

Huta Baildon – zakład pracy i losy lokalnej społeczności

W 1796 roku John Baildon (1772-1846), hutnik szkocki, rozbudował hutę w Gliwicach, gdzie uruchomił pierwszy na kontynencie europejskim wielki piec pracujący na koksie zamiast węgla drzewnego. W 1802 skonstruował dmuchawę tłokową do maszyny parowej. Wraz z J.F. Weldingiem zaprojektował i zbudował w latach 1799-1802 Hutę Królewską (obecnie huta Kościuszko) w Chorzowie. W 1823 zbudował hutę na granicy gmin Katowice, Dąb i Załęże – dzisiejsza huta Baildon. Pracowało tam około 300 osób. Huta produkowała 30 tysięcy sztuk prętów. Żelazo z pieców hutniczych kuło się młotami napędzanymi na wodę.

Właściciel bardzo dbał o swoją hutę i ją stale powiększał. W 1846 roku John Baildon zmarł, huta zmieniła właściciela, ale jej nazwa pozostała do dzisiejszego dnia.

Z roku na rok huta się rozrastała. W roku 1868 pojawiła się nowa walcownia, w 1894 było już cztery piece Martenowskie, a w roku 1907 zakupiono pierwszy na Śląsku piec indukcyjny Kiellina.

Ślązacy mieli pracę, a to co wyprodukowali było eksportowane na cały świat. Huta dbała o swoich pracowników. Zakładano szkoły, przedszkola i żłobki dla dzieci. Powstawały hotele robotnicze, stołówki, budowano osiedla mieszkaniowe.

Tworzono również kluby sportowe. Baildon miała piłkarzy, hokeistów, bokserów, ping-pongistów, pływaków, szablistów oraz tenisistów. Aby mieli gdzie trenować wybudowano ogromną halę sportową.

W najlepszych latach w hucie pracowało jedenaście tysięcy ludzi.

Na przełomie lipca i sierpnia 2001 roku miały miejsce liczne manifestacje i strajk głodowy pracowników Baildonu.

Pracownicy huty Baildon głodowali 41 dni. Do protestu doszło po próbie wręczenia przez syndyka masy upadłościowej około 700 wypowiedzeń z pracy. W zakładzie było zatrudnionych do tej pory około tysiąca osób. Głównym żądaniem załogi było zachowanie etatów. Huta Baildon została postawiona w stan upadłości w połowie maja 2001 roku. Przyczyną było ponad pół miliarda złotych długu, który przekracza wartość zakładu. Jest to skutek nierentownej inwestycji – nowoczesnej walcowni za 300 milionów zł.

Strajk głodowy pracowników huty spowodował, że ówczesny premier Jerzy Buzek obiecał hutnikom, że wszyscy, którzy będą opuszczać hutę Baildon otrzymają pakiet socjalny. Premier podkreślił, że liczy na to, iż huta w krótkim czasie rozpocznie normalną pracę: działać zaczną stalownia i walcownia. Obiecał głodującym, że w momencie, gdy będzie prywatyzowana huta, wszyscy jej byli pracownicy będą mieli pierwszeństwo powrotu do pracy. Dla blisko 100 osób, które nigdy nie znajdą zatrudnienia w Hucie Baildon, obiecał znaleźć zatrudnienie w innych hutach lub przedsiębiorstwach.

Huta jako miejsce pracy i układ codziennych zależności

Historia zakładu przedstawiona w pracy łączy rozwój techniczny z losem lokalnej społeczności. Informacje o produkcji i zatrudnieniu sąsiadują w niej z opisem mieszkań, klubów oraz innych form działalności związanej z hutą. Pokazuje to, że znaczenie dużego przedsiębiorstwa można rozpatrywać szerzej niż przez jego wynik gospodarczy. Zakład organizuje pracę, ale może też wpływać na rytm życia rodzinnego, sposoby spędzania czasu i kręgi znajomości. W takim otoczeniu zmiana sytuacji firmy staje się doświadczeniem odczuwanym w wielu miejscach

jednocześnie.

Nie znaczy to, że huta wyjaśnia całe życie dzielnicy. Mieszkańcy pozostają związani także z innymi pracodawcami, instytucjami i własnymi inicjatywami. Warto jednak zauważyć, jak wiele relacji może skupiać duży zakład. Droga do pracy, godziny zmian, spotkania współpracowników i świadczenia powiązane z zatrudnieniem tworzą powtarzalną strukturę codzienności. Jej trwałość sprzyja przewidywalności, lecz może równocześnie zwiększać zależność gospodarstw od jednej organizacji. To napięcie pomaga odczytać społeczne znaczenie opisanej w źródle sytuacji kryzysowej.

Trzy rytmy przemysłowej biografii

Pierwszy rytm wyznacza historia zakładu: powstawanie kolejnych części, zmiany produkcji i organizacji. Jest zwykle opisywany przez daty oraz decyzje. Drugi należy do kariery pracownika: nauki zawodu, zdobywania doświadczenia, zmiany stanowisk i planowania dalszej aktywności. Trzeci dotyczy gospodarstwa domowego: wychowywania dzieci, spłacania zobowiązań, opieki nad bliskimi i utrzymywania mieszkania. Rytmy te mogą przez pewien czas pozostawać zgodne, ale kryzys przedsiębiorstwa nie przychodzi koniecznie w dogodnym momencie życia rodziny.

Wyobraźmy sobie osobę, która przez wiele lat rozwijała umiejętności przydatne w konkretnym procesie produkcyjnym. Informacja o redukcji zatrudnienia stawia przed nią pytanie nie tylko o kolejną pensję, lecz także o możliwość wykorzystania dotychczasowego doświadczenia. Własna wiedza nie znika, jednak znalezienie dla niej nowego zastosowania może wymagać czasu i zmiany warunków. Ten przykład nie opisuje dodatkowego uczestnika badania. Pomaga zrozumieć, dlaczego liczba utraconych stanowisk nie obejmuje wszystkich kosztów przejścia między miejscami pracy.

W gospodarstwie domowym niepewność może prowadzić do odkładania decyzji, ostrożniejszego planowania wydatków lub

zmiany podziału obowiązków. Nie należy zakładać identycznej reakcji wszystkich rodzin. Istotne będą inne źródła dochodu, oszczędności i dostępna pomoc. Dla niektórych ważniejsza okaże się możliwość szybkiego podjęcia nowej pracy, dla innych pogodzenie zatrudnienia z opieką. Analiza społeczna powinna więc rozpatrywać sytuację pracownika w szerszym układzie jego zobowiązań, bez sprowadzania rodziny wyłącznie do odbiorcy skutków decyzji gospodarczych.

Wspólne doświadczenie nie oznacza jednakowych interesów

Opisany w źródle protest pokazuje znaczenie zbiorowego działania w obliczu kryzysu. Wspólnota pracownicza może tworzyć przestrzeń wymiany informacji i wyrażania postulatów. Jednocześnie poszczególne osoby mogą mieć odmienne możliwości ponoszenia kosztów niepewności. Znaczenie mogą mieć wiek, staż, sytuacja domowa i szanse znalezienia zatrudnienia poza zakładem. Uznanie wspólnego interesu nie wymaga pomijania tych różnic. Przeciwnie, właśnie one pomagają zrozumieć, dlaczego negocjowanie rozwiązań jest trudne nawet w grupie połączonej podobnym doświadczeniem.

Przy czytaniu dawnych relacji trzeba odróżniać zapowiedzi od późniejszych rezultatów. Wypowiedź o planowanym rozwiązaniu, obietnica pomocy i faktyczne wdrożenie działania są różnymi zdarzeniami. Źródłowy fragment przedstawia informacje dostępne autorowi w określonym momencie. Nie należy na jego podstawie dopowiadać dalszego przebiegu spraw ani uznawać wszystkich deklaracji za spełnione. Historyczna analiza zyskuje na zachowaniu tej granicy, ponieważ pozwala zobaczyć także sam stan oczekiwania, w którym znajdowali się uczestnicy wydarzeń.

Co pozostaje poza bramą zakładu

Gdy przedsiębiorstwo ogranicza działalność, pytanie o

przyszłość nie dotyczy jedynie terenu produkcyjnego. Zmieniać się mogą kontakty między dawnymi współpracownikami, wykorzystanie związanych z zakładem obiektów i znaczenie zawodowych tradycji. Nie każda relacja zanika wraz ze stanowiskiem pracy. Część może utrzymać się w sąsiedztwie, rodzinie lub organizacji społecznej. Inne osłabną, jeśli codzienne spotkania przestaną być możliwe. O tym, jaki proces faktycznie zachodzi, powinny rozstrzygać obserwacje i relacje mieszkańców, nie założenie o nieuchronnym rozpadzie całej wspólnoty.

Ważnym zasobem bywa pamięć umiejętności i współpracy. Opowieści o wykonywaniu trudnych zadań, odpowiedzialności za innych i uczeniu młodszych pracowników mogą współtworzyć poczucie zawodowej wartości. Nie należy jednak idealizować przeszłości ani przemilczać trudnych warunków. Pamięć miejsca pracy może obejmować dumę, stratę, zmęczenie i konflikt. Pozostawienie miejsca dla tych różnych ocen pozwala pokazać hutę jako realną instytucję społeczną, a nie wyłącznie symbol sukcesu przemysłowego lub kryzysu transformacji.

Przy rozważaniu przyszłości terenów i obiektów poprzemysłowych przydatne byłoby pytanie o ciągłość ich znaczenia dla mieszkańców. Nowa funkcja nie powinna być oceniana wyłącznie przez wygląd budynku. Istotne są dostępność, możliwość korzystania z przestrzeni oraz sposób przedstawienia jej historii. Jest to ogólna perspektywa interpretacyjna, nie opis późniejszych losów huty. Omawiana praca nie obejmuje wszystkich wydarzeń po 2001 roku, dlatego nie może służyć jako aktualna informacja o stanie zakładu lub przeznaczeniu jego dawnych obiektów.

Dlaczego historia przedsiębiorstwa jest częścią historii Załęża

Włączenie dziejów huty do opracowania o dzielnicy ma sens, jeśli pozwala lepiej zrozumieć zależności między pracą a

życiem lokalnym. Nie powinno natomiast zastępować badania mieszkańców samym kalendarium zakładu. Dane o zatrudnieniu mówią o skali organizacji, lecz nie pokazują automatycznie wszystkich skutków dla rodzin. Informacje o kryzysie gospodarczym wskazują ważny kontekst, ale nie dowodzą określonego zachowania każdej osoby. Te rozróżnienia są szczególnie potrzebne, gdy dalsza część pracy podejmuje temat alkoholu i bezrobocia.

Najbardziej użyteczne pozostaje zatem spojrzenie łączące historię instytucji z różnorodnością doświadczeń. Huta może być jednocześnie pracodawcą, punktem orientacyjnym, źródłem tradycji i przedmiotem sporów o przyszłość. Żaden z tych wymiarów nie wyczerpuje pozostałych. Przytoczony fragment zachowuje obraz przełomowego okresu widziany z perspektywy dawnego opracowania. Czytany uważnie pozwala dostrzec, dlaczego przemiany przemysłu stają się pytaniem o codzienne życie dzielnicy, a nie wyłącznie zagadnieniem zamkniętym w bilansie przedsiębiorstwa.

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](#) - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.