

PRILOGA REVİJE VARNOST



KODEKS POLICIJSKE ETIKE



14. 10.
2009

KONFERENCA
O RAZVOJU IN POMENU
KODEKSA POLICIJSKE ETIKE

Povzetek

Ob prvi obletnici sprejema novega Kodeksa policijske etike smo v policiji organizirali in izvedli konferenco, posvečeno njegovemu poslanstvu in poklicni oziroma uporabni etiki.

Rdečo nit konference predstavljajo določila, razvoj in pomen kodeksa. Z namenom, da bi etičnost policijskega dela osvetlili z več zornih kotov, smo k sodelovanju povabili priznane zunanje in notranje strokovnjake, ki se poklicno ukvarjajo z vsebinami, ki spadajo v okvir poklicne etike.

Dodano vrednost konference predstavljata prispevka ministrice za notranje zadeve in generalnega direktorja policije, iz katerih je razviden njun pogled na etičnost ravnanja policistov. S tem smo izpolnili tri cilje: prvič smo pogled varuhinje človekovih pravic, zunanjih predavateljev in notranjih strokovnjakov zaokrožili s stališčem najvišjega vodstva ministrstva za notranje zadeve in policije; drugič smo s tem uveljavili načelo, da se etično razmišljanje in ravnanje začneta na vrhu; in tretjič, vsem policistkam in policistom smo na ta način ponudili možnost zgledovanja, ki sodi med osnove krepitve integritete in etičnega ravnanja v vsaki organizaciji.

Vse navedeno pa je pogoj za upravičeno pričakovanje, da bodo določila etičnega kodeksa resnično zaživela v praksi ter da ga bodo policistke in policisti sprejeli za svojega. Kajti, še tako dobra vsebina kodeksa in njegov pravilni sprejem ne zadoščata sama po sebi. O njegovi vlogi in pomenu se moramo nenehno pogovarjati in šele potem lahko pričakujemo, da ne bo ostal sam sebi namen.

Konferenca o razvoju in pomenu kodeksa policijske etike je zato zagotovo korak v pravo oziroma že dolgo želeno smer.

Robert Šumi
vodja konference

Summary

To mark the first anniversary of the adoption of the Code of Police Ethics the Police organised a conference devoted to its mission and professional and applied ethics. The central theme of the conference was the provisions, development and significance of the Code. To illuminate the ethics of policing from different points of view, we invited different renowned external and internal experts who deal with various contents covered by professional ethics.

Added value of the conference was represented by contributions by the Minister of the Interior and Director General of the Police. They presented their views of ethical conduct of police officers. Thus three goals were achieved. Firstly, the views of the Human Rights Ombudsman, external lecturers and internal experts were complemented with the position of the leadership of the Ministry of the Interior and the Police. Secondly, this was a practical application of the principle that ethical thinking and conduct start at the top. And thirdly, police officers were given a chance to follow example, which is a basic way of enhancing integrity and ethical conduct in every organisation.

All of the above is a condition for a realistic expectation that the provisions of the Code of Police Ethics will be applied in practice and that police officers will adopt it. No code, no matter how good its contents and correct its adoption procedure, suffices by itself. Its role has to be discussed constantly and only then can we expect it not to be an end in itself.

The conference on the development and significance of the Code of Police Ethics was definitely a step in the right direction.

Robert Šumi,
Chair of Conference

Kazalo

- 4 **Janko Goršek**
NAJ KODEKS POLICIJSKE ETIKE RESNIČNO ZAŽIVI
- 5 **Katarina Kresal**
PLEMENITOST POLICIJSKEGA POKLICA
- 6 **Zdenka Čebašek-Travnik**
POGLED VARUHNJE ČLOVEKOVIH PRAVIC NA MORALNO RAVNANJE POLICIJE
- 7 **Branko Lobnikar**
VODENJE SODOBNE POLICIJSKE ORGANIZACIJE IN POLICIJSKA ETIKA
- 10 **Janez Mekinc**
KODEKS POLICIJSKE ETIKE IN ČASTNO RAZSODIŠČE DO LETA 2003
- 12 **Danijel Žibret**
POLICIJSKO ODLOČANJE V PRAKSI Z VIDIKA VODJE IN POLICISTA – ALI ZADOSTUJETA LE ZAKONITOST IN STROKOVNOST?
- 14 **Robert Šumi**
POSŁANSTVO KODEKSA POLICIJSKE ETIKE
- 16 **Ivo Holc**
IMPLEMENTACIJA POKLICNE ETIKE V POLICIJSKIH IZOBRAŽEVALNIH PROCESIH
- 18 **Leon Keder**
ETIKA ODNOSOV Z JAVNOSTMI V POLICIJI
- 21 **Janez Karo**
KODEKS POLICIJSKE ETIKE V PRAKSI
- 23 **Branko Novak**
DELO POLICIJE V MULTIKULTURNI SKUPNOSTI
- 27 **Nevenka Tomovič**
KODEKSU POLICIJSKE ETIKE NA ROB

Dobro in zlo

Kako ločiti dobro od slabega in kako se ravnati, so nas že v otroštvu pogosto opozarjali in učili starši. Skozi leta odrasčanja in različna življenjska obdobja se ta občutek v ljudeh okrepi ali pa zbledi. Še vedno se zavedamo, kaj je etično sprejemljivo. Pa se tudi kot odrasli in odgovorni ljudje vedno ravnamo tako? Nekoč so nas na to opozarjali starši, danes nas ob kakšnem nesprejemljivem dejanju na to opomni slaba vest, če jo seveda imamo.

Zaradi prehitrega tempa življenja in modernih standardov se vse preveč pozablja na etičnost, poštenje in moralo. Vse premalo časa nam ostane za zdrave medčloveške odnose, za pravo, iskreno prijateljstvo in predvsem za poštene odnose v službi.

V želji, da bi vse naredili hitro, pogosto pozabimo, da se v birokraciji, v kateri smo ujeti, dela za ljudi, odloča o usodah ljudi. Vse pogosteje ti ljudje postajajo številke, v katerih ne prepoznamo več življenjskih zgodb. Posameznikov. Bi tako ravnali z nekom, ki ga poznamo, ki je naš prijatelj? Zagotovo ne.

Prepogosto je posameznikova usoda odvisna od birokratove volje. Kar seveda ni etično sprejemljivo. Vsi imamo čustva in sprejemljivo je, da jih v neki meri tudi pokažemo. Tudi na delovnem mestu. Včasih je tako lažje delati. Z nekaj dobre volje in življenjske energije se da resnično premikati gore. S pozitivnim odnosom lahko v ljudeh prebudiš spoznanje, da pravičnost še obstaja.

Slovar slovenskega knjižnega jezika navaja, da je etika filozofska disciplina, ki obravnava merila človeškega hotenja in ravnanja glede na dobro in zlo oziroma da so to moralna načela, norme ravnanja v določenem poklicu.

Za posameznike ima etika v niansah verjetno nekoliko drugačen pomen. Med generacijami so verjetno ta odstopanja večja. A bistvo, dobro in zlo, ostaja enako! In zato je treba poudariti, da bo učno gradivo, ki ga imate pred seboj popotnica zlasti mladim. To ni pranje možganov ali vsiljevanje etičnih načel! To je stopnička na naši poti kariere in osebne rasti.

PRILOGA REVIJE VARNOST

ISSN 0350-7114

Uredila: Robert Šumi in Monika Golob

Lektorica: Janja Šušteršič-Nučič

Prevod: Služba za prevajanje in lektoriranje, MNZ

Oblikovanje naslovnice: Boris Teodorović

Tehnično oblikovanje: Mirsada Dželadini

Tisk: Pleško, d. o. o.

Naklada: 4000 izvodov

Naslov: MNZ, Uredništvo Varnosti, Štefanova ulica 2, 1501 Ljubljana

Spletna naslova: www.mnz.gov.si, www.policija.si

Telefon: 01/428 46 63, 01/428 57 45, **e-naslov:** varnost@policija.si

Mnenja in stališča avtorjev ne predstavljajo nujno stališč uredništva.

Monika Golob

NAJ KODEKS POLICIJSKE ETIKE RESNIČNO ZAŽIVI

Vsaka demokratična družba zagotavlja spoštovanje človekovih pravic in svoboščin preko institucije pravne države. S formalnopravnimi okviri določa meje ravnanja države in posameznika in tako zagotavlja varovanje včasih težko določljivega prostora svobode. Opredeliti, kaj je dobro in kaj slabo, kaj je prav in kaj ne, je nemalokrat zahtevna naloga tudi za še tako napredno in demokratično družbo. Odgovor na tako zastavljeno vprašanje je v veliki meri družbeno in kulturno pogojen, hkrati pa odvisen od konkretnih razmer in posledic, ki bi jih lahko prinesel. Takšna razlaga pa nas zaradi manevrskega prostora, ki ga dopušča, ne sme voditi do popolne relativizacije vrednot, ki zaznamujejo čas, v katerem živimo.

Pomembno vlogo pri iskanju odgovora na vprašanje, kaj je sprejemljivo in kaj ni, imajo etični kodeksi, ki se s tem vprašanjem ukvarjajo na formalni ravni. Njihova vsebina določa moralna načela in načela moralnega obnašanja. Kodeks ni pravno zavezujoč dokument, zato je urešničevanje teh načel v praksi izjemno zahtevno. A prav v tem je tudi njegova prednost pred zakonskimi določbami. Dejanja namreč bolj kot zakon ali grožnja s sankcijo uravnava in nadzira posameznikova vest, ki je temelj etičnega ravnanja.

Javni uslužbenci smo del kompleksnega organizacijskega sistema. Preko svojih funkcij zagotavljamo, da sistem deluje v skladu z družbenimi interesi ter interesi in neodtujljivimi pravicami posameznika. Zato se moramo odmakniti od abstraktnega pojmovanja institucij in sprejeti spoznanje, da smo institucija ljudje, zaposleni v njej. In prav sleherni med nami mora prevzeti odgovornost, ki mu je s tem zaupana. Javni uslužbenci namreč pomembno prispevamo k zaupanju občanov in občanov v državne organe, k oblikovanju kolektivne zavesti o medsebojnem spoštovanju in k ustvarjanju družbene solidarnosti.

Še posebej zahteven del tega poslanstva je na ramenih policije, zato imamo tudi policisti etični kodeks. Delo, ki ga opravljamo, nikdar ne sme postati samo sebi namen, saj ga opravljamo zaradi občanov in občanov, ki nas v kritičnih trenutkih



najbolj potrebujejo. Policisti zagotavljamo varovanje in spoštovanje človekovih pravic in svoboščin. Zaradi narave svojega dela smo pogosto primorani tudi zakonito poseči vanje, zato se je treba zavedati, da moramo pri tem še posebej skrbno paziti na spoštovanje človekove osebnosti in njegovega dostojanstva. Opraviti delo zakonito in strokovno, ne more in ne sme biti dovolj. Prava vrednost našega poklica je v zmožnosti prepoznati stisko ljudi, začititi

njihovo ranljivost in prizadetost ter se na to tudi ustrezno odzvati.

Visoka stopnja integritete je osnovna vrednota policijskih uslužbencev. Da bi jo uspešno krepili in negovali, se moramo poleg odgovornosti, ki jo imamo do občanov in občanov, zavedati tudi odgovornosti, ki jo imamo do sebe in svojih sodelavcev. Etično ravnanje posameznika je vsekakor pogojeno z njegovimi osebnostnimi značilnostmi in njegovo zavezanostjo družbeno odgovornim dejanjem. Pri tem nikakor ne smemo zanemariti posameznikovega okolja, ki ga spodbuja k etičnemu ravnanju ali pa od tega odvrča. Delovno okolje, ki krepi etično delovanje zaposlenih, sooblikuje kader z visoko stopnjo integritete. Prav zato je eden najpomembnejših ciljev vodstva policije ustvarjati in ohraniti delovne razmere, v katerih bodo prevladovali medsebojno spoštovanje in zaupanje, predvsem pa visoka raven etične zavesti ter osebnostne in poklicne integritete.

Dolžnost policistk in policistov ter vseh zaposlenih v policiji je, da svoje naloge izpolnjujemo učinkovito, predvsem pa v skladu z visokimi etičnimi standardi. Številni dejavniki, med drugim negotove razmere, ki smo jim v zadnjem obdobju priča na vseh področjih družbenega življenja, postavljajo na preizkušnjo osebnostno in poklicno integriteto posameznika. Vsakršen spodrsrlaj bi lahko resno ogrozil težko pridobljeno zaupanje ljudi, zato si moramo prizadevati, da vprašanje etike ne ostane na abstraktni ravni, temveč zaživi v praksi in postane pomemben del vsakdanjika policijskih uslužbencev.

Janko Goršek
Generalni direktor policije

PLEMENITOST POLICIJSKEGA POKLICA

Policijsko delo, ki je nedvomno eden najbolj odgovornih in nevarnih poklicev, navadno opisujemo z besedami, kot so profesionalnost, strokovnost, pravičnost, korektnost, zakonitost in učinkovitost. Včasih jih izrekamo tako pogosto, da izzvenijo kot priložnostne fraze, ki jim tisti, ki jih izreka, lahko daje poljubno vsebino. Vendar njihov namen ni v tem, da lepo zvenijo – niti ne v tem, da bi ob njih na slavnostnih otvoritvah trepljali koga po ramenih. Predstavljajo namreč merilo dobrega policijskega dela, saj jasno sporočajo, da je to v nenehnem iskanju sorazmerja med učinkovitim opravljanjem nalog na eni in odgovornostjo za ljudi ter njihove pravice na drugi strani.

Eden najpomembnejših vidikov opravljanja policijskega poklica je nedvomno tudi etičnost. Etika je pogosto predmet filozofskega motrenja in preučevanja zahodne civilizacije, hkrati pa tudi točka, kjer ji je pogosto spodletelo udejantiti svoja dognanja in jim dati trdno obliko. Sofoklejeva Antigona, ki je kljub prepovedi pokopala truplo svojega brata in tako kljubovala kraljevi Postavi v imenu notranje, etične zaveze do sočloveka, tudi po dveh dobrih tisočletjih še vedno predstavlja ideal osebnega in poklicnega etosa. Pravni sistem brez etične naravnanoosti lahko hitro izgubi legitimnost, zaradi česar tudi težko zavezuje k njegovemu spoštovanju in ohranjanju.

Etična drža je nekaj, kar cenimo in si želimo v vsakodnevnih medsebojnih odnosih – še zlasti pa je pomembna, ko govorimo o policijskem delu. Čeprav ravnate kot uslužbenci državnega organa, policistke in policisti še zdaleč niste le slepi izvrševalci zakonov. Vaše delo zaznamuje tudi raznolikost življenjskih okoliščin in, ne nazadnje, vaša osebna zavezanost poslanstvu, ki ga opravljate. Ravno to je prostor, kamor je



treba umestiti Kodeks policijske etike, ki predstavlja temeljne moralnoetične standarde slovenske policije. Pomembno se je zavedati, da kodeks ni predpis, ki kot kakšen drug formalni pravni akt zavezuje k pozitivističnemu spoštovanju človekovega dostojanstva in svobode. Tovrstno zavezo ste namreč policistke in policisti kot osebno vodilo sprejeli že v trenutku, ko

ste se odločili za policijski poklic. Kodeks je, kot lahko preberemo v njegovem prvem členu, predvsem izraz volje in želje slovenskih policistov po zakonitem, strokovnem, pravičnem, vljudnem in korektnem delu ter človeškem ravnanju. Ljudem, v službi katerih ste, z njim sporočate, da v skrbi za skupno varnost niste slepo zavezani »ukazu«, temveč ste za vodilo in merilo svojega ravnanja sprejeli etičnost, ki izvira iz najbolj elementarnega občutka za sočlovekovo osebnost in dostojanstvo.

Na koncu naj poudarim še eno, izjemno pomembno stvar. Kodeks policijske etike je lahko še tako dognan in izbrušen izdelek, s katerim je zajeta vsa plemenitost policijskega poklica, vendar je njegovo življenje odvisno le od vašega vsakodnevne delu in ravnanja v različnih situacijah. V nekaterih primerih bo dovolj že prijazen pozdrav namesto mrkega pogleda, pomirjujoča beseda in dostopnost namesto birokratske hladnosti, posluš za težave podrejenih namesto samozadostnosti vodstva; v zahtevnih varnostnih izzivih in nevarnih situacijah pa predvsem zakonito, sorazmerno in odgovorno represivno ukrepanje. Pomembna odgovornost, da Kodeks policijske etike ne bi ostal le skupek lepih besed, zapisanih na papir, in da bi resnično »zaživel« na terenu, tako sloni na vaših ramenih.

*Katarina Kresal
Ministrica za notranje zadeve*



POGLED VARUHNJE ČLOVEKOVIH PRAVIC NA MORALNO RAVNANJE POLICIJE

Dr. Zdenka Čebašek-Travnik
varuhinja človekovih pravic

»Na žalost obstajajo tudi ljudje, ki so tisti trenutek, ko so oblekli policijsko uniformo ali v žep dali službeno značko, dobili občutek malih bogov. To je res najslabša varianta za policijo oziroma za njeno podobo. Vsaka policija ima takšne ljudi – in tudi mi jih imamo.« Janko Goršek, generalni direktor policije, Delo, Sobotna priloga, 14. 8. 2009

Izjava direktorja generalne policije bo verjetno še dostikrat citirana, še posebno ob priložnostih, ko se bo razpravljalo o moralnem ravnanju policije in policistov. Ljudje pričakujemo, da bodo policisti vselej ravnali moralno, da bodo torej znali ločevati med tem, kaj je dobro in slabo ter ljudi zaščitili pred slabim. Če vemo, da moralnost označuje obliko človekovega odnosa do sveta, drugih ljudi in do sebe, vidimo, da so naša pričakovanja o visoki, torej nadpovprečni moralnosti policistov lahko pretirana. Kajti tudi policisti imajo za seboj različna obdobja življenja, v katerih se je razvijala njihova moralnost oziroma moralno presojanje. Namen mojega predavanja ni, da bi govorila o teoriji oziroma razvoju moralnosti pri posamezniku, temveč bi rada opozorila na nekatere dileme, ki jih sama opažam v zvezi z delom policistov.

Za ilustracijo svojega razmišljanja bom predstavila nekaj primerov, ki sem jih povzela iz medijev in ki so na tak ali drugačen način povezani z moralnim presojanjem policistov.

Uniformirani policist je v alkoholiziranem stanju v službenem času s službenim avtomobilom povzročil prometno nesrečo.

Vprašanje, ki se mi ob tem poraja je, kako so njegovi kolegi komentirali ta dogodek. Točneje, kako so ga komentirali med seboj, kako v družbi nadrejenih in kako v njegovi prisotnosti. Kako bi bilo najbolj prav (moralno)? Kateri dejavniki vplivajo na takšno presojo posameznika? Ali nanjo vpliva njegov odnos do vožnje pod vplivom alkohola ali pa morda dejstvo, da je tudi sam že vozil pod vplivom alkohola?

Policisti so dobili nalogo, da naredijo izvršbo otroka, da ga torej odvzamejo enemu staršu in ga izročijo drugemu, to je tistemu, ki ga je določilo sodišče. Otrok se postopku upira.

Težavnost te naloge ni le v fizični izvedbi izvršbe otroka, temveč tudi pri sprejemanju te naloge. Gre za povezavo med policistovim odnosom do otrok, pa tudi do staršev, ki so otroka zlorabljali za medsebojne obračune. Kako naj se izbere policiste za takšno nalogo? Ali je izvršbo lažje izvesti policistu, ki se strinja z odločitvijo sodišča ali tistemu, ki ji nasprotuje, a tega ne sme pokazati. Kako se bo počutil slednji, če bo izvršbo naredil, otrok pa se bo pri tem upiral, morda celo poškodoval?

Policist je bil aretiran, ker so v usklajeni akciji policije pri njem našli večjo količino drog, namenjenih za prodajo.

Skoraj gotovo je, da je kriminalna dejavnost tega policista bila znana vsaj nekaterim njegovim sodelavcem. Pred kakšnimi dilemami so se znašli, ko so morali delati skupaj z njim (še pred aretacijo)? Kako bi se kolegi odzvali na tistega, ki bi omenjenega policista naznanil šefu? Kakšna bi bila moralna ocena preprodajalca in tistega, ki ga je naznanil nadrejenim?

Policist je rešil neznanca iz deroče reke in pri tem tvegal svoje življenje.

Kako temu policistu izrečejo priznanje bližnji sodelavci, kako neposredni šefi in kako država? Ali najdemo besede za takšne priložnosti? Znamo pokazati, da cenimo njegovo delo in njega kot človeka? Ali pa pustimo, da dogodek utone v pozabo?

Urad varuha človekovih pravic RS (v nadaljevanju: Varuh) je bil ustanovljen za varovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin v razmerju do državnih organov, organov lokalne samouprave in nosilcev javnih pooblastil. Njegovo delovanje je določeno s posebnim Zakonom o varuhu človekovih pravic (ZVarCP), objavljenem v Uradnem listu RS, št. 71/93, popr. 15/94, velja od 14. 1. 1994. Varuh ima pristojnosti in pooblastila tudi za nadzor policije in policijskih postopkov, po Zakonu o ratifikaciji opcijskega protokola h konvenciji proti mučenju in drugim krutim, nečloveškim ali poniževalnim kaznim ali ravnanju (Uradni list RS, št. 114/2006) pa tudi za nadzor vseh institucij, kjer se nahajajo ljudje, ki jim je omejena svoboda gibanja.

O rezultatih nadzora sproti seznanjamo policijo, o svojih ugotovitvah pišemo tudi v letnih poročilih Varuha (dostopna tudi na spletni strani www.varuh-rs.si). Z zadovoljstvom ugotavljamo, da se policija na naša poročila in ugotovitve odziva in upošteva priporočila. Veseli nas, da se je vodstvo policije odločilo za dodatno izobraževanje s področja varovanja človekovih pravic pri izvajanju policijskih pooblastil. Ugotavljamo tudi, da učinkovita notranja pritožbena pot spodbuja dobre odnose in komunikacijo z javnostjo oziroma s posamezniki, ki prihajajo v stik s policijo. V poročilu Varuha za leto 2008 pa smo zapisali, da je v primeru ugotovljene nepravilnosti s strani državnega organa v razmerju do posameznika na mestu vsaj opravičilo. To velja tudi za policijo. Tako smo pisno opravičilo celjske policijske postaje, ki se je prizadelemu pobudniku opravičila, šteli za korektno. Policija mora v primeru ugotovljene napake sprejeti tudi vse druge potrebne ukrepe, da posameznik zaradi napake, za katero ni odgovoren, ne bo trpel škode.

Pobude, ki jih na račun dela policistov prejme Varuh, zahtevajo temeljito in nepristransko preučitev morebitne kršitve človekovih pravic glede na obstoječo zakonodajo. O svojih ugotovitvah Varuh izdela mnenje in ga sporoči pobudniku, hkrati pa na nepravilnosti – kadar so ugotovljene – opozori kršitelja. Le izjemoma se Varuh odloči tudi

za moralno oceno obravnavanega dejanja, posebno če želi na ta način opozoriti na nesprejemljivost določenega dejanja, ki ga ni mogoče obravnavati kot kršitev zakonodaje. Kot moralno dejanje pa ocenjujemo tudi priznavanje lastnih napak ter ustrezen odnos do pobudnikov, pri katerih je do takšne situacije prišlo.

Varuh na različne načine podpira zakonito in učinkovito delo policije in se zavzema za izboljšanje dela

policistov, tudi za izboljšanje njihovih delovnih razmer. Varuh zato pozdravlja posodobitev Kodeksa policijske etike in njegovo usklajitev z Evropskim kodeksom policijske etike. Tudi ta dokument bo pomagal pri vzdrževanju moralnih vrednot, ki jih ljudje pričakujemo od policistov, njim samim pa služil kot kažipot pri moralnem presojanju.



VODENJE SODOBNE POLICIJSKE ORGANIZACIJE IN POLICIJSKA ETIKA

Doc. dr. Branko Lobnikar

Fakulteta za varnostne vede – Univerza v Mariboru

POMEN UPORABNE ETIKE ZA POLICIJSKO DELO

Vsem, ki se kakorkoli ukvarjamo s področjem izvajanja policijske dejavnosti v sodobnih skupnostih, je jasno, da smo v času prehoda tisočletja tudi priče spreminjanju paradigme izvajanja policijske dejavnosti. Čeprav ne moremo pričakovati, da bo to spreminjanje privedlo do enakih rezultatov povsod po svetu (skupnosti, v kateri policisti izvajajo policijsko delo so si pač med sabo močno različne), pa lahko predpostavimo, da bodo različni pristopi zasnovani na istih predpostavkah sodobne policijske dejavnosti, namreč na policijski dejavnosti v skupnosti in za skupnost, na proaktivnem pristopu, ki poleg represivne poudarja tudi preventivno dejavnost, profesionalizem, ki temelji na poklicni diskreciji, inovativnost in reševanje problemov, ter na integriranem pogledu na področje zagotavljanja notranje varnosti (Pagon, 1998). V tem procesu se policijska dejavnost približuje profesionalizaciji, to je cilju, ki ga že dolgo zagovarjajo strokovnjaki, ki se ukvarjajo s proučevanjem policije. Hkrati z opisanimi prizadevanji pa smo priča tudi številnim primerom policijske brutalnosti in zlorab avtoritete (glej na primer Lobnikar in Pagon, 2002). V nekaterih državah je policijska korupcija dobila že epidemične razsežnosti (mednarodno raziskavo o korupciji smo opravili tako v Evropi (Slovenija, Hrvaška, Poljska) kot v Ameriki (ZDA); glej Haberland in sodelavci, 1999). Jasno je, da korupcija, brutalnost in druge oblike policijske deviantnosti neposredno nasprotujejo prizadevanjem za policijsko profesionalizacijo in vključevanje skupnosti. Skupnost ne more zaupati deviantnim policistom, niti jim ne more podeliti profesionalnega statusa. Zato ni presenetljivo, da se policijske organizacije povsod po svetu borijo proti deviantnosti v svojih vrstah in poskušajo na različne načine doseči zaželeno vedenje svojih članov.

Vendar pa že kratek zgodovinski pregled policijskih prizadevanj za zagotovitev odgovornega ravnanja pokaže, da so v glavnem zasnovana na prepovedih in kaznovanju. »Čeprav je vsako od teh reformnih prizadevanj imelo nek učinek, pa se, v celoti vzeto, niso izkazala za dovolj učinkovita, tako da so se resne nepravilnosti nadaljevale. Skratka, različni sistemi odgovornosti, zasnovani na pravilih, so se pokazali kot nezadostni, če so imeli policisti drugačne vrednote, ali če je obstajala subkultura, ki je negovala vrednote, ki niso bile v skladu z ideali demokratične policijske dejavnosti« (Sykes, 1993; cit. v Pagon, 2000). Avtor verjame, da se odgovor skriva

v pristopih, zasnovanih na etiki, kjer je večji poudarek na osebni odgovornosti posameznika kot pa na zunanji kontroli in zagroženih kazni.

Postalo je očitno, da na moralne in etične dileme svojega poklica lahko ustrezno odgovorijo le ustrezno izobraženi in usposobljeni policisti. Le tisti policist, ki je sposoben ustrezno razrešiti te dileme, lahko svoje delo opravlja profesionalno in v dobro skupnosti. Pri tem pa se ne more zanašati zgolj na lastno intuicijo in izkušnje. Ne le, da mora biti temeljito seznanjen z načeli policijske etike ter usposobljen za moralno sklepanje in etično odločanje, potrebuje tudi jasne standarde etičnega ravnanja v svoji profesiji. Zato je ustrezen razvoj policijske etike in integritete eden od najpomembnejših korakov v smeri profesionalizacije policijske dejavnosti in hkrati najboljša protiutež policijski deviantnosti in policijskemu kršenju človekovih pravic (Haberfeld in sodelavci, 1999; Lobnikar in sodelavci, 2000).

Policijska etika je zvrst uporabne, normativne etike. Prav povezanost teorije in prakse je tisto, kar uporabno etiko razlikuje od etike kot filozofske discipline. Uporabna etika je nastala iz spoznanja, da mora teorija biti odgovorna praksi, praksa pa teoriji. Tako teoretiki ne smejo praktikom narekovati norm, ki naj bi usmerjale njihovo poklicno delo, ne da bi do potankosti poznali to delo in njegove omejitve. Prav tako pa se morajo praktiki zavedati, da so njihove izkušnje in intuicija nezadostne za utemeljitev njihovih moralnih sodb, pa tudi, da vse obstoječe omejitve ne izvzamejo njihovega ravnanja iz podrobnega etičnega ocenjevanja (Newton, internet). Policijska etika, kot zvrst uporabne etike, aplicirane na policijsko delo oziroma policijsko profesijo, je še dokaj slabo razvita, še zlasti v primerjavi z medicinsko ali poslovno etiko. Razlogov za slabo razvitost policijske etike je nedvomno več, med poglavitnimi pa sta prav gotovo tradicionalna, na birokratski organizaciji utemeljena miselnost dojemanja policijske dejavnosti in napačno razumevanje potrebe po policijski etiki (Pagon, 2000).

Avtor (prav tam) ugotavlja, da so nekateri praktiki zmotno prepričani, da dokler policisti pri svojem delu izhajajo iz ustave in zakonov, ne potrebujejo nobene etike. Zagovorniki tega stališča policistom tudi odrekajo pravico do diskrecije. Vendar nam sklicevanje na zakone in predpise pri reševanju etičnih in moralnih dilem prav nič ne pomaga. Kot pravi Newton (internet), je »naša prva naloga ... na vseh praktičnih področjih, v vsakem kon-

tekstu, razlikovati med zahtevami zakonov in zahtevami etike — med nevarnostjo, da nas tožijo, kazensko preganjajo, razrešijo ali zaprejo in med veliko bolj subtilno, a bolj prisotno nevarnostjo, da sistematično in neusmiljeno ravnamo narobe. Ena prvih lekcij je, da se moramo naučiti razmišljati preko okvirov zakona in da tega naučimo tudi nemirne prakse.»

Pričakovanja glede etičnega ravnanja imajo največji učinek, kadar so jasno in nedvoumno komunicirana. Vsaka profesija, vključno s policijsko, si mora postaviti jasne in nedvoumne standarde etičnega vedenja. V tem kontekstu je izjemnega pomena kodeks policijske etike, ki vsebuje niz jasnih, konkretnih in neposrednih izjav, ki v nedvoumnih besedah izrazijo moralna načela in ravnanja, ki jih policijska profesija zahteva od svojih članov. Kodeks policijske etike je zbir pravil ravnanja, ki ne dopuščajo nobenega dvoma o tem, kakšno ravnanje se od vseh članov profesije zahteva. V policijskih organizacijah se danes bolj kot kadarkoli kaže potreba po kodeksu policijske etike, ki bi policistom in policijskim menedžerjem služil kot vodilo pri odločanju in ravnanju. Poudariti pa je treba, da mora kodeks policijske etike nastati kot produkt interakcije med teoretiki policijske etike in praktiki v policijski organizaciji, izhajajoč iz poenotenih imperativov, vrednot in vrlin policijske profesije. Tak kodeks ni vsiljen od zunaj, zato ga lahko policisti (vključno s policijskim vodstvom) ponotranjijo in tudi dejansko upoštevajo pri svojem delu (Pagon, 2000).

Sam obstoj kodeksa etike pa ni zadosten za etično vedenje policistov. Pomembno se je zavedati, da imajo pri udejanjanju določil kodeksa policijske etike ključno vlogo policijski vodje. Izhajajoč iz ugotovitev Luthansa in sodelavcev (1987; cit. prav tam), lahko udejanjanje kodeksa policijske etike opišemo kot štiristopenjski proces:

- izdelava natančnih pravil vedenja, ki načelna določila kodeksa policijske etike konkretizirajo za posamezne ravni v policijski organizaciji;
- določitev odgovornosti in pristojnosti za spremljanje izvajanja in upoštevanja pravil;
- vzpostavitev internega sistema kontrole za odkrivanje neetičnega vedenja;
- vzpostavitev sistema ukrepov, s katerimi policijska organizacija nagraduje etično ravnanje ter reagira na kršitve kodeksa policijske etike.

Seveda pa so naštetni ukrepi le ena od strategij, ki jih policijski vodje lahko uporabijo za upravljanje etičnega vedenja (Pagon in Lobnikar, 1996). Izkušnje poslovne etike kažejo, da obstajajo za ta namen različne strategije. Tako so Berman in sodelavci (1994, cit. v Pagon 2000) identificirali štiri strategije, za katere lahko ugotovimo, da so uporabne tudi v policijskih organizacijah:

- strategije, zasnovane na kodeksu etike (npr. sprejem kodeksa, izdelava standardov vedenja, spremljanje izvajanja kodeksa, ipd.);
- strategije, zasnovane na vodenju (dajanje moralnega zgleda podrejenim s strani menedžerjev ali vodstva organizacije);
- strategije, zasnovane na zaposlenih (npr. obvezno usposabljanje zaposlenih s področja etike in moralnosti, zaščita zaposlenih, ki so razkrinkali nepravilnosti pri delu nadrejenih, zaposlovanje svetovalcev, ki zaposlenim svetujejo pri etičnih dilemah);
- strategije, zasnovane na predpisih (npr. predpisano objavljane določenih podatkov, moralnost kot kriterij pri zaposlovanju in napredovanju).

V nadaljevanju si bomo pogledali, kako sta področji upravljanja policijske etike (s pomočjo kodeksa policijske etike) in vodenje sodobne policijske organizacije lahko prepleteni.

VODENJE IN UPRAVLJANJE SODOBNIH POLICIJSKIH ORGANIZACIJ

Doerner in Dantzker (2000; cit. v Lobnikar in Pagon, 2007) pravita, da lahko tradicionalno vodenje v policiji opišemo kot avtoritarno in reaktivno; gre za relativno učinkovit stil vodenja, še posebej znotraj birokratskega okolja. Avtorja pravita, da model policijskega dela v skupnosti zahteva popolnoma drugačen pristop k vodenju in predlagata štiri dejavnike, ki bi jih policijski vodja moral vključiti v svoj stil vodenja, če bi želel biti učinkovit: (a) reaktivnost, (b) proaktivnost, (c) predvidljivost ter (d) prilagodljivost. "Policijski vodja, ki bo znal v pravem razmerju med sabo združiti opisane elemente, bo lahko uspešen," pravita Doerner in Dantzker (2000, cit. prav tam). Hkrati ugotavljata, da je v policijah še vedno mogoče zaznati veliko tradicionalnega, avtoritarnega vodenja. Kontinuiteto tradicionalnega stila vodenja, ki temelji na enosmernem komuniciranju od vrha navzdol ter na poudarjanju hierarhije, opisuje tudi Vick (2000), ker je po njegovem mnenju privedlo do komunikacijskih prepadov med različnimi ravni v policijski organizaciji, še zlasti med vrhnjimi in neposrednimi menedžerji. Morreale (2004) opisuje zelo pogosto mišljenje mnogih policijskih šefov, ki verjamejo, da imajo, če so bili imenovani na odgovorni položaj, tudi izključno pravico do sprejemanja vseh odločitev. Villiers (2003) pravi, da obstaja "... splošno soglasje o tem, da je avtorski stil vodenja zastarel in neproduktiven ter da sodobne policijske organizacije zahtevajo veliko bolj demokratične in manj diktatorske stile vodenja." Se pa avtor (prav tam) zaveda, da je tradicionalno prepričanje policijskih šefov o najboljšem načinu vodenja težko spremeniti.

Pagon (2000 a) pravi, da novi časi zahtevajo nove ljudi, ko opisuje razloge, zakaj nova paradigma policijske dejavnosti (tj. policijsko delo v skupnosti) zahteva popolnoma drugačen pristop tako v organiziranju kot pri vodenju policijske organizacije. Dejstvo je namreč, da so se ob prehodu stoletja spremenile tako skupnosti, v katerih se policijsko delo opravlja, kot policijsko delo. Različne javnosti so postale veliko bolj zahtevne do policije, še posebej lahko izpostavimo njihovo nezadovoljstvo s policijsko učinkovitostjo. "Ljudje znajo opredeliti probleme in zahtevajo rešitve. Zahtevajo, da so policisti učinkoviti in odgovorni." (prav tam). Če želijo biti policijski šefi uspešni v tej novi situaciji, morajo najprej spremeniti sebe, policijsko organizacijo in vse zaposlene v njej. Bistvo novega pristopa je v udejanjanju principov učeče se organizacije, v udejanjanju sprememb od upravljanja preko nadzоровanja ('management by control') k upravljanju s pripadnostjo ('management by commitment'), kar pomeni, da se spreminja tudi tradicionalna vloga policijskega šefa iz komandirja v pospeševalca, motivatorja ter agenta za uveljavljanje sprememb (prav tam).

McPherson (2001; cit. v Lobnikar in Pagon, 2007) je za policijskega vodjo v Veliki Britaniji zapisal, da bi se moral transformirati iz vase zagledanega in v policijsko organizacijo zaverovanega menedžerja v deležnika družbe, to je v nekoga, od katerega bi lahko »pričakovali, da bo sposoben za spreminjanje in vodenje, ki ne bo zgolj birokrat, temveč pomemben partner«. (prav tam). Podobno meni Blair (2003), ko pravi, da bodo morali policijski vodje, skupaj z vodji drugih organizacij kazenskega pravosod-

ja in javnega sektorja, »voditi delovne time tudi izven lastnih organizacijskih okvirov in v interakciji z razno-terimi skupnostmi«. Je pa po Blairovem mnenju znotraj policijske organizacije še vedno mesto za različne stile vodenja, pri čemer omenja vodenje na podlagi vizije, vodenje na podlagi timskega dela, medorganizacijsko vodenje ter vodenje na podlagi učenja. Avtor (prav tam) poudarja, da vodenje v policijski organizaciji pravzaprav ni drugačno od vodenja kakšne druge organizacije; »v policiji bi morali okrepiti bogastvo kulture vodenja, brez nepotrebnega poudarjanja policijske specifičnosti in ekskluzivizma.«

Z njim se ne strinja Adlam (2002a, cit. v Lobnikar in Pagon, 2007), ki pravi, da znotraj policije še vedno nimamo primerne, navdihujočega in trajnega modela vodenja. Avtor poudarja, da se policijska dejavnost vsaj v pomembnem delu razlikuje od drugih podobnih organizacij, kar narekuje potrebo po lastnem, policijski dejavnosti prilagojenem modelu vodenja. Brez lastnega modela vodenja bo policija zgolj kopirala in delno prilagajala modele, ki so bili razviti v drugih vsebinskih kontekstih za druge dejavnosti. Podobno ugotavlja tudi Panzarella (2001; cit. prav tam), ko pravi, da bomo morali v sodobni policijski organizaciji šele poiskati ustrezen model vodenja, ali pa ustrezno združevati različne obstoječe modele vodenja, da bi lahko nadomestili obstoječ militaristični model, ki je značilen še skoraj za vse policijske organizacije.

Ko razmišljamo o različnih modelih vodenja, ki bi bili primerni v sodobnih policijskih organizacijah, še posebej pri procesu udejanjanja določil kodeksa policijske etike, ne smemo mimo pomembnega poudarka, da morajo policijski vodje izkazovati visoko stopnjo integritete in pri svojem delu udejanjati visoke etične standarde.

Hauptmanova (2000) pravi, da bi morali zavrniti pojmovanje, da dobrega vodjo naredi "nakupovalni seznam posameznih osebnostnih značilnosti" in bolj poudariti pomen "jasnega moralnega kompasa", ki policijskemu vodji in menedžerju daje "jasno vizijo, še posebej v časih, ko se policijske organizacije soočajo z zahtevami po spremembah, in sposobnost, da daje ton organizacijskim aktivnostim". Avtorica poudarja pomen udejanjanja tistega, kar policijski vodje in menedžerji komunicirajo (angl. »walking the talk«), za policijskega vodjo pa je najbolj pomembno vodenje z lastnim zgledom. "Če vedenje policijskega vodje ni v soglasju s tistim, kar komunicira, tak vodja izgubi vse zaupanje. Zato učinkoviti vodje pri svojem delu demonstrirajo popolno ujemanje med tem, kar govorijo in kar delajo, hkrati pa za svoje aktivnosti sprejemajo vso odgovornost" (prav tam).

UPORABLJENI VIRI:

1. Blair, Ian (2003). *Leadership that Learns*. V: R. Adlam in P. Villiers (eds) *Police Leadership in the Twenty-first Century*. Waterside Press.
2. Haberland, Maria R., Kutnjak-Ivkovich, Sanja, Klockars, Carl B., Pagon, Milan. (1999). *Stališča policistov do disciplinskih ukrepov zaradi policijske korupcije: primerjava med Slovenijo, Hrvaško, Poljsko in Združenimi državami Amerike*. *Varstvoslovje*, letn. 1, št. 1, str. 13–29.
3. Hauptman, Barbara J. (2000). *Ethical Leadership*. V: W. G. Doerner in M. L. Dantzker (eds) *Contemporary Police Organization and Management – Issues and Trends*. Butterworth-Heinemann.
4. Lobnikar, B.; Pagon, M.; Duffy, M.; Ganster, D. C. (2000). *Dejavniki deviantnega vedenja slovenskih policistov*. *Organizacija (Kranj)*, letn. 33, št. 2, str. 77–93.
5. Lobnikar, B.; Pagon, M. (2002). *Disciplinski ukrepi v slovenski policiji*. *Dnevi varstvoslovja*. Ljubljana: VPVŠ.
6. Lobnikar, B.; Pagon, M. (2007). *Vodenje in upravljanje v sodobni policijski organizaciji*. *Varstvoslovje*, let. 9, št. 3–4, str. 172–185.
7. Newton, L. H. (Internet) *Doing Good and Avoiding Evil: Principles and Reasoning of Applied Ethics*. Program in Applied Ethics, Fairfield University. <http://funrsc.fairfield.edu/~cna-ser/dgea/good-evil.html>.
8. Morreale, Stephen A. (2004). *Preparing Leaders for Law Enforcement*. *The Police Chief*, October 2004
9. Pagon, M. (1998). *Organizational, managerial, and human resource aspects of policing at a turn of the century*. V: Pagon, M. (ur.). *Policing in Central and Eastern Europe: Organizational, Managerial, and Human Resource Aspects*. Ljubljana: VPVŠ, 3–14.
10. Pagon, M. (2000). *Policijska etika kot zvrst uporabne etike*. *Varstvoslovje*, 2(2), 158–167.
11. Pagon, M. (2000a). *Police ethics and integrity*. V: Milan Pagon (Ed.). *Policing in Central and Eastern Europe: Ethics, Integrity, and Human Rights*, 3–14. Ljubljana: College of Police & Security Studies.
12. Vick, C. (2000). *Aspects of Police Leadership*. *Police Research and Management*, Vol 4 No 2.
13. Villiers, Peter (2003). *Philosophy, Doctrine and Leadership: Some Core Beliefs*. V: R. Adlam in P. Villiers (eds) *Police Leadership in the Twenty-first Century*. Waterside Press.

KODEKS POLICIJSKE ETIKE

Kodeks policijske etike vsebuje splošni določbi in temeljna načela, določa odnose med policisti (*izraz policist, policisti se uporablja za osebe ženskega in moškega spola*) ter odnos policistov do ljudi, državnih organov, nevladnih organizacij in drugih ustanov. Predstavlja moralno-etične standarde policije in nadgradnjo Kodeksa ravnanja javnih uslužbencev.

Kodeks je namenjen ozaveščanju policistov o pomenu spoštovanja etičnih načel in krepitvi etičnega oziroma moralnega ravnanja v praksi.

Priloga kodeksa je seznam vrednot in vrlin, ki izražajo poslanstvo policije.

SPLOŠNI DOLOČBI

1. člen

Kodeks policijske etike izraža voljo in željo vseh nas slovenskih policistov po zakonitem, strokovnem, pravičnem, vljudnem in korektnem delu ter človeškem ravnanju.

2. člen

Policisti zagotavljamo varovanje in spoštovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Pri zakonitem poseganju vanje spoštujemo človekovo osebnost in dostojanstvo.

Človekovo osebnost in dostojanstvo smo dolžni varovati tudi s preprečevanjem kakršnega koli nasilja, nečloveškega ravnanja in drugih dejanj, ki so ponižujoča do ljudi.

Svoje poslanstvo opravljamo z avtoriteto argumenta in ne z argumentom moči.



KODEKS POLICIJSKE ETIKE IN ČASTNO RAZSODIŠČE DO LETA 2003

Doc. dr. Janez Mekinc

Fakulteta za turistične študije – Univerza na Primorskem

1. UVOD

Prispevek ima namen osvetliti razvoj kodeksa policijske etike slovenske policije od 1992 do 2003 ter posledice, ki jih je imel na razvoj poklicne etike in integritete v slovenski policiji. Osnovno izhodišče prispevka je prenosorazmernost standarda zagotavljanja človekovih pravic in svoboščin na eni strani in raven spoštovanja policijske etike in integritete na drugi strani. Policijska etika je v odločilnem delu odvisna od ozaveščenosti o pomembnosti doslednega spoštovanja človekovih pravic in svoboščin. Spoštovanje pravic sočloveka je vrednota, ki je na vrhu vrednostnega sistema policijske etike. To velja tako za slovensko kot za katerokoli drugo policijo. Kodeks policijske etike je v omenjenem obdobju posredno ali neposredno sprožil veliko pozitivnih dejavnosti, ki so prispevale k osveščenosti o človekovih pravicah in svoboščinah, policijski etiki, integriteti in v zadnjem času tudi o mobingu. Poleg tega nas je uvrstil med države Sveta Evrope in EU, ki je imela svoj kodeks pred sprejemom Evropskega kodeksa policijske etike, ki ga je sprejel Svet Evrope leta 2001, ter bil preveden in verificiran v slovenski jezik leta 2003. Prav Evropski kodeks policijske etike je v slovenski policiji ozavestil pomembnost sodelovanja z nevladnimi organizacijami na področju človekovih pravic, substitutom varuha človekovih pravic, CPT-ja (Komisija za preprečevanje mučenja in nečloveškega ravnanja), itd.

2. NASTANEK KODEKSA POLICIJSKE ETIKE SLOVENSKE POLICIJE

Slovenska policija se je na evropski zemljevid kodeksov policijske etike zarisala leta 1992, ko je dobila svoj prvi kodeks policijske etike, kot prva država v tranziciji iz socialističnega družbenega sistema. Še več, bil je tudi eden redkih kodeksov policijske etike v Evropi. Končno besedilo kodeksa je bilo objavljeno 30. oktobra 1992 v posebni številki revije Varnost, letnik XXXX, št. 21. V tej Varnosti je bil objavljen postopek sprejema kodeksa policijske etike in glasovalni list, saj je vsak delavec v svoji enoti s podpisom potrdil, da ga sprejema. Celoten postopek sprejemanja je takrat vodila projektna skupina ob tehnični pomoči predstojnikov temeljnih in notranjih organizacijskih enot policije. Kodeks je sprejela večina vseh pooblaščenih in uradnih oseb in je začel veljati novembra 1992. Bil je obsežen in za takratne razmere zelo kakovosten, saj je s poklicno etičnega vidika opredeljeval najpomembnejša področja policijskega dela. Posebnost slovenskega kodeksa policijske etike pa je bil vsekakor institut častnega razsodišča. Njegov prvi predsednik je bil prof. dr. Janez Pečar. V drugem mandatu, med leti 1996 in 2000, pa ga je vodil dr. Tomaž Čas.

Spomladi leta 2000 so bile s pomočjo Policijskega sindikata Slovenije izvedene volitve za člane častnega razsodišča po kodeksu policijske etike v tretjem mandatu. Pobudo za nove volitve so dali stari člani častnega razsodišča,

ki ni moglo delovati, saj je bil status njegovih članov v nasprotju z določili kodeksa policijske etike. Ta je v svojem 16. členu določal, da šteje častno razsodišče sedem članov, ki uživajo ugled v policiji in v javnosti, od katerih trije niso delavci policije. Po sprejetju Zakona o policiji je to pomenilo, da so člani častnega razsodišča, ki niso bili zaposleni v GPU, temveč v drugih notranjih organizacijskih enotah MNZ RS, izgubili status delavca policije. Z drugimi besedami, ker sestava častnega razsodišča ni bila v skladu s kodeksom policijske etike, je bilo onemogočeno njegovo delovanje, kar je imelo za končno posledico ponovne volitve. Na volitvah so bili izvoljeni trije člani, ki imajo status policista, in sicer Jože Počkar, Janez Karo in dr. Janez Mekinc, in trije člani, ki niso delavci policije: dr. Gregor Virant, dr. Igor Kavčič in dr. Milan Pagon. Na prvem sestanku novega častnega razsodišča so člani med seboj izvolili predsednika in podpredsednika. Naknadno je razsodišče izvolilo še generalnega sekretarja častnega razsodišča, in sicer dr. Branka Lobnikarja. Častno razsodišče se je takoj na začetku spoprijelo s kopico dela. Poslovnik je bil neustrezen in pravzaprav sploh ni omogočal dela. Člani so zato odločili, da bodo sestavili in sprejeli poslovnik, ki bo omogočal strokovno in konstruktivno delo. Ker je poslovnik dejansko ključni dokument, na podlagi katerega lahko častno razsodišče izvaja svoje poslanstvo, se ga je bilo treba lotiti zelo skrbno, podrobno in natančno. V aprilu 2001 je bil sprejet Poslovnik častnega razsodišča. V njem so bila opredeljena naslednja področja: sestava in mandatna doba, volitve članov, način dela in odločanja, postopek pred častnim razsodiščem, javnost dela in materialne možnosti za delo.

3. INSTITUT ČASTNEGA RAZSODIŠČA PO KODEKSU POLICIJSKE ETIKE

Analiza policijskih kodeksov evropskih držav je pokazala, da so si med seboj podobni, slovenski kodeks policijske etike pa je izstopal po unikatnem institutu častnega razsodišča. V nekaterih kodeksih policijske etike (nizozemski, kodeks francoske žandarmarije) sicer obstajajo zapisani stalni ali »ad hoc« organi, ki pa imajo edino in osnovno nalogo, da poskrbijo za morebitno revizijo oziroma potrebne spremembe policijskega kodeksa. Nobena rešitev kodeksa policijske etike pa ne ponuja častnega razsodišča, ki bi ugotavljal moralno odgovornost za kršitev določil kodeksa. Zato tudi nobena evropska policija nima predvidenega postopka pred častnim razsodiščem, ki bi se sprožil na podlagi pobude državljana, predstojnika policijske enote, policijskega sindikata, prizadetega policista ali samega častnega razsodišča. Delovanje instituta častnega razsodišča v praksi evropskih policij enostavno ne obstaja. Tudi sicer je ta institut v drugih poklicnih kodeksih pogojen z zelo specifičnimi funkcijami, ki posledično pripeljejo do izvedbe postopkov za ugotavljanje kršitve kodeksa etike posameznih poklicev. Značilno za delovanje teh častnih razsodišč pa je njihova veliko večja pristojnost, kot le ugotavlja-

nje moralne odgovornosti za kršitev kodeksa. Takšna častna razsodišča ponavadi delujejo v sklopu organizacij oziroma organov (npr. Zdravniška zbornica Slovenije), ki obenem tudi izdaja licence za opravljanje konkretnega poklica. Tako lahko kršitev določil kodeksa, v postopku pred častnim razsodiščem, v skrajnem primeru pripelje tudi do odvzema licence za opravljanje poklica. Tu velja seveda omeniti, da se kršitve, ki se posledično lahko kažejo v odvzemu licence, ne nanašajo zgolj na moralne kršitve kodeksa, temveč tudi in predvsem na strokovne kršitve ter napake. Velja omeniti tudi to, da imajo takšna razsodišča samostojna sredstva za delovanje, plačila sejnin, pravnih in strokovnih izvedencev, njihovi predsedniki pa svojo funkcijo večinoma opravljajo poklicno.

Kodeks policijske etike se seveda težko primerja s Kodeksom medicinske deontologije Slovenije, ki ga je sprejela Zdravniška zbornica Slovenije, lahko pa ga primerjamo s policijskimi kodeksi drugih držav in s Kodeksom ravnanja javnih uslužbencev.¹ Primerjava pokaže, da se ti kodeksi po odgovornosti do spoštovanja določil ločijo v dve skupini. V prvi so tisti, ki neposredno ne definirajo odgovornosti za spoštovanje določil kodeksa oziroma postopka za ugotavljanja moralne odgovornosti ob storjenih kršitvah. Poglavje o spoštovanju odgovornosti do določil kodeksa enostavno izpustijo. V drugi skupini pa so tisti kodeksi, ki ta problem rešijo tako, da so kršitve določil kodeksa avtomatično tudi kršitve disciplinske odgovornosti znotraj policijske organizacije. Nobeno določilo kodeksa namreč ni takšno, da njegova kršitev ne bi avtomatsko predstavljala kršitve disciplinske ali pa celo kazenske odgovornosti posameznega policista. To pomeni, da se v primeru kršitev določil kodeksa in na pobudo upravičenih oseb² uvede disciplinski postopek. Pri težjih kršitvah pa se posledično ugotavlja tudi kazenska odgovornost posameznega policista. Prvi kodeks policijske etike je imel še eno nedorečenost oziroma oviro: nikjer ni bilo namreč določeno, v kakšnem postopku se sprejmejo spremembe kodeksa policijske etike oziroma kdo konkretno in na kakšen način te spremembe potrdi in sprejme. V preteklosti je to odgovornost prevzemal Policijski sindikat Slovenije, ki je organiziral tudi volitve članov častnega razsodišča.

4. KODEKS POLICIJSKE ETIKE V EU

Leta 2003 je Nizozemska, v sklopu svojega prededovanja EU, organizirala konferenco strokovnjakov s področja policijske etike, kjer je prikazala posnetek stanja na področju nacionalnih kodeksov policijskih etik evropskih držav. Te lahko v osnovi razdelimo v dve skupini. V prvi so kodeksi, ki so nastali pred sprejetjem Evropskega kodeksa policijske etike, v drugi pa tisti, ki so bili oblikovani na podlagi priporočil in okvirov, ki izhajajo iz Evropskega kodeksa policijske etike. V drugo skupino spadajo policijski kodeksi vzhodnoevropskih držav, kot so Estonija, Litva, Latvija, Poljska, Bolgarija in Romunija. V teh državah so sicer imeli kodekse policijske etike, ki pa so bili vsebinsko oblikovani tako, da so naštevati zgolj prepovedi, kaj policist ne sme početi oziroma kako ne sme ravnati (npr. policist ne sme sprejemati podkupnin; policist v svojem prostem času ne sme ...). Pomembno sporočilo konference je bilo, da mora etika, kot bistveni del kulture, torej tudi pomembnega dela subjektivnih izhodišč – vrednot, v razmerah globalne družbe postati in ostati celovita.

Posledica prej omenjene konference je bila, da je Nizozemska (druga polovica leta 2003) ustanovila posebni odbor strokovnjakov za oblikovanje kodeksa policijske etike za policije držav EU. Osnutek naj bi temeljil na:

- vrednotah za policijsko delo,
- standardih policijskega dela na temelju vrednot,
- implementaciji standardov policijskega dela v prakso.

Kodeks naj bi vseboval pozitivne zapovedi policijskega vedenja in ravnanja in ne prepovedi.

5. PRIPOROČILO SVETA EVROPE – EVROPSKI KODEKS POLICIJSKE ETIKE

V okviru Sveta Evrope je odbor ministrov v skladu s 15. b členom Statuta Sveta Evrope, sklicujoč se na to, da je cilj Sveta Evrope doseči večjo enotnost med njenimi člani, ustanovil leta 1997 Komisijo ekspertov za področje policijske etike in upravljanja v policiji. Cilj komisije je bil izdelati Priporočilo Sveta Evrope v obliki Evropskega kodeksa policijske etike. Pri oblikovanju besedila Priporočila je komisija upoštevala:

- da izvaja večina evropskih policij – poleg podpiranja zakonov – tako družbene funkcije kot tudi storitve v družbi;
- načela in pravila, zapisana v besedilih, ki obravnavajo policijske zadeve – kazensko, civilno, javno pravo;
- vidike človekovih pravic, kot jih je sprejel Odbor ministrov;
- sklepe in razsodbe Evropskega sodišča za človekove pravice;
- načela, ki jih je sprejel Odbor za preprečevanje mučenja in nečloveškega ali ponižujočega ravnanja ali kaznovanja;
- različne policijske strukture in različne načine organiziranja policije v Evropi.

Ključnega pomena za razumevanje kodeksa je Pojasnjevalni memorandum (Explanatory Memorandum), ki potrebo po kodeksu utemelji z zagotavljanjem enotnih standardov policijske dejavnosti na območju Evropske skupnosti, saj lahko le enotni standardi izpolnijo pričakovanja vse bolj mobilnih prebivalcev Evrope, ki si želijo enotnih, poštenih in predvidljivih policijskih postopkov. Tako dosežena enotnost pa bo pozitivno vplivala tudi na sodelovanje med policijami in s tem na njihovo učinkovitost v boju proti mednarodnemu kriminalu. Evropski kodeks policijske etike Sveta Evrope v svoji vsebini ni pravi kodeks etičnega ravnanja, temveč bolj priporočilo, kako mora država organizirati policijo, jo umestiti v strukturo državne uprave, jo nadzirati ter ji omogočiti izvajanje dejavnosti in ravnanj, ki bodo v skladu s človekovimi pravicami in svoboščinami in ki bodo podpirale demokratično družbo. To pomeni, da dokument vsebuje standarde, na podlagi katerih lahko ocenimo, ali posamezna policija deluje v okviru demokratičnih načel.

6. NAMESTO ZAKLJUČKA – KRONOLOŠKI PREGLED POMEMBNEJŠIH DEJAVNOSTI POLICIJE NA PODROČJU POLICIJSKE ETIKE IN SPOŠTOVANJA ČLOVEKOVIH PRAVIC DO LETA 2003

- 1992** – oblikovanje in sprejem kodeksa policijske etike ter izvolitev prvega mandata članov častnega razsodišča po kodeksu
- 1996** – drugi mandat članov častnega razsodišča po kodeksu
- 1998** – izdaja delovnega zvezka in učbenika za praktično usposabljanje policistov z naslovom Človekove pravice in policija

- 1998** – sodelovanje pri oblikovanju Evropskega kodeksa policijske etike
- 2000** – oblikovanje tretjega mandata častnega razsodišča po kodeksu
- 2000** – delavnica za novinarje ob dnevu človekovih pravic Policija in človekove pravice
- 2001** – najavljen obisk CPT-ja v Sloveniji
- 2001** – sprejem Evropskega kodeksa policijske etike Sveta Evrope
- 2001** – izvedba raziskave Varovanje človekovih pravic na intranetni strani policije z uporabnimi dokumenti in podatki o človekovih pravicah in policijski etiki
- 2002** – izdaja publikacije, namenjene izobraževanju policistov Delo policije v demokratični družbi – Ali je vaša policija zagovornica človekovih pravic?

- 2003** – izdaja prevoda Evropskega kodeksa policijske etike
- 2003** – osnutek kodeksa policijske etike EU

OPOMBA

- ¹ Kodeks ravnanja javnih uslužbencev je sprejela Vlada Republike Slovenije kot priporočilo Sveta Evrope ter ga priporočila sindikatom in stanovskim organizacijam zaposlenih v javni upravi. Obenem je Vlada RS naložila ministrstvu in vladnim službam, da kodeks upoštevajo v postopkih zaposlovanja in pri pripravi zakonskih in podzakonskih aktov s področja organizacije in delovnopravne zakonodaje.
- ² Upravičene osebe za sprožitev postopka so: državljan, predstojnik policijske enote, policijski sindikat, stanovske (policijske) organizacije ali prizadeti policist.



POLICIJSKO ODLOČANJE V PRAKSI Z VIDIKA VODJE IN POLICISTA – ALI ZADOSTUJETA LE ZAKONITOST IN STROKOVNOST?

Danijel Žibret, univ. dipl. pravnik
direktor Uprave uniformirane policije

Slovenska policija je organizirana izrazito hierarhično, odgovornost posameznih policijskih uslužbencev je vezana na neposredno nadrejene uslužbenke, zgradba odgovornosti pa se konča pri generalnem direktorju policije, glavnem upravljavcu policije kot celote. Pri izvajanju nalog policije je posebej poudarjeno načelo zakonitosti, ki v sistemu hierarhije policije predstavlja temeljno ogrodje poslovanja.

VLOGA POLICIJSKEGA VODJE

Iz teorije izhaja, da je razmerje med vodjem in vodenim več ali manj enosmerno vplivanje za doseg določenega cilja. Da je takšen proces relativno uspešen in v praksi ves čas pričakovan, je vodenje pogojeno z močjo odločanja, vplivanja. Policijski starešina torej lahko vodi, če ima moč odločanja. »Notranja vsebina« te moči pa je zelo različna, večkrat pogojena z objektivnimi okoliščinami (npr. položaj vodje, varnostna situacija, v kateri se odreja naloge ipd.), še večkrat pa z osebnostnimi lastnostmi posameznega vodje. Slednje bistveno vpliva na »notranjo vsebino« moči, saj ta lahko temelji na t. i. legitimni moči, ki izhaja iz položaja, moči nagrajevanja in prisile, ali pa temelji na strokovni moči, ki jo opredeljuje sposobnost in znanje vodje, da usmerja dejavnost v smeri doseganja cilja. V praksi je ta pot praviloma mešanica obeh skrajnosti. Istčasno je treba s fenomenom moči povezovati tudi stopnjo odgovornosti. Ne gre le za konkretno odgovornost za posamezen policijski postopek, gre za širšo odgovornost za dolgoročno poslovanje policijskega sistema. Policijski vodja se mora zavedati tako svojih kot tudi skupnih zmogljivosti, prav tako pa dejstva, da s svojimi dejanji vpliva na policijski sistem kot celoto. Dolžnost in odgovornost sta pomembna dejavnika, ki vplivata na strokovnost in pravilnost dela policije. Za dobrega vodjo je nedopustno, da

namenoma ostaja v okviru svojega ozkega delovnega okvira. Policijsko delo je delo v skupini. Posebnosti skupinskega dela so dejavniki, ki razvijajo skupinsko obnašanje, skupinsko »subkulturo«. Policijska subkultura predstavlja okvir, s katerim se sreča vsak novi pripadnik policije in je podvržen pritisku, da se temu pridruži. Lahko pride do konflikta med etičnim standardom policije in etiko posameznika. Zato je odgovornost vsakega policijskega vodje na področju razvijanja policijske etike kot dela policijske subkulture tako pomembna. Spremljati mora skupinsko in osebno etiko.

ZAKONITOST IN STROKOVNOST

V okviru tega prispevka skušam spodbuditi razmišljanje o tem, ali je doseganje strokovnosti in zakonitosti edini cilj vodenja pri policijskih postopkih. O pomenu načela zakonitosti in strokovnosti seveda ne gre razpravljati, gre za nujno sestavino policijske prakse in eno temeljnih načel pri uporabi policijskih pooblastil. Tudi če zelo ozko razložimo obe načeli, lahko kmalu ugotovimo, da nam predvsem načelo strokovnosti postavlja precej široko paleto zahtev. Eno je izvesti pooblastilo takrat, ko to dovoljuje zakon, drugo pa ga je izvesti na »strokoven« način. Strokovnost je povezana s policistovim pravilnim nastopom, njegovim konkretnim ravnanjem, s katerim udejanja v zakonu zapisano policijsko pooblastilo. Mogoče bi lahko zapisali, da je doseganje načela strokovnosti že precej visok standard pri oceni policijskega postopka, še posebej skozi vidik, da načelo strokovnosti vsebuje tudi druga načela, ki določajo uporabo policijskih pooblastil (npr. načelo humanega ravnanja).

Z vidika policijskega vodje je po moji oceni nujno poudariti zavedanje o večplastnosti policijskih postopkov. Gre za posamezne življenjske primere, ki so rezultat veli-

kega števila okoliščin. Postopke izvajajo različni policisti, z različnimi osebnostnimi lastnostmi, znanjem in izkušnjami, tudi delovna področja so v policiji pestra in med seboj različna, na policistov postopek pa vpliva tudi državljan v postopku, pa tudi širša okolica. Policista pri njegovem delu, predvsem ob stresnih dogodkih, spremlja tudi čustveno doživetje situacije. Res je sicer, da se z leti policijske prakse čustvena zrelost pri posamezniku umesti v nek normalen, pričakovan okvir, da lahko govorimo o izkušenem policistu. Vendar je za slovensko policijo značilno, da izkušen policist kaj kmalu zapusti »ulico« in se znajde na delovnem mestu, kjer se vse redkeje srečuje s praktično uporabo policijskih pooblastil. Na izvajanje postopkov navsezadnje vpliva tudi vodenje, kar pomeni izdajanje nalog, pričakovanje vodij ipd. Veliko odločitev pri vodenju v praksi povzroča množico različnih situacij. Dober vodja se mora tega ves čas zavedati.

OČENJEVANJE POLICIJSKIH POSTOPKOV

Vloga policijskega vodje je pomembna tudi pri ocenjevanju policijskih postopkov. To je za posameznika zahtevno delo, čeprav na prvi pogled zadošča le nekaj let policijske prakse, diploma visoke šole in osebni računalnik. Družbenih odnosov že samih po sebi ni moč spraviti v ozko določene okvirje, konfliktnost pri policijskem delu pa te odnose še bolj zapleta. V policijski praksi smo večkrat pričali različnim situacijam, kjer si že na podlagi prvih informacij izoblikujemo oceno o policistovem postopku, ne da bi imeli možnost ali celo željo, da bi spoznali vse okoliščine, ki so nek dogodek pogojevale. Osnovne informacije o življenjskem primeru po pravniško preverjamo: okoliščine in dejstva primerjamo s postavljenimi pravili in predpisi, skozi pravila in predpise pa te okoliščine in dejstva vrednotimo. Pravniki bi ta proces opisali kot primerjanje iz življenjskega primera izluščenih prvin, pomembnih za določitev konkretnega dejanskega stanja in splošnega dejanskega stanja, zapisanega v pravni normi. V svoji dolgoletni praksi policijskega vodje sem zaznal opisan proces, ki je potekal v nasprotni smeri. V množici predpisov in pravil se je iskalo najustreznejše, ki bi opredelilo, ali bolje rečeno »pokrilo«, določena dejstva postopka. Osnovno izhodišče policijskega ravnanja, če govorimo o policijski etiki, je, da so pravila in predpisi, ki tudi v začetni fazi omogočajo, da z ravnanjem policista nastanejo določena dejstva. Ali poenostavljeno: za uporabo policijskega pooblastila morajo biti izpolnjeni zakonski pogoji.

Naravni refleksi policijskega vodje je torej zelo povezan z doseganjem strokovnosti in zakonitosti. In vendar: ali to zadošča? Poglejmo skozi oči ocenjevanja policijskih postopkov. Če policijski postopek ocenimo kot strokoven in zakonit, to praviloma zadošča kot argument dobrega dela. Ravnanju določimo ustrezne paragrafe in zadevo zaključimo. Če je treba, zavzamemo zelo načelno stališče tudi do zunanje javnosti. To je v redu, če je v primeru obravnave upoštevano načelo strokovnosti v vsej svoji širini. Vendar zavedanje o pomenu odgovornosti policijskih vodij za doseganje ciljev, ki mogoče na prvi pogled niso povezani s konkretnim postopkom, narekuje širši pristop. V policiji je namreč treba ves čas ocenjevati postopke skozi prizmo celovitosti. V določenih okoliščinah postopka je vedno mogoče najti vsebino, ki zahteva določene ukrepe policijskega sistema, in sicer na področju usposabljanja, opremljenosti ali taktike dela. Družbena odgovornost policije kot celote je širša in dolgoročna. Takšen pristop v policiji omogoča razvoj policijske integritete, stroke in profesionalizma. Policija z vsem svojim strokovnim aparatom ne usmerja pozornosti na postopek z namenom, da

policistu, ki je postopek izvedel, prikaže dejstva, ki jih ni upošteval, možnosti, ki jih ni izkoristil, in opremo, ki je ni uporabil. Slikovito rečeno: razlog za celovito obravnavo postopka je v tem, da bo policist (ta ali kdorkoli drug) v podobnem postopku ravnal nekoliko drugače, racionalnejše, strokovnejše.

Policija ugotovitve o določenih policijskih postopkih ves čas posreduje v sistem usposabljanja, s primeri iz prakse seznanja policijsko javnost, dopolnjuje kataloge postopkov, preučuje razvoj policijske opreme in navsezadnje sodeluje pri pripravi predpisov, ki omogočajo boljše in učinkovitejše delo policije, predvsem z vidika zaščite posameznika in njegovih pravic.

Po moji oceni k temu procesu pripomore tudi pritožbeni postopek. Nelagodnost policistov zaradi možnosti ocenjevanja pravilnosti policijskega postopka s strani predstavnikov javnosti, ki praviloma policijske stroke ne poznajo in na postopke gledajo skozi drugačne, lahko bi rekli »laične« oči, je vsekakor razumljiva, ni pa vedno nujna. V ocenah državljanov policija lahko zazna okoliščine, ki so določen policijski postopek opredelile kot nepravilen, čeprav je npr. po pravilih stroke in predpisov potekal brezhibno. Možnosti, kako obravnavati ugotovitve laične javnosti, je več: ker gre za strokoven in zakonit postopek, se policist z ugotovitvijo le seznani. Lahko ugotovi, da postopek drugače ni mogel biti izpeljan. Lahko pa ugotovi, da je poleg strokovnosti in zakonitosti še kaj ... Menim, da vse to bogati policijsko izkušnjo, širi policijsko stroko in zagotavlja napredek v družbeni vlogi policije. Vedeti je treba, da so določene napake policistov pri postopkih tudi pri državljanih sprejete razumno. Državljeni vedo, da je policijsko delo zapleteno in zahtevno. Po mojem mnenju dejstvo, da policija prizna napako ali pomanjkljivost, policijo pravzaprav opredeljuje kot družbeno odgovorno. Zagotovo drži, da je »nezmotljiva policija – slaba policija«.

ŠE ENKRAT TOREJ: ALI ZADOSTUJETA LE ZAKONITOST IN STROKOVNOST?

Pri odgovoru na to vprašanje bom predstavil izmišljena primera, ki pa imata podlago v praksi, s katero se srečujejo naši policisti, pa tudi kolegi iz drugih evropskih policij.

V prostoru neke verske skupnosti pride do protipravnega dejanja, zato državljani na kraj dogodka pokličejo policiste. Policist se ob vstopu v objekt sooči z željo pripadnikov skupnosti, da v prostor zaradi verskih pravil vstopi brez obutve in pokrivala. Policist oceni, da ga spoštovanje tega zaprosila ne bo oviralo pri izvedbi naloge. Postopek izvede v skladu s standardi, vzpostavi javni red in prepreči njegovo ogrožanje.

Policijski vodja takšen postopek ocenjuje s stališča zakonitosti in strokovnosti ter pri tem ugotovi več dimenzij. Iz načela zakonitosti in strokovnosti ima vsaj dve možnosti. Lahko ugotovi, da skupnost vernikov pri nas ni upravičena, da izvajanje nalog pogojuje s spoštovanjem verskih pravil. Takšna ugotovitev je lahko podprta tudi z načelom zakonitosti. Navsezadnje ne poznamo predpisa, ki bi od policistov zahteval, da lahko npr. »zbirajo obvestila ... vstopijo v tuje stanovanje ...«, če pri tem pazijo na pravila, po katerih se ravna posameznik ali skupnost, ki je v postopku. Na drugi strani pa lahko policijski vodja oceni, da je policistova odločitev pravilna, taktično modra in da je prispevala k učinkoviti intervenciji, postopek pa je bil izveden tudi v skladu z veljavnimi načeli policijske stroke, saj policist s svojo odločitvijo ni prizadel dostojanstva oseb v postopku. Policijski vodja oceni policistovo modrost, ki pa ni nikjer zapisana in opredeljena.

Premisleka je vredna tudi naslednja situacija. Policijska patrulja, v kateri sta policist in policistka, se odzove na poziv državljanov zaradi nasilja v družini. Policista ob prihodu na kraj pozoveta kršitelja k razgovoru. Iz okoliščin je razvidno, da lahko policist prepreči ogrožanje in vzpostavi javni red s pogovorom. Kršitelj policistu zagotovi, da bo s kršitvijo prenehal, da se bo v celoti podredil njegovim ukazom, vendar le ob pogoju, da se s kraja umakne policistka, ker je ženska. Policista ocenita, da bo postopek mogoče izpeljati brez zapletanja in se odločita, da se policistka umakne. Javni red je vzpostavljen, zoper kršitelja policist izvede predpisan ukrep. Postopek je končan.

Z vidika izvedbe temeljnega poslanstva policije (vzpostavitev javnega reda in preprečitev ogrožanja) je postopek izveden zakonito in strokovno. Vendar pa se postavlja vprašanje o ceni za tako uspešno končan postopek. Zaradi cilja: s sorazmernimi ukrepi zagotoviti javni red in preprečiti zapletanje postopka in s tem nepredvidljivih posledic policist spregleda uveljavljene civilizacijske norme. Dovolj kršiteljevo diskriminatorno ravnanje. Ne gre le za primer spolne diskriminacije, lahko bi bil policist tudi drugega poretka ipd.

Z izmišljenimi primeri želim opozoriti na naslednje: četudi policijski vodja ocenjuje postopek celovito in z željo, da čim bolj objektivno ugotovi dejansko stanje, ne more mimo lastne vrednostne presoje, pomembno vlogo pa imajo tudi njegovi cilji in prednosti. V praksi slovenske policije je tako tisoče primerov, ko policijski vodja sprejme odločitev, ta pa praviloma ni predmet širše kritične presoje. Poglejmo primer obravnave kršitve, ki ga lahko opredelimo kot nasilje v družini: izdati plačilni nalog ali opozorilo. Opozorjam, da izbira med možnostmi ni enostavna, vsaj ne na prvi pogled. Tudi v zgoraj navedenih primerih lahko ugotovimo, da je možnih več stališč.

V policijski praksi lahko najdemo ogromno gradiva za razmišljanje. Hitri in jasni odgovori na posamezna vprašanja niso vedno možni, čeprav so zaradi narave dela od policistov večkrat pričakovani. Navsezadnje policist, ki se znajde v zapleteni situaciji, nima možnosti, da okoliščine dogodka celovito preuči, postavi vrednostne ocene, prednosti in variante, iz katerih bo izbral najboljšo. Pa še ta ocena bo v nadaljevanju odvisna od vrednostne sodbe policijskega vodje, ki bo v vlogi ocenjevalca. Zato je nadvse pomembna integriteta slehernega policista in ne le napisana pravila in zahteve. S krepitvijo integritete se pri nujnem in takojšnjem odločanju možnost izbire nepravilnih variant zožuje. Na drugi strani pa je modrost policijskega vodje, da vsa ta dejstva obravnava celovito in odgovorno, da vsestransko oceni postopek, in z vsako oceno postopka gradi visoko profesionalno in družbeno odgovorno policijo.

Le zakonitost in strokovnost torej ne zadoščata, če želimo slediti družbenemu razvoju in želji po učinkovitosti in v skupnost usmerjeni policiji. Policijski postopki morajo odgovarjati visokim moralnim in etičnim standardom, saj gre za odnos do ljudi in za spoštovanje človekovih pravic in svoboščin v vseh njihovih dimenzijah.

POMOČ SEM ISKAL V NASLEDNJIH VIRIH:

- Darko Anželj – Management v policiji, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana 2001.
- Cees de Rover – Služimo in varujemo, Mednarodni odbor Rdečega križa, Ženeva 1998.
- Kušej, Pavčnik, Perenič – Uvod v pravoznanstvo, Uradni list, Ljubljana 1989.
- Miroslav Žaberl – Temelji policijskih pooblastil, Fakulteta za varnostne vede, Ljubljana 2006.



POSŁANSTVO KODEKSA POLICIJSKE ETIKE

Asist. Robert Šumi
Služba generalnega direktorja policije

UVOD

Pred enim letom je Policijski sindikat Slovenije na pobudo Generalne policijske uprave sprejel nov Kodeks policijske etike, ki se v marsičem razlikuje od kodeksa iz leta 1992. Pri pripravi novele so bila upoštevana najnovejša spoznanja s področja poslovne oziroma poklicne etike. Enako velja tudi za implementacijo kodeksa v prakso, ki še vedno poteka na vseh hierarhičnih ravneh v policiji. Pri tem pa je najpomembnejše odgovoriti na vprašanja, zakaj policija potrebuje etični kodeks in ali resnično prinaša dodano vrednost policijskemu poslanstvu oziroma je, kot radi rečejo ciniki, namenjen le samemu sebi?

ZNAČILNOSTI, TIPOLOGIJA IN POZITIVNE LASTNOSTI ETIČNIH KODEKSOV

Doslej je bilo predlaganih že več definicij etičnih kodeksov, vendar enotna še ni bila sprejeta. V publikacijah se pojavljajo trije skupni dejavniki etičnih kodeksov:¹

1. Etični kodeks je formalni in pisni dokument.
2. Vsebina teh dokumentov temelji na etično orientirani politiki, ki je lahko prikazana v obliki etičnih standardov, temeljnih vrednot, principov oziroma načel ali generalnih izjav o etični orientaciji organizacije.
3. Tovrstna politika je formalizirana za usmerjanje vedenja zaposlenih ali organizacije v celoti.

V praksi obstajajo trije različni tipi etičnih kodeksov:²

1. **Inspiracijski etični kodeksi**, katerih namen je spodbujati zaposlene k temu, da so etični. Predstavljajo ideal, h kateremu naj bi zaposleni stremeli. Vsebujejo vrednote in vodila, po katerih naj se zaposleni ravnaajo, ko sprejemajo etične odločitve. Avtorji tovrstnih kodeksov predvidevajo, da so zaposleni oziroma posamezniki že v osnovi nagnjeni k temu, da ravnaajo moralno. Na ta način tovrstni etični kodeksi vsebujejo le izjavo o vrednotah, pri čemer so posamezniki pri sprejemanju etičnih odločitev lahko svobodni.

2. **Regulacijski oziroma določujoči etični kodeksi** zagotavljajo podroben seznam pravil za etično vedenje. Opisujejo zahtevano vedenje v določenih okoliščinah, pri čemer pravila tovrstnih kodeksov predstavljajo rešitve v etičnih dilemah. Glede na navedeno se posamezniki ne morejo odločati samostojno, kar pomeni, da ne morejo sprejemati lastnih etičnih odločitev, temveč se morajo ravnati po že določenih pravilih.
3. **Vzgojni ali izobraževalni etični kodeksi** so značilni po tem, da poleg tega, da lahko vključujejo tako inspiracijske kot tudi regulacijske elemente, zagotavljajo tudi obrazložitve in praktične primere. Na ta način skušajo podkrepiti temeljna vodila s komentarji in interpretacijami.

Nekaj dokazanih pozitivnih lastnosti etičnih kodeksov:

- povečujejo ugled organizacij in blagovnih znamk,
- izražajo, da organizacije spoštujejo etično vedenje,
- povezujejo zaposlene in pozitivno vplivajo na organizacijsko kulturo,
- zvišujejo pripadnost zaposlenih v organizacijah,
- pozitivno vplivajo na etično vedenje vodij,
- s preventivno naravnostjo preprečujejo odklonsko ravnanje.

Kljub temu je bilo ugotovljeno, da le obstoj etičnih kodeksov ne vpliva na vedenje zaposlenih. Na ravnanje in odločanje zaposlenih ter njihovih vodij vplivajo le v primeru, če se ti strinjajo z njihovo vsebino in ciljem, kar pomeni, da samo priprava in sprejem etičnega kodeksa ne zadostujeta. Nepogrešljiv del predstavljata tudi implementacija oziroma uvajanje etičnega kodeksa ter primeren nadzor nad spoštovanjem njegovih določil.

TEMELJI NASTAJANJA NOVEGA KODEKSA POLICIJSKE ETIKE

Britanski analitični filozof iz prve polovice prejšnjega stoletja, George E. Moore, je zapisal, da etika ni zmožna priskrbeti seznamu dolžnosti, kljub temu pa uporabni (poklicni) etiki ostaja neko, sicer bolj skromno, poslanstvo. Namreč, ne glede na to, da ne moremo upati na odkritje najboljšega izmed vseh možnih ravnanj v danih okoliščinah, je možno pokazati, katera izmed možnih alternativ bo proizvedla največjo količino dobrega. Kot pravi, je to največ, kar lahko etika stori, in sicer da pokaže na alternativo, ki proizvede večjo skupno vrednost od vseh drugih.³

Navedeno smo upoštevali pri snovanju novega Kodeksa policijske etike in vanj zajeli temeljne vsebine, ki v praksi (lahko) resnično živijo. V sodelovanju z reprezentativnim Policijskim sindikatom Slovenije smo dosegli splošni konsenz o vsebini kodeksa, medtem ko implementacijo izvajamo postopoma. Najintenzivneje to počnemo člani Delovne skupine za krepitev integritete policistov, ki bomo svoje poslanstvo zaključili v letu 2010, nakar bodo našo vlogo »prevzeli« Policijska akademija in vsi vodstveni delavci policije. Kot že rečeno, le obstoj etičnih kodeksov ne vpliva na vedenje zaposlenih, za kar imamo dokaz v prvem Kodeksu policijske etike iz leta 1992. Hkrati pa ne smemo pozabiti na osnovo, da je bolj od tega, da imamo etični kodeks, pomembno to, da smo etični, ter da naš etični kodeks resnično živimo. Kot pravi Brauer,⁴ ne zadostuje, da pravila le imamo, temveč moramo razumeti, zakaj jih imamo. Ravno tako ne zadostuje, da pravilom le sledimo, temveč jih moramo ponotranjiti oziroma živeti.

Uporabna (poklicna) etika in posledično etični kodeksi so seveda namenjeni ljudem in za dobro ljudi. Zato se

lahko strinjamo s Comptonom,⁵ ki pravi, da etiko zanima, kako ljudje ravnamo drug z drugim in kakšno ravnanje pričakujemo v zameno. Pri tem pa policijska (poklicna) etika in Kodeks policijske etike v ničemer ne odstopata.

NOVOSTI KODEKSA POLICIJSKE ETIKE

Med glavne vzroke za pripravo in sprejem novega Kodeksa policijske etike sodita odprava nepotrebnih določb (npr. dodatno delo) in neživiljenjskih določb (častno razsodišče). Novi kodeks je tako manjši in krajši, saj ima le 14 členov (prejšnji 21), in sicer dve splošni določbi, devet temeljnih načel in tri končne določbe.

Njegov osnovni namen je **ozaveščanje** policistov o pomenu spoštovanja etičnih načel in krepitev moralnega ravnanja v praksi. Da bi to lažje dosegali, smo pripravili **inspirativen kodeks** (drugi akti, ki določajo policistovo delo, so regulativne narave) in ga napisali v prvi osebi množine (s tem je bolj poudarjena skupinska pripadnost organizaciji in njenim etičnim vrednotam). Hkrati smo kodeksu dodali seznam vrednot in vrlin, ki izražajo poslanstvo policije. Seznam je bil natisnjen tudi posebej, na večjem formatu, in razobešen po vseh policijskih enotah. S tem je znatno povečana njegova vidnost in prisotnost, k čemur zelo pripomore tudi nenehno izmenjavanje vrednot in vrlin na intranetu in internetu policije. Seveda pa ozaveščanje ne pride samo od sebe, zato se člani Delovne skupine za krepitev integritete trudimo s policisti vzpostaviti dialog o tem, kaj kodeks pomeni v preprostem pomenu besede in čemu je namenjen. Kot pravita Johnson in Cox III,⁶ je potem veliko lažje doseči, da kodeks služi kot vodilo za ustrezno ravnanje ter da postane osnova za želeno spremembo organizacijske kulture.

KODEKS POLICIJSKE ETIKE V VSAKDANJEM ŽIVLJENJU

Dejstvo je, da lahko vsak policist pomen etičnega kodeksa razume nekoliko drugače. Zato je najbolje, da si vsak, sam pri sebi, odgovori na sledeča vprašanja:

1. Ali policisti poleg vseh regulativnih predpisov potrebujemo inspirativen akt, kot je Kodeks policijske etike?
2. Se nam zdi pomembno, da etični kodeks spodbuja pozitivno – dobronamerno solidarnost, ki je nasprotje lažni solidarnosti oziroma kodeksu molčečnosti?
3. Ali poznamo in se zavedamo pozitivne plati naše policijske subkulture, ki jo etični kodeks spodbuja oziroma ali raje med seboj govorimo le o njenih negativnih vidikih?
4. Ali se zavedamo, da tako kot mi od zaposlenih v drugih poklicih pričakujemo moralno vedenje, tudi od nas družba pričakuje enako?
5. Ali se zavedamo, da vsakodnevno ravnamo človekoljubno (filantropsko), ko s svojimi dejanji najprej poskrbimo za druge in šele potem zase? Vemo, da ravno to pomeni najvišjo obliko družbene odgovornosti policista oziroma policije?

Pozitivni odgovori pomenijo razumevanje etičnega vidika policijskega dela in zavedanje policijskega poslanstva. Pri tem pa si lahko odgovorimo še na nekaj dilem oziroma dodatnih vprašanj, ki dopolnjujejo zgoraj navedena vprašanja, in sicer ali znamo pohvaliti sami sebe, svojega sodelavca, si želimo ugleda in spoštovanja v družbi, kot so ga deležni nekateri drugi poklici, ali spoštujemo svoj poklic in ali smo ponosni na svoje delo? Kje hranimo svoj izvod etičnega kodeksa?

Odgovorimo si tudi, zakaj, ko je treba, policisti npr. skačemo v mrzlo, deročo vodo, da bi pred utopitvijo rešili človeka, ki je nameraval storiti samomor? Zakaj npr. rešujemo ljudi iz gorečih vozil v prometnih nesrečah v trenutku, ko lahko vozilo eksplodira? Se takrat zavedamo, da s svojim pogumom ogrožamo svoje življenje, pri čemer ne pomislimo na svoje družine, ko lahko naš otrok izgubi starša, žena moža in obratno, starša otroka, itd.? Delamo to izključno zaradi plače, ki jo prejemo? Zagotovo ne.

Navedeno ravnanje je naše poslanstvo in tako ravnamo praviloma vedno, ko se znajdemo v takšni situaciji. In to je tisto, kar nas odlikuje ter nam prinaša dodano vrednost, na kar smo lahko upravičeno ponosni. S tem, kot že rečeno, presegamo etično raven našega dela, saj v prvi vrsti nesebično poskrbimo za druge in šele potem zase, s čimer ravnamo popolnoma družbeno odgovorno. Tako, kot so npr. ravnali policisti v nedavnem primeru prijetja »bombaša« na vlaku ali pri intervenciji, kjer sta dva policista utrpela poškodbe s strelnim orožjem.

NAMESTO ZAKLJUČKA

Etika je torej življenje in o moralnem ravnanju se je treba čim več pogovarjati. Hkrati se moramo zavedati, da smo policisti zaradi ljudi in ne obratno, ter da družba od slehernega policista pričakuje moralno ravnanje. Ko navedeno ozavestimo, spoznamo, da vsi v skladu s tem že živimo ter da naš etični kodeks vse to odraža. Zato smo lahko upravičeno ponosni na naše delo (vsaj morali bi biti) in posledično tudi na naš Kodeks policijske etike, kaj-

ti nima ga vsak oziroma imajo ga redki. Tako kot le redki opravljajo tako pomembno poslanstvo, kot je naše. Zato lahko mirno zapišem, da **Kodeks policijske etike pomeni dodano vrednost** zakonitosti in strokovnosti našega dela, saj živi med »vrsticami« in povsod tam, kjer policisti opravljajo svoje delo.

Spoštujmo se in bodimo ponosni nase ter na delo, ki ga opravljamo, saj v nasprotnem primeru ne moremo pričakovati, da nas bodo spoštovali drugi. To je tako pomembno kot dejstvo, da se etično vedenje v organizaciji začne na vrhu (tako pri vodjih kot pri učiteljih oziroma predavateljih). Oboje skupaj pa je garancija za doseg tega, kar si vsak od nas želi.

UPORABLJENI VIRI (glej opombe):

- ¹ Pater, A., Van Gils, A. (2003). Stimulating Ethical Decision – making in a Business Context: Effects of Ethical and Professional Codes. *European Management Journal*, 21 (6), str. 762–772.
- ² Shachaf, P. (2005). A global perspective on library association codes of ethics. *Library & Information Science Research*, 27, str. 513–533.
- ³ Moore, G., E. (2000). *Principia Ethica*. Ljubljana, Narodna in univerzitetna knjižnica.
- ⁴ Brauer, J. (2007). Business Ethics: Scandals and Standards. *Business and Economics, Phi Kappa Phi Forum*, 87 (1), str. 28–33.
- ⁵ Compton, M. (2007). The Ethical Employee. *Women in Business*, maj/jun, str. 12–14.
- ⁶ Johnson, T. A., Cox III, R. W. (2005). Police Ethics: Organizational Implications. *Public Integrity*, 7 (1), str. 67–79.



IMPLEMENTACIJA POKLICNE ETIKE V POLICIJSKIH IZOBRAŽEVALNIH PROCESIH

Mag. Ivo Holc
Višja policijska šola

Implementacija teoretičnega znanja, spraviti pisano besedo v življenje – da, to je dilema!

Zavedati se moramo, da ima usposabljanje na področju policijske etike velik pomen pri spoštovanju človekovih pravic in svoboščin. Pomembno je, da smo na tovrstne dileme zelo občutljivi, prepričani moramo biti o človekovih pravicah, skrbeti za svobodo mišljenja, po drugi strani pa si, če je to mogoče, postaviti vprašanja, kaj nekdo počne in predvsem zakaj to počne. Že takšno osnovno vprašanje in odgovor na to nas lahko privede k popolnoma drugačnemu spoznanju in posledično bo tudi naše ravnanje drugačno. Nadalje lahko govorimo o svobodi govora, dovoliti drugačno mišljenje o določeni stvari, upoštevati drugače misleče, vsakomur posvečati pozornost, sodelovati v razvoju socialnega in javnega življenja in tako naprej.

To bi bila, v kratkem, pravilna pot za uresničevanje našega poslanstva. Ravnati v skladu z moralnimi in etičnimi normami je, lahko trdim, več kot le upoštevati zakone, usmeritve, navodila.

Že dolgo je znano dejstvo, da etika ni predmet diskusije v policijskih vrstah. Policisti tega večinoma niso sprejeli. Ta pravila so bila le zapisana v kodeksih, v navodilih, usmeritvah, priporočilih ...

Učinkovitost policijskega dela je v veliki meri odvisna od sodelovanja, načina komuniciranja, predvsem pa so medsebojni odnosi bistveni za zadovoljstvo na delovnem mestu – z drugimi besedami, nenehno je treba vzdrževati poklicni etos – poklicno osebno etiko.

Skupne vrednote morajo najti svoje mesto v policijski subkulturi. Seveda pozitivne vrednote. Večina policistov se je »poistovetila« s pozitivnimi vrednotami – nekakšno zeleno stanje, a na drugi strani so nekateri policisti »prevzeli« slabe strani policijske subkulture, kar se odraža na negativen način.

Delo policista se mora odražati v poštenosti in odkritosti, v samozaupanju in zaupanju v menedžment, pomembna je tudi pripravljenost sodelovanja z javnostjo. Cilj tovrstnega načina opravljanja policijskega poklica je izboljšati storitve policije. Vsak policist se mora truditi, da bo policija bolj profesionalna in bolj demokratična. Tako naj bi bilo, a lahko rečemo, da so to neke vrste ideali!

Vodstvo policije je te ideale že večkrat določilo, policista so pogosto opisovali tako, da to nikakor ni bilo možno udejanjiti: vedno prijateljski, vedno odprt za druge, diplomatski, z dobrimi komunikacijskimi sposobnostmi, neka-ko nadčloveški ves čas! Ti ideali so bili nato predstavljeni

javnosti, etično dodelani, pedagoško analizirani, politično popravljeni – vse skupaj zelo splošno in površno in zaradi tega brez kakršnihkoli povezav. Posledica tega je bila, da rezultati niso kazali dejanskega stanja, temveč nekakšno umetno, zlagano stanje.

Kako naj takšni ideali pomagajo pri delu policista v socialno diskriminiranem okolju, kako naj pomagajo pri odkrivanju kaznivih dejanj ali zavarujejo nekoga pred nasiljem? Odgovor je prisila – zelo pogosto le z uporabo sile!

Žal nekateri policisti vse to najdejo v »temni plati« policijske subkulture: pragmatičnost (vse se podreja praktični uporabnosti), delo po nekakšnem vzorcu, ki se nenehno ponavlja pri vsakodnevnem delu policista, rutina – mi vedno tako delamo, lažna solidarnost med sodelavci in vedno »rezervirani« do javnosti, subkulturno razumevanje pravice in nekakšen ponos policista v prvi liniji, t. i. »mačizem« – problem bo vedno rešen z akcijo in nikoli z besedami, vedno z uporabo sile in nikoli z iskanjem razumevanja, in nekaj mora biti jasno – nikoli ne kaži čustev, še posebej ne strahu!

Nenehni pritiski, nenehno podrejanje takšnim stresom lahko pripelje do izgube kontrole in nenazadnje prekoračitve pooblastil, depresije, alkoholizma ...

Kako premestiti ta "prepad" med zelenim stanjem v policiji in t. i. policijsko subkulturo?

Obnašanje policistov se nikakor ne bo spremenilo le zaradi pridobivanja novega znanja o etiki. Ljudje živimo v skupnosti, z nekim oblikovanim nazorom, vedenjem, razmišljanjem, čeprav se tega niti ne zavedamo. Torej je naše vedenje in razmišljanje odvisno tudi našega socialnega okolja. Vsakodnevne izkušnje v tem okolju pogujejo naše razmišljanje, naše poglede na svet. Policisti smo člani skupnosti, v kateri živimo, torej bo skupnost od nas pričakovala oz. zahtevala, da delujemo fleksibilno, v skladu z diskrecijsko pravico, da smo vključeni v razvoj skupnosti, probleme v skupnosti, skratka, da smo del te skupnosti.

Zgrešeno je mnenje, da se moramo policisti držati le navodil, usmeritev od »zgoraj« in da vsako odstopanje od tega lahko predstavlja problem.

Znebiti se moramo predznaka pretirane birokracije, nekakšne negativne avtoritete, povezane predvsem s temno stranjo policijske subkulture. Policisti imajo večkrat občutek, da so zapostavljeni in da jih policijska organizacija »ignorira«, da ne upošteva njihovih pobud. Tako bi dosegli večje spoštovanje policistov znotraj organizacije in predvsem navzven!

Izkušnje pogujejo vedenje, znanje. Če hočemo »spraviti policijsko etiko na ulice«, v življenje, potem moramo slehernega policista »vzeti skrajno resno«, spremljati delo in slehernemu nameniti pomembnost v tem, zelo togem kolesju, ki ga težko premaknemo!

Takšno razmišljanje bi lahko pomenilo poskus premostitve problema oziroma te razlike med zelenim stanjem v policiji in policijsko subkulturo, predvsem pa prenos etičnih norm v vsakodnevno delo slehernega policista. To bi moral biti skupni cilj vseh policistov in policijske organizacije. Takšna teorija naj bi bila nekoliko drugačna od drugih, ne začenja se pri teoretičnih spoznanjih, temveč uporablja že preverjena spoznanja v policiji in ta spoznanja povezuje z etičnimi normami. Zelo podrobno spremlja praktične izkušnje slehernega policista. Seveda pa to lahko zaživi le, če smo vsi vključeni v proces, ki mora potekati od spodaj navzgor, kajti le tako bomo lahko vključili vse vrednote in spoznanja vseh in le tako bo po-

tem možno usmerjati vse to. Takšna pot vodi v večje zanimanje policistov in sprejemanje teorije za svojo, čemur zelo verjetno sledi pozitiven rezultat.

Ljudje večinoma upoštevamo norme, ki smo jih sprejeli za smiselne, za svoje, pravila pa, ki nam jih naložijo drugi, ne dosežejo pravega učinka – so le prisila.

Veliko časa bomo potrebovali za oblikovanje takšne vizije in seveda še več časa, da bomo lahko ocenjevali njene učinke. Skupna vizija je način, kako prakso in etične norme spraviti na skupni imenovalac: skrb za pomoč ljudem in sodelovanje s skupnostjo se postavlja pred gospodovalnim, nadutim vedenjem ali pred mačizmom, komunikativnost in sodelovanje pred hierarhijo, socialne veščine pred togim policijskim delom, moralne vrednote pred rutinskim delom.

Ugotovili smo, da policistove osebnosti ne moremo v celoti ustvariti le z osvajanjem znanja, ki je zgolj strokovno, ozko specializirano, npr. kazensko pravo, kriminalistika, pravo o prekrških in podobno. Vedno moramo razmišljati tudi o drugih segmentih, ki omogočajo razvoj profesionalizacije in predvsem občutek odgovornosti. Ogromno teoretičnega znanja imamo, a vedno se pojavlja dilema implementacije – prenos tega znanja na »ulico«.

V letih 1999 in 2000 smo na Policijski akademiji pričeli s predavanji Poklicna etika v izobraževalnem programu Policist in Višji policist. Vsebine so dobrodošle in zelo pozitivno sprejete pri slušateljih. Pri evalvacijah programov je bila večkrat poudarjena potreba po tem pri vsakdanjem policijskem delu.

V tem času se je kazala vrzel pri programih usposabljanja in izpopolnjevanja, saj tovrstnih vsebin nismo imeli za policiste, ki že opravljajo naloge na terenu. V sodelovanju s Službo generalnega direktorja policije smo oblikovali program Krepitev integritete, ki je namenjen vsem policistom na vseh ravneh. Vsebine tega programa so policisti zelo dobro sprejeli.

Tudi v drugih evropskih državah so zahteve in pričakovanja državljanov vedno večje. Vse to vodi k spremembam. V letu 2004 je bila ustanovljena delovna skupina v okviru CEPOL-a, ki je oblikovala Skupni katalog znanj na področju etike in boja proti korupciji. Sestava delovne skupine je bila precej pestra: izkušnje iz prakse, filozofija, psihologija, andragogika, sociologija, menedžment in veščine komuniciranja. Vse to je pripomoglo k izmenjavi izkušenj na področju etike v policiji na nacionalni in mednarodni ravni.

Kakšen je namen Skupnega kataloga znanj? Predvsem gre za poenotenje vsebin pri osnovnem in nadaljevalnem izobraževanju in usposabljanju policistov, usposabljanju izvajalcev in določitev vsebin za usposabljanje vodstvenih delavcev. Rdeča nit so skupne evropske vrednote in standardi na področju človekovih pravic, svobode, pravičnosti in varnosti. Predvsem pa je pomembno, da ima policija interes razvijati učinkovito policijsko delo, ki je zelo povezano z etičnim obnašanjem.

Pri tem so se člani delovne skupine soočili z dvema izvivoma:

- trenutna situacija in potrebe po tovrstnem izobraževanju so v evropskih državah zelo različne. Soočali so se z »različno zgodovino, tradicijo, različnimi vrednotami, religijami in mentaliteto«. Zelo različen je socialen položaj policistov, različni so sistemi organiziranja, različno je pojmovanje poslanstva policije in precej različni so tudi sistemi izobraževanja in nadaljnega usposabljanja;

- skoraj vsaka država ima že izdelan svoj sistem izobraževanja in usposabljanja. Vsiljevanje novega načina dela bi pomenilo korak proti obstoječemu; nekateri to razumejo kot razvrednotenje njihovega dela.

Zaradi tega je delovna skupina oblikovala priročnik, ki je:

- pustil razlike, ob spoštovanju značilnosti dela v posameznih državah;
- pomenil zbir vsebin, da bo lahko vsakdo našel temo, ki je trenutno pomembna v posameznih državah;
- primeren za različne ravni in ciljne skupine;
- prilagojen zmožnostim in potrebam slehernega udeleženca;
- osredotočen na vrednotah in izkušnjah in ne na zakonih in kodeksih.

Skupni katalog znanj je razdeljen na štiri module:

- vloga policije v demokratični družbi;
- etika pri policijskem delu;
- vodenje in policijska etika;
- policijska etika in obvladovanje tveganj.

Sleheri modul ali vsak del je pomemben za celotni katalog znanj, kar je posebej poudarjeno. Poudarjena je tudi soodvisnost posameznih delov, ki so ključnega pomena za razumevanje snovi.

Vsebine skupnega kataloga smo v večji meri že implementirali v izobraževalne procese na Policijski akademiji, s čimer bomo nadaljevali tudi v prihodnje.

Kako naprej?

- Veliko bo še treba storiti in samo izvajanje programa "krepitve integritete" in poklicne etike na Policijski akademiji še zdaleč ne bo dovolj.
- S tem bi bilo treba pričeti že pri izboru kandidatov za policiste v selekcijskem procesu. Ugotoviti je treba "odnos" do etike in integritete slehernega kandidata za policista.
- Nadaljevati je treba s sedanjim načinom izobraževanja in poskrbeti za večjo prepletenost vsebin etike in integritete pri slehernem predmetu v izobraževalnih programih.

- V policijskih enotah je treba spodbujati "razprave" o etičnem delovanju policistov in o pomenu integritete v policiji. Pri tem mora biti poudarjena vloga vodje, ki je zgled ostalim.

- Nadaljevati je treba z izvajanjem programa Krepitev integritete.

- Kodeks policijske etike je bil spremenjen, a ponovno poudarjam, da sam izdelek ne pomeni ničesar. Treba ga je spraviti v "življenje in ga živeti". Tudi to je zelo pomembna vloga vodij!

Učenje, usposabljanje in nadgrajevanje znanja o policijski etiki mora biti prisotno na vseh ravneh policijske organizacije. Sedanji sistem izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja to omogoča.

Pomembno je spoznanje, da je etika v tesni povezavi z značilnostmi družbenega razvoja in nanjo ni mogoče vplivati zgolj z motiviranjem ali ideološkim prepričevanjem. Tradicionalne metode izobraževanja, ki poskušajo oblikovati znanje in vedenje ljudi, pa niso dovolj učinkovite pri poistovetenju z etičnimi načeli.

Vloga predavateljev se zelo hitro spreminja in tega nikakor ne smemo zanemariti. Samo ustrezno usposobljeni in motivirani predavatelji bodo kos izzivom, ki so pred nami. Rezultati ne bodo vidni takoj, a sčasoma bo naše delo boljše.

Menim, da smo na dobri poti k izboljšanju in zavedati se moramo, da je to zelo dolga pot, saj je treba slehernega policista vključiti v ta proces. Vsa sprememba temelji na spoznanju, da želimo izboljšati kakovost našega dela. Kakovost dela in zadovoljstvo policistov pomeni tudi zadovoljstvo med ljudmi, med uporabniki naših storitev.

Nezainteresirani, nemotivirani ali celo nasprotniki ne bodo izključeni kot uporniki. Spremembe vedno izzovejo nasprotnike, bojazni, razočaranja. Njim lahko ponudimo dobro izkušnjo, dober primer, predvsem pa jim lahko pokažemo, da se odnosi sodelavcev in odnosi z zunanjo javnostjo nenehno izboljšujejo.

Predpogoj za profesionalno delo je znanje oz. strokovna usposobljenost, vendar so prav osebnostne krepitve tiste, ki zvišujejo kakovost in profesionalnost našega dela.



ETIKA ODNOSOV Z JAVNOSTMI V POLICIJI

Leon Keder
Služba generalnega direktorja policije

UVOD

Dandanes ni več nobenega dvoma, da so odnosi z javnostmi pomemben del vsake organizacije, ki kakorkoli nastopa navzven. Večina odnose z javnostmi pojmuje kot nujne in celo neizbežne, saj imajo povezovalno vlogo med organizacijo samo in zunanjo javnostjo. Tudi v policiji odnosi z javnostmi ne morejo in ne smejo biti prepuščeni samim sebi.

Odnosi z javnostmi so se v preteklosti dostikrat sreče-

vali z očitki o nekoristnosti in celo neetičnosti. Kljub velikemu trudu strokovnjakov na tem področju se odnosi z javnostjo težko otesajo slabega ugleda, ki so si ga z nestrokovnim delom prislužili v preteklosti. Ker pa so v zadnjem času odnosi z javnostmi pomemben del vsake večje organizacije, tudi policije, morajo biti predstavniki za odnose z javnostmi posebej pozorni na etiko delovanja, tako v službenem času kot tudi prostem. Namreč, poleg vodstva policije tudi predstavniki za odnose z javnostmi lahko prispevajo k etičnejšemu vedenju policistov.

V prispevku izhajam iz ugotovitve, da je družba preko medijev čedalje bolj kritična do vedenja policije in policistov. Družbeni (beri medijski) nadzor nad delom policije se je v zadnjih letih močno okrepil in postal razvidnejši in jasnejši. Policija mora zato delovati v čim večji meri javno in odgovorno. Njeni predstavniki za odnose z javnostmi pa se morajo ravnati ne samo po zakonskih predpisih, ki urejajo tovrstno področje, temveč tudi po etičnih kodeksih, ki govorijo o etiki v odnosih z javnostmi.

Kodekse, po katerih se predstavniki za odnose z javnostmi ravnaajo, ponavadi pripravijo v stanovskih društvih za odnose z javnostmi. V nadaljevanju bomo tudi spoznali, da so tovrstni kodeksi v svetu že ustaljena praksa in da tudi Slovenija na tem področju ne zaostaja.

ZAKONSKA OPREDELITEV OBVEŠČANJA JAVNOSTI V POLICIJI

Obveščanje javnosti državnih organov o svojem delu določata predvsem Zakon o dostopu do informacij javnega značaja in Zakon o medijih. Namen Zakona o dostopu do informacij javnega značaja je predvsem zagotoviti javnost in odprtost delovanja organov ter omogočiti uresničevanje pravice oseb, da pridobijo informacije javnega značaja. Vsi državni organi, tudi policija, pa informacije javnosti tudi posredujejo na podlagi novinarskih vprašanj, ki imajo podlago v Zakonu o medijih (45. člen).

Policija pa javnost obvešča tudi na podlagi Zakona o policiji (22. člen!).

Pri obveščanju javnosti policija dosledno spoštuje zakonska določila o varstvu osebnih podatkov. Pri tem je dolžna upoštevati tudi kodeks policijske etike. Zaradi navedenega javnosti ne razkriva podatkov, ki bi lahko razkrili identiteto osumljencev v postopkih. Informacije, ki jih policija sporoča javnosti, morajo biti točne in resnične.

Uvodoma je že povedano, da ni dovolj, da se policijski predstavniki za odnose z javnostmi ravnaajo zgolj po zakonskih predpisih. Treba se je ravnati tudi po kodeksih etike, ki uravnavajo vedenje v odnosih z javnostmi. Namenoma sem uporabil množino, saj je tovrstnih kodeksov več.

Preden pa si ogledamo kodekse etike v odnosih z javnostmi, si je treba pogledati tudi modele odnosov z javnostmi, ki že v svoji osnovi predstavnikom za odnose z javnostmi dajejo smernice za komuniciranje z njimi.

MODELI ODNOSOV Z JAVNOSTMI

Glavno ločevanje med modeli odnosov z javnostmi je na podlagi smeri komunikacije. Lahko je enosmerna ali dvosmerna, asimetrična ali simetrična. Iz tega sta James E. Grunig in Todd Hunt razvila štiri modele odnosov z javnostmi:

- model tiskovnega predstavništva,
- model javnega informiranja,
- model dvosmernih asimetričnih odnosov in
- model dvosmernih simetričnih odnosov (Grunig, Verčič, Zavrl, 1997, str. 50).

Model tiskovnega predstavništva opisuje način odnosov z javnostmi, kjer si organizacija oziroma posameznik želi kar največkrat biti v medijih. Pri tem ne potrebujejo posebnih razlogov. Pogosto si celo izmislijo dogodke, razne tiskovne konference, odprtje prostorov, dneve odprtih vrat itd. Skratka vse, kar bi se dalo posneti, samo zato, da bi se v javnosti pokazali v dobri luči, ne glede na to, ali javnost tovrstne informacije potrebuje ali ne. Pogosto se javnost celo zavaja. Tak način je pogost pri delu publicistov,

ki npr. promovirajo filmske zvezde, športnike, politike itd. (Hunt, Grunig, 1995, str. 8).

Izvajanje takšnega modela je danes neetično, zgodovinsko gledano pa je to tisto, kar je odnose z javnostmi spravilo na slab glas.

Model javnega informiranja so pričeli izvajati na začetku 20. stoletja. Načelo Ivy Leeja je bilo: »Povej resnico o dejanjih organizacije; če ta resnica škoduje organizaciji, spremeni njeno delovanje, tako da boš lahko brez strahu povedal resnico« (Grunig in Hunt, 1984 str. 31). Ta model se kaže predvsem v novinarskem razmišljanju o delovanju odnosov z javnostmi.

Model dvosmernih asimetričnih odnosov poskuša z uporabo raziskav prepričati oziroma vplivati na prepričanje javnosti, ki so za organizacijo pomembni. Kljub načelni dvosmernosti komuniciranja pa ta model prav tako ni simetričen. Gre le za prepričevanje posameznikov na podlagi znanstvenih raziskav. Namreč rezultati raziskav dostikrat niso bili popolnoma iskreni. Predstavniki organizacije javnosti predstavijo tisto, kar pričakujejo, da bo javnosti všeč in te lastnosti pri predstavitvi tudi poudarijo. S tem prikažejo organizacijo všečno javnosti (Grunig in Hunt, 1984, str. 40).

Model dvosmernih simetričnih odnosov je izmed navedenih še najbolj etičen. Dvosmerni odnos z javnostmi omogoča, da se morebitni konflikti oziroma vprašanja lahko rešijo. Začetki tega modela segajo v šestdeseta leta dvajsetega stoletja, vendar njegova uporaba še danes ni popolnoma uveljavljena. Je pa ta model zelo pogost v usposabljanju in izobraževanju odnosov z javnostmi. »Javnost ima ravno tako možnost prepričevati vodstvo organizacije, da spremeni stališče ali vedenje, kot ima možnost vodstvo. Idealno bi se po delovanju odnosov z javnostmi spremenilo tako vodstvo kot javnost« (Grunig in Hunt, 1984 str. 23). Pri tem modelu so pomembne raziskave, ki pa niso orodje prepričevanja, temveč služijo za izboljšanje razumevanje javnosti o organizaciji in obratno (Grunig in Hunt, 1984, str. 25).

KODEKSI ETIKE V ODNOSIH Z JAVNOSTMI

Zakaj etični kodeks v odnosih z javnostmi? Poleg splošne zakonodaje ravno kodeksi dajejo zaposlenim v policiji neko natančnejšo vodilo o sprejemljivosti njihovega vedenja in ravnanja. Seveda je treba kodeks prebrati in se vanj poglobiti. Ni dovolj, da ga samo pavšalno preberemo, moramo ga tudi razumeti. Poglejmo si nekatere razlage uglednih strokovnjakov na tem področju, kaj etični kodeks sploh je.

»Etčni kodeks je dokument, ki opredeli vodila, namenjena preganjanju določenih dejanj, ki so obravnavana kot neetična, in opredelitvi ostalih dejanj, ki so obravnavana kot etična« (Retief, 2002, str. 35).

»Etčni kodeksi služijo dvema namenoma: so stalni opomin članom, kakšno je sprejemljivo vedenje v profesiji; tistim zunaj profesije zagotavljajo, da se znotraj profesije ohranjajo etični standardi« (Gower, 2003 str.13).

Vendar ne obstajajo samo tisti kodeksi, ki jih v organizaciji sprejmejo, so tudi drugi kodeksi, ki jih sprejmejo stanovska združenja in imajo mednarodno veljavo. Tu predvsem mislim na profesionalne kodekse o odnosih z javnostmi.

Eden prvih etičnih kodeksov na področju odnosov z javnostmi je sprejelo Ameriško društvo za odnose z javnostmi (PRSA). Problem profesionalnih kodeksov je predvsem v njihovem uveljavljanju, kajti članstvo v

društvi za odnose z javnostmi ni obvezno, zato se tu zmanjša število predstavnikov za odnose z javnostmi, ki so se primorani ravnati po kodeksu. Za člane, ki pa kršijo kodeks, je edina sankcija, da ga izključijo iz članstva.

V svetu najbolj znani kodeksi na področju odnosov z javnostmi so Kodeks etike IABC (Mednarodno združenje poslovnih komunikatorjev), Kodeks etike ameriškega združenja za odnose z javnostmi, Evropski kodeks profesionalnega obnašanja v odnosih z javnostmi (Lizbonski kodeks) in Atenski kodeks (Gruban, Verčič, Zavrl, 1997, str. 160-167). Žal mi omejitev prispevka ne omogoča, da bi si podrobneje ogledali navedene kodekse.

V Sloveniji ureja to področje Kodeks etike Slovenskega društva za odnose z javnostmi. Veljal naj bi za vse predstavnike za odnose z javnostmi, tako tiste, ki so vključeni v društvo, kot tudi za tiste, ki niso vključeni vanj. Tudi za policijske predstavnike za odnose z javnostmi.

V strokovni literaturi je več primerov primerjave med omenjenimi kodeksi. Skupna ugotovitev več avtorjev je, da je slovenski kodeks manj obsežen in v nekaterih delih mogoče tudi pomanjkljiv. Čeprav se zato na prvi pogled zdi, da je slovenski kodeks pomanjkljiv, pa to ne pomeni, da je delovanje predstavnikov za odnose z javnostmi v Sloveniji pomanjkljivo urejeno. Predstavniki za odnose z javnostmi so poleg slovenskega kodeksa zavezani tudi k drugim mednarodnim kodeksom. Tako o tem piše tudi v Temeljnem aktu Slovenskega društva za odnose z javnostmi: »Člani Slovenskega društva za odnose z javnostmi so sprejeli Kodeks ravnanja poklicnih svetovalcev za odnose z javnostmi, ki je hkrati Evropski kodeks poklicnega ravnanja v odnosih z javnostmi. Poleg tega kodeksa so vsi člani Slovenskega društva za odnose z javnostmi zavezani še Mednarodnemu (t. i. Atenskemu) kodeksu poklicnega ravnanja v odnosih z javnostmi in tudi Kodeksu Slovenskega društva za odnose z javnostmi.«

ZAKLJUČEK

V prispevku sem na kratko povzel vlogo etike v odnosih z javnostmi. Prikazani so bili modeli komuniciranja v odnosih z javnostmi, ki že sami po sebi narekujejo komunikacijo in posledično etičnost predstavnika za odnose z javnostmi. Kot smo ugotovili, so nekateri modeli zelo neetični za današnji čas.

Z razvojem področja odnosov z javnostmi se modeli izboljšujejo in s tem tudi etičnost dela predstavnikov za

odnose z javnostmi. Slednji morajo kot profesionalci na svojem področju nenehno spodbujati in opozarjati vodstva podjetij, v katerih so zaposleni, da je v današnji družbi treba prisluhniti javnosti in je ne poskušati prepričevati za vsako ceno.

UPORABLJENI VIRI:

1. Gruban, B., Verčič, D., Zavrl, F. (1997): *Pristop k odnosom z javnostmi*. Pristop, Ljubljana.
2. Grunig, J. E. in Hunt, T. (1984): *Managing public relations*. Harcourt Brace Jovanovich College Publisher, Fort Worth, Philadelphia int.
3. Grunig, J. E. in Hunt, Todd (1995): *Tehnike odnosov z javnostmi (Public Relations Techniques)*. Holt, Rinehart & Winston, Inc. Državna založba Slovenije (DZS), Ljubljana.
4. Gower, K. (2003): *Legal and ethical restraints on public relations*. Waveland Press, Illinois.
5. Retief, J. (2002): *Media Ethics an introduction to responsible journalism*. University press, Oxford.
6. Škerlep, A. (1998): Veščine razreševanja interesnih konfliktov in elokventne artikulacije organizacijskega diskurza. *Teorija in praksa*, 35, št. 4. FDV, Ljubljana.
7. Kodeks etike ameriškega združenja za odnose z javnostmi. PRSA. URL: http://www.prsa.org/_About/ethics/disclosure.asp?id=eth5, 2000.
8. Kodeks etike Slovenskega društva za odnose z javnostmi. PRSS. URL: <http://www.prss-drustvo.si/index.php?id=176>. 1998.
9. Kodeks policijske etike URL: <http://www.policija.si/index.php/component/content/article/113-predstavitev/203-kodeks-policijske-etike>
10. Zakon o policiji (*Uradni list RS*, št. 107/2006).
11. Zakon o medijih (*Uradni list RS*, št. 110/2006).
12. Zakon o dostopu do informacij javnega značaja (*Uradni list RS*, št. 51/2006).

OPOMBA

- 1 »Policija obvešča javnost o zadevah s svojega delovnega področja, če s tem ne škodi svojemu delu ali upravičenim koristim drugih ...«

Varovanje ugleda

4. člen

Policisti pri opravljanju svojega dela in v zasebnem življenju skrbimo za varovanje ter utrjevanje lastnega ugleda in ugleda policijske organizacije. Posebej skrbimo za krepitev integritete v policijski organizaciji. Pri svojem delu smo načelni, dosledni, odločni, vztrajni, pravični, strokovni, pri stiku z ljudmi, državnimi organi, nevladnimi organizacijami in drugimi ustanovami pa vljudni in korektni.

TEMELJNA NAČELA

Spoštovanje enakosti pred zakonom

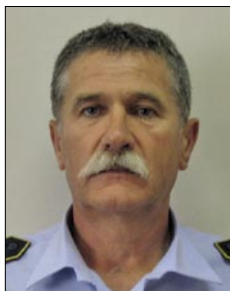
3. člen

Policisti v postopkih skrbimo, da so vsem zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, izobrazbo, družbeni položaj ali katero koli drugo osebno okoliščino.

Nepodkupljivost

5. člen

Policisti zase ali za drugega ne zahtevamo nobenih privilegijev in smo nedovzetni za vse oblike podkupovanja.



Janez Karo
PU Maribor

KODEKS POLICIJSKE ETIKE V PRAKSI

MOTO

Poslanstvo dvorjanov se je poklonilo Konfuciju in mu poročalo: »Otroci ne spoštujejo več očetov, ti pa pozabljaš na svoje dolžnosti. Ker težaki ne vzdržujejo nasipov, Rumena reka poplavlja polja in vasi. Da bi ostalo pri življenju, je kmečko prebivalstvo pojedlo semena. Zato nima več kaj posejati in ne more plačevati davščin. Uradniki krađejo denar iz državnih zakladnic, plačanci, ki so ostali brez služka, pa ropajo po cesarstvu. Povejte nam, kaj je treba storiti?« Konfucij je odvrnil: »Napisati besednjak.«

I. Častno razsodišče – član do leta 2002

Pomladi 2000 je Policijski sindikat Slovenije izvedel volitve za člane častnega razsodišča po kodeksu policijske etike, in lahko rečem, da sem bil ponosen, ko sem postal njegov član. Še posebej, ker je bilo v kodeksu policijske etike iz leta 1992 v 16. členu zapisano, da so člani častnega razsodišča tisti, ki uživajo ugled v policiji in javnosti.

Po dveh letih sem, prav tako preko Policijskega sindikata Slovenije, podal izjavo, da v omenjenem častnem razsodišču ne želim več sodelovati, saj se razen uvodnih srečanj o sestavi in sprejetju Poslovnika častnega razsodišča, ni nič dogajalo.

Z odobravanjem sem sprejel vsebino novega kodeksa policijske etike, ki je bil sprejet oktobra 2008, prav tako pa tudi informacijo o ukinitvi častnega razsodišča, saj omenjeni kodeks nadgrajuje kodeks ravnanja javnih uslužbencev, ki določa tudi disciplinsko odgovornost za njegovo kršenje.

II. Delovna skupina za krepitev integritete policistov (julij 2008)

Ob imenovanju Delovne skupine za krepitev integritete policistov v začetku julija 2008 sem bil ponosen, da sem eden izmed šestnajstih kompetentnih posameznikov v slovenski policiji, ki smo bili deležni posebnih oblik usposabljanj. V decembru 2008 smo pričeli z usposabljanjem policistov po programu krepitve integritete, ki je skladen z vsakdanjimi policijskimi nalogami in temelji na ozaveščenju. Omenjeni program je osredotočen na integriteto, družbeno odgovornost policije, etični kodeks, kodeks molčečnosti, praktične primere ter delavnice.

Na podlagi desetmesečnega dela, ko sva s sodelavcem iz PU Maribor, mag. Francem Virtičem, v skupinah od 20 do 25 policistov, posredovala vsebine krepitve integritete približno 500 policistom, ob tem pa skupaj z ostalimi policisti v skupini prisluhnili razmišljanjem posameznikov o krepitvi integritete v praksi, lahko potrdim resničnost izhodišč delovne skupine:

- da je ustrezen razvoj integritete in policijske etike eden izmed najpomembnejših korakov k profesionalizaciji policijskega dela ter protitež policijski odklonosti in kršenju človekovih pravic ter svoboščin,

- da integriteto zelo spodkopava negativni vidik policijske subkulture, zato jo lahko krepimo le, če posežemo v policijsko subkulturo,
- da je močna pozitivna integriteta predstojnikov osnovni vzvod za preprečevanje korupcije in neetičnega ravnanja,
- da notranjezaščitni ukrepi in delo v skladu s »teorijo gnilega jabolka« ne zadostujejo,
- prav tako pa tudi ugotavljam, da mora etika postati prioriteta ter da se je o njej treba pogovarjati na delovnih mestih.

III. Lažje se je pogovarjati o integriteti policistov, kadar se tudi vodstvo ministrstva za notranje zadeve, generalne policijske uprave in policijske uprave zavzema za uresničevanje poslanstva in vrednot policije

1. Srednjeročni načrt razvoja in dela policije za obdobje 2008–2012

Načrt je podlaga za pripravo letnih načrtov dela policije in letnih načrtov dela policijskih enot. Med vrednotami, ki so predstavljene v njem, bi izpostavil predvsem medsebojne odnose in pripadnost organizaciji, saj so dobri odnosi med zaposlenimi, ki temeljijo na medsebojnem spoštovanju, pomoči in strpnosti ter pripadnost organizaciji, bistvenega pomena za dobro opravljanje dela. Vodstva pa imajo nalogo krepiti pripadnost organizaciji in zagotoviti odprto dvosmerno komunikacijo.

2. Ministrica – ima občutek za probleme

Nezadovoljstvo mnogih (tako na operativnih kot vodstvenih položajih) z delovnim okoljem, prehudo birokracijo, zamajanimi medsebojnimi odnosi in nepravilnim vrednotenjem dela kar kliče po organizacijskih in kadrovskih rešitvah. Vsak čas prinaša svoje izzive: naš je, ali znamo zagotoviti varnost, a ne ogroziti svobode? Slovenska policija deluje odlično, v njej prevladujejo predani posamezniki in posameznice, ki si želijo nove energije, novih idej za skupno varnost vseh prebivalcev in obiskovalcev Republike Slovenije in resnično pravno državo.

Le dobro organizirana, vodena, opremljena in usposobljena organizacija lahko zaščiti svoje zaposlene pred še tako hudimi grožnjami in nevarnostmi ali neutemeljenimi obtožbami.

3. Generalni direktor policije in direktor PU Maribor poslanica ob DNEVU POLICIJE 2009

Policisti se moramo vrniti med ljudi ter svoje poslanstvo opravljati med njimi in zanje. Poleg odgovornosti do občanov se moramo zavedati tudi odgovornosti do sebe in svojih sodelavcev. Narava našega poklica od nas pogosto zahteva več kot le zakonito opravljanje nalog. Da bi izpolnjevali svoje poslanstvo, moramo v prvi vrsti nenehno graditi, ohranjati in krepiti partnerski odnos. Treba

se je naučiti medsebojnega spoštovanja in razumevanja ter si v ključnih trenutkih prisluhniti in si pomagati. To pa predvsem zato, da se bomo lahko zanesli drug na drugega, iskreno zaupanje pa s seboj vselej prinese uspeh. Prav je, da svoje delo opravljamo z odprtim srcem in v našem poklicu ohranimo tisto najbolj prvinsko, iskreno in pristno – spoštovanje do sočloveka.

Generalni direktor policije meni, da kadar je treba, mora pokazati odločnost pri sprejemanju odločitev, zelo pomembno pa se je tudi ljudem zahvaliti, jih pohvaliti in si vzeti čas zanje. To bi morali početi vsi, še posebej tisti, ki so ali si želijo postati šefi.

4. Policisti ocenjevali svojo organizacijo

Na spremembe kažejo tudi ugotovitve kar treh februarja in marca 2009 izvedenih raziskav o ocenah in stališčih policistov o zadovoljstvu z delom in zaupanju v slovenski policiji, o stališčih policistov o ugledu policije in medsebojnih odnosih v policiji in o organizacijskem vedenju v policiji.

Rezultati so pokazali, da policisti opozarjajo na marsikateri problem, ki se ga vodstvo policije tudi zaveda. Prav pri medsebojnih odnosih policisti veliko pričakujejo od neposrednih vodij, ki naj bi bili s svojim vedenjem in ravnanjem vsem za zgled. Mnogo anketirancev meni, da je treba **dvigniti ugled policista** znotraj policije in **poklicu policista dati večji pomen**.

vsak policist posameznik

MNZ, vlada RS, družba

Toda nobena sprememba na podlagi predlaganih priporočil (iz omenjenih treh raziskav) ali še tako dobro zamišljenih zakonskih določil ne more zaživeti, če je za svoje ne bomo vzeli vsi zaposleni v policiji.

5. Usmeritve in obvezna navodila št. 1 – O kratkoročnih ukrepih za dvig ravni zaščite policistov pred napadi, šikaniranjem in grožnjami

Delovna skupina, sestavljena iz predstavnikov policije, Direktorata za policijo in druge varnostne naloge in sindikata, je letos pripravila predlog kratkoročnih ukrepov za dvig ravni zaščite policistov pred napadi, šikaniranjem in grožnjami. Tako naj bi se uresničevali poslanstvo in vrednote policije, ustvarjalo pozitivno delovno okolje, skrbelo za zaposlene in njihov razvoj ter spodbujalo pripadnost organizaciji.

IV. Izvajanje usposabljanj za krepitev integritete policistov, ki sodi v okvir aplikativne etike

V okviru usposabljanja na področju krepitev integritete policistov je bilo tako na usposabljanjih v PU Maribor kot tudi na izobraževanju sindikalnih zaupnikov Policijskega sindikata Slovenije, 23. junija 2009 v Kranjski Gori, v razgovoru s policisti spletenih veliko zgodb iz dela in življenja policistov.

Življenje je sestavljeno iz različnih zgodb, ki se dogajajo v sedanjosti, zgodile pa so se tudi v preteklosti. Iz preteklih zgodb se lahko veliko naučimo, od naše volje in sposobnosti pa je odvisno, kaj od tega bomo uporabili v sedanjosti in prihodnosti.

a) Kaj bo prinesel novi kodeks in kdaj?

Februar 2009 – na oglasni deski ene od PP PU Maribor – povečan **9. čl. Kodeksa**!?

Opazi tudi vodstvo PP (ali je na naši PP kaj narobe, ali medsebojni odnosi niso dobri?!)

KODEKS:

MEDSEBOJNI ODNOSI

- spoštovanje
- vzajemna in solidarna pomoč
- kolegalnost, strpnost, iskrenost

Tuji so nam pojavi lažne solidarnosti, poniževanja, podcenjevanja in zapostavljanja.

b) Vodenje z zgledom

(1869–1948)

ZGLED: Mahatma Gandhi – indijski politik, voditelj in bоре za človekove pravice, zagovornik nenasilnega protesta

- na eno od srečanj je prišla ženska z otrokom (bolehal za sladkorno), ker otroku ni mogel pomagati, ga je naročil za drugič. Ko mu je pri naslednjem srečanju dejal, da ni zdravo, da je sladkarije, mati odgovorila, zakaj tega ni povedal že pred mesecem (300 km ponovno potovala), ji je Gandhi odgovoril, da ni mogel, ker je takrat še sam jedel sladkarije!

VODSTVO:

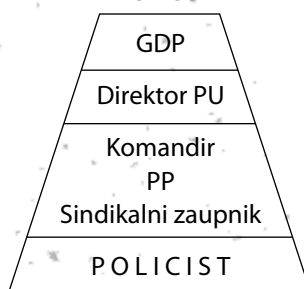
zgled policistom tudi sindikalni zaupnik

KOMANDIR

SINDIKALNI ZAUPNIK

- sodelovanje
- konstruktivni dialog
- oba odgovorna za klimo v kolektivu

ZGLEDUJANJE V POLICIJI



Višje kot si na hierarhični lestvici, večjo odgovornost imaš in več zaposlenim predstavljaš ZGLED s svojim ravnanjem!¹

ZAKLJUČEK

V svojem prispevku sem zajel nekaj svojih dejavnosti s področja integritete policistov, predstavil dokumente, ki omenjajo določeno vsebino s tega področja, prav tako pa zapisal nekaj mnenj in stališč naše ministrice, generalnega direktorja policije in direktorja PU Maribor.

Vse zgoraj omenjeno kaže na pozitivne premike v medsebojnih odnosih in spoštovanju v policijskih vrstah.



Branko Novak
Policijska akademija

DELO POLICIJE V MULTIKULTURNI SKUPNOSTI

Čas globalizacije označujeta dva ključna procesa: izrazita mobilnost prebivalstva na eni ter procesi povezovanja (integracije) na drugi. Vedno bolj so izpostavljeni tudi problemi multikulturnih družb, predvsem kot vidik različnosti, tesno povezan s strpnostjo. Strpnost je pogosto deklarirana, a težko dosegljiva vrednota. Številni se sprašujejo, kako je v pogojih svetovne globalizacije in integracije mogoče vzpostaviti politično kulturo, ki bo omogočala ravnotežje med različnimi načini življenja in med različnimi vrednotami. Skupnosti in njihove kulture se medsebojno srečujejo, se prepletajo, napajajo ena od druge, ob tem pa ohranjajo tako individualne kot kolektivne posebnosti (Rizman, 1998).

Slovenija v tej problematiki ni izjema. Sestava etnij na ozemlju današnje države je zelo heterogena in je posledica specifične zgodovinske situacije širšega slovenskega prostora, ki je bilo v določenih zgodovinskih obdobjih mejno ozemlje (vojna krajina v času Turkov – sedanje območje Bele krajine, trdnjavsko varovanje v različnih obdobjih za časa Rima), prehodno ozemlje (Langobardi, Rimljani, Slovani) in ciljno ozemlje v času ekonomskih migracij.

Heterogenost in s tem možnost neenakega obravnavanja se odraža tudi v različnih pravnih podlagah, na katerih temelji policijsko delo. Zakonitost policijskega dela, aplicirana na enako obravnavanje, izhaja že iz osnovnih določb ustave (14. člen ustave RS) kot tudi iz temeljnih načel starega in novega policijskega kodeksa. Navajam:

Spoštovanje enakosti pred zakonom

3. člen (kodeks policijske etike)

Policisti v postopkih skrbimo, da so vsem zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, izobrazbo, družbeni položaj ali katero koli drugo osebno okoliščino.

Navedene kategorije različnosti so lahko (in v praksi dejansko so) združene že v kategoriji narodnosti. Določene narodnosti lahko v določenem času in prostoru

Seveda pa je treba vse zapisano in povedano uresničiti v praksi in življenju, za kar pa so odgovorni ministrica za notranje zadeve, generalni direktor policije, drugo vodstvo v policiji in ne nazadnje vsak policist.

To odgovornost sprejemam tudi sam, čeprav se čez tri mesece upokojim, saj kodeks policijske etike z vrednotami in vrlinami živim ter njegovo vsebino sprejemam osebno.

OPOMBA

¹ Podobna piramida in navedena misel sta sestavni del usposabljanja krepitve integritete policistov.

v odnosu na večinsko populacijo odstopajo v domala v vseh kategorijah. Tudi na območju današnje Slovenije nismo izjema. Množične ekonomske migracije so bile značilne za industrijsko revolucijo, ki je različne dele sveta zajela v različnih časovnih obdobjih. Sedanje ozemlje Slovenije je ta čas doživelo še pod Habsburško monarhijo v 19. stoletju.

Primerjava popisov prebivalstva, navkljub različni metodologiji, med letoma 1880 in 2002, kaže na določene podobnosti in tudi razlike. Po popisu iz leta 2002 je bilo 332.673 oseb od celotne populacije 1.964.036, takih, ki se niso enoznačno ali predvsem izrekle za Slovence. Zanimiv je podatek, da kar 17 % oseb od števila neopredeljenih za Slovence sploh ni opredelilo svojega porekla ali niso hoteli odgovoriti na vprašanja o narodnosti, verski ... drugi pripadnosti. Tako je za poznavalce razumljiv npr. podatek o 34 opredeljenih Romih v mestu Velenje. Dejstvo je, da je prav Velenje poleg Maribora mesto največjih koncentracij romskega življa.

Po letu 1995 je Slovenija doživela največji prirast prebivalstva tako po statistiki povečane števila rojstev kot predvsem priliva priseljencev. Število tujcev se je samo od januarja do septembra 2008 povečalo za 27.000, predvsem moških. Leto poprej je bilo izdanih 70.000 delovnih dovoljenj (prednjačijo državljani Bolgarije in Slovaške).

V kratkem opisu stanja na področju etnične opredeljenosti lahko ugotovimo, da je Slovenija zelo heterogena po etnični sestavi, da je ta heterogenost neenakomerno porazdeljena, da imamo v Sloveniji dve polnopravno priznani manjšini (Madžari in Italijani), romsko skupnost, ki ima poseben status in pripadnike narodov iz nekdanje skupne države (Srbi, Hrvati, Makedonci ...). V zadnjih letih se pojavljajo nove etnične skupnosti kot posledica že opisanih globalnih sprememb v svetu (Kitajci, Slovaki, Bolgari).

IDENTIFIKACIJA PROBLEMA

Delo policije v večetnični skupnosti ni pogojeno z varnostno problematiko, ki bi jo morda ustvarjali novi priseljenci oziroma narodne skupnosti, ki že dalj ča-

sa živijo na ozemlju Slovenije (Madžari, Italijani, Nemci, Romi), temveč z varnostno problematiko, ki je posledica več dejavnikov, vezanih predvsem na socialni, kulturni in gospodarski položaj določenih skupnosti.

Globalizacija, posledično razvoj na vseh področjih, zlasti pa na področju informatike, je v zadnjih desetletjih povzročila zelo velike spremembe na multikulturnem področju. Kot je že bilo navedeno, so navidez največje spremembe prav v migracijah prebivalstva. Vendar so te res množične selitve, npr. Poljakov v Veliko Britanijo, severnih Afričanov v Francijo ipd., zgolj odraz nekega socialno (tudi politično) neugodnega stanja v izvoru migracij. Selitve v »razvite države« Zahoda pomenijo na prvi pogled rešitev in začetek nečesa novega. Toda le na prvi pogled.

Prišleki se soočajo z nekonkurenčnostjo zaradi praviloma nižje osnovne in poklicne izobrazbe, selekcije pri zaposlovanju, praviloma nesprejemanjem s strani večinskega prebivalstva in posledično splošni nezmožnosti konkurirati v vse hitrejši in večji tekmi za uspehom v družbi, za novimi vrednotami, tako zelo »propagiranimi« v vsakem sporočilu medijev.

Posledice so zato lahko (in ponavadi so) nepopravljive. Praviloma se soočamo z naslednjimi problemi kot posledico migracij in neustreznega reševanja omenjene tematike:

Naseljevanje v nelegalnih delih urbanih celot, najpogostejše v tako imenovanih »slumih«. Te poselitve ne premorejo niti osnovnih bivalnih infrastrukturnih standardov, niti dolgoročno načrtovane (ponavadi tudi ni v interesu države) ureditve nastalih »črnih gradenj«.

Opisane poselitve so v bistvu geta, najpogostejše poseljena s pripadniki ene narodnosti oziroma ene kulture, v zadnjem času pa je skupni imenovalac socialni položaj določene skupine naseljencev v tako nastajajočih getih. Ravno zato ni več pravičen izraz »večetnična« naselja, ampak je primernejša oznaka »multikulturna«. V ospredju je torej kulturna in socialna opredeljenost in manj narodnostna.

Posledica nekonkurenčnosti v določeni družbi je nedoseganje zelenih ciljev. Odstotek zaposlitve, kot eden od kriterijev uspešnosti določenega kulturnega ali etničnega okolja, je pogosto v zelo velikem odstopanju od splošnega odstotka, zlasti ko gre za primerjavo z večinskim prebivalstvom. Npr.: v Franciji so arabske četrti s približno 50-odstotno brezposelnostjo, v Sloveniji pa Romi z 98-odstotno.

Določene skupnosti so v družbenem razvoju že pred časom zaostale (Romi) ali pa izhajajo iz tradicionalnih vrednot oziroma vrednot, kjer ni jasne meje med posvetno in versko usmeritvijo. Slednje se kot npr. pri muslimanih prepletajo in dopolnjujejo. V getih imajo tako še več možnosti, da se ohranijo ali pa celo pridobijo nove dimenzije in usmeritve. Znani so primeri iz Velike Britanije, kjer mladi muslimani iščejo svojo lastno identifikacijo v obliki odklonov od muslimanske vere.

Običajno pravo je praviloma v teh okoljih nad pravom države gostiteljice.

Poleg tega se različni sistemi diskriminacije vzpostavljajo s prevlado določenega sociopolitičnega reda, ki se ustvarja in reproducira s posameznimi institucijami in skupinami. Te uveljavljajo svojo prevlado in moč za ohranjanje socialnega reda, medtem ko jim druge institucije to prevlado priznavajo oziroma jo s svojim delovanjem pomagajo ohranjati. Na ta način še dodatno ustvarjajo sisteme, ki povzročajo neenakost.

Delo policistov v opisanih okoljih je zelo zapleteno in občutljivo. Oblike dela in policijske dejavnosti v predpisanih pristopih ob sicer enakih ali podobnih kršitvah zunaj opisanih območij so praviloma izvedene domala rutinsko in uspešno, v »zaprtih in drugačnih« območjih pa je situacija ob izvajanju policijskih postopkov lahko popolnoma drugačna.

Kljub strokovnosti policistov so lahko ovira za učinkovito delo tudi predsodki in stereotipi kot posledica tako vrednot širšega življenjskega okolja kot tudi značilnosti policijske subkulture. Če ob tem nastopa še (običajno) dejavnik neznanja oziroma nepoznavanja in nesprejemanja »drugačne« kulture, etnične skupnosti ipd., sta lahko (in sta) policijska uspešnost in učinkovitost zelo vprašljivi, kar se lahko odraža tudi v konkretni skupnosti. V preteklosti mnogokrat preganjani prav s strani policije, milice, žandarjev in vojakov, skratka s strani države, so določene skupnosti razvile zelo močne obrambne mehanizme za zaščito lastne kulture in vrednot.

Tako lahko strnemo zgoraj navedena dejstva v naslednje vsebine v delu policije na območjih s poudarjeno večetnično oziroma multikulturno skupnostjo:

- Varnostno otežena situacija se lahko pojavi na območjih, poseljenih z zgolj eno prevladujočo (neavtonomno) skupnostjo, ki istočasno živi v oteženih socialnih razmerah.
- Komunikacijski zapleti lahko nastanejo že v začetku policijskega postopka zaradi neznanja jezika (čeprav policist in obravnavana oseba govorita v npr. slovenščini) kot tudi izražanje predsodkov z neverbalno komunikacijo vseh vpletenih.
- Posameznik in širša skupnost živita po svojih običajih in vrednotah (običajno pravo) in ne sprejemata vseh vrednot večinske skupnosti.
- Skupnost je v preteklosti razvila visoke oblike organiziranosti, tudi na kriminalnem področju, zaprti za »zunanje« sodelavce iz vrst drugih skupnosti ali celo drugih družin iste skupnosti.
- Policisti zaradi neznanja in nezavedanja lastnih stereotipov in predsodkov že v pristopu do »drugačnega« storijo napako, ki lahko postopek bistveno oteži ali pa ovira.

PRISTOPI K REŠEVANJU – TUJE POLICIJE

Incidenti ali pripombe o nasilnem obnašanju oziroma kriminaliteti so v večini primerov za policijo povod, da se lotijo načrtnega dela. Iz pregleda projektov v različnih državah je razvidno, da gre pri večini projektov za akutne, nevzdržne situacije, kjer ni veliko časa za premislek. Pogosto pa gre tudi za preventivne ukrepe, da bi preprečili probleme, do katerih bi pri intervenciji prišlo. Problema se policija ne loti tako, da najprej oblikuje projektno delo, pač pa pogosto najprej uporabi druge metode. Za povzročitelje nemirov in kriminalitete ukrepi kot »več policije na cesti« ne zadoščajo več, postalo je jasno, da se mora povzročiteljem nemirov tudi dejansko nekaj pripetiti in da je najbolje, če pri tem tudi sami sodelujejo (F. Bogenkerk, M. van San, Policija in večnacionalna družba).

Iz pregleda dejavnosti, ki jih izvajajo policije v EU, so razvidne štiri vrste projektov:

- razgovor in posredovanje
- izboljšanje socialnih možnosti
- preventiva
- represiva

Vse dejavnosti so osredotočene na mlade pripadnike določene skupnosti. Iz dokumentacije je razvidno, da gre povečini za pripadnike različnih arabskih skupnosti s skupnim imenovalcem muslimani. Prav tako je razvidno, da niso uspeli razviti učinkovitih metod za delo z odraslimi.

Povzetek različnih projektov kaže, da so se v ustvarjanju dialoga oziroma prenosa določil ukrepov obravnavani skupini posluževali možnosti dela preko tako imenovanih posrednikov. Slednji so bili praviloma pripadniki določene skupnosti z ustreznimi znanji in vsaj formalnim priznanjem s strani policije kot tudi skupnosti.

Spekter ukrepov je zelo širok. Od razgovorov s starši do organizacije »vojaških« kampov, vodenja športnih aktivnosti, predavanja v šolah ...

Rezultati so skromni. Redki projekti so ob koncu dobili pozitivno oceno, celo je naveden primer projekta, ki je dosegel nasproten učinek (gre za projekt v zvezi z nadlegovanjem v šolah).

NAČINI REŠEVANJA – SLOVENSKA POLICIJA

Slovenska policija se je »uradno« srečala s tovrstno problematiko v letu 2003, ko je prišlo do množične kršitve JRM v Pušči pri Murski Soboti, in 2004, ko so se zaostrele varnostne razmere na območjih, kjer živijo poleg večinskega prebivalstva tudi tako imenovani dolenski Romi. Odgovor na nastale razmere je bil dvojen, in sicer:

začasno povečano število policistov na PP v policijskih uravah Novo mesto, Ljubljana in Krško.

Usposabljanje policistov za delo v večetnični skupnosti. V izvedbi usposabljanj so sodelovali tudi predstavniki romske skupnosti, živeči v okolju usposabljanja. Usposabljanja niso pripomogla le k večji usposobljenosti policistov, temveč tudi v vzpostavitvi dialoga s predstavniki romske skupnosti in z nadgradnjo določenih preventivnih ukrepov. Te dejavnosti so bile sprva vzpostavljene na območju PU Murska Sobota.

Povečano število policistov, posledično zmanjšanje patrolnih okolišev in stalna prisotnost policistov na terenu so bili ukrepi, ki so začasno izboljšali varnostno situacijo na vseh segmentih policijskega dela. Analiza je pokazala, da so bili uspešni pri delu zlasti tisti policisti, ki so poznali problematiko, ljudi in predvsem ustrezne načine reševanja varnostnih problemov.

Projekt Policijske akademije, ki je nastal na pobudo policijske uprave Murska Sobota in se je kasneje nadgradil še v ostalih uravah, predvsem tistih z romskim prebivalstvom, se je nadaljeval tudi po letu 2003 in se v prilagojeni obliki nadaljuje še danes. V osnovi obsega naslednje dejavnosti:

- usposabljanje policistov za delo v večetnični družbi
- učenje osnov romskega jezika
- seznanjanje pripadnikov določene skupnosti (v praksi predvsem Romov) s pozitivno zakonodajo in pooblastili ter pristojnostmi policistov

Dejavnosti za skupni nastop vseh akterjev, ki tudi sicer delajo s pripadniki določene narodnostne in kulturne skupnosti, so bile izvedene na enakopravni osnovi in v okviru njihovih pristojnosti skupaj z nevladnimi organizacijami in varuhom človekovih pravic.

Z inovativnim pristopom (na usposabljanjih so vedno sodelovali v zaključnem delu predstavniki Romov) je bil vzpostavljen dialog. Z nadgradnjo znanja o primernih in

učinkovitih pristopih in učenjem osnov romskega jezika se je zmanjšalo število postopkov policistov, ki so imeli dodane elemente oviranja uradne oseb pri uradnem opravilu.

Z drugimi ukrepi v okviru nalog policije, prilagojenimi problematiki in specifični posamezne policijske uprave, se je sčasoma zmanjšal tudi odstotek kršitev na določenih območjih, ki so sicer »slovela« po prekrških, kot so kurjenje na prostem, vožnja z neregistriranimi vozili, vožnja brez veljavnega vozniškega izpita, ipd.

Povzemanje metod in projektov tujih policij ne pride v poštev, kajti zgodovinski razvoj slovenskega prostora v povezavi z migracijami ni tak, kot je bil v drugih državah. Prav tako je slovenska policija (prej ljudska milica) razvila visoke oblike dela v skupnosti. V preteklosti žal tudi na področjih, ki po nekem normalnem demokratičnem pojmovanju države nimajo nobene zveze s pristojnostmi varnostnih organov. Vendarle, takratni VVO in sedaj VPO so prisotni v skupnosti, delajo z ljudmi, hodijo po vrtcih, osnovnih šolah, sodelujejo s centri za socialno delo, skratka, so dejavni in predvsem prisotni v življenju občanov ne glede na socialni sloj in pripadnost. Ukrep, katerega temelj so usmeritve Rotterdamske listine, ki govorijo o zaposlovanju državljanov določenih neavtohtonih skupnosti, ki živijo v državi, je dober in prinaša določeno kakovost v delo policije. Primerjalno, na območju Slovenije v polpreteklem času to ni bil ukrep, temveč dejstvo, ki kaže na povezanost narodov in narodnosti v slovenskem prostoru.

Verjetno tu izstopa romska narodnost, ki vsaj statistično skorajda nima predstavnika v slovenski policiji. Vzrok nezastopanosti je iskati drugod, predvsem v zelo nizkem samovrednotenju posameznikov te skupnosti, nedoseganju formalnih pogojev in že opisanih nezmožnostih konkuriranja za družbene dobrine.

VZROKI MOREBITNE NEUSPEŠNOSTI POLICISTOV V POSTOPKIH Z »DRUGAČNIMI«

STEREOTIPI IN STEREOTIPIZACIJA: Stereotipi imajo odločilno vlogo pri vsakdanji adaptaciji na socialno okolje, obenem pa izkrivljajo realnost, predvsem podobno ljudi, kakršni so v resnici. Stereotipi so nekakšna predstopnja predsodkov. Pri stereotipih gre za proces pripisovanja lastnosti posameznikom na osnovi njihove skupinske pripadnosti in ne na osnovi individualnih značilnosti in posebnosti, kar vodi do tipičnih in usodnih napak v pripisovanju določenih negativnosti posameznikom ali skupinam.

PREDSODKI: Ne temeljijo na objektivnem ocenjevanju ter vrednotenju drugih in so tako kot stališča sestavljeni iz treh komponent, kot so spoznavna, čustvena in pomenska. Emotivna (čustvena) komponenta daje ton predsodkom in služi posameznikom in skupinam kot projekcija in racionalizacija lastnih bolečin, strahov in neuspehov.

Predsodki so skupki stališč ali prepričanj o članih neke skupine, izražanj čustev in načinov vedenja v odnosu do članov te skupine, ki nastajajo zgolj zaradi pripadnosti teh članov določeni skupini (pred – soditi).

NERAZUMLJIVA IN S TEM NEUČINKOVITA KOMUNIKACIJA: Teoretično obvladovanje slovenskega jezika s strani avtohtonih skupnosti kot tudi skupnosti, ki so se naselile v Sloveniji po 2. svetovni vojni, ni sporno.

V praksi pa na zaprtih poselitvenih območjih, kjer prevladuje povečini ena narodnost in se uporablja v

vsakdanji rabi neslovenski jezik, kjer je posledično tudi zelo nizka splošna izobrazbena struktura odraslih in ne nazadnje zelo slaba socialna slika, razumevanje slovenskega jezika ni več popolno.

Ob tem je prisoten še stres ali vsaj nelagodje, kajti postopki policistov pač niso vsakdanjik. Glede na zgodovinske (pretekle) izkušnje pripadnikov določene skupnosti s policijo, ki niso bili vedno v okviru današnjih normativov, je stres in posledično napačna reakcija posameznika ali skupine do policista skorajda pravilo.

VREDNOTENJE POLICISTOV Z ZORNEGA KOTA »DRUGAČNIH«: Na primeru dveh podskupin Romov, živečih na sedanjem ozemlju Slovenije, bom skušal razložiti izvor stereotipov in predsodkov do represivnih organov države. Gre za Rome v Prekmurju in na Dolenjskem (izjema so grosupeljski in kočevsko-ribniški). V Prekmurju in na Dolenjskem prebivajo že od prihoda Romov na naše ozemlje. Ta podatek je pomemben zaradi kontinuitete sprejetih ukrepov za rešitev tako imenovanega romskega vprašanja, ki jih je izvajala takrat tu prisotna Avstrija oziroma Ogrska v Prekmurju.

Ukrepi so bili usmerjeni na ključne vrednote in znanja, ki so jih Romi prinesli s seboj na dolgoletni poti iz Indije, ki velja za njihovo pradomovino.

Ukrepe, kot so kontrola porok (soglasje oblasti), odvzem otrok v času odraščanja, prepoved opravljanja kovaške obrti, izobčenje iz katoliške cerkve in posledično prepoved opravljanja duhovniškega poklica, prepoved nomadstva oziroma selitev, prisilna sterilizacija ipd., so seveda izvajali orožniki. Upoštevati moramo, da Romi šele sedaj pišejo svojo slovnico, da so se vsa znanja in vedenja prenašala skozi ustno izročilo, da kot večinoma nepismeni nimajo prave informacije o dogajanju v družbi, da so posledično nekonkurenčni za splošne družbene dobrine, in da so si o uniformiranem delu državne represivne oblasti ustvarili ne prav prijazno mnenje.

Ob že navedenem vzroku nepopolne komunikacije v postopku policist – Rom in prisotnosti predsodkov na obeh straneh, je tako bistveno oteženo izvajanje policijskih nalog na območjih, kjer živi opisana multikulturalna skupnost.

Ukrepi policije za izboljšanje stanja na opisanem področju:

- stalno usposabljanje policistov za delo v multikulturalnih okoljih;
- pri delu z »drugačnimi« je treba striktno izvajati vse ukrepe ob strogem spoštovanju človekovih pravic in svoboščin, tudi v medsebojni komunikaciji. V povezavi s tem uvesti ničelno toleranco (sovražni govor, neumestne šale ...);
- vse delo mora biti opredeljeno kot stalna naloga in ne kot projekt;
- v vse dejavnosti, povezane z narodnostnimi skupnostmi, je treba vključevati tudi njih same;
- v duhu Rotterdamske listine je treba najti pot do zaposlitve članov, v slovenskem primeru romske skupnosti, in jim v okviru policije dati primerne naloge, ki bodo utrjevale že dosežen dialog kot tudi zmanjševale morebitne nejasnosti ob izvajanju stalnih policijskih nalog;
- v dejavnosti (preventivne) za izboljšanje varnostnih razmer vključevati tudi druge državne institucije, strokovnjake in nevladne organizacije. Ukrepi bodo učinkoviti le, če bodo enotni, sočasni in strokovni.

VIRI:

- Evropski kodeks policijske etike, priporočilo Rec (2001, Svet Evrope.
- Kodeks policijske etike, MNZ, Ljubljana 2008.
- Romski zbornik, različni članki, Romani Union Murska Sobota.
- Varstvo narodnih skupnosti v Republiki Sloveniji, Komac M, Inštitut za narodnostna vprašanja, 1999.
- Nacionalni program ukrepov za Rome vlade rep. Slovenije, Delovno gradivo, Lj. 2008
- Rotterdamska listina, Svet Evrope, 1997.
- Projekt in program usposabljanja policistov za delo v večetnični družbi, Novak B., Policijska akademija, 2004.
- Testni projekt »zagotavljanja varnosti ljudi in premoženja na območjih z večetničnimi skupnostmi« - poročilo, UUP, Ljubljana, 2004.
- Devetak, Silvo. 1999. Pravica do različnosti – Pravno varstvo manjšin v Evropi. Maribor: ECERES: ISCOMET.
- Brečko, D. (2002): Štirideset sodobnih učnih metod: Priročnik za predavatelje, izvajalce in trenerje. Ljubljana: Sofos.
- Leskošek, Vesna. (2005): Mi in oni, nestrpnost na Slovenskem, Ljubljana, Mirovni inštitut.
- Leskošek, V(2004), Ksenofobija in njeni učinki na produkcijo deviantne podobe tujcev.
- Ule, Nastran. (1999), Predsodki in diskriminacija. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Klopčič, Vera. (2002), Evropa, Slovenija in Romi: Zbornik referatov na mednarodni konferenci v Ljubljani: Inštitut za narodnostna vprašanja.
- Klopčič, Vera (2007), Položaj Romov v Sloveniji. Inštitut za narodnostna vprašanja.
- Rizman, Rudi (1998), Multikulturalizem in izzivi globalizacije.

Javnost dela

6. člen

Policisti si z javnim, zakonitim, strokovnim, pravičnim, vljudnim in korektnim delom pridobivamo naklonjenost, ugled in spoštovanje javnosti ter javnost sprejemamo kot obliko nadzora nad svojim delom.

Profesionalnost, strokovnost in neodvisnost

7. člen

Policisti se za profesionalno opravljanje nalog ustrezno izobražujemo, strokovno usposabljammo in izpopolnjujemo, si širimo splošno razgledanost in razvijamo znanja, potrebna za opravljanje uradnih nalog.

Policisti se lahko združujemo v sindikalna, strokovna in druga podobna združenja v državi in tujini. Naše profesionalno ravnanje ne sme biti odvisno od političnega prepričanja in svetovnega nazora.

Spoštovanje kodeksa

10. člen

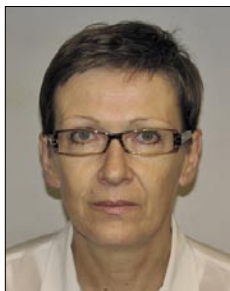
Policisti smo dolžni ravnati v skladu s tem kodeksom, zato smo z njim seznanjeni. Zavedamo se moralne odgovornosti in moralnih posledic kršitev kodeksa.

Sprejemanje in spreminjanje določil kodeksa

11. člen

Etični kodeks sprejme in spreminja reprezentativni sindikat policistov s soglasjem generalnega direktorja policije.

Spremembe določil lahko predlagata reprezentativni sindikat in generalni direktor policije.



KODEKSU POLICIJSKE ETIKE NA ROB

Mag. Nevenka Tomovič, Policijska akademija

Pozdravljam posvet na temo kodeksa policijske etike, čeprav menim, da bi se moral zgoditi že ob izidu kodeksa. V svojem prispevku se bom omejila na dva poudarka, ki ju v kodeksu policijske etike pogrešam, in sicer na pomen javnosti in vlogo vodstvenih delavcev.

Kodeks policijske etike je namreč lahko učinkovit pripomoček za oblikovanje organizacijske kulture v policiji in policistom lahko pomaga kompetentno soočiti se z dnevnimi izzivi policijskega dela. Kodeks določa standarde in vrednote organizacije in mora biti integriran v vsakdanje policijsko delo. Vendar samo poznavanje kodeksa ne zagotavlja tudi etičnega in moralnega ravnanja. Uporabljen mora biti v vsakdanjem delu, mora živeti, še posebej v kritičnih okoliščinah, ko mora posameznik prevzeti odgovornost za svoje odločitve, ravnanje in posledice tega ravnanja.

Če naj bo policija imunski sistem družbe, kot je pred kratkim med svojim predavanjem v Policijski akademiji poudaril dr. Boštjan M. Zupančič, je nadvse pomembno, kako družba in država skrbita za svoj imunski sistem. Tudi za javnost mora biti pomembno, kako in zakaj policija deluje, potrebno je tudi strinjanje javnosti o tem, kdaj in kako je policijsko delovanje in ravnanje etično in zaupanja vredno.

Odzivi javnosti in medijev na novi kodeks policijske etike mi niso bili všeč. Pravzaprav težko rečemo, da se je javnost odzvala nanj, ali pa jaz tega nisem zasledila, mediji pa so o tem poročali bolj ali manj posmehljivo in to me je zelo zmotilo. Naj navedem samo parodijo na policijski kodeks, ki jo je 12. 2. 2009 objavil Večer, kjer se v členih navaja dihanje za ovratnik, službeni šotori, preseljevanje Romov, medalja za hrabrost ... in butasti policaji, ki šele v enem letu lahko preberejo in dojamajo kodeks.

Ni treba poudarjati, kako takšno posmehovanje ne koristi prav nikomur in da si policisti tega preprosto ne zaslužijo. Mediji bi se morali zavedati, da s svojim poročanjem pomembno vplivajo na mnenje javnosti in da je policijsko delo lahko uspešno in v zadovoljstvo javnosti samo, če je prisotno sodelovanje in spoštovanje na obeh straneh. Verjetno bi tudi policija morala narediti odločnejši korak v tej smeri in drugače in bolj poudarjati javnost. Kodeks govori o javnosti dela v 6. členu in pravi, da si policisti s svojim delom pridobivamo naklonjenost, ugled in spoštovanje javnosti, vendar je člen zapisan tako, kot da je odgovornost samo na strani policistov. Spoštovanja pa nikoli ni, dokler nista vključeni obe strani.

Evropski policijski kodeks (Rec (2001) 10) nalaga etične in druge obveznosti tudi družbi širše, saj se zaveda, da policija ni sama sebi namen in da etičnost policistov ni odvisna samo od njih samih, pač pa tudi od tega, kako se družba vede in kako sprejema naloge policije. Zato je naš kodeks pomemben tudi za javnost in državljane.

Prav je, da se v policiji tako kot v drugih poklicih samokritično sprašujemo, kateri so moralni standardi, ki

veljajo za nas. Poklicna etika mora imeti odnos tudi do širših družbenih pričakovanj.

Beseda poklic zelo natančno kaže na odnos med delom, službo, položajem in vrednotami. Kaže neke tradicionalne korenine *poklicanosti*. Zato je kodeks policijske etike izraz moralnih zahtev in standardov, ki jih spoštujemo in živimo. Analiza in oblikovanje poklicnih etik je pač ena od možnosti promocije in uveljavljanja miselnih vzorcev, razmišljanja in komunikacije in ravnanj znotraj organizacij, kjer se opravlja poklicno (poklicano) delo, in na ta način lahko povečuje etično kompetentnost osebja in vodstva. Javnost je s tem seznanjena in lahko se strinja ali ne, ima svoje pripombe in predloge, posmehljivost pa je nepotrebna.

Kjer kodeks etike naleti na strinjanje in odobravanje, ponuja mnogo možnosti. Tistim, ki se strinjajo, da pripadajo skupini, ki jo vežejo določeni moralni standardi in se odzivajo na te standarde, lahko pomaga, ko se pojavijo težave. Kodeks etike lahko daje gotovost v delovanju, vprašanja, ali delamo prav ali ne, lahko primerjamo s temi standardi. Lahko zagotovi temelje za moralno oblikovanje, socializacijo in izobraževanje, je vir za oblikovanje samopodobe, samopotrditev in samokritičnost, je spodbuda za spremembe, kadar hočemo tistim, ki ne dosega jo standarda, pokazati, kako morajo spremeniti vedenje in v katero smer se morajo razvijati.

Kodeks etike je lahko v določenih okoliščinah le sredstvo, ki izraža namen in metode dela, daje pa tudi možnost nadziranja in dominacije nad razmišljanjem in mnenji članov organizacije. Priseganje k visokim moralnim standardom pa se lahko uporablja tudi kot alibi za opuščanje reševanja problemov, čeprav noben kodeks ne more nadomestiti zahteve, odločitve, ukaza, odgovornosti za opravljeno ali neopravljeno ali slabo opravljeno delo.

Zapisane besede seveda niso dovolj. Odločilna za smisel ali nesmisel poklicnega kodeksa ni le pravilnost njegove vsebine. Pomembno je, kdo začne razgovor o tem in kako, v katerem času je oblikovan in predstavljen, v kakšnih okoliščinah, koliko prispevajo posamezniki in kateri, kakšna pričakovanja in upi so za njim.

Tukaj pa trčimo ob pomembno vlogo vodenja pri oblikovanju etičnega ravnanja znotraj organizacije, ki je tudi poudarjena v evropskem kodeksu, v našem pa ta poudarek pogrešam.

Organizacija je družbena struktura in ljudje smo določeni (izbrani in/ali nastavljeni), da delujemo v imenu organizacije. Vsak posameznik prinaša v organizacijo niz osebnih značilnosti, prepričanj in vrednot, kar se vse odraža v njegovem vedenju in je pomemben dejavnik etičnega odločanja. Znotraj organizacije se na podlagi vedenja posameznikov, njene zgodovine, vrste in načina dela, pristopa in odnosa do strank ali zunanje javnosti oblikuje organizacijska kultura. Organizacija ima določeno strukturo, politiko in pravila, sistem nagrajevanja,

pravila glede sprejemanja novih članov, načine spodbujanja in razvijanja znanja itd. Vse to so dejavniki, ki vplivajo na etičnost organizacije v celoti. In edini in najbolj pomemben dejavnik pri oblikovanju organizacijske kulture, etike in morale, pri sprejemanju etičnih in družbeno sprejemljivih odločitev, so vodstveni delavci, njihova zavezanost in pripadnost določenim vrednotam, način vodenja, ki neguje in spodbuja določene vrednote, jih živi. Formalni kodeksi etike so brez veljave in vrednosti, če jih ne spoštujejo vodilni, če ne živijo po njihovih standardih ali če se ne sankcionira njihovih kršitev.

Vodja pa lahko vpliva na sodelavce oz. na druge samo s tem:

- kar pove ali napiše in kako to pove ali napiše,
- kar naredi in kako naredi,
- kar ljudje mislijo, da je povedal, napisal ali naredil, in kako mislijo, da je povedal, napisal ali naredil,
- kako je videti in kako ga ljudje vidijo.

Vsak vodja se mora zavedati, da ga ljudje neprestano opazujejo in sodijo. In ljudje imajo zelo razvit občutek in zelo kmalu opazijo, kaj je vodji pomembno, katere vrednote živi, kakšen je njegov odnos do dela, ki ga opravlja, do položaja, ki ga zaseda, do nadrejenih in podrejenih, katera od naravnosti mu je pomembna (dobro zame, dobro za enoto, sodelavce, dobro za organizacijo, dobro za družbo ...).

Kadar ima organizacija jasno izražene vrednote, zapisan kodeks ravnanja, pa se ga vodja ne drži ali daje celo samo slutiti, da je v njem zanj kaj manj pomembnega, ali sodelavci njegovo ravnanje tako interpretirajo, ne more oziroma je zamen pričakovati, da se bodo tega držali. Za vodilne delavce je bolj kot za druge pomembno, da so konsistentni z organizacijo, ki jo predstavljajo, njenim poslanstvom, cilji, vrednotami, standardi, pravili ... Kadar ljudje opazijo nekonsistentnost v njihovem vedenju in

ravnanju ali kadar so razočarani, se pojavi cinizem. In zato ni enostavno biti vodja.

Se dovolj zavedamo, da med izobraževanjem in med procesom socializacije v poklic učitelji igrajo to vlogo vodje oziroma vodilnih? In to vsi učitelji, ne samo tisti, ki poučujejo etiko. Zaradi tega je tudi zelo pomembno, kdo uči in kako uči.

V idealnih razmerah bi morda bilo dovolj, če bi bodoče policiste med izobraževanjem naučili spoštovati ljudi in njihove pravice in svoboščine in zavzeto opravljati naloge, pri tem pa upati, da ne bodo med tistimi, ki bodo ravnali ne-etično, in da se bodo v prihodnje znali izogniti skušnjavam in koruptivnim ravnanjem.

Ker pa ne živimo v idealnih okoliščinah, se morajo predvsem vodstveni delavci in učitelji zavedati svoje odgovornosti za udejanjanje in življenje policijskega kodeksa. Javnost pa bo morala povedati, kakšno policijo želi in kaj in kako lahko k temu prispeva. Mediji pa tudi.

KONČNE DOLOČBE

12. člen

Načela kodeksa se upoštevajo v vseh varnostnih razmerah.

13. člen

Določila kodeksa so zajeta v programih izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja v policiji.

14. člen

Kodeks policijske etike velja od dneva sprejema, 9. oktobra 2008.

VREDNOTE IN VRLINE, KI IZRAŽAJO POSŁANSTVO POLICIJE

POLICISTI:

- ♦ SLUŽIMO LJUDEM
- ♦ VARUJEMO ŽIVLJENJE LJUDI IN PREMOŽENJE
- ♦ VARUJEMO ŠIBKEJŠE PRED MOČNEJŠIMI
- ♦ ZAGOTAVLJAMO USTAVNE IN ZAKONSKE PRAVICE VSEM LJUDEM POD ENAKIMI POGOJI
- ♦ IMAMO VISOKO STOPNJO INTEGRITETE
- ♦ ZASEBNE ZADEVE LOČUJEMO OD SLUŽBENIH
- ♦ SMO POGUMNI IN ODLOČNI TUDI TAKRAT, KADAR JE OGROŽENO ŽIVLJENJE
- ♦ ZAVEDAMO SE, DA POLICIJSKA IZKAZNICA POMENI ODGOVORNOST IN JAVNO ZAUPANJE POLICIJI
- ♦ OHRANJAMO ZAUPNOST IN NE ZLORABLJAMO PODATKOV TER INFORMACIJ
- ♦ VEDNO RAVNAMO ETIČNO, ZAKONITO IN STROKOVNO



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE
POLICIJA

KODEKS POLICIJSKE ETIKE



LJUBLJANA 2008