

Elwira Olejniczak

Pracownicy o elastycznych formach zatrudnienia — analiza językowa wybranych przekazów internetowych

Acta Universitatis Lodzianis. Folia Linguistica 46, 60-70

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Elwira Olejniczak
Uniwersytet Łódzki

Pracownicy o elastycznych formach zatrudnienia – analiza językowa wybranych przekazów internetowych

1. Wprowadzenie

Globalizacja gospodarki, różnorodne czynniki ekonomiczne, demograficzne i społeczne mają wpływ na modernizację rynku pracy. W związku z tym także w Polsce elastyczne formy zatrudnienia (ang. *flexible forms of employment*) stały się tematem wielu dyskusji. Wypowiadają się o nich zarówno eksperci, politycy, przedsiębiorcy, jak i związki zawodowe oraz sami pracownicy. Unia Europejska promuje elastyczne formy zatrudnienia jako wpływające na rozwój gospodarczy, także pracodawcy¹ widzą w nich wiele korzyści. Odmienne stanowisko prezentują pracownicy i związki zawodowe. Można by rzec: *quot capita, tot sententiae*. Zagadnienie na pewno budzi wiele kontrowersji i emocji, żywo interesuje przecież miliony Polaków. Dlatego warto przyjrzeć się mu także od strony lingwistycznej.

2. Cel artykułu

Celem artykułu jest analiza językowa tekstów dotyczących elastycznych form zatrudnienia. Jako kryterium doboru przekazów medialnych przyjmuję miejsce ich publikacji oraz prezentowany punkt widzenia. Skupiam się na tekstach funkcjonujących w przestrzeni internetowej. Tego typu publikacje są opiniotwórcze i współcześnie bardzo popularne, o czym świadczy chociażby liczba osób odwiedzających te strony. Jak zauważył Marshall McLuhan nowe media, w tym przede wszystkim Internet, stały się *przedłużeniem człowieka*.

Oto jednostki łączące się według klucza interesów, potrzeb, zainteresowań, tworzą za pośrednictwem sieci struktury, które nadają ich działaniu znaczenie i moc. Realizuje się być może w ten sposób także inna koncepcja, a mianowicie rozwoju nowej formy przestrzeni publicznej o charakterze demokracji deliberatywnej, którą sformułował Jürgen Habermas².

Komunikacja internetowa w sposób znaczący różni się od komunikacji prasowej, radiowej czy telewizyjnej. Jan Grzenia wyróżnił jej następujące właściwości: dialogowość, spontaniczność, kolokwialność, sytuacyjność, multime-

¹ Zalety elastycznych form zatrudnienia z punktu widzenia pracodawców, patrz m.in.: *Elastyczne formy zatrudnienia – informator Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie*, Warszawa 2007, s. 11.

² *Media a opinie i postawy społeczne*, red. Z. Pucek, J. Bierówka, Kraków 2011, s. 8.

dialność, hipertekstowość, hierarchiczność, możliwość zautomatyzowania procesu tworzenia wypowiedzi, dynamiczność, nieograniczony zasięg i trwałość³. Atutem komunikacji internetowej jest równość nadawcy i odbiorcy oraz możliwość wymieniać się rolami⁴. Odbiorcy mogą jednocześnie czytać i komentować konkretne teksty oraz wyrażać własne opinie.

Materiał wykorzystany w artykule pochodzi z wybranych portali i stron WWW⁵. Interesują mnie teksty, w których uwidacznia się punkt widzenia⁶ osób zatrudnionych w ramach elastycznych form pracy.

3. Definicja i klasyfikacja elastycznych form zatrudnienia

Nowy słownik języka polskiego definiuje leksem elastyczny m.in. jako „łatwo dostosowujący się do nowych warunków, zmieniający się w zależności od sytuacji”⁷. W odniesieniu do rynku pracy elastyczność jest najczęściej rozumiana jako „zdolność przystosowywania się do nowych warunków na dynamicznie zmieniającym się rynku oraz umiejętność adaptacji do pojawiających się nowych rozwiązań technologicznych”⁸. Zgodnie z tą koncepcją elastyczny rynek pracy składa się z kilku elementów: elastyczności zatrudnienia, czasu pracy, elastyczności przestrzennej, finansowej, funkcjonalnej⁹.

Pojęcie „elastyczne formy zatrudnienia” odnosi się zarówno do elastycznej organizacji czasu pracy, jak do nietypowych form zatrudnienia. Jak podaje Anna Skórska „w szerokim ujęciu elastyczne formy zatrudnienia¹⁰ to sposób wykorzystywania ludzkiej aktywności w procesie pracy, stwarzający obu stronom (pracodawcy i pracownikowi) możliwość uregulowania formy stosunku pracy odrębnego od obowiązującego powszechnie w sposób ułatwiający godzenie obowiązków związanych z zatrudnieniem i uzasadnionych interesów indywidualnych osób wykonujących prace”¹¹. Forma zatrudnienia, rodzaj umowy,

³ Patrz: J. Grzenia, *Komunikacja językowa w Internecie*, Warszawa 2006, s. 96–119.

⁴ Inne cechy komunikacji internetowej, patrz m.in.: J. Grzenia, *Zasady komunikacji internetowej*, [w:] *Polszczyzna na co dzień*, red. M. Bańko, Warszawa 2010, s. 311–345; W. Godzic, *Język w Internecie: czy piszemy to, co myślimy?*, [w:] *Język w mediach masowych*, red. J. Bralczyk, K. Mosiołek-Kłosińska, Warszawa 2000, s. 176–185.

⁵ <http://tymczasowi.zsp.net.pl>, <http://czasownicy.org.pl>, http://tygodniksolidarnosc.com/2011/45/2_dok.htm, <http://regiopraca.pl/portal/rynek-pracy/wiadomosci/chcemy-etat-nie-umowemsmieciowa>.

⁶ Teksty ukazujące elastyczne formy zatrudnienia z punktu widzenia pracodawców oraz prawa są przedmiotem odrębnego artykułu, patrz: E. Olejniczak, B. Kukiela, *Flexicurity – propagowanie elastycznych form zatrudnienia w ujęciu prawniczym i językowym*, „Acta Universitatis Lodzensis Folia Linguistica” 2012.

⁷ *Nowy słownik języka polskiego*, red. E. Sobol, Warszawa 2003, s. 183.

⁸ *Elastyczne formy zatrudnienia – informator Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie*, Warszawa 2007, s. 7.

⁹ Więcej, patrz: *ibidem*.

¹⁰ Definicje elastycznych form zatrudnienia, patrz też: L. Florek, *Prawne ramy elastycznych form zatrudnienia*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na elastyczność firm*, red. L. Machol-Zajda, Warszawa 2001, s. 27–28; J. Wrątny, *Elastyczne formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, [w:] *Elastyczne formy pracy – szanse i zagrożenia*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2008, s. 24–33.

¹¹ A. Skórska, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a równowagę rynku pracy*, [w:] *De-regulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, red. D. Kotlorz, Katowice 2009, s. 55.

wymiar czasu pracy i miejsce jej wykonywania, a także regularność i długość zatrudnienia są w przypadku modelu elastycznego inne niż w tradycyjnej umowie o pracę na czas nieokreślony.

Wśród elastycznych form zatrudnienia badacze wymieniają formy mało elastyczne (w tym: umowę na okres próbny, umowę na czas wykonania pracy, umowę na czas określony, pracę sezonową), średnio elastyczne (umowa przedwstępna, umowa agencyjna, umowa o pracę nakładczą, leasing pracowniczy, dzielenie pracy, pracę w niepełnym wymiarze) oraz formy bardzo elastyczne (m.in.: kontrakty menadżerskie, umowy o dzieło, umowy zlecenia, teleprace, stałe zlecenie świadczenia usług na zewnątrz, samozatrudnienie)¹². Z prawnego punktu widzenia elastyczne formy zatrudnienia dają pracownikom szansę zdobycia doświadczenia zawodowego oraz gwarantują większą swobodę kreowania ścieżki kariery. Umożliwiają też dostosowanie czasu i miejsca wykonywania pracy do indywidualnych potrzeb oraz pozwalają na szybką zmianę pracodawcy. Jednak to, co zdaniem dobrze wykwalifikowanych pracowników jest atutem modelu elastycznego, w przypadku osób mniej wykształconych, starszych czy nie tak aktywnych i mobilnych, staje się już jego poważną wadą.

4. Pracownicy o elastycznych formach zatrudnienia

Wiele osób obawia się elastycznych form zatrudnienia, bo wiążą się one, w sposób oczywisty, z brakiem umowy o pracę na czas nieokreślony. To z kolei wpływa na utratę poczucia bezpieczeństwa, ograniczony dostęp do świadczeń pracowniczych, niewielkie możliwości zrzeszania się oraz brak skutecznej ochrony prawnej.

W zebranych materiale uwidacznia się bardzo emocjonalny¹³ stosunek pracowników i przedstawicieli związków zawodowych do kwestii elastycznych form zatrudnienia. Językowy sposób konceptualizowania przez nich tej formy pracy jest skrajnie negatywny. W celu jak najbardziej sugestywnego wyrażenia własnego punktu widzenia posługują się oni środkami językowymi o silnych konotacjach emocjonalno-aksjologicznych¹⁴. Znaczącą grupę stanowią leksykalne, stylistyczne oraz graficzne sposoby prezentowania tej problematyki¹⁵:

¹² Por. *Elastyczne formy zatrudnienia – informator Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie*, Warszawa 2007, s. 8–9.

¹³ Sposoby wyrażania emocji, patrz m.in.: *Anatomia gniewu. Emocje negatywne w językach i kulturach świata*, red. A. Duszak, N. Pawlak, Warszawa 2003; K. Oatley, J. M. Jenkins, *Zrozumieć emocje*, Warszawa 2003; *Wyrażanie emocji*, red. K. Michałowski, Łódź 2006.

¹⁴ O badaniach nad językiem wartości w lingwistyce pisze: J. Puzynina, *Język wartości*, Warszawa 1992, s. 44–49. Puzynina przywołuje znany w literaturze aksjologicznej podział na wartości deklarowane, uznawane i odczuwalne.

¹⁵ Przywołane w artykule przykłady pochodzą z tekstów publikowanych na następujących portalach i stronach internetowych: <http://regiopraca.pl/portal/rynek-pracy/wiadomosci/chcemy-etatnie-umowe-smieciowa>, <http://tymczasowi.zsp.net.pl>, <http://czasownicy.org.pl>, http://tygodnik-solidarnosc.com/2011/45/2_dok.htm.

metafory i epitety, wpływające na obrazowość przekazu i jego wartościowanie

*umowy śmieciowe; niepewna sytuacja materialna; kiepskie widoki na emeryturę;
gorsza sytuacja prawna; wymuszone samozatrudnienie; zagrożenie bezrobociem;
wyzyskiwani i represjonowani pracownicy; pracownicy drugiej kategorii;
trwałe balansowanie w roli pracownika nieustannie stażującego;
drastyczne plany oszczędnościowe na pracownikach;
gorsze warunki pracy i gorsze perspektywy rozwoju zawodowego;
wielce negatywny wpływ na pogarszającą się sytuację demograficzną;*

wykrzyknienia, niejednokrotnie wzmocnione graficznie wersalikami, dodające wypowiedzi żywiowości, wyrażające stanowczy sprzeciw

*Basta dla wyzysku!
Nie będziemy Elastyczni!
SOLIDARNOŚĆ Z PRACOWNIKAMI PROWADZĄCYMI WALKĘ!
EMANCYPACJA PRACOWNIKÓW MUSI BYĆ DZIEŁEM SAMYCH PRACOWNI-
KÓW! Chcemy etat, a nie umowę „śmieciową”!
DOŚĆ UMÓW ŚMIECIOWYCH!
Kapitalizm nie ma granic, podobnie jak nasza walka!*

ekspresjonizmy i elementy potoczne¹⁶ eksponujące niezadowolenie osób pracujących w ramach EFZ¹⁷

*zwykły wyzysk i nic więcej; zwykły szantaż;
żadnej gwarancji jutra... Jedno wielkie bagno...;
Kto wam tak wyprał mózgi?
możemy zostać wyrzuceni „na bruk” bez specjalnego powodu;
MASZ „GOŁĄ” PENSJĘ... A I URLOP BEZPŁATNY.
do kosza z takimi umowami.*

dominacja pejoratywnie nacechowanych gerundiów, czasowników zaprzeczonych oraz czasownikowych form analitycznych

*nadużywanie; pozbawianie; zwolnienie; ograniczenie;
odmówić; uniemożliwić; nie odłożą; zmusić; nie posiadają;
można zlekceważyć; może pożegnać się; mogłoby zahamować; trzeba walczyć; nie są chro-
nieni; może zakończyć; nie stosuje się; można zostać zmuszonym; nie mogą wyegzekwować;
może zastraszyć; nie mogą się zrzesać; poddać się lub walczyć; muszą pogodzić się;*

wyliczenia, paralelizmy i egzemplifikacje, przedstawiające skalę problemów związanych z umowami cywilnoprawnymi

*Brak gwarancji ubezpieczenia zdrowotnego, płatnych nadgodzin, płatnego urlopu i zwolnie-
nia chorobowego oraz brak kontroli nad warunkami BHP w pracy, brak gwarancji stałego po-
ziomu wynagrodzenia i możliwość utraty pracy w każdej chwili.*

¹⁶ O elementach potocznych w języku mediów pisali m.in.: R. Pawelec, M. Trysińska, *Wymiary potoczności*, [w:] *Najnowsze słownictwo a współczesne media elektroniczne*, red. R. Pawelec, M. Trysińska, Warszawa 2008, s. 157–174; W. Lubaś, *Słownictwo potoczne w mediach*, [w:] *Język w mediach masowych*, red. J. Bralczyk, K. Mosiołek-Kłosińska, Warszawa 2000, s. 83–95.

¹⁷ EFZ – elastyczne formy zatrudnienia.

Przykład Ochrona SPECJAŁ w Rzeszowie. Do końca marca umowy o pracę. Od kwietnia praca na umowę zlecenie. Polecenie prezesa brzmiało, kto się zwolni to od kwietnia pracuje na umowę zlecenie. Kto się sam nie zwolni zostanie zwolniony bez możliwości pracy w tej firmie. Zwykły szantaż. Co tu zależy od pracownika, który musi z czegoś żyć.

To, jak przedsiębiorcy omijają prawo, wykorzystując możliwość zatrudnienia pracowników na podstawie tzw. umów śmieciowych, widać dokładnie na przykładzie Krośnieńskich Hut Szkła. W sierpniu ponad dwa tysiące pracowników huty zatrudniono przez agencję pracy tymczasowej. Tak będzie do końca listopada. Potem, jak zapowiedziały władze firmy, zostaną ponownie przyjęci do huty. Wcześniej przez dwa lata pracownicy ci byli zatrudnieni na umowy czasowe, odnawiane co kilka miesięcy. Gdy liczba zamówień była mniejsza, niektórym pracownikom nie przedłużano umów. Po dwóch latach, jeśli umowy nie zostałyby wypowiedziane, stałyby się automatycznie umowami na czas nieokreślony. Zatrudniając pracowników przez agencję, szefowie firmy uniknęli takiego scenariusza.

wulgaryzmy, świadczące o agresywnym, wręcz wrogim stosunku do osób dostrzegających jakiegokolwiek zalety elastycznych form zatrudnienia¹⁸

*Umowy śmieciowe są po prostu śmieciowe i nie pieprz bzdur.
Wyjmij głowę z d**y, to przestaniesz pisać sloganami.*

porównania o pejoratywnych konotacjach

*8 mln osób traktowanych jak śmieci.
Praca czasowa – dyskryminacja stała.*

Tego typu zatrudnienie jest zwykle niczym innym niż zwiększeniem wyzysku i pozbawieniem pracowników szeregu podstawowych praw pracowniczych (do ochrony przed zwolnieniem, do zrzeszania się w związkach zawodowych, do minimalnego wynagrodzenia i ochrony przed zbyt długim czasem pracy).

Umowy śmieciowe to wszystkie te umowy, które stawiają obywatela w gorszej sytuacji prawnej niż w wypadku umów na czas nieokreślony – choćby praca tymczasowa, na czas określony czy też wymuszone samozatrudnienie.

bezpośrednie zwroty do adresata, komunikaty w formie porad lub pytań retorycznych

Pozorna korzyść dla nas, wiąże się to z faktem, że jeśli masz mniej niż 26 lat i uczysz się, możesz być ubezpieczona(y) przez rodziców (takiej możliwości nie ma w wypadku umów o pracę). W takiej sytuacji Twój pracodawca nie ma obowiązku płacić za Ciebie składki zdrowotnej oraz emerytalnej. Pracodawcy proponują więc nam tę samą stawkę brutto, która jednak jest wyższa „na rękę” (bo nie odprowadzają składek) i przedstawiają to jako naszą korzyść.

¹⁸ Przykłady wulgaryzmów pochodzą z komentarzy pisanych przez internautów pod tekstami dotyczącymi elastycznych form zatrudnienia. O wulgaryzacji języka w mediach pisała m.in. K. Mosiołek-Kłosińska, *Wulgaryzacja języka w mediach*, [w:] *Język w mediach masowych*, red. J. Bralczyk, K. Mosiołek-Kłosińska, Warszawa 2000, s. 112–119.

Jeśli jednak posiadasz ubezpieczenie z innego źródła i pracodawca przekonuje Cię, że dzięki ominięciu składki zdrowotnej i społecznej zyskasz pieniądze, warto abyś policzył(a), czy nie jest to korzyść iluzoryczna.

OJ TY ŚWIADOMY OBYWATELU, POMYŚL TYLKO, GDYBYŚ CIĘŻKO ZACHOROWAŁ, TO ZA CO BYŚ ŻYŁ???

Upewnij się, że Twój rodzice lub opiekunowie mogą Cię ubezpieczyć... Jeśli nie zadbasz o ubezpieczenie, możesz spotkać się z odmową bezpłatnej pomocy lekarskiej lub możesz zostać obciążona(y) jej kosztami po fakcie.

Badacze zajmujący się sposobami wyrażania emocji stworzyli wiele klasyfikacji. Małgorzata Borek w artykule *O wyrażaniu uczuć i emocji* przywołuje podział zaproponowany przez J. Mellibruda, którego zdaniem najczęściej dzielimy się przeżyciami poprzez: zadawanie pozornych pytań, wydawanie poleceń i zakazów, stosowanie wyzwisk i przekleństw, użycie wymówek, ironiczne i złośliwe wypowiedzi, pochwały lub nagany, przypisywanie rozmówcy pozornych właściwości, określenie stanu fizycznego własnego organizmu, wskazywanie na czyny, do których skłaniają przeżywane uczucia oraz bezpośrednie nazywanie uczuć i emocji¹⁹.

Klasyfikacja J. Mellibruda znajduje odzwierciedlenie w analizowanym przeze mnie materiale. Łatwo zauważyć, iż wśród środków językowych najczęściej pojawiających się w omawianych tekstach znaczącą grupę stanowią epitety, metafory i porównania. Wyraźnie determinują one kształt przekazu, pełnią funkcję emotywną i impresywną. Działają na emocje, wzbudzają litość, wręcz narzucają krytyczny stosunek do prezentowanego zagadnienia. Odbiorca zaczyna identyfikować się z pracownikami *zagrożonymi bezrobociem, wyczerpanymi i represjonowanymi*. Współczuje tym, którzy *traktowani są jak śmieci* i posiadają *kiepskie widoki na przyszłość*, zaś z niechęcią zaczyna patrzeć na ich oponentów (pracodawców, ustawodawców). Na wyobraźnię silnie oddziałują również wykrzyknienia i ekspresjonizmy. W połączeniu z zabiegami graficznymi i użyciem wersalików, które w komunikacji internetowej²⁰ oznaczają podniesiony głos lub krzyk, mogą być one postrzegane jako wyraz desperacji i rozpacz osób pracujących w ramach nietypowych form zatrudnienia. Takie sformułowania, jak: *Basta dla wyzysku!*, *Nie będziemy Elastyczni!*, *SOLIDARNOŚĆ Z PRACOWNIKAMI PROWADZĄCYMI WALKĘ!*; *zwykły szantaż, jedno wielkie bagno...* w sposób jednoznaczny wyrażają sprzeciw wobec realiów polskiego rynku pracy, konotując przygnębiającą wizję walki kapitalistów ze zwykłym człowiekiem.

Znaczący wpływ na sposób deskrypcji zjawisk ma też wysoka frekwencja występowania w omawianym materiale pejoratywnie nacechowanych gerundiów, czasowników zaprzeczonych oraz orzeczeń analitycznych (najczęściej

¹⁹ Por.: M. Borek, *O wyrażaniu uczuć i emocji*, [w:] *Język w komunikacji*, t. 2, red. G. Habrajska, Łódź 2001, s. 228–229.

²⁰ Patrz także: B. Golus, *Fenomen rozmów internetowych i ich języka*, [w:] *Dialog a nowe media*, red. M. Kita, J. Grzenia, Katowice 2004.

w postaci orzeczeń modalnych). Elementy te ujawniają subiektywny stosunek piszących do treści wypowiedzi. Dominacja takich leksemów wiąże się z chęcią udowodnienia opinii publicznej, że promowane przez pracodawców elastyczne formy zatrudnienia to same ograniczenia i nadużycia. Pracownicy funkcjonują w tym opisie jako ci, których się *wykorzystuje, zmusza, lekceważy i zastrasza*. W relacji z pracodawcą są oni prezentowani nie jako pełnoprawne podmioty, ale jako przedmioty, z których zdaniem nikt się nie liczy (*muszą pogodzić się, nie mogą wyegzekwować*).

Innymi środkami przedstawiającymi skalę problemów z umowami cywilnoprawnymi są egzemplifikacje i paralelizmy. Przywoływanie przykładów szantażowania pracowników oraz omijania prawa służy uzmysłowieniu odbiorcom, jak powszechne są tego typu działania firm. Na tym tle jeszcze bardziej przekonujące i słuszne wydają się zastrzeżenia zgłaszane przez osoby, których problem ten dotyczy. Negatywny obraz potęgują wyliczenia konsekwencji zawierania umów cywilnoprawnych. W analizowanych przekazach z elastycznymi formami zatrudnienia bardzo ściśle powiązано określenie *umowy śmieciowe* oraz źle kojarzący się leksem *brak* (*Brak gwarancji ubezpieczenia zdrowotnego, brak płatnych nadgodzin, brak płatnego urlopu i zwolnienia chorobowego...*).

Jak wiele kontrowersji i złych emocji narosło wobec opisywanego zjawiska, najlepiej pokazują wulgaryzmy, którymi poirytowani pracownicy komentują odmienne stanowiska. Poziom agresji i frustracji jest niejednokrotnie tak duży, że trudno o rzetelność i racjonalne argumenty. Świadczy o tym post jednego z internautów²¹, który napisał: *umowy śmieciowe są po prostu śmieciowe i nie pieprz bzdur*.

Przywołana wypowiedź może uzasadniać negatywny pogląd dotyczący kompetencji językowych użytkowników Internetu prezentowany przez Bożenę Taras. Napisała ona:

W świecie wirtualnym przekraczanie granic nie budzi żadnych emocji, a kontakty interpersonalne zataczają coraz szersze kręgi. Naturalnym następstwem tego procesu są przeobrażenia kulturowe [...] oraz zmiana wzorów zachowań, w tym językowych. Oznaką przemian jest prymitywizacja norm komunikacji międzyludzkiej na poziomie języka wyrażająca się agresją słowną oraz odrzucaniem dotychczasowego systemu wartości i wzorca grzeczności językowej²².

Ważnym elementem omawianych tekstów są również bezpośrednio zwroty do odbiorców. Część komunikatów ma formę porad lub pytań i odpowiedzi. Zabiegi te, wzmocnione obecnością zaimków typu: *nas, nam, naszą, my, współ-* tworzą wrażenie bliskości, wspólnoty celów i działań nadawców i odbiorców komunikatów, którzy troszczą się o interes pracowników. (*Pracodawcy proponują*

²¹ „Internauci – społeczność funkcjonująca w ramach rzeczywistości wirtualnej – tworzą własny język” – E. Zalewska-Greloch, *Polszczyzna internautów – poprawna czy „wygodna”?*, [w:] *Język w mediach elektronicznych*, red. J. Podracki, E. Wolańska, Warszawa 2008, s. 155–172.

²² B. Taras, *Anonim w Internecie, czyli o komunikacji incognito*, [w:] *Dialog a nowe media*, red. M. Kita, J. Grzenia, Katowice 2004, s. 42.

więc nam tę samą stawkę brutto, która jednak jest wyższa „na rękę” i przedstawiają to jako naszą korzyść.)

Wszystkie środki, które autorzy omawianych tekstów wykorzystują do opisanego nietypowych form zatrudnienia, służą przede wszystkim deprecjacji modelu elastycznego. Nawet jeśli wspomina się o jakichś jego zaletach, to najczęściej po to, by skonstrastować je z ogromem zastrzeżeń, jakie zgłaszają pracownicy.

5. Różne spojrzenia na model elastyczny

Portale i strony internetowe poświęcone elastycznym formom zatrudnienia można podzielić na dwa typy. Jedne propagują wiedzę na ten temat, czasami wręcz afirmując zalety płynące z tego typu pracy. Teksty publikowane na tych stronach wskazują na interes pracodawców i pracowników oraz korelację między elastycznością rynku pracy a dynamicznym rozwojem gospodarczym niektórych krajów (np. Holandii czy Danii). W tym ujęciu sporo uwagi przywiązuje się do modnej współcześnie koncepcji flexicurity²³.

Odmienny punkt widzenia przyjmują autorzy tekstów eksponujących kontrowersje wokół atypowych form zatrudnienia oraz ostrzegających opinię publiczną przed negatywnymi konsekwencjami coraz większej popularności takiej pracy.

Przywołane w artykule przykłady pochodzą ze stron i portali ukazujących punkt widzenia pracowników i przedstawicieli związków zawodowych. Selektowny dobór materiału badawczego podyktowany został chęcią jak najpełniejszego zaprezentowania stanowiska osób świadczących pracę. Przyjrzenie się językowym sposobom opisywania i oceniania przez nich elastycznych form zatrudnienia pozwala zrozumieć oczekiwania Polaków wobec pracodawców i rynku pracy. Zrozumienie tych oczekiwań wydaje się nieodłącznym elementem poszukiwania rozwiązań, które w sposób optymalny godzą interesy kilku stron.

6. Podsumowanie

W analizowanym materiale uwidacznia się silnie emocjonalny i pejoratywnie nacechowany stosunek pracowników i części opinii publicznej do elastycznych form zatrudnienia. Dobitnie świadczy o tym już powszechnie funkcjonujące we wszystkich mediach określenie *umowy śmieciowe*. Model elastyczny deprecjonują liczne środki językowe, pełniące przede wszystkim funkcję perswazyjną i emotywną, obecne na omawianych portalach i stronach internetowych. Autorzy, solidaryzując się z pracownikami, kreują bardzo jednostronny i skrajnie krytyczny obraz nietypowych form pracy. Wykorzystują do tego celu paletę możliwości stylistycznych, wpływających na kształt przekazu oraz sposób jego odbioru. Stosują czasowniki zaprzeczone, wykrzyknienia, ekspre-

²³ Więcej na ten temat patrz: E. Olejniczak, B. Kukiela, *Flexicurity – propagowanie elastycznych form zatrudnienia w ujęciu prawniczym i językowym*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Linguistica” 2012.

sjonizmy (czasami nawet wulgaryzmy), negatywnie wartościujące epitety, porównania i metafory, a także egzemplifikacje, paralelizmy i wyliczenia.

Niechęć do elastycznych form zatrudnienia, widoczna na poziomie języka, wynika, co warto powiedzieć otwarcie, z licznych ograniczeń i niedogodności, jakie się z nimi łączą. Niejednokrotnie, o czym donoszą media, jest to po prostu pozbawienie pracowników podstawowych praw. Zatrudnieni na tzw. *umowy śmieciowe* mają krótsze okresy wypowiedzenia, nierzadko można ich zwolnić w dowolnym momencie bez podania przyczyny. Często pracują dłużej niż 40 godzin w tygodniu, ale nie mają gwarancji minimalnego wynagrodzenia, problemem jest też dla nich uzyskanie np. kredytu mieszkaniowego. W ograniczonym zakresie korzystają z urlopów wypoczynkowych. Są też gorzej zabezpieczeni w przypadku choroby czy zwolnienia. Wiele regulacji uniemożliwia im zaangażowanie się w działalność związków zawodowych.

Trudno więc się dziwić, że pracownicy tak niechętnie, nieprzychylnie i emocjonalnie wypowiadają się o elastycznych formach zatrudnienia. Niestety, na gruncie polskim elastyczność ta wciąż jest utożsamiana z brakiem ochrony czy stabilizacji. Obawy i krytyczne uwagi pracobiorców znajdują odzwierciedlenie w omówionym materiale językowym.

Bibliografia

- Anatomia gniewu. Emocje negatywne w językach i kulturach świata*, red. A. Duszak, N. Pawlak, Warszawa 2003.
- Borek M., *O wyrażaniu uczuć i emocji*, [w:] *Język w komunikacji*, t. 2, red. G. Habrajska, Łódź 2001, s. 228–234.
- Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, red. D. Kotlorz, Katowice 2009.
- Dialog a nowe media*, red. M. Kita, J. Grzenia, Katowice 2004.
- Elastyczne formy pracy – poradnik dla pracodawców*, Białystok 2007.
- Elastyczne formy pracy – szanse i zagrożenia*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2008.
- Elastyczne formy zatrudnienia – informator Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie*, Warszawa 2007.
- Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, red. L. Machol-Zajda, Warszawa 2001.
- Florek L., *Prawne ramy elastycznych form zatrudnienia*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na elastyczność firm*, red. L. Machol-Zajda, Warszawa 2001, s. 27–28.
- Golus B., *Fenomen rozmów internetowych i ich języka*, [w:] *Dialog a nowe media*, red. M. Kita, J. Grzenia, Katowice 2004.
- Grabias S., *Język w zachowaniach społecznych*, Lublin 1997.
- Grabias S., *O ekspresywności języka. Ekspresja a słowotwórstwo*, Lublin 1981.
- Grzenia J., *Komunikacja językowa w Internecie*, Warszawa 2006.

- Grzenia J., *Zasady komunikacji internetowej*, [w:] *Polszczyzna na co dzień*, red. M. Bańko, Warszawa 2010.
- Inny słownik języka polskiego*, red. M. Bańko, Warszawa 2000.
- Język – społeczeństwo – wartości*, red. E. Laskowska, I. Benenowska, M. Jaracz, Bydgoszcz 2008.
- Język w komunikacji*, t. 2, red. G. Habrajska, Łódź 2001.
- Język w mediach elektronicznych*, red. J. Podracki, E. Wolańska, Warszawa 2008.
- Język w mediach masowych*, red. J. Bralczyk, K. Mosiołek-Kłosińska, Warszawa 2000.
- Lubaś W., *Słownictwo potoczne w mediach*, [w:] *Język w mediach masowych*, red. J. Bralczyk, K. Mosiołek-Kłosińska, Warszawa 2000.
- Media a opinie i postawy społeczne*, red. Z. Pucek, J. Bierówka, Kraków 2011.
- Mosiołek-Kłosińska K., *Wulgaryzacja języka w mediach*, [w:] *Język w mediach masowych*, red. J. Bralczyk, K. Mosiołek-Kłosińska, Warszawa 2000.
- Nowakowska-Kempna I., *Konceptualizacja uczuć w języku polskim*, Warszawa 1995.
- Nowy słownik języka polskiego*, red. E. Sobol, Warszawa 2003.
- Oatley K., Jenkins J. M., *Zrozumieć emocje*, Warszawa 2003.
- Pawelec R., Trysińska M., *Wymiary potoczności*, [w:] *Najnowsze słownictwo a współczesne media elektroniczne*, red. R. Pawelec, M. Trysińska, Warszawa 2008.
- Polszczyzna na co dzień*, red. M. Bańko, Warszawa 2010.
- Puzynina J., *Język wartości*, Warszawa 1992.
- Skórska A., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a równoważenie rynku pracy*, [w:] *Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, red. D. Kotlorz, Katowice 2009.
- Skórska A., *Strategia flexicurity jako przykład deregulacji i uelastyczniania rynku pracy*, [w:] *Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, red. D. Kotlorz, Katowice 2009.
- Taras B., *Anonim w Internecie, czyli o komunikacji incognito*, [w:] *Dialog a nowe media*, red. M. Kita, J. Grzenia, Katowice 2004.
- Wratny J., *Elastyczne formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, [w:] *Elastyczne formy pracy – szanse i zagrożenia*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2008.
- Wyrażanie emocji*, red. K. Michalewski, Łódź 2006.
- Zalewska-Greloch E., *Polszczyzna internautów – poprawna czy „wygodna”?*, [w:] *Język w mediach elektronicznych*, red. J. Podracki, E. Wolańska, Warszawa 2008.
- Zdunkiewicz-Jedynak D., *ABC stylistyki*, [w:] *Polszczyzna na co dzień*, red. M. Bańko, Warszawa 2010.

Strony internetowe

<http://tymczasowi.zsp.net.pl>.

<http://czasownicy.org.pl>.

http://tygodniksolidarnosc.com/2011/45/2_dok.htm.

<http://regiopraca.pl/portals/rynek-pracy/wiadomosci/chcemy-etat-nie-umowe-smieciowa>.

Summary

Elwira Olejniczak

*Employees on flexible forms of employment
– A linguistic analysis of chosen Internet texts*

This article analyses the linguistic ways of expressing emotions and talking about flexible forms of employment deployed by employees. The Internet is a medium which gives people an opportunity to present what they are really thinking. Flexible forms of employment are very important in today's world. Many employees are afraid of that concept because they are not guaranteed security at work. They express their objections by using: negative epithets, comparisons, enumerations, parallelisms, examples, rhetorical questions or exclamations typical of colloquial language.