



SPOŁECZNY WIZERUNEK SŁUŻBY CYWILNEJ

Analiza dyskursu publicznego:

Analiza znaczeń kulturowych

Analiza opozycji

Analiza kodów

w ramach projektu:

Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi
w Służbie Cywilnej

Warszawa, 2011



Spis treści

PODSUMOWANIE RAPORTU ANALIZY DISKURSU PUBLICZNEGO - WIZERUNEK SŁUŻBY CYWILNEJ	3
INFORMACJE O BADANIU – OPIS METODOLOGICZNY	12
Wstęp	12
Obszar badań	12
Cele analizy semiotycznej KSC	14
Źródła	17
Charakterystyka źródeł (według przeważających, użytych kodów).....	18
II ANALIZA SEMIOTYCZNA DISKURSU KORPUSU SŁUŻBY CYWILNEJ:	22
Analiza znaczeń kulturowych pojęcia służby cywilnej	22
Słownik SC	28
Analiza opozycji obecnych w dyskursie KSC	47
ANEKSY	82
Aneks1: Słownik użytych pojęć	82
Aneks2: Humor związany z pracą urzędów (uzupełnienie słownika kodów)	91
Aneks3: Mapy semiotyczne najważniejszych zidentyfikowanych opozycji i terminów	103
Aneks4: Analiza mitów	107

PODSUMOWANIE RAPORTU ANALIZY DYSKURSU PUBLICZNEGO - WIZERUNEK SŁUŻBY CYWILNEJ

I. RAMY BADAWCZE

1. Przedmiot i cel badania.

Przedmiotem analizy jest pojęcie „służby cywilnej” funkcjonujące współcześnie w przestrzeni publicznej. Aby tego dokonać w możliwie pełny sposób koniecznym było rozszerzenie samego przedmiotu badania na konteksty, w których „służba cywilna” funkcjonuje. Przykładowo: innych znaczeń nabiera w dyskursie prowadzonym wewnątrz struktur administracji, a innych w przekazach medialnych w większości charakteryzujących się szybkością i lakonicznością przekazu. Stąd pojawiła się konieczność rozszerzenia przedmiotu badania na wszystkie dominujące w przekazach synonimy, pojęcia równoznaczne występujące w zastępstwie służby cywilnej. Przedmiotem badania była zatem sama służba cywilna, jak i szereg sposobów jej rozumienia w zależności od kontekstów i źródeł w jakich się pojawia, z uwzględnieniem wyrażen synonimicznych (bliskoznacznych), potocznych.

Celem badania było wyłonienie możliwe spójnego obrazu znaczeń, jakie może desygnować lub do jakich odwołuje się badane pojęcie. W istocie jednak cel sprowadził się do odpowiedzi na złożone pytanie: Czym w przestrzeni publicznej służba cywilna jest, w jaki sposób jest prezentowana oraz jakie znaczenia są jej przypisywane? Raport ma udzielić możliwie wyczerpującej odpowiedzi w oparciu o analizę źródeł.

II ANALIZA ZNACZEŃ KULTUROWYCH SC

Ponieważ sama SŁUŻBA CYWILNA jako pojęcie, symbol, związek frazeologiczny nie jest na trwale osadzona w społecznej świadomości i jednoznacznie kojarzona jest z szerszą ADMINISTRACJĄ PAŃSTWOWĄ/ PUBLICZNĄ - poddaliśmy analizie jej składowe.

1. Służebność

Posiadająca dużo negatywnych skojarzeń nawiązujących do relacji upokorzenia, wykorzystywania, mocno osadzona na wartościach negatywnych - tchórzostwo, brak



charakteru, brak wysoko społecznie ocenianych umiejętności. Zawsze związana z PRACĄ kojarzoną z POŚWIĘCENIEM (rezygnacją z własnych potrzeb, aspiracji, planów) i WYKONYWANIEM POLECENÍ. Praca jest zawsze dla kogoś lub czegoś - nie dla siebie.

Służebność posiada także nieco głębsze, ale jaskrawe znaczenia obecne w kulturze, związane z wartościami takimi jak dbałość o kogoś, OPIEKA, TROSKA - relacja oparta na szacunku, zaufaniu i wzajemnym przywiązaniu - w pozytywnym tego słowa znaczeniu.

2. Cywilność

Rysuje się w nierozzerwalnym związku ze SPOŁECZEŃSTWEM i OBYWATELEM - jako pochodnymi CYWILIZACJI. OBYWATEL jest wolną, autonomiczną jednostką zrównaną prawami i obowiązkami względem SPOŁECZEŃSTWA - zbioru wolnych i niepodległych jednostek. CYWILIZACJA jest rozumiana jako dorobek kulturowy, naukowy, technologiczny, administracyjny, dzięki któremu mogą istnieć wartości sprzyjające rozwojowi jednostek i społeczeństwa.

Kojarzona jest również z ODWAGĄ, rozumianą jako zdolność do wypowiadania i obrony własnego zdania lub myśli niezależnie od uwarunkowań zewnętrznych i koniunktury.

Cywilność stawiana jest w także w opozycji względem WOJNY i ŻOŁNIERZA, jako synonim pokoju, ale także bezbronności, nieporadności i potrzeby opieki. Cywila cechuje brak agresji i niechęć do niej. W kontakcie z nią jest bezradny, przerażony. W kontekście WOJNY jest wartością, którą należy ochraniać, ponieważ jest gwarantem ciągłości CYWILIZACJI.

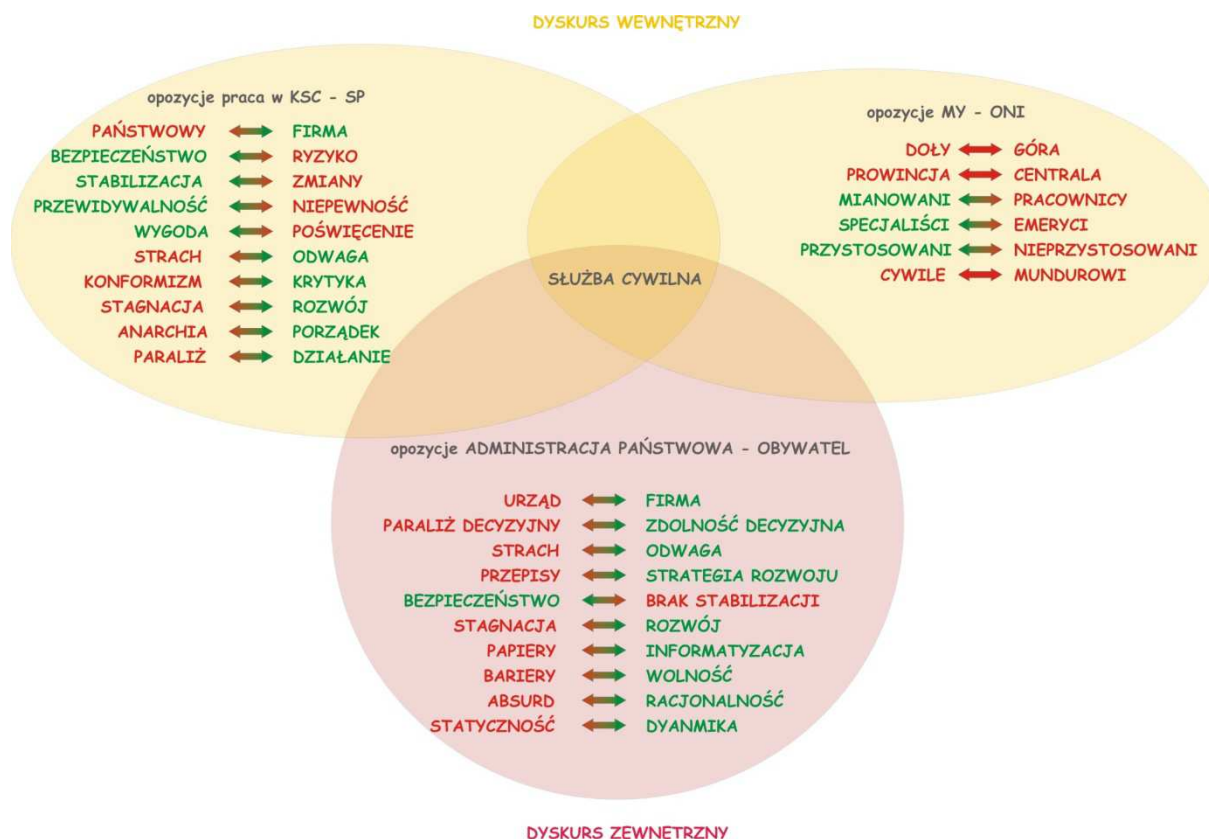
3. Sprzecznność

ODWAGA (CYWILNA) – BRAK WŁASNEGO ZDANIA (TOŻSAMOŚCI)

4. Zgodność

OPIEKA NAD OBYWATELEM (CYWILIZACJĄ, SPOŁECZEŃSTWEM, ROZWOJEM)

III OPOZYCJE BINARNE



Wyłoniliśmy trzy główne pary opozycji występujące w dyskursie zewnętrznym i wewnętrznym. Każda posiada strukturę głębszą, zbudowaną na wewnętrznych opozycjach. Wewnętrzne opozycje przenikają obydwa dyskursy - nie są ściśle im przyporządkowane.

1. Najbardziej jaskrawą i silnie manifestującą się w dyskursie SC jest opozycja **ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA - OBYWATEL**.

- opisuje głęboki rozdziewiek pomiędzy OBYWATEL a PAŃSTWEM, ADMINISTRACJĄ PAŃSTWOWĄ;
- jej wewnętrzne składowe (strony opozycji wewnętrznych) są wzajemnymi zaprzeczeniami (negacjami);
- ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA, PAŃSTWO - rysuje się jako negatywny aksjologicznie obraz niewydolności, opieszałości, przerostu biurokracji, złych, nieżyciowych przepisów, paraliżu decyzyjnego oraz przerostu zatrudnienia. Dodatkowo dochodzi silnie stygmatyzowany

URZĘDAS - utożsamiony ze wszystkimi niepożądanymi cechami: niedouczonego lenia, biurokraty, opryskliwego, sfrustrowanego i wrednego. Do pozytywnych aspektów, pojawiających się w kontekście ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ należą niewątpliwie informatyzacja i sukcesywne usprawnianie pracy ADMINISTRACJI na rzecz OBYWATELA oraz figura URZĘDNIKA - SPECJALISTY, którego charakteryzuje poczucie obowiązku, zaradność, wykształcenie oraz biznesowy temperament - gwarantujący skuteczność i WYDAJNOŚĆ ADMINISTRACJI. Z powyższych względów ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA nie jest znaczeniowo jednoznacznie negatywna;

- OBYWATEL jest niemalże jednoznacznym, przeciwnym odbiciem ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ;
- niezależnie od formy, w jakiej występuje (PODATNIK, PRACOWNIK SEKTORA PRYWATNEGO czy szerszej struktury organizacyjnej, jaką jest FIRMA) posiada zestaw przymiotów składających się na wizerunek wykształconego, pracowitego, często przedsiębiorczego i rozwijającego się fachowca, klienta, partnera - a coraz rzadziej marudnego, chamskiego, niecierpliwego, nieporadnego petenta - podatnika.

2. Drugą silną występującą opozycją w dyskursie SC PRACA w KSC – PRACA W SEKTORZE PRYWATNYM (SP)

- w nikłym, ale jednak istniejącym stopniu, PRACA w KSC opisywana jest jako misja, poświęcenie dla celów wyższych - ponadjednostkowych, ciężka, ale satysfakcjonująca - przy równoległym opisywaniu jej jako czynności niewdzięcznej i niedocenianej;
- do zalet PRACY w KSC należy bezapelacyjnie BEZPIECZEŃSTWO związane z gwarancją zatrudnienia oraz z przewidywalnością bliższej i dalszej perspektywy zawodowej. Do negatywów zaliczyć można nagradzanie postaw konformistycznych, brak rozwoju zawodowego i osobistego oraz, w kontekście OBYWATELA, niski status społeczny PRACY w KSC;
- dokładnie odwrotnie rzecz przedstawia się w obszarze PRACY w SP. Tam do negatywów zaliczyć można przede wszystkim brak poczucia stabilizacji i zależność ciągłości zatrudnienia od warunków ekonomicznych (w skali mikro i makro). Za to za jednoznacznie pozytywne można uważać takie cechy - zalety jak: rozwój, szkolenia, pensje (wysokie - dwu, trzykrotnie wyższe, niż w KSC) zależne od efektów, racjonalność i sensowność działań. Silne jest także

przeświadczenie, iż do pracy w SP potrzebne są unikatowe doświadczenia i wysokie kompetencje.

3. Trzecią główną opozycją binarną w analizowanych źródłach jest MY - ONI

Ta opozycja pozwala wyodrębnić, w jaki sposób określają sami siebie członkowie KSC.

- MY to grupa wykwalifikowanych profesjonalistów, z reguły urzędników mianowanych, spełniających i realizujących w praktyce wysokie standardy postaw i zachowań, wynikające z kodeksu etyki SC. To dumna kasta specjalistów, doskonale znających realia pracy w KSC, świetnie realizująca swoje obowiązki dla dobra OBYWATELA, którego utożsamiają z PAŃSTWEM.
- ONI to uwikłani w sondaże i partyjne rozgrywki politycy, pracodawcy, przełożeni z politycznego nadania, których cechuje niekompetencja i feudalne nawyki. To oderwana od rzeczywistości PROWINCJI CENTRALA, generująca nieżyciowe i wprowadzające zamęt rozporządzenia, regulacje i przepisy. ONI to także leniwi biurokraci, chowający się za przepisami i systemem, nierozwojowi, bez ambicji (URZĘDAS).

IV PRZEMIANA KODU:

REZYDUALNE	DOMINUJĄCE	EMERGENTNE
APARAT SYSTEMU	ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA	ADMINISTRACJA PUBLICZNA
BRAK KOMUNIKACJI	WALKA	PARTNERSTWO
OBOJĘTNOŚĆ	NIEUFNOŚĆ	ZAUFANIE
OBOJĘTNOŚĆ	NIECHĘĆ	ODPOWIEDZIALNOŚĆ
PETENT	PODATNIK	KLIENT/PARTNER
PETENT	PODATNIK	INTERNAUTA
SZARY URZĘDNIK	URZĘDNIK, URZĘDAS	SPECJALISTA
PAPIERY	DOKUMENTY	DANE (BAZY DANYCH)
PAPIERY/ TECZKI - BAŁAGAN	SEGREGATORY - PORZĄDEK	KOMPUTER
PRZEPIS	PROCEDURA	WYTYCZNA
PARALIŻ	WYDAJNOŚĆ	ROZWÓJ
ZWOLNIENIA	CIĘCIA	RACJONALIZACJA
ROBOTA	PRACA	MISJA

KOD REZYDUALNY - kod który wychodzi z praktyki językowej, zaciera się, przestaje być używany;

KOD DOMINUJACY - obowiązująca, przeważająca siatka pojęciowa, kod używany w teraźniejszości;

KOD EMERGENTY – kod napływający, wchodzący do obiegu, pretenduje do bycia DOMINUJACYM w perspektywie czasowej.

Przemiana kodu jest symptomem przemiany paradygmatu społecznego lub zespołu opinii i przeświadczeń na dany temat. Nie inaczej jest w dyskursie SC. Dwie podstawowe przemiany to:

1. APARAT SYSTEMU ⇨ ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA ⇨

ADMINISTRACJA PUBLICZNA

Jest oznaką przemiany Państwa w swej wewnętrznej ideologicznej, praktycznej i technokratycznej strukturze.

APARAT SYSTEMU: niezrozumiały dla obywatela, obcy, przytłaczający swym ogromem, którego tryby, mogą obywatela „pochłonać”, „przetrawić. Odhumanizowany byt, rządzący się swoimi wewnętrznymi - z punktu widzenia obywatela - irracjonalnymi zasadami.

ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA: to WŁADZA stojąca ponad obywatelem, nieustannie tą hierarchię przypominająca. To obywatel jest dla państwa, a nie państwo dla obywatela. Rozrośnięta, silnie zbiurokratyzowana, niewydolna, decydująca o losie obywatela często w sposób pochopny i niekompetentny. Państwo separujące i zamykające obywatela w teczkach, segregatorach, papierach.

ADMINISTRACJA PUBLICZNA: stoi po stronie obywatela, działa dla niego i w jego imieniu. Pełni funkcję ochronną, korygującą. Działa według przejrzystych, stałych reguł i wysokich etycznych standardów. Żyje w symbiozie z obywatelem - działając na jego szkodę, podcina gałąź, na której siedzi.

2. PETENT \Rightarrow PODATNIK \Rightarrow KLIENT/PARTNER

Analogicznie mamy do czynienia z przemianą kodu opisującego obywatela.

PETENT: nieporadny, zagubiony, bojaźliwy - niepewny siebie i sytuacji, w której się znalazł. Nie zna swoich praw, ani wykładni przepisów - dla niego świat ADMINISTRACJI to świat APARATU SYSTEMU.

PODATNIK: źródło dochodu państwa, ale także nadużyć; roszczeniowy, agresywny, niecierpliwy, marudny, traktowany nieufnie z dużą rezerwą - często jako zło konieczne - przeszkadzający w pracy urzędu.

KLIENT/PARTNER: świadom przepisów, ograniczeń systemowych, jakie ciążą nad ADMINISTRACJĄ PUBLICZNĄ, cechuje go otwartość, nastawienie na wypracowanie kompromisu, porozumienie, oparte na rzetelnej informacji i analizie sytuacji. Często wykształcony, kulturalny, życzliwy.

3. BRAK KOMUNIKACJI \Rightarrow WALKA \Rightarrow PARTNERSTWO

Ta przemiana oscyluje wokół relacji PAŃSTWO – OBYWATEL i jest wyrazem ewolucji wzajemnych, obustronnych relacji.

BRAK KOMUNIKACJI: Państwo nie prowadzi dialogu z obywatelem, tylko wymaga - obywatel jest zastraszony, niekompetentny, przez to posłuszny.

WALKA: obywatel staje się świadomy tego, że ma prawa. Korzysta z wolności, na państwo patrząc jak na zbiór bzdurnych ograniczeń. Państwo nie nadąża za obywatelem, okopując się na biurokratycznych pozycjach, traktuje obywatela jako źródło nadużyć, które należy poddawać nieustającej kontroli i represji.

PARTNERSTWO: Symbioza. Obydwie strony posiadają wiedzę, kompetencje i motywacje do tego, by rozmawiać ze sobą i wspólnie rozwiązywać problemy. Dobro jednej strony zależne jest od działań drugiej.

Pozostałe opozycje uwzględnione w tabeli są konsekwencją lub rozwinięciem powyższych najsilniejszych i najmocniej manifestujących się w analizowanych źródłach.

V WNIOSKI.

Pojęcie SŁUŻBY CYWILNEJ jest silnie znaczeniowo zakorzenione w szerszej ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ/ PUBLICZNEJ.

W dyskursie nie występują czytelne granice separujące SŁUŻBĘ CYWILNĄ od ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ oraz nie istnieją cechy rozróżniające obydwie pojęcia.

ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA nie posiada struktury monolitycznej, w różnych kontekstach jej znaczenia manifestują się na kilka sposobów - m.in.:

- Bezpieczeństwa
- Stagnacji
- Paraliżu decyzyjnego
- Bezduszości
- Biurokracji
- Represji

Urzędnik SC jest wizerunkowo nierozzerwalnie wrośnięty w struktury ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ, stanowiąc jej emanację, delegata, łącznika ze światem OBYWATELA.

Zaletami pracy w strukturach Korpusu Służby Cywilnej są: bezpieczeństwo zatrudnienia, pewność wynagrodzenia, ale także coraz częściej: powoli rosnący prestiż społeczny związany z wysokimi wymogami wobec potencjalnych kandydatów oraz specjalistycznością zadań i obowiązków.

Mianowanie w strukturach urzędniczych jest wyrazem profesjonalizmu, wysokich standardów i kompetencji - a co za tym idzie jest nobilitujące i prestiżowe.

Współczesny wizerunek ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ jest silnie zakorzeniony w przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych zeszłego stulecia. Podobnie jak wizerunek urzędnika SC.

Obszarami silnie stygmatyzującymi ADMINISTRACJĘ jest niewydolny organ - URZĄD, martwe, nieżyciowe, absurdalne PRZEPISY powodujące strach przed podejmowaniem decyzji i w konsekwencji PARALIŻ DECYZYJNY oraz leniwy, niedouczony i niekulturalny URZĘDAS.

Współczesny topos administracji i urzędnika jest zaprzeczeniem negatywnego stereotypu.

Przemiana ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ w stronę ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ odbywa się na zasadzie implementacji cech BIZNESU i SEKTORA PRYWATNEGO. Podobnie rzecz się ma z przemianą stereotypowego URZĘDASA w SPECJALISTĘ.

Etos URZĘDNIKA SC to połączenie cech sprawnego, wykształconego menadżera, zarządzającego i analizującego ogromne ilości różnych jakościowo danych, biorącego odpowiedzialność za swoje decyzje - wynikające z wiedzy i doświadczenia, którego sztywny kręgosłup moralny oparty jest o normy kodeksu etyki SC. To cechy społecznika, filantropa, przedsiębiorcy, technokraty i poszukiwacza - odkrywcy połączone w tyglu wraz z życzliwością i kulturą osobistą.

Wartością wspólną dla ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ i OBYWATELA / BIZNESU jest WIARYGODNOŚĆ i WYDAJNOŚĆ. Dla biznesu jest ona środkiem do zwiększenia zysku, dla ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ jest celem samym w sobie.

SŁUŻEBNOŚĆ w kontekście ADMINSTRACJI PUBLICZNEJ - to OPIEKA i TROSKA o rozwój i dobro OBYWATELA i SPOŁECZEŃSTWA.

CYWILNOŚĆ w kontekście OBYWATELA, to zrównoważony, odpowiedzialny, pokojowy ROZWÓJ, przeciwstawiony hedonizmowi ROZROSTU.

INFORMACJE O BADANIU – OPIS METODOLOGICZNY

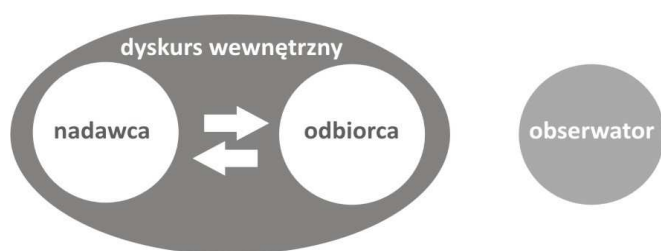
Wstęp

Analiza semiotyczna zagadnień związanych z obecnością w sferze kulturowej korpusu służby cywilnej (KSC) miała na względzie kilka obszarów badawczych oraz kilka, względem siebie niezależnych, celów.

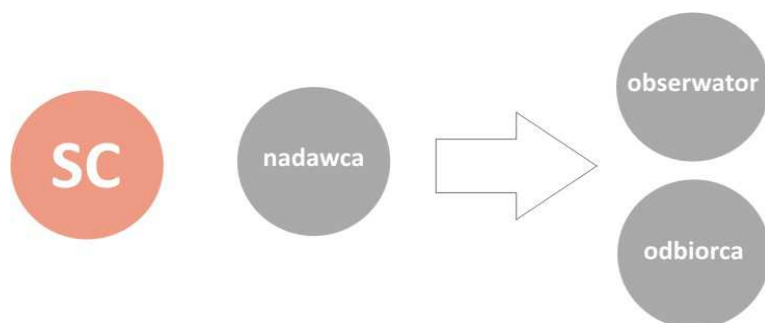
Podstawowym założeniem przeprowadzonej analizy semiotycznej jest tożsamość znaczeń obecnych w kulturze (jako obszarze względnie niezależnym od samego jej użytkownika) ze stereotypem, wzorcem znaczeniowym, funkcjonującym w umyśle uczestnika kultury. Relację pomiędzy „obiektywną” formą manifestującą się w kulturze a „subiektywnym” modelem znaczeniowym pracującym w umyśle jej użytkownika możemy nazwać twórczym sprzężeniem zwrotnym. Analizując jedną stronę równania możemy wnioskować o drugiej, przed nami zakrytej. Analiza zatem pomija dziedzinę indywidualnych, biograficznych doświadczeń użytkownika kultury, koncentrując się na „tekście” funkcjonującym w przestrzeni publicznej, kulturowej ideo - sferze etc. Poprzez „tekst” rozumiemy każdy znak lub kod, który swoim znaczeniem nawiązuje do przedmiotu badania.

Obszar badań

Przestrzeń wymiany treści kulturowych nie jest monolitem. Różni się jakością i siłą oddziaływania, formą i kontekstem przekazu, znacznym zróżnicowaniem poziomu odbiorcy - jego preferencjami, ale także jego reakcjami i komentarzami. Obszar badawczy musiał zostać zróżnicowany względem naturalnych podziałów, według których spodziewaliśmy się otrzymać różne jakościowo klasy informacji. Główny podział, naszym zdaniem, nie wynika z klasycznej dychotomii - tekst pisany vs. obraz, dźwięk. Linia demarkacyjna przebiega raczej wzdłuż zdefiniowania roli i miejsca odbiorcy względem nadawcy. Wyłoniliśmy dwa główne tereny na których toczy się dyskurs - z racji na odmienną charakterystykę i relacje między nadawcą a odbiorcą. Pierwszym, potężnym obszarem wymiany idei i poglądów, a także „kopalnią” znaczeń jest forum pracowników KSC nazwane przez nas **dyskursem wewnętrznym**.



Drugim - media informacyjne, sytuujące odbiorcę na zewnątrz aktu komunikacji jako bierny element, publikę bez możliwości interakcji*, choć demograficznie usystematyzowaną. Drugi główny obszar, nazwaliśmy **dyskursem zewnętrznym**.



Trzecim, peryferyjnie umieszczonym względem dwóch głównych, jest rozleglejszy czasowo oraz kontekstualnie - **dyskurs szeroki** - dostarczający nam zewnętrzne ramy, w których dopuszczalna jest analiza semiotyczna KSC w świetle jej potencjalnego, kulturowego rodowodu i etosu.

Cele analizy semiotycznej KSC

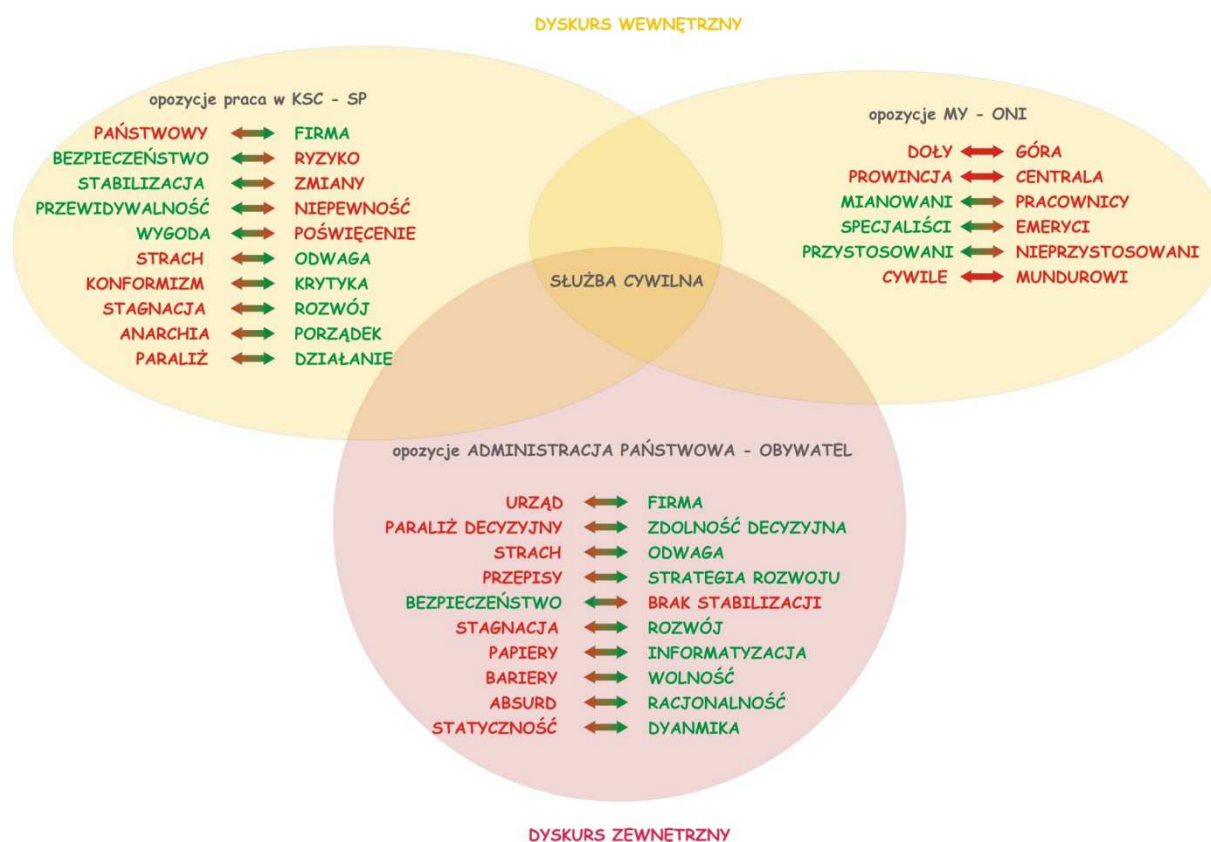
Głównym celem prowadzonych prac badawczych było wyłonienie możliwie pełnego obrazu służby cywilnej, jaki manifestuje się w przestrzeni publicznej (a tym samym w świadomości jej uczestników). Na całościowy gobelin, z którego „utkany” jest ów obraz nakłada się kilka wzajemnie powiązanych elementów. Są to:

1. Repertuar pojęć, które występują powszechnie w dyskursie, a jednocześnie desygnują (predykaty) KSC oraz ich często potoczne znaczenia. Wyłonienie i względne odseparowanie „słownika”, jakim opisywany jest przedmiot badania, z uwzględnieniem najsilniejszych synonimów, stanowiło podstawę dla dalszych prac analitycznych.

2. Znaczenia kulturowe najsilniej występujących pojęć w słowniku, stanowiące kluczowy element dekodujący całościowy przekaz KSC. Znaczenie, rozumiane dalej jako **pole semantyczne**, nie ma jednorodnej struktury. Z reguły można wyznaczyć jeden obszar dominujący, którego zawartością jest stereotypowy, najłatwiej i najszybciej odkodowywany w dyskursie zasób skojarzeń oraz kilka równorzędnych, zdecydowanie mniej pojemnych subdomen, których zawartości aktywizują się tylko i wyłącznie w połączeniu z ich kontekstualnym wyzwalaczem (np. słowo „pies” ma inne znaczenie, kiedy towarzyszy mu wyzwalacz w postaci ostensywnego wskazania na policjanta). Dodatkowo, większość pól semantycznych wpisuje się w aksjologiczny układ współrzędnych, przez co możliwe jest wyodrębnienie w danym polu wartości pozytywnych akceptowalnych i wysoko ocenianych, od ich negatywnych, niepożądanych kulturowo przeciwieństw. Znaczenia kulturowe zostały opisane przy szczegółowej analizie bazowych opozycji i ich składowych.

3. Wyznaczenie aksjologicznych opozycji binarnych pozwoliło na zorientowanie dyskursu KSC względem naczelnych, kulturowo nośnych wartości pozytywnych z ich negatywnymi odpowiednikami. Według koncepcji Levi Strauss’a, strumień rzeczywistości kulturowej, której nierozzerwalną składową jest także rzeczywistość percypowana (jedno z głównych założeń strukturalizmu), przebiega pomiędzy skrajnymi względem siebie granicami. Są to zwykle spolaryzowane względem siebie wartości: dobry - zły, głupi - mądry, bogaty - biedny, okrutny - litościwy etc. Według teorii, tego typu „naturalne” napięcia organizują rzeczywistość kulturową, tworzą podstawowe kategorie ontologiczne, wydobywając tym

samym jej sens (naczelnym zadaniem kultury jest wytworzenie sensów, dzięki którym świat jest potencjalnie wytłumaczalny).



Wykaz wyłonionych opozycji binarnych w obydwu dyskursach

4. W przeprowadzonej analizie dopasowywaliśmy względem siebie najmocniej widoczne opozycje, których znaczenie kulturowe (także wewnętrznie względem siebie przeciwstawne) dodatkowo wskazywało na zasadność takiego zabiegu. Wyłonienie najjaskrawszych opozycji umożliwiło nam stworzenie na ich bazie szkieletu map semiotycznych. Levi Strauss definiuje dodatkowo tzw. **kategorie anomalne**. Są to wyodrębnione z opozycji binarnych stany przejściowe, trudne do jednoznacznego zaklasyfikowania - a przez to kulturowo istotne - wpisujące się w domenę kulturowego tabu lub symbolu o rozbudowanym, trudno definiowalnym znaczeniu. Przykładem może być wąż, którego nie da się jednoznacznie kategoryzować (nie ma nóg - podobnie jak ryba, a jest zwierzęciem lądowym). Tym samym tworzy silny, trudny do jednoznacznego zdefiniowania symbol o właściwościach uniwersalnych i ponadkulturowych. Przynależność do dwóch kategorii jest dla kultury

problematiczna i często stara się je ona odseparować, dlatego symbole są często spychane w znaczeniowo pejoratywne obszary. Podobnie rzecz się ma z homoseksualizmem, transseksualizmem (brak jednoznacznie określonej tożsamości i preferencji płciowej - przyjętej w naszej kulturze jako ewolucyjnie nagradzana norma, powoduje, że powyższe są objęte tabu kulturowym jak i prawnym), wilkołakami (zwierzę – człowiek), zombie (martwy – żywy) etc. W dyskursie KSC odnaleźliśmy kilka obszarów, które wstępnie można zaklasyfikować jako kategorie anomalne. Są to:

URZĘDNIK SC, PRZEJSCIE, EGZAMIN, AWANS,

5. Mapy semiotyczne zbudowane są na szkieletach głównych opozycji, polaryzujących dyskurs SC. Ich funkcja sprowadza się do możliwie kompletnego, graficznego przedstawienia bogatego w znaczenia słownika dotyczącego SC oraz wstępnie naszkicowanych relacji pomiędzy poszczególnymi pojęciami. Stanowi bazę do wyprowadzenia wniosków oraz umożliwia zaznajomienie się z podstawowymi kontekstami i kategoriami leżącymi u podstaw dyskursu SC. W jej skład wchodzi fragmenty tekstów, pochodzących z analizowanych źródeł oraz nasze niezależne komentarze (w miejscach arbitralnie uznanych przez nas za wymagające didaskaliów).

6. Analiza kodów dostarczyła przede wszystkim wglądu w społeczne uwarunkowania przekazu informacji dotyczących KSC. Stworzony przez nas (w oparciu o Barthesa, Bernsteina, Fiskego, Hartleya) filtr kodów (patrz: słownik - kody), pozwolił na scharakteryzowanie poszczególnych źródeł pod kątem jakości i rodzaju przekazu oraz dostarczył podstawy do analizy i wyodrębnienia kodów utrwalających pejoratywne znaczenia w dyskursie dotyczącym KSC. Stanowił też podstawę do wyciągnięcia ogólnych wniosków dotyczących wizerunku SC oraz administracji państwowej w przekazie medialnym. Filtr kodów dostarczył także bazę dla wyłaniania pojęć i określeń, których pola semantyczne ulegają przeobrażeniom (erozja stereotypu, konwencjonalizacja i dekonwencjonalizacja znaku). Dało to przesłanki do wyłonienia kodów emergentnych - na tle istniejących, dominujących. Badanie ewolucji kodów zostało rozszerzone o dyskurs szeroki, tak by uzyskać potrzebną do wyłonienia kodów emergentnych i dominujących perspektywę lub tło, w postaci kodów rezydualnych.

7. Topos urzędnika SC: Na podstawie materiałów źródłowych dokonaliśmy rekonstrukcji tzw. toposu (patrz: słownik - topos) urzędnika KSC. Analiza pozwoliła na zestawienie

obowiązującego toposu z istniejącym równolegle stereotypem urzędnika KSC. Uzyskany w ten sposób dyferencjał dał dodatkowy, ciekawy wgląd w studium rozwoju wizerunku KSC.

8. Etos urzędnika SC - rozumiany jako zespół cech o wysokiej ocenie społecznej, wyróżniających model urzędnika, nadający mu dodatkowy, pozytywny sens i skojarzenia. Podczas analizy udało się wyodrębnić zespół pożądanych społecznie, wysokich wartości etycznych, które są lub powinny być kojarzone z urzędnikiem KSC.

W przeanalizowanych źródłach udało się zrekonstruować kilka wzajemnie ze sobą korespondujących stereotypów (słownik – stereotyp), będących odpowiedzialnych za dekodowanie poszczególnych elementów słownika dyskursu SC.

Źródła

Analiza dyskursu, oparta została o następujące źródła:

1) Forum Pracowników Korpusu Służby Cywilnej (www.sluzba-cywilna.pl/forum) – ponad 18 000 postów z 50 000 ogółem zamieszczonych - publikowanych w okresie VIII 2008 do IX 2011, które spełniały kryteria zawarte w specyfikacji badania (tworzyły podwaliny słownika, znaczeń kulturowych, kodu i binarnych opozycji); **dyskurs wewnętrzny**

2) Materiały prasowe z okresu IV 2009 - IV 2011. Tygodniki: Newsweek - 104 numery; Polityka - 69 numerów. Dzienniki: Gazeta Wyborcza – 121 artykułów; Rzeczpospolita – 127 artykułów; Fakt - 32 artykuły; Onet.pl – 106 artykułów (odredakcyjnych); **dyskurs zewnętrzny**

3) Materiały telewizyjne, publikowane w przedziale IV 2009 – IV 2011. Serwisy informacyjne: Fakty TVN – 99 wydań; Wiadomości TVP – 21 wydań. Programy publicystyczne: Sprawa dla reportera - 88 odcinków; Uwaga TVN – 100 odcinków; **dyskurs zewnętrzny**

4) Materiały dodatkowe - poszerzające czasową perspektywę badawczą.

Literatura: Stefan Żeromski – „Przedwiośnie”; Bolesław Leśmian - „Klechdy Polskie”; Stanisław Ignacy Witkiewicz - „Szewcy”; Zofia Nałkowska - „Granica”; Juliusz Kaden-Bandrowski – „Generał Barcz”; Tadeusz Dołęga Mostowicz – „Kariera Nikodema Dyżmy”; Stefania Grodzieńska - „Kłania się PRL”; **dyskurs szeroki**

Materiały filmowe: Polskie Kroniki Filmowe (1946 – 1992) – 24 wydania; Stanisław Bareja – „Miś”, „Co mi zrobisz, jak mnie złapiesz”, Krzysztof Kieślowski - „Urząd”, „Refren”; Andrzej Wajda - „Człowiek z marmuru”; Jan Rybkowski - „Kapelusz Pana Anatola”; **dyskurs szeroki**
Satyra: Grafiki - Mleczko, Raczkowski, Sawka, Czeczot, demotywatory.pl i inne strony internetowe; Kabaret - Hrabi, Ani Mru Mru, Kabaret Moralnego Niepokoju; **dyskurs szeroki**

Charakterystyka źródeł (według przeważających, użytych kodów)

a) Dyskurs wewnętrzny - Forum Służby Cywilnej.

Źródło o tym samym statusie nadawcy i odbiorcy. Podział na użytkowników stałych i okresowych. Pierwsi stanowią ok. 30 % wszystkich zarejestrowanych (zarejestrowanie na forum jest wymagane), generując ok. 90% publikowanych postów.

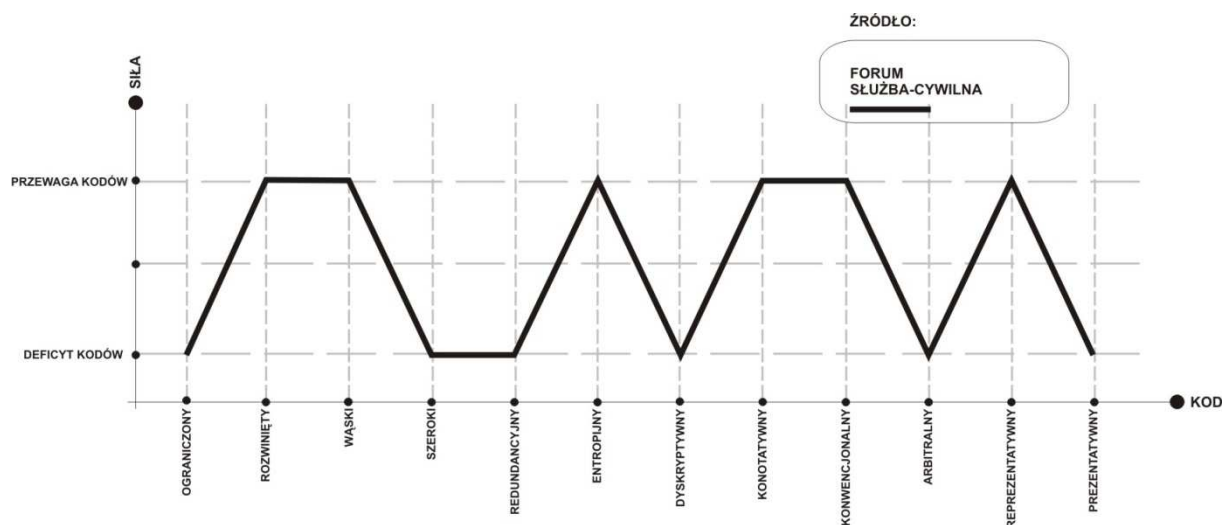
Forum aktywizowało się w 2008 roku jako przejaw buntu (banicji) na pierwotnym względem niego forum skarbowcy.pl. Obejmuje swym zasięgiem większość grup pracowników SC, jednak największą grupą są pracownicy Urzędów Skarbowych (skarbowcy, skarbonki). Za nimi plasują się Wojsko, Policja, Straż Pożarna, Weterynaria, Inspekcja Handlowa, Urzędy Wojewódzkie, Urzędy Statystyczne.

Forum ma charakter branżowy, a tym samym zamknięty. Choć teoretycznie każdy ma możliwość rejestracji, to przeważająca ilość użytkowników jest pracownikami lub ma bezpośredni związek z korpusem. Użytkownicy tworzą zamkniętą, wewnętrznie zróżnicowaną strukturę, operującą własnym językiem, odwołującą się do wspólnych (dla KSC) doświadczeń związanych z pracą w SC. Występuje duża ilość skrótów, nazw własnych, cytatów ustaw, rozporządzeń etc. Potencjalnego czytelnika (obserwatora) źródło sytuje na zewnątrz siebie, tworząc zaporę w postaci trudnego, specjalistycznego języka oraz problemów wynikających z racji wykonywanego zawodu.

Użytkownicy forum posiadają silne poczucie przynależności grupowej. KSC jawi się tutaj jako kasta, plemię, odseparowane, hermetyczne środowisko, gdzie panuje lojalność względem grupy, jak i poszczególnego jej członka. Bardzo charakterystyczne są fatyczne kody rozpoznawalne w komunikacji hermetycznych środowisk. Do grupy należy ten, kto się

przedstawił, podał w przybliżeniu, w jakim obszarze korpusu pracuje, czym się zajmuje na co dzień i mniej więcej jaki ma staż pracy. Dzięki temu, poruszane problemy, zostają naturalnie dystrybuowane do odpowiednich członków forum - o określonych, podanych wcześniej kompetencjach. Skojarzenia z grupami wsparcia są jak najbardziej zasadne. Forma i styl powitań pasują do tego wzorca. Podobnie jak forma dialogów, narracji interlokucji - wszystko opiera się na grupowym wsparciu.

Forum cechuje bardzo wysoka kultura wypowiedzi, wzajemne pilnowanie standardów „netykiety” - włącznie z puryzmem językowym, wypowiedzi są z reguły na temat, posiadają strukturę logiczną, rzadko wykraczają poza ramy tematu wątku. Mimo, że nie ma oficjalnego podziału na „specjalistów” istnieje wyraźna grupa za takowych uważana. Uwidacznia się ona bardzo silnie podczas dyskusji specjalistycznej, poszukiwaniu odpowiedzi na stawiane pytania interpretacji ustaw i przepisów, wdrożeń etc. Charakter swoistego rodzaju „platformy pomocowej” to jedna z głównych cech forum. Drugą jest wymiana doświadczeń (przeważnie negatywnych) oraz próba znalezienia konstruktywnych rozwiązań (warunki pracy, płace, żli przełożeni, nieżyciowe przepisy, naliczanie premii itd.).



Dyskurs wewnętrzny charakteryzuje się przewagą kodów rozwiniętych, wąskich, entropijnych, konotatywnych, konwencjonalnych i reprezentatywnych. Nadawcy i odbiorcy kodu, są specjalistami - posługują się językiem hermetycznym, dla zewnętrznego obserwatora wymagającego posiadania dodatkowej wiedzy, by interpretacja mogła być możliwa. Występuje duża ilość skrótów, neologizmów - niemalże slangu, który ułatwia i przyspiesza wzajemną komunikację grupy.

b) Dyskurs zewnętrzny

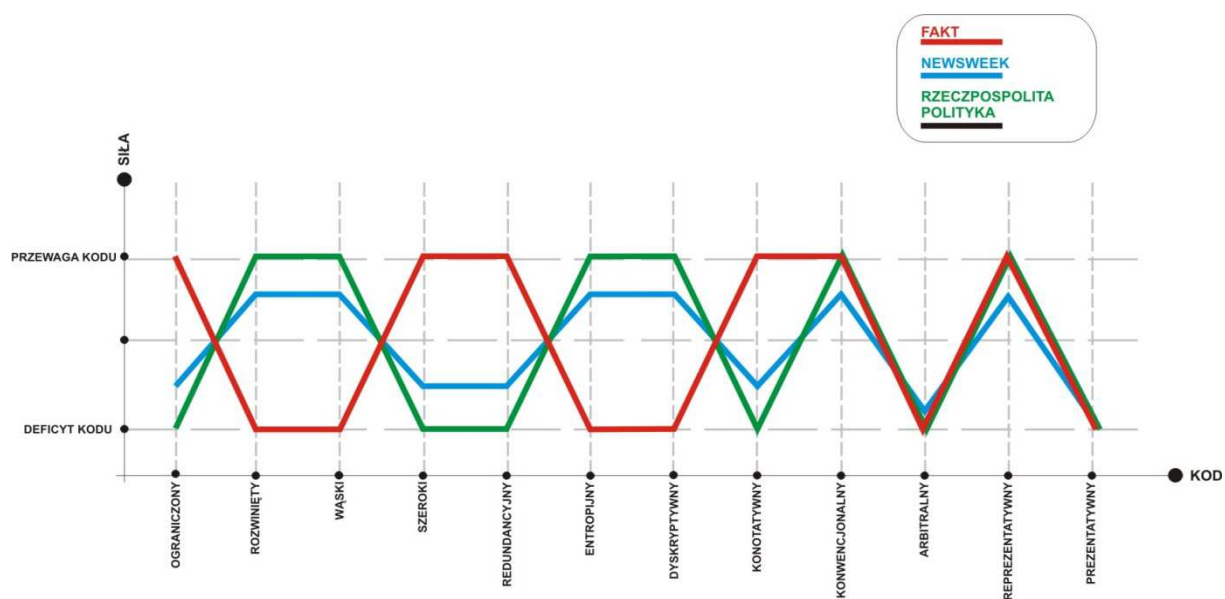
Źródła lokujące nadawcę w opozycji względem odbiorcy - jakim jest czytelnik.

Materiały prasowe.

Rzeczpospolita,

Polityka, Newsweek, Gazeta Wyborcza,

Fakt,

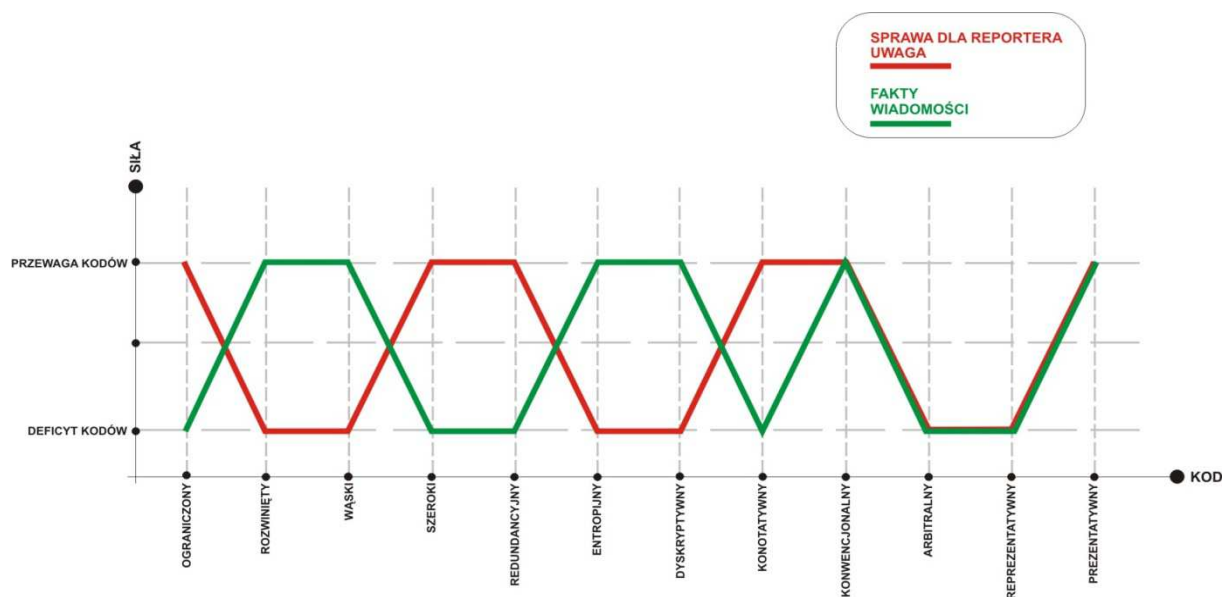


Materiały telewizyjne.

Wiadomości TVP, FAKTY TVN

Uwaga TVN

Sprawa dla reportera



Obydwa typy źródeł dzielą się, na stricte informacyjne, o przewadze kodów rozwiniętych, wąskich, entropijnych, deskryptywnych, konwencjonalnych i prezentatywnych oraz na „opiniotwórcze”, używające kodów ograniczonych, szerokich, redundancyjnych oraz konotatywnych. Pierwsze przedstawiają, opisują, wymagają od odbiorcy aktywnego rozumienia, wiedzy, słownika i odpowiedniego poziomu socjalizacji. Drugie odwołują się bezpośrednio do emocji, często bazują na stereotypach, utrwalają wiedzę i przekonania odbiorcy, nie prowadzą dialogu, nie zmuszają do zajęcia krytycznego stanowiska. Cementują prototypowy, powszechny obraz świata.

II ANALIZA SEMIOTYCZNA DYSKURSU KORPUSU SŁUŻBY CYWILNEJ:

Analiza znaczeń kulturowych pojęcia służby cywilnej

Mapa, która szczegółowo pokazuje pole semantyczno-semiotyczne pojęć wchodzących w skład „służby cywilnej” znajduje się na stronie 16. Zidentyfikowane na niej konteksty użycia i znaczenia tych słów wymagają krótkiego omówienia.

Po stronie CYWILNOŚCI, najważniejszym jądrem semiotycznym tego pojęcia jest CIVIS - OBYWATEL, jako pochodna istnienia CYWILIZACJI. Nie jest możliwe istnienie pierwszego bez zaistnienia drugiego. Możemy pomyśleć o bezludnej wyspie i rozbitku na niej funkcjonującym. Ale wówczas możemy mówić raczej o mieszkańcu, rezydencie wyspy niż o OBYWATELU. W modelu widać triadyczny układ na który składają się:

1. CYWILIZACJA - wypadkowa dorobku ludzkości w obszarze jej osiągnięć - kultury, sztuki, nauki, administracji, techniki. Synonim rozwoju, postępu połączonego z kategorią *humani* (ludzkie, dla człowieka).
2. SPOŁECZEŃSTWO - współtworzącego i korzystającego jednocześnie z jej dobrodziejstw, rozumianego jako zespół niezależnych, różniących się od siebie, autonomicznych, równych względem praw i obowiązków jednostek działających i realizujących swoje potrzeby w ramach danych przez CYWILIZACJĘ. W odróżnieniu od PLEMIENIA jest otwarte, skłonne do wewnętrznego i zewnętrznego dialogu. Wewnętrznie zróżnicowane utrudnia nad sobą kontrolę. W PLEMIENIU nie ma OBYWATELI, są członkowie podlegli PLEMIENIU jako całości. SPOŁECZEŃSTWO jest zorientowane na OBYWATELA (przynajmniej w okresie względnej stabilizacji).
3. OBYWATEL - człowiek, świadomy, wolny, posiadający swoje prawa i obowiązki wyznaczające społeczną i kulturową perspektywę jego zachowań i relacji,

zorientowanego na zaspokojenie swoich potrzeb, ale także na naukę, samorozwój – przez to podnoszenie jakości całego SPOŁECZEŃSTWA, a tym samym CYWILIZACJI.

OBYWATEL w tej triadzie pełni funkcję celu i środka jednocześnie.

CYWILNOŚĆ w tym znaczeniu, to rozwojowa symbioza OBYWATELA, SPOŁECZEŃSTWA i CYWILIZACJI.

ODWAGA występująca równolegle do CYWILNOŚCI jest zespołem cech wolnego OBYWATELA. Ochrona własnych praw oraz praw słabszych, zdolność do wyrażania własnych poglądów, realizacji swoich celów włącznie z kalkulacją konsekwencji oraz wzięcie za nie pełnej odpowiedzialności.

CYWIL - OBYWATEL jest przeciwstawiony ŻOŁNIERZOWI. W tym znaczeniu jest jednostką wymagającą ochrony, bezbronną, pozbawioną możliwości działania - bezradną. Brak broni, jednoznacznie sygnującego munduru, siły, agresji. Gdy CYWIL w tym kontekście trzyma broń automatycznie staje się syntagmą oporu (partyzantki, buntu), lecz jeszcze nie ŻOŁNIERZA - wyszkolonego, wyspecjalizowanego w prowadzeniu walki. To daje podstawę do wniosku, iż CYWILA cechuje pokój, brak agresji i niechęć do niej. W kontakcie z nią jest bezradny, przerażony. W tym kontekście (WOJNY - zagrożenia) CYWIL jest wartością, którą należy chronić. CYWIL - OBYWATEL (a nie ŻOŁNIERZ) jest tym, co po pożodze rozpocznie odbudowę CYWILIZACJI.

SŁUŻBA posiada zdecydowanie więcej negatywnych kulturowych skojarzeń, niż CYWILNOŚĆ. Przede wszystkim jest nisko oceniana społecznie - kojarząc się z poddaństwem, UPOKORZENIEM, brakiem szacunku do samego siebie, brakiem charakteru - służyć komuś w tym kontekście, to być w upokarzającej relacji wyzysku, wykorzystywania. SŁUŻBA tak rozumiana - to służalczość, tchórzostwo, zależność od silniejszego, posiadającego większe wpływy. Brak chęci, siły do przeciwstawiania się. Siła, władza, kontrola, decyzyjność - są wyżej oceniane społecznie, niż ich zaprzeczenia - desygnujące SŁUŻBĘ w tym kontekście.

SŁUŻBA to zawsze PRACA. Z tym, że rozumiana jako praca dla kogoś lub czegoś - dla PANA, OJCZYZNY lub idei - nigdy dla siebie. PRACA zawsze związana z POŚWIĘCENIEM (rezygnacją z własnych potrzeb, aspiracji, planów) i WYKONYWANIEM POLECENÍ. Jest niewidoczna, nie

rzuca się w oczy, wykonywana w tle, ciężka, żmudna. Polega bardziej na utrzymaniu status quo, niż wytworzeniu konkretnego efektu, produktu.

PRACA oparta jest także o POWINNOŚĆ (wewnętrzne przeświadczenie o słuszności danego postępowania, imperatyw) i OBOWIĄZEK (zestaw zadań, nakazów narzucony z zewnątrz - np. konwenans, zwyczaj, kodeks, przepis, rozkaz).

SŁUŻBA - PRACA ma także charakter odtwórczy, automatyczny - czego nie można powiedzieć np. o pracy kucharza. Kucharz, mimo iż często zaliczany do służby, posiada funkcję kreatora, artysty, wytwórcy, która różni go od sprzątaczk, kamerdynera etc. Po drugie, by być dobrym kucharzem należy posiadać szereg - niekiedy unikatowych - umiejętności, wiedzy i doświadczenia, które wyróżniają go od reszty (nie kucharzy) przez co jego praca jest wyżej oceniana społecznie i cieszy się większym szacunkiem. Aby dobrze posprzątać czy dobrze wyprać - „unikatowych” umiejętności można posiadać zdecydowanie mniej.

Istnieją przynajmniej trzy personifikacje SŁUŻBY - jest to NIANIA, SŁUŻĄCY i KELNER. Przejawiają się poprzez nich trzy kulturowe funkcje SŁUŻBY. Z najważniejszych, jest nią troska, doradztwo, serwis.

SŁUŻĄCY bez cech ludzkich ma swoje rozwinięcie w postaci GOLEMA (gliniany olbrzym, zgodnie z legendą obudzony do życia w XVI wieku w Pradze przez Rabiego Jehudę Löw ben Bekalela - bezwolnego i bezdusznego monstrum, które miało służyć wyłącznie do ochrony) maszyny, automatu - bezwzględnie posłusznego, martwego. Jego przeciwieństwem jest SŁUŻĄCY - członek rodziny, o zdecydowanie pozytywnym charakterze, który zajmuje się opieką, „serwisem” domu i jego mieszkańców, jest dystygowany, dyskretny i skuteczny - zachowując przy tym ludzkie cechy charakteru (Alfred). OPIEKUN - znaczy ktoś, kto z ukrycia, nie wpływając oficjalnie na bieg wydarzeń, dzięki mądrości i wierności starym dobrym zasadom (normy moralne), ma kontrolę nad wydarzeniami, w razie konieczności subtelnie i dyplomatycznie doradza lub prowokuje pytaniami, korygując splot okoliczności tak, by wszelkie problemy, ostatecznie znalazły swój pożądaný, szczęśliwy finał. Stoi na straży dobra swoich Panów, którzy w rzeczywistości są często jego niefrasobliwymi

podopiecznymi. Tak rozumiany SŁUŻĄCY posiada ukryte siłę, wolność i mądrość, które - jeżeli jest tylko taka potrzeba ofiarowuje potrzebującym.

W kontekście SŁUŻBY nie sposób pominąć PANA, czyli tego, kto nadaje sens PRACY i POŚWIĘCENIU. W analizie szerszego kontekstu kulturowego pojawiły się dwa – wzajemnie przeciwstawne typy PANA. Pierwszym jest uosobienie wszelkich cnót królewskich – typ ŁASKAWY. Choć ze SŁUGĄ, łączą go stosunki zależności i hierarchii (urodzenia, stanu, posiadania), to są to przede wszystkim relacje przyjacielskie oparte obustronnie o wzajemne zaufanie, szacunek, podziw, chęć pomocy, chęć bycia „przy”. SŁUGA jest przy swym PANU z miłości, troski, zaangażowania w jego problemy żywo traktowane jako swoje. Drugim jest TYRAN, który nie ma SŁUG, posiada NIEWOLNIKÓW. Przy TYRANIE nie ma ludzi życzliwych ani przyjaciół, są tylko jego ofiary. Relacje między nimi łatwo opisują strach, niewola, szantaż, przemoc, terror, gwałt.

Niezależnie od formy SŁUŻBY, nagrodą za nią jest BEPIECZEŃSTWO. W kontekście PANA jest to ochrona przed zewnętrznymi zagrożeniami. Zawsze jest to jakaś forma zapłaty - życie (w przypadku Tyrana), wikt, dach na głowę, zapłata pieniężna lub inny jej ekwiwalent.

SPRZECZNOŚĆ (oksymoron):

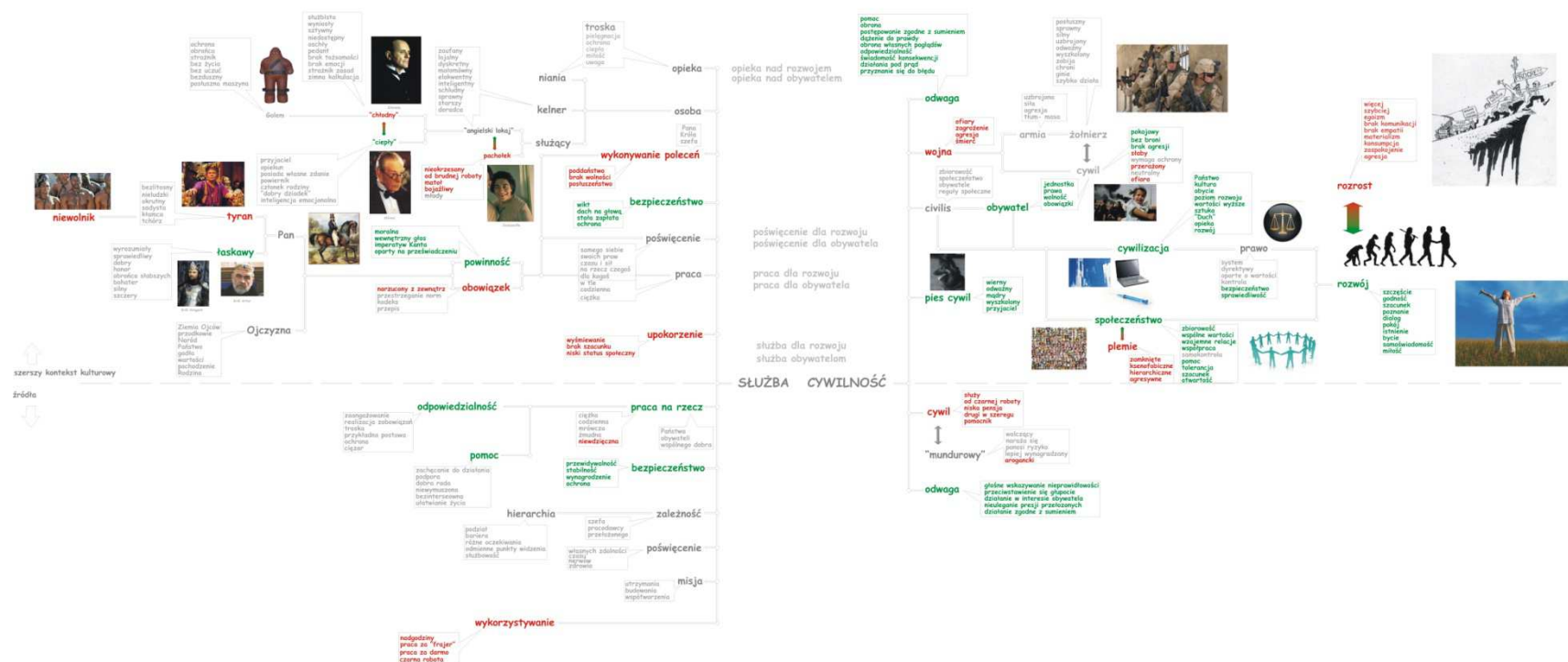
SŁUŻBA CYWILNA, zawiera w sobie wewnętrzną sprzeczność po dopasowaniu do siebie dwóch wybranych kontekstów kulturowych. Chodzi o wyzbycie się własnej tożsamości i zadania SŁUŻBY idealnej, bezwzględnej, polegającej na serwisowaniu (na mapie semiotycznej jest to Stevens, bohater filmu „Okruchy dnia” J. Ivory’ego) z CYWILNĄ - ODWAGĄ, jako zdolnością do wypowiadania własnego zdania, poglądu - niezależnie od niesprzyjającej sytuacji.

IDEALNYM POŁĄCZENIEM jest POŚWIĘCENIE DLA ROZWOJU, PRACA DLA ROZWOJU - obywatela, jednostki, społeczeństwa, cywilizacji - rozumianych tożsamo. PRACA w tle, ciężka, systematyczna w celu ochrony i korygowania błędów mogących zaszkodzić OBYWATELOWI. W tym związku zawiera się SŁUŻĄCY – Alfred (wierny lokaj rodziny Wayne’ów, bohater komiksowych, książkowych i filmowych opowieści o Batmanie), troska, ochrona OBYWATELA

wolnego - czyli także popełniającego błędy, eksperymentującego, sprawdzającego, rozwijającego się.

Mapa semiotyczna pojęć „służba” i „cywilność”

Mapa Semiotyczna SŁUŻBA, CYWILNOŚĆ w oparciu o źródła i szerszy kontekst kulturowy:



Słownik SC

Anarchia

„burdel”, „bałagan” w obszarze procedur, przepisów i kompetencji pracowników panujący wewnątrz struktur KSC - dotyczy głównie pracy w obszarze skarbowym – urzędy skarbowe.

Beton

określenie znaczące odporność na wszelkie zmiany i innowacje, zamknięcie na nowe idee, oddolne inicjatywy mogące usprawnić pracę. Określenie jest używane w stosunku do GÓRY - PRZEŁOŻONYCH, CENTRALI - w kontekście słabych jakościowo kadr wyższego szczebla, dla których umocowanie na stanowisku czy w relacjach politycznych (kolesie) jest ważniejsze, niż wprowadzenie odważnych reform, zmian.

Bezpieczeństwo

Pojęcie związane głównie z bezpieczeństwem zatrudnienia. Zdecydowanie jedna z ważniejszych - występujących w dyskursie - zalet pracy w KSP: 1) ustawowo gwarantowana ciągłość zatrudnienia, praktyczna „nietykalność kadrowa”; 2) pewność otrzymania wynagrodzenia w terminie, plus dodatki, „trzynaste”, nagrody; 3) brak zmian, brak niespodzianek, przewidywalność, zdolność planowania przyszłości w kategoriach niemalże pewnych („jeżeli nie będzie trzęsienia ziemi to wiem gdzie będę za pięć lat”). Ten kontekst, na pewno stanowi istotny, egzystencjalny (Fromm’owski) klucz do zrozumienia postawy - utrata części swobód, zgoda na zbiór ograniczeń - w zamian otrzymanie poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa.

Biurokraci

pracownicy tworzący nieprzystające do rzeczywistości przepisy i rozwiązania w oparciu o archaiczne metody - papierologia; tworzenie przepisu dla przepisu. Niechętni zmianom, oporni na innowacje, rozwiązania usprawniające pracę, obieg informacji, przyspieszające wydanie decyzji etc. z obawy o własny status. W poddyskursach zewnętrznych biurokraci mają zostać objęci racjonalizacją (10% redukcją zatrudnienia w obszarach

administracyjnych).

Biurokracja

część urzędniczego systemu regulowanego licznymi ustawami, przepisami, wewnętrznymi instrukcjami; traktowana jako źródło spowolnienia, zmniejszenia efektywności pracy; często określana jako opuchnięta, zbędna, pełna sprawozdań, kwitów, korekt.

Brak rozwoju

1) brak możliwości podnoszenia swoich kompetencji zawodowych przez urzędnika służby cywilnej; brak szkoleń, brak dofinansowania na edukację specjalistyczną; brak kontaktu z nowoczesnymi rozwiązaniami, technologiami przetwarzania i gromadzenia danych. 2) brak rozwoju finansowego - za wzrostem doświadczenia i odpowiedzialności nie idzie wzrost wynagrodzenia.

Centrala

1. nadrzędna, decyzyjna, „procedurotwórcza” jednostka administracji, według przedstawicieli korpusu służby cywilnej nieudolnie nadzorująca podlegające jej urzędy – odcięta od rzeczywistości, z którą spotyka się „prowincja”; 2. przestrzeń generowania praktycznych, niosących określone skutki dyrektyw (z reguły postrzeganych jako absurdalnych, z którymi „prowincja” (patrz definicja) musi sobie radzić); potocznie nazywana „Wielką Polską”, „warszafką”, „centrum chaosu”, któremu towarzyszą określenia tych, którzy w centrali są - bezmózgowcy, sępy, szubrawcy; termin negatywny, wykorzystywany w wewnętrznym dyskursie urzędnik - urzędnik.

Centrum chaosu

stan dezorientacji proceduralnej centralnych organów administracji państwowej obejmujący wytyczne dotyczące przepisów, rozporządzeń i ich interpretacji, decyzji kadrowych, awansów, dystrybucji nagród.

Cywil

przedstawiciel korpusu służby cywilnej zatrudniony równolegle względem „mundurowych” - głównie policja i wojsko, traktowany w relacjach wewnętrznych jak "piąte koło u wozu"; potocznie określany jako pies cywil; gorsza kategoria pracownika, bez mundurowego uposażenia, wykonującą równorzędną lub gorszą pracę za mniejsze wynagrodzenie; w relacjach z mundurowymi nie są traktowani na zasadach partnerskich - zależność mundurowy - cywil/ pan - pies; występuje w dyskursie wewnętrznym; określenie negatywne.

Czeski film

znaczeniowo podobne do „anarchii” z tym wyjątkiem, iż tutaj bałagan, niekompetencje i kiepskie warunki płacowe są przyczyną do ironicznego uśmiechu „Poczucie humoru ułatwia przeżycie - zwłaszcza tutaj”.

Dodatek

określenie płacowego dodatku specjalnego wypłacanego urzędnikom służby cywilnej zgodnie z ustawą; często używane w komunikacji urzędnik - urzędnik.

Dodatek karpioowy

potoczne określenie niskiego dodatku specjalnego wypłacanego w okresie przedświątecznym (starczy tylko na karpia) urzędnikom służby cywilnej zgodnie z ustawą; używane w komunikacji urzędnik – urzędnik.

Doły

członkowie korpusu służby cywilnej, którzy w swoim przekonaniu należą do nieliczącej się, gorszej i poddańczej grupy urzędniczej wchodzącej w skład administracji publicznej, traktowani jak niewolnicy (patrz definicja); pojęcie często występujące w komunikacji wewnętrznej urzędnik - urzędnik; doły pracują, wykonują polecenia - nie są od myślenia, doradzania; dołom zawsze można jeszcze dołożyć, na dołach można eksperymentować (racjonalizacja); aksjologia o zabarwieniu negatywnym.

Doświadczenie

oznacza wysługę lat, staż w strukturach służby cywilnej, za którym nie idzie zauważalna gratyfikacja i motywacja do dalszego działania; często pojawia się w negatywnym kontekście naiwności - im większe doświadczenie tym (w domyśle) większym jest się naiwniakiem; pozytywnie - z doświadczeniem rosną kompetencje, a tym samym przydatność dla korpusu służby cywilnej i państwa; termin wchodzący w skład wewnętrznej komunikacji urzędnik – urzędnik.

Dziura w budżecie

potoczne określenie deficytu budżetowego - bardzo często w komunikacji wewnętrznej używane jako „słowo - wytrych”, tłumaczące stagnację, brak szkoleń, podwyżek etc.

Egzamin

sprawdzian ze znajomości szeroko rozumianej wiedzy dotyczącej administracji publicznej i prawa, umiejętności logicznego, kreatywnego myślenia itd.; zdanie egzaminu oraz uzyskanie odpowiedniej ilości punktów predysponuje do nadania kandydatowi elitarnego stopnia w służbie cywilnej jakim jest mianowanie; stanowi często barierę w procesie przejścia z urzędnika niemianowanego (patrz: definicja) na mianowanego; jest trudny, wiedza wchodząca w zakres jego pytań jest zbyt szeroka, rzadko przydatna w praktyce; przygotowanie do niego zajmuje ok. kilku miesięcy - do roku; jego zdanie - jest silnie nobilitujące; wyrażenie występuje w wewnętrznej komunikacji urzędnik – urzędnik.

Emeryci

starsza generacja urzędników, z dużym stażem pracy, będąca w wieku przedemerytalnym, bojąca się jakichkolwiek zmian, synonim stagnacji, braku zaangażowania, kreatywności oraz motywacji, posiadająca duże doświadczenie i wiedzę dotyczącą przepisów, ale także praktycznego wymiaru pracy w KSC, którą jednak nie chcą lub nie umieją się dzielić; reprezentują syndrom wypalenia zawodowego oraz lęku przed utratą stanowiska pracy (objęcie racjonalizacją); negatywnie postrzegana przez grupę młodych (patrz definicja) jako jednostki blokujące stanowiska pracy oraz pozytywne zmiany w KSC; określenie często pojawiające się w komunikacji urzędnik – urzędnik.

Gimnastyka umysłu

interpretacja przepisów przez urzędnika KSC.

Gorsza kategoria

negatywne określenie urzędnika służby cywilnej zatrudnionego równolegle względem służb mundurowych; jest źródłem niskiej samooceny wynikającej z wewnętrznych relacji w poszczególnych jednostkach pracowniczych; często używane w komunikacji urzędnik - urzędnik.

Góra

władza; Rząd, pracodawcy - nazywani są górą, bez specjalnego rozróżnienia, kto gdzie należy. Góra stygmatyzuje relacje pomiędzy apolitycznym, transparentnym statusem SC, a faktycznym odczuciem, iż bariera pomiędzy polityką a KSC jest nieszczelna; oceniana bardzo nisko - brak kompetencji, umiejętności, miękki kręgosłup moralny, służbiści; góra tworzy złe prawo, złe przepisy (Rząd), złe obyczaje (obsadzanie wysokich stanowisk w departamentach „swoimi” ludźmi).

Histeria

lęk, strach, panika przed prawnym wprowadzeniem zasady odpowiedzialności majątkowej za błędy urzędnicze; histeria doprowadza do poszukiwania towarzystwa ubezpieczeniowego, które by ubezpieczyło urzędnicze wpadki; spowodowana jest głównie, tym iż wg urzędników w świetle złych przepisów - doprowadzi do spadku poziomu decyzyjności i paraliżu.

Idzie jak krew z nosa

określenie pracy urzędnika służby cywilnej jako ciężkiej, trudnej i powolnej; borykanie się z ciągłymi przeszkodami, których usunięcie nie powinno stanowić większego problemu, przy racjonalnym działaniu.

Instrukcje

zbiór przepisów, procedur - ustalających sposób postępowania urzędnika w danej określonej sytuacji; niekiedy pomocne, z reguły jednak traktowane jako absurdalne, sprzeczne, niedopasowane do wymogów sytuacji, nieprzystające do rzeczywistości.

Jedno wielkie gówno

związek frazeologiczny, opisujący na zasadzie metonimii system administracji jako mało wartościowy twór państwa; często pojawia się w komunikacji urzędnik-urzędnik w poddyskursie - praca w KSC.

Jesteśmy jeszcze w lesie

potoczne określenie etapów nieefektywnego wdrażania zmian w systemie pracy urzędniczej korpusu służby cywilnej, zacofania technologicznego, *know - how*, braku szkoleń i rozwoju.

Kastrowanie

obniżanie wysokości wypłacanych dodatków specjalnych wynikające z polityki oszczędnościowej administracji publicznej wprowadzonej przez Rząd; często używane w żargonie urzędniczym dotyczącym oszczędności. Powoduje spadek morale, motywacji do pracy, zwiększa frustrację wśród urzędników S.C.

Kicha

potoczne określenie trudnej sytuacji finansowej urzędników służby cywilnej będącej skutkiem niskiej podstawy wynagrodzenia; używane w komunikacji urzędnik - urzędnik.

Komplikacja prawna

ograniczenia w sprawnym działaniu jednostek administracji publicznej w wyniku braku spójności przepisów prawnych.

Konfidenci

przedstawiciele służby cywilnej, którzy swoją postawą, nieformalną funkcją (np. donosiciel)

oraz umocnieniem w strukturach pracowniczych będącym skutkiem patologicznej zależności względem przełożonego (nepotyzm), nie spełniają podstawowych kryteriów - wysokich standardów (patrz definicja) pełnienia obowiązków urzędnika służby cywilnej; termin mający pejoratywne znaczenie w wewnętrznej strukturze dyskursu urzędnik - urzędnik.

Korekty

zmiany, poprawki w szeroko rozumianej dokumentacji organów administracji państwowej, będące skutkiem popełnionego błędu, często w wyniku nieznamomości przepisów, ustaw oraz zawiłości biurokratycznych. Urzędnicy SC często wypowiadają się o korektach, jako przejawie niedouczenia CENTRALI. Ciągłe korekty - to sposób „łatania” złego (wadliwego) od samego początku przepisu, który na siłę jest wdrażany.

Korupcja

nadużycie stanowiska urzędniczego w celu uzyskania gratyfikujących korzyści materialnych (pieniądze, drobne prezenty) w zamian za "przymknięcie oka" na nieprawidłowe działania, załatwienie niezgodnie z zasadami trudnej sprawy, bezpodstawne wydanie licencji bądź uprawnień; potocznie nazywane braniem; pojęcie korupcji w analizowanych źródłach pojawia się w kontekście wczesnych lat 90 tych, jako forma retrospekcji, wspomnienia. Obecnie w kontekście KSC praktycznie nie występuje.

Kwity

potoczne określenie dokumentów wymaganych przez przepisy i dyrektywy wewnętrzne, np.: oświadczenia, zaświadczenia, wnioski, wezwania. Pejoratywny jest ich nadmiar. Kwit jest potrzebny na wszystko. Może też być wyrazem braku zaufania (PAŃSTWO - OBYWATEL, URZĘDNIK - URZĘDNIK, PRACOWNIK – PRZEŁOŻONY).

Marazm

zniechęcenie do działania członków korpusu służby cywilnej; wynika z narzuconych licznych ustaw, przepisów, procedur, instrukcji - „kłody pod nogi”.

Mianowanie

1) coroczna uroczystość organizowana po egzaminach na stopień urzędnika mianowanego (patrz definicja) w korpusie służby cywilnej, polegająca na oficjalnym nadaniu nominacji kandydatom, którzy zdali egzamin; postrzegane przez samych zainteresowanych jako „spęd” z ciastkiem, kawą i przemówieniem szefa SC; 2) niemalże symboliczny akt przejścia, nobilitujący awans, wejście do elity urzędniczej; określenie pojawiające się w dyskursie wewnętrznym urzędnik – urzędnik.

Mierniki

narzędzie kontrolne mające na celu ocenę pracy poszczególnych urzędów na terenie całej Polski; zadaniem ich jest porównanie efektywności i sprawności działania oraz wyłonienie najlepszego organu administracji publicznej, który przestrzega wszystkich procedur i dyrektyw. Przez członków korpusu, traktowane jako sztuczny, dający niewiele obiektywnej wiedzy o stanie urzędów twór, który prowadzi do patologii - „praca dla mierników, nie dla obywateli”.

Mizeria

potoczne określenie niskiego dodatku specjalnego wypłacanego urzędnikom służby cywilnej; wymiennie stosowane z wyrażeniami „ochłap”, „nagroszcze”; używane w komunikacji urzędnik - urzędnik.

Młodzi

zespół nowozatrudnionych osób w służbie cywilnej z bardzo małym stażem i nikłym doświadczeniem. Według starych urzędników (patrz definicja) reprezentowany przez dwojaki, skrajnie odmienny rodzaj ludzi oceniany pod względem: 1 predyspozycji rozwojowych - przystosowani (patrz: definicja) i nieprzystosowani (patrz: definicja) do pracy w korpusie służby cywilnej, 2. stopnia nepotyzmu w procesie samej procedury zatrudniania; potocznie nazywani latoroślami bądź nowym narybkiem; posiada neutralną aksjologię w wewnętrznej komunikacji urzędnik-urzędnik.

Mnożnik

miernik służący do obliczania podstawy wynagrodzenia urzędników służby cywilnej - rośnie (minimalnie) równoległe do stażu pracy w korpusie.

Mrówcza robota

drobiazgowa, żmudna praca urzędnicza, będąca skutkiem ciągle nasilającej się biurokracji.

Mundurowi

potoczna nazwa funkcjonariuszy służb mundurowych (np. policja, wojsko) posiadających więcej przywilejów pracowniczych (wyższe zarobki, częstsze podwyżki) i emerytalnych (przysługujących po 15 latach wysługi) w porównaniu z grupą urzędniczą służby cywilnej zatrudnioną w tych samych jednostkach; termin mający zastosowanie w wewnętrznym dyskursie urzędnik – urzędnik, mający neutralną tendencję aksjologiczną.

Nagroszcze

potoczne określenie niskiego dodatku specjalnego wypłacanego urzędnikom służby cywilnej; wymiennie stosowane z wyrażeniami ochłap, mizeria; używane w komunikacji urzędnik - urzędnik.

Narzędzie blokujące awans

potocznie - ocena okresowa jakości i wydajności pracy członków korpusu służby cywilnej dokonywana minimum co dwa lata, traktowana jako narzędzie wymuszania posłuszeństwa, potencjalna blokada awansu, nie mająca nic wspólnego z faktycznym stanem i jakością pracy, dopasowywana w zależności od koniunktury panującej w danym urzędzie, często kojarzona z nepotyzmem (idealne narzędzie do awansu tzw. „swoich”), służąca także do wewnętrznych (kierownik - pracownik) rozgrywek; związek frazeologiczny często używany przez urzędników SC.

Nepotyzm

Tak jak ze zjawiskiem korupcji w obszarze KSC spotykamy się rzadko, tak nepotyzm stanowi codzienność pracy w SC. Oznacza zatrudnianie lub powoływanie na stanowiska osób „zaufanych”, bardzo często z rodziny lub znajomych któregoś z mających wpływ na konkurs rekrutacyjny pracowników. Podkreśla zamknięcie na świat zewnętrzny struktur SC oraz uwypukla znaczenie pojęcia „kasta urzędnicza”. „Tutaj większość ma jakieś plecy” - czyli większość pracowników SC ma lub miała jakiegoś protektora, pomocnego w przyjęciu do pracy.

Nieprzystosowani

nowo zatrudnione osoby w służbie cywilnej, z reguły młode, nie mogące się dopasować do obowiązujących reguł i specyfiki pracy w korpusie. Mające problemy z adaptacją, przyswojeniem podstawowej wiedzy z zakresu kodeksów postępowania, przepisów skarbowych etc. Często nieporadne, niedouczone, którym trzeba poświęcić dużo cennego czasu. Leniwe, nie dążą do rozwoju własnych umiejętności i kompetencji. Efekt nepotyzmu. Dokończy materiał na URZĘDASA.

Niewolnicy

Urzędnicy SC, wykonujący pracę ponad siły, ciężką, żmudną, za którą nikt im nie dziękuje i dodatkowo nie wynagradza. Pośrednio opisuje relacje pomiędzy przełożonym i pracownikiem. „Murzyn zrobił - Murzyn może odejść”. Pojawia się w dyskursie wewnętrznym.

Nuda

stan emocjonalny przedstawicieli korpusu służby cywilnej będący skutkiem wprowadzenia ścisłych, niezmiennych i przewidywalnych regulacji postępowań urzędniczych: "Nasza praca jest nudna i pracochłonna, nic w niej nie ma z sensacji jaką się karmi media". Przewidywalność oraz norma na większość zachowań wewnątrz urzędu - zabija innowację i kreatywne podejście do problemów.

Nędzna baza

negatywne określenie podstawowego wynagrodzenia członka korpusu służby cywilnej, bez dodatków specjalnych oraz premii; używane w komunikacji urzędnik – urzędnik.

Obowiązki

zespół zadań powierzonych urzędnikom służby cywilnej, określonych w ustawie o służbie cywilnej.

Ocena okresowa

narzędzie mające na celu monitorowanie efektywności oraz skuteczności pracy członka korpusu służby cywilnej.

Ochłap

potoczne określenie niskiego dodatku specjalnego wypłacanego urzędnikom służby cywilnej; wymiennie stosowane z wyrażeniami nagroszcze, mizeria; używane w komunikacji urzędnik - urzędnik.

Odpowiedzialność zawodowa

indywidualna, finansowa odpowiedzialność urzędnika SC za świadome działanie na szkodę obywatela. Przyjmowana o tyle ze zdziwieniem, co i ze zgrozą, ponieważ większość urzędników podkreśla złe, przerośnięte, dające się wieloznacznie interpretować przepisy, które mogą doprowadzić do fali pozwów, wbrew tymże neutralnym lub dobrym intencjom. Urzędnicy w tym kontekście czują się, jakby cała odpowiedzialność za niewydolność Państwa spadała na ich barki – „znaleźli sobie (ONI) chłopca do bicia”.

Odwaga

cecha niezbędna w pełnieniu trudnych pod względem realizacji funkcji urzędniczych w korpusie służby cywilnej, mających swoje miejsce w sytuacjach kryzysowych, w przypadku przestępstw czy katastrof naturalnych; termin o pozytywnej aksjologii, sporadycznie występujący w jakiegokolwiek komunikacji.

Opuchnięta biurokracja

ciągle narastające, nakładające się na siebie postępowania regulacyjne urzędów państwowych; w przenośni traktowana jako niepotrzebna infekcja bakteryjna chorobotwórczego organu jakim jest administracja publiczna.

Papier na wszystko i o wszystko

podkreślenie ogólnie panującego systemu biurokratycznego zdominowanego przez dokument papierowy; zamiennie używane ze związkiem frazeologicznym: liczy się papier, nie słowo.

Papierkowi przekładacze

potoczne określenie pracowników KSC, których głównym zadaniem jest wypełnianie, sprawdzanie dokumentów.

Paraliż decyzyjny

ograniczenie podejmowanej decyzji przez urzędnika w wyniku narastającego strachu, dużej niewiedzy czy wprowadzonej odpowiedzialności zawodowej; uzewnętrznia się widocznym rozmyciem kompetencji przedstawicieli służby cywilnej poprzez odwlekanie, opóźnianie bądź całkowitą blokadę proceduralną; działanie współodpowiedzialne za brak efektywności i sprawności jednostek administracji publicznej; termin nagminnie wykorzystywany w dyskursie wewnętrznym (urzędnik - urzędnik) i zewnętrznym (dziennikarz - czytelnik lub redaktor telewizyjny - widz); reprezentuje silnie negatywną aksjologię.

Pies cywil

potoczna nazwa przedstawiciela korpusu służby cywilnej pracującego równolegle w służbie mundurowej (pracownik cywilny policji); często używana w wewnętrznej komunikacji urzędnik - urzędnik.

Płacowa zamrażalka

wstrzymanie członkom korpusu służby cywilnej wypłacanych wcześniej dodatków specjalnych, wynikające z wprowadzenia polityki oszczędnościowej w budżecie Państwa; określenie potoczne występujące w wewnętrznej komunikacji urzędnik - urzędnik.

Powołanie

posiadanie odpowiednich predyspozycji do pełnienia funkcji członka korpusu służby cywilnej; naturalne, bezkompromisowe przestrzeganie wysokich standardów etycznych wobec swoich współpracowników oraz realizowanie się w pełnieniu służby obywatelom; termin o pozytywnej aksjologii sporadycznie występujący w dyskursach.

Presja

stan postrzegany w strukturach korpusu służby cywilnej prowadzący do patologizacji poszczególnych jednostek urzędniczych będącej wynikiem licznych czynów mobbingujących, utrzymywaniem ciągłego stresu i niepewności, która to potęgowana jest dodatkową gmatwaniną przepisów oraz wprowadzaniem wewnętrznych kontroli; funkcjonując w administracji publicznej doprowadza do pełnej frustracji i niezadowolenia urzędnika; określenie o silnie negatywnej aksjologii, ma swoje zastosowanie w zewnętrznej komunikacji narracyjnej (dziennikarz - obywatel/czytelnik, redaktor telewizyjny - obywatel/ widz).

Prometeida

urzędnicze cierpienie dla idei współtworzenia systemu administracji państwowej; "cierpimy za miliony". Praca u podstaw, niewdzięczna, słabo opłacana, bez której społeczeństwo nie mogło by funkcjonować - a której zdecydowanie nie docenia.

Prowincja

1. jednostka administracji publicznej posiadająca poczucie umniejszenia rangi swojej pracy, zasług, inicjatyw; współtworzona przez urzędników zwanych potocznie szaraczkami (patrz definicja), żebraczkami (patrz definicja) oraz robolami (patrz definicja); 2. urząd podporządkowany centralnej placówce administracji publicznej określane często jako

pozawarszawka; wyrażenie używane w komunikacji wewnętrznej urzędnik – urzędnik, o silnym stopniu natężenia negatywnej aksjologii.

Przełożony

osoba wchodząca w obszar przejściowy pomiędzy władną "górami" (patrz definicja), a wyzyskiwaną "prowincją" (patrz definicja), posiadająca realny wpływ na poszczególne ścieżki kariery, dystrybucję wynagrodzeń (dodatki, premie, nagrody), dokonująca okresowej oceny pracowników, będącej przepustką w procesie ubiegania się o tytuł urzędnika mianowanego. Ze względu na złe podejście do spraw podwładnych potocznie opisywany jako beton, nieudacznik, święta krowa, której włos z głowy nie spadnie, niezależnie od wszystkiego; w komunikacji wewnętrznej urzędnik - urzędnik traktowany jako synonim pracodawcy wymiennie określane terminami „boss”, „władca”, „jaśniepan” o negatywnym wydźwięku, gdzie stopień negacji potęguje coraz wyższa funkcja w administracji publicznej.

Przepisy

zbiór aktów prawnych (ustawy, rozporządzenia, regulacje) powszechnie obowiązujący zarówno w administracji publicznej, jak i wśród samych obywateli, uchwalany przez władzę ustawodawczą; uważane jako zespół niejasnych, niechlujnych, zagmatwanych, irytujących i ciągle zmienianych dyrektyw, będących przyczyną licznych absurdów proceduralnych oraz konfliktów interpretacyjnych; termin często wykorzystywany w dyskursach.

Przerost zatrudnienia

złe zarządzanie zasobami ludzkimi w jednostkach administracji publicznej powoduje dysproporcję pomiędzy realnymi potrzebami kadrowymi, a rzeczywistym stanem zatrudnienia czego świadomi są uczestnicy dyskursu wewnętrznego; często nazywany armią, Bizancjum, czymś rozchodzącym się w szwach.

Przystosowani

nowozatrudnione osoby w służbie cywilnej (młodzi) z odpowiednim wykształceniem (często uzyskanym po ukończeniu Krajowej Szkoły Administracji Publicznej), posiadające umiejętności interpersonalne, wyróżniające się dynamizmem oraz charyzmą w swoim działaniu; reprezentujące postawę racjonalną, wdrożeniową, innowacyjną, zmierzającą do poprawy jakości pracy i funkcjonowania struktury KSC. Osoby ambitne, czego skutkiem może być przejście do sektora prywatnego; określenie pojawiające się w dyskursie wewnętrznym urzędnik – urzędnik, o zabarwieniu pozytywnym.

Racjonalizacja

odgórny, wymyślony przez Rząd projekt „odchudzenia” administracji państwowej w celu zwiększenia oszczędności. Projekt zakładał redukcję o 10% wszystkich zatrudnionych w administracji, z pominięciem stanowisk wyższego szczebla urzędników (kierownik, dyrektor). Zdecydowanie negatywne pojęcie, często używane w dyskursie wewnętrznym na zasadzie negacji działań racjonalnych. Przez urzędników SC uważane za złą ustawę, prowadzącą do patologii i zastraszania (zatrudnianie na potęgę i pod byle pretekstem - tak na wszelki wypadek, po to, by jak ustawa wejdzie w życie - zwolnić nowych tyle ile trzeba, „swoich” zostawiając na miejscu przy okazji chwalać się przed ministerialnym przełożonym precyzyjnie zrealizowanym zleceniem); „wylewanie dziecka z kąpielą” - nastawione głównie na wrażenie opinii publicznej, słupki w sondażach partii rządzącej - aniżeli na poprawę wydajności administracji. W dyskursie zewnętrznym ma raczej pozytywny wydźwięk - racjonalizacji używa się w kontekstach oszczędności, wydajności urzędu, administracji etc. Ostatecznie projekt zakwestionowany przez TK.

Robol

urzędnik służby cywilnej, w jego osobistym postrzeganiu, traktowany jako osoba niewykształcona, wykorzystywana do żmudnej, obciążającej pracy w administracji służby cywilnej; określenie często zawarte w komunikacji wewnętrznej urzędnik – urzędnik, postrzegane negatywnie.

Rząd

jeden z filarów „Góry”, w zasadzie Rządu. Stosunek pracowników SC do polityki jest ambiwalentny - rzadko kiedy opowiadają się za jakąś opcją polityczną czy światopoglądową, traktują to jako swoją prywatną sprawę. Rząd jest synonimem polityki - działań miernych, robionych pod publikę, brakiem fachowców, brakiem rzeczywistej woli reform administracyjnych. Każdemu Rządowi niezależność SC względem polityki gwarantowana ustawowo przeszkadzała - stąd częste „majstrowanie” przy ustawie o SC, tak by móc wpływać na obsadzanie wyższych stanowisk. Urzędnicy SC mają bardzo ograniczone zaufanie dla działań polityków, tym bardziej tych „...ze szczytnymi hasłami na ustach”.

Schemat

stały model postępowania urzędnika służby cywilnej zgodny z odpowiednią dyrektywą, procedurą.

Skarbowcy, skarbonki - potocznie pracownicy i urzędnicy skarbowi.

Socjal

potocznie – życie na koszt społeczeństwa - używane przez urzędników SC w kontekście płac i wynagrodzeń – wypłata, trzynastka, premie, nagrody, dodatki specjalne naliczane korpusowi służby cywilnej zgodnie z obowiązującym prawem.

Specjalista

zaprzeczenie „urzędasa”, członek korpusu - z reguły urzędnik mianowany, o wysokich kompetencjach dopasowanych do współczesnych, coraz wyższych wymagań obywatela, którego sygnuje partnerem, klientem. Osoba o wysokich standardach etycznych, posiadająca specjalistyczną wiedzę z zakresu prawa, przepisów, sposobów ich wdrażania w życie etc. Spełniająca wytyczne i kryteria Kodeksu Etyki Służby Cywilnej.

Stagnacja

brak perspektyw rozwoju zawodowego w szeregach służby cywilnej mający źródło niepowodzeń w procesie złego zarządzania zasobami ludzkimi, demotywowania, niedowartościowywania, wprowadzania zawiłej formalizacji działań awansujących; z drugiej strony zawodowy bezruch będący wynikiem negatywnej postawy samego urzędnika manifestującego pełne znużenie, brak kreatywności i efektywności pracowniczej; termin sporadycznie pojawiający się w zewnętrznej komunikacji narracyjnej (dziennikarz - obywatel / czytelnik) reprezentujący negatywną aksjologię.

Stanie na rzęsach

dążenie do prawidłowego wykonania wszystkich obowiązków zawodowych urzędnika służby cywilnej; określenie potoczne.

Starzy

członkowie korpusu służby cywilnej posiadający wieloletnie doświadczenie w zawodzie; ze względu na swoje predyspozycje oraz długofalowe funkcjonowanie w aparacie administracyjnym wchodzi w skład jednej z dwóch charakterystycznych formacji urzędniczych: specjalista (patrz definicja) lub emeryt (patrz definicja); wyrażenie pojawiające się w wewnętrznym dyskursie urzędnik - urzędnik; posiada neutralną aksjologię.

System

abstrakcyjny byt, nie posiadający swoich personifikacji, spajający działania we wszystkich obszarach i przejawach działalności administracji państwowej. W dyskursie zewnętrznym przedstawiony jako Meduza (Gorgona), nieuchwytna przyczyna wszelkiej patologii, trudna do zidentyfikowania i neutralizacji. Stanowi symbol niewydolności, braku odpowiedzialności, hamulca rozwoju i reform w obszarze SC - chroniąca swoich konformistycznych apologetów, tępiąca racjonalizatorów. Istniejąca bardziej w umysłach, niż w rzeczywistych strukturach SC.

Szaraczek

1. urzędnik służby cywilnej, który w swoim mniemaniu jest mało znaczącą jednostką w systemie administracji publicznej; 2. przedstawiciel korpusu służby cywilnej pracujący

w niższych hierarchiach wydziałach, podlegających urzędom centralnym; określenie często używane w komunikacji wewnętrznej urzędnik - urzędnik.

Tabelki

sposób zapisu danych i usystematyzowania informacji; materia z jaką stykają się „skarbowcy”, wymagające skupienia i skrupulatności ich analizy są nużące, często używane w kontekstach „tyrki”, „mrówczej pracy”; komunikacja urzędnik - urzędnik.

Tyrka

potoczne określenie ciężkiej, mozolnej pracy wykonywanej przez urzędnika służby cywilnej wynikającej z narzuconych mu przez przepisy obowiązków; wymiennie stosowane z **zapiardzielaniem**; używane w wewnętrznej komunikacji urzędnik - urzędnik.

Urzędas

czarny charakter dyskursu SC; typ urzędnika posiadający wszystkie negatywne, stereotypiczne cechy systemu: leniwy, nieudolny, opryskliwy, niedouczone, bezduszny, pozbawiony kultury, lekceważący petenta (do niego nie przychodzi klient, tylko zawsze petent) służbista chowający się za przepisami prawa administracyjnego, jego materiały pracy są twory zagmatwanej biurokracji; stereotyp powstały na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych - cały czas obowiązujący - choć mający coraz mniejsze pokrycie w rzeczywistości, mocno różniący się względem coraz bardziej dominującego specjalisty - technokraty; określenie wielokrotnie używane w dyskursie wewnętrznym.

Urzędnik niemianowany lub pracownik SC

urzędnik postrzegany w wewnętrznej strukturze jako jednostka nie posiadająca umiejętności oraz ambicji w dążeniu do osiągnięcia nominacji urzędnika mianowanego (patrz definicja); osoba leniwa często narzekająca na niskie zarobki, nie robiąca nic w kwestii polepszenia swojego statusu (warunków płacowych) oraz stosunków z innymi współpracownikami służby cywilnej; określenie często pojawiające się w dyskursie wewnętrznym urzędnik - urzędnik; aksjologia o zabarwieniu negatywnym.

Urzędnik mianowany

urzędnik otrzymujący mianowanie w korpusie służby cywilnej po pozytywnie zdanym egzaminie; przedstawiciel ograniczonej, elitarnej grupy. Bardzo często specjalista, wykształcony w zakresie merytorycznym, jak i „umiejętności miękkich”.

Wysokie standardy

zespół wartości wyznawanych przez MY, zbieżny z Kodeksem Etycznym Służby Cywilnej; element kontrastujący urzędników służby cywilnej względem szerzej rozumianej administracji publicznej. Kodeks Etyki, opierający się o uniwersalne wartości, niezbędne dla funkcjonowania nowoczesnego, wydajnego i zapewniającego rozwój swoich OBYWATELI Państwa.

Zapierdzielenie

potoczne określenie ciężkiej, mozolnej pracy wykonywanej przez urzędnika służby cywilnej wynikającej z narzuconych mu przez przepisy obowiązków; wymiennie stosowane z wyrażeniem tyraja; używane w komunikacji urzędnik - urzędnik.

Zaprawieni w bojach

potoczne określenie doświadczenia w realizacji obowiązków zawodowych urzędnika SC. Bój, oznacza nieustanną walkę w strukturach SC, z przejawami SYSTEMU.

Żebraczek

wewnętrzne, negatywne określenie przedstawiciela korpusu służby cywilnej, będące wynikiem otrzymywania niskich zarobków - nieadekwatnych do wykonywanej, ciężkiej, poddańczej pracy; określenie używane w komunikacji wewnętrznej urzędnik - urzędnik.

Analiza opozycji obecnych w dyskursie KSC

Analizując dyskurs KSC, jaki ma miejsce we współczesnej kulturze, nie sposób pominąć szerszych kontekstów, w które KSC jest wtopiony. Służba cywilna w Polsce jest w obiegowych, potocznych opiniach, ale także w obrębie szerszych kulturowo treści, praktycznie nieobecna lub definiowana wbrew swojemu statusowi. W przeanalizowanych materiałach źródłowych, zdecydowaną przewagą są treści, które o służbę cywilną niejako „zahaczają” - przy okazji innych omawianych tematów i problemów. Tekstów, które w sposób kompleksowy opisywałyby, czym jest służba cywilna, jaki jest cel jej powołania i funkcji w państwie, było niezwykle mało. Większość miała charakter poboczny. Nawet jeżeli źródło dotyczyło bezpośrednio problematyki i charakterystyki służby cywilnej, bardzo często sama jej idea rozmywana była w postaci synonimów i odwołań do innych określeń opisujących szeroko rozumianą administrację państwową, publiczną czy państwo w ogóle. Stąd niezwykle trudno wyodrębnić teksty, które dotyczą bezpośrednio problematyki SC i są częścią jej dyskursu, od dyskursu administracji. Wynika to bardzo często z niewiedzy (lub braku potrzeby) dziennikarza czy medium informacyjnego, ale także dlatego, iż w potocznym rozumieniu SC i administracja państwowa - znaczeniowo są tym samym. Przeważająca ilość narracji opiera się na owym braku rozróżnienia. Nasze prace skierowane były na wyodrębnienie polemik i przekazów dotyczących samego przedmiotu badania. Jednak aby obraz analizy był czytelniejszy i kompletny, koniecznym było uwzględnienie powiązań i relacji z szerszym kontekstem znaczeniowym, który w dyskursie SC jest obecny. Najbardziej elementarne, a jednocześnie najszerze znaczeniowo poddyskursy konotujące SC, z jakimi mieliśmy do czynienia w źródłach zostały ujęte w ramy opozycji binarnych.

1. Największą i najbardziej wyrazistą opozycją, na której rozpina się w zasadzie cały dyskurs, niezależnie od źródła, KSC jest opozycja **ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA/ PAŃSTWO vs OBYWATEL**. Opozycja ta tworzy ogromny, bogaty w znaczenia i semantycznie zróżnicowany konglomerat, który konstruuje wzajemne kontrasty na każdym poziomie - niezależnie od tego czy udamy się w obszary znaczeniowe związane z biznesem, podatnikiem czy urzędem i przerostem zatrudnienia. Niemalże każda podstruktura semantyczna zawarta w tej opozycji

znajdzie swoje przeciwieństwo po drugiej stronie mapy semiotycznej (patrz mapa semiotyczna opozycji Państwo - Obywatel). Wyodrębnione w ramach mapy semiotycznej opartej na szkielecie opozycji binarnych obszary lub poddyskursy należy traktować jako system naczyń połączonych. Oznacza to, iż próba oddzielenia jednego z poddyskursów od reszty w znacznym stopniu zniekształci jego sens i percepcję kulturową. Analizując poszczególne obszary mapy należy pamiętać, iż funkcjonują one w ontycznym zespoleniu z resztą - tłem, z którego się wyłaniają i korespondują (metafora gobelinu), co jest zgodne z przyjętą koncepcją dyskursu.

W analizowanym dyskursie, opozycja **ADMINISTRACJA PAŃSTWA - OBYWATEL** jest w istocie rekonstrukcją bardzo głębokiego podziału separującego od siebie dwa, zupełnie różne światy.

Czym jest PAŃSTWO? Z analizy wyłania się obraz PAŃSTWA jako obcego, abstrakcyjnego tworu, aparatu administracyjnego, bezdusznego biurokratyzowanego kontinuum, które jest tworem niezrozumiałym, alogicznym, którego mechanizmy funkcjonowania są dla OBYWATELA nieczytelne, skomplikowane i niedostępne. PAŃSTWO jest względem OBYWATELA obce. Najsilniejszymi, negatywnie stereotypizującymi obszarami PAŃSTWA jest struktura URZĘDU, PRZEPISÓW, URZĘDASA, BIUROKRACJI (papier land) oraz PARALIŻU DECYZYJNEGO.

2. URZĄD bardzo często nazywany jest w dyskursie ORGANEM lub ORGANY posiadający. Nazewnictwo to odsyła tym samym do skojarzeń szerszej struktury, jakim jest żywy organizm - system posiadający funkcyjnie wyodrębnione podzespoły (nerki, wątroba, serce etc.), które pełnią wyspecjalizowane zadania, realizują precyzyjnie programy, do których wykonywania zostały na drodze ewolucji wytworzone - i co istotne - współdziałają z organizmem jako coś więcej niż sumą narządów. Pozostając na polu tej metafory, ORGAN niesprawny, destabilizuje cały organizm, powodując jego dysfunkcję bądź w najczarniejszym scenariuszu - śmierć. Organizm, który w zasadzie przez cały czas swojego funkcjonowania predestynowany jest do reagowania i wchodzenia w dynamiczne interakcje ze środowiskiem zewnętrznym, odpowiednio zarządza swoimi zasobami, tak by efekt działań był dla niego samego na bilansowym plusie. Jeżeli któryś z ORGANÓW przestaje pracować bądź jego praca

jest niestabilna, organizm zmienia plan gospodarowania energią (zasobami), reorganizując (oczywiście w ramach wewnętrznych, strukturalnych możliwości) pracę i priorytety innych organów, tak by cały organizm funkcjonował w miarę poprawnie. Proces odbywa się za dyrektywą i pośrednictwem centralnego układu nerwowego, z pominięciem obszarów korowych (świadomość). Metafora ta, być może trochę nazbyt „żywa”, daje ciekawe pole do analizy URZĘDU - ORGANU, jaki funkcjonuje w organizmie – PAŃSTWIE.

URZĄD - ORGAN cierpi - w analizie dyskursu, na głęboką dysfunkcję (patrz: mapa semiotyczna opozycji PAŃSTWO - OBYWATEL; URZĄD). Pracuje sam dla siebie. Jest nieekonomiczny i niewydolny. Nie komunikuje się z własnym otoczeniem, ma problemy z komunikacją wewnętrzną. Realizuje zbędne procedury, operuje na martwych przepisach. Jest skostniały, zdeformowany, nieefektywny w procesie wykonywania swych statutowych zadań. Tym samym nie widzi siebie jako części całości. Widzi całość - podporządkowaną swemu statusowi. Nie dostosował się do nowych wyzwań środowiskowych, przed jakimi stoi (od dwóch dekad) cały organizm – „technicznie komuna, mentalnie XIX wiek”. Powoduje to, że część jego kompetencji muszą przejąć inne narządy organizmu. Jeżeli w jego obręb włączymy OBYWATELA, widzimy czytelną tendencję do obarczania obywateli obowiązkami należącymi do URZĘDU - ORGANU (np. konieczność przedstawiania dokumentów, których zdobycie leży w gestii i możliwościach URZĘDU - casus często pojawiający się w źródłach jako istotny element zmiany jakości funkcjonowania administracji państwowej). URZĄD – ORGAN tym samym nie jest kodowany jako budynek, a nawet wyodrębnione w przestrzeni państwowej miejsce; jest raczej zespołem relacji, synonimem SYSTEMU, semantycznym oknem, pojęciem wytrychem, które aktywizuje negatywne, społecznie nisko oceniane skojarzenia.

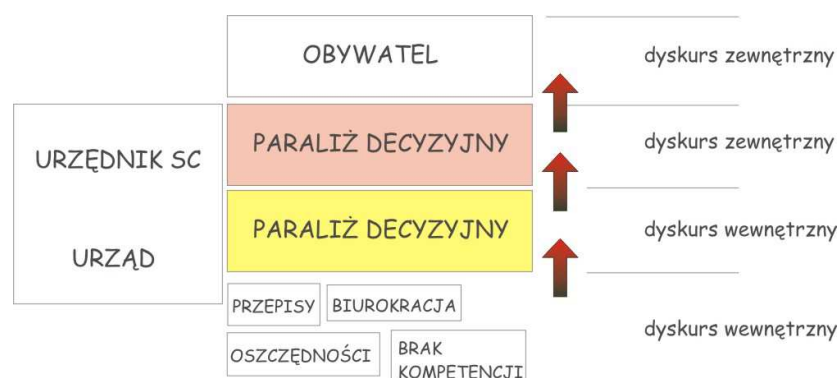
3. Kolejnym obszarem znaczeniowym, dość silnie stygmatyzującym ADMINISTRACJĘ PAŃSTWOWĄ są **PRZEPISY**. W dyskursie (wewnętrznym i zewnętrznym) manifestują się jako jedna z głównych przyczyn złego funkcjonowania administracji państwowej. Jeżeli szukalibyśmy analogii do metafory organizmu biologicznego, wówczas przepisy będą stanowić komendy i dyrektywy (impulsy) pochodzące z centralnego układu nerwowego, jak i genetyczne oprogramowanie poszczególnych organów. Jednak w tym przypadku metafora nie wystarcza by w pełni przybliżyć złożoność negatywnego stereotypu. PRZEPISY z jednej strony są algorytmem postępowania, ograniczeniem formalnym działań i decyzji URZĘDU

oraz URZĘDNIKA. Są wypadkową realnego zapotrzebowania administracji państwowej na wytyczne - istotne z punktu widzenia praktyki działania z „produktem” finalnym powstałym na drodze ustawodawczej. Część źródeł odwoływała się w swym przekazie, do podkreślenia rozminięcia zapotrzebowania na PRZEPISY, z tym co otrzymują i muszą przełożyć na praxis URZĘDY i URZĘDNIKI. PRZEPISY dotyczą zatem wewnętrznych dyrektyw postępowania, regulują komunikację wertykalną i horyzontalną na poziomie samego URZĘDU, ale także dotyczą PRZEPISÓW w rozumieniu norm, nakazów, zakazów, regulacji kierowanych „na zewnątrz” administracji państwowej w stronę OBYWATELA. W źródłach nie znaleźliśmy czytelnego rozróżnienia jednych od drugich. Do „ogródka” PRZEPISY, wrzucane były „kamyczki” obydwu grup. To z pewnością nie oczyszcza aparatu pojęciowego. Drugą, według nas, przyczyną jest kodowanie PRZEPISÓW w kontekście SC, w sposób jednoznaczny - PRZEPISY **nie służą** OBYWATELOM - są dla nich koniecznym ograniczeniem nałożonym przez administrację państwową (dyskurs zewnętrzny) - z tego że istnieją, OBYWATEL nie ma żadnych korzyści. PRZEPISY dla samych pracowników KSC (dyskurs wewnętrzny: syntagma SYSTEM - PRZEWIDYWALNOŚĆ - mapa semiotyczna opozycji praca w KSC - praca w SP) stanowią formę oparcia dla podejmowania działań, lecz istnieje świadomość, iż normowanie wszystkich możliwych sfer zachowań i działań za pomocą procedur prowadzi do sytuacji absurdalnych. Takie PRZEPISY **nie służą** pracownikom KSC ani do wykonywania przez nich rzetelnie swoich obowiązków, ani do utrwalania pozytywnego wizerunku administracji jako gwaranta bezpieczeństwa legislacyjnego (dyskurs wewnętrzny).

Trzecim determinantem może być naturalna (narodowa [sic]) niechęć do PRAWA rozumianego jako system ograniczeń formalnych, za których przekroczenie lub naruszenie grożą określone konsekwencje. PRAWO w tym znaczeniu jest tożsame z PRZEPISEM z obydwu dyskursów, które oprócz tego, że jest nieczytelne, zagmatwane, kolidujące ze „zdrowym rozsądkiem” wewnętrznie sprzeczne, niechlujne, absurdalne, to co najważniejsze - stanowi zamach na „świętą” wolność. Wolność indywidualną, prywatną - odwołującą się do etosu *inter maiestatem ac libertatem*, złotych czasów szlacheckich i zasady liberum veto, a tym samym szerzej korespondującą z PRAWEM jako WŁADZĄ. Pojęcie WOLNOŚĆ rozumiane współcześnie, a nakładane na dawny etos, może opierać na kulcie ego - samostanowienia jednostki, jej samoświadomości i świadomości przysługujących - głównie praw i przywilejów, jakie charakteryzuje współczesne cywilizacje wysokorozwinięte (pokolenie demograficznego

wyżu w Stanach Zjednoczonych), do których nasz kraj coraz mocniej w sensie kulturowym pretenduje (w obszarze zespolenia wartości kulturowych). Wymagało by to jednak dodatkowej, pełniejszej analizy. Dla dopełnienia rozumienia PRAWA - PRZEPISU w tym kontekście niech posłuży cytowane w jednym ze źródeł powiedzenie wywodzące się z „Państwa Środka”: „Prawo jest jak płot. Żmija zawsze się przecisnie, tygrys zawsze przeskoczy, a bydło stoi”.

4. PARALIŻ DECYZYJNY - w całym dyskursie służby cywilnej pojawia się w kontekście niewydolności URZĘDU, wiążących ręce PRZEPISÓW. Jest zdecydowanie silniejszy w dyskursie zewnętrznym, jednak znajdujemy jego odpowiedniki, także w dyskursie wewnętrznym (patrz: mapa semiotyczna opozycji praca w KSC - praca w SP). Ponownie, trudno go rozpatrywać w izolacji od sąsiadujących z nim na mapie negatywnych komponentów. Jeżeli zastosujemy nadal, wydaje nam się, nośną metaforę organizmu, to PARALIŻ DECYZYJNY będzie zewnętrznym, percypowanym świadomie objawem dysfunkcji, któregoś z organów. Będzie zorientowanym ekstrawertycznie symptomem choroby o dwurdzeniowej strukturze - PARALIŻU zewnętrznego i wewnętrznego.



PARALIŻ DECYZYJNY funkcjonujący w dyskursie wewnętrznym dotyczy głównie pracowników korpusu. Określany jako „centrum chaosu”, destabilizuje i uniemożliwia racjonalne funkcjonowanie w strukturach administracji. Główne źródła determinujące PARALIŻ występujące w dyskursie wewnętrznym to PRZEPISY (nieczytelne, ich nadmiar, wewnętrznie sprzeczne, nad którymi trzeba wykonywać „gimnastykę umysłu”), BIUROKRACJA – spowalniająca, a niekiedy uniemożliwiająca działanie, OSZCZĘDNOŚCI - w kontekście braku podstawowych narzędzi do pracy („oszczędzamy na wszystkim - nie ma papieru, tonera, o głupi długopis trzeba pisać pismo - pytanie tylko czym i na czym?”) oraz BRAKU

KOMPETENCJI osób, do których należy kontrolowanie działań pracowników SC (przełożeni), ale także szeregowych pracowników - niewystarczająco przeszkolonych w obsłudze podstawowych narzędzi informatycznych. „Centrum chaosu” z dyskursu wewnętrznego ma swoje odbicie w percepcji PARALIŻU w dyskursie zewnętrznym. Głównym „odbiorcą” jest tutaj OBYWATEL (poprzez media), który widzi zewnętrzną formę PARALIŻU. Strach przed podejmowaniem decyzji, opóźnienia, opieszałość, odwlekanie, blokowanie. Urzędnik SC w tym dyskursie, kodowany jest na takim samym poziomie jak URZĄD, stanowiąc tym samym jego synonim, stając się trybem, członkiem administracji państwowej, zdehumanizowaną maszyną, bez cech ludzkich (empatia, wyrozumiałość, kreatywność, elastyczność).

5. PAPIERLAND w dyskursie zewnętrznym ma swój odpowiednik w strukturze BIUROKRACJI w dyskursie wewnętrznym i co istotne ich znaczenia wydają się w tym przypadku być zbieżne. Trzonem PAPIERLANDU jest PAPIER, który w metaforze organizmu, jest odpowiednikiem krwi - w znaczeniu biologicznym i symbolicznym. „Papier jest święty” (ważniejszy i bardziej wiarygodny niż człowiek - URZĘDNIK SC, OBYWATEL), „papier wszystko przyjmie” (każda rzecz — nawet niedorzeczna, na papierze nabiera cech oficjalnie obowiązującego prawa), „mam na to papier” (mam na to dowód), „jest odpowiedni papier, który to załatwi” (papier - nie człowiek, rozwiązuje problemy), „połóż papier” (prośba, podanie) i w końcu „papier jest solą tej ziemi” (jest sensem i jedyną namacalną rzeczywistością w administracji państwowej). Papier przenosi decyzje i ludzi, ale nie jest tylko nośnikiem informacji. Jest fundamentem, najbardziej obiektywnym i trwałym momentem funkcjonowania administracji publicznej, próbą opanowania entropii, filarem do którego zawsze można się odwołać. PAPIERLAND jest kulą u nogi, rakiem na zdrowym ciele, barierą i problemem, z którym toczy się WALKA wewnątrz struktur administracyjnych. Walczą sami URZĘDNIKI, próbując racjonalizować działania i omijać procedury lub podważać ich zasadność, walczy ustawodawca - na zewnątrz walczy OBYWATEL. Walka z PAPIERLANDEM, to czyszczenie krwi organizmu ze szkodliwych dla niego toksyn. Narzędziami są: informatyzacja, uproszczenie prawa, zwiększenie kompetencji zawodowych oraz podnoszenie kwalifikacji URZĘDNIKÓW SC.

6. URZĘDAS (mapa semiotyczna opozycji ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA - OBYWATEL) w dyskursie zewnętrznym (będący w opozycji do SPECJALISTY), to w dyskursie wewnętrznym (mapa semiotyczna opozycji praca w KSC - praca w SP): BIUROKRATA (w którego żywotnym interesie jest utrzymanie status quo), KONFORMISTA (którego stylem i sposobem **przetwarzania** jest nie robić nic na wyrost i wbrew oczekiwaniom przełożonych) oraz (mapa semiotyczna opozycji MY - ONI): KONFIDENT (uosabiający cechy donosiciela, zajmującego się wewnętrznymi rozgrywkami - z reguły funkcjonującego w strukturach SC w wyniku nepotyzmu), a także część PRACOWNIKÓW S.C. / URZĘDNIKÓW NIEMIANOWANYCH (nieposiadających ambicji, kompetencji, wiecznie niezadowolonych, sfrustrowanych i leniwych). URZĘDAS jest konsekwencją powyższych, negatywnych stereotypów desygnujących ADMINISTRACJĘ PAŃSTWOWĄ. Jest z nimi powiązany system zależności i współodpowiedzialności. Jest także najsilniejszym stereotypem w tej konfiguracji. Biurokratyczny, niedouczony - często niekulturalny, wiecznie niezadowolony, niewydolny i złośliwy kretyn. To właśnie URZĘDAS udziela odpowiedzi w stylu „nie, bo nie” (PARALIŻ DECYZYJNY), nie widzi potrzeby rozwoju, usługowy względem systemu - wrogi i nieufny względem OBYWATELA, a także tych kolegów, którzy chcą naruszyć jego status quo. URZĘDAS powstał w efekcie przemiany ustrojowej, kiedy to poddańczy i złęczony PETENT stał się PODATNIKIEM i zaczął ewoluować w stronę OBYWATELA.

7. SYSTEM. GORGONA - „(...) Malarze, symboliści ubiegłego stulecia przedstawiali ją z upodobaniem; mamy wizerunki Meduzy (Bocklina i Stucka). Pierwszy wyobraża ją martwą, drugi - żywą, jakby z wyrazem osłupienia, zdumienia własną niegodziwością. Węża na głowie, z racji swego nadatku sensu negatywnego (wielość= rozpad), nie symbolizuje wywyższania siły niższej (wąż na głowie), lecz na odwrót - opanowanie strefy wyższej (głowa) przez siły niższe (węża)” - za Słownikiem Symboli. Meduza - jedna z trzech gorgon występujących w mitologii greckiej, na której głowie zamiast włosów kłębiło się stado węży, a ten na którego spojrzała - przemieniał się w kamień, została zabita przez Perseusza, który używając podstęp (podobnego do wybiegu zastosowanego względem naszego rodzimego Bazyliuszka) - uciął jej głowę.



Symbol użyty na rycinie - jest wieloznaczny i można go odkodować w zależności od kontekstu, w jakim występuje. Długie ręce - macki, wyrastające z głowy – miejsca centralnego, źródła decyzji, kierują skojarzenia w stronę SYSTEMU, który jest wszechobecny, wszechwładny, kontrolujący i zatwierdzający (pieczęcie) wszystko. Nie posiada jednak żadnych personifikacji ani łatwo identyfikowalnego centrum. W dyskursie zewnętrznym dało się wyodrębnić pewne cechy SYSTEMU, które składają się na w miarę czytelne znaczenie. SYSTEM jest wszechobecny - przenika większość negatywnych poddyskursów obecnych w administracji państwowej. SYSTEM jest chory, niewydajny, irracjonalny, nieludzki istniejący sam dla siebie, nieprzejrzysty - ale także co ważne - zwalnia z myślenia i odpowiedzialności, tworzy zasłonę dymną dla podejmowania decyzji. Jest zatem wygodny, bo w swym paraliżującym (wzrok Meduzy) myślenie, działanie, innowacyjność i kreatywność działaniu, daje poczucie bezpieczeństwa, spokoju, braku wyrzutów sumienia. W dyskursie wewnętrznym, odnajdujemy jego odpowiedniki w syntagmie SYSTEM - PRZEWIDYWALNOŚĆ.

ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA / PAŃSTWO jest organizacyjnie niesprawne. Kodowanie tej części opozycji jest niemalże jednostronnie negatywne. Stąd PAŃSTWO względem OBYWATELA jest GOLIATEM względem DAWIDA. Większe, silniejsze, budzące lęk - ale powolniejsze, mniej sprawne, wolniej reagujące na zmiany, mniej sprytne, ociężałe.

8. OBYWATEL - znacznie mniej rozbudowany, z racji na specyfikę źródeł i przedmiot badania, jawi się jako PODATNIK, PRZEDSIĘBIORCA oraz PRACOWNIK SEKTORA PRYWATNEGO. W zależności od kontekstu cechuje się CIERPLIWOŚCIĄ (podatnik), PRZEDSIĘBIORCZOŚCIĄ (biznes), ODWAGĄ I INNOWACYJNOŚCIĄ (pracownik w sektorze prywatnym), a więc tymi cechami, których w stereotypowym obrazie PAŃSTWA nie ma.

OBYWATEL funkcjonuje w separacji od PAŃSTWA, jego działania i postawy - oraz kryteria działań - we wszystkich trzech wymienionych obszarach są zdecydowanie różne od tych, obowiązujących po stronie PAŃSTWA.

Obraz **OBYWATEL - PODATNIK** ma triadyczną naturę. Z jednej strony jest partnerem, klientem, świadomym swoich praw interesantem, o dużej cierpliwości i wyrozumiałości wobec błędów i zaniedbań po drugiej stronie. Jest także sygnowany jako osoba przedsiębiorcza, biorąca za siebie odpowiedzialność, nie uciekająca przed konsekwencjami popełnionych błędów. Coraz częściej nazywana PARTNEREM, KLIENTEM, a coraz rzadziej PETENTEM. Kontakt z PAŃSTWEM nadal traktuje jako przykry obowiązek. Z drugiej strony jest też w dyskursie jednostką rozżaloną, nieufną do struktur państwowych, wiecznie narzekającą, która musi posiadać stalowe nerwy i mnóstwo czasu, by cokolwiek pozytywnego w kontakcie z administracją załatwić - wypełniając stosy formularzy, jednocześnie osobą, którą trzeba prowadzić za rękę. Wreszcie, jest oszustem, współtworzy szarą strefę, unika płacenia podatków - wymaga ciągłej kontroli i represji. Ta część pokrywa się także z OBYWATELEM - BIZNES.

Kryteria czy niektóre cele działania OBYWATELA, uwidaczniają się w obszarze **OBYWATEL - BIZNES** (przedsiębiorca). Działa on EFEKTYWNIE, by generować ZYSK. W warunkach wolnego rynku, działania takie muszą być LOGICZNE, PRZEMYŚLANE, a więc i EKONOMICZNE lub o charakterze przestępczym - ZATAJANIE DOCHODÓW etc.

RACJONALNE działania opierają się na ciągłym ROZWOJU i NAUCE, postawie otwartej względem świata, względem nowych, nowoczesnych rozwiązań, postawie ciągłego poszukiwania. Jednocześnie w tym obszarze opozycji, BIZNES traktowany jest przez PAŃSTWO nieufnie, jako potencjalne źródło nadużyć i działań o charakterze przestępczym, czemu niekiedy daje nadgorliwy przykład. Wobec często wrogiej postawy PAŃSTWA do OBYWATELA - PODATNIKA/ OBYWATELA - BIZNESU ten odczuwa permanentny i nierzadko - nieuzasadniony strach przed URZĘDNIKIEM (przedstawicielem PAŃSTWA).

Trzecim modusem OBYWATELA jest **OBYWATEL - PRACOWNIK SEKTORA PRYWATNEGO**. OBYWATEL w tym ujęciu jest dynamiczny i zaradny, o wysokich kompetencjach, zaangażowany i odpowiednio motywowany do pracy. Cechuje go profesjonalizm, zdolność do podejmowania szybkich i trafnych (dzięki know - how) decyzji.

Podlega ciągłej ewolucji, poprzez rozwój swoich kompetencji zawodowych, ale także pozamerytorycznych (języki, szkolenia umiejętności miękkich, rozwój zainteresowań innych niż zawodowe). Jest osobą otwartą na dialog, nastawioną na współdziałanie w grupie, ale potrafiącą wziąć indywidualną odpowiedzialność za swoje działania. Jego działania są nastawione na zysk. Praca w sektorze prywatnym obarczona jest większym stresem, większą ilością poświęconego czasu oraz brakiem poczucia stabilizacji finansowej.

W końcu czwartym obszarem, stojącym bardziej w opozycji względem URZĘDU czy SYSTEMU jest **FIRMA** - rozumiana jako struktura organizacyjna (a nie jako np. płatnik VAT, podmiot podlegający kontroli etc.). W dyskursie zewnętrznym FIRMA - ORGANIZACJA jest nastawiona na osiąganie pragmatycznych celów (zysk). Cechuje ją klarowny podział ról i obowiązków poszczególnych jej pracowników, wertykalna i horyzontalna, obustronna komunikacja, relatywnie wysoki poziom informatyzacji, dostęp do nowoczesnych technologii oraz know - how, otwartość na innowacje, wysoko cenione są odmienne punkty widzenia - sprzyjające twórczemu rozwiązywaniu problemów. FIRMA jest strukturą pragmatyczną, o wysokim współczynniku synergii - nieustannie dbającą o rozwój (szkolenia, infrastruktura, technologie), rozumiany jako inwestycja, a także wymóg.

Główna opozycja - Administracja państwowa - Obywatel, generuje w oparciu o powyższe analizy znaczeń - pomniejsze, ale także mocno czytelne opozycje na poziomie poddyskursów. Należą do nich:

URZĄD – FIRMA
PARALIŻ DECYZYJNY – ZDOLNOŚĆ DECYZYJNA
STRACH – ODWAGA
PRZEPISY – STRATEGIA ROZWOJU
BEZPIECZEŃSTWO – BRAK STABILIZACJI
STAGNACJA – ROZWÓJ
PAPIERY - INFORMATYZACJA
BARIERY - WOLNOŚĆ
ABSURD – RACJONALNOŚĆ
STATYCZNOŚĆ – DYNAMIKA

KATEGORIE ANOMALNE

Moment styku ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ i OBYWATELA w analizie dyskursu objawia się w trzech obszarach.

1. KONTROLA/ REPRESJA to moment, kiedy SYSTEM wychodzi z „Wysokiego zamku”, wkracza na teren OBYWATELA, PODATNIKA, BIZNESU mówiąc – „sprawdzam!” KONTROLA/ REPRESJA posiada zdecydowanie negatywne konotacje. Budzi strach i obawy. Przejawia się pojęciami o dużym potencjale agresji. „Egzekucja”, „unicestwienie”, „czesanie”, „środki przymusu” - desygnują brutalną siłę. Co ciekawe, sam podatek w tym poddyskursie jawi się jako „haracz”, „danina”, a więc określeniami semantycznie związanymi z półświatkiem przestępczym (który także cechuje brutalna siła). KONTROLA/ REPRESJA - jest tym obszarem i formą kontaktu, którego OBYWATEL boi się najbardziej. Jeżeli nałożymy na to negatywne stereotypy opisujące poddyskursy takie jak SYSTEM, PRZEPISY, URZĘDAS, URZĄD, wówczas KONTROLA/ REPRESJA wydaje się czymś bezładnym, niesprawiedliwym, ślepym, bezdusznym, niszczącym. REPRESJA/ KONTROLA - po kontakcie z OBYWATELEM pozostawia go poturbowanego, czasami „złamanego” (Kafkowski „Proces”) - zawsze zestresowanego i zmęczonego.

2. Drugim obszarem jest **OKIENKO**. Najczęstszy i najbardziej powszechny, w którym obydwie - separatystyczne względem siebie - opozycje stają „twarzą w twarz” i „przyglądają się sobie z zaciekawieniem”. Obszar nazywany w dyskursie także FOSĄ, SZYBĄ, BARIERĄ czy MUREM - podkreślając głęboki dyferencjał, zróżnicowanie i wzajemną „obcość”. Fosi i mury, to oczywiste zabezpieczenie, przed niechcianymi gośćmi - z reguły o dość agresywnej naturze i zamiarach. Pojęcia te, ukazują głębokie rozwarstwienie na poziomie ideowym, kulturowym i społecznym obydwu światów. Jednak w tym miejscu - przy okienku, te światy muszą się spotkać i wejść w interakcje. Interakcje owe są dla obydwu stron stresujące, frustrujące. W dyskursie wewnętrznym interakcje z OBYWATELEM opisane były szczątkowo. OBYWATEL pojawia się w kontekście PODATNIKA (mapa semiotyczna opozycji MY - ONI), opozycji KLIENT – PETENT, kolejnego NIP przedsiębiorcy. Z oczywistych względów nie



stanowi on głównego nurtu w źródle, ale co ciekawe, nie występuje on nawet w dyskusjach pobocznych. Istnieje gdzieś w tle, do końca niesprecyzowany, bardziej nieobecny, za granicami bieżących wydarzeń i problemów pracowników KSC. Z analizy dyskursów (wewnętrznego i zewnętrznego) wyłania się sytuacja - w której te dwa światy, nie chcą się spotkać. Najlepiej czują się „u siebie”, po „swojej stronie” - w realiach, które czują i rozumieją. Nawzajem sobie pewnych rzeczy zazdroszczą, w oparciu o stereotypy. OBYWATEL zazdrości ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ „nic nie robienia”, „przekładania papierków”, „czy się stoi czy się leży...”, „praca od - do”, „bezpieczeństwa zatrudnienia”, „braku odpowiedzialności” – jednocześnie czując i wyrażając złość, frustrację z tego powodu. ADMINISTRACJA z kolei, zazdrośnie patrzy na „wysokie wynagrodzenia”, „swobodę działania”, „dostęp do wiedzy i technologii” - rozwijając tym samym wbudowany w swoją strukturę kompleks niższości. Do okienka przestają przychodzić zgarbieni, przełknięci PETENCI, a zaczynają KLIENCI, PARTNERZY. Posiadają wiedzę, są wykształceni, przedsiębiorczy, dynamiczni, pewni siebie.

OBYWATEL spotyka za FOSĄ, OKIENKIEM, ale także podczas KONTROLI - **URZĘDNIKA SC** - najsilniejszą - według nas - kategorię anomalną w przeanalizowanym dyskursie. Mimo iż jest za barierą, to on bierze na siebie ciężar relacji z OBYWATELEM, niezależnie czy robi to *ad personam*, poprzez pismo urzędowe, coraz częściej - mailowo czy telefonicznie. OBYWATEL posiada dychotomiczny, wewnętrznie sprzeczny obraz - kontaktuje się z nim człowiek czy PAŃSTWO (SYSTEM)?

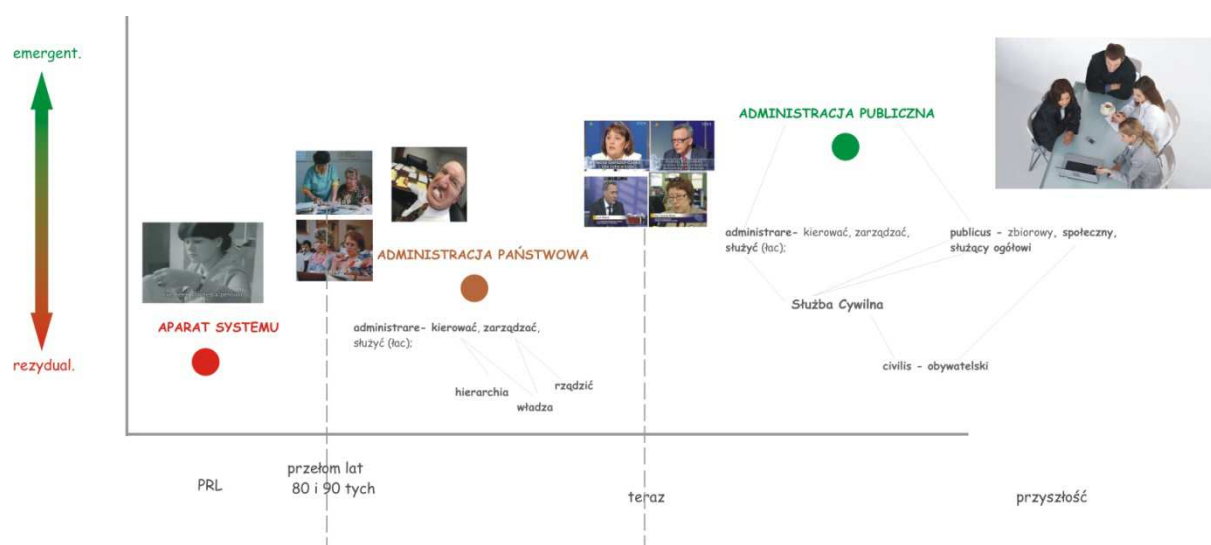


URZĘDNIK SC jest wrośnięty w ADMINISTRACJĘ PAŃSTWOWĄ, będąc jej niezbywalnym, zespolonym elementem, składową, solą etc. Jeżeli w dyskursie (w analizowanych źródłach) pojawiają się pojęcia nawiązujące do ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ, to w ich tle zawsze jest URZĘDNIK. Forma i pretekst przekazu medialnego, jaki temu towarzyszy, tę relację utrwała. Kontekst z reguły jest dwubiegunowy - ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA „coś” zrobiła lub „czegoś” zaniechała. W tle pozostaje URZĘDNIK SC lub urzędnicy - nie konkretni – z imienia i nazwiska, ale traktowani jako kategoria - składowa ADMINISTRACJI - na zasadzie: „mówiąc rower, widzimy koła”. Urzędnik jest zatem wrośnięty w SYSTEM i wszelkie negatywne przymioty z nim związane korespondują z potocznym znaczeniem pojęcia URZĘDAS - lub przynajmniej współtworząc ten sam model semantyczny. Jednocześnie URZĘDNIK SC - jest elementem, który przez sam SYSTEM jest „namaszczany”, „wypychany”, „wydalany”, „delegowany” do kontaktu z OBYWATELEM. Aby mogło dojść do najprostszej formy komunikacji - musi być spełniona zbieżność czy podobieństwo na którymś z jej poziomów - kontekstu, warstwy języka - kodu, zbieżności intencji, celu, poznawczemu dostrojeniu (model Jakobsona). Tym samym, dokonuje się osmoza, pomiędzy światem OBYWATELA a światem ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ. Osmoza ma charakter dwukierunkowy, jednak tendencja do „wyrównania różnic (ciśnień)” powoduje iż więcej cech przejmuje świat ADMINISTRACJI od OBYWATELA niż odwrotnie. Zewnętrzne środowisko, stawia przed OBYWATELM coraz większe wyzwania. Do powszechnego systemu aksjologicznego weszły takie wartości jak SPRAWNE ZARZĄDZANIE, WYDAJNOŚĆ, EFEKT, ZYSK, OSZCZĘDNOŚĆ ZASOBU I CZASU, KALKULACJA i INFORMACJA - jako wysoko oceniane społeczne, posiadające wymierne, praktyczne konsekwencje (wartości lub spuścizna po systemach/ kulturach kapitalistyczno - przemysłowych zachodniej Europy, opartych i wynikających z religii protestanckiej). Świat - OBYWATEL szybciej reaguje na zmiany, przejmując ten praktyczny etos (najprawdopodobniej z racji poczucia mocy działania i odpowiedzialności za siebie i swoje otoczenie), widzi jego efekty i zalety. Świat - OBYWATEL stawiający się przed OKIENKIEM, MURĄ, FOSĄ - podlega dynamicznym zmianom, coraz rzadziej będąc zagubionym, bezbronny, posiadającym braki w wykształceniu PETENTEM lub roszczeniowym piniaczem. Coraz częściej jest wymagającym, pewnym siebie, wykształconym, kulturalnym KLIENTEM/ PARTNEREM.



Petent nieporadny, to petent zagubiony, bojaźliwy - niepewny siebie i sytuacji w której się znalazł (OKIENKO). Nie zna swoich praw, ani wykładni przepisów - dla niego świat ADMINISTRACJI to świat APARATU SYSTEMU - niezrozumiałego, obcego, przytłaczającego swym ogromem, którego tryby, mogą go „pochłonać”, „przetrawić”. **Petent roszczeniowy**, nie zna przepisów, ale zakłada a priori iż należy mu się wszystko. ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA jest po to, by bez względu na koszty (które bardzo często pozostają poza granicami jego percepcji) rozwiązać JEGO problemy, tak jak ON chce. **Klient/ Partner** jest świadom przepisów oraz coraz częściej ograniczeń systemowych, jakie ciążą nad ADMINISTRACJĄ PUBLICZNĄ. Jego postawę cechuje otwartość, nastawienie na wypracowanie kompromisu, porozumienie - oparte na rzetelnej informacji i analizie sytuacji - dokonywanej przez obydwie strony.

URZĘDNIK SC - traktowany jako emanacja ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ, aby uczestniczyć w komunikacji także ewoluuje.



W wewnętrznej opozycji URZĘDNIKA SC bardzo silnie manifestuje się jego zdecydowanie pozytywna strona, jakim jest SPECJALISTA. Jego znaczenie kulturowe jest zbliżone do stereotypowych (niemalże mitycznych) cech pracownika SEKTORA PRYWATNEGO. Dystrybucja cech sygnujących URZĘDNIKA SC - SPECJALISTĘ, ze świata OBYWATEL - BIZNES; OBYWATEL – PRACOWNIK SP, nie jest inercyjnym przypadkiem. Rozwiązania, postawy, cele i metody ich osiągania, narzędzia - sprawdzają się i przynoszą praktyczne, pożądane efekty w świecie OBYWATEL, dlatego ich implementacja na poziomie ADMINISTRACJI wydaje się być logiczną konsekwencją. To, co łączy na tym poziomie obydwa światy, to wartość jaką jest EFEKTYWNOŚĆ.

Na podstawie powyższych rozróżnień i przemian, możemy opisać trzy podstawowe, jakościowo i kulturowo odległe od siebie momenty spotkań, poszczególnych przedstawicieli każdej ze stron (z równorzędnego poziomu).

Inne kody rezydualne, dominujące i emergentne, które zdefiniowaliśmy, to:

REZYDUALNE	DOMINUJĄCE	EMERGENTNE
APARAT SYSTEMU	ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA	ADMINISTRACJA PUBLICZNA
BRAK KOMUNIKACJI	WALKA	PARTNERSTWO
OBOJĘTNOŚĆ	NIEUFNOŚĆ	ZAUFANIE
OBOJĘTNOŚĆ	NIECHĘĆ	ODPOWIEDZIALNOŚĆ
PETENT	PODATNIK	KLIENT/PARTNER
PETENT	PODATNIK	INTERNAUTA
SZARY URZĘDNIK	URZĘDNIK, URZĘDAS	SPECJALISTA
PAPIERY	DOKUMENTY	DANE (BAZY DANYCH)
PAPIERY/ TECZKI - BAŁAGAN	SEGREGATORY - PORZĄDEK	KOMPUTER
PRZEPIS	PROCEDURA	WYTYCZNA
PARALIŻ	WYDAJNOŚĆ	ROZWÓJ
ZWOLNIENIA	CIECIA	RACJONALIZACJA
ROBOTA	PRACA	MISJA

APARAT SYSTEMU vs PETENT ZAGUBIONY

PROBLEM jest zawsze po stronie PETENTA ZAGUBIONEGO. To on z nim przychodzi, bądź z jego przyczyny zostaje zawezwany. APARAT SYSTEMU jest całkowicie zamknięty na jakąkolwiek argumentację, dialog, rozmowę. Sztywno stosuje się do przepisu. Traktuje PETENTA jak kolejny NIP, numer ewidencyjny, numer sprawy, akt - PETENT jest tylko kolejną, mniej lub bardziej opasłą od papierów teczką.

URZĘDNIK jest TRYBEM, bezwolny, „szary urzędnik”,

ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA vs PETENT ROSZCZENIOWY

Walka. Tak naprawdę ciągle trwa WOJNA - podjazdowa, partyzancka - pomiędzy ADMINISTRACJĄ PAŃSTWOWĄ A PETENTEM ROSZCZENIOWYM, która czasami przybiera postać otwartego konfliktu (doprowadzenie do bankructwa – zakładanie spraw sądowych i wypłata odszkodowań). ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA to WŁADZA, która przypomina o wewnętrznej hierarchii PAŃSTWA i miejscu PETENTA. To bardzo często strach, brak kompetencji, rozdęta biurokracja - opary SYSTEMU\ MEDUZY. PETENT ROSZCZENIOWY pozostaje w paradygmacie JA i tylko JA. Wszystko mi wolno, JA jestem podatnikiem, JA was „nieroby” zatrudniam, a więc to JA decyduję. JA jestem WOLNY (wy już nie). PETENT

ROSZCZENIOWY jeżeli jest do tego przymuszony, ucieka się do metod nieuczciwych, wytacza procesy. Ten rodzaj spotkania, tworzy najwięcej negatywnych stereotypów o każdej ze stron. Podsztyty jest wzajemną - delikatnie rzecz ujmując - niechęcią, brakiem zaufania, rozminięciem celów, brakiem porozumienia, złośliwością, brakiem szacunku, często - inwektywą („ - Najbardziej lubię, jak petent mówi, że mi zaraz utnie łeb i nasra w szyję, albo że zrobi ze mną to, co Hitler z Żydami [...]”).

Urzędnik jest: opryskliwy, niedouczony, bojaźliwy, służbista, funkcjonuje w kaście, „typowy URZĘDAS”, działa na szkodę (często świadomie);

ADMINISTRACJA PUBLICZNA vs KLIENT/ PARTNER

Sytuacja idealna: Obydwie strony ściągają przyłbice - URZĘDNIK nie boi się swoich przełożonych, nie boi się interpretować przepisu, nie boi się konsekwencji swoich decyzji - formalnych i osobistych (odwaga cywilna), nie boi się swojego rozmówcy - KLIENTA. Działa w świetle prawa. Nie relatywizuje go, ale utrzymuje jego interpretacje w duchu wysokich zasad moralnych i czystych intencji. Posiada wiedzę, umiejętności i kompetencję, które są narzędziami do rozbicia bomby, jaką jest problem. PROBLEM jest jeden - i jest wspólnym obszarem działań dla URZĘDNIKA SC i KLIENTA\ PARTNERA. KLIENT/PARTNER, nie szuka nieuczciwych rozwiązań, nie odwołuje się ani do zachowań noszących znamiona korupcji, ani do oszustwa i kłamstwa. Komunikację między nimi cechuje zaufanie, szacunek i otwartość na argumenty dla drugiej strony. Obydwie strony posiadają świadomość „gry do tej samej bramki”. Jeżeli ucierpi jedna strona - pośrednio ucierpią wszyscy (społeczeństwo).

Urzędnik jest partnerem, godnym zaufania, merytorycznym, otwartym na dialog, przestrzegającym przepisów i zasad etycznych, kulturalny profesjonalista.

Widać także, iż przy przemieszaniu przedstawicieli obydwu światów największe szanse na pozytywne rozwiązanie problemu któregośkolwiek z trzech przedstawicieli świata OBYWATEL - ma URZĘDNIK SPECJALISTA, najmniejsze URZĘDAS.

Widzimy więc w tym zakresie ewolucję kodu i znaczeń, jaka ma miejsce w percepcji kulturowej, będącej tłem dla zmian etosu URZĘDNIKA SC.

Z APARATU SYSTEMU przez ADMINISTRACJĘ PAŃSTWOWĄ do ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ.

Z BRAKU KOMUNIKACJI poprzez WOJNĘ/ WALKĘ do PARTNERSTWA;

3. OPOZYCJA PRACA W KSC – PRACA W SP

Trzecim obszarem styku ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ i OBYWATELA jest druga główna opozycja zasługująca na większą uwagę - PRACA W KORPUSIE SŁUŻBY CYWILNEJ - PRACA W SEKTORZE PRYWATNYM. Oparta jest niemalże w całości na dyskursie wewnętrznym, jednak swój ślad także posiada w mapie dyskursu zewnętrznego. Tam PRACA W KSC, manifestuje się jako misja, wymagająca poświęcenia od tych, którzy tej misji się podejmują. Ten stan rzeczy szczegółowo opisany jest w poddyskursach związanych z warunkami pracy oraz z warunkami płacowymi (mapa semiotyczna PRACA W KSC - PRACA W SP). Użytkownicy Forum Pracowników Służby Cywilnej postrzegają swoją pracę jako bardzo nisko opłacaną, źle - niesprawiedliwie nagradzaną – niska podstawa i niesprawiedliwie rozdysponowane dodatki. Warunki pracy, oparte są na dwóch podstawowych filarach - poddyskursie OSZCZĘDNOŚCI, gdzie oszczędza się na wszystkim (papier, długopisy, system motywacyjny, szkolenia informatyzacja, woda w upały etc.) - przy jednoczesnym przeświadczeniu, iż lwią część budżetu marnotrawiona jest w bezsensownych przetargach oraz w dodatkach płacowych dla NUS'ów, DIS'ów ich zastępców i klakierów, KONFIDENTÓW. Drugim filarem jest relacja PRACOWNIK/ URZĘDNIK SC – PRZEŁOŻONY. Występuje silnie akcentowane zjawisko PRESJI (mapa ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA – OBYWATEL), NEPOTYZMU i słabiej – MOBBINGU lub zachowań pod mobbing podciąganych. Zwracamy ponownie uwagę iż forum, jako źródło, oprócz pełnienia funkcji wymiany informacji „branżowej” jest miejscem, gdzie użytkownicy „wylewają” swoje żale, dokonując bardzo często rozrachunku z całą służbą cywilną, zapominając lub nie chcąc przytaczać pozytywnych aspektów funkcjonowania w korpusie. Kilku dodatkowych kontekstów do poddyskursów warunków pracy dostarcza mapa opozycji MY - ONI. „Szeregowi pracownicy” lub „szeregowi urzędnicy”, jak często o sobie mówią użytkownicy forum, sytuują się jako NIEWOLNICY, DOŁY i PROWINCJA w hierarchii korpusu. Spada na nich (w ich mniemaniu) „najgorsza robota” (OBOWIĄZKI), za którą muszą wziąć pełną odpowiedzialność (ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZAWODOWA) (w tym od niedawna

majątkową), przy jednoczesnym bałaganie organizacyjnym, kadrowym, kompetencyjnym (ANARCHIA) oraz złym - ich zdaniem - stanie przepisów prawnych (BIUROKRACJA - PARALIŻ). Z ich zdaniem, uwagami, propozycjami zmian, RACJONALIZACJĄ opartą na RACJONALNYCH przesłankach - nikt w CENTRALI i u GÓRY się nie liczy.

Sam urząd, jako miejsce pracy, często nazywa się FIRMA. „Moja firma”, „sama wiesz jak firma stoi”, „wracam z urlopu do firmy” czy „firma na to nie pozwoli” - tego typu określenia pozwalają na wniosek, iż sami uczestnicy dyskursu wewnętrznego, pozycjonują swoje miejsce pracy, urząd, strukturę KSC względem FIRMY, korporacji, „zakładu pracy” funkcjonującego „na zewnątrz”, w zupełnie innych realiach. Czy jest to wynik pewnego resentymentu, tęsknoty za „zdrowymi” cechami organizacyjnymi jakie charakteryzują SP czy może wynik przeświadczenia, iż są pracownikami drugiej kategorii względem pracowników SP - ponieważ w konsekwencji „nic nie wytwarzają”, nie przyczyniają się do wzrostu czegokolwiek - trudno rozstrzygnąć. Brak „wymiernego”, „namacalnego”, „praktycznego” efektu, produktu ich pracy oraz posiłkowaniem się dodatkowymi, synonimami typu: „fabryka” – skłaniało by raczej do drugiej hipotezy. Ironiczny ton i kontekst towarzyszący tego typu wypowiedziom - wskazuje na pierwszą. Określenia typu „kołchoz”, „kamieniołom”, „łagier”, sygnują pracę niewolniczą (NIEWOLNICZY), za karę (SKAZAŃCY), bez należytego szacunku, wdzięczności, wynagrodzenia - w trudnych warunkach. Pracę opartą na przymusie. To także sugeruje oczywistą niechęć do miejsca oraz pracy z nim związanych. Dodatkową przyczyną takiego stanu rzeczy może być nadmiar obowiązków, „mrówcza praca” - sugerująca - nudną, żmudną, powtarzalną sekwencje czynności. OBOWIĄZKI charakteryzują się często nieczytelnością ich zakresu oraz nakładaniem ich bez żadnych czytelnych kryteriów. Nie ma ergonomii pracy. Praca i OBOWIĄZKI, są źle przydzielane - co potęguje niewydajność i niewydolność. Sprawia także, iż duża część korpusu czuje się pracą przeciążona i na słowo RACJONALIZACJA zatrudnienia reaguje bardzo negatywnie.

Praca w warunkach, w których nie są premiowane lub wysoko oceniane innowacyjność, kreatywność, dynamizm, a bardziej skrupulatność, przepisowość, zdolność podporządkowania (cechy mrówki w mrowisku), trzymania się ściśle dyrektyw i wytycznych, brak własnego zdania - sprzyja nagrażanie postaw konformistycznych. Konformizm w tym znaczeniu jest filozofią przetrwania. W myśl tej definicji, użytkownicy forum wyrażają się wprost, szanse na awans i ruch konwekcyjny w hierarchii zatrudnienia mają ci, którzy

posiadają przenikliwy wzrok (lepszy niż monitoring), duże uszy (podśluch), śliską, giętą skórę (wąż - podwójne standardy) oraz sprawny język (bynajmniej nie chodzi tu o zdolności oratorskie). Klasyczny gad. KONFIDENT, PRZEŁOŻONY średniego szczebla - musiał lub jeszcze musi powyższe kryteria spełniać. Pojawiają się jednak coraz częściej obrazy (w związku z rozrostem forum i jego zwiększoną dynamiką) opisujące PRACĘ w KSC jako wyzwanie, przygodę, opartą na potrzebie pomocy, budowania, tworzenia podwalin, przydatności dla ogółu - a nie prywatnego kapitału, rozwoju administracji i administrowanie w ogóle. Te same głosy, dokonują pewnej rehabilitacji promowanych postaw szefów, przełożonych, którzy je nagradzają. Pojawiają się pojęcia - „normalni”, ludzcy, fair, uczciwie stawiający sprawy, stojący po stronie pracownika - lecz mimo tendencji wzrostowej są to nadal głosy mniejszości.

Bardzo silnie akcentowanym bezpośrednio w wypowiedziach użytkowników, ale także występującym w tle jest poddyskurs związany ze STAGNACJĄ. Tłumaczony jest on dwuznacznie, jako brak rozwoju w obszarze kompetencji, wiedzy oraz pensji (praktycznie znikoma progresja). Brakiem szkoleń tłumaczona jest niemożność nadążenia za ciągle zmieniającymi się PRZEPISAMI, wprowadzanie w błąd PODATNIKA, zła interpretacja wyniku ich pracy przez PRZEŁOŻONYCH.

Obraz pracy w obszarze KSC jest obrazem negatywnym. Środowisko, które wyłania się z opisu jest nieprzyjazne, pełne sprzeczności, niechętnie zmianom, zaskorupiałe, oparte na stagnacji i konformizmie. Jednoznacznie rozumianym i o pozytywnych konotacjach pojęciem, które silnie kontrastuje z większością poddyskursów jest BEZPIECZEŃSTWO.

BEZPIECZEŃSTWO - którego ślady i wewnętrzne opozycje mają swoją reprezentację na poziomie mapy dyskursu zewnętrznego, korespondując z materiałem zawartym w dyskursie wewnętrznym.

Po pierwsze, BEZPIECZEŃSTWO to gwarancja zatrudnienia, bardzo niskie ryzyko utraty pracy - jeżeli spełnia się minimalne wymagania i oczekiwania, nie dokonuje się działań mogących szkodzić administracji, podważać jej reputację, przestrzegając podstawowe idee i normatywy kodeksu etyki.

Po drugie, to stały, pewny dochód, dający tym samym członkom korpusu możliwość planowania, element stałego oparcia. Oprócz pewnej podstawy, przedstawiciel korpusu może

liczyć na także pewne dodatki służbowe, „trzynastki”, nagrody, premie uznaniowe, „karpiowe” etc. Inną sprawą jest ich wysokość czy zgodność z oczekiwaniami urzędnika.

Po trzecie, charakter pracy, jej nieustanne „normatywizowanie”, regulujący wszystko przepis, zarządzenia etc. są – mimo, że w innych kontekstach i poddyskursach - niewydolne, paraliżujące itd., to dają podstawę do przewidywalności. BEZPIECZEŃSTWO w tym kontekście to PRZEWIDYWALNOŚĆ, PEWNOŚĆ JUTRA. Koresponduje to z dyskursem wewnętrznym, gdzie BEZPIECZEŃSTWO silnie współtworzy znaczenie SYSTEM - PRZEWIDYWALNOŚĆ.

Działania oparte o szczegółowe procedury, wytyczne jest nużące, wzmaga poczucie stagnacji i frustracji. Z drugiej strony, zapewnia bardzo silne oparcie, którego brak w zewnętrznym świecie (po wyjściu z pracy na ulicę, przepisy przestają obowiązywać), w sytuacjach trudnych służą jako wytyczne, które zwalniają z odpowiedzialności, myślenia - typowo ludzkich wyrzutów sumienia. SYSTEM pozwala się schować za „papierem”, „decyzją”, pieczęcią. SYSTEM w tym przypadku działa jak kokon ochronny. BEZPIECZEŃSTWO zatem jest wygodnym, atrakcyjnym stanem, do którego naturalnie dążymy. W tych trzech powyższych przypadkach BEZPIECZEŃSTWO - to PEWNOŚĆ, oswojenie PRZYSZŁOŚCI.

PRACA W SEKTORZE PRYWATNYM

Tak jak silnie negatywnie stereotypizowana jest praca w strukturach korpusu, tak praca w SEKTORZE PRYWATNYM podlega silnej pozytywnej mitologizacji. Zdecydowana większość użytkowników wypowiadających się na forum w tej kwestii nigdy nie prowadziła biznesu, nigdy nie pracowała w firmie prywatnej, korporacji. Swoją wiedzę opierają więc na źródłach pośrednich, dlatego z taką łatwością ulega pozytywnym stereotypom, rosnących do rangi mitu. Mit ten mówi mniej więcej: „Tutaj, u nas, na naszej wyspie, wyspie chaosu, bałaganu, niekompetencji, niskich płac, braku rozwoju itd. jest nudno, gnuśnie, rutynowo, nie możemy *nic zrobić*. Na naszej wyspie panuje tyran, Meduza - SYSTEM, który nas ogranicza (zachowuje się tak, jak byśmy byli częścią tej wyspy) ale i trochę ochrania. Jego apologeci i namaszczeni - strasznie nas wkurzają, ale w sumie nic im nie możemy zrobić. Naokoło jest burzliwy, nieprzewidywalny (sic!) ocean. Pełen możliwości, przygód i ukrytych skarbów. Mimo że część z nas umie pływać - nie wierzy w swoje możliwości - dlatego nie wchodzi do oceanu i nie płynie przed siebie. Od czasu do czasu, któryś z nas ulegnie nawoływaniom zza

horyzontu, porzuca naszą wyspę i rzadko kiedy wraca.” Oczywiście ocean w tej metaforze to PRACA w SEKTORZE PRYWATNYM. To świat który nęci wysokimi zarobkami, możliwościami rozwoju, osobistą satysfakcją z działań, które mają wymierny efekt, docenieniem przez pracodawców. W dyskursie zewnętrznym obraz SEKTORA PRYWATNEGO, to obraz nowoczesnego, cywilizowanego, wymagającego unikatowych cech i umiejętności świata. Taka dysproporcja i kontrast jest wynikiem przeciwstawiania w analizowanych źródłach modusów rozwiązań konkretnych problemów w KSC i w SP, na korzyść SP. Dopiero w dyskursie wewnętrznym, napotykamy relację tych, którzy na wyspę wrócili lub trafili na nią po raz pierwszy po uprzednich kontaktach z SP. Opowieść o ogromnej konkurencji, nadgodzinach identyfikacji z firmą, smyczach - w postaci telefonu służbowego, pełnej dyspozycyjności, pracy w weekendy, niepewności jutra, zależności od wyników firmy i koniunktury gospodarczej, stres, przemęczenie, walka - nie jest jednak w szerszym kontekście zdestabilizować stereotypu SEKTORA PRYWATNEGO.

Kategorią anomalną w tej opozycji jest najprawdopodobniej **PRZEJŚCIE**, które wyznacza dodatkowy zestaw okoliczności i kryteriów, które należy spełnić, by PRZEJŚCIA dokonać. Związane jest ono jednak trwale z poddyskursem BEZPIECZEŃSTWA pracy W KSC. Aby go dokonać, potrzebna jest ODWAGA, determinacja. By wyjść z kokonu SYSTEMU potrzeba silniejszych bodźców lub obietnic, które skłonią URZĘDNIKA do podjęcia RYZYKA i POŚWIĘCENIA. Są to oczywiście PIENIĄDZE oraz ROZWÓJ (szeroko rozumiany). Samo PRZEJŚCIE jako stan jest dyskomfortowe, stresujące - znajduje się bowiem pomiędzy dwoma światami. Moment PRZEJŚCIA, to brak przynależności do któregośkolwiek z nich.

Odpływ URZĘDNIKÓW SC, do SEKTORA PRYWATNEGO, dotyczy w większości, specjalistów, urzędników średniego i wyższego szczebla, których doświadczenie, umiejętności i znajomości - nie tylko prawa i przepisów, ale także osób - z punktu widzenia BIZNESU ważnych, bądź pomocnych przy jego prowadzeniu, powodują ich atrakcyjność na rynku. Przepływ osób jest zdecydowanie jednostronny - z KSC do SP.

Przeprowadziliśmy syntetyczną analizę kodów użytych w zamieszczonych ofertach pracy w strukturach KSC.

Opozycje PRACA w KSC - SP

Ponownie, z rekonstrukcji opozycji głównej, jaką jest PRACA w KSC i SP, można wyłonić szereg opozycji wewnętrznych, których składowe równomiernie rozkładają się po obu stronach przeciwstawnych znaczeń - stabilizując tym samym istniejący kontrast.

PAŃSTOWY - PRYWATNY

BEZPIECZEŃSTWO – RYZYKO

STABILIZACJA – ZMIANY

PRZEWIDYWALNOŚĆ - NIEPEWNOŚĆ

WYGODA - POŚWIĘCENIE

STRACH (przed ryzykiem) – ODWAGA

KONFORMIZM – KRYTYKA (konstruktywna)

STAGNACJA – ROZWÓJ

ANARCHIA – PORZĄDEK (będący wynikiem pragmatyki);

PARALIŻ - DZIAŁANIE

MY - ONI

Trzecią bazową opozycją binarną, mającą swe reprezentacje głównie w dyskursie wewnętrznym jest opozycja MY - ONI. Trudno precyzyjnie zdefiniować kryteria klasyfikujące do jednej ze stron. Mapa opozycji MY - ONI, ukazuje główny (pionowy) podział wzdłuż granicy wyznaczającą przynależność do korpusu, miejsca w hierarchii, uposażenia, władzy, kompetencji. To uproszczony, jednak w miarę czytelny obraz miejsca i cech urzędnika SC. Jednak naszym zdaniem, podział ten przebiega także wewnątrz obszaru nazywanego MY. Urzędnicy SC (użytkownicy forum) sytuują się w topograficznie odseparowanym, niechlubnym miejscu. Mianowicie są w DOŁACH i NA PROWNICJI Aby opisać DOŁY przybliżmy najpierw czym jest GÓRA. Otóż najłatwiej i najbliższej GÓRZE do Władzy - Rządu, Pracodawców, Przełożonych. Zdanie o GÓRZE, DOŁY mają dość krytyczne. Rząd - a właściwie Rządy, w najlepszym wypadku korpus traktują po macoszemu, w najgorszym – jak „prywatny folwark”, „łup polityczny” w którym trzeba obsadzić wiernych pretorian w nagrodę za udział w przejęciu władzy. Władza wśród użytkowników forum - w mniejszym lub większym natężeniu cieszy się złą opinią. Widoczny jest apolityczny charakter wypowiedzi

(urzędnicy na forum nie opowiadają się za żadną ze stron sceny politycznej oraz pacyfikują próby dyskusji politycznej), krytyka skierowana jest na sposób traktowania korpusu. Z GÓRY w tym rozumieniu, przychodzi fatalne prawo, złe przepisy, „niechlujne”, „kulawe”, niedopasowane do rzeczywistości. Rząd traktuje DOŁY protekcyjnie, „kolonialnie” - podczas gdy prawdziwi eksperci są właśnie w DOŁACH. Ponadto zauważają iż opinia publiczna nie ma jasnego rozgraniczenia świata polityki, władzy, Rządów od DOŁÓW - stąd każda „afery” u GÓRY, powoduje wzrost negatywnych stereotypów dla DOŁU.

Drugim filarem GÓRY - to PRACODAWCY (PRZEŁOŻENI), pochodzący z układów, politycznego nadania, bądź nepotyzmu, niekompetentni, dbający o własne stołki i dodatki. Są w silnej - patologicznej - według użytkowników forum – zależności względem świata polityki, Rządu, Ministerstw. Boją się - ten strach dystrybuując wraz z odpowiedzialnością w DÓŁ. Zarządzanie przez zastraszenie, niedopuszczenie do egzaminu, niskich ocen okresowych, odpowiedniego kierowania premii uznaniowych. Okopują się względem DOŁÓW, tworzą feudalne bariery - co znajduje wyraz w określeniach „jaśniepan”, „pierwszy”, „władca” - do którego MY z DOŁÓW nie mają dostępu. Jeżeli zachodzi korupcja, to właśnie tam. Tam są pieniądze na wynagrodzenie korpusu. „Jaśniepan” działa na zasadzie „dziel i rządź”. Posiada swoją sieć KŁAKIERÓW (GADÓW). Nagradza KONFORMIZM, który gwarantuje zachowania status quo. Ważny jest wynik, tabelka, miernik. Każda propozycja „racjonalizacji” działań spotyka się w najlepszym razie z nieufnością. Zawsze można zasłonić się PRZEPISEM. MY Z DOŁÓW to NIEWOLNICY, „murzyni do roboty”, mięso armatnie, które idzie na odstrzał jako pierwsze przy wprowadzeniu RACJONALIZACJI (GÓRY RACJONALIZACJA nie obejmuje), „szaraczki” siedzące cicho, mające być zadowolone z tego, że w ogóle mogą pracować.

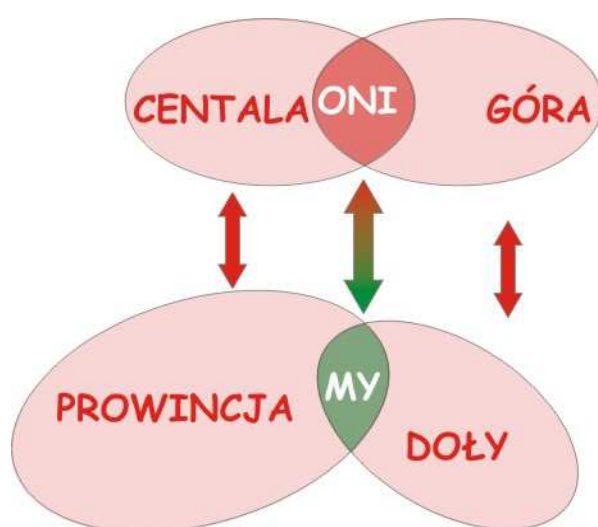
Podobnie ma się rzecz z CENTRALĄ. W zdecydowanej większości przypadków CENTRALA to centrum decyzyjne, z niego płyną wszystkie normatywne zarządzenia, z którymi ma do czynienia Urzędnik SC. Departament Służby Cywilnej, Ministerstwo Finansów - te wymieniane są najczęściej, ale również „Wielka Polska”, „warszafka” – sugerujące stolicę kraju, jako źródło zmian, które z opóźnieniem - ale fałowo obejmują PROWINCJE. Z CENTRALI „idą plotki”, „wieści”, ale także „zapowiedzi” instrukcje, wytyczne. CENTRALA jest oderwana od PROWINCJI. Występuje komunikacja jednostronna - z centrum na peryferie (podobnie jak z GÓRY na DÓŁ). Przez co nie ma faktycznego obrazu rzeczywistości funkcjonowania PROWINCJI, a co konsekwentnie przyczynia się do „produkcji” „bzdurnych” rozporządzeń.

PROWINCJA posiada kompleks niższości, gorszego startu i nierównego traktowania, zaściankowości – „rozmawiają z nami jak z głupkami”.

Ponownie mamy do czynienia z głęboką dychotomią, charakteryzującą, wewnątrznie homogeniczną grupę i jej relacje z (wrogim) otoczeniem. Z tej perspektywy, możemy pokusić się o jej charakterystykę.

MY, URZĘDNICY SC.

MY, znajduje się w PROWINCJI I DOŁACH. Obszarach jednoznacznie negatywnych, wchodzących w opozycję z równie negatywną CENTRALĄ I GÓRĄ.



Jednak MY to obszar zdecydowanie pozytywny. Muszą istnieć zatem inne determinanty, które nie wchodzą w relacje z pejoratywnymi obszarami, dzięki którym MY jest silnie kodowane jako pozytywne. Determinanty odnajdujemy po lewej, dolnej stronie mapy semiotycznej opozycji MY - ONI. MY - to URZĘDNICY MIANOWANI, dumni z wykonywanej pracy, własnych umiejętności oraz miejsca w którym pracują. To STARZY – SPECJALIŚCI, doświadczeni, z ogromną wiedzą, którą potrafią i chcą się dzielić. To godni zaufania pracownicy, koledzy, przełożeni - którzy zawsze są skorzy do pomocy. W odróżnieniu od STARYCH – EMERYTÓW, mają chęć i siłę, by pracować, być przydatnym dla młodszych, mniej doświadczonych. MY, to także MŁODZI - PRZYSTOSOWANI, pełni zapału, błyskawicznie uczący się, wykształceni, kreatywni, dynamiczni z pazurem racjonalizatorskim. Często po KSAP'ie. Zaszczepieni na zjawiska i praktyki patologiczne. MŁODZI – PRZYSTOSOWANI, chcą zmieniać SYSTEM, chcą walczyć z MEDUZĄ. W końcu MY, to ci, którzy przestrzegają WYSOKICH STANDARDÓW -

korrespondujących z Kodeksem Etycznym Służby Cywilnej. Traktujący idee tam zawarte, jako naturalne, bezdyskusyjne, „naturalne” - utożsamiając się z nim - dostosowując motywy własnych zachowań do przepisów Kodeksu. Nie są politykami, wybieranymi często z przypadku, nie są uwikłanymi w afery „sitwami”, „szarymi eminencjami”. Są godnymi zaufania profesjonalistami, którzy w animozjach SYSTEM vs OBYWATEL, zawsze stoją po stronie słabszego OBYWATELA, przy oczywistym założeniu działania zgodnie z prawem. Ich postępowania są transparentne, oparte na zaufaniu - przez co czytelne dla każdego, kto zechce je zweryfikować. MY w tym kontekście, to dumna „kasta”, specjalistów, profesjonalistów, wyznająca i funkcjonująca wedle wytycznych kodeksu. Odróżniona od NIEWOLNIKÓW, lenistwa, konformizmu, braku ambicji, wiecznego narzekania w taki sam sposób, jak od większości negatywnych aspektów GÓRY i CENTRALI.

Dyskurs rozpięty na opozycji MY - ONI, zawiera oczywiście pomniejsze, wzajemnie przeciwstawne obszary. Oprócz dwóch największych opozycji:

DOŁY - GÓRA

PROWINCJA – CENTRALA

Znajdują się pomniejsze takie jak:

MIANOWANI URZĘDNICY SC - PRACOWNICY SC

STARZY - MŁODZI

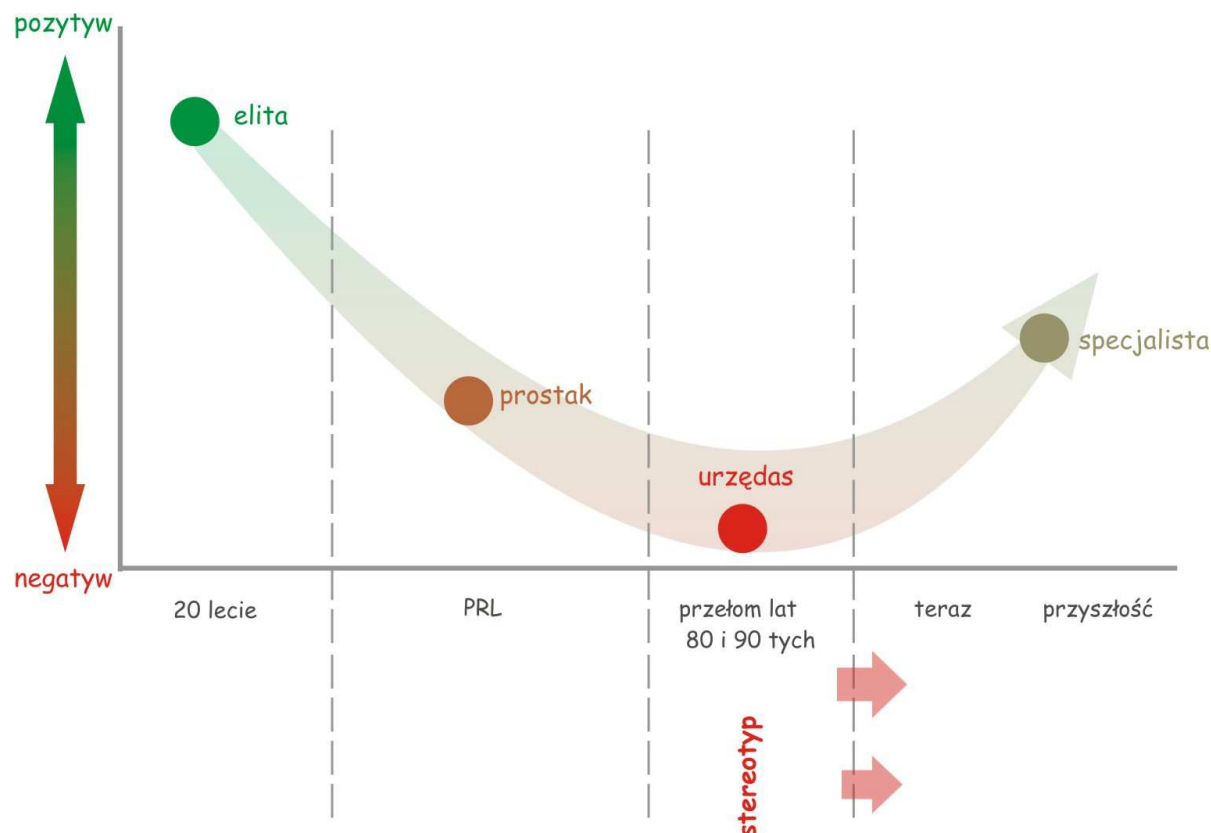
STARZY SPECJALIŚCI – STARZY EMERYCI

MŁODZI PRZYSTOSOWANI – MŁODZI NIEPRZYSTOSOWANI

CYWILE – MUNDUROWI

Kategorią anomalną w tej opozycji jest na pewno AWANS związany z mianowaniem rozumianym jako nobilitacją, awansem poziomym, symbolicznym, rytualnym oraz AWANS wertykalny, stanowiskowy. Jeden i drugi przypadek powoduje „bycie” równocześnie w dwóch światach. Porzucenie jednych standardów na rzecz drugih (przejście z podwładnego na kierownika) ma charakter procesualny i nie dzieje się z dnia na dzień. Oba światy MY i ONI, czują się względem AWANSU nieswojo, brak jednoznacznej oceny tej sytuacji powoduje, że przez chwilę jednostka awansowana jest w próżni (czy dotychczasowi koledzy pozostają kolegami czy dotychczasowi przełożeni są nadal przełożonymi etc.).

VI ETOS URZĘDNIKA SC – dyferencjał STEREOTYP vs TOPOS



Analizując obraz urzędnika SC, jaki jawi się w źródłach, oddzieliliśmy materiał silnie go stygmatyzujący, w swej formie konotatywny, odwołujący się do negatywnego stereotypu i emocji z nim związanych, od stanu faktycznego - tzn. do zespołu powtarzalnych cech dyskryptywnych, jakie współtworzą aktualny, obowiązujący rys urzędnika – jego topos. Odróżnienie toposu, od stereotypu, pozwoliło nam na zidentyfikowanie źródeł tego drugiego. Posiłkując się materiałami z dyskursu szerokiego, dokonaliśmy szkicowego wglądu w ewolucję urzędnika - w tym urzędnika służby cywilnej.

1. Urzędnik w dwudziestoleciu między wojennym był przedstawicielem i członkiem elity społecznej. Jednym tchem wymieniany obok lekarza, nauczyciela czy oficera Wojska Polskiego. Był osobą wykształconą, o rysie erudyty. Uczestniczył w kulturze - był częstym widzem oper, teatrów, a także brał udział w życiu „wyższych sfer” - spotkania towarzyskie - mniej lub bardziej formalne. Był „światowcem” obeznanym w ówczesnych trendach, modach etc. Przestrzegał zasad savoir vivre. W swojej pracy - uczciwy, skrupulatny - niekiedy

pedantyczny, oddany jej bez reszty - ale też człowiek z wizją, polotem, także pasją w tym co robił. Honorowy. Świadomość odbudowy, odtworzenia Państwa, działanie dla dobra obywateli - zgodność semiotyczna pojęć PAŃSTWO i OBYWATEL. Wyraźnie dystansował się do urzędnika carskiego, który był synonimem represji i wynarodowienia. Na swoje czasy postępowy wdrożeniowiec.

2. Okres PRL, to upadek, tąpnięcie etosu. Nadchodzi raj dla ludzi miernych ale wiernych. Awans społeczny i kulturowy - często ledwo co piśmiennych nizin demograficznych oraz opary komunizmu i ideologii socjalistycznej sprzyjają powojennej rekonstrukcji struktur państwowych dokonywanych urzędnikiem - prostakiem. Inteligencja była przetrzebiona, sukcesywnie represjonowana, wydalana, a ta która przetrwała była traktowana nieufnie - jako potencjalny kontestator ustroju politycznego. Dlatego system preferował osoby łatwo sterowalne. W tym miejscu sytuuje się źródło negatywnego, współczesnego stereotypu Urzędnika. Był twarzą systemu, miał te same cechy i przymioty (głupi, absurdalny, śmieszny, straszny, nieudolny). Z tej racji, iż i urzędnik i obywatel niemalże na tych samych zasadach uczestniczyli w historycznym eksperymencie, jakim był PRL - to znaczy, system „czuwał” nad każdym w sposób sprawiedliwy i równomierny, ewentualne scysje na poziomie OKIENKA nie były aż tak bardzo szkodliwe i widoczne, ponieważ nie było innego repertuaru zachowań, do którego można by się było odwołać.

3. Przełom lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych to powiew wolności. OBYWATEL idzie do przodu, wyrывa się systemowi, zaczyna się bardzo dynamicznie rozwijać, poznawać zupełnie nowy świat. Widzi i szybko przyswaja standardy zachodnich demokracji i gospodarek. Tworzą się pierwsze firmy, wchodzi „ustawa Wilczka”. Mimo galopującej inflacji, firmy zarabiają. Okazuje się, że OBYWATEL jest sprawniejszy niż ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA. Wtedy nastaje apogeum konfliktu. ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA została w miejscu i w myśl zasady „kto stoi, ten się cofa”, z punktu widzenia OBYWATELA osunęła się do „głębokiej komuny”. To wówczas pojęcie „praca w budżetówce” oznaczało biedę. To wtedy rodzi się URZĘDAS. Osoba bez kompetencji, leniwa, złośliwa, przeszkadzająca itd. Zmienia się otoczenie, zmieniają się przepisy, rosną wymagania społeczne, ale także położonych względem urzędników. Zmiana ustroju nie pociągnęła za sobą zmiany kadr w ADMINISTRACJI. To spowodowało, że ten sam paradygmat wyuczonych zachowań - nagle z dnia na dzień, przestał być wysoko oceniany, a zaczął podlegać gwałtownej stygmatyzacji

(herbatki, ciasteczka, przerwy, pogaduchy etc.). Jednocześnie urzędnicy dostali narzędzia, którymi mogli mieć ogromny, realny wpływ na życie OBYWATELA.

4. Teraz - to okres przejściowy, URZĘDAS funkcjonuje jeszcze w obiegu, potocznych wyobrażeniach, łatwo się do niego odwołać i szybko można go wydobyć. Tymczasem współczesny, widoczny w przekazach TOPOS urzędnika, pokazuje rzeczywistość zgoła odmienną.

TOPOS URZEDNIKA SC :



a) Wygląd zewnętrzny:

Elementy wysokiej kontroli (duży wpływ), najczęściej występujące:

biała koszula (zamiennie - jasne kolory pastelowe): sygnuje powagę i zaangażowanie w pełnione funkcje; **garnitur (komplet), marynarka (tylko góra)** w ciemnych kolorach (przewaga szarych, grafitowych, granatowych) - kompetencja, hierarchicznej ważności (funkcja reprezentacyjna);

krawat: formalna, tradycyjnie męska elegancja, podkreśla osobowość jego właściciela - kolory czarne, granatowe, bordo sygnują konserwatyzm, osoba nosząca krawat jest gentelmanem o dobrym, wspaniałomyślnym usposobieniu i kurtuazyjnym zachowaniu;

okulary (prostokątne, wąskie, dopasowane do owalu twarzy): dodatkowy moduł ubioru w domyśle informujący nas o posiadanej przez urzędnika wiedzy, erudycji - osoby noszące okulary postrzegane są jako jednostki wiarygodne, którym można w pełni zaufać;

włosy: 1. mężczyźni: krótko przycięte – podkreślają dojrzałość, powagę, męstwo, konserwatyzm. 2. kobiety: krótkie lub półdługie upięte - dojrzałość, ukrywanie swojej kobiecości - płciowa neutralność, liczą się umiejętności, skuteczność i wiedza - nie płeć.

b) Elementy niskiej kontroli (mały wpływ) - większość urzędników SC:

jest średniego wzrostu, jest w wieku dojrzałym – powyżej 35 roku życia, co sugeruje doświadczenie, powagę, odpowiedzialność, kompetencje, posiada szczupłą budowę ciała - co sygnuje zdrowie, energię, siłę.

Ogólne wnioski:

- służba cywilna – jej przedstawiciele mają ujednolicony wizerunek;
- desygnuje on: powagę, profesjonalizm, kompetencję, wiedzę, siłę, dynamizm, reprezentatywną godność piastowanego stanowiska;
- styl urzędniczy przybliżony do stylu biznesowego: zastosowanie tych samych modułów (garnitur, marynarka, koszula, krawat) o tej samej tonacji barw. Różnica pojawia się dopiero w przypadku braku dodatkowych akcesoriów; - brak zegarka (czas to pieniądz), spokój wewnętrzny, wyważanie myśli, pełne opanowanie oraz kontrola; - brak męskiej biżuterii (spinki) – brak wywyższania się, podkreślenie swojej równości oraz pochodzenia (urzędnik jest takim samym obywatelem co podatnik, klient, partner).

Kody prezentujące:

c) konferencja prasowa (wielu dziennikarzy), urzędnik pełniący rolę reprezentacyjną (odpowiada jako system, urząd)

- **kontakt fizyczny** – duży dystans: centralne miejsce, brak chęci ukrycia się, transparentność, postawa gotowa do konfrontacji, weryfikacji;
- **orientacja (ustawienie ciała)** – na przeciwko odbiorcy: postawa otwarta, zapraszająca;
- **postawa** – siedzenie przy stole, ręce przed sobą, ciało lekko przechylone do przodu: chęć nawiązania kontaktu, otwartość względem odbiorcy;
- **wyraz twarzy** – poważny, spokojny: kompetencja, traktowanie odbiorcy z szacunkiem;
- **ruchy oka, kontakt wzrokowy** – stały kontakt, nawiązywanie kontaktu wzrokowego ze wszystkimi uczestnikami konferencji;
- **gesty** – wykonywane blisko ciała, sporadyczne, pojawiające się w kluczowych momentach wypowiedzi; pełna kontrola oraz opanowanie;
- **głos** – stonowany, spokojny.

d) wypowiedź (informacja, oświadczenie) - przedstawiciel korpusu odpowiada poproszony przez dziennikarza o komentarz w danej sprawie

- **kontakt fizyczny** – brak;
- **orientacja** – ustawienie ciała bokiem do kamery: rozmawiam z człowiekiem, nie z kamerą, szacunek dla rozmówcy;

- **postawa** – wyprostowane ciało (ciężar ciała rozłożony równomiernie na obu nogach) - pełne opanowanie, pewność siebie, stabilność;
- **wyraz twarzy** – spokojny, kąski ust lekko podniesione do góry : pełne opanowanie, chęć nawiązania kontaktu, przyzwolenie do rozpoczęcia rozmowy;
- **ruch oka, kontakt wzrokowy** - umiarkowany kontakt wzrokowy; brak dominacji podczas rozmowy, podkreślenie równości, zachęcenie do dialogu
- **gesty** – zastosowanie gestów ikonicznych (wyliczanie, podkreślanie) mających na celu przekazanie oraz zaakcentowanie ważnych informacji: tendencja tłumaczenia kodów wąskich i rozwiniętych, które w opinii urzędnika, mogą być niezrozumiałe dla odbiorcy;
- **głos** – stonowany, spokojny

e) Ogólne wnioski:

- przedstawiciele korpusu, są przeszkoleni w zakresie kontaktu z mediami, przemówień publicznych;
- postawa urzędnika desygnuje opanowanie, pewność siebie, szacunek dla rozmówcy, odpowiedzialność, kompetencję i zdolność do jej przekazania, wyrozumiałość;
- wypowiedzi są merytoryczne, przeważają kody deskryptywne, nie odwołują się do emocji, ani stereotypów, są apolityczne i neutralne światopoglądowo;
- wypowiedzi cechuje elegancja i lekkość, niekiedy nawet pojawiają się elementy kulturalnego poczucia humoru.

f) Elementy występujące w tle wypowiadającego się przedstawiciela SC:



biurko – symbol biurokracji, wypełnione dokumentami, papierami. Dla urzędnika, bufor bezpieczeństwa, linia demarkacyjna pomiędzy nim a OBYWATELEM, w materiałach wizualnych w zdecydowanym zaniku;

regaly - przejaw papierlandu. Za urzędnikiem jest papier (krew SYSTEMU), teczka, segregator, PRZEPIS indeksowane informacje - do których Urzędnik ma dostęp w każdej chwili. Na regale panuje porządek, ład. Równolegle na biurku figuruje komputer, symbol nowoczesności informatyzacji - jako sygnifikacja stanu przejściowego z PAPIERLANDU do INFORMATYZACJI.



długi stół – sala konferencyjna - miejsce rozmów, dyskusji, forum; przejęta forma ze świata OBYWATEL BIZNES;

nośniki multimedialne (ekran, rzutnik, tablica) – kolejna forma przejęta z sfery biznesowej; zamiennik dokumentów, zmniejszenie ociążałości biurokratycznej, wprowadzenie jasności czytelności – poprzez ograniczenie niezrozumiałego, urzędniczego słowa pisanego;



korytarz: wyjście do osoby, która chce porozmawiać, wyjście z URZĘDNICZEGO świata do świata OBYWATELA, przyjęcie neutralnej (czasem przyjacielskiej) postawy;



sala interesantów: miejsce zetknięcia się obu światów (administracja publiczna – obywatel), wyjście zza bariery jakim jest urzędnicze okienko, rozmowa toczy się w świecie OBYWATELA;

g) Ogólne wnioski:

- zanik takich rekwizytów jak papiery, dokumenty, teczki, ogromne biurka, regały - na rzecz komputerów, monitorów, notebooków, rzutników, flipchartów, sal konferencyjnych;

- wyjście Korpusu z „Wysokiego zamku”, przekroczenie fosi, „jesteśmy tu dla Was” komunikacja z poziomem świata OBYWATELA.

Jak widać TOPOS urzędnika SC nie ma nic wspólnego ze stereotypem URZĘDASA przełomu lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych, który dominuje w wyobrażeniach i odwołaniach, towarzyszących przekazom kulturowym o wysokim stopniu konotatywności. Mediom chcącym udowodnić jakąś tezę, wygodną z perspektywy narracji czy materiału zebranego do przekazu - zdecydowanie łatwiej odwołać się do obecnego w umysłach odbiorców stereotypu niż tłumaczyć powstały dysonans poznawczy na widok kompetentnego profesjonalisty.

5. PRZYSZŁOŚĆ – to z pewnością ekstensja cech profesjonalisty, specjalisty rozciągniętych na wszystkich przedstawicieli korpusu. W statusie ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ jest służba, pomoc - transkrypcja PAŃSTWA na język OBYWATELA, przystosowanie się do otaczającej, dynamicznej rzeczywistości. A ta, jeżeli nie nastąpi gwałtowne załamanie cywilizacyjne (kryzys, wojna, meteoryt), będzie rozwijała się w miarę stabilnie w stronę społeczeństwa, ceniącego sobie szybkość, łatwość i bezpieczeństwo rozwiązywania problemów. Urzędnik SC – jeżeli chce być partnerem dla OBYWATELA - musi przyjąć na siebie dwie, odpowiedzialne funkcje. Po pierwsze - w przededniu pełnej, totalnej globalizacji, rozszerzającej się (na cały świat) sieci interakcji OBYWATELA, powstania nowych metod funkcjonowania OBYWATELA (przeniesienie aktywności w sieć, biznes w sieci, kontrahenci w sieci, płatności w sieci - zatem Urząd, Urzędnik, konsultacje w sieci, porady, decyzje, wnioski, wezwania - krew papierowa na krew cyfrową), Urzędnik musi przynajmniej rozumieć perspektywę OBYWATELA. Jego styl funkcjonowania, priorytety według jakich funkcjonuje, cele do jakich dąży. Po drugie, jako specjalista, profesjonalista, wyznacza poprzez swoje funkcje stabilny czytelny pomost, pomiędzy indywidualnym, niezależnym, stanowiącym o sobie, wolnym OBYWATELEM a zbiorowością, wspólnotą, społeczną odpowiedzialnością, rozkładem obowiązków. Parafrazując - URZĘDNIK spokojnie, bez nerwów, nakazów, gróźb, kar, cytowaniem niewiele znaczących dla OBYWATELA przepisów, przypomina mu, dlaczego - pomimo, że tenże ma założone i serwisowane (także przez Urzędnika) sprawne, piękne i mocne skrzydła, nie może zbyt daleko na nich odlecieć.



ANEKSY

Aneks1: Słownik użytych pojęć

Semiotyka jest rozległą i wieloaspektową dziedziną, opartą przynajmniej na kilku szkołach tworzących zręby metodologii jej uprawiania. Jądrzem semiotyki jest znak. Trudno traktować go jako niezależny, wyizolowany byt. Dlatego mówiąc o znaku, musimy uwzględnić takie obszary jak jego znaczenie, kontekst w którym znaczenie funkcjonuje, kulturę która je determinuje, nadawcę znaku oraz jego odbiorcę.

KULTURA:

Uniwersum, pole i ramy zewnętrzne dla semiotycznej analizy znaczeń. Współczesna kultura oparta jest na nośnikach wizualnych. Zaletą takiego stanu jest szybkość przekazu, zdecydowana i oczywista wada - płaskość i jednowymiarowość przekazywanej informacji. Drugą - dość nową i raczej bezprecedensową cechą współczesnej kultury jest jej otwartość i konwergencja. Kultura jest niehermetyzowana w tym znaczeniu iż na jej kształt i treść, mają wpływ inne obszary aktywności społeczeństw - od ekonomii i przemysłu, po najnowsze odkrycia w dziedzinie fizyki kwantowej. Konwergencja kultury - termin użyty po raz pierwszy przez H. Jenkinsa, polega na wzajemnym przenikaniu i rezonansie informacyjnym komercyjnych nadawców - źródeł, z coraz bardziej aktywnymi odbiorcami tychże informacji. W tym ujęciu odbiorca staje się nie tylko aktywnym komentatorem kultury, ale także ma na jej kształt i zawartość bezpośredni, coraz silniejszy wpływ. Dla potrzeb poniższej analizy, poprzez pojęcie kultury, rozumiemy zbiór symboli, programów, rytów, obyczajów, wartości oraz obowiązujących stereotypów, których znaczenia są znane i dostępne wszystkim jej uczestnikom (na drodze kulturowej socjalizacji). W jej skład wchodzi wszystko, co istnieje w przestrzeni medialnej, wraz ze swym mitologicznym rodowodem. Całość sprawia iż kultura jawi się jako niezwykle dynamiczny, oparty na interakcji oraz tworzeniu nowych znaczeń - obszar aktywności jej uczestników - przez co wielką trudnością jest jej opis w statycznych modelach. Dla czytelności definicyjnej - nie dzielimy kultury na „wysoką” i „niską” (masową),

ponieważ w obliczu swobodnego przemieszczania się jej poszczególnych obszarów - wyodrębnienie kultury „wysokiej” z całości przekazu jest rzeczą skazaną z góry na porażkę (tworzony statyczny model - rozsypie się w konfrontacji z rzeczywistością). Wertykalne przenikanie się poszczególnych wątków czy nawet całych konglomeratów kulturowych sprawia iż nie możemy jasno zaproponować granicy tego podziału. Wszyscy potrafimy zanucić pierwsze sekwencje V Symfonii Beethovena, jeszcze całkiem niedawno (70 - 80 lat temu) zdolnością tą, mógł się pochwalić mały odsetek populacji. Nie szokuje jej funkcjonowanie w filmie klasy B, serialu, reklamie. Wewnętrzny dialog, zastąpiony został przez bezrefleksyjne powtarzanie repertuaru czynności i sloganów. Dla przykładu (świadomie uproszczonego) - kupując proszek do prania, nie zastanawiamy się jakie funkcje pełni w systemie kulturowym wartość „czystości”, dlaczego jest społecznie ceniona i jakie są przyczyny takiego stanu rzeczy. Po prostu wybieramy określony produkt, by zrobić dobre pranie, licząc na to, że spełni on nasze pokładane w nim oczekiwania. Problem w tym iż jeżeli kulturę - czyli całość społecznej aktywności (mentalnej i materialnej) postrzegamy jako dynamiczny, rozległy, wielopoziomowy, multikontekstowy - ale jednak wewnętrznie logiczny zbiór zdarzeń (bo jakże by inaczej V Symfonia Beethovena mogła zostać stworzona - a tym bardziej przetrwać do naszych czasów jako wysoce oceniany wytwór), to prosty akt nabycia prozaicznego proszku do prania uwikłany jest w sieć bliższych i dalszych powiązań i relacji – z większą, rozleglejszą strukturą pozostającą bardzo często po za nawiasem naszej percepcji. Reasumując - każda aktywność, myśl czynność, stanowisko, pogląd - są uwikłane w kulturę i przez nią w ogromnym stopniu determinowane.

Odbiorca: - uczestnik kultury, także uległ głębokiej metamorfozie. Uczestnik jest odbiorcą, ale także - coraz częściej i śmieiej - nadawcą. Można go porównać do brydżowego gracza. Jest zależny od sytuacji układu kart na stole i rękach współgraczy, ale również bardzo silnie ową sytuację współtworzy, mając nad nią część kontroli. Co więcej, jeżeli stół z kartami i regułami gry - to kultura, to rozkład kart jest znaczeniem. Gracz może wejść w relację współpracy – i negocjować znaczenia lub - jeżeli ma silną pozycję - w sposób autorytarny znaczenie nadać (np. Kościół czy Państwo - posiadają większość udziałów znaczeniowych w dyskursie na temat wartości społecznie akceptowalnych i to one nadają im odpowiednie znaczenia - nikt specjalnie nie dyskutuje ze znaczeniem kulturowym Wielkanocy czy flagą narodową, choć potencjalnie są one dostępne).

Aktywny gracz, to monada - z własną „mini mitologią”, wzorcem rekonstruującym otaczającą rzeczywistość, pozornie odseparowaną od reszty, świadomy swej odrębności i niezależności - jednak pozostający w rozległej sieci wzajemnych powiązań i interakcji z innymi „wytwórcami” - graczami. W sytuacji, gdy ma w zasadzie niczym niezakłócony dostęp do kulturowych zasobów, relacja gracz - kultura, stała się wręcz integralną częścią rzeczywistości społecznej i ciężko się przed nią izolować. Percepcja i przetwarzanie kultury, stało się mimowolne, powszednie i - niestety z konieczności - spłycone. Współczesny gracz jest bardziej uczestnikiem reaktywnym, niż refleksywnym - co znajduje swój przejaw w trendzie Web 2.0. Sposoby dystrybuowania kompleksów kulturowych, dostosowały się gwałtownie do tego typu przetwarzania informacji, rezygnując po części z głębi, na rzecz widoczności, zapadania w pamięć, wyróżniania się. W skrócie - slogan wyparł treść - znaczenie kulturowe w umyśle odbiorcy, oparte jest na dominującym, prostym, społecznie rozpoznawanym i akceptowanym stereotypie. Nie omija to także specyfiki dyskursu KSC. Zadaniem analizy semiotycznej jest m.in. odnalezienie i możliwe pełne opisanie owego stereotypu, z uwzględnieniem jego głębszych - także mitologicznych determinantów.

STEREOTYP:

Istnieje kilka definicji stereotypu. Potocznie za stereotyp uznaje się przeświadczenie lub pogląd, który oparty jest na fałszywych przesłankach. Stąd, traktowanie stereotypu, jako czegoś z gruntu nieprawidłowego, fałszującego rzeczywistość. We współczesnej lingwistyce i kognitywistyce stereotyp ma znacznie szerszą definicję obejmującą przynajmniej trzy obszary - poznawczą, aksjologiczną oraz społeczną.

Ważną cechą - z punktu widzenia analizy semiotycznej - stereotypu jest to, iż w zdecydowanej większości przypadków nie jest on oparty o doświadczenie, a o informacje pochodzące ze źródeł pośrednich. Indywidualne doświadczenie może stereotyp wzmocnić, z racji na odpowiednie nastawienia - właśnie przez stereotyp konstruowane, przebudować lub całkowicie zneutralizować. Stereotyp jest zbiorem dyrektyw - programów kulturowych. Jego nadrzędnym celem jest zunifikowanie przeżyć i doświadczeń kulturowych w jednolitą treściowo formę, niezależnie od bagażu indywidualnych przeżyć swojego nosiciela. Pełni funkcję porządkującą i hierarchizującą świat. Jest „autostradą poznawczą” - szybko i sprawnie dystrybuje wiedzę potrzebną do orientacji w zastanej sytuacji oraz aktywizuje

określone, ściśle dopasowane modele zachowań - stąd konsekwencją stereotypu jest możliwy do przewidzenia repertuar zachowań. Jest produktem stricte ewolucyjnym i do dnia dzisiejszego pełni funkcje ochronne. Jeżeli dostarczymy wystarczającą ilość podważających istniejące programy kulturowe informacji - z wiarygodnego względem odbiorcy źródła (wiarygodność w tym przypadku jest także na stereotypach), wówczas możemy doprowadzić do przemiany stereotypu lub całkowitej jego dekonstrukcji. Przykładem silnego stereotypu, o głębokich, atawistycznych korzeniach może być sytuacja w której jednak nie zatrzymujemy w nocy samochodu na nieznanym pustkowiu, by wziąć machającego z pobocza, zakapturzonego autostopowicza.

ZNAK:

Niezależnie od tego, którą ze szkół semiotycznych (semiologicznych) weźmiemy jako punkt wyjścia - logiczną (amerykańską, Peirce) czy lingwistyczną (europejską, de Saussure) - znakiem nazwiemy relację przynajmniej dwuczłonową, pomiędzy elementem znaczącym i znaczoną (de Saussure) lub pomiędzy fizycznym reprezentantem (słowo fizycznie napisane na kartce) i tzw. interpretantem - mentalną konstrukcją - nośnikiem znaczenia (Peirce). Obydwa podejścia - choć bogate w różnice natury filozoficznej i metodologicznej opierają się na założeniu iż nie ma znaku - bez znaczenia. Nie chodzi tu bynajmniej o sytuację, w której istnieją znaki nie posiadające znaczenia istotnego - z punktu widzenia odbiorcy - np. znak drogowy nie posiada czytelnych desygnatów znaczeniowych dla kogoś nieznanego kodeksu ruchu drogowego (tu raczej chodzi o brak sensu).

Peirce wyłonił 3 podstawowe grupy znaków. Są to: ikony - które reprezentują obiekt desygnowany i żaden inny, nie wymagają interpretacji, ani szerszej wiedzy od użytkownika znaku. Zdjęcie Lecha Wałęsy, reprezentuje **tylko** Lecha Wałęsę i nikogo innego - jest znakiem ikonicznym. Indeksy - odwołują się zawsze do czegoś zewnętrznego względem siebie - uśmiech Lecha Wałęsy na zdjęciu indeksuje jego stan zadowolenia, satysfakcji etc. Symbol - samego Lecha Wałęsę, możemy traktować jako prototypiczny znak ruchu Solidarność, wyzwolenia, obalenia komunizmu, prezydentury etc, dlatego możemy powiedzieć, że Lech Wałęsa jest symbolem powyższych. Rozumienie symbolu - jego

prawidłowe odkodowanie - wymaga znajomości konwencji kulturowej informacji - klucza, która umożliwia nam prawidłowe odkodowanie symbolu Lecha Wałęsy.

SYMBOL:

Jest terminalem, drzwiami do świata znaczeń. Jak każde drzwi - wymaga klucza, by go „otworzyć”. Kluczem tym jest zbiór reguł, dzięki którym, użytkownik może w sposób niemalże automatyczny odnaleźć właściwe - ale co istotne - obowiązujące w danym miejscu i czasie - znaczenie. Owy pakiet reguł jest względem użytkownika „zewnętrzny” i niezależny. Użytkownik symbolu nie ma autonomii i swobody w kreowaniu znaczeń symbolu - jest na nie niejako skazany. W zamian otrzymuje natychmiastowy dostęp do pokładów znaczeniowych, dzięki którym jest w stanie szybko zrekonstruować swój model rzeczywistości oraz porównać go z modelami innych. Wypracowany w ten sposób consensus, pewnego rodzaju mediana znaczeniowa jest podstawą komunikacyjną na jakiej odbywa się dowolny dyskurs oraz budowany jest pień ideologiczny - plemienny, społeczny, korporacyjny, rodzinny etc. Symbol jako znak jest obiektywny; reguły jego dekodowania są już wynikiem umowy, społecznej negocjacji - wypracowany kompromis (bądź narzucony z góry-metafora silnego gracza w brydża), tym samym także jest obiektywny i rzadko podlega gwałtownym zmianom czy próbom celowych modyfikacji.

KOD:

Jest systemem reguł obowiązujących nad zbiorem znaków. Wyróżniamy dwa podstawowe typy kodów. Kody oznaczające oraz kody zachowania. Kodeks drogowy łączy w sobie obydwa typy kodów. Pierwszy opisuje nam sytuację na drodze, np. że zbliżamy się do ronda lub przejścia dla pieszych, drugi programuje czy wyznacza, bardzo konkretne zachowania z tym związane - ustąp pierwszeństwa, zachowaj ostrożność, zwolnij.

Kody można także podzielić z racji na definiowanie:

natury samego kodu oraz typ relacji społecznych, z którymi są związane:

Ograniczony: Charakteryzuje się ubogim słownictwem (ograniczony paradygmat) i prostą składnią. Wyraża z reguły sytuację „tu” i „teraz” - nie odwołuje się do abstrakcji, nie wymaga od odbiorcy angażowania zdolności analitycznego, krytycznego myślenia oraz wyszkolenia w posługiwaniu się kodem. Jest poznawczo obojętny, tzn. nie dostarcza istotnych, nowych -

z punktu widzenia odbiorcy informacji o świecie. Odwołuje się do doświadczeń powszechnych, utrwalając statyczny obraz świata. Indeksuje relacje panujące w grupie. Pełni funkcje fatyczne - jest typem kodu hermetycznych grup - etnicznych, społecznych, subkultur, zamkniętych środowisk korporacyjnych etc. Wzmacnia poczucie wspólnoty, przynależności do grupy - opisując równolegle jej strukturę i ewentualną hierarchię. Przykład: taniec Disco, piosenka rozrywkowa, graffiti na murze, niewybredny dowcip, rozmowa dwóch przyjaciół w pociągu (większość jej elementów);

Rozwinięty: bogate słownictwo i składania, zdania podrzędnie złożone, rozbudowane. Wysoki poziom entropii wypowiedzi (dla obserwatora), kod wyjaśniający, tłumaczący, poznawczo pozytywny. Wymagający od użytkownika wiedzy (szerokiej i specjalistycznej), jego zrozumienie i nauczanie zależy w dużym stopniu od wyćwiczenia. Indeksuje wiedzę, umiejętności i intencje nadawcy kodu. Opisuje i odwołuje się do zjawisk abstrakcyjnych, modeli, wzorców fragmentów rzeczywistości, ale także do rzeczy będących „na zewnątrz”, względem kodu - silnie referencyjny. Przykład: opera, malarstwo, literatura piękna, balet, rozmowa dwóch specjalistów;

typ publiczności (odbiorców):

Szeroki: kod zorientowany na masowy odbiór, przekazuje treści proste, jednoznaczne, używa metonimii, bliskich porównań, tradycyjnych, „ludycznych” idiomów, oczywistych skojarzeń. Odwołuje się do warstwy emocjonalnej - opisuje i utrwalą przyjęty i wyznawany system wartości. Cementuje przyjęty obraz rzeczywistości, faworyzuje społeczność, grupę mimo, że bardzo często formułuje wypowiedzi skierowane bezpośrednio do jednostki, zestawia ją automatycznie na tle większości. Sformułowania typu: „Chcesz być wolny, tak jak każdy”, „Masz już dość tej sytuacji - tak jak my”, „Nie martw się, będziemy mieli jutro piękną pogodę” podkreślają wymiar społeczny zachodzących zjawisk na poziomie indywidualnym. Kod szeroki buduje przynależność do wspólnoty, przełamuje podział na Ty i My (homogenizuje jednostkę ze społecznością - w jednym, wspólnym doświadczeniu), wzmacniając przy tym poczucie bezpieczeństwa. Przykład: wiec wyborczy

Wąski: wymaga od odbiorcy wiedzy, wykształcenia - niekiedy specjalistycznego oraz postawy „szukającego odpowiedzi”. Bardzo rzadko odwołuje się do warstwy emocjonalnej. Posiada silny walor edukacyjny, poznawczy. Dekonstruuje rzeczywistość, kontestuje zasady,

zmusza do myślenia, refleksji. Odwołuje się do poczucia własnego „ja”, pracuje z indywiduum - wynosząc go niejako ponad społeczność. Dopuszcza wewnętrzną dyskusję, różnicę poglądów nadawcy i odbiorcy. Unika chwytów propagandowych, stawiając na merytorykę. Przykłady: wykład akademicki

wewnętrzną, probabilistyczną strukturę wypowiedzi:

Redundancyjny: wysoko przewidywalny, zgodny z oczekiwaniami odbiorcy - każdy z jego elementów jest przez niego spodziewany i nie budzi kontrowersji. Jest silnie zależny od kontekstu (im bardziej czytelny dla nadawcy i odbiorcy kontekst wypowiedzi, tym kod będzie bardziej przewidywalny). Utrwala jednoznaczną semantykę komunikatu, stabilizuje obraz rzeczywistości oraz sens i narrację komunikatu.

Entropijny: kod twórczy, tworzący konteksty idee, poszerzający wiedzę. Niespodziewany, kontrastowy, zmuszający odbiorcę do przyjęcia określonej postawy, często absurdalny. Na dłuższą metę niemożliwy w odbiorze, prowadzi do dekodowania aberracyjnego, dlatego z reguły mówimy o elementach entropijnych w wypowiedziach, tekstach etc.

dekodowanie aberracyjne - błąd w odczycie i zrozumieniu znaczeń. Pojawia się wówczas, gdy wraz z transmisją znaczeń nie występują równoległe wskazówki do ich odkodowania (bądź jest ich nadmiar) lub gdy do zakodowania informacji użyto innego repertuaru kodów niż przy jego odkodowaniu. Używanie kodów entropijnych w dłuższej perspektywie prowadzi do szumu informacyjnego.

definiowane przez sposób prezentacji i kotwiczenia znaczeń:

Dyskryptywny: kod dokumentalny, statyczny, opisowy, obiektywny. Opisuje zdarzenia w kategoriach „co się dzieje”, „co się znajduje”. Nie odwołuje się do emocji, zdarzenia nim komunikowane nie mają charakteru narracyjnego, nie szukają porozumienia z odbiorcą. Kod jest obojętny na społeczny wymiar wartości. Utrwala istniejące ontologie (model świata), jeżeli je przekracza - tłumacząc jakieś zjawisko - to sięga po prototypy. Oszczędnym w metonimie i metaforach.

Konotatywny: Gra na emocjach i bezpośrednio się do nich odwołuje. Wymaga od użytkownika szerszej wiedzy kulturowej, ponieważ tam szuka materiałów do porównań i metafor, którymi operuje. Jego głównym zadaniem, prócz przekazaniem informacji jest jej odpowiednie spreparowanie, tak by wzbudziła określoną, emocjonalną reakcję, postawę

u odbiorcy. Często odwołuje się do prostych, powszechnych emocji. Jednak ma możliwość rekombinacji na poziomie aksjologicznym - zmiana preferencji odbiorcy.

definiowane przez stopień osadzenia w umowie społeczno - kulturowej:

Arbitralny: występuje jednoznaczny związek pomiędzy „znaczonym”, a „znaczącym” przez co jest bardzo niska możliwość dekodowania aberracyjnego. Niezależny od konwencji, odseparowany od kultury i jej wpływów (przynajmniej tych krótkotrwałych). Posiada wewnętrzną, logiczną strukturę, którą można poddać analizie. Często opiera się na symbolach. Przykład: sygnalizacja świetlna, mundur, flaga narodowa, język matematyki, zapis nutowy;

Konwencjonalny: uzależniony od konwencji, umowy społecznej, obowiązującego, dominującego trendu kultury. Znacznie jest wynikiem społecznych i kulturowych negocjacji, posiadający otwarty paradygmat (aby wyrazić określone znaczenie, można sięgnąć do różnych, nie tylko do zunifikowanych i prototypowych, środków stylistycznych)

definiowane przez stopień referencji:

Prezentujące: dotyczą tylko stanów teraźniejszych - „tu” i „teraz”, odwołują się do samych siebie oraz indeksują stany bądź zdarzenia związane z nadawcą. Desygnuje jego emocje, zamiary oraz relacje społeczne. Dostarcza pozawerbalnych, parajęzykowych i nieformalnych kluczy do prawidłowego odcodowania przekazu. Podlega interpretacji. Charakterystyczny dla kodów wizualnych - statycznych i dynamicznych - obrazów, filmów. Przykład: kontakt fizyczny, proksemika, orientacja przestrzenna, wygląd zewnętrzny, wyraz twarzy, kinezytyka, postawa, kontakt wzrokowy, ruchy gałek ocznych.

Reprezentujące: odnoszą się do rzeczywistości bezpośrednio niedostępnej, modelowanej. Operuje symbolami oraz ikonami. Odwołuje się w większym stopniu do stereotypów kulturowych.

Uwzględnione w analizie dyskursu, badanie kodu - dostarczy materiału dla wniosków o społecznym charakterze komunikacji służby cywilnej.

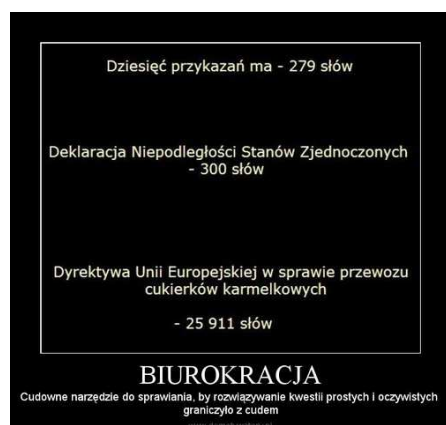
DYSKURS: w rozumieniu tradycyjnym, oznacza sumę wypowiedzi na dany temat - dłuższych niż zdanie, mających miejsce w przestrzeni publicznej, bądź w wyselekcjonowanym medium. Bardzo często przyjmuje się iż dyskurs to suma opinii czyli wypowiedzi mających swe zakotwiczenia w systemach epistemologicznych,

światopoglądowych, bądź w indywidualnym doświadczeniu użytkowników danej kultury. Teorie lingwistyczne mające swój rodowód w XX wiecznym postmodernizmie, definiują dyskurs jako sumę pozajęzykowych kompetencji, które umożliwiają zrozumienie dowolnego elementu języka. Kognitywne ujęcie bazujące na tym podejściu definiuje dyskurs w podobny sposób. Dyskurs jest wszystkim tym, co pozwala nam zrozumieć powiedzenie „jak pies z kotem” czy „historia lubi się powtarzać”, a jednocześnie nie jest treścią powyższych powiedzeń. Na tym poziomie widać, jak bardzo skomplikowanym procesem jest zrozumienie prostego powiedzenia niosącego prosty sens. Dążąc do zdroworoządkowych uproszczeń w poniższej analizie przyjęliśmy model dyskursu proponowany przez Michela Foucaulta, który koresponduje z modelami Paula Riceura i F. de Saussure.



TOPOS: w zależności od dziedziny nauki w której używa się tego pojęcia, posiada ono nieznacznie różne definicje. Pierwotnie oznacza stale powtarzający się element, sygnujący stale jakieś zjawisko, proces - towarzyszący element, tworzący trwałą syntagmę znaczeniową. Bardzo często są to syntagmy kulturowe, które nie mają odzwierciedlenia w rzeczywistości. Przykładem toposu jest fajka w ustach kapitana statku lub jabłko na grzbiecie jeża w książeczkach dla dzieci. Topos nie jest stereotypem lecz bardzo często może z nim się pokrywać. Uznaje się iż współczesny topos, to przyszły stereotyp. Do końca jednak nie wiadomo jakie kryteria graniczne muszą zajść, by ta relacja zachodziła.

Aneks2: Humor związany z pracą urzędów (uzupełnienie słownika kodów)

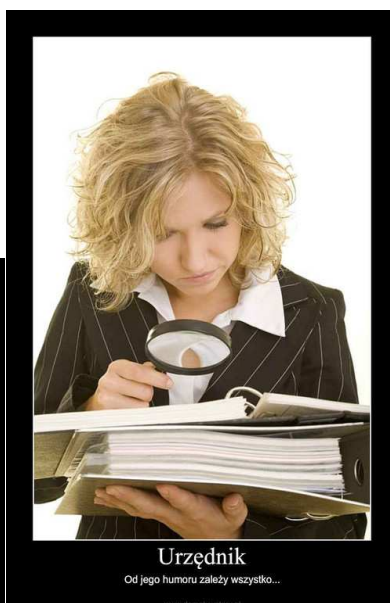


KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet V, Działanie 5.1, Poddziałanie 5.1.1)

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet V, Działanie 5.1, Poddziałanie 5.1.1)

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet V, Działanie 5.1, Poddziałanie 5.1.1)

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Urzednicy sa jak ksiazki na polkach bibliotek
im wyzej postawieni, tym rzadziej do czegoś sluza.
~ Napoleon Bonaparte
www.demotywatory.pl



zpracowani urzednicy
pozdrawiaja petentow w kolejce
www.demotywatory.pl



Urzednicy
trzeba ich tepic od malego.
www.demotywatory.pl



Praca urzednika to ciagla walka
Do sniadania z glodem - po sniadaniu ze snem.
www.demotywatory.pl



Urzednicy nie ryby - biora
www.demotywatory.pl

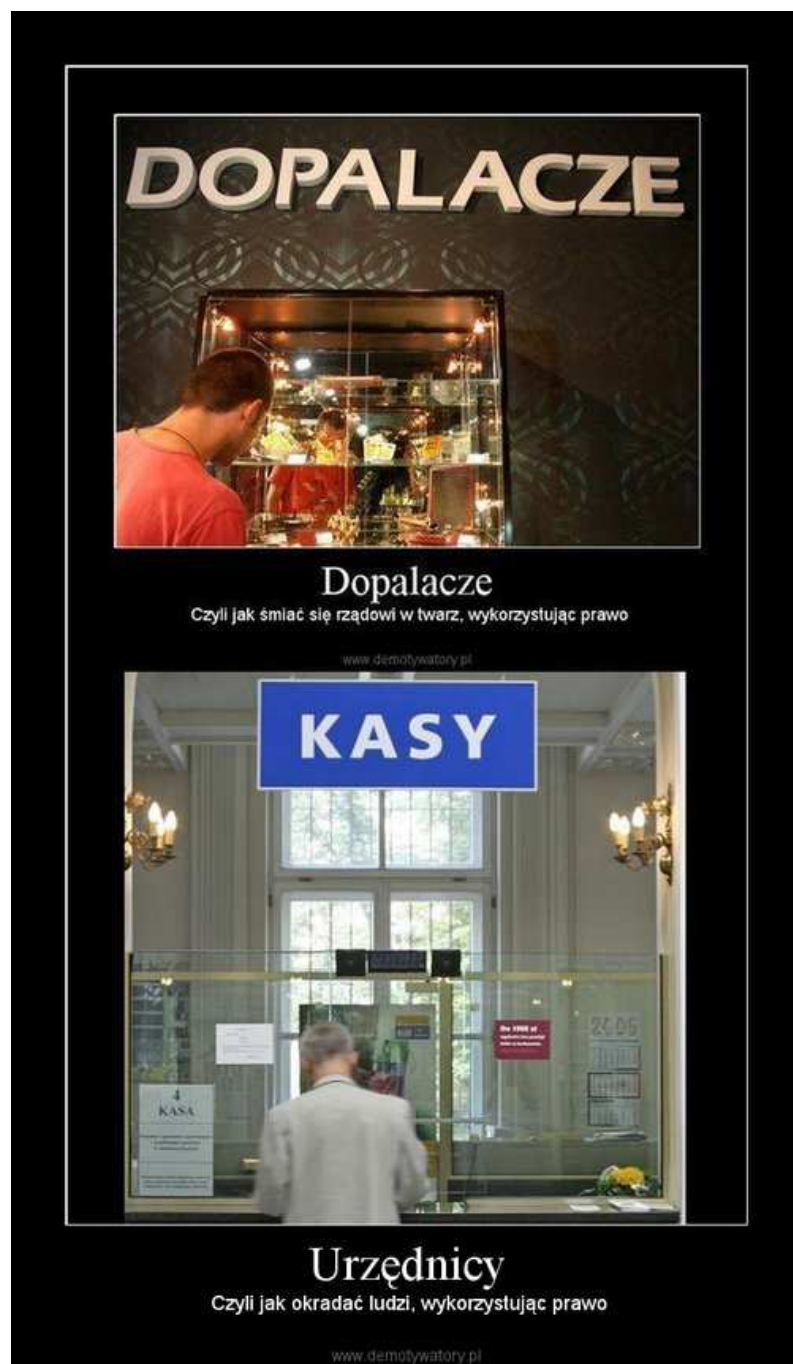


KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOSCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet V, Działanie 5.1, Poddziałanie 5.1.1)

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet V, Działanie 5.1, Poddziałanie 5.1.1)

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Podatek od ich pensji
po co, skoro ich pensje są wypłacane z podatków?



Aby urzędnicy mieli pracę.
Opłacaną z tych właśnie podatków...

www.demotywatory.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet V, Działanie 5.1, Poddziałanie 5.1.1)

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Urzędnicy

Tak wygląda polski urzędnik kiedy przychodzi do niego petent.

www.demotywatory.pl



Urzędnicy skarbowi..

jedyni ludzie, którzy stale mają o nas zbyt wysokie mniemanie.

www.demotywatory.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet V, Działanie 5.1, Poddziałanie 5.1.1)

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Urzednicy...
tak wlasnie wyglada ich praca.

www.demotywatory.pl



Urzednicy sa jak kawalki papieru
Wystarczyby jeden, ale i tak "zatrudniasz" trzy

www.demotywatory.pl

JAN K. POSTANOWIL
ZMNIEJSZYĆ BIUROKRACJĘ
W SWOIM URZĘDZIE
WOJEWÓDZKIM



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet V, Działanie 5.1, Poddziałanie 5.1.1)

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Przedsiębiorca
nie przestępca!



JACEK GAWŁOWSKI



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet V, Działanie 5.1, Poddziałanie 5.1.1)

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach
Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet V, Działanie 5.1, Poddziałanie 5.1.1)

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





rysunki.bardzofajny.net



rysunki.bardzofajny.net





Urzędnik

czy naprawdę denerwuje tylko 1 osobę w Polsce?

www.demoty.pl - Demotivational posters.



Urzędnik

Tylko on rozumie gry Windowsa

www.demotywatory.pl



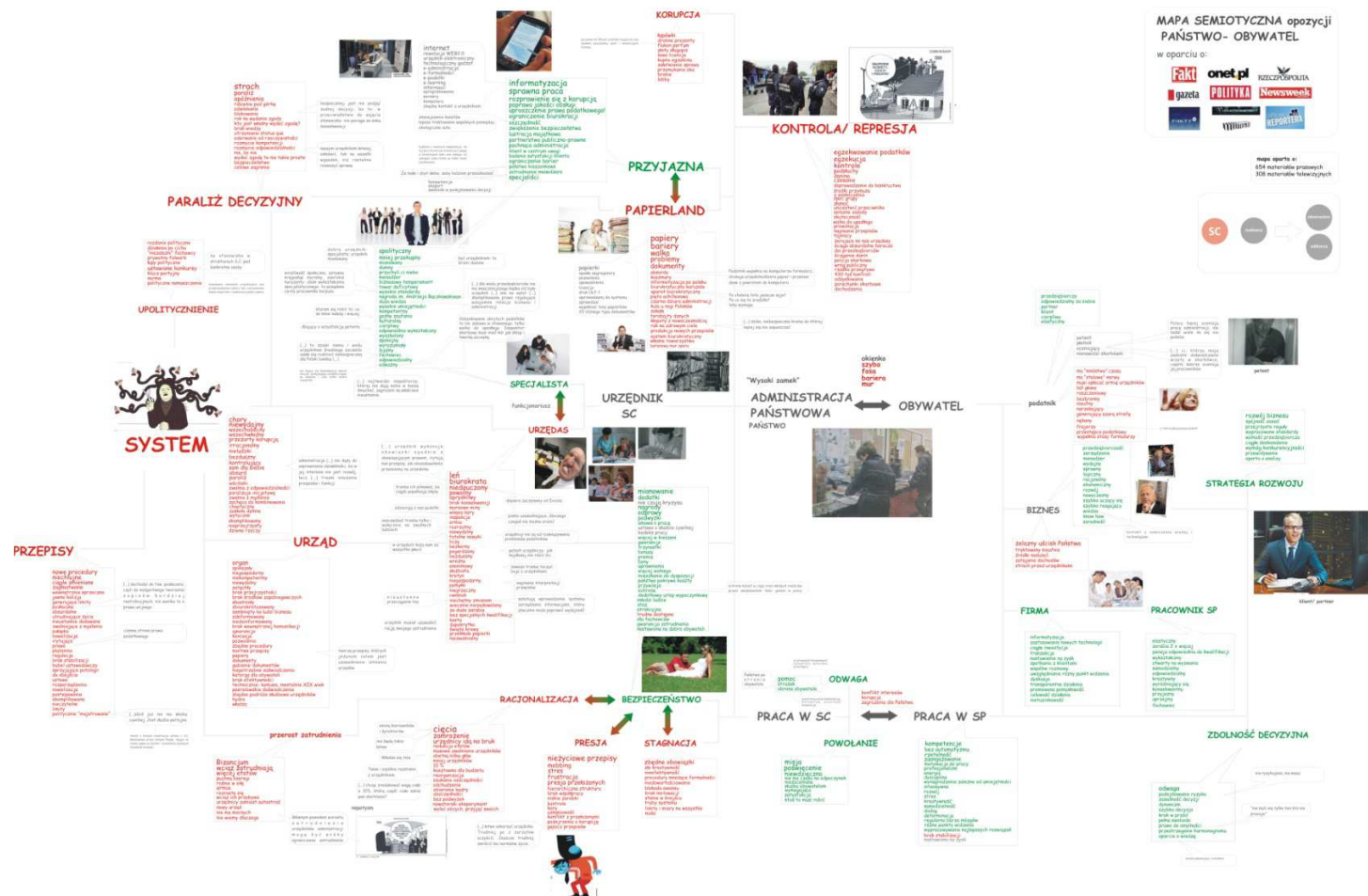
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet V, Działanie 5.1, Poddziałanie 5.1.1)

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Aneks3: Mapy semiotyczne najważniejszych zidentyfikowanych opozycji i terminów



ADMINISTRACJA - OBYWATEL



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
FUNDUSZ SPOŁECZNY

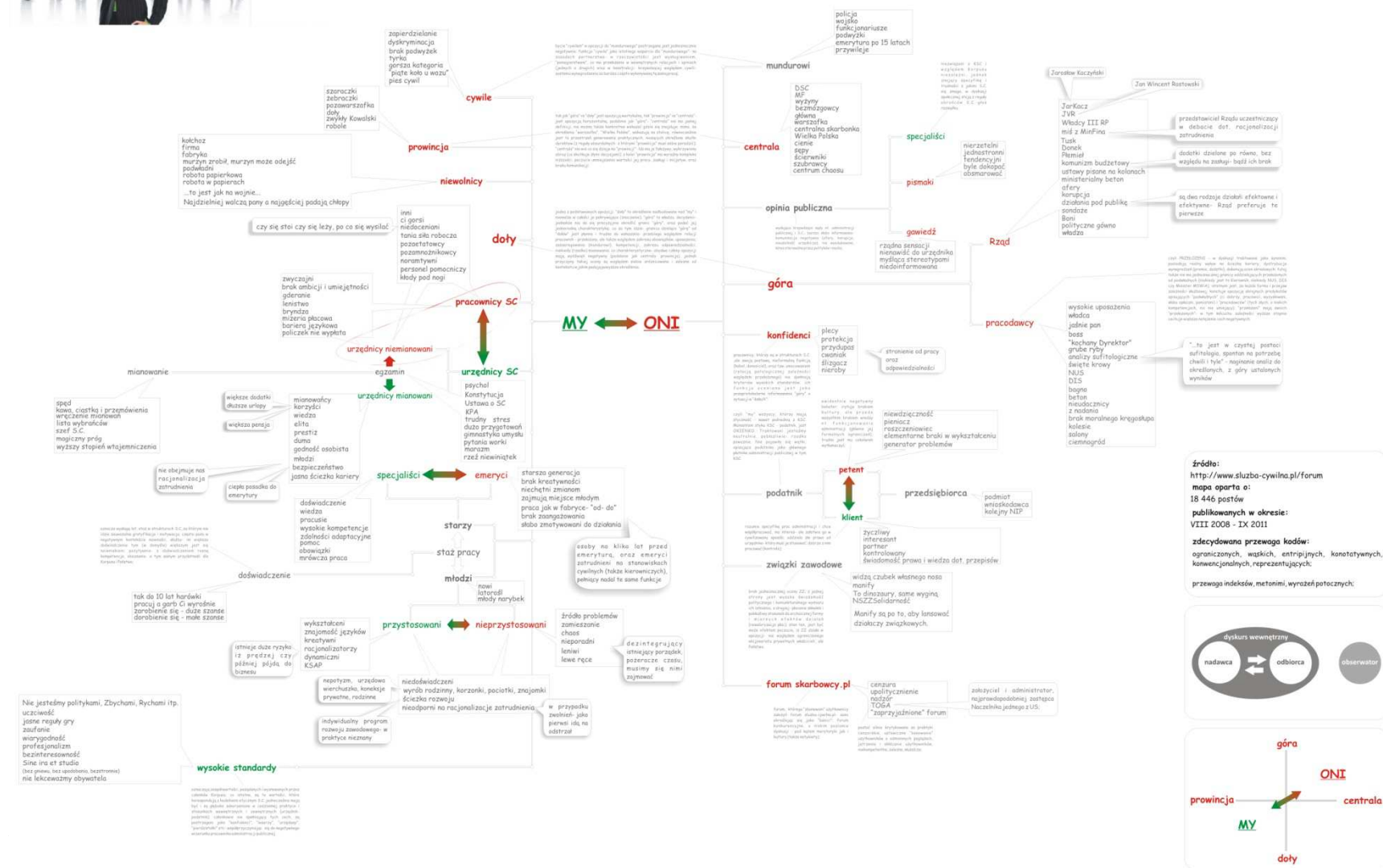


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet V, Działanie 5.1, Poddziałanie 5.1.1)



Forum Pracowników
Korpusu Służby Cywilnej
www.sluzba-cywilna.pl/forum

MAPA SEMIOTYCZNA opozycji MY- ONI

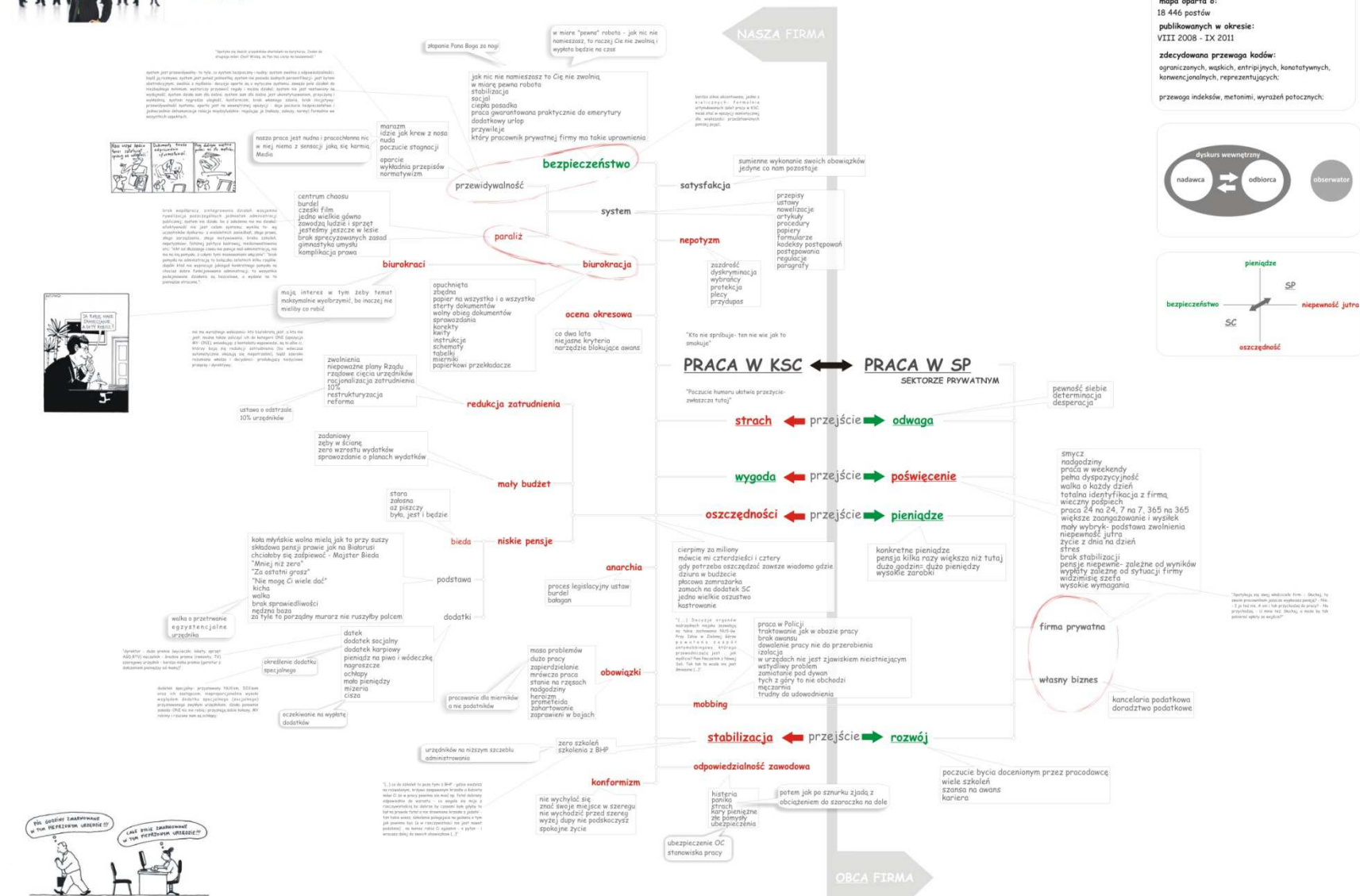


Program Operacyjnego Kapitału Ludzkiego (POKL) - Priorytet 1, Działanie 3.1, Poddziałanie 3.1.1



Forum Pracowników
Korpusu Służby Cywilnej
www.sluzba-cywilna.pl/forum

MAPA SEMIOTYCZNA opozycji: praca w KSP- praca w SEKTORZE PRYWATNYM





Aneks4: Analiza mitów

W analizowanych materiałach, składający się na złożony, ale dość spójny obraz - natrafiliśmy na kilka inspirujących „opowieści”, które funkcjonują u podstaw kulturowych podstaw dyskursu, tym samym wyznaczając jego percepcję i orientację względem odbiorcy. Materiały, albo dostarczały takich pretekstów bezpośrednio lub organizowały percepcję według głębszych kulturowo wzorców. Mit jest wewnętrznym drogowskazem, kompasem organizującym percepcję danego wycinka rzeczywistości oraz instrukcją łączenia go z całością. Jest zespołem i synergią pojęć o charakterze metaforycznym, symbolicznym, które w oparciu o wewnętrzną, logiczną strukturę - dostarczają jednolitych znaczeń. Organizują naszą percepcję, sposób przeżywania, dostarcza materiału do ocen aksjologicznych. Według Rolanda Barthesa, każda istotna kulturowo rzecz, wchodząca z użytkownikiem w interakcję, płycej lub głębiej jest zakorzeniona w micie, jest częścią szerszej opowieści tłumaczącą nam świat.

W dyskursie służby cywilnej, odnaleźliśmy kilka pojawiających się mitów lub bezpośrednich odwołań do nich, wzajemnie przenikających się, których najczytelniejszą wykładnię możemy znaleźć w mitologii antycznej (greckiej) oraz judeochrześcijańskiej.

1. Mit o Dawidzie i Goliacie.

Znajduje się w opozycji PAŃSTWO – OBYWATEL. Pasterz Dawid, podczas jednej z żydowskich potyczek / wojen (przed zajęciem Jerozolimy), stanął do walki z potężnym olbrzymem Goliatem, który rozgromił większość żydowskich wojowników. Dawid, mimo obraźliwych okrzyków ze strony Goliata pod swoim adresem - wyszydzających jego cherlawość, brak uzbrojenia i cech wojowniczych, chwycił pięć kamieni, załadował nimi prostą procę i jednym celnym strzałem (trafił w czoło, głowę) zabił Goliata - tym samym wygrywając wojnę, a w konsekwencji stając się królem żydowskim (najważniejszym w hierarchii żydowskich władców). Alegoria sygnująca Państwo, ADMINISTRACJĘ PAŃSTWOWĄ jako Goliata - potężnego, silnego, butnego, ale zbyt pewnego siebie, ociężałego fizycznie, niezdolnego do kreatywnych rozwiązań względem, niepozornego, maluczkiego, poniżonego OBYWATELA, który sprytem, pomysłem, odwagą powala cały jego majestat w jednej chwili



obnażając jego słabości. W monolitycznej potędze, zadufaniu, braku szacunku kryje się potencjalna słabość. W konfrontacji z OBYWATELEM Dawidem, sprytniejszym, szybszym, odważniejszym, szybciej analizującym sytuację - PANSTWO Goliat, stoi na przegranej pozycji.

2. Mit o Meduzie i Perseuszu

Król Polidektes podstępem namawia Perseusza, by ten przyniósł mu w podarku ślubnym głowę Meduzy. Perseusz udaje się wpierw do Grai, które zdradzają mu miejsce pobytu Gorgon, a nie kto inny tylko sam Hermes (bóg złodziei, oszustów - ale także kupców, handlarzy, podróżników) wręcza mu skrzydlate sandały - dzięki którym może latać, hełm, który czyni go niewidzialnym oraz sierp - którym posłuży się odcinając Meduzie głowę. Perseusz odnajduje Gorgony (na brzegu morza) i najmłodszą z nich i najstraszniejszą zabija, uciekając przed pozostałymi przy życiu, za pomocą otrzymanych artefaktów. Wraca do króla Polidektesa (ratując jeszcze przy okazji Andromedę ze szpon morskiego potwora) i widząc jego nikczemność (uwięzienie matki Perseusza) wyjmując z torby głowę Meduzy, a ta swym wzrokiem zamienia złego króla w kamień.

Meduza to SYSTEM, Hermes - OBYWATEL BIZNES/ PRACOWNIK SP, za Perseusza szlachetnego, odważnego bohatera URZĘDNIKA SC, natomiast Polidektes jest uosobieniem nikczemności i zła, któremu należy się przeciwstawić. Jest on w tym micie kołem zamachowym dramatycznej akcji, będąc, obok Meduzy jego negatywnym bohaterem. Pozytywnym aspektem SYSTEMU jest jego niszcząca siła, która skierowana we właściwą stronę może przyczynić się do dobra. Aby SYSTEM działał sprawnie i w słusznej sprawie, potrzeba wsparcia Hermesa i jego narzędzi oraz odwagi i sprytu Perseusza. Sierp Hermesa, może symbolizować ostre, jednoznaczne generujące wydajność przepisy, skrzydlate sandały są symbolem szybkości (informacji) działania - a więc zaprzeczeniem opieszałości, lenistwa, hełm w przypadku mitu ma dawać ochronę Perseuszowi – w dyskursie może pełnić podobną rolę - reformatorzy - bohaterzy są chronieni przed zemstą SYSTEMU, są nietykalni.

3. Charon.

Duch świata umarłych, który wozi dusze przez rzekę Styks, oddzielających świat zmarłych od świata żywych. Analogia (być może zbyt mroczna) URZĘDNIKA SC, który wychodzi do świata OBYWATELA, moment kontaktu i przeniknięcia dwóch, wzajemnie różnych i kontrastowych

światów. Charon nie działał bezinteresownie, żądał zapłaty za swoje usługi. Dlatego zmarłym kładziono (i do dziś się to czyni w niektórych kulturach) pieniądze (podatek) na oczach lub ustach, by Charona i jego funkcję opłacić. Co więcej - pełnił funkcję PRZEWODNIKA nie PRZEWOŹNIKA. Wskazywał właściwy kierunek. Urzędnik w tej analogii – nie ma „załatwiać” za OBYWATELA, ale wskazywać mu drogę, dawać instrukcje, tak by problem rozwiązał. Świat OBYWATEL obawia się świata ADMINISTRACJI, tak jak świat żywych jest w opozycji do świata umarłych.

4. Mit prometejski.

W dyskursie wewnętrznym bardzo często w kontekście pracy w KSC pada określenie „prometeidy” rozumianej jako postawa prometejska. Praca na rzecz ogółu, podporządkowanie się „wyższemu” dobru, poświęcenie siebie. Za taką postawę - podobnie jak Prometeusza - urzędników SC spotyka kara, niełaska bogów (przełożonych), brak wdzięczności i szacunku. Postawa prometejska jest postawą wykonania MISJI. Nie postrzega się jej już w kategoriach pragmatycznych - tak jak PRACĘ, a ideologicznych. Do jej oceny, potrzeby jest inny zespół wartości i sądów. Utylitaryzm przeciwstawiony Koniunkturalizmowi.