



You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Językowe wyznaczniki kształtowania relacji pracodawca - pracownik w prasie zakładowej (na podstawie czasopisma "Echo Chełmka")

Author: Wioletta Wilczek

Citation style: Wilczek Wioletta. (2019). Językowe wyznaczniki kształtowania relacji pracodawca - pracownik w prasie zakładowej (na podstawie czasopisma "Echo Chełmka"). W: W. Wilczek (red.), "Bogactwo polszczyzny w świetle jej historii. T. 7" (S. 144-159). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego



Uznanie autorstwa - Na tych samych warunkach - Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu tak długo, jak tylko na utwory zależne będzie udzielana taka sama licencja.



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Językowe wyznaczniki kształtowania relacji pracodawca – pracownik w prasie zakładowej (na podstawie czasopisma „Echo Chełmka”)

WIOLETTA WILCZEK
Uniwersytet Śląski w Katowicach

Prasa zakładowa¹³ odgrywa istotną rolę w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Jej głównym założonym celem powinna być integracja załogi (Turlik-Marecka, Sobczak, 1975: 23). Należy jednak mieć świadomość innych pełnionych przez czasopisma zakładowe funkcji, które zdają się kształtować opinie społeczne i pobudzać motywację podwładnych. Mogą one propagować pożądane zachowania wśród pracowników. Początki prasy zakładowej można datować na lata przedwojenne, jednakże jej zasadniczy rozwój, związany także ze sprawami państwowymi i duchem socjalizmu, nastąpił po II wojnie światowej¹⁴.

Przedmiotem artykułu będzie analiza językowych elementów kształtowania relacji między pracodawcą a pracownikiem na łamach prasy zakładowej. Oglądowi zostanie poddana leksyka,

¹³ Termin „prasa zakładowa” uznaję za Teresą Turlik-Marecką i Jerzym Bogdanem Sobczakiem jako „czasopisma, które są organami Samorządu Robotniczego i obejmują swym zasięgiem czytelników związanych z jednym zakładem pracy” (1975: 12).

¹⁴ Badania z 1975 roku obejmują 128 tytułów (w tym tylko 8 powstałych przed 1951 rokiem) dotyczących różnych branż przemysłowych (Turlik-Marecka, Sobczak, 1975: 14).

środki stylistyczne, a także tematyka czasopisma, nierzadko obrazująca relację między przedstawicielami zakładu pracy a podwładnymi. Materiał badawczy będzie stanowić gazeta zakładowa „Echo Chełmka”¹ wydawana w zakładach obuwia „Bata” w Chełmku². Przybliżając krótko działalność zakładów obuwniczych, należy podkreślić wieloletnie funkcjonowanie przedsiębiorstwa (1932–2003). Południowe Zakłady Przemysłu Skórzanego „Chełmek” zrzeszały wielu pracowników, zatrudnionych w halach produkcyjnych, garbarniach skóry czy firmowych sklepach. Rozwój przedsiębiorstwa powiązany był z aspektami społecznymi i kulturalnymi (powstałe osiedle robotnicze, Klub Sportowy „Chełmek” itp.) (Iwanek, Pactwa, Wala, 1982). Dopelnieniem tych działań była wydawana gazeta zakładowa.

Wybór czasopisma jest losowy, można go traktować jako reprezentatywny dla prasy zakładowej. Według informacji zawartej w okolicznościowej broszurze (wydanej z okazji 50 lat istnienia zakładu pracy) w 1934 roku „rozpoczęto wydawanie pierwszej w Polsce³ gazety zakładowej »Echo Chełmka«” (Iwanek, Pactwa, Wala, 1982: 35). Analiza objęła wybrane numery czasopisma z kilku lat pomiędzy 1934 a 1958⁴ rokiem (są to najstarsze

¹ „Echo Chełmka. Tygodnik pracowników zakładów Bata Sp. Akc.” (1934, nr 1: 1). Dalej skrót: ECh.

² Obecnie ECh „jest samorządowym miesięcznikiem informacyjnym ukazującym się na terenie gminy w dwutysięcznym nakładzie. Informator nawiązuje do tradycji założonej w 1934 roku zakładowej gazety firmy »Bata«. Wydawcą jest Miejski Ośrodek Kultury, Sportu i Rekreacji w Chełmku” (http://moksir.chelmek.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=6&Itemid=32 [data dostępu: 10.05.2017]).

³ Informacja ta została potwierdzona m.in. w numerze czasopisma z 1938 roku: „Kroniką Chełmka jest tygodnik »Echo Chełmka«, jedyne jak dotychczas w naszym kraju, czasopismo dla pracowników jednej instytucji przemysłowej”. (ECh, 1938, nr 49: 1).

⁴ 1934 (29 numerów), 1938 (22 numery), 1945 (1 numer), 1946 (3 numery), 1956 (1 numer), 1957 (7 numerów), 1958 (24 numery) – razem 87 numerów. Rozległość czasowa została dodatkowo spowodowana 6-letnią przerwą w ukazywaniu się gazety w czasie wojny. Chwilowo zmieniony był także tytuł czasopisma – w latach 1956–1957 brzmiał „Z taśmy obuwniczej”, jednakże w zbiorach bibliotecznych figuruje pod hasłem „Echo Chełmka”.

zachowane i udostępnione numery czasopisma). Rozbieżność czasowa pozwoli zaobserwować także trwałość i zmienność pewnych elementów zawartych w analizowanym czasopiśmie.

Istotny dla twórców ECh był odbiór wydawanej prasy i realizacji celu jej publikowania, co przybliży już zwrot do czytelników w numerach z 1934 roku:

1. Dając Szanownym Czytelnikom naszym czwarty numer tygodnika „Echo Chełmka”, pragnęlibyśmy dowiedzieć się, w jaki sposób jest ono także wśród czytelników przyjęte. [...] Trudno, bez krytyki rzeczowej od Was, Szanowni Czytelnicy, nigdy nie dowiemy się o naszych niedomaganiach, nigdy Was nie zadowolimy. Tylko rzeczowa krytyka, stała korespondencja z nami udoskonali pismo nasze. Zapodajcie nam wszystkie Wasze życzenia. [...] Wytykajcie nasze błędy. Każdy wytknięty nam błąd z podziękowaniem przyjmujemy!⁵ (ECh, 1934, nr 4: 6)
2. W swych założeniach naszego tygodnika dalecy jesteśmy od osobistych wycieczek przeciw komukolwiek. Chcemy skupiać, a nie rozbijać. Pragniemy, aby nasze „Echo” budowało. Jeżeli zaś zakradnie się artykuł może nie w 100 proc. prawdziwy, przeprosimy i chętnie z przyjemnością sprowokowanie ogłosimy (ECh, 1934, nr 5: 4).

Ogół wszystkich czytelników w miarę upływu lat zostaje zawężony do pracowników zakładów⁶, którzy okazują się najistotniejszą grupą odbiorców dla wydawców czasopisma:

3. Na posiedzeniu Komitetu Zakładowego [...] postawił również na porządku dziennym sprawę gazetki zakładowej, w której daje się zauważyć zupełny prawie brak wypowiedzi robotników, związanych z ich pracą, a w szczególności wskazujących na trudności i bolączki, na jakie jeszcze bezwzględnie napotykać robotnicy w swej pracy, a któ-

⁵ Cytaty zostały przytoczone zgodnie z oryginalną pisownią.

⁶ Obejmujących pracowników fabryki i personel rozsianych po całym kraju sklepów firmowych Bata.

rych ujawnienie na łamach gazetki mogłoby przynieść zmianę na lepsze (ECh, 1957, nr 20: 2).

W obydwu przypadkach możemy zaobserwować dążenie do optymalizacji czasopisma dla potrzeb jego czytelników. Prośba o jawną krytykę ukazuje wzrost rangi czytelnika i troskę o jego dobro, przychyłność.

Porównując numery z pierwszych lat z dalszymi analizowanymi rocznikami, można zaobserwować istotne zmiany w obrębie zawartości czasopisma. W przedwojennych numerach ECh (1934 i 1938) zdecydowaną przewagę zyskiwała funkcja informacyjna. Zamieszczane były materiały dotyczące wiadomości związanych z produkcją obuwia w zakładach „Bata”, informacje polityczne, społeczne, gospodarcze czy kulturalne (światowe, krajowe i lokalne). Prasa pełniła także funkcję rozrywkową i reklamową (szczególnie w przypadku produkowanych butów). Niezmiennie przez cały analizowany okres można znaleźć na łamach ECh wiadomości dotyczące życia towarzyskiego, np. ślubów pracowników, czy inne informacje okolicznościowe. Bezpośrednie zwroty do pracowników lub wzmianki o nich były sporadyczne, najczęściej pojawiały się w artykułach dotyczących działalności „Baty”. W latach powojennych (szczególnie po 1950 roku) zaczęło ukazywać się więcej informacji na temat pracowników (*Dział personalny za-wiadamia, Najlepsi i najgorsi* itp.), zauważyć można też zmniejszenie dystansu między pracodawcą a pracownikiem, ujawniające się w apelatywnych zwrotach do grupy odbiorców i środkach perswazyjnych służących wpłynięciu na zachowanie pracowników. Należy podkreślić, że relacja między przedstawicielami zakładu pracy i podwładnymi ma w dużej mierze charakter jednostronny – pracownik jest głównie odbiorcą, w rzadkich przypadkach nadawcą tekstów.

Seweryn Mariański jako naczelne zadanie prasy zakładowej wskazuje walkę o wyższą wydajność pracy (Mariański, 1955: 16), co można zaobserwować również na łamach ECh:

4. Powiększyliśmy produkcję. **Usprawniliśmy wydajność i jakość swej pracy**⁷, dzięki czemu podniosły się nasze zarobki (ECh, 1938, nr 33: 1).
5. Powróciliśmy z urlopu wypoczęci, z nowymi siłami i nowym zapalem. Stając przy warsztacie pracy, wiemy, że **powodzenie i dobrobyt może nam przynieść tylko dobra, wydajna i jaknajściślejsza współpraca** (ECh, 1938, nr 29: 1).
6. **A dobrobyt to nic innego, jak wynik oszczędności i wydajnej, a rzetelnej pracy.** O tym musimy pamiętać! I to wszyscy! (ECh, 1957, nr 16: 1)

To właśnie praca jawi się jako najwyższa wartość dla pracownika. Hasło to ściśle koresponduje z założeniami socjalizmu i pracą na rzecz państwa, co również jest widoczne w zamieszczanych treściach:

7. Naszą walką jest praca. **Naszym sojusznikiem w niej – wiara w przyszłość, którą z mozołem wykuwamy, a której na imię Socjalizm** (ECh, 1957, nr 22: 2).
8. Nie pracujemy dla siebie, tylko dla społeczeństwa, **pracujemy dla Kraju** (ECh, 1934, nr 1: 1).

Ze względu na charakter pracy wykonywanej przez pracowników wielu oddziałów firmy „Bata” wielokrotnie podkreślana jest na łamach czasopisma szczególna relacja między człowiekiem a maszyną, którą wykorzystuje on w pracy, np.:

9. Wielu z Was zapomina o tym, że **każda maszyna, nawet ta najprostsza, wymaga troskliwości w obchodzeniu się, utrzymywaniu, gdyż koszty naprawy są niepomierne wysokie.** Jest jednak wielu, którzy **maszynę swoją kochają, widzą w niej swego przyjaciela** i którzy mają dla niej tyle serca, że dają to, czego wymaga, tj. dobre smarowanie dobrym smarem i w właściwym czasie, używają dobrych narzędzi i dobrych części (ECh, 1938, nr 29: 1).

⁷ Wszystkie wyróżnienia w cytowanych przykładach pochodzą od autorki artykułu.

10. **Maszyny-żywicielki.** W naszych zakładach jest w ruchu 1300 maszyn. A więc tyleż współpracowników jest zatrudnionych przy ich obsłudze. One dają nam pracę, zarobek (ECh, 1938, nr 31: 5).

Przytoczone przykłady ożywienia, a nawet personifikacji maszyny świadczą o jej istotności dla pracownika. Przejawem umacniania symbiozy między pracownikiem a zakładem pracy jest używanie leksyki nawiązującej do wspólnoty czy familiarności, np.: *wspólny wysiłek całej załogi*⁸, *czuć się jako jedna wspólna rodzina, rodzina batowska*. Wyrazem jedności między nimi jest także często pojawiające się *MY* inkluzywne, łączące nadawcę i odbiorcę:

11. Co **będziemy** jedli? (ECh, 1938, nr 30: 2)
 12. **Doceniajmy** wartość uczciwej pracy! (ECh, 1957, nr 16: 1)
 13. **Wychowujemy** postępowych szewców (ECh, 1938, nr 40: 1).

Jako przejaw perswazji można uznać bezpośrednie, eksklamacyjne apele do odbiorcy, najczęściej w trybie rozkazującym:

14. Myliłby się grubo ten, ktoby wyraził zdanie, że oddział mechaniczny poślednią odgrywa rolę w naszej produkcji. Grubo i zasadniczo. [...] **Mechanicy! Pokażcie co umiecie. Niech nas znają - ludzi stalowych - silny, ważny, precyzyjny oddział 709!** Niech żyje serce ze stali! (ECh, 1934, nr 4: 3)
15. **Brawo, Barbaro!** Jaknajwięcej takich jak Ty pracownik i pracowników życzymy i to nie tylko oddz. 323a, ale także wszystkim innym (ECh, 1957, nr 21: 3).
16. **DZIESIĘCIORO PRZYKAZAŃ DLA ODDZIAŁU MANIPULACYJNEGO.**
 1) **Poznaj dokładnie** w 100 proc. materiał Ci powierzony.
 2) **Pracuj celowo** podczas pracy [...] (ECh, 1934, nr 6: 4).

⁸ W przypadku pojedynczych leksemów czy wyrażeń krótszych niż zdanie nie przytaczam adresu bibliograficznego, mając na uwadze, że materiał analityczny został ściśle zakreślony w przypisie nr 6.

Pracownik definiowany jest na łamach prasy poprzez wyznaczone obowiązki i pożądane cechy. Jego wartość jest wyrażona pozytywnie wartościującymi przymiotnikami: *sumienny, zdyscyplinowany, pełnowartościowy, pilny*. Ważnymi cechami pracownika są także *rozwaga, rozumność i rozsądek*:

17. Istotny sens naszej bytności tkwi nie tylko w tym, by regularnie zaopatrywać maszyny. **Wszak ludźmi jesteśmy z głową i rozsądkiem**. Współtworzyć musimy, doszukiwać się wad i usuwać je, wynajdywać, ulepszać... (ECh, 1934, nr 4: 3).
18. **To wielkie znaczenie pracy uzna każdy rozumny człowiek**, gdziekolwiek pracuje, – tak samo, jak się podporządkuje dobrowolnie dyscyplinie i obowiązkowi pracy, koniecznym do wykończenia planu, czy zadania (ECh, 1938, nr 34: 1).
19. **Każdy rozsądny człowiek**, podejmujący się wykonać jakąś pracę, ma tylko jedno pragnienie: aby ta praca dała mu jaknajlepszy wynik (ECh, 1958, nr 16: 2).

Przytoczone przykłady są także wykładnikiem perswazyjności komunikatu. Aleksy Awdiejew sytuuje takie formuły w grupie operatorów blokujących weryfikację (np. asercji czy ocen), będących systemowymi środkami perswazji (Awdiejew, 2004: 73). Gwarancję dobrych efektów pracy ma zapewnić respektowanie zasad w niej obowiązujących, np.:

20. **Porządek i dyscyplina** w pracy jest nieodzowną koniecznością w fabryce (ECh, 1945, brak nru: 4).

Najczęściej powtarzaną wartością, mającą potencjał do doskonalenia pracowników i ich wydajności, jest *dyscyplina*. Leksyka związana z antonimicznym określeniem pracownika to przede wszystkim formy przeczące wymienionych już przymiotników, np.: *niezdyscyplinowany* czy *niesumienny*. Można również zaobserwować ironiczne użycie słów pozytywnie wartościujących, np.: *wy-*

czynowiec, przodownik, w których przypadku o negatywnym i ironicznym wydźwięku wyrazu decyduje zastosowany cudzyśłów.

Sposób traktowania podwładnych wyrażony jest już w używanych synonimach słowa *pracownik*. W wielu fragmentach pojawia się leksem *współpracownik* (najczęściej w formie liczby mnogiej: *współpracownicy*), który wskazuje na zmianę relacji podrzędności wobec pracodawcy na kooperację, współpracę:

21. Jest nas tysiąc pięćset **współpracowników** (ECh, 1938, nr 30: 3).
22. **Współpracownikiem** w przedsiębiorstwie jest każdy, zarówno przełożony, jak i podwładny (ECh, 1938, nr 48: 1).

Często pojawiają się także wyrazy *robotnik/robotnicy* oraz *załoga*, np.:

23. Jest to przecież rzecz zupełnie zrozumiała, bo przecież wraz z rozwojem fabryki przybywało także z roku na rok **robotników** (ECh, 1958, nr 16: 1).
24. [...] A **załoga** chciałaby o tym się dowiedzieć (ECh, 1957, nr 22: 1).

Rozróżnienie na rodzaj męski i żeński jest dostrzegalne w przypadku odnoszenia się leksemu do konkretnych osób, natomiast w znaczeniu ogólnym bez dookreślenia osobowego taki dychoomiczny podział można zaobserwować jedynie sporadycznie:

25. **Każdy pracownik czy pracownica** musi rozpocząć pracę u Baty od umiejętności czyszczenia butów (ECh, 1934, nr 13: 3).

Poza leksemami ogólnymi, z materiału można wyekscerpować wyrazy nazywające przedstawicieli konkretnych oddziałów czy stanowisk, np.: *gumiarz, sztancer, cwiekarz*.

Ważną zmianą w zawartości czasopisma były pojawiające się na jego łamach nagany i pochwały pracowników. Taką praktykę podkreśla S. Mariański: „Na podstawie codziennych wydarzeń gazety fabryczne popularyzują robotników i pracowników, którzy

wykazują prawdziwie gospodarski stosunek do pracy, piętnują zaś i zawstydzają tych, którzy łamią dyscyplinę pracy i niedbale odnoszą się do swych obowiązków” (1955: 17). Sugestywna krytyka objawia się także w stosowanej leksyce. Niesumienny pracownik często określany jest jako *bumelant* – wyraz wchodzący w rezerwar słownictwa potocznego według słownikowej definicji: ‘człowiek bumelujący, zaniedbujący się w pracy przez niestawienie się do niej lub marnowanie czasu przeznaczanego na pracę’ (SSz⁹):

26. Niejednakowo długo trwał okres świąteczny u niektórych naszych pracowników. Patrząc na wykaz **bumelantów** z tego okresu, nasuwa się mimowoli myśl, że nie wszyscy mają jednakowe kalendarze (ECh, 1958, nr 1: 3).

Podobny wydźwięk znaczeniowy reprezentuje leksem *nierób*, w słowniku występujący z kwalifikatorem *pogardliwie*: ‘człowiek leniwy, próżniak’ (SSz):

27. Trzeba wreszcie położyć kres wszystkim **nirobotom** i bumelantom! (ECh, 1958, nr 2: 1)

Pejoratywną wymowę ma także określenie *szkodnik*, czyli ‘ten, kto działa na czyjąś szkodę, wyrządza szkodę komuś, czemuś’ (SSz). Działanie na niekorzyść zakładu produkcyjnego powoduje negatywne nastawienie do takich pracowników:

28. **Szkodnicy** muszą odejść (ECh, 1958, nr 2: 1).

Należy podkreślić, że początkowe numery ECh nie zawierały wzmianek o nieodpowiednim stosunku do pracy zatrudnionych w zakładzie (w przypadku analizowanego materiału brak takich adnotacji w latach 1934 i 1938). Warto jednak zwrócić uwagę na wprowadzanie w wymienionych latach elementu rywalizacji, czego efektem ma być wzrost wydajności pracowników:

⁹ Skrót rozwinięty w spisie bibliograficznym na końcu artykułu (*Literatura*).

29. **A wyścig w pracy trwa...** [nagłówek – dop. W.W.] Nie spodziewaliśmy się, aby zmianiki nasze o szlachetnym wyścigu w pracy pomiędzy pp. Jugasem i Latosińskim tak bardzo czytelników interesowały. [...] W tym tygodniu przypada nam zakomunikować Czytelnikom o bombie. Tak jest. Jugasa i Latosińskiego pobił w tygodniu 21 całkiem niespodziewany nowy **konkurent** z oddziału 431, Tracz. [...] Zaciekawienie na **wynik rozgrywek** pomiędzy trzema już zawodnikami wzrasta coraz bardziej (ECh, 1934, nr 6: 2).
30. **Wynik konkursu** o najlepsze utrzymywanie i czyszczenie maszyn (ECh, 1934, nr 8: 3).

Zastosowane słownictwo nawiązuje do terminologii sportowej (*konkurs, rozgrywki, wyścig, wynik*), przez co można wnioskować o intensyfikacji stopnia rywalizacji między poszczególnymi pracownikami, a także wzbudzania emocji u czytelników. Wyróżnienia dobrych pracowników zawierają np. działy *Premie za dobrą pracę* czy *Najlepsi współpracownicy*. W latach powojennych pochwały¹⁰ przyjęły bardziej rozbudowaną formę (opis i zdjęcie), por.:

31. Kierownik Wydziału Gumowego, Józef Bernacik, w rozmowie z nami wyraził się o niej krótko: „zdyscyplinowana i sumienna pracownica. Życzyłbym sobie, aby wszystkie były do niej pod tym względem podobne” [...] (ECh, 1958, nr 5: 3).
32. Nie wystarczy, że Zofię Majer znają na gumowni. Trzeba, aby się o niej dowiedziała załoga całej fabryki i brała z niej wzór. [...] (ECh, 1958, nr 9: 2).

W latach późniejszych pojawiające się pochwały ustępują w zdecydowanej większości miejsca naganom mającym dyscyplinować pracowników i pełniącym funkcję ostrzegającą. Mimo występowania takich informacji niemalże w każdym z analizowanych nu-

¹⁰ Wszelkie pochwały można uznawać za akty komplementowania, które mogą funkcjonować jako wypowiedzi perswazyjne (zob. Drabik-Frączek, 2014).

merów z lat 1957–1958 wielokrotnie podkreślana jest niechęć do publikacji negatywnych opinii na temat pracowników, np.:

33. **Zaniechaliśmy od pewnego czasu publikowania nazwisk bumelantów, bowiem przypuszczaliśmy, że po uchwaleniu Dyrekcji i Rady Robotniczej odnośnie 13 pensji przykre zjawisko bumelactwa zniknie w naszym zakładzie zupełnie [...] (ECh, 1957, nr 20: 3).**

Powszechną praktyką było także zwalnianie pracowników na łamach prasy zakładowej:

34. Za wykroczenie przeciwko dyscyplinie pracy, jak częste spażnianie się, przedwczesne opuszczanie stanowiska roboczego, bumelowanie i t. p. zwolnieni zostali [...] (ECh, 1958, nr 16: 3).

Taka metoda wypowiedzenia pracy pełniła przede wszystkim funkcję ostrzegającą dla innych pracowników (por. *Mariański*, 1955: 8). Formułowane w ten sposób informacje na temat zwolnienia czy otrzymania nagany/pouczenia stanowiły tylko pewną część komunikatów. Zdecydowana większość miała charakter bardziej ironiczny i prześmiewczy. Ironię jako środek perswazji można odnaleźć w następujących przykładach:

35. [...] Można ją tam [przed bramą – dop. W.W.] ujrzeć codziennie, o czym zawiadamiamy kierownictwo odnośnego oddziału, które winno wreszcie zainteresować się Janiną Dłubisz, przez, chociażby, ustawienie dla niej wygodnego fotela przed bramą (ECh, 1957, nr 20: 3).
36. A zainteresować się nimi i jako dla swoich pracowników postarać się tym razem już nie o fotele, lecz o ciepłą odzież, by, czekając przed bramą nie nabawili się grypy, powinno kierownictwo oddz. 300 (ECh, 1957, nr 22: 3).

Ironiczne wskazywanie rozwiązań dla „problemów” pracowników pełniło funkcję ośmieszającą. Wśród nich można zaobser-

wować takie, w których nagana zostaje przyznana w konwencji nagrody, z wykorzystaniem typowej dla tej drugiej leksyki (np. *nagroda, wyróżnienie*):

37. Tymczasem zaś wymieniona **otrzymuje w nagrodę**, za godną lepszej sprawy wytrwałość w przedwczesnym opuszczaniu miejsca pracy, **naganę z ostrzeżeniem** (ECh, 1957, nr 20: 3).
38. Pierwsi na mecie! Zgodnie z zapowiedzią przedstawiamy dziś załodze **nowy wykaz kandydatów do nagrody za I-sze miejsce w „wyścigu z pracy”** [...] (ECh, 1957, nr 22: 3).
39. **Na wyróżnienie zasługuje** także Stanisława Mazgaj z oddz. 323, która poza spaźnianiem się uprawia jeszcze z zamiłowaniem bumelanctwo (ECh, 1958, nr 4: 4).

Powszechnym środkiem stylistycznym, wykorzystywanym w formułowaniu niepochlebnych sądów o pracownikach, jest pytanie retoryczne (adresowane bezpośrednio do odbiorcy lub mające charakter uogólniający), którego celem jest przede wszystkim wpływ na zachowania załogi:

40. Prawdziwie gorączkowy pośpiech w opuszczaniu miejsca pracy wykazują: Marian Ryś, Jan Gut, Leon Kłapacz i Stefania Bigaj, wszyscy z oddziału 421. **Może otrzymana nagana ostudzi ich gorączkę?** (ECh, 1958, nr 2: 4)
41. Czyście sobie, Pelagio i Stefanio, zastrzegły przy przyjmowaniu Was do pracy, że **tylko to będziecie robić, co Wam się będzie podobać, a nie to, co trzeba?** (ECh, 1957, nr 23–24: 8)
42. **Coście Wy znowu zmalowali?** (ECh, 1958, nr 16: 3)
43. **Może to będzie przestroga dla innych?** Bo bez dyscypliny pracy – ani rusz! (ECh, 1958, nr 2: 4)

Nie można pominąć połączeń leksyki stylu wysokiego lub potocznego w prezentowanych komunikatach, budzących pewien dysonans poznawczy i służących wzmaganiu ironii:

44. Co o Was myśleć? [nagłówek – dop. W.W.] Dokąd wam to tak śpieszno było w dniu 30 grudnia ub. r., Janino Lelito, z oddz. 441, Katarzyna Skrzyńska, Danuto Adamczyk i Zuzanno Rozmus z oddz. 444, żeście już na 15 minut przed zakończeniem pracy II zmiany powychodziły przed bramki, powodując tam w dodatku zamieszanie, co absolutnie **nie przystoi białogłowym**? (ECh, 1958, nr 1: 4)
45. Naganą z ostrzeżeniem ukarany został Henryk Białas, bo – no cóż – **zalewał gdzieś tam „robaka”**, na skutek czego **stawił się do pracy „wstawiony”**. A może to było porażenie słoneczne (ECh, 1958, nr 2: 3).
46. Czy **popiła** – niewiadomo, ale w każdym razie coś tam musiało być, bo w obydwu dni t. j. 15 i 17 bm. do pracy nie przyszła (ECh, 1958, nr 4: 4).

Warto także wspomnieć o perswazyjnym charakterze nagłówków, które tytułują fragmenty na temat nagan i zwolnień. Wśród nich możemy wyróżnić kilka podstawowych typów. Jako pierwsze należy wskazać nagłówki informujące o charakterze popełnionego przewinienia, w których informacja wyrażona jest eksplicitnie. Najczęstsze z nich dotyczą:

- nieusprawiedliwionych nieobecności, np.: *Hulaj, duszo!*; *Chora z urojenia*;
- kradzieży materiałów, np.: *Mają lepkie palce*; *Siódme nie kradnij!*;
- przybycia do pracy w stanie nietrzeźwym, np.: *Cykuś*; *Chodź ko-
lego, na jednego*.

Popularną formą przekazu są także bezpośrednie zwroty do konkretnego adresata/adresatów (w trybie rozkazującym lub formie pytającej), z pominięciem istoty przewinienia w tytule: *Poprawcie się!*; *Po co to robicie?*; *Sam tego chciałeś, Grzegorzu Dyndało!*; *Co o Was myśleć?*; *Nie próbuj drugi raz*. Rzadziej zdarzają się pytania do ogółu, również nie informujące o charakterze popełnionego czynu: *Co to takiego mogło być?*; *Długo to jeszcze tak będzie?* Funkcję ostrzegającą pełnią formuły nakazowe, np.: *Pracę trzeba szanować*; *Nie trzeba zapominać*; *Ku przestrodze*. Osobną rozbudowaną grupę stanowią nagłówki, w których ukazana jest nieodpowiedniość czy szkodliwość jakiegoś zachowania, por.: *Pospiech czasem szkodzi*; *Niepostuszne nie-*

wiasty; Karygodny czyn; Nieposłuszny; Jeszcze było im mało; Nauczka. Należy jeszcze wspomnieć o tytułach będących ustalonymi związkami frazeologicznymi, np.: *Igranie z ogniem; Rzucanie grochu o ścianę; Kradzione nie tuczy.* Wykorzystywanie podobnych fraz niosących informację o jakimś stanie rzeczy jako nagłówków Andrzej Maria Lewicki uznaje za przejaw manipulacji językowej (sugerowanie sądów czytelnikowi i oddziaływanie na emocje) (Lewicki, 2004: 103). W odniesieniu do całości analizowanego materiału można jednak przypuszczać, że nie tylko utrwalone związki wyrazowe mogą pełnić taką funkcję. Decydujący jest w tym zakresie kontekst występujących informacji, czyli udzielenie nagany lub ostrzeżenia, co dodatkowo wpływa na czytelników.

Podsumowując dotychczasowe spostrzeżenia, można stwierdzić, że relacja między pracodawcą a pracownikiem odzwierciedlająca się w prasie zakładowej uległa zmianie w perspektywie diachronicznej. Najbardziej istotną zmianą są pojawiające się nagany i zwolnienia pracowników na łamach prasy. Wśród najpowszechniejszych środków językowych zaobserwowano bezpośrednie apelatywne zwroty do adresata, ironię, leksykę wartościującą pozytywnie lub negatywnie, będące wykładnikiem perswazyjności wypowiedzi. Pracownik na łamach prasy zakładowej traktowany jest w sposób podrzędny wobec pracodawcy, definiowany poprzez wydajność pracy, dyscyplinę i zaangażowanie. Zrównaniem hierarchii mogą być apele do zatrudnionych w zakładzie o wyrażanie własnych opinii. Przykład „Echa Chełmka” pokazuje, że gazeta zakładowa może być narzędziem mobilizacji, perswazji, a nawet manipulacji wobec pracowników.

Źródła i literatura

Źródła

„Echo Chełmka”, 1934, 1938, 1945, 1946, 1957, 1958 – **ECh**.

Literatura

- Awdiejew A., 2004: *Systemowe środki perswazji*. W: *Manipulacja w języku*. Red. P. Krzyżanowski, P. Nowak. Lublin, s. 71–80.
- Drabik-Frączek B., 2014: *Akt komplementowania jako narzędzie komunikacji perswazyjnej w komunikacji interpersonalnej*. W: *Język a kultura*. T. 24: *Perswazja przez styl i stylizację*. Red. A. Dąbrowska. Wrocław, s. 141–152.
- Iwanek H., Pactwa F., Wala J., 1982: *Południowe Zakłady Przemysłu Skórzanego „CHEŁMEK” w Chełmku*. Chełmek.
- Lewicki A.M., 2004: *Nagłówki w formie ustalonych związków wyrazowych jako narzędzie manipulacji*. W: *Manipulacja w języku*. Red. P. Krzyżanowski, P. Nowak. Lublin, s. 101–113.
- Mariański S., 1955: *Prasa zakładowa (gazetka ścienna, wielonakładówka, „błyskawica”)*. Warszawa.
- Szymczak M., red., 1995: *Słownik języka polskiego*. T. 1–3. Warszawa – Ssz.
- Turlik-Marecka T., Sobczak J.B., 1975: *Rola i funkcja prasy zakładowej w Polsce*. Kraków.

Strony internetowe

<http://moksir.chelmek.pl> [data dostępu: 10.05.2017]

Wioletta Wilczek

Linguistic Determinants of Constructing the Employer–Employee Relation
in Workplace-based Press
(on the Example of the *Echo Chełmka* Magazine)

Summary

The article analyses linguistic elements that shape the relation between the employer and the employee in workplace-based press. Chosen issues of the *Echo Chełmka* magazine published between 1934 and 1958 provide the research material. The analysis includes lexical units (for instance, ways of calling employ-

ees which incorporate valuating them), stylistic devices (such as addressing the reader directly, irony, rhetorical questions), and the thematic scope of the magazine (the workplace context, reprimands, and praises). The wide time frame has pointed to constant and changing elements in the mentioned categories. Headlines of announcements about reprimands and dismissals of workers – which had a persuasive character – are yet another significant element presented in this article.

Key words: workplace-based press, *Echo Chełmka*, employer and employee, persuasion, reprimands and praises

Виолетта Вильчек

Языковые показатели формирования отношений работодатель –
сотрудник в прессе предприятия
(на материале журнала „Эхо Хелмка“)

Резюме

В статье представлен анализ языковых элементов формирования отношений между работодателем и сотрудником на страницах прессы предприятия. Материалом для исследования послужили избранные номера журнала „Эхо Хелмка“ за 1934–1958 гг. Анализ охватывает лексику (напр. оценочные способы названия сотрудников), стилистические средства (напр. прямые обращения к адресату, проявления иронии, риторические вопросы) и тематику журнала (контекст предприятия, порицания и похвалы). Временная протяженность показала постоянные и изменяющиеся элементы в исследуемых областях. Кроме того, внимание обращается на такой существенный аспект описания прессы, как заглавия размещаемой информации, касающейся выговоров и увольнений сотрудников. Отмечается, что такие заглавия имеют персуазивный характер.

Ключевые слова: пресса предприятия, „Эхо Хелмка“, работодатель и сотрудник, воздействие, порицание и похвала