałki, wrzucamy do garnka i gotujemy aż zmiękną. Gdy jeszcze gorące przecieramy, po czym gorącym przecierem napełniamy butelki i pasteryzujemy.

## Potrawy z soi

Zakłady żywienia zbiorowego w minimalnym stopniu zużywały dotychczas do produkcji wysokowartościowego surowiec, jakim jest soja. W celu spopularyzowania dań z soi, Centralny Zarząd Przemysłu Gastronomicznego zorganizował w Ośrodku Szkoleniowym w Warszawie kurs dla terenowych instruktorów żywienia zbiorowego, na którym zapoznano kuchmistrzów z szeregiem dań z soi. Kilka takich receptur, przerobionych na kursie, podajemy poniżej. (Proporcje na 10 osób).

**Kapusta z soją i grzybami:** kapusta słodka 2 kg, grzyby suszone 0,10 kg, soja sucha 0,50 kg, lub soja namoczona 1,25 kg, cebula 0,15 kg, tłuszcz 0,20 kg, pomidory świeże 0,40 kg, lub koncentrat pomidorowy 0,04 kg, papryka 0,05 kg, majeranek 0,005 kg, czosnek 0,02 kg, sól 0,02 kg, pieprz 0,002 kg, mąka 0,02 kg.

Sposób przyrządzania: 1. Soję opłukać, namoczyć na noc w zimnej wodzie. Następnego dnia ugotować. 2. Kapustę obrać z zewnętrznych liści, poszatkować, zalać niewielką ilością gorącej wody, ugotować. 3. Grzyby kilkakrotnie wypłukane, należy ugotować w oddzielnym naczyniu, gdyż w czasie gotowania następuje rozmiękczenie i rozluźnienie tkanki i drobne ilości piasku, ściśle przylegające do grzybów, w czasie gotowania opadną na dno naczynia.

4. Gdy grzyby są już miękkie, połączyć je z ugotowaną kapustą i soją. Dodać zły wywar z grzybów. 5. Do kapusty można wkroić świeże pomidory. Kapustę zaprawić zasmażką z przyrumienionej cebuli, tłuszczu i mąki. Podawać z ziemniakami.

**Kotlety sojowe:** Soja sucha 0,80 kg lub namoczona 2.— kg, bułka czerstwa 0,10 kg, ekstrakt grzybowy 0,02 kg, jaja 4 szt., zielenina 0,05 kg, cebula 0,10 kg, sól 0,02 kg, pieprz 0,01 kg, bułka tarta 0,20 kg, tłuszcz 0,20 kg, ser ośsuszony 0,03 kg.

Sposób przyrządzania: 1. Soję opłukać, namoczyć na noc w zimnej wodzie. Następnego dnia ugotować, zemleć na maszynie, wymieszać z posiekaną zieleniną, przysmażoną cebulą, jajami, wyciśniętą bułką, solą i pieprzem. 2. Dla podniesienia smaku można dodać ekstraktu grzybowego. 3. Uformować kotlety, otoczyć w bułce wymieszanej z utartym serem i smażyć na gorącym tłuszczu. 4. Podawać z ziemniakami i surówkami.

**Salatka zimna z kurek solonych:** Kurki 0,50 kg, soja sucha 0,20 kg, lub namoczona 0,50 kg, pomidory 0,20 kg, cebula 0,20 kg, zielenina 0,05 kg, sól 0,01 kg, pieprz 0,001 kg.

Sos musztardowy: Olej 0,30 kg, jaja (żółtka) 1 szt., ocet 0,01 kg, musztarda 0,10 kg, cukier 0,01 kg.

Sposób przyrządzania: 1. Kurki namoczyć na noc w zimnej wodzie. Następnego dnia ugotować. Jeśli musimy skrócić czas odsalania grzybów, należy poddać je dwukrotnie blanszowaniu. 2. Ugotować kurki, odczekać, ostudzić i posiekać. 3. Ugotowaną soję połączyć z kurkami, dodać drobno posiekaną surową cebulę, zieleninę, pomidory pokrajane w kostkę. 4. Masę doprawić smakowo, lekko wymieszać z sosem.

Salatkę tę można przyrządzać ze wszystkich gatunków grzybów świeżych i solonych.

Wanda Piotrowiak

W I półroczu 1954 r. plan obrotów detalicznych handlu społecznionego łącznie z żywnieniem zbiorowym został wykonany ogółem w ok. 101 proc. Obroty handlu detalicznego i żywienia zbiorowego wzrosły (w cenach porównywalnych) o 18 proc. w porównaniu z I półroczem 1953 r.

Z komunikatu GUS  
o wykonaniu NPG  
w I półroczu 1954 r.



## Podział pracy w Kłodzkich Zakładach Gastronomicznych

**Z**AKŁADY żywienia zbiorowego jeszcze zbyt mało zwracają uwagi na odpowiednie zorganizowanie zespołów produkcyjnych, co jest warunkiem podnoszenia poziomu pracy.

W marcu 1953 r. problem organizacji i podziału pracy w zespołach produkcyjnych Kłodzkich Zakładów Gastronomicznych stanął w całej ostrości przed kierownictwem przedsiębiorstwa. Poziom wykonywanych obrotów zmuszał do przeprowadzenia silnej kompresji zdawałoby się niezbędnych etatów. Jednocześnie nie można było dopuścić do obniżenia ilości i jakości produkcji. Przeciwnie wachlarz produkcji trzeba było rozszerzyć przy równoczesnym podniesieniu jej jakości. W tej sytuacji aktyw dyrekcji przedsiębiorstwa wraz z najlepszymi kierownikami zakładów oraz przodującymi pracownikami produkcji postanowili zreorganizować pracę zespołów produkcyjnych.

Przyjęto zasadę, że o plan obrotu i produkcji bije się cały zespół, w którym każdy członek ma swoje wyraźnie określone miejsce, zadania, zakres pracy i odpowiedzialności, w którym kierownik poza kierowaniem musi być równocześnie wychowawcą i instruktorem.

Pierwszy zespół oparty na ścisłym podziale pracy utworzono w centralnej garmazerni. Zespół ten składający się tylko z trzech ludzi i kierownika, potrafił w krótkim czasie osiągnąć wysokie wskaźniki wydajności pracy. Wydajność ta obecnie dochodzi do 25 tys. zł na jednego pracownika. W garmazerni proces produkcji każdego rodzaju dań został rozłożony na cały szereg prostych operacji, które nie wymagają specjalnych kwalifikacji niezbędnych dopiero przy wykańczaniu. Kierownik zespołu ustala asortyment i ilość produkcji na dany okres (np. dzień) i wydziela surowiec według normatywu. Następnie surowiec przechodzi do obróbki wstępnej, to jest oczyszczania, patroszenia, obierania, gotowania masy itp. Czynnościami tymi zajmują się pomoce garmazeryjne. Poddany obróbce czenia. Nie ma miejsca na zahamowania i przestoje. Z kolei kierownik zespołu wykańcza produkt smakowo, dekoruje, sprawdza jeszcze raz jego zgodność z normatywami i równocześnie brakuje.

Przy takim podziale praca zespołu garmazeryjnego jest rytmiczna, jakościowo dobra oraz łatwa do rozliczenia. Nie ma miejsca na zahamowania i przestoje. Decydującą rolę odgrywa właściwa obsada stanowiska kierownika zespołu oraz dokładny podział pracy na elementy proste. Należy podkreślić, że obowiązkiem sekcji produkcyjno-handlowej powinno być ustalanie

dla zespołów cyklów produkcyjnych oraz rozbijanie ich na poszczególne operacje.

Kierując się doświadczeniami i wynikami centralnej garmazerni przystąpiono do montowania podobnych zespołów w poszczególnych kuchniach. Początkowo stworzono wzorcowy zespół w jednej z kuchni, a dopiero na bazie doświadczeń tego zespołu montowano dalsze.

Do tego celu wybrano restaurację II kat. „Pod Pstrągiem”. Restauracja ta miała w stosunku do swoich dobrych warunków pracy i właściwie rozplanowanego zaplecza zbyt małe obroty. Nadto obroty te były wykonywane zaledwie w 22% produkcją własną. Na kierownika zespołu wybrano doświadczonego i mającego duży zasób wiadomości fachowych szefa kuchni Helenę Pinięką. Do zespołu przydzielono jedną podkuchenną — dobrego fachowca oraz 3 młode dziewczyny — pracowników niewykwalifikowanych. Obróbka wstępna jarzyn (obieranie) jest dokonywana przy pomocy obieraczki mechanicznej, a pozostałe operacje rozłożone są na najprostsze czynności. Szef kuchni ustala plan, porezuje produkcję, wykańcza smakowo i ostatecznie brakuje wypuszczany produkt. Zasada podziału pracy na proste elementy przy równoczesnym ciągłym przydzielaniu poszczególnych pracowników do coraz to innych czynności, pozwala osiągać dużą wydajność na jednego pracownika. Szybko podnosi się fachowość poszczególnych ogniw, a co za tym idzie i jakość produkcji.

Już wkrótce po tej reformie pracy zespołu kuchennego obroty w zakładzie podniosły się o 37% a produkcja własna osiągnęła 50% wartości obrotu. Produkcja samej kuchni w ciągu paru miesięcy podniosła się o 220% w stosunku do okresu poprzedniego. Jakościowo stoi ona na wysokim poziomie. Pomoce kuchenne, które rozpoczynały pracę bez przygotowania fachowego, w ciągu niespełna roku stały się wysoko-kwalifikowanymi siłami, mogącymi objąć samodzielne kierownictwo nad podobnymi zespołami. I tak Wanda Koźbiał mając 24 lata została szefem kuchni właśnie w restauracji „Pod Pstrągiem”. Katarzyna Kosmał, która rozpoczęła pracę jako sprzątaczką, mimo młodego wieku jest obecnie zastępcą szefa kuchni.

Bazując na osiągnięciach załogi „Pod Pstrągiem” ustawiono w podobny sposób pracę i w pozostałych kuchniach. Podniosło to jakościowo i ilościowo produkcję własną przedsiębiorstwa, które z ostatniego miejsca w województwie — na jedenaście przedsiębiorstw — zajmuje obecnie cztołowe miejsce.

H. DOLIŃSKI  
Kłodzk

## NASZYM NAJLEPSZYM KORESPONDENTOM

Zadaniem naszego czasopisma jest uczyć, wychowywać, organizować załogi żywienia zbiorowego do walki o realizację coraz to nowych, śmielszych zadań. Jednocześnie winno ono służyć jako instrument oddolnej krytyki.

Czasopismo nasze wywołuje coraz szersze zainteresowanie wśród załóg zakładów gastronomicznych i stołówek. Do redakcji napływają wartościowe artykuły, sprawozdania, notatki itp. Materiały zarówno od pracowników naukowych, personelu technicznego, jak i od szeregowych pracowników kuchni, są konsumpcyjnie informują o osiągnięciach, brakach, niedociągnięciach i trudnościach.

Wzrastają szeregi naszych korespondentów, którzy stale i systematycznie nadsyłają swoje prace. Niektórzy korespondenci piszą o ciekawych i poważnych problemach, pokazują metody usuwania braków i niedociągnięć. Praca korespondentów przestała polegać na prostym rejestrowaniu faktów, stała się pomocą w walce o wyższy poziom zakładów żywienia zbiorowego.

Jakkolwiek szeregi naszych korespondentów szybko rosną, jest ich wciąż jeszcze mało, przede wszystkim w gospodach

i stołówkach. Dlatego zwracamy się z apelem do naszych towarzyszy pracy, do przodowników i racjonalizatorów, ZMP-ców, partyjnych i bezpartyjnych, by stali się korespondentami naszego czasopisma, a przykładem swym zachęcali innych do systematycznego pisania artykułów. Im więcej korespondentów, tym skuteczniej i łatwiej będzie walczyć ze złem hamującym postęp.

Za wyjątkową aktywność w pierwszym półroczu br. redakcja „Żywienia Zbiorowego” postanowiła obdarzyć następujących korespondentów nagrodami książkowymi:

Gabriela Guźkę z Ostrowa Wilk., Jadwigę Switulską z Gdańska, Karola Rubinsteina z Wrocławia, Jerzego Eubiga ze Szczecina, Andrzeja Imielskiego z Bielska-Białej, Marię Duś z Kłodzka, Zygmunta Kokosińskiego z Bydgoszczy, Jerzego Kuprasa z Zakopanego, Jana Olejnika z Częstochowy, Józefa Kapuścińskiego z Przekopanego, Jana Zielińskiego z Łodzi, J. Zalewskiego z Płocka, Jana Zdrzałkę z Gdańska, Wrzeszcza i Zdzisława Wewiór z Białegostoku.

Wymienionym wysyłamy bony na książki.



Frontem do konsumenta. Zarząd Koszalińskich Zakładów Gastronomicznych zorganizował 3 spotkania z konsumentami — podróżnymi w Słupsku, Szczecinku i Białogardzie pod hasłem „Frontem do konsumenta” i „KZG wczoraj, dziś i jutro”. Na spotkaniach konsumenci mogli bezpłatnie próbować wystawione potrawy i wyrazili swoje zdanie o ich jakości i smaku.

W Słupsku wystawiono 30 gatunków dań garmazeryjnych, 5 wyrobów cukierniczych i 2 napoi chłodzących; w Szczecinku — 28 rodzajów dań garmazeryjnych, 4 wyrobów cukierniczych i 2 napoi chłodzących; w Białogardzie — 23 gatunków dań garmazeryjnych, 5 wyrobów cukierniczych i 2 napoi chłodzących.

Udział konsumentów w spotkaniach był bardzo liczny, a uwagi ich na ogół przychylnie. Wiele cennych notatek wpisało ten cel przygotowanej. Wystawione eksponaty w Słupsku świadczyły o wysokim poziomie sztuki kulinarnej i talencie wykonawczym, natomiast w Szczecinku i Białogardzie pokazano te potrawy, które najczęściej można spotkać w bufetach KZG.

Omówione spotkania pozwoliły załogom Koszalińskich Zakładów Gastronomicznych na zbliżenie się do konsumenta i poznanie jego żądań i wymagań, z drugiej strony konsumenci pogłęбили zaufanie do zakładów, a ich opinie pomogły do podniesienia produkcji na wyższy szczebel.

Należy dodać, że poprawa jakości produkcji w Koszalińskich ZG przyczyniła się w dużej mierze do wykonania planów obrotu w miesiącu kwietniu br. Spotkanie z konsumentami wpłynęło w tym wypadku na tutejsze załogi, zdemobilizowane niewykonaniem planu ubiegłego kwartału. A. S. — Koszalin

**ZG wykonują zobowiązania.** Współzawodnictwo pracy w Łódzkich Zakładach Gastronomicznych w I kwartale br. rozwijało się po linii wykonania planów obrotu i produkcji własnej, zwiększenia wydajności pracy, obniżki kosztów własnych, osiągnięcia rentowności. We współzawodnictwie brało udział 84% załogi, z czego 50% stanowiły kobiety.

(Dokończenie na str. 126)

Od 1 CZERWCA br. we wszystkich przedsiębiorstwach gastronomicznych obowiązuje nowy system prowizyjnego wynagradzania pracowników\*). Chociaż system ten został przystępnie omówiony przez ob. Chwalińskiego w majowym numerze „Żywnienia Zbiorowego”, to jednak w związku z ciągłymi wątpliwościami pracowników poszczególnych zakładów należy do tego zagadnienia powrócić szczególnie, że pod adresem działu planowania, czy sekcji zatrudnienia i płac często padają za pytania, dlaczego płace pracowników nie zwiększyły się, a zmalały.

Na wstępie trzeba zaznaczyć, że wysokość prowizji ustala się nie na podstawie miesięcznego planu obrotu, ale średniego miesięcznego planu w kwartale i przez dany kwartał ten wskaźnik jest obowiązujący.

Przed 1 czerwca br. stosowano dwie zachęty akordowe, wyższą w wypadku wykonania średniego planu miesięcznego, niższą w wypadku jego niewykonania. Obecnie stosuje się jeden wskaźnik zachęty akordowej zarówno w wypadku wykonania, jak i niewykonania średniego miesięcznego planu. I tak pracownikom administracji i kierownictwa zakładów dolicza się 25%, pracownikom kuchni 20%, a pracownikom bufetu 10%. Powiększone o tę sumę pobory zasadnicze mnożymy przez 100 i dzieląc przez średni miesięczny plan otrzymujemy wskaźnik prowizji.

Poniżej zamieszczamy przykład, który zobrazuje jak kształtuje się wynagrodzenie kierownika zakładu przy dawnym systemie wynagradzania i nowym systemie prowizyjnym.

	Plan	Wykonanie	% wykonania
I miesiąc	60 000.—	64 183.—	107,0
II „	70 000.—	70 000.—	100,0
III „	70 000.—	66 667.—	95,2
razem w kwartale	200 000.—	200 850.—	

Średni miesięczny plan obrotu wynosi 66 667. Miesięcznego planu operatywnego zakład nie wykonał w miesiącu III, a średniego miesięcznego planu w miesiącu I.

Według starego systemu premiowania kierownik zakładu otrzymywał za wykonanie planu obrotu w 100% — 25% premii, za każdy następny 1% przekroczenia — 1,25% premii. Podobnie pracownikowi kuchni przysługiwało: za wykonanie planu produkcji własnej w 100% — 20% premii, za każdy następny 1% przekroczenia 1,2% premii. Pracownikowi bufetu: za wykonanie planu bufetu w 100% — 10% premii, za każdy następny 1% przekroczenia — 1,1% premii.

W I miesiącu zakład wykonał plan w 107,0%. Kierownik mający V grupę uposażenia (748 zł) otrzymałby oprócz pensji zasadniczej, 33,75% premii, tj. 252,45 zł. Pobory jego bez dodatków funkcyjnego, morskiego itp. wyniosłyby 1 000,45 zł.

W II miesiącu za 100% wykonania planu obrotu otrzymuje 25% premii. Pobory jego równałyby się sumie 935 zł. W miesiącu III plan obrotu nie został wykonany, dlatego otrzymuje tylko pobory zasadnicze 748 zł. Łącznie wynagrodzenie kwartalne bez dodatków do uposażeń wynosi 1 000,45 zł. + 935 zł + 748 zł = 2 683,45 zł.

Obliczmy z kolei wynagrodzenie tego samego pracownika według nowego systemu prowizyjnego.

\*) Opracowano na podstawie doświadczeń dyrekcji Gdyńskich Zakładów Gastronomicznych.

## W NASZYM OBIEKTYWIE



Bydgoskie Zakłady Gastronomiczne należą do produkujących zakładów żywnienia zbiorowego. Cechuje je nie tylko rzetelna i dobra zatoga, ale przede wszystkim wysoka jakość własnej produkcji. Stwierdzają to konsumenci w książkach życzeń i zażaleń, a ostatnio na urządzonym przez BZG pokazie garmazeryjnym w restauracji „Rybna” oraz na pokazie cukierniczym w kawiarni „Czysta”

Na zdjęciach z lewej — mistrz kucharski Mieczysław Trepala pomaga w obsłudze konsumentów w czasie pokazu garmazeryjnego w „Rybnej”; w środku i po prawej stronie — pokaz cukierniczy w „Czystej”.



Procent prowizji  $935 : 66\ 667 = 1,4\%$ . Zatem kierownik otrzymuje w miesiącu I  $\frac{64\ 183 \times 1,4}{100} = 898,56$ , w miesiącu II  $\frac{70\ 000 \times 1,4}{100} = 980,00$ , w miesiącu III  $\frac{66\ 667 \times 1,4}{100} = 933,34$ . Łącznie wynagrodzenie wyniosło 2 811,90 zł.

Wynagrodzenie kierownika zakładów według prowizyjnego systemu jest w pierwszym miesiącu niższe o 101,89 zł, od jego wynagrodzenia przy systemie premiowym, natomiast w kwartale łącznie wyższe o 128,45 zł.

W podobny sposób można przeprowadzić obliczenia dla pracowników kuchni oraz bufetu, biorąc za podstawę godziny umowne, o których była mowa w artykule M. Chwalińskiego.

Niezależnie od powyżej w ten sposób obliczonych poborów szef kuchni za wykonanie planu produkcji w 100% otrzyma dodatkowo 10% premii liczonej od płacy zasadniczej oraz za każdy 1% przekroczenia 2% premii. W wypadku przekroczenia średniej ceny dania typu obiadowego ustalonej przez jednostkę nadrzędną będzie miał potrącone od 5 do 10% premii.

Kierownikowi bufetu przysługuje dodatkowo 10% premii za wykonanie planu bufetu w 100% oraz 1% premii za każdy następny 1% przekroczenia planu.

Kierownik zakładu otrzyma dodatkowo 25% premii w wypadku wykonania planu produkcji własnej w 100% oraz 2% premii za każdy następny 1% przekroczenia planu.

Wynagrodzenie pracowników według nowego systemu prowizyjnego nie może spaść poniżej 90% miesięcznej płacy zasadniczej, jeżeli nie wykonano zadań planowych nie z winy pracowników. Decyzje w tej mierze wydaje dyrektor jednostki nadrzędnej.

W zasadniczych wypadkach, przepracowane godziny nadliczbowe zaplanowane przez kierowników zakładów dla poszczególnych pracowników oraz zatwierdzone przez dyrektora, kierownika planowania i radę zakładową będą wynagradzane niezależnie od nowego prowizyjnego systemu według zasady: za 2 pierwsze godziny 50%, następne — 100% stawki godzinowej liczonej przez podzielenie uposażenia miesięcznego przez 200 godzin.

Pracownicy posiadający dodatki funkcyjne tracą prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Pracownicy wykonujący pracę nie związaną z ich zawodem, np. remanent w godzinach nadliczbowych, otrzymują 150% za 2 pierwsze godziny oraz 200% za dalsze następne. Dotyczy to także niedziel i świąt. Natomiast za ten okres nie przysługuje wynagrodzenie według systemu prowizyjnego.

Roman MACHCZYŃSKI  
Gdynia

Dzięki współzawodnictwu plan obrotu w I kwartale br. został wykonany w 106%, przy jednoczesnym wykonaniu planu produkcji własnej w 113%. Współzawodniczyły między sobą zakłady, zespoły kuchenne, zespoły bufetowych, kelnerzy i indywidualnie poszczególni pracownicy. Szereg zespołów zostało wyróżnionych.

Za wyniki we współzawodnictwie indywidualnym kelnerki i kelnerów nagrody i dyplomy uznania otrzymali: z restauracji „Warszawianka“ ob. ob. K. Wojciechowska (wykonała 187% normy), B. Clarkowska (163%) i J. Kowalska (160%); z restauracji „Gwarna“ ob. ob. W. Molińska (151%) i K. Janicka (148%); z baru „Jedność“ — Edward Gock (139%); z restauracji „Obywatelska“ — H. Walter (138%) oraz z jadłodajni „Dietetyczna“ — T. Janus — 137,7% normy.

Kelnerzy i kelnerki, którzy wysoko przekroczyli normy lecz mieli manka, zostali z ogólnej klasyfikacji wyeliminowani. Manka w porównaniu z IV kwartałem ub. r. zmniejszyły się o 49%. Zmalała również ilość skarg i zażaleń oraz krytycznych notatek prasowych. Natomiast wciąż jeszcze mamy pewną ilość negatywnych protokołów dotyczących higieny i estetyki. W specyficznych warunkach lokalowych Łodzi trudniej jest utrzymać wymaganą czystość, mimo to załogi ŁZG starają się poprawić stan sanitarny w swolch zakładach.

Właściciel współpracując z administracją przedsiębiorstwa z zakładami przejawia się m. in. w coraz szybszym i dokładniejszym zaopatrywaniu placówek w potrzebne surowce do produkcji.

Dla zapewnienia wykonania planów obrotu wytypowano w poszczególnych przedsiębiorstwach opiekunów zakładów, którzy udzielają fachowych rad i wskazań zmierzających do usunięcia wszelkiego rodzaju niedociągnięć i uchybień.

St. Ł. — Łódź

## Sprawy żywienia zbiorowego w ZSRR

### Z zagadnień płac i normowania pracy

ZAKŁADY żywienia zbiorowego w Związku Radzieckim stosują dwie formy płac — akordową i czasową. Przeważa forma akordowa, najbardziej odpowiadająca wymogom socjalistycznej zasady płacy według pracy<sup>1)</sup>.

W zakresie stosowania różnych systemów wynagrodzenia radzieckie zakłady żywienia zbiorowego mają bogate doświadczenia. Poczynając od kwietnia 1936 r. stosowano system płac progresywno-akordowy. Wynagrodzenie obliczane było w procentowym stosunku do obrotu. Dla pracowników produkcyjnych (kuchni) i pracowników związanych z bezpośrednim utargiem ustalone były wartościowe normy pracy. Tylko pracownicy działów produkcyjnych w większych zakładach żywienia zbiorowego mieli ustalone normy ilościowe, to jest w jednostkach wykonywanej produkcji (w kilogramach, w sztukach).

Wynagradzanie pracowników kuchni w stosunku procentowym do obrotu stało się przyczyną, że w ich interesie leżało zwiększanie ilości dań z droższego surowca kosztem dań tańszych, co nie zawsze odpowiadało interesom konsumentów i było ze szkodą dla większej różnorodności przyrządzanych potraw.

W kwietniu 1940 r. zamiast progresywno-akordowego wynagrodzenia wprowadzono wynagrodzenie akordowo-premiowe. Dla pracowników kuchni w większych zmechanizowanych stołówkach i w tzw. fabrykach-kuchniach ustalono normy

w daniach umownych. Faktycznie wykonane dania przeliczało się według współczynników pracochłonności. W stołówkach obsługujących przedsiębiorstwa przemysłowe, instytucje i zakłady naukowe, dla pracowników na sali ustalono normy w ilości dań. Od 1942 r. normy w daniach umownych ustalone dla pracowników kuchni i normy w ilości dań faktycznych, ustalone dla pracowników sal konsumpcyjnych wprowadzono we wszystkich zakładach żywienia zbiorowego z wyjątkiem restauracji, kawiarni i bufetów.

Po zniesieniu systemu kartkowego zaczęto w wielu stołówkach przyrządzać potrawy bardziej skomplikowane w związku ze wzrastającym na nie popytem. Pracochłonność produkowanych dań wzrosła, a dawne współczynniki pracochłonności przestały być miarodajne. Wiele zakładów zaczęło nie wykonywać norm opartych na tych współczynnikach, co stało się bezpośrednią przyczyną, że od 1 marca 1950 r. zastąpiono normy w daniach dla pracowników kuchni i pracowników sal normami obrotu pieniężnego.

Nowy system wynagrodzeń, jak wykazało doświadczenie, nie był pozbawiony ujemnych stron. Nie sprzyjał m. in. polepszeniu jakości i asortymentu całej produkcji przedsiębiorstw, wpływał hamująco na przyrządzanie tanich potraw z jarzyn, mąki i kaszy, nie zwiększał materialnego zainteresowania pracowników w rozszerzaniu produkcji własnej.

W 1953 r. do nowego systemu wynagrodzeń wprowadzono szereg doniosłych zmian, zmierzających do tego, aby przedsiębiorstwa żywienia zbiorowego powiększyły własną produkcję i polepszyły jej jakość. Pracownicy produkcyjni

<sup>1)</sup> Streszczenie artykułu opublikowanego w miesięczniku radzieckim „Sowietskaja Torgowlja“, nr 2 z 1954 roku, str. 22—31.



(kuchni) w stołówkach, poczynając od października 1953 r. wynagradzani są znowu według norm w daniach. Kierownicy zakładów żywienia zbiorowego, zastępcy kierowników i szefowie kuchni otrzymują progresywne premie — przysługujące im w razie przekroczenia ogólnego planu obrotu towarowego — pod warunkiem wykonania planu produkcji własnej. Ustalono dodatki za wystugę lat. Kucharzom, którym przyznano tytuł mistrza kucharskiego, wypłacane są dodatki w wysokości 30% normalnego wynagrodzenia.

Normy w daniach umownych stwarzają możliwość dostosowania wynagrodzenia do pracochłonności wykonanej produkcji oraz sprzyjają polepszeniu organizacji pracy i podniesieniu jej wydajności.

Ustalone obecnie współczynniki pracochłonności dla poszczególnych grup potraw są znacznie dokładniejsze i bardziej precyzyjne niż współczynniki stosowane przed marcem 1950 r. Umożliwiają większe zróżnicowanie i pełniejsze uwzględnienie pracochłonności różnych grup potraw, ponieważ zamiast siedmiu istniejących przed 1950 r. współczynników wprowadzono obecnie trzynaście.

Współczynniki te obliczane są dla przeciętnych warunków pracy stołówek. Niezbędny jest jeszcze pewien okres czasu na to, aby można było ustalić współczynniki pracochłonności potraw przyrządzanych w typowych warunkach pracy różnych kategorii stołówek. Warunki pracy stołówek II i III kategorii obsługujących robotników przemysłowych, uczniów szkół rzemieślniczych i zawodowych, stołówek dietetycznych są bardzo różne. W stołówkach II kategorii pora obiadowa trwa 5—6 godzin, w czasie których wydaje się posiłki przyrządzane w małych ilościach. W stołówkach robotniczych przeważnie dość wąski asortyment potraw przygotowywany jest od razu na określoną godzinę i wydawany w ciągu 1,5—2,5 godzin. Pracochłonność tych samych dań w pierwszym przypadku jest znacznie wyższa niż w drugim.

Do marca 1950 r. różnice w wydajności pracy w poszczególnych grupach stołówek były bardzo znaczne, co w pewnym stopniu było też brane pod uwagę przy ustalaniu norm w daniach umownych i tak w stołówce ogólnej moskiewskich zakładów gastronomicznych nr 94 norma w daniach umownych wynosiła 90, podczas gdy w stołówce nr 405 obsługującej uczniów szkół rzemieślniczych — 200.

W grupie zakładów podobnego typu, np. w stołówkach robotniczych, obrót towarowy w zakresie własnej produkcji waha się w znacznych granicach — od 200 tys. do 2 mln. rubli i więcej. W mniejszych stołówkach kucharz wykonuje różnorodną pracę, przerzucając się od jednej do drugiej, przez co wydajność jego nie jest duża. Natomiast w wielkich stołówkach, gdzie istnieje wyraźny podział pracy i wąska specjalizacja, przy znacznym zmechanizowaniu robót pracochłonnych podnosi się wydajność pracy zatrudnionych przy produkcji pracowników o 50 do 100%.

Przy braku współczynników pracochłonności, uwzględniających różne warunki pracy stołówek i obowiązujących pracowników kuchni normach ustalanych dla przeciętnych warunków pracy stołówek, brygady kuchenne mniejszych i średnich stołówek (stanowiących nie mniej niż 3/4 zakładów tego typu) otrzymują za większą pracę wynagrodzenie dużo niższe od brygad kuchennych wielkich przedsiębiorstw.

Istotny postęp na odcinku wprowadzenia technicznie opracowanych norm w daniach umownych dla brygad kuchennych polegać będzie nie tylko na opracowaniu współczynników pracochłonności, uwzględniających różne warunki pracy, ale i na ustaleniu właściwej metodyki ich wykorzystania zarówno dla ustalenia planowych norm w daniach umownych, jak i obliczenia faktycznego wykonania tych norm przez pracowników kuchni.

Obowiązujące instrukcje o trybie ustalania i przeglądu norm w przedsiębiorstwach żywienia zbiorowego wymagają — w interesie podniesienia wydajności pracy — brania pod uwagę przodujących doświadczeń w obrębie zakładów pracujących w podobnych warunkach, aby nowoustalone normy stały się średnio-progresywnymi.

Tryb określania norm techniczno-ekonomicznych w przedsiębiorstwach żywienia zbiorowego ustalony został przed instrukcją Ministerstwa Handlu ZSRR z 16 stycznia 1951 r. Podstawowy wymóg przy ustalaniu nowych norm sprowadza się do tego, aby były wyższe od średnich wskaźników osiągniętych przez przedsiębiorstwa w poprzedzającym okresie planowym. Normy ustalone na poziomie osiągniętych średnich wskaźników hamowałyby wzrost wydajności pracy. Jeżeli zaś normy ustala się na poziomie wyników przodujących, to mogą być z kolei nierealne dla większości zakładów. W takim wypadku pozbawiają zakład perspektywy

w walce o wykonanie planu operatywnego i stają się czynnikiem demobilizującym. Przy ustalaniu norm za podstawę należy brać takie wskaźniki, które zapewniają określony wzrost wydajności pracy są dla przeważającej większości przedsiębiorstw realne do wykonania w danym okresie.

W najogólniejszym zarysie uważa się, że normy takie powinny znajdować się jak gdyby pośrodku między wskaźnikami zakładów przodujących a osiąganymi wskaźnikami zakładów, dla których są ustalane, tzn. powinny być normami średnio-progresywnymi.

Przy wprowadzaniu w życie tych uogólnionych założeń należy uwzględnić to, że między pozostającymi w tyle a przodującymi zakładami różnice nie są jednakowe, gdyż wynikają z różnego stanu organizacji pracy, kwalifikacji robotników, wyposażenia itp. Stąd nierealne byłoby liczyć na to, że część zakładów, w których wskaźniki kształtowały się na poziomie najniższym, może w ciągu jednego roku prześcignąć grupę zakładów mających średnie wskaźniki i osiągnąć wskaźniki średnio-progresywne, ustalone dla tej grupy zakładów. Dlatego przy ustalaniu norm dla zakładów żywienia zbiorowego trzeba starannie i w sposób zróżnicowany uwzględniać ich realne możliwości. Dla zakładów pracujących na średnich normach trzeba ustalać normy średnio-progresywne, a zakłady osiągające normy średnio-progresywne trzeba skierować na normy wykonania przodujących zakładów.

Przy porównywaniu norm osiąganym przez poszczególne zakłady żywienia zbiorowego trzeba przeprowadzać bardzo staranną ocenę jakości wydawanych przez nie posiłków.

Rozmiary ogólnego obrotu towarowego i obrotu własną produkcją nie są w poszczególnych zakładach jednakowe. Toteż równoległe z opracowywaniem współczynników pracochłonności dań trzeba przeprowadzać pracę w zakresie ujawniania wpływu rozmiaru obrotu towarowego na normy pracy, aby móc zaniechać praktyki podwyższania norm „na oko”.

Istnieją jeszcze inne zagadnienia, mające istotne znaczenie dla ulepszenia systemu wynagrodzeń i zwiększenia wydajności produkcji w zakładach żywienia zbiorowego.

Stawki płac dla pracowników zakładów żywienia zbiorowego ustalone są w zależności od kategorii zakładu według rozmiarów obrotu towarowego. Dla pracowników kuchni stawkiienne płac w różnych kategoriach przedsiębiorstw (stawki strefy pierwszej) obrazuje tabelka:

	III kateg.	II kateg.	I kateg.
	w rublach		
kucharz I stopnia	18,5	22,2	25,9
"  II  "	15,45	18,54	21,63
"  III  "	13,15	15,73	18,41
"  pomocnik kucharza	11,65	13,98	16,31
"  robotnik kuchenny	10,6	12,72	14,84
"  sprzątaczk. kuchni	9,8	11,76	13,72

W stołówkach robotniczych I kategorii sprzątaczk. kuchni otrzymuje więcej niż kucharz III stopnia w zakładzie III kategorii; kucharz III stopnia w zakładzie I kategorii otrzymuje w przybliżeniu tyle, co kucharz I stopnia w zakładzie III kategorii; sprzątaczk. kuchni w zakładzie II kategorii opłacana jest wyżej niż pomocnik kucharza w zakładzie III kategorii, itd.

Czy słuszne są takie różnice w wynagradzaniu pracowników tej samej grupy zawodowej, które uzasadnia się tym, że pracownicy zakładów I i II kategorii dają większy wkład pracy, ewentualnie są bardziej wykwalifikowani? Nie. Od kucharza III stopnia w stołówce III kategorii wymaga się wykonywania różnorodnych czynności. Bardzo często przyrządza on wszystkie dania. Tymczasem kucharz III stopnia w zakładach II i I kategorii, gdzie większe obroty towarowe pozwalają na wprowadzenie daleko idącego podziału pracy, przyrządza mniejszy asortyment potraw. Zatem podwyższenie stawek dla wszystkich pracowników zakładów II i I kategorii nie jest uzasadnione ich większym i jakościowo lepszym wkładem pracy.

Różnice w wynagradzaniu zależne od kategorii zakładów i wysokości wykonywanych obrotów są natomiast uzasadnione w stosunku do dyrektorów zakładów, kierowników działów, magazynierów i odpowiedzialnych za rachunkowość księgowych.

W stołówkach, gdzie sprzedaż z bufetu odbywa się za pośrednictwem pracowników bufetu, normy pracy dla kelnerów ustalane są często tylko w stosunku do obrotu pieniężnego. W tym wypadku wynagrodzenie nie odpowiada charakterowi pracy kelnera. W celu dostosowania płacy kelnerów do ich rzeczywistego nakładu pracy byłoby celowe w stołówkach omawianego typu ustalić dla kelnerów normy



pracy w daniach. Jednocześnie, ponieważ kelner potrzebuje jednakowego czasu na podanie zarówno potrawy droższej jak i tańszej, przy systemie opłaty od obrotu towarowego będzie mu zależało na bezwzględnym zwiększaniu obrotu, przez co może z mniejszą starannością obsługiwać konsumentów potraw tańszych niż droższych. To również przemawia za ustaleniem norm w daniach.

Poczynając od marca 1950 r. dla pomywaczek i sprzątaczek wprowadzono formę płacy czasowej. Po przeprowadzeniu odpowiednich badań okazało się, że forma płacy czasowej hamuje wzrost ich wydajności pracy i nie sprzyja koordynacji pracy między nimi a akordzistami. Biorąc pod uwagę, że płace wymienionej grupy pracowników odgrywają niemałą rolę dla zwiększenia zdolności przepustowej zakładu żywienia zbiorowego, staje się koniecznością przeniesienie tych pracowników — przynajmniej w wielkich i średnich zakładach — na formę płacy akordowej.

(HS)

**Z PRASY**

**NA SWOJSKĄ NUTE**

Tekst: J. Jaskłowski; rysunki: W. Maliszewski

Gospoda ludowa w Łambinowicach (pow. Niemodlin) słynna jest ze smacznych posiłków. Posiłki te smakowałyby jednak znacznie lepiej gdyby w czasie ich wydawania nie robiono porządków, a rachunki wypisywano na innym niż na niżej przedstawionym przez nas oryginalnym błočku.



- Wszyscy chwalą nasze obiady, jedynie wy coś grymasicie...
- Nie grymasimy, tylko straciliśmy apetyt na widok szczytki i takiego oto rachunku...

**CENTRALA DERATYZACJI**  
Państw. Przedsięb. Wyodrąbn.  
Określony Zakład Deratyzacji  
KATOWICE Rynek 4 tel. 316-24

Nr .....

Poświadczenie zakupu trutki do akcji powszechnego odszczurzenia

Poświadcza się, że Ob. ....

zamiesz. w ..... ul. ....

zakupił ..... sztuk trutki „ENKA M 3” (Cedar 3)

Pieczęć

Podpis sprzedającego

Potwierdzenie zakupu należy zachować dla władz kontrolnych

„CHLOPSKA DROGA“

**Organizacja** — Na podstawie zarządzeń właściwych władz z dniem 1 maja br. przyjęte zostały od MHD — uzdrowiska: Zakopiańskie Zakłady Gastronomiczne z zasięgiem działania na Zakopane i Rabkę oraz Krynickie Zakłady Gastronomiczne z zasięgiem działania na Krynicę i Zegleństw.

— Nowohutnickie Zakłady Gastronomiczne i Rybnickie Zakłady Gastronomiczne zostały przeszerogowane z dniem 1. VII. br. z typu C do typu B, z upoważnieniem stosowania obowiązującej dla tego typu struktury organizacyjnej.

**Zatrudnienie i płace** — W Biuletynie PKPG Nr 13 z 15. V. br. poz. 60 ukazało się zarządzenie Przewodniczącego PKPG Nr 95 z 10. V. br. Znak: PN 1/r/33 w sprawie wypłat z bezosobowego funduszu płac, w którym w § 1 powiedziano: W przedsiębiorstwach, w których zatrudnia się stałych pracowników finansowo-księgowych, nie wolno dokonywać wypłat z bezosobowego funduszu płac za prace związane z prowadzeniem księgowości, wyprowadzeniem zaległości, nadzorem nad księgowością, sporządzaniem bilansów planu, sprawozdań itp.

— W Monitorze Polskim Nr 37 poz. 511 z 28. IV. br. ukazało się zarządzenie Ministra Finansów w sprawie pokrywania wydatków na potrzeby rzeczowe i wynagrodzenie za prowadzenie rachunkowości kas zapomogowo-pożyczkowych.

— W przypadku zmiany typu kategorii zakładów obowiązujące normy dla kelnerów stają się nieaktualne, wobec czego CZPG polecił, aby do czasu ustalenia nowych norm wynagrodzenie dla tych pracowników było wypłacane w wysokości przeciętnej uposażenia z 3 miesięcy. W przypadku zaistnienia powyższych okoliczności CZPG każdorazowo po rozpatrzeniu wniosku przedsiębiorstwa, wyda zezwolenie na tego rodzaju wypłaty.

**Produkcja** — Zgodnie z pismem MHW — Dep. Zyw. Zbior. z 28. V. br. Znak ZZ-IV/A-8/W, przedsiębiorstwa prowadzące centralne rozbieralnie mięsa mają prawo produkcji białej kiełbasy, kaszanki i boczku wędzonego. Zezwolenie wydane zostało w celu umożliwienia jak najbardziej ekonomicznego wykorzystania odpadków użytecznych powstałych przy rozbiorze tusz i półtuszy na elementy gastronomiczne oraz zużycia dużych ilości boczku, który nie zawsze może być wykorzystany przy produkcji potraw. Produkcja powinna być nastawiona przede wszystkim na wyroby stanowiące specjalność zakładów. W żadnym przypadku produkcja nie może naśladować przeciętnych wyrobów przemysłu mięsnego. Wyroby powinny uwzględniać regionalne upodobania konsumentów. Receptury i ceny na tę produkcję winny być zatwierdzone zgodnie z obowiązującym trybem. Wymienione wyroby nie mogą być w żadnym wypadku dopuszczone do zewnętrznego obrotu towarowego przez sieć detaliczną.

— Zgodnie z pismem MHW — Dep. Zyw. Zbior. z dnia 20. V. br. Znak ZZ-II-A-60a/16, CZPG zawiadomił, że konsumentowi przysługuje prawo zamawiania jajecznicy z dowolnej ilości jaj, przy czym należy proporcjonalnie zmienić ilość pozostałych surowców (tuszczu) określonych recepturą oraz cenę potrawy.

**Transport** — Wbrew przepisom okólnika Nr 6 Ministra Handlu Wewnętrznego z 2. V. br. w sprawie użytkowania samochodów pociągów, w dalszym ciągu zdarzają się wypadki wykorzystywania samochodów furgonetek do przewozu osób. Tego rodzaju marnotrawstwo czasu, pracy i przestrzeni ładownej samochodu przeznaczonych do operatywnych przewozów towarów jest niedopuszczalne i w każdym stwierdzonym przypadku winni nieprzestrzegania okólnika będą pociągani do odpowiedzialności służbowej i materialnej.



**W y d a w c a: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE. Przedsiębiorstwo Państwowe**  
Warszawa, ulica Poznańska 15 / Telefon 8-60-71  
**REDAGUJE KOLEGIUM.** Adres red.: W-wa 10, ul. Koszykowa 54 (I p.), tel. 8-18-50 i 8-05-54, w. 12.  
Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze.  
Prenumerata wynosi: rocznie — 36 zł, półrocznie — 18 zł, kwartalnie — 9 zł, cena egz. 3.— zł.