

Konferencja: „Odkrywany wizerunek: industrializacja Polski 1945 – 1989”

**Leszek Lachowiecki: Prawda o Hucie Warszawa dowodem na osiągnięcia
industrializacji PRL**

Gdy późną wiosną tego roku zorganizowano dla hutniczych kombatantów wycieczkę po halach metalurgicznego kombinatu Arcelor, jeden z jej uczestników zauważył, że to już nie jest jego zakład, bowiem pachnie zupełnie inaczej niż za dawnych czasów.

W ten symboliczny i zmysłowy sposób została potwierdzona prawda – znana byłym pracownikom państwowej Huty Warszawa – że nie ma już przedsiębiorstwa, które w tym samym miejscu przez ponad 40 lat przyciągało (i odtrącało) od siebie ludzi. Szli do niego m. in. chłopci ze wsi, mieszkańcy małych podwarszawskich miejscowości, zazwyczaj niewykształceni, niekiedy półanalfabeci, warszawskie proletariackie kilkunastolatki, a zdarzyło się, że... grupa pań lekkich obyczajów, skierowana na reedukację przez opiekuńczą władzę. Huta wchłaniała wszystkich, dając zatrudnienie, dach nad głową i otwierając niemałe możliwości ekonomicznego oraz kulturowego awansu. Ci najlepsi zdobywali zawód, a nawet kończyli studia, budując nowe życie miejskiego, jak wówczas

mawiano, „inteligenta technicznego”. W szczytowym okresie rozwoju zakład zatrudniał ponad 10 tysięcy ludzi. Przez 40 lat przewinęło się przez 320-hektarowy trapez na Młocinach blisko 40 tysięcy pracowników, co razem z rodzinami czyni kilkaset tysięcy osób. Nie jest zatem pozbawione racji przekonanie, że obecnie hutniczymi parantelami mógłby legitymować się blisko co dziesiąty warszawiak...

Zapytajmy więc: co znaczy hutniczy rodowód? Czy to jedynie fraza szlachetnej retoryki?

Niegdyś Wielki Żoliborz, a zwłaszcza Bielany żyły w cieniu Huty, kształtowane w wielu aspektach przez ogromny, nowoczesny – jak na tamtejsze stosunki – zakład. Huta wywierała demograficzny, edukacyjny, kulturowy, polityczny i obyczajowy wpływ, obudowana robotniczymi osiedlami, sponsorując formy czasu wolnego dla swych pracowników (kluby sportowe, zainteresowań, wyjazdy rekreacyjne, wczasy etc.), szkolnictwo zawodowe, czy własne lecznictwo specjalistyczne. Wszystkie te formy składały się na swoisty, niepowtarzalny styl hutniczego życia, w którym związki z zakładem oznaczały w różnych okresach historycznych nie tylko odbiór pensji, ale np. dodatkowego przydziału żywności. Uchwycenie tych zależności i oddanie ich poprzez żywe świadectwo naocznych uczestników wydarzeń należy do najcenniejszej warstwy wspomnień hutników.

Refleksje byłych pracowników Huty Warszawa zawierają szereg elementów, pozwalających mówić o przynależności grupowej. Na postawę identyfikacji z zakładem pracy składały się argumenty natury materialnej oraz symbolika, tworzona, pielęgnowana i odnawiana przez robotników i władze nadrzędne. Ów zestaw motywacji kształtował proletariacką tradycję i zarazem wpisywał się w

polityczne zapotrzebowanie ówczesnego kierownictwa kraju. Huta już u swego zarania stanowiła wielki projekt społeczny i nie bez przyczyny powstawała w powojennej, dźwigającej się z ruin Warszawie. Niemal puste wówczas hektary na Młocinach, do których podciągnięto biegnącą przez wiejski krajobraz linię tramwajową, miały swą jasno określoną funkcję w planie budowy nowego ładu: industrialnego i egalitarnego. Droga do jego urzeczywistnienia wymagała rewolucji – i tę rewolucję prowadzono zarówno w strukturze społecznej, jak

i sposobie myślenia Polaków. Rodząc się w latach 50., w okresie planu 6-letniego, Huta Warszawa uosabiała z jednej strony romantyzm wielkich przemian, a z drugiej – rzeczywistość, która daleko odbiegała od propagandowych frazesów. Jest jednak faktem bezspornym, że to wówczas otrzymywali szansę ludzie bardzo młodzi: obok przedwojennych fachowców stanowili hutniczą awangardę. Ów młodzieńczy poryw gotowy na wielkie osobiste poświęcenia wyczytać można z losu Romana Bortnowskiego.

I chociaż Hutę, podobnie jak tę, pod Krakowem, projektowano na deskach kreślarskich w Związku Radzieckim, niemal od początku ambicją polskich inżynierów było wniesienie własnego wkładu w konstruowanie ciągów technologicznych. Na ile wyrażała się w ten sposób zawodowa duma, a na ile pragnienie uniezależnienia się od sowieckiej kurateli – trudno rozstrzygać. Pamiętajmy, że Rosjanie byli wówczas starszymi partnerami, wzbudzającymi niekłamaną podziw szybkim uprzemysłowieniem Kraju Rad. O ludzkich kosztach tego uprzemysłowienia mówiono niewiele. Wyobraźnię zajmowała skala przeobrażeń, znajdująca idealną niemal ilustrację w rozmachu wielkiej budowy socjalizmu. Ten charakterystyczny ton, podporządkowujący osobisty los wymaganiom historii, słychać we wspomnieniach ówczesnej kadry inżynierskiej.

Warto nadmienić, że historia ta przybierała konkretne rysy Bolesława Bieruta, Józefa Cyrankiewicza, Władysława Gomułki, Edwarda Gierka i Piotra Jaroszewicza, a wreszcie Wojciecha Jaruzelskiego. Inżynierskie ambicje hutników rozwijały się – od zaprojektowania całkowicie już krajowej walcowni średnio-drobnej, po myśl techniczną, która uczyniła z Huty zakład współczesny. Inwencja wielce pożytecznych „złotych rączek” upowszechniła się w konkursach o Mistrza Techniki i w Klubie Techniki i Racjonalizacji. W konsekwencji, cała rozbudowa Huty, poczynając od 1958 roku, to już dzieło polskiej myśli technicznej.

Zamykanie północnych granic Warszawy ogromnym placem budowy, a następnie zakładem, którego wpływ na środowisko przyrodnicze i społeczne nie był obojętny, oznaczało mocną manifestację odcinania się od „burżuazyjnej” przeszłości. Paradoksalnie jednak, powstanie Huty wypełniało przedwojenne marzenie inż. Eugeniusza Kwiatkowskiego (budowniczego COP-u) o wzniesieniu w centralnej Polsce zakładu metalurgicznego. Wśród peerelowskich decydentów znaleźli się uczniowie tego wizjonera i praktyka polskiego przemysłu...

Jak Huta zmieniała Warszawę? Wystarczy zajrzeć do planów z lat 50., aby zobaczyć projekty urbanistyczne nowych robotniczych osiedli. Zwłaszcza Wawrzyszew i Wrzeciono stały się centralnym terenem budowy zakładowych bloków. Wraz z ich zasiedlaniem narastała społeczna tkanka wśród pracowników Huty. Wielu z nich sąsiadowało w pracy i w domu. Ludzkie potrzeby, sposób ich zaspokajania, wspólna odpowiedź na zagrożenia i gratyfikacje, jakie przynosiło życie, umacniały socjalną i zawodową więź. Nawiązywała się pomiędzy ludźmi o bardzo różnym pochodzeniu; w tym tyglu nie brakowało autentycznych dramatów. Nieładne z

dzisiejszego punktu widzenia kostki sztampowych domów były obiektem marzeń i wielkich radosnych spełnień. Posiadanie dachu nad głową dawało sygnał stabilizacji. Osiedlowe sklepy, kino, dom kultury (Dzielnicowe Centrum Kultury Robotniczej „Bielany”), wspólne hutnicze szkoły, place zabaw dla dzieci, nowa meblościanka, telewizor, wczasy w ośrodkach zakładowych, wreszcie upragniony talon na samochód – to był typowy łańcuszek szczęścia okupiony, bywało, wyczerpującą fizyczną pracą. W osiedlach spotykali się ci „z produkcji”

z tymi z „biurowca”. Status robotników, zwłaszcza wykwalifikowanych, był wyższy. Lepiej zarabiali, mieli łatwiejszy dostęp do deficytowych dóbr. Naprawdę duże zarobki gwarantował wydłużony czas pracy i przekraczanie normy. I chociaż zwyczaj „stalinowskiej rywalizacji” przeminął szybko, to „warty produkcyjne” i bicie rekordów wydajności pozostało jako syndrom rozumienia organizacji produkcji.

W państwowej propagandzie wiadomości „z pola gospodarczej walki” otwierały serwisy radiowych i telewizyjnych dzienników. Cały kraj dowiadywał się o kolejnym spuście stali, o nowej linii technologicznej. Z okazji „Dnia Hutnika” najlepsi otrzymywali wyróżnienia, dyplomy, nagrody, odznaczenia i ordery. W warstwie symbolicznej to w ich imieniu rządono Polską i to oni mieli rzekomo decydujący wpływ na władzę w państwie. W praktyce rządziła partia, mająca dominujący głos zarówno w pragmatyce służbowej jak i ocenie „ideologicznej”. Jej komórki znajdowały się na każdym wydziale i każdej zmianie. Na co dzień była pomocna – rozumiejący swoje obowiązki sekretarz PZPR służył jako efektywna instancja w załatwianiu „nierozwiązywalnych” spraw bytowych. Do niego odwoływano się od krzywdzących rozstrzygnięć urzędników, on mógł przyspieszyć przyznanie miejsca w hotelu robotniczym lub zlecenia do sanatorium. Organizacja

partyjna Huty w gierkowskim okresie liczyła kilka tysięcy członków. Nie była więc na zewnątrz hutniczego życia, lecz łączyła się z nim, tworząc nierozzerwalny amalgamat.

Hutniczej partii zawdzięczano kariery polityczne i administracyjne. Zakładowi „partyjni” zostawali sekretarzami dzielnic i miasta, wchodzili w skład administracji, czerpiąc swą siłę z łączności z macierzystą organizacją, a zwłaszcza z jej ludźmi. Prawdziwie wielka polityka wdzieriała się w hutniczy dzień powszedni w okresie krajowych przesileń. Patrząc na zdjęcie masówki zorganizowanej dla poparcia władz po marcu 68 r. trudno nie oprzeć się wrażeniu teatralności – w kompromitującym wydaniu. Ceremonialność, pozór, zewnętrżność, sąsiadowały jednak z autentycznym zaangażowaniem, wiarą, a nawet z osobistym poświęceniem. Zbyt łatwe odrzucenie tej prawdy utrudnia zrozumienie istoty tamtego świata. Niekiedy polityczno-ideowe uwarunkowania przybierały formę groteski, choćby dodatkowych (później bardzo przydatnych) schodów, zbudowanych naprędce dla wygody prominenta, wizytującego Hutę w latach 70.

Był to świat w jakimś sensie samowystarczalny: teren huty „za płotem” niczym miasteczko z własną koleją, pocztą, księgarnią, trzema bibliotekami, siedzibą PTTK, stołówkami i bufetami, a nawet biurem krwiodawców, który to ruch – zaskakująco powszechny wśród pracowników – został zinstytucjonalizowany i ubrany (dosłownie!) w mundur honorowego dawcy krwi. Stosując hutniczą miarę, dawcom z Huty zawdzięczano ponad 10 ton daru życia. Przypuszczenia, że drobne przywileje miałyby decydować o masowości tak poruszającego aktu, są fałszywe, choć przywileje w egalitarnej społeczności zawsze wzbudzały emocje.

Wzdłuż płotu, m. in. od strony wejścia głównego, założono działki, nie przejmując się ich lokalizacją na początkowym skraju kilkusetmetrowej „strefy ochronnej”. Działki dostarczały nie tylko modelu rekreacji, ale także całkiem wymiernych produktów spożywczych. Szczególnie w momentach rynkowych zapaści owoce i warzywa stanowiły cenne uzupełnienie jadłospisu.

Dla wielu praca w kombinacie jawiła się jako bytowa konieczność, i nic ponadto, wzbudzając ostatecznie niechęć, a nawet odrzucenie.

Huta wkroczyła w lata 80. jako zakład stosunkowo nowoczesny i w miarę sprawnie zarządzany, choć obarczony wszystkimi bolączkami gospodarki nakazowo-rozdzielczej. Ten sposób zawiadywania produkcją wzmagił marnotrawstwo; walczono z nim w znany sobie sposób, publikując na łamach zakładowego biuletynu wymowne zdjęcia zabałaganionych stanowisk pracy, porzuconych i niszczących narzędzi i nudzących się robotników pod drzwiami zamkniętego magazynu. Stary, jeszcze z gomułkowskich czasów, dowcip o zaledwie dwóch fachowcach pchających pustą taczkę tylko dlatego, że trzeci był „na chorobowym”, dobrze ilustrował wyzwanie, jakie stało nie tylko przed zakładem, ale całą Polską.

A co z poczuciem tożsamości? Hutniczą wspólnotą, wyróżniającą i zarazem oddzielającą od innych, nie wtajemniczonych? Starzy pracownicy nadal zapalają się, gdy mówią o swojej Hucie. Grają dawne emocje, bolą zaprzeszłe kontrowersje, tłą się wspomnienia, których ośrodkiem jest: „nasza Huta”. Czy owo poczucie wspólnoty zostało rozbite wówczas, gdy „ubek (...), wskazując palcem mówił: ten! Następne nazwisko i – ten!... Sokołowski! Jasiewicz! Radosz! Binduga! Lipiński! Szadurski! Kuczyński!”? Czy stan wojenny i represje, które spadły na hutniczą

„Solidarność”, stworzyły podział nie do przebycia? To prawda, że w zakończonym 13 grudnia referendum 80 procent pracowników opowiedziało się za strajkiem. Ale prawdą jest także, że nie mała grupa przyjęła stan wojenny z ulgą.

Choć liczba internowanych okazała się nikła w stosunku do ogółu zatrudnionych, a wytoczone w ówczesnym trybie doraźnym oskarżenia kulminowały w większości uniewinnieniem – nic już nie było jak dawniej.

Rychło okazało się, że taka Huta przeszkadza władzy. Stan wojenny przyniósł chwilowe „rozwiązanie” polityczne, lecz nie wyeliminował problemów gospodarczych. Nieufna Huta pod bokiem stawała się coraz poważniejszym zagrożeniem dla krajowych decydentów. Ówczesny dyrektor, Tadeusz Konrad, odnosił wrażenie, iż władze najchętniej pozbyłyby się kłopotu, zamykając zakład.

Największym paradoksem historii Huty wydaje się fakt, że dzieło Polski Ludowej zostało właśnie przez schyłkową PRL śmiertelnie osłabione. I nie pomogły tu heroiczne wysiłki socjalistycznych menedżerów ani porozumienia z rządem o przeznaczaniu zysku na rozwój przedsiębiorstwa. Podobnie jak kopalnie, podobnie jak inne wielkie zakłady pracy, Huta nie wytrzymała anormalnych warunków ekonomicznych, zadłużyła się wobec państwa, by wkroczyć w okres transformacji jako potencjalny (czy jednak faktyczny?) bankrut. I to właśnie wtedy, gdy Huta kurczyła się i zanikała, oczekując na nieuchronną prywatyzację, wraz z odchodzącymi pracownikami wyciekał z niej potencjał zwartości, tak ważny, a niekiedy groźny dla władzy. Lucchini, włoska korporacja, która przejęła prawo własności, zatrudniała etatowo niespełna 2000 osób; dzisiejszy hiszpańsko-luksembursko-francuski Arcelor ogranicza się do 1000-osobowej załogi. Nie ma już śladu po kilkunastu przedsiębiorstwach pomocniczych, w tym tuczarni świń. To

oczywiste: socjalistyczna gospodarka zachęcała do samowystarczalności. Współczesny rynek skłania do outsourcingu. Zniknęła także wielotysięczna załoga, zniknęła jako fakt polityczny, bo przecież nie fizyczny – ona trwa nadal w odchodzącym pokoleniu, zakotwiczonym w Warszawie, na ogół blisko dawnego miejsca pracy, w starych hutniczych osiedlach, dzisiaj podzielonych między różne podmioty prawne.

Tamta Huta staje się powoli legendą.

Jaka to legenda? Kilkanaście lat po prywatyzacji przedsiębiorstwa – niewątpliwie coraz bardziej niezwykła. Dla młodego pokolenia specyficzne uwarunkowania PRL-u są mało zrozumiałe. Dzisiaj liczy się konsumpcja, czas monokultur gospodarczych odchodzi w przeszłość, pożądana struktura zatrudnienia dyskryminuje sferę przemysłu na rzecz usług; modne i w dobrym tonie jest stwierdzenie o „zaniku proletariatu”.

Tkwi w tej legendzie gorycz niespełnionych wobec załogi obietnic prywatyzacyjnych, co nasila poczucie straty, jest przekonanie (w większości) o krzywdzącym trybie unicestwienia państwowego zakładu. Nie brakuje wszakże refleksji krytycznej, uznającej nieuchronność przemian. Trudno nie zauważyć, że czas obszedł się bezwzględnie z Hutą i jej społeczną rolą. Dzisiaj to zwyczajne, stosunkowo niewielkie przedsiębiorstwo. Jeszcze kilkanaście lat temu hutnicy mogli potrząsnąć Warszawą. Obecnie nie rzucają się w oczy, przyciągając uwagę mediów głównie kolejną zmianą własności okrojonego produkcyjnie zakładu.

Pomimo, że państwowa Huta Warszawa funkcjonuje już tylko w czasie przeszłym, to w szczególny sposób żyje nadal – w pamięci tych, którzy ją tworzyli, którzy w

niej harowali, ale też wybijali się do lepszego życia. I właśnie fakt, że zajmuje ona nieusuwalne miejsce w biografach tak wielu różnych ludzi, decyduje o jej znaczeniu, o ważności badań nad nią, o potrzebie opowiadania o niej.

Narracje o Hucie są relacjami z własnego życia. Każdy widzi je na swój sposób i ocenia wedle prywatnych wyobrażeń. Ten subiektywizm decyduje o sile, ale też słabości snuty opowieści. Oficjalna historia pozbawia je wielu istotnych detali, a bywa – że płączy ich ośnowę. Co nie znaczy, że tracą na autentyczności. Przeciwnie, proponują nam – czytelnikom z zewnątrz – spojrzenie w głąb świata, który przeminął. Ten sposób opowiadania nigdy się nie zestarzeje, ustanowi świadectwo, zróżnicuje kryteria.

Sam wielokrotnie zachodziłem do budynków przy ul. Skalbmierskiej, przekształconych w siedzibę Urzędu Skarbowego Warszawa Bielany nieświadom, że wędruję po pokojach byłego hotelu robotniczego dla pracowników Huty. Obok, gdzie mieści się dzisiaj wydział VAT-u, przemieszkiwały hutnicze rodziny. Znak czasu? A może dowód, że to, co przynosiło pożytek w przeszłości, jest nadal pożyteczne, choć w innej formie, a my – dzieci i wnuki tamtych pokoleń mamy za co być im choć trochę wdzięczni?

Wiesław Zółtkowski: Industrializacja i deindustrializacja - fakty:

Regres przemysłowy Polski w ostatnim 27-leciu jest bliższy raczej katastrofie przemysłowej niż normalnemu procesowi deindustrializacji, który następuje dopiero po osiągnięciu najwyższego poziomu rozwoju przemysłu, a od niego jesteśmy w Polsce jeszcze bardzo daleko.

Liczba zlikwidowanych zakładów w Polsce przekroczyła rozmiary likwidacji przemysłu jakiegokolwiek kraju w Europie (poza Wielką Brytanią i NRD) – nigdzie spadek zatrudnienia w przemyśle nie był tak głęboki. W 1980 w polskim przemyśle pracowało 5,24 mln osób, a w 2011 – 2,93 mln. Co ciekawe, z powodów zacofania technologicznego musiało upaść zaledwie 100 – 150 zakładów. Reszta upadła z powodu gry rynkowej.

Do tworzenia nieprawdziwego obrazu upadku polskiego przemysłu wybitnie przyczyniają się osoby uprawiające czarny PR, które próbują dowieść, że nasze zakłady zamykano z tych samych powodów jak w np. w Belgii, czy Francji. Tam jednak zamykano tzw. dymiące przemysły, natomiast w Polsce zamykano przemysły czyste, np. przemysł elektroniczny (w PRL zbudowaliśmy 95 zakładów przemysłu elektronicznego, z których po 1989 zlikwidowano 84!).

W 1988 r. mieliśmy ogółem 8.453 zakładów przemysłowych. Nowych– 1615, których udział w majątku produkcyjnym wynosił 52,9 proc., majątku przemysłowym – 51,6 proc., w zatrudnieniu – 38,1 proc. Z nowych 1535 stanowiły zakłady określane jako greenfield investments. Oznacza to, że w okresie 1945-1989 w Polsce powstawało średnio ok. 40 zakładów rocznie, W 1988 roku zakłady przemysłowe zbudowane w PRL odgrywały już decydującą rolę w przemyśle i stały się głównym czynnikiem napędowym jego rozwoju. Właśnie one doprowadziły do przełomu w procesie industrializacji Polski. Dokonanie tego przełomu stanowiło główne osiągnięcie PRL o rzeczywiście historycznym znaczeniu, co „oznaczało spełnienie marzeń pokoleń wielu Polaków od Tyzenhausa, Staszica, Druckiego-Lubeckiego, Szczepanowskiego, Gliwica aż po Kwiatkowskiego.

Warto wyróżnić dwa zasadnicze okresy industrializacji Polski. Pierwszy, to lata 1951 – 1960, kiedy to zbudowano 519 zakładów, co stanowiło 32 proc. zakładów ogółem. Drugi obejmuje okres 1971 – 1980, kiedy wzniesiono 617 zakładów, tzn. więcej o 18 proc. niż w latach 50. i więcej o 61 proc. niż w dekadzie ubiegłej. W latach 1961 – 1970 powstało „zaledwie” 381 zakładów.

Największa część majątku zakładów zbudowanych w PRL koncentrowała się w hutnictwie i energetyce, co stanowiło 1/3 całego majątku nowych zakładów. Za tymi branżami szły przemysły: chemiczny (głównie fabryki nawozów sztucznych), spożywczy, mineralny. W sumie na owe pięć gałęzi przypadało ponad 50 proc. całego majątku nowych zakładów. Tuż za nimi lokowały się – górnictwo węglowe i przemysł budowy maszyn. Jeśli natomiast weźmiemy pod uwagę 15 głównych branż przemysłowych dominujących w nowo budowanych zakładach, to aż 74 proc. przypadało na przemysł ciężki i chemiczny.

Cechą charakterystyczną uprzemysłowienia w PRL był relatywnie niski – w stosunku do krajów wysoko rozwiniętych – udział przemysłów wysokiej techniki. W rankingu 15 gałęzi pojawia się ten dział dopiero na 12 miejscu. Obejmowały one 142 zakłady, stanowiąc tylko 8,7 proc. W rozwiniętych państwach kapitalistycznych udział tego przemysłu wynosił 1/5 całego przyrostu majątku, a np. w Korei Południowej czy Izraelu niemal 1/3. Również znacznie niższy był udział przemysłu konsumpcyjnego, gdzie ponadto relatywnie wysoki był udział przemysłu włókienniczego. Strukturę majątku produkcyjnego powstałego w nowo zbudowanych w PRL zakładach przemysłowych można scharakteryzować zbiorczo w sposób następujący: przemysł ciężki prawie 78 proc., przemysły konsumpcyjne 17 proc., przemysły wysokiej techniki 5 proc”. Dominacja inwestycji w przemysł ciężki, w tym w górnictwie, dawało strukturę przestarzałą i anachroniczną nie tylko

w stosunku do krajów wysoko rozwiniętych, ale i państw tzw. późnej industrializacji (uprzemysławiających się po 1960 r.). Strukturę tę cechowała też duża kapitałochłonność, co występowało przede wszystkim w górnictwie, energetyce, hutnictwie, przemyśle chemicznym i celulozowo-papierniczym. Drugą cechą stanowiła wysoka pracołłonność, głównie w: górnictwie węglowym, przemyśle budowy maszyn, elektronice, stoczniach.

W omawianym czasie od podstaw zbudowano nowe przemysły dotąd nie istniejące w Polsce: miedziowy, aluminiowy, siarkowy, stoczniowy, elektroniczny, cementowy, samochodowy. Uruchomiono też po raz pierwszy produkcję i eksport srebra.

Najwięcej zakładów typu greenfield powstało w 6 województwach: mazowieckim – 243, śląskim- 176, łódzkim – 129, wielkopolskim – 119, dolnośląskim – 108, podkarpackim – 100. Uzyskały one największy przyrost majątku. Największe efekty w budowie nowych zakładów osiągnęły województwa zlokalizowane na Ziemiach Odzyskanych – na 10 województw, mających największy udział zakładów zbudowanych w PRL, 5 z nich leży właśnie tam.

Po 1989 r. przypuszczono zmasowany atak na przemysł polski. Z 1615 zakładów zbudowanych w PRL nie przetrwało do chwili obecnej 657 imiennie ustalonych. Udział zakładów zlikwidowanych w ogólnym potencjale przemysłowym istniejącym w 1988 r. był znacznie większy niż by to wynikało z ich liczby. Były to bowiem z reguły zakłady znacznie większe niż uprzednio budowano. Ich likwidacja oznaczała w rezultacie utratę 16 proc. całego majątku istniejącego w 1988 roku, 17 proc. wielkości zatrudnienia w przemyśle i 19 proc. całego potencjału

produkcyjnego. Łącznie utraciliśmy prawie 834 tys. miejsc pracy w tych zakładach. Znacznie wyższy niż udział w istniejącym majątku był udział zakładów zlikwidowanych w łącznym majątku powstałym w zakładach zbudowanych w PRL. Majątek zlikwidowanych zakładów stanowił 30 proc. całego majątku zbudowanego w nowych zakładach, 36 proc. ich potencjału produkcyjnego, i 45 proc. całości zatrudnienia. Prawie co trzeci zakład zbudowany w PRL albo uległ likwidacji w ogóle, albo zaprzestał swojej dotychczasowej produkcji przemysłowej na rzecz działalności dystrybucyjnej (handlowej, magazynowej, obsługi klientów itp.). Gdyby jednak uwzględnić również zakłady nie objęte badaniami, to liczba zlikwidowanych jednostek przemysłowych wyniosłaby prawdopodobnie 1000 – 1200, a więc podwoiłaby się. Wówczas procent likwidacji oscylowałby wokół 41 proc. W rezultacie liczba zatrudnionych 5,24 mln osób w przemyśle w 1980 r. (szczyt zatrudnienia) spadła do 2,91 mln. w 2011 r., czyli o 45 proc. „Jest to spadek bez precedensu w Europie. W rezultacie Polska stała się jednym z krajów najgłębszej deindustrializacji. Prócz NRD, żaden z krajów postkomunistycznych nie odnotował takiej hekatombi.

Największy pogrom dotknął (licząc utracony majątek produkcyjny) 5 gałęzi: górnictwo węglowe, hutnictwo, przemysł elektroniczny, spożywczy i budowy maszyn. Przemysł zbrojeniowy utracił ogromny potencjał. W połowie lat 80. dysponował 120 przedsiębiorstwami zatrudniającymi 250 tys. pracowników, zajmując 7 – 8 miejsce na rynku światowych eksporterów uzbrojenia. Obecnie zatrudnia 25 – 30 tys. ludzi i plasuje się na 17 – 18 miejscu wśród światowych eksporterów tego sprzętu. Praktycznie zlikwidowano – i tak słabe w PRL – przemysły wysokiej techniki, a więc decydujące we współczesnej gospodarce. Na 142 zakłady zbudowane w PRL zlikwidowano 77, czyli ponad połowę – 54 proc. Z

istniejących 93 fabryk elektronicznych zlikwidowano 81 (!), co oznaczało utratę zatrudnienia przez 111 tys. pracowników. Wprawdzie powstały w ich miejsce małe, kilkuosobowe zakładziki, ale nie mają one ani siły ani pozycji konkurencyjnej. Nie oszczędzono również przemysłu konsumpcyjnego, który utracił 20,3 proc. majątku produkcyjnego i 28,7 proc. wartości produkcji sprzedanej.

Jeśli w likwidowanych zakładach następuje utrata 50 – 60 proc. majątku produkcyjnego, to mamy do czynienia z likwidacją całej branży. Stosując to kryterium Polska utraciła następujące gałęzie przemysłu: przemysł elektroniczny i informatyczny, kopalnictwo siarki, rudy żelaza, hutnictwo aluminium, przemysł obuwniczy, bawełniany, jedwabniczy, wełniany, lniarski, aparatury naukowo-badawczej, sprzętu dla elektrowni, maszyn hutniczych, przemysł maszyn rolniczych, taboru kolejowego, przemysł stoczniowy.

A jak się przedstawiała likwidacja przemysłu polskiego w poszczególnych województwach, według obecnego podziału administracyjnego? Najbardziej ucierpiało województwo mazowieckie: zlikwidowano 121 zakładów – tj. 47,5 proc. zbudowanych tam w PRL. Kolejne miejsca w tym niechlubnym rankingu zajęły województwa: śląskie – 74, tj. 38,9 proc., łódzkie – 58, tj. 44,6 proc., dolnośląskie – 43, tj. 37,1 proc., kujawsko-pomorskie – 43, tj. 52,4 proc. zachodniopomorskie – 42, tj. 58,3 proc. pomorskie – 41, tj. 53,9 proc. W samej Warszawie zlikwidowano aż 66 zakładów, a więc prawie połowę liczby zakładów tej wielkości istniejących w II RP. Co interesujące, występuje tu wyraźna korelacja między najwyższą liczbą likwidowanych zakładów a ceną gruntów, także najwyższą w kraju. Charakterystyczne, że nastąpiła duża koncentracja likwidacji zakładów przemysłowych w dużych miastach. Z ogólnej liczby 657 zlikwidowanych zakładów na 7 największych miast przypada 166: w Warszawie – 66, Łodzi – 23, Wrocławiu i

Szczecinie – po 21, Bydgoszczy – 15. I tu znowu kłania się korelacja z cenami gruntów. Najwięcej miejsc pracy straciły województwa: mazowieckie – 149 tys., śląskie – 145 tys., pomorskie – 60 tys.

Największa skala likwidacji zakładów zbudowanych w PRL, licząc stosunkiem zlikwidowanego majątku w tych zakładach do całego majątku, wystąpiła w województwach zlokalizowanych na tzw. Ziemiach Odzyskanych. Wśród 10 województw, w których likwidacja ... przyniosła największą stratę istniejącego potencjału przemysłowego aż w 4 przypadkach były to województwa na Ziemiach Odzyskanych. Dotyczyło to województwa zachodniopomorskiego (21,5 proc.), pomorskiego – (30,5 proc.), opolskiego (21,5 proc.) i lubuskiego (17,9 proc.)”. Duże uszczuplenie potencjału przemysłowego ww. województw, a także częściowo dolnośląskiego powoduje konsekwencje polityczne, w tym przypadku – ciążenie społeczności lokalnych ku sąsiednim regionom niemieckim. Już teraz obserwuje się wyludnianie województw opolskiego i zachodniopomorskiego.

Halina Szerszeń: Zawodowa pozycja kobiet w państwowej Hucie Warszawa

Parafrazując powiedzenie pewnej znanej feministki - równouprawnienia kobiet wymyślili mężczyźni – wtedy kiedy przestawali sobie radzić z codziennością.

Obserwując rzeczywiste życie skłonna jestem z tym się zgodzić.

W moim wystąpieniu chciałbym Państwu pokrótce przedstawić rolę kobiet w Hucie Warszawa na przykładzie jednego wydziału – Wydziału Ciągarni i Obróbki Ciepłej.

W końcu lat siedemdziesiątych ubiegłego stulecia pracowałam tam właśnie, jednocześnie studiując na Uniwersytecie Warszawskim na Wydziale Dziennikarstwa i Nauk Politycznych. Jako temat pracy magisterskiej zaproponowałam pracę o kobietach zatrudnianych w tymże wydziale. Dokładnie była to praca pt. Adaptacja kobiet do pracy w przemyśle na przykładzie Wydziału Ciągarni.

Rok 1980, Huta Warszawa jako sztandarowy wówczas zakład przemysłowy w stolicy. Podjęty przez ten temat został bez uwag zaakceptowany przez władze uczelni.

Przygotowując się do opracowania tego tematu, przeprowadziłam badania na 100 wybranych ze 134 zatrudnionych na stanowiskach robotniczych kobiet, co stanowiło 20 % załogi tego wydziału. W tym czasie w hucie kobiety stanowiły 17 % ogółem zatrudnionych. Tak więc o wyborze tego miejsca zdecydował przede wszystkim fakt zatrudniania w tym wydziale stosunkowo dużej liczby kobiet, przewyższającej średnią zatrudnienia tychże oraz to, że praca w tym wydziale była stosunkowo ciężka. Duży hałas, zaoliwiona podłoga, niedostateczna wentylacja hali produkcyjnej, nie stanowiły sympatycznego tła – środowiska pracy.

Celem badań była ocena stopnia adaptacji kobiet do pracy w przemyśle ciężkim, powszechnie u nas uznawanym za męską domenę.

Zatrudnianie – na szerszą skalę – kobiet w przemyśle takim jak hutniczy, maszynowy itp. nie miał w Polsce utrwalonych tradycji, ponieważ nie było dotychczas takich możliwości, ani też potrzeb.

Pytania w ankiecie skierowane do kobiet dotyczyły m.in. przekroju społecznego, wieku, stanu cywilnego i rodzinnego, wykształcenia, stażu pracy, a także motywacji w podjęciu i kontynuacji tak ciężkiej pracy, warunków socjalnych, stosunków międzyludzkich, a także oczekiwań, aspiracji zawodowych i społecznych, zainteresowań oraz oceny osiągniętych celów osobistych.

Z analizy badań wynikało, że prawie 76% kobiet posiada tylko wykształcenia podstawowe, większość z nich jest przeciążona pracą zawodową i domową, co powoduje, że niezbyt chętnie przyjmują one dodatkowe obciążenia wymagające zwiększone wysiłku i czasu. Posiadanie przez ponad 55 % ankietowanych kobiet stażu pracy powyżej 5 lat pozwala na przyjęcie tezy, że adaptacja choć trudna, jest zauważalnym zjawiskiem, a wypowiedzi są wiarygodne i dające istotny materiał poznawczy w badanym temacie.

Jednym z istotnych pytań był motyw podjęcia pracy w Hucie Warszawa, a konkretnie w danym miejscu. Większość ankietowanych, szczególnie tych starszych, podawało, że głównym motywem pracy na tym Wydziale były ogólnie dobre zarobki, jakie im zaproponowano oraz brak w odpowiednim czasie możliwości innego zatrudnienia, przy braku również kwalifikacji zawodowych. Stąd wniosek, że część kobiet / około 50% / podjęło pracę na Wydziale z powodu

określonej życiowej konieczności. Głównie w wyniku rekomendacji znajomych lub rodziny wcześniej tam zatrudnionej.

Połowa zatrudnionych jako motyw podjęcia pracy podawała bliskość zamieszkania od miejsca pracy. To badanie potwierdza, że kobiety poszukują pracy w pobliżu miejsca zamieszkania, co może nieco łagodzi ich obciążenie w spełnianiu roli matki i gospodyni domowej. Czas dojazdu do pracy dla ok. 60% ankietowanych zajmował do pół godziny.

Zadowolonych kobiet z podjętej decyzji o pracy było 44 % ankietowanych, a raczej zadowolonych drugie tyle. Tylko 12 % uważało swoją decyzję jako pomyłkę życiową. Większość kobiet / 52%/ docenia i lubi pracę zespołową.

Czynnikiem najbardziej docenianym i mającym wpływ na wydajność pracy wg ankietowanych / 60 %/ jest właściwa, czyli dobra atmosfera w pracy. Na drugim miejscu /26%/ zarobki.

Praca odbywała się na trzy zmiany i w systemie czterobrygadowym. Szczególnie uciążliwa dla kobiet była praca na stanowiskach szlifierzy. Jest to zajęcie bezpośrednio przy obrabiarkach, szlifierkach, wymagające dużego fizycznego i psychicznego wysiłku. Na tych stanowiskach pracowało wówczas 32 kobiety. Na stanowiskach kierowcy suwnicy natomiast było zatrudnionych 26 kobiet. Większość ankietowanych /58%/ uważała swoją pracę za ciężką, a 10% za bardzo ciężką.

Wynik badania potwierdził, że zanika tradycyjne i obiegowe pojęcie, rozróżniające pracę na typowo męską i typowo kobiecą. Bowiem 88% ankietowanych uznało, że pracę jaką wykonują kobiety mogą wykonywać na równi z mężczyznami. Tylko 4% uważa, że ich praca powinna być wykonywana przez mężczyzn.

Do ważnych czynników oddziałujących na postawy wobec pracy, ponad połowa określiła jako sprawiedliwą ocenę wykonywanych zadań. Jedna piąta natomiast czuła się pod tym względem pokrzywdzona.

W prowadzonych przeze mnie badaniach podjęłam próbę – co prawda jednostronnego ustalenia, bo tylko z punktu widzenia pracowniczki – określenia czynników, które przeszkadzają w należyтым wykonaniu pracy. Dwa najważniejsze czynniki, na które wskazały kobiety, to uciążliwe warunki pracy jak np. nadmierny hałas i niewłaściwa organizacja pracy.

Z pośród objętych badaniami 68% wychowywała dzieci. Opiekę nad dziećmi tylko w jednej czwartej zapewniały dostępne placówki typu żłobek, przedszkole. Pozostałe dzieci w czasie pracy zawodowej ich matek pozostawały pod opieką rodziny. Zakład pracy tylko dla 6% kobiet pomógł w zorganizowaniu opieki dla ich dzieci.

Dla większości kobiet/ 80%/, w aktualnej sytuacji zaopatrzenia rynku, możliwość zaopatrywania się w sklepach zakładowych w mięso i wędliny, rozwiązywało problem. Zdecydowana większość, bo 96% widziała potrzebę dalszego rozwoju m.in. poprzez rozszerzenie wokół zakładu pracy sieci sklepów wielobranżowych.

Z wczasów zakładowych i leczenia sanatoryjnego potwierdziło korzystanie 40 % ankietowanych, a z różnego rodzaju imprez kulturalnych organizowanych i proponowanych przez pracodawcę skorzystało 44%.

Na pytanie „co uważa pani za swój sukces życiowy ?” większość wyrażała pogląd, który można by umownie określić jako stabilizację rodzinną.

Na pytanie „co jest najważniejsze w życiu kobiety?” większość odpowiedzi można sprowadzić do kategorii spokoju, szczęścia małżeńskiego, udanych dzieci, możliwości bycia wartościowym i szanowanym człowiekiem, bycia społecznie potrzebnym i użytecznym.

Większość kobiet uważała udane małżeństwo, szczęście rodzinne i odpowiednie wychowanie dzieci, zarówno za swój najwyższy sukces – jeżeli taki został osiągnięty, jak też za najważniejszy cel w swoim życiu.

Jakie wnioski ?

Badania przeprowadzałam pod koniec lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku, obejmując zasięgiem niewielką, bo 100 osobową grupę pracowników, zatrudnionych na jednym z wydziałów produkcyjnych Huty Warszawa.

Należy dodać, że badana grupa stanowiła typowy reprezentacyjny zespół pracowników, adaptowanych w okresie szybkiej industrializacji w kraju, do pracy w przemyśle.

Z analizy wyników badań nasunęły się następujące wnioski:

- warunkiem właściwego spełniania roli zawodowej przez kobiety jest: z jednej strony odpowiedni wybór miejsca i charakteru pracy, z drugiej dobór kandydatów na różne stanowiska. Dotyczy to kandydatek nie posiadających odpowiedniego przygotowania ogólnego i fachowego. W warunkach badanego środowiska ta adaptacja przebiegała bardzo trudno. Wskazuje na to duża fluktuacja, ok.14% w skali roku, a także zamiar porzucenia w różnych momentach pracy przez połowę ankietowanych kobiet.

Obie strony, zarówno pracodawca jak też kandydatki do pracy, zostały postawione w sytuacji przymusowej .Czyli z jednej strony brak pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych, z drugiej brak odpowiednich miejsc pracy dla, ogólnie mówiąc, nie przygotowanych zawodowo i psychicznie kandydatek do pracy.

- badanie potwierdziło, że do ważnych czynników oddziałujących na postawy wobec pracy należy zaliczyć związanie pracownika z zakładem pracy i stworzenia możliwości poznania uprawnień przypisanych do spełnianej przez niego roli w zakładzie / integracja/.

- oczekiwania oscylują głównie wokół zarobków i związanej z tym poprawy warunków materialnych rodziny

- możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Dotyczy to pracowników z wykształceniem zawodowym i wyżej
- ład, porządek i dobra atmosfera w miejscu pracy oraz rzetelna i sprawiedliwa ocena pracy
- odpowiednie zabezpieczenie warunków socjalno-bytowych. Szczególnie uciążliwy był brak instytucji opiekuńczo-wychowawczych dla dzieci /przedszkola, żłobki, świetlice/ brak odpowiednich sieci zaopatrzenia, brak możliwości korzystania z gotowych posiłków dla całej rodziny lub wartościowych półproduktów, umożliwiających szybkie przygotowanie posiłków. Brak punktów usługowych.

Zakłady pracy, szczególnie przemysłu ciężkiego, takie jak Huta Warszawa, które niejako naturalnie posiadały uciążliwe warunki pracy, a które ze względu na brak dostatecznej męskiej siły roboczej, zmuszane były do zatrudniania kobiet.

W Hucie funkcjonowała Pracownia Socjologii i Analiz Społecznych, która zapewne badała zjawiska społeczne zachodzące w społeczności hutniczej, ale czy wyniki tych badań wykorzystywano w praktyce? Czy były czynione działania ułatwiające życie kobiet, aby złagodzić trudny proces adaptacji?

Jako pilna i zaangażowana obserwatorka życia społecznego Huty, nie zauważałam takich poczynań ze strony pracodawcy.

-