

## Prikrita kriminogena vloga delovnega mesta

Janez Pečar\*

Raziskovanje kriminalnosti ne more mimo okoliščin, ki v njeni etiologiji pomenijo objektivno danost, spodbujajočo in napeljujočo k nepoštenemu, malomarnemu, neodgovornemu in sploh nezakonitemu ravnanju. To še posebno velja, kadar gre za ugotavljanje prikrite kriminogene vloge delovnega mesta, na katerem posameznik opravlja svoje naloge in uresničuje svoje pravice, odvisno od tega, za kaj gre, in ko mora izpolnjevati svoje dolžnosti ne glede na to, ali je cestni pometlač ali vladni predsednik.

Odgovorno in z zahtevami skladno ravnanje je odvisno od posameznika in je nedvomno tako pomembno, da ga v tem smislu zelo pogosto načenjajo ne samo pravo — le-to sankcionira kršitve, marveč z raznimi resolucijami, stališči, sklepi, opozorili itd. tudi politične sile naše družbe, npr. ZKJ, SZDL, državni ter razni drugi organi in organizacije. Odgovornost na delovnem mestu in v zvezi s poklicem je načel tudi drugi kongres samoupravljalcev Jugoslavije.

Dokajšnja prizadevanja glede **oblikovanja odgovornosti, etike in morale v zadnjih letih kažejo na določeno krizo** naše družbe, ker je preveč nepoštenosti in neodgovornosti prav tam, kjer bi pričakovali in želeli kaj drugega. Čeprav se po drugi strani veliko razmišlja in tudi ukrepa glede odklonskosti, čeprav iščejo in kaznujejo storilce, čeprav se poleg državnih snujejo še drugi samoupravni nadzorni organi in se na ljudi vpliva socialno-vzgojno ali zastraševalno itd., pa se zelo redko pomisli, ali sploh ne, kako delovno mesto vsakega odkritega devianta vpliva na to, da je postal tisto, kar je.

Čeprav delovno mesto v zvezi s posameznikovim poklicem ni najpomembnejša izzivna sestavina v nastajanju odklonskosti, pa mu gre določena pozornost tudi v etiologiji nepoštenosti, amoralnega vedenja, nezakonitosti in protisocialnosti. Neredko se ugotavlja, da je v Jugoslaviji navada, da se krade od države, da je kraja kolikor toliko normalen pojav, da je pomembno ne samo to, kaj kradeš, marveč tudi, komu kradeš, da včasih ni brez pomena meja, do katere se zmikanje, odnašanje in podobno z delovnega mesta šteje za še sprejemljivo, prestop meje pa preseže dopustnost. Znano je tudi, da posamezni samoupravni organi podlegajo »lažni solidarnosti«, kadar gre za nepoštenost ljudi med seboj

\* Janez Pečar, diplomirani pravnik, doktor znanosti, višji znanstveni sodelavec, Inštitut za kriminologijo, 61000 Ljubljana, Trg osvoboditve 11.

in za prilaščanje družbenega premoženja,<sup>1</sup> prilaščanje pogosto kaznujejo mileje ali pa sploh ne, kolikor se »koristne malverzacije« celo ne odobravajo, ker prinašajo koristi. To hkrati pomeni, da je v razmerjih »moje — tvoje: naše« lahko razloček v ocenjevanju nevarnosti pojava in nosilca in da zakonodajni reakciji ne sledi ustrezno moralno ocenjevanje škode (gmotne in negmotne), če se pojav povezuje z nepoštenostjo na delovnem mestu.

V zvezi s tem nastaja **vprašanje moralnih vrednot na delovnem mestu** v katerem koli delovnem procesu (ali poklicu). Če bi bil pri nas položaj boljši, ne bi bilo treba toliko političnih opozoril in družbenih akcij, ki jih doživljamo, kajti povsod je mogoče napraviti škodo, bodisi iz malomarnosti (npr. velikanske izgube v gospodarstvu zaradi pogostih nezgod v železniškem prometu) bodisi naklepno (primerjaj prilaščanje premoženja z zlorabljanjem podjetij »GG«, grabež ali desetine milijard izgube zaradi slabo organiziranih sestankov, manjkanja z dela, nedelavnost, zamujanje itd.).

Medtem ko so nekatere slabosti na delovnem mestu sicer redkejše, toda hujše po vsebini, so druge množične in zato za skupnost prav tako ali še bolj škodljive, pa zaradi svoje splošnosti prehajajo v normalnost in navado ali postajajo celo privilegij nekaterih družbenih skupin, plasti ali posameznih delovnih mest.

O kriminogenem pomenu delovnega mesta skorajda ni literature, čeprav se dovršen del kriminalnosti in druge odklonskosti navezuje na poklic in opravlja prav na njem. Kriminologija še ni prišla do tega, da bi se ukvarjala s to stranjo pojava, čeprav je kazensko pravo glede odgovornosti na delovnem mestu in poklicu izredno izdelano (primerjaj, koliko kaznivih dejanj v našem kazenskem zakoniku zadeva npr. uradno osebo, zdravnika, sodnika, voznika, odgovorno osebo itd.). Druge vede, npr. delovno pravo, psihologija dela, sociologija dela, psihofiziologija, etika itd., pa obravnavajo druga področja in redkeje ali pa sploh ne posegajo v odklonskost. Rešitev je torej iskati v interdisciplinarnem proučevanju vplivov sestave **delovnega mesta, poslovnega tveganja, stopnje poklicne odgovornosti na človekovo odklonskost**, podobno kot raziskujejo vplive utrujenosti, medsebojna razmerja ljudi v delovnem procesu, predmetno in duševno ozračje, monotonijo dela, starost itd. na storilnost, nezgodnost in podobno.

<sup>1</sup> Glej npr.: Hipoteze o tatvini, **Delo**, 28. oktober 1975.

Čeprav izrek »zaupljivosti je neumnost« za naš namen ne bi želeli posebej poudarjati, pa ima delo in z njimi delovno mesto poleg etične vloge in pomembne moralne institucije tudi svoje kriminogene sestavine. Prispevek naj bi bil pobuda za razmišljanje v tej smeri.

### 1. Sestava delovnega mesta

Večina (pridobitvenih) dejavnosti se danes v vsaki družbi razvija na delovnem mestu. Razvoj proizvodnih sil in proizvodnih razmerij zahtevata nenehno nastajanje novih delovnih mest, razširjanje proizvodnih in drugih dejavnosti; ne glede na to, ali se z njimi ustvarjajo nove vrednosti ali ne, vplivajo na razmnoževanje delovnih mest in s tem tudi povečevanje zaposlenosti.

Zahteve po večji storilnosti, gospodarnosti, strokovnosti, znanju itd. in ne nazadnje tudi po varnosti tako glede življenja kot glede zdravja pa so pripeljale do stanja, v katerem se z vprašanji delovnega mesta in poklica čedalje bolj ukvarjajo najrazličnejše vede, ne nazadnje tudi etika, pravo in politika. **Delo in zaposlovanje sta končno tudi najbolj pomembni družbeno-politični in razredni področji**, saj se na delovnem mestu in z zaposlovanjem v vsaki družbi začenjajo ključna vprašanja delitve dohodkov ob takem ali drugačnem lastništvu nad proizvodjalnimi sredstvi. V zvezi s tem pa se dosedanja spoznanja o delovnem mestu in poklicu razpenjajo med razmišljanje, kako delavca čim bolj izkoristiti (na delovnem mestu), do tistih dognanj, kako ga na njem čim bolj zavarovati in mu pomagati, da bo ob opravljanju svojega dela ostal zdrav in zadovoljen ter celovita osebnost pri gospodarjenju z ustreznimi ustvarjenimi vrednostmi.

Glede na znanosti, ki obravnavajo delovno mesto ter spričo njegovega pomena za mikro — ali makro gospodarjenje in doseganje izidov za napredek družbe bi morali za naš namen posebej poudariti nekaj sestavin, pomembnih za posledice, ki se kažejo v odklonskosti (kakor koli že sankcionirani v pravu ali morda omenjeni v moralnih ali etičnih poklicnih kodeksih).

»Pod delovnim mestom razumemo konkretno delo, ki ga opravlja posameznik in sestoji iz različnega števila nalog.«<sup>2</sup> Človek na vsakem delovnem mestu kaže zmožnosti, navade, spretnosti in znanja ter prav tako tudi interese, nagnjenja, stališča, motiviranost in sploh, kaj hoče.<sup>3</sup> Po

drugi strani pa ga delovno mesto samo tako ali drugače določa in spodbuja za življenjske cilje, oblikuje njegovo vedenje ter osebnost.<sup>4</sup>

Za vsako opravljanje kakega dela (na delovnem mestu) so v različnem obsegu potrebni: izkušnje, znanje, določen čas privajanja ali preizkušanja, doseganje prav določene kakovosti, in prav tako tudi izobrazba, delovne zmožnosti, odgovornost in dejavnost (ki je večinoma usmerjena s kakimi splošnimi ali internimi akti) itd., kar tako ali drugače izhaja iz družbene delitve dela.

Veliko delovnih mest zahteva povrh še posebno bistrost, tveganje, identifikacijo, ustvarja stresnega stanja in nasprotja (ne nazadnje tudi med zahtevnostjo in delovno zavzetostjo ter osebno zmožnostjo), terja zbranost, daje pravice in moč nad drugimi ali kako posebno dolžnost (in možnosti za ravnanje z dobrinami), ki se lahko zlorablja tudi za odtujevanje izidov dela drugih.

Delovno mesto po drugi strani omogoča uspešnost, sloves nosilca in spoštovanje, daje samostojnost ali podrejenost, je vir in naslov za ustvarjanje dohodka (neredko celo samo po sebi in brez dela) ter za privilegije.

Za nekatera delovna mesta je treba imeti poseben poklic, diplomu, specializacijo, psihofizične zmožljivosti, neredko se je treba podvreči posebnim testom, za nekatera dela se zahtevajo posebne politične kvalifikacije, nekaznovanost ali kake posebne lastnosti. Od tod tudi »insignije, emblemi in različnost uniform«,<sup>5</sup> ki skozi zgodovino kažejo **razločke** med raznimi vrstami poklicnih ljudi in laiki. Le-ti **ustvarjajo glede na delovne položaje že na zunaj vidno družbeno razločevanje, so odsev razplatenosti in razredne pripadnosti**. Z drugimi lastnostmi družbene delitve dela spodbujajo navpično gibljivost kot odsev želja po napredovanjih ali vodoravno gibljivost — kot odsev nezadovoljstva z doseženim.

Delovno mesto je možnost za »samoaktualizacijo, samorealizacijo in samoizražanje«<sup>6</sup> ali pa je v drugi skrajnosti vir spopadov zaradi vrednot, posebnosti, želja, medsebojnih razmerij, bodisi zaradi »telesnega delovnega ozračja, duševnih delovnih razmer, organizacije dela«<sup>7</sup> in podobnega. Vrednost zahtevanih znanj, potrebnih za delovno mesto, pa se razteza od delovnih mest,

<sup>4</sup> Greenwood, str. 3 v **Sociological Perspectives on Occupation**.

<sup>5</sup> Prav tam, str. 13.

<sup>6</sup> McGregor, str. 75.

<sup>7</sup> Bujas, str. 354.

<sup>2</sup> Bujas, str. 79.

<sup>3</sup> Bujas, str. 41.

na katerih se opravljajo docela nekvalificirana dela, do tistih, ki zahtevajo najvišje kvalifikacije in hkrati omogočajo ugled, položaj, ugodje in moč ter neredko tudi kako prednost, možnosti za napredovanje in varnost.

## 2. Kriminogeni vplivi

Delovno mesto s svojimi objektivnimi sestavinami in danostjo, odvisno od tega, na katerem področju družbeno-gospodarskega življenja je, sestavlja skupaj z osebnostjo, ki ga zaseda, celoto oziroma objektivno-subjektivno sestavo (človek — delovno mesto — subjektivno-objektivna plat kriminogenega stanja), ki je ustanovljena za doseganje nekaterih namenov. Ne glede na to, da gre lahko za kurjača na lokomotivi, prodajalko v samopostrežni trgovini, komercialnega direktorja v podjetju ali kirurga v bolnišnici itd., **ima vsakdo na svojem delovnem mestu razne možnosti, ki mu omogočajo, da lahko stori kaj, kar ni v skladu s splošno sprejetimi vedenjskimi normami, ki so sankcionirane v pravu ali v vedenjskih pravilih stroke, oziroma kaj takega, kar ni moralno in pošteno (čeprav se zadnje lahko različno razlaga).** V tem razmišljanju gre za tiste okoliščine, ki pomenijo zunanje položaje, ki lahko delujejo na razne osebnosti različno in je le od posameznika odvisno, ali bo zapadel spodbujajočim in zapeljivim vplivom oziroma ali je njegova osebnost naravnana tako, da bo te vplive sploh opazila.

Glede na naravnost posamezne osebnosti je **največja zapeljivost delovnega mesta — priložnost, ki jo ustvarja za pridobivanje prednosti za posameznika ali skupino hkrati, okolje (predmetno ali družbeno) pa je nešteto krat še dodatna spodbuda.** K priložnosti sodi predmet napada (to je največkrat premoženje — pri nas večinoma družbeno), primernost časa, kraja, sredstev ter poznanje ugodnih in ustreznih okoliščin za storitev dejanja (le-te navadno niso nikomur bolj znane kot prav tistemu, ki na kakem mestu opravlja določeno število nalog). Poznanje okoliščin pa napeljuje k verjetnosti uspeha in znižuje tveganje.

Drugi dejavniki, ki presegajo zunanjo, to je objektivno plast kriminogenega položaja (človek — delovno mesto) so lahko še: sodelujoče okolje ali sotorilci, osebno življenje, ki napeljuje na odklonskost za zadoščanja posameznikovim potrebam oziroma sploh motiviranost, izredne priložnosti, ki prihajajo kot naročene za storitev

kaznivega dejanja, itd. — skratka, pogovor »**priložnost dela tatu**« na delovnem mestu ni manj veljaven kot kje drugje, kjer zunanja stanja (zunaj človekove osebnosti) odklonskost omogočajo.

**Kriminogeni (ali nasprotno) viktinogeni potencial delovnega mesta je različen glede na vrsto opravil in nalog, ki jih je treba opravljati.** V tem se delovno mesto cestnega delavca močno razločuje od mesta računovodje,<sup>8</sup> profesorsko od vratarskega in sodnikovo od trgovskega potnika. Glede na to so lahko že posamezni poklici ali cele panoge dejavnosti bolj kriminogene od drugih in ustvarjajo več objektivnih možnosti za zlorabe, goljufije, poneverbe, tatvine, zatajitve, neupravičene uporabe, korupcijo itd., pri čemer gre največkrat za nezakonito pridobivanje premoženja iz koristoljubnosti in precej manj za dejanja iz drugih pobud.

Kot splošne možnosti za odklonskost na delovnem mestu ali v poklicu so bistvene še: razpolaganje, gospodarjenje ali vsaj ravnanje z dobrinami, večja ali manjša pooblastila glede premoženja, vpliv in moč — odvisna od položaja delovnega mesta na hierarhični lestivci organizacije, funkcijske zveze, nenadzorovanost in samostojnost na delovnem mestu, različne stopnje odvisnosti od posameznih stopenj v delovnem procesu, razpoložljivost in vabljenost dobrin, nezavarovanost premoženja, zaupnost opravila itd.

V zvezi s tem prihaja do stanja, v katerem **posamezna delovna mesta »producirajo« prav določeno odklonskost** (npr. ponarejanje listin, goljufije v službi, zlorabe uradnega položaja, sprejemanje daril, poneverbe itd.) in da nekaterih vrst odklonskosti na drugih delovnih mestih ni mogoče ugotoviti. Iz zornega kota družbenega interakcionizma pa bi lahko rekli, da se pri nekaterih delovnih mestih pričakujejo in odkrivajo samo nekatere vrste odklonskosti in se navadno sploh ne iščejo druge. Glede na pravno urejenost, moralo, poklicne etične kodekse itd. se za posamezna delovna mesta goje prav določena pričakovanja in ne drugačna.

Kriminalnost na delovnem mestu je torej predvsem posledica nekaterih sestavin, kot so volja in pripravljenost oziroma »želje in priložnost«,<sup>9</sup> spodbujajo pa jih še druge podpirajoče okoliščine

<sup>8</sup> Glej npr.: Poneverjala 10 let, Terezija Prosenc poneverila 2 420 000 din, **Delo**, 6. december 1975, s. 7.

<sup>9</sup> Nettler, s. 73.

ter poklicna spretnost in izurjenost<sup>10</sup> tistega, ki je na delovnem mestu. Sploh pa se danes ugotavlja, da »poklic verjetno še nikoli ni bil tako ranljiv za tatvino«<sup>11</sup> in da je industrijsko okolje tesneje povezano z nepoštenim življenjem kot s potrebo po denarju.<sup>12</sup> S tem pa se začenja tudi razločevanje družbenih plasti v udeležbi pri kriminalnosti in njihove možnosti pri ustvarjanju družbene škode, ki z njo nastaja, ter latentnosti posameznih vrst odklonskosti na delovnem mestu.

### 3. Poklici in možnosti za odklonskost

Poklic temelji na specializiranem (tudi umskem) izobraževanju in izkušnjah z namenom, da bi posameznik dajal strokovno delo ali pomoč drugim za določeno vrednost ali plačo.<sup>13</sup> Ljudje s svojimi poklici prihajamo na razna delovna mesta, kjer izražamo svoje osebnosti, interese itd., ne nazadnje pa z delovnimi mesti in na njih tako ali drugače strežemo svojim potrebam, bodisi docela zakonito, bodisi nezakonito, nemarno, protisocialno in sploh nepošteno.<sup>14</sup> Predvsem zadnje je predmet tega sestavka.

S poklicem in vsemi njegovimi lastnostmi se na delovnih mestih najpogosteje dosega status, ugled, moč in dohodek, sem pa sodijo tudi bonitete, privilegiji itd., tja do dnevnice in honorarjev, posebej plačanih del in opravil ali dejavnosti, ki jih je včasih na enem delovnem mestu mogoče opraviti za več naslovov. Glede na to se poklici na delovnem mestu razločujejo tudi po tem, ali omogočajo večjo prostost in možnost za prilaščanje večjega dela dohodka ali dobrin od tistega, ki jim pripada glede na določen obseg in zasnovu. Od tod tudi lahko bolj ali manj kriminogeni poklici.

Najbrž gre na splošno vedno šteti kot bolj kriminogene poklice zlasti tiste, kjer se ljudje bolj usposabljaajo za gospodarjenje in ravnanje s premoženjem in predmetnimi dobrinami, čeprav tudi tisti, pri katerih gre za vodenje in ravnanje z ljudmi, niso brez kriminalnih sestavin. Vsekakor pa najbolj grobo telesno in nekvalificirano delo

v naravnem okolju daje najmanj možnosti za nezakonito prilaščanje dobrin in možnosti, čepravno bi lahko rekli, da **ni poklica (in ne delovnega mesta), kjer ne bi bilo mogoče storiti vsaj nekaj nezakonitega, protipravnega in amoralnega.**

Tako si npr. osebe v trgovini lahko prilašča dnevni izkupiček ali jemlje blago, v nešteti poklicih se z delovnih mest odnašajo delovna sredstva in surovine, zdravstveni delavci jemljejo zdravila (droge), sprejemajo darila, kolikor ne gre za posege, ki sicer ne bi bili dopustni (npr. pri splavih), iz pisarn jemljejo ljudje potreščine za dom, sodnik, uradnik, politik itd. se lahko dá kakorkoli že podkupiti itd. **Domiselnost pri izrabi poklicev (in delovnih mest) za zasebne in skupinske nepoštene namene je neizčrpna in brezmejnna** in sega od zlorabljanja dnevnice in zaračunavanja kilometrin tja do izčrpanja državnih rezerv (tudi v naravi) in onesnaževanja okolja.

**Poklic kot merilo osebnega položaja s svojo močjo, ugledom, možnostjo ravnanja z dobrinami in priložnostmi, ki jih daje, ugodnostmi, diskretnostjo dela itd. je neredko sploh namen, za katerega se ljudje pripravljamo dolga desetletja, da ga dosežemo.** Glede na to je lahko dostopen le nekaterim skupinam ali plastem ljudi s prav določenimi lastnostmi. S tem pa se začno nekateri poklici bolj ali manj zapirati in ločevati od drugih, oblikujejo poklicne etike in vrednotenje, opravljajo posebno selekcijo ljudi (ali družbena delitev dela)<sup>15</sup>, plastitev in podobno.

Glede na odklonskost v poklicu in njeno vrednotenje se tudi v teoriji začenja razločevanje kriminalnosti belega in modrega ovratnika, delitev poklicev in delovnih mest, ki omogočajo predvsem premoženjsko ali nepremoženjsko kriminalnost, pojav, ko sorodne skupine poklicev porajajo samo določene kriminalne zvižaje, uporabljajo tipična sredstva in metode (modus operandi), ki napredujejo z razvojem poklicev (primerjaj v zadnjem času tako imenovano računalniško kriminalnost); tako pogosto prihaja celo do možnosti za napovedovanje vedenja in ravnanja v nekaterih poklicih.

Ovire za spoznavanje tovrstne dejanskosti v kriminalnosti poklicev so skritost pojavov na delovnem mestu, poklicna molčečnost, solidarnost, vzajemnost, razumevanje in varovanje »kulture« (ali subkulture) poklicev in podobno, podrejenost pa tudi strah pred nadrejenimi (avtoriteta), tja

<sup>15</sup> Durkheim.

<sup>10</sup> Glej npr.: Iz skladišča izginilo za 1 200 000 din blaga, *Večer*, 31. oktobra 1975, s. 16.

<sup>11</sup> A Handbook on White Collar Crime, s. 20.

<sup>12</sup> Prav tam, s. 56.

<sup>13</sup> Denzin, Mettlin v *Sociological Perspectives on Occupation*, s. 57.

<sup>14</sup> Glej npr.: Dve leti kradli vse vprek — več kot dve leti je izginjal sladkor, olje, pijača, »Pogrešana blaga za okoli 1 200 000 din« — v preiskavi 32 ljudi, *Delo*, 3. november 1975, s. 5.

do dognanosti kriminalnih tehnik, pri katerih se kriminal v poklicu odkriva po desetletjih, marsikdaj pa sploh nikoli.

V zvezi s tem kaže omeniti še naslednje. Marsikaj, kar je sicer protipravno, se v nekaterih poklicih sploh ne šteje za tako<sup>16</sup>. Prevelika profesionalizacija v poklicu ima lahko tudi škodljive posledice. Družbena reakcija zoper kriminalnost v poklicih še zdaleč ni tako ostra kot pri tatovih, roparjih in ubijalcih. Prenekatero ravnanje v poklicu, ki je sicer amoralno, v pravu sploh ni urejeno. Večina poklicev pa sploh nima svojih etičnih kodeksov; seveda je morala v posameznem poklicu toliko močnejša, kolikor trdneje je poklic organiziran<sup>17</sup>. Izmikanje, odnašanje zasebna uporaba družbenih dobrin, malomarnost pri delu, majhne škode, slabe evidence, zatajitve, ustvarjanje primanjkljajev, samovoljnost na delovnem mestu itd. so neredko docela normalni pojavi, ki jim ne pripisujemo posebne pozornosti. Položaj v poklicu in avtoriteta pogosto preprečujeta kritičnost drugih pri oceni, kaj je prav in kaj ni, čeprav je včasih tudi kaka »morala« v nasprotju s pravom.

#### 4. Osebna določenost

**Kriminogena vloga delovnega mesta je pomembna in možna, ki jih daje za odklonskost (v premoženjskem ali nepremoženjskem oziru), uresničljive le, če so tudi v subjektu, ki ga zavzema, nagnjenosti v tej smeri.** Tolstoj je sicer dejal: »Seme vsakega kriminala je v vsakem izmed nas«,<sup>18</sup> toda od tedaj je človeštvo prišlo še do drugih spoznanj.

Čeprav osebna nagnjenja k odklonskosti na delovnem mestu (poleg objektivnih okoliščin) neredko povezujejo s posameznikovo odtujenostjo, njegovo anomičnostjo, prikladnim psihofiziološkim stanjem, vplivi okolja v delovni organizaciji, organiziranostjo delovnih procesov in nadzorstvom ter prenekatero drugo sestavino, pa je etiologijo odklonskosti na delovnem mestu in poklicu najbrž treba obravnavati v zvezi z vsemi tistimi teorijami, ki so kakor koli že uporabne za razmišljanje o tem, zakaj smo ljudje nepoštene, amoralni, podkupljivi, izkoriščevalski itd.

Glede na to so teoretična izhodišča odvisna od tega, ali gre za sociologijo dela, psihologijo dela,

psihofiziološka, etična in druga pojasnila itd. Tako se sociologi opirajo še na teorijo učenja in posnemanja; psihologi na pomanjkanje inteligence, čustveno nestanovitnost, čustvene motnje, Ojdipov kompleks, regresijo k otroštvu, travmatičnim izkušnjam<sup>19</sup> itd., tretji pa spet za telesne odklone, biotične potrebe, tja do fizioloških motenj.

Brez tovrstnih interdisciplinarnih raziskovanj je sploh iluzorno razmišljati o tem, da bi nam samo posamezne spremenljivke v človekovi osebnosti zadoščale za pojasnjevanje celovite vzročnosti v njej. Čeprav sodijo, da ima posameznik nagnjenja za goljufije, če se mu le pokaže priložnost, da drugi zapadajo zunanjim pritiskom in postajajo nepoštene le, kadar so v stiski, da tretji postajajo odklonski na delovnem mestu zaradi razlogov, ki so predvsem v zvezi z njimi<sup>20</sup>, in podobno, se je treba ogibati popreproščenju zapletenega človekovega reagiranja na spodbude iz okolja. Po drugi strani naj bi bili pozorni tudi na posameznikov značaj in temperament, prikladen ali neprimeren za določeno delovno mesto, na prilagojenost, količino in kakovost izkušenj, poštenost, lojalnost, zmožnost, strokovno znanje, razmerja med ljudmi, razmerja ljudi do stvari, razsojanje, sodelovanje, spoštovanje avtoritete, zdravje, vrednote in ne nazadnje tudi na osebne razmere, všteti skrb za družino, motiviranost za delo in želje glede pridobivanja dohodka, notranja nasprotja posameznika, njegovo socializacijo s poklicem ali delovnim mestom, ustrezno duševno zmožnost itd.

Marsikatera tuja raziskava in nekatera domača razmišljanja močno poudarjajo »**pripadnost**«<sup>21</sup> (ta je moralna in materialna) podjetju ali delovni organizaciji kot močan prispevek k odvratanju ljudi k odklonskosti na delovnem mestu. Na splošno ugotavljajo, da je odklonskost tem pogostejša, čim krajša je posameznikova pripadnost kaki delovni organizaciji. Čeprav ima »pripadnost« lahko več zornih kotov (tako pozitivnih kot negativnih) ali pa je mogoče posamezne izide raziskav v tem smislu različno pojasnjevati, se še ne delajo razločki glede na bolj in manj intelektualna delovna mesta. Drugače povedano, ni poudarjeno razločevanje pripadnosti glede na delovna mesta, na katerih gre za kriminal belega ovratnika nasproti odklonskosti ljudi modrega ovratnika.

<sup>16</sup> Opp. s. 110.

<sup>17</sup> A Handbook on White Collar Crime, s. 55.

<sup>18</sup> Za pogovor o tem se zahvaljujem zlasti prof. dr. Levinu Šebeku in njegovim sodelavcem na Filozofski fakulteti v Ljubljani.

<sup>16</sup> Primerjaj: Typology of criminal behavior system v Clinard — Quinney, s. 16.

<sup>17</sup> Lukić, s. 438.

<sup>18</sup> Nettler, s. 70.

Kot v kriminalni etiologiji na splošno, se v razmišljanju o odklonskosti na delovnem mestu ali v zvezi z opravljanjem kakega poklica še posebej postavlja vprašanje **zakaj ob istih kriminogenih pritiskih in vplivih ter sorodnih viktimogenih priložnostih le nekateri posamezniki zapadajo v kriminalnost, nepoštenost in amoralnost.** Zakaj tovrstna okužba nekaterim škoduje bolj kot drugim itd.; pri tem nikoli ne gre pozabiti na družbeni interakcionizem, ki pri podobnih dejanjih napravi za odklonske le nekatere, ne pa vseh.

**Priložnost** kot zunanja, to je objektivna sestavina se mora v primeru odklonskega ravnanja na delovnem mestu prebiti skozi osebnost in ustrezno nagnjenje v njej. Toda so »posamezniki, ki izražajo konsistentno nepoštenost v široki vrsti položajev«<sup>22</sup>. Ta lastnost kot oblika osebne prilagojenosti leži docela zunaj normalnega obsega, toda je napačno iskati vzroke nepoštenosti v človeškem bitju, prej v pritiskih, ki jim je izpostavljen<sup>23</sup>. Socializacija kot učenje družbene vloge<sup>24</sup> se tudi na delovnem mestu kaže kot preprečevalno sredstvo za odklonskost, čeprav gre prav tako pogosto za spopad z etično osebnostjo in tistim, kar se od nje na delovnem mestu pričakuje (glej npr. poslovna odklonskost, koristne malverzacije in podobno).

### 5. Pojmovanje odklonskosti na delovnem mestu

Glede pojmovanja odklonskosti (zlasti kriminalnosti iz koristoljubnosti pa tudi drugih pojavov, ki nastajajo zaradi neodgovornosti, malomarnosti, razsipništva itd. na delovnem mestu) je treba poudariti pogosto očitno neujemanje v dojetanju »našega« (kolektivnega) in »mojega« (zasebnega). Glede tega je občuten razloček glede zavesti ljudi v pojmovanju družbene lastnine nasproti zasebni, hkrati pa se razločujejo in tudi drugače vrednotijo druge klasične oblike kriminalnosti nasproti tistim, ki so storjene v škodo družbenemu premoženju. **Družbeno premoženje, čeprav ima močno pravno varstvo, še zdaleč nima ustreznega moralnega varstva.** Moralna obsodba dejanj na škodo družbenega premoženja še ni tolikšna, da bi pomenila varovalen dejavnik.

<sup>22</sup> McGregor, s. 123.

<sup>23</sup> Prav tam, s. 124.

<sup>24</sup> Merton v *Sociological Perspectives on Occupation*, s. 178.

V domači strokovni literaturi, ki obravnava to vprašanje<sup>25</sup>, se zlasti poudarja, da npr. za krajo družbene lastnine veljajo povsem drugačne norme kot za tatvine zasebnega premoženja, ker je pojmovanje družbenega lastništva še vedno dokaj podobno tistemu, ki je veljalo za »državno« lastnino. V času, ko je država veljala za »tujo in zunanjo silo, izkoriščevalsko, nasilno, iracionalno in memoralno« (Županov), si je posameznik ali skupina prilaščal državno premoženje, ne da bi kradel nam vsem skupaj. Z ustreznimi družbenimi spremembami in z nastankom družbenega premoženja pa državna lastnina še ni izginila iz zavesti ljudi. To pa lahko pomeni, da je premoženje, ki ni zasebno, dobilo drugačen videz predvsem formalno, kot pravna kategorija. V ustrezni socializaciji ljudi na splošno pa se ni veliko spremenilo, ker deatizirano državno premoženje daje prav take možnosti za prilaščanje kot prej. **V samoupravljanju pa dodatno nastajajo ne samo zasebni, marveč celo skupinski podjetniški interesi**, ki si družbeno premoženje prilaščajo z drugačnimi in novimi oblikami, ne samo s tipičnim klasičnim kriminalom (tatvine, goljufije, poneverbe itd.), marveč z dosti bolj nevidnimi, zato pa nič manj škodljivimi davčnimi utajami, obhajanjem obveznosti, izigravanjem delovnega režima, podkupovanjem, ovinkarskimi kupčijami in podobnim.

Odsev takega pojmovanja družbenega premoženja in proizvodjalnih sredstev se vidi v **nasprotju med parcialnimi in zasebnimi ali skupinskopodjetniškimi na eni ter družbenimi koristmi na drugi strani**; to se najbolj kaže v dojetanju »našega« »kolektivnega« in »mojega« ravnanju s poneverljivci in nepoštenjaki na delovnem mestu v naših delovnih organizacijah. Tako se npr. v nekaterih delovnih kolektivih nihče ne zgraža<sup>26</sup>, če tatvine postajajo nekaj docela vsakdanjega, če se izigravanje, obhajanje in kršenje predpisov šteje za koristno delovanje za podjetje, če kaznivih dejanj ne naznanjajo, če na delovna mesta znova sprejemajo ljudi, ki so z njih odšli v zapor zaradi kriminala, če je v nekaj letih v nekaterih delovnih organizacijah kar po 7 % ljudi prišlo v kazenski postopek ali če zaradi kriminala nikogar ne odpuste iz službe in podobno<sup>27</sup>.

<sup>25</sup> Glej npr. Stanković, s. 260, Matovski, s. 8 (referat za posvetovanje o družbeni samozaščiti, Beograd, januar 1976) in drugi.

<sup>26</sup> Glej npr.: Nespoštovana zakonitost, *Dolenjski list*, 16. oktobra 1975.

<sup>27</sup> Glej: Lažna radniška solidarnost, *Vjesnik*, 4. decembra 1975.

Skrivanje in varovanje tatov ter nepoštenjakov, solidarnost z njimi, pomoč pri prikrivanju in podpora deviantom (posamična ali skupinska), nizke moralne norme in moralni nevtralizem, omogočanje privilegijev, pasivnost glede nepoštenosti in koristoljubja, strpnost do pridobivanja dohodka, ki ne temelji na opravljenem delu, in podobni pojavi na delovnem mestu niso v skladu s samoupravno kulturo v združenem delu. Vsekakor pa ne podpirajo želenih vrednot, moralnega ravnanja z rečmi in koristnost pravih razmerij med delovnimi ljudmi.

Vse kaže, da so **moralne norme, ustrezna poklicna kultura na delovnem mestu in sploh moralno vedenje v industrijski kulturi akutno vprašanje tudi za našo družbo**. To ni samo sociološko vprašanje, marveč tudi posebno vprašanje »psihološkega dožemanja priložnosti«<sup>28</sup> (ali biti kljub njej pošten) na delovnem mestu, ker je posameznik največkrat sam gospodar svojega položaja, pogosto prepuščen lastnemu samonadzorstvu in izkušnjam odklonskih možnosti. Izmikanje, odnašanje, prilaščanje in zasebno uporabljanje dobrin na delovnem mestu ipd. je sicer v določenem obsegu in ponekod še normalno dejanje in marsikje kolikor toliko dopustno, toda tovrstna »poslovna morala« ima kriminogene vplive na nastajanje česa večjega od tistega, kar se še prenaša.

V zvezi s tem v takih delovnih kolektivih ali ožjih skupinah nastaja in se oblikuje tudi taka podoba ljudi o svojem poklicu, ki je drugačna od splošne: medsebojno ravnanje ljudi je popustljivo in opravičljivo; kot običajen vzorec ravnanja se razširja neodgovornost, nepoštenost, izkoriščanje priložnosti zase, medsebojna odpustljivost pri napakah; subkultura, v kateri so odklonski tisti, ki se ne ravnaajo po nastalem modelu, in podobno.

Pri vsem tem pa se med takimi skupinami v delovnih organizacijah in na delovnem mestu poraja prepričanje, da njihova odklonskost sploh ni to, kar je, in sebe ne štejejo za deviante (kriminalce). To pa je že »subkultura« **odklonskosti nasproti kulturi poštenosti in odgovornosti** vseh drugih, ki ravnaajo moralno in zakonito.

## 6. Žrtve in vidnost pojavov

V domači viktinološki znanosti še nismo prišli tako daleč, da bi glede sestavin delovnega mesta in njihove vloge v nastajanju odklonskih po-

javov **globlje obravnavali družbeno lastnino v razmerjih do njene lastne viktimizacije**. Vlogo družbenega premoženja in družbe kot lastnika le redkeje ocenjujejo iz zornega kota njune nape-ljevalne, spodbujajoče in izzivalne vloge za neracionalno porabo družbenih sredstev, pretirane naložbe ali naložbe brez kritja, za slabo storilnost, nedelavnost, slabo zdrževanje proizvodjalnih sredstev, privatizacijo družbenega premoženja v raznih oblikah, za pretirano manjkanje z dela in daleč čezmerno število bolezenskih dni, preveliko porabo države in mehanizmov, ki namesto nje čedalje bolj opravljajo posamezne naloge, potem ko zapušča svojo vlogo na nekaterih področjih. Prav tako ne proučujemo dovolj, **kaj vse spodbuja škodljivo ravnanje** s sadovi dela, opremo, napravami in čemu toliko podkupovanja na delovnem mestu, zlorabljanja uradnega položaja, nevestnega dela, tatvin in goljufij ter drugih anti-in asocijalnih pojavov, ki ne povzročajo samo gmojne škode, marveč predvsem moralno in zbu-jajo vtis, da marsikaj deluje na nezmožnosti, improvizaciji, nepoštenosti, neljalni konkurenci itd. Hkrati pa se domneva, da je **tisto, kar je skrito**, še večje in bolj nevarno in da zaradi skupinskih podjetniških interesov, zasebnolastniške miselnosti, partikularizma, elitizma in drugih množičnih pojavov, kot so privilegiji, prilaščanje oblasti in delovnega presežka ter samovoljnosti, nismo dovolj učinkoviti pri varstvu dobrin, ki so last vseh<sup>29</sup>.

Postavlja se vprašanje, kdo mora utrpeti škodo, ne samo zaradi naštetih posledic, marveč tudi zaradi inflacije, nestabilnosti, nepokritih naložb, pretiranega uvoza, nelikvidnosti, primanjkljaja v plačilni bilanci itd., kar se tako ali drugače povezuje z odklonskim vedenjem množice ljudi na delovnem mestu, z njihovim malomarnim in neodgovornim delom, nezmožnostjo, neodgovornostjo itd., tja do nepoštenosti in sovražnega delovanja, včasih povezanega tudi s tujino.

**Ker je celotna škoda porazdeljena** na milijone delovnih ljudi ter vsi **neimenovano nastopamo kot žrtve** in oškodovanci in ker nihče zaradi tega ni neposredno ogrožen, vidnost pojavov pa je različna ali je sploh ni — ali pa za škodljivstvo zvemo ob kakih posebnih priložnostih, ki se še periodično pojavljajo (in pri nas čedalje pogosteje ponavljajo) — srd oškodovancev zbledeva, se razoseblja in porazdeli na vso družbo ali sploh ne povzroča zaželene motiviranosti za pregon po-

<sup>29</sup> Glej npr.: Gradivo s 15. seje predsedstva CK ZKJ, 11. december 1975, *Delo*, 12. decembra 1975, s. 4 in 5.

<sup>28</sup> Cressey, v *Modern Criminals*, s. 111.

vzročiteljev. Hkrati pa nadzorstvo še ne pomeni tiste sile, ki bi zavirala razširjanje pojavov in delovala dovolj zastraševalno.

Razpoložljivost dobrin, lahka dosegljivost neupravičenega dohodka z raznimi manipulacijami (tudi s poviševanjem cen, nepravilnim deklariranjem blaga, utajevanjem davkov in izogibanjem dajatvam ali pa s sprejemanjem daril itd.), nezavarovanost proizvodjalnih sredstev in zalog, slaba organizacija delovnega procesa itd. omogočajo zlorabljanje družbenega premoženja. To pa ima politične posledice za »samoupravno razmerje kot družbeni odnos, ki je odvisno od načina, s katerim se določajo razmerja samoupravljalcev nasproti proizvodnji in delovnim sredstvom, pa tudi nasproti drugim razmerjem do akumulacije in porazdelitve v celoti«<sup>30</sup>.

To pomeni, da je **razmerje ljudi na delovnem mestu do premoženja** (ki je last vseh), **lahko pomembno družbenopolitično vprašanje** in narekuje politične akcije glede zakonitosti, odgovornosti, poštenosti in pravičnosti; le-te zato ne ostajajo zgolj pravna kategorija, marveč predvsem tudi razredna. Od tod izhaja, da je nepoštenost na delovnem mestu in v zvezi s poklicem vprašanje vsakogar in vseh, je vprašanje morale in zavesti (tudi pravne).

V zvezi s tem pa nastaja še nekaj vprašanj. Kako poleg ustvarjanja primerne zavesti (poštenja, morale, delavnosti, solidarnosti, varčnosti, storilnosti, delovne discipline itd.<sup>31</sup>) na delovnem mestu oblikovati tako nadzorstvo, ki bi kljub navzočnosti omogočalo nemoten razvoj človekove osebnosti (brez grožnje, zastraševanja, ovaduštva, spletkarstva, premoči nad ljudmi itd.); ali bi z morebitnim »testiranjem duševnih, senzornih in psihomotornih funkcij«<sup>32</sup> ljudi za posamezne poklice (kar je lahko diskriminacija nasproti drugim) lahko izbirali boljše od dosedanjih); kako preprečevati dezorganizacijo, ki nastaja zaradi politične, moralne in gospodarske škodljivosti, pogoste čustvene reakcije na odklonkost, povezane z delovnim mestom in poklicem (tehnokratizem, politična birokracija, menedžerske plasti itd.); ali je pričakovati pravilno ravnotežje med vidnostjo (ali skritostjo) pojavov ter zmožnostjo žrtev prenašati odklonkost, povezano z delovnim mestom in poklici, da bi ne prihajalo do prevelike konfliktnosti ter ogroženosti in podobno?

<sup>30</sup> Arnaudovski, s. 4, referat za posvetovanje o družbeni samozaščiti, Beograd, januar 1976.

<sup>31</sup> Glej: Popit France — diskusija na 15. seji predsedstva CK ZKJ, 11. decembra 1975, *Delo*, 12. december 1975, s. 5.

<sup>32</sup> Bujas, s. 122.

## 7. Nadzorstvo (in samonadzorstvo)

V zadnjih nekaj letih se pri nas na raznih ravneh izredno dosti razpravlja o nadzorstvu. Številnih resolucij, priporočil, stališč, izjav itd., tudi pravnih aktov, politične propagande, vzgojnega in strokovnega ter drugega gradiva, je namreč toliko, kot še nikoli poprej. Vse kaže, da je vprašanje nadzorstva (poleg odgovornosti) eno izmed ključnih vprašanj družbene zavesti (tudi pravne zavesti), hkrati pa je ob velikih količinah pravno urejenih razmerij, odgovornosti, velikega števila nadzornih mehanizmov in njihove politizacije **oboje v precejšnji krizi; na to dovolj očitno kaže tudi prenekateri politični dokument zadnjega časa.**

S samim izboljševanjem nadzorstva se skuša vplivati na zavest samoupravljalcev, da bi se zlasti (glede na vprašanja, ki jih obravnavamo v tem sestavku) na delovnem mestu in pri delovanju v zvezi s poklicem ravnali tako, da bi bilo njihovo vedenje kar najbolj skladno s pričakovanim. Z oblikovanjem nadzorstva in t. i. »socialistične zavesti« se namreč pričakuje upadanje odklonskih pojavov, ne samo takih, ki so sankcionirani v pravu, marveč tudi tistih, ki postajajo zaradi množičnosti moteči za družbo. Le-te (prepogosto v odvisnosti od raznih družbenih procesov) šibajo politične organizacije (npr. birokratizem, tehnokratizem, liberalizem, elitizem, anarhizem itd.) kot škodljive in nevarne za družbeni red. **Škodljivi množični družbeni procesi, ki zavirajo razvoj zelenih družbenih razmerij, pa so le po svojih posameznih ekscesih lahko protipravni in zato dosegljivi formalnemu družbenemu nadzorstvu** (organi za notranje zadeve, tožilstva, sodišča, inšpekcije itd.), sicer pa so po svoji naravi večinoma zunaj njegove dosegljivosti.

Prav družbenopolitične organizacije (ZK, SZDL, sindikati, zveza mladine in druge) zlasti v zadnjih letih postajajo pomemben ustvarjalni dejavnik pri oblikovanju tako nadzorstva kot zavesti ljudi ter politične socializacije samozaščite. Glede na to (vsaj zdi se tako) je tudi vprašanje nadzorstva in zavesti za naš namen pri obravnavanju skrite kriminogene vloge delovnega mesta in posebnosti poklicev kot naročeno pri razmišljanju, ali gre za tiste dejavnike, ki naj pripeljejo do izboljšanja stanja (glej npr. vse resolucije in sklepe ter stališča političnih organizacij glede vedenja v zadnjih letih od pisma tov. Tita in izvršnega komiteja predsedstva ZKJ), hkrati pa je povsod po svetu toliko razočaranja



zaradi ogroženosti vrednot in neučinkovitosti nadzorstva. Nič manj pomembna pa ni ugotovitev, da je prenekatera vrednota zastarela, da venomer nastajajo nove oblike vedenja in da nadzorstvo marsikdaj ne ustreza.

Pri nas smo prišli v položaj, ko družbeno-politična praksa tako glede nadzorstva kot glede varstva pogosto prehiteva teoretično misel in spoznanja o njiju in ko se želene vrednote neredko bolj pričakujejo, kot jih je glede materialnega, vzgojnega, kulturnega, družbenega, socialno psihološkega in drugega stanja mogoče pričakovati. Od tod morda tudi nezadovoljstvo s stanjem, ker se želje prepočasi uresničujejo, cilji pa so morda visoko postavljeni in zato pogosto težko dosegljivi.

Večina političnih želja (in ne samo strokovnih hotenj) glede vedenja in ravnanja, odklonskega ali normalnega, sedanjega in pričakovanega, političnega ali zunaj tega področja, zadeva nas ljudi na delovnem mestu in v poklicih. Verjetno je daleč največ škodljivih ali vsaj nezaželenih pojavov storjenih prav v povezanosti z njima. Ker formalno družbeno nadzorstvo lahko glede tega posega predvsem od »zunaj« ter je glede na »družbeno razdaljo« daleč od delovnega mesta, je v zvezi s socialističnim samoupravljanjem docela **normalno več pričakovati od nadzorstva v neposredni bližini delovnega mesta in znotraj delovnih organizacij**, predvsem pa tam, kjer se sploh kaj dogaja. Zato je nedvomno najbolj primerno notranje nadzorstvo (tako npr. samoupravno delavsko nadzorstvo, strokovna služba notranjega nadzorstva, služba zavarovanja, služba varstva pri delu, protipožarno varstvo, tehnično nadzorstvo<sup>33</sup> itd.). Pričakovanja glede samoupravnega in notranjega nadzorstva ne kažejo samo na težišče razvoja v prihodnosti, marveč poudarjajo tudi nemoč zunanjega nadzorstva (državnega, na splošnih normah zasnovanega, **odtujenega**).

**Odtujenost nadzorstva pa ni v skladu s samoupravljanjem delovnih ljudi**; ti o pojavih na delovnem mestu (tudi škodljivih) vedo dokaj več in prej kot vsako državno nadzorstvo le-to lahko šele z njihovo pomočjo začuti tisto, kar ljudje vedo že samo po sebi. **Naravnost razvoja je torej logična**, o morebitnih njegovih stranskih, toda škodljivih posledicah pa ob tej priložnosti ne razpravljamo (npr. bolj ko je dejavnost na delovnem mestu umska, manj je nad-

zorovana — več ko ima predmetnih sestavin, bolj je nadzorovana).

Ob samoaktualizaciji, samouresničevanju, samoizražanju in samoocenjevanju<sup>34</sup> na delovnem mestu v samoupravljanju pa je pričakovati tudi več možnosti za samo-nadzorovanje in samovanje pred nevarnostmi.

### 8. Kriminološka in kriminalistična vprašanja

Med številnimi vedami, ki se ukvarjajo z vplivi delovnega mesta in poklica na človeka, njegovo počutje, vedenje, ravnanje itd. (poleg npr. delovnega prava, psihologije dela, sociologije dela, psihofiziologije itd.), sta nedvomno tudi kriminologija in kriminalistika. Čeprav delovno mesto in poklic nikoli nista bila v središču njune pozornosti, je vendarle res, da prenekatero razmišljanje ne more mimo njiju. Na to kažejo množica literature o kriminalnosti belega ovratnika, raziskave o uslužbencih kot storilcih, kriminal, ki se tesneje povezuje s posameznimi poklici (npr. obrtniki, zunanjetrgovinski uslužbenci, trgovski potniki), in še marsikaj drugega. Glede na to se za naš namen odpirajo nekatera vprašanja.

#### a) Kriminologija

Kriminologija je doslej res precej obravnavala kriminalnost nekaterih višjih družbenih plasti, zlasti v povezavi s ključnimi položaji v gospodarskem življenju (toda ne pri nas), in prinesla marsikatero spoznanje o vplivu poklica na odklonsko vedenje. Toda ob precejšnji količini teoretičnih posplošitev je dokaj malo empiričnih raziskav, kot da bi se storilci še bolj izmikali raziskovalnemu delu kot prijetju zaradi storjenih dejanj. Čeprav je škoda od zlorabe poklicev za odklonsko vedenje v gospodarskem življenju lahko večja od vsake druge, pa direktorji, poslovođe, blagajniki, računovođe, trgovski potniki itd. niso edina delovna mesta in poklici, na katerih gre za spodbujanje in napeljevanje k odklonskemu ravnanju. Poleg njih gre še za neskončno vrsto delovnih mest, ki imajo po svojem družbeno-gospodarskem, proizvodnem, vodilnem, strokovnem itd. pomenu razne kriminogene sestavine in možnosti za zlorabljanje, nepoštenost, prilaščanje, izkoriščanje itd., tja do malomarnega in brezbriznega opravljanja svojih nalog.

<sup>33</sup> Glej Davidović, Popović in drugi — referati o družbeni samozaščiti, pripravljene za posvetovanje v Beogradu, januarja 1976.

<sup>34</sup> Glej več o tem: McGregor, s. 53, 73, 91—93 itd.

**Delovno mesto je po svojem prostorskem in vsebinskem pogledu pomembno torišče za odkrivanje in raziskovanje sestavin, ki peljejo k odklonskosti.** V kriminologiji danes čedalje bolj raziskujejo vlogo predmetnega prostora pri odklonskosti, medsebojna razmerja ljudi glede motiviranosti za deviante, pomen družbenega okolja v etiologiji pojavov itd., zelo malo ali skoraj nič pa ne vemo o delovnem mestu kot skritem kriminogenem dejavniku, kajti delovno mesto je nedvomno okvir za delovanje, v katerem se kažejo ugodne poklicne, osebne, družbene, duševne in druge možnosti za nastanek konkretnega škodljivega pojava ali posledice.

Za naše razmere v kriminologiji zelo malo vemo o vlogi pripadnosti določenemu kolektivu in pomenu delovne dobe pri odklonskosti, delovnemu ozračju in počutju, prispevku organiziranih sil v kolektivu k zmanjšanju odklonskosti (kaj je tam, kjer jih sploh ni), kako deluje notranje nadzorstvo na preprečevanje škodljivih pojavov<sup>35</sup>, kakšna je protikriminalna zavest delovnega človeka glede na posamezna delovna mesta, poklice, temeljne organizacije združenega dela, kako višina dohodka, delovna uspešnost (?), razvoj in napredek delovne organizacije ter sploh procesi, ki nastajajo znotraj posameznih panog, vplivajo na odklonskost in kakšnim razmeram so bolj lastni nekateri pojavi, zakaj itd., kakšna je izbira ljudi za posamezna delovna mesta (testiranje poštenosti?), kako je s tovrstno kriminalnostjo glede na družbeno sestavo in podobno. Delovno mesto naj bi tudi v kriminologiji doseglo več pozornosti.

#### b) Kriminalistika

Kriminalistični zorni kot razmišljanja o delovnem mestu in poklicu načenja predvsem vprašanje pravočasnega odkrivanja odklonskega vedenja, povezanega z opravljanjem množice dejavnosti. **Odkrivanje je ključno vprašanje za spoznavanje dejanskosti**, hkrati pa je čedalje bolj pomembno za usmerjanje preprečevalnih akcij tako notranjega kot zunanjega nadzorstva.

V zvezi s tem se odpirajo vprašanja koncipiranja ne samo preprečevalne dejavnosti in zavarovanja, marveč tudi kriminalistične metodike in taktike ter ne nazadnje kriminalistične tehnolo-

<sup>35</sup> Glej npr.: Analiza podatkov iz ankete samoupravne delavske kontrole, za katero so v ljubljanskih občinah junija 1975 poslali 1258 vprašalnikov, pa so jih dobili vrnjenih le 47 % (po podatkih iz analize, ki sta jo opravila MK ZKS in Mestni svet sindikatov).

gije, skladno z varstvom določenih pravic ter suverenosti in osebne celovitosti delovnega človeka. Tako npr. številna podjetja v svetu (zlasti v ZDA) uporabljajo poligraf za preizkušanje poštenosti uslužbencev, hkrati pa je čedalje več možnosti za nadzorovanje ljudi na delovnih mestih s prisluškovanjem, opazovanjem in prenašanjem slike itd.

Za kriminalistiko je neugodno, da morajo njeni glavni akterji (to so trenutno še vedno zunanji nadzorni organi, ki so strokovno pripravljene — za večino notranjih tega ni mogoče reči) od zunaj ocenjevati notranje položaje in zbirati podatke ali z obveščevalnim delom posegati v zapletene operacije odkrivanja odklonskosti (pri računalniškem kriminalu pa je to sploh zelo težko, kolikor ni celo nemogoče). Glede na to se težave pri odkrivanju tudi v prihodnje kažejo kot dokaj nepremostljive. To pa pomeni, da je skritost kriminalnosti na delovnem mestu odvisna tudi od neučinkovitosti odkrivanja, neizdelanosti pravil in napotil kriminalistike, šibkosti notranjega (in zunanjega) nadzorstva, nedoraslosti zavesti ljudi na delovnih položajih ter neskončne možnosti za zlorabo delovnega mesta za osebno in skupinsko nepoštenost.

#### Sklep

Delo kot vir moralnosti, človekovega obstoja, napredka, bogastva in moči, kot vir trajnih vrednot v samoupravni socialistični družbi poleg svoje etične funkcije hkrati z delovnim mestom in poklicem pomeni tudi prikrit dejavnik za spodbujanje odklonskega vedenja. Čeprav industrijska revolucija in znanstveno-tehnični razvoj človeštvu lajšata vsakdanje delo, da je lahko čedalje manj trpljenje ter čedalje bolj zadovoljstvo in užitek, prihaja ob delu do raznih konfliktov. V samoupravnem socializmu delo posamezniku ne bi smelo biti odtujeno od njegove osebnosti, delovni izidi ter odločanje o njih naj bi bili čedalje bolj v njegovih rokah; toda še vedno se bo dogajalo, da bomo na posameznem delovnem mestu ugotavljali zelo moteče ekscese zlasti če naj posameznikov položaj oblikujejo samo sadovi dela in če naj človekova eksistenca izhaja le iz njegovega dela. Delo oziroma ustvarjalnost (karkršna koli) na delovnem mestu naj vsakomur pomeni možnost za zakonito pridobivanje dohodka. Vendar ni tako.

Delovno mesto je kljub temu, da je eno izmed pomembnih človekovih moralnih ustanov, hkrati

tudi ustanova, ki s svojimi sestavinami omogoča nepoštenost, zlorabe, prilaščanje dobrin, oblast nad drugimi itd. Pritiski delovnega mesta pri labilnih osebnostih povzročajo ravnanje, nasprotno od pričakovanga in zaželenega ter s tem pri številnih porajajo dvojno moralo.

Glede na to bi bilo ne samo iz kriminalno-političnih, marveč tudi iz etičnih, estetskih itd. kakor tudi političnih razlogov treba ugotavljati, katere sestavine so za posamezna delovna mesta najbolj kriminogene in katera viktimgena stanja povzročajo najbolj neprijetne posledice (npr. pri gospodarskem poslovanju). In če skušamo ljudi marsikdaj prilagajati delovnim mestom (ne pa narobe) glede na njihovo pripravljenost, strokovno izkušnost, primernost itd., do družbeno-politične ustreznosti v zadnjem času, bi najbrž morali pričakovati, da ustreznost glede poštenosti, korektnosti itd, ne bi bila na zadnjem mestu.

**Odklonskost na delovnem mestu večinoma pomeni tudi kršitev zaupanja.** Zdi se, da delovna mesta s svojimi kriminogenimi sestavinami pogosto kvarijo ljudi, da jih imamo pozneje za deviante. Težko je reči, ali je pomembnejša odklonskost spodbujajoča vloga delovnega mesta ali pomanjkanje ustreznega nadzorstva ali neprijetna osebnost na prav določenem mestu ali vse troje hkrati in še kaj drugega. Hudo gre seveda iskati v človeku-delavcu, ki je na določenem delovnem mestu, toda etiologija odklonskega pojava ni le v njem samem, marveč v celovitosti njegovega okolja, v katerem na delovnem mestu opravlja svoje naloge. Iz tega izhodišča pa gre tudi v kriminologiji pripisovati delovnemu mestu poseben pomen pri ugotavljanju tistih silnic, ki iz posameznika ustvarjajo devianta pri opravljanju njegovega dela. Delovno mesto namreč vpliva na posameznikovo osebnost in oblikuje njegovo vedenje, ne nazadnje pa ga s svojimi sestavinami tudi spodbuja k odklonskosti.

Tudi na delovnem mestu imajo ljudje želje po blaginji, napredovanju, po zadoščanju svojim potrebam celo mimo zakonitih možnosti. Po delovnem mestu se družba plasti, zaradi njega prihaja do socialne neenakosti itd.

Glede na to je treba delovno mesto (in poklic) tudi v zvezi z odklonskostjo precej bolj poudarjati kot doslej. Kriminologija je tudi tu poklicana, da z ustreznimi znanostmi, ki raziskujejo delovno mesto, skladno in bolj začne proučevati njegov pomen na odklonskost. Enake zahteve se zlasti v naši družbi postavljajo tudi pred krimi-

nalistiko. Ti vedi bi tako s svojimi spoznanji in praktičnimi napotki lahko pomagali prenekateri dejavnosti, da bi bilo manj priložnosti za odklonskost na delovnem mestu, manj storilcev in manj žrtev, da »temna stran« delovnega mesta in poklica ne bi bila takšna, kot je, in podobno. Hkrati s tem pa bi tudi »delovna morala« dobivala nove spodbude. Rokopis končan 20. decembra 1975.

#### UPORABLJENA LITERATURA

1. A. **Handbook on White Collar Crime**, Washington, D. C. 1974, 92 s.
2. Ačimović, Mihajlo: Behaviorizam u kriminologiji, **Jugoslovenska revija za kriminologiju i krivično pravo**, XIII, 1975, 2, s. 219—231.
3. **Aktuelle Beiträge zur Wirtschaftskriminalität**, Schriftenreihe 4, Frankfurt, 1974, 134 s.
4. \*Arnaudovski, Ljupčo: Samoupravna radniška kontrola u funkciji suzbijanja privrednog kriminaliteta, 18 s.
5. Baron, Mays John: **Crime and Social Structure**, London 1963, 256 s.
6. Bennhold, Martin: Diebstahls und Wirtschaftskriminalität, **Kriminologisches Journal**, 5, 1973, 3, s. 161—180.
7. Berkauer, Friedrich: Wirtschaftskriminalität in Deutschland, **Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft**, 25, 1975, 3, s. 787—825.
8. Beyer, Günter: Die Kriminalität in Betrieben der Schwerindustrie in den Jahren 1954 bis 1960, Bonn, 1963, 143 s.
9. Berenzon, A. — Jastubov, V.: Kriminologičeskiye issledovanija formirovanija ličnosti prestupnikov, poslagajuščih na socialističeskoe imuščestvo, **Sovetskaja justicija**, 21, 1970, s. 25—26.
10. Bloch, H. — Geis, G.: **Man, Crime and Society**, New York 1962, 642 s.
11. Bujas, Zoran: **Psihofiziologija dela**, Zagreb 1964, s. 427.
12. Clinard, M. — Quinney, R.: **Criminal Behavior Systems — A Typology**, 1967, 498 s.
13. Cressey, D. — Ward, D.: **Delinquency, Crime and Social Process**, New York 1969, 1151 s.
14. \*Davidović, Dragomir: Društvena samozaščita i njeno normativno regulisanje u radnim i drugim samoupravnim organizacijama i zajednicama, 11 s.
15. Durkheim, Emil: **De la division du travail social**, Paris 1922 (4. izdaja), 416 s.
16. Geis, Gilbert: Ed.: **White Collar Criminal**, New York 1960, 448 s.
17. Gradivo 15. seje predsedstva CK ZKJ, 11. 12. 1975, **Delo**, 12. 12. 1975.
18. Grygier, T. etc.: **Criminology in Transition**, London, 1965, 308 s.
19. Haskell, M. — Yablonsky, L.: **Crime and Delinquency**, 1970, 517 s.
20. Inciardi, James: Visibility, societal reaction, and criminal behavior, **Criminology**, 12, 1972, 2, s. 217—233.
21. Jautsen, Matti: **The Potential for Corruption**, Helsinki, 1975, 73 s.

22. **Kadrovska politika v združenem delu** — referati; Inštitut za delo, Center za samoupravno normativno dejavnost, Ljubljana 1975, 131 s.
23. Knights, D.: A classificatory scheme for occupations, *The British Journal of Sociology*, XXVI, No. 3, September 1975, s. 294—308.
24. Lukić, Radomir: **Sociologija morala**, Beograd 1974, 683 s.
25. Martin, J. P.: **Offenders as Employees**, Cambridge, 1962, 178 s.
26. McGregor, Douglas: **The Professional Manager**, 1967, 202 s.
27. \*Milanović, Vladimir: Politička, pravna i moralna svest gradjana kao faktor društvene samozaštite, 12 s.
28. Najman, Velizar: **Sociopatologija u socialističkom društvu**, Beograd, 1973, 248 s.
29. Nedeljković, Dušan: **Etika**, II. deo, Rad, volja, radost, Beograd 1971, 255 s.
30. Nettler, Gwynn: Embezzlement without problems, *British Journal of Criminology*, 14, 1974, 1, s. 70—77.
31. Opp, Karl-Dieter: **Soziologie der Wirtschaftskriminalität**, München, 1975, 218 s.
32. Pavalko, Ronald, Ed.: **Sociological Perspectives on Occupation**, 1972, 388 s.
33. \*Popović, Jovan: Samoupravna radnička kontrola kao subjekt sistema društvene samozaštite, 20 s.
34. Rimann, Bernhard: **Wirtschaftskriminalität**, Zürich, 1973, 340 s.
35. Robin, Gerald: Employees as offenders, *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 6, 1969, 1, s. 17—33.
36. Robin, Gerald: White collar crime and employee theft, *Crime and Delinquency*, 20, 1974, 3. s. 251—262.
37. Short, James, Ed.: **Modern Criminal**, 1970, 192 s.
38. Stanković, Jugoslav: Moral kao normativni izraz samoupravnog regulisanja odgovornosti, **Jugoslovenska revija za kriminologiju i krivično pravo**, VIII, 1970, 2, s. 253—262.
39. \*Strahinić, Časlav: Mesto i uloga samoupravne odgovornosti u sistemu društvene samozaštite, s.
40. Vollmuth, Emil, Fraudulent business practices, *International Criminal Police Review*, No. 289, June—July, 1975, s. 158—165.
41. Vračar, Stevan: Politički pokazatelji kriminaliteta u privredi, **Pregled**, LXI, 1971, 1—2, s. 41—64.

Gradivo označeno z \* je s posvetovanja o društveni samozaštiti, ki ga je v Beogradu od 13. do 14. januarja 1976 organizirala Zvezna Skupščina.

UDC 343.918.1

## The Latent Crime-Encouraging Effect of the Job and Work

Pečar, dr. Janez, Senior Scientific Research Fellow, Institute of Criminology, Ljubljana

Several different kinds of offences imply breaking of certain moral, ethical and rules in connection with offender's job. Work and employment are important in a socialist self-management society and that is why special emphasis should be given to contingencies encouraging deviance in relation to the job, position, profession, function, work, etc. The criminogene and the victimogene potential of any specific job may be different in accordance to the variety to tasks, functions, occupations and kinds of work performed, given however, that the same kind of the job produces some specific kind of deviance. That is where social differentiation in crime appears:

every social stratum may be prone to a different kind of deviance.

However, the crime encouraging quality of the job manifests itself to the extent (and only in case that) it finds resonance in the subjects personal dispositions, i. e. if the occasion he is exposed to through his work, finds its reflection in his personality. Accordingly, the job and work ought to be more often a subject or research: the intrinsic and the extrinsic qualities they hold; bring into play inducements that make people deviant even though perhaps only through triggering their latent deviance. Criminology and police science ought to pay more interest to it.