

Delo kot neformalni mehanizem nadzorovanja

Janez Pečar*

Od ure njihovega rojstva so nekateri določeni za podložništvo in nekateri za ukazovanje.

Aristotle, Ethics (N. Y. 1950) s. 4

Med neformalne mehanizme nadzorovanja in discipliniranja sodi nedvomno tudi delo, ne glede na to, ali je umsko ali ročno, proizvodno ali neproizvodno. V vsakem pogledu se opira na številna pravila vedenja, na kulturo dela in ne poteka brez nadzorstva, ki je bodisi institucionalno ter hierarhično, ali pa prihaja od sodelavcev ali sebi enakih.

Po Marxu je delo »proces med človekom in naravo, v katerem človek opravlja svojo menjava materije z naravo, in to menjavo omogoča, ureja in nadzoruje z lastno dejavnostjo«. ¹ **Nadzorovanje se torej vedno povezuje z delom.** In prav glede na to razločujejo tri tipe kontrole: navadno oziroma osebno, tehnično in birokratično. ² Ob tej priložnosti nas zanima predvsem osebno nadzorstvo, in še to samo v tistem delu, **ki ni sformalizirano s pisanimi pravili** ustrezne institucije ali višjimi normami, marveč izhaja iz medsebojnih odnosov med ljudmi, ki so skupaj pri delu in predvsem zaradi tega namena. Ker se pri delu ustvarjajo med ljudmi socialne razlike, nastaja z delom neenakost in diferenciacija, ker se ljudje ob delu različno vedejo, ker so komunikacijski procesi med njimi različni in socializacijski učinki dela morda popolnoma neenaki in se egalitarizem kljub egalitarnim ideologijam prav z delom najbolj podira itd., se ob vsesplošni ekspanzivnosti neformalnega nadzorovanja danes po svetu v zvezi z delom toliko bolj postavlja **vprišanje njegovega vpliva na posameznika** po eni strani in njegovih sestavin discipliniranja po drugi. To morda toliko bolj, ker je delo samo močan pravo podpirajoči sistem in kolikor bolj je delovno mesto pod različnimi oblikami kontrole, ko neformalno nadzorovanje dopolnjuje, spodbuja, navdihuje, če ne kar motivira, t. i. »managerial control«. Ta pa seveda ne podpira vsega, kar se v odnosih med ljudmi rojeva, kajti le-ti imajo pogosto svoje interese, ki so

tudi v nasprotju s tistimi, ki jih želi uveljavljati katerakoli institucija, za doseganje ciljev, zaradi katerih sploh je. Ker je delo hkrati še vir najrazličnejših pravic in dolžnosti, iz katerih izhajajo tudi posamezne vrste odgovornosti, je toliko bolj v ospredju sodobnih razmišljanj o vedenju in njegovem nadzorovanju, zlasti na delovnem mestu (work place).

Prav glede na to je relativno težko ločevati vplive formalnega od neformalnega nadzorovanja, čeprav je v organizacijskem smislu lažje razmejevati mehanizme birokratične in morda še »samoupravne« kontrole od nesformalizirane, ki nima doslednih **vedenjskih pravil in ne institucionaliziranih mehanizmov** za njihovo uresničevanje. Ker pa gre pri delu tudi za tekmovalnost, spopadanje, neenakost, spreminjanje vrednot, nekorektnosti različnih vrst tja do nemoralnosti in kriminala, »delo« **ni nekonfliktna ureditev**. Na delovnih mestih v organizaciji ni vedno veliko humanizma, obstajajo različne socialne stratifikacije, ki jim daje delo svoj okvir itd., zato so tudi različna pravila formalnega in neformalnega nadzorovanja, ki urejajo odnose med ljudmi z različnimi oblikami prisiljevanja. In ker so **nepisane sankcije** na delu včasih, če ne **materialno, pa moralno, socialno, psihološko ali kako drugače dosti bolj občutne** od tistih, ki jih regularno izvaja institucija, je neformalna kontrolizacija, kakorkoli povezana z delom, lahko tudi pomemben socializacijski dejavnik po eni strani, kot je lahko kriminogena okoliščina po drugi. Oboje poudarja katerakoli delitev dela v človeški družbi, v postindustrijski pa še toliko bolj. Tudi »samoupravni socializem« ne nazadnje pri tem ni vedno izjema, kajti le-ta vzbuja tudi neučinkovitost kontrolizacije, kolikor jo celo neracionalno razširja.

Zato se velja med drugim spraševati, kako je »neformalno« nadzorovanje ob delu motivirano, vztrajno, prilagodljivo, taktno in ali manipulira. Kakšna razmerja podpira in razvija, s kakšnimi interesi se ukvarja, koliko je osebno? Kako ga ločevati od institucionalne kontrole, koliko le-to podpira in koliko je z njo v nasprotju itd.? Zato je to nadzorstvo, ki sicer ne predstavlja »zasebne justice«, vredno pozornosti, ker lahko sodeluje in dopolnjuje formalno avtoriteto po eni strani in je samostojni reprezentativno-korektivni model za nekakšno samodiscipliniranje po drugi.

* Janez Pečar, dipl. pravnik, doktor znanosti, redni profesor za kriminologijo, Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti Univerze EK v Ljubljani, Trg osvoboditve 11, 61000 Ljubljana.

¹ Riječnik sociologije i socijalne psihologije, s. 519.

² Handbook of Sociology, s. 205.

1. Delovne vrednote kot motiviranost za konformizem

Vrednote so v človeškem življenju vedno nekaj, kar posameznika zadovoljuje, ali za kar se mu zdi vredno truditi, včasih tudi za visoko ceno. Ker je tega zelo dosti, celo mislimo, da vrednot ni mogoče ustrezno opredeljevati,³ čeprav je veliko definicij vrednot, ki nanje gledajo z različnih zornih kotov. Tako so vrednote stvarne in gibanjske, pa estetske, etične, ekonomske, politične, razredne, religiozne itd., poklicne, moralne, spolne in različne druge. Ker jih ni malo in ker gre pri človeku in v skupini ali družbi za veliko vrednot, pogosto govorimo o različnih vrednostnih usmeritvah, o vrednostni polivalentnosti, o vrednotah kot societalnih lastnostih itd., pri čemer prihajajo posebno v poštev zlasti vse tiste vrednote, ki motivirajo delo, tako individualno kot skupinsko ali družbeno in še posebej poklicno.

Zato je gotovo nujno, da v zvezi z delom, motiviranjem zanj, zadovoljstvom z njim, s produktivnostjo pri njem itd. spoznavamo različne oblike posameznikovega in skupinskega vedenja, zlasti morebiti na prav določenem delovnem mestu, kjer se vsi tako ali drugače, če hočemo ali ne, srečujemo z (ne)pravičnostjo, (ne)enakostjo, (ne)solidarnostjo, (ne)vzajemnostjo in še marsičem, kar se dogaja v katerikoli organizaciji, še bolj pa v skupini, v kateri moramo delati skupaj z drugimi. Od tega je pogosto odvisno, ali delovna skupnost predstavlja pričakovani interesni sistem ali njegovo nasprotje, ki v prenekaterih primerih ustvarja vzdušje konfliktnosti, nekonformizma, represivnosti itd., tja do nemotiviranosti in nezainteresiranosti za delo, kljub (različnemu) plačilu.

Delo ustvarja glede na vrednote posameznika, ki ga opravlja, različne zahteve in povzroča različne želje po vzponu ali narekuje indiferentnost oziroma ambivalentnost, tja do tega, da imajo nekateri odpor do dela in ga sprejemajo z nenaklonjenostjo, kolikor ne celo s sovraštvom.

Kolikor naj bi bile delovne vrednote motivacija za delo, je pričakovati, da bodo relativno stabilne, splošne in hierarhično organizirane, zgodovinsko in družbeno pogojene ter seveda hkrati strukturno utemeljene in prilagojene. »Delo je kriterij za delitev dobrin in legitimna osnova moči.«⁴ In če je tako, potem omogoča

ljudem obstoj, jih deli na sloje in skupine, pogojuje različne interese in potrebe, ki jih mora tudi zadovoljevati, in kar je za kontrolizacijo zelo pomembno, delo omogoča posamezniku tudi pregled nad življenjem okoli sebe. Različnost delovnega mesta ustvarja tudi različno možnost obvladovanja dogajanj in s tem tudi poseganje v življenje drugih in to posredno in neposredno.

Za naš namen gledamo na delo ne le kot na možnost živeti z drugimi v delovni skupnosti in navezovati bolj ali manj (ne)enakovredne stike, marveč tudi kot priložnost za osebno (ne)zadovoljstvo. Le-to predstavlja določeno kakovost življenja, ki ima svoj namen ne le za produktivnost, ampak predvsem tudi za medsebojna razmerja med ljudmi, ki žive v bolj ali manj ugodno prilagojenem simboličnem interakcionizmu, ki je včasih lahko daleč od proklamiranih vrednot, tudi na delovnem mestu.

Kolikor je posameznik na delovnem mestu lahko poklicno in še posebej psihološko nepripravljen ali še obupan, odtujen, depresiven, z ogroženo samopodobo,⁵ ima razne druge nevšečnosti in je največkrat še brez moči, potem zanj delo ne more predstavljati ne vrednote in ne motiviranosti za ustrezni (delovni) konformizem, da sploh ne omenjamo njegove produktivnosti. Zato je zadovoljstvo z delom danes zelo preučevan dejavnik in kazalec prenekaterih drugih okoliščin, ki so ključne tudi za komunikacije v delovnem okolju, v katerem še posebej prihajajo v poštev tudi druge družbene vrednote.

Delovna organizacija oziroma podjetje, delovna skupina itd. so učinkoviti le, kot pravi Katz in Kahn, če od delavcev zahtevajo, da ostanejo v sistemu, potem ko vztrajajo, da se podrejujejo in izpolnjujejo vse zahteve svojih vlog in da sami od sebe prispevajo več, kot se od njih formalno pričakuje.⁶ To pa je ključno, kot pravi Merton, tudi za »spoštovanje norm, ustvarjanje rezultatov, ciljev, sredstev, načinov oziroma za kulturno in socialno strukturo«⁷ ljudi pri delu.

2. Neformalna pravila obnašanja pri delu (disciplinska pravila?)

Čeprav je pri delu oziroma za posamezno delovno mesto zelo dosti splošnih in posebnih formalnih, strokovnih, poklicnih, organizacijskih

⁴ Rus Veljko, Naše vrednote, s. 32.

⁵ Hierarhija — mednarodna raziskava, s. 195 do 196.

⁶ Prav tam, s. 184—185.

⁷ Hoffer/Weyman, s. 66.

³ Glej npr. Sociološki leksikon, s. 121.

in raznih drugih (nenazadnje pri nas še veliko »samoupravnih«) pravil, bolj ali manj institucionaliziranih, se tu ukvarjamo predvsem z vedenjsko neformalnimi pravili. Čeprav iz t.i. »delovnega prava« izhaja veliko različnih norm, ki delujejo na »neformalno-vedenjsko kontrolizacijo, se tu ukvarjamo predvsem z zadnjimi, kajti o tem ni veliko pisanega, hkrati ko menimo, da je prav v zvezi z delom, pri delu in zanj veliko neformalnih pravil, ki jih po eni plati ljudje prinašamo s seboj, od koder pač prihajamo, druge pa predvsem oblikujemo pri delu v razmerjih z drugimi, pod vtisi in zahtevami, zaradi katerih določeno delo sploh je. Čeprav sicer povsod obstajajo, kot jih lahko imenujemo, določena **disciplinska pravila**, ki tudi pogosto zelo natančno sankcionirajo **posamezne oblike vedenja**, vemo, da je pri obravnavanju (delovne) odklonskosti relativno malo dejanskih postopkov, čeravno je delovno okolje seznanjeno z dogodki, ki kakorkoli načenjajo bodisi delovno disciplino bodisi vedenje pri delu. Disciplinska pravila ohranjajo predvsem delitev dela, hierarhijo, nadzorljivost, zanesljivost, predvidljivost, obvladljivost in prenekatero druge okoliščine in lastnosti, ki so potrebne predvsem za doseganje delovnih učinkov.

Toda to pogosto ni dovolj za vsa druga **področja medosebnih razmerij**, ki se oblikujejo ob delu, ko ne gre zgolj za delovno disciplino, ampak tudi za različna ravnanja, ki so sicer pomembna za delovno vzdušje, toda zadevajo le osebno počutje, poštenost, prizadetost, čisto človeške medosebne obveznosti, zaupljivost, dostopnost itd., tja do odgovornosti, kakovosti odnosov do drugih, kakšnih posebnosti, samokontrole, medsebojnega povezovanja in sodelovanja, skupinskega delovanja itd., da ne omenjamo vseh tistih možnosti, ki jih daje še hierarhična urejenost ob neprestani **delitvi ljudi na višje in nižje**.

Najsplošnejša načela, ki se ustvarjajo z delom, postopki in vedenje pri delu, delijo ponavadi v tri skupine: v družbenomoralna, strokovnomoralna ter pravna, skupaj s pravicami iz dela in postopki zanje.⁸ Le-ta nedvomno s svojimi pravnimi, moralnimi in etičnimi izhodišči **podpirajo tudi pravila**, do katerih prihaja ob delu mimo institucionaliziranih in formalno normativiziranih ureditev, ki pa tako ali drugače zadevajo tudi čisto preprosto človeško vedenje.

⁸ Drašković, s. 78.

Ker pa ljudje dosti bolj od vsiljevanih pravil spoštujemo zlasti navade, običaje, tradicije itd., ki jih sami sprejemamo v stikih med seboj, je t.i. predpisani normativni idealizem tudi ob delu dosti bolj problematičen kot tista pravila obnašanja, ki so predvsem odvisna od tovrstnega, toda dejanskega funkcionalizma. Zato se pogosto dogaja, da so institucionalizirana disciplinska pravila za kontrolo vedenja manj spoštovana, ker predvsem nalagajo omejitve, v katerih je treba delati, kot pa morebiti druge prostovoljno sprejete zahteve, ki se kažejo kot **potreba za sožitje in človečna ravnanja ljudi med seboj**. Od tod je, poleg t.i. internih predpisov, še dosti nepisanih norm, ki izhajajo iz **nuje posameznih vrst komunikacij**. Obe plati za gotovo predstavljata določeno socialno regulacijo. Toda kakorkoli bi gledali nanju, se ni mogoče ubraniti vtisa, da vedno tako ali drugače spodbujata določeno podrejanje, konformizem in kontrolizacijo.

Morala vedenja pri delu pa zahteva, vsaj zdi se tako, že od nekdanj (morebiti tudi zaradi odnosa delavca do gospodarja in njegove moči) poslušnost, prilagodljivost, ubogljivost, učenje itd., torej vrednote, ki se od sužnja do delavca v »združenem delu« spreminjajo, toda **pravila obstajajo že zaradi učinkov, ki jih je treba z delom doseči**. To seveda lahko pomeni, da so tudi nepisana pravila čedalje manj čisto vedenjska in čedalje bolj ekonomsko učinkovitostna, vedno manj moralnoetična in dosti bolj strokovno-pravna itd.

Zato prihaja tudi do tega, da neformalna praksa prihaja v navzkrižje s formalnimi pravili ali pa jih podpira,⁹ pri čemer se pogosto pokaže, da so institucionalne norme manj tiranske kot običaji in navade,¹⁰ hkrati ko navade po drugi strani prihajajo v pravo po njegovi podobi in odsevu.¹¹

3. Neformalno nadziranje ob delu

Čeravno je ob delu veliko t.i. tehnološke, socialne, menedžerske, mojstrske in sploh take kontrole, ki je kakorkoli v zvezi z delovnim procesom, in ki se je ni mogoče odtegniti, jo obiti, spregledati ali sploh prezreti, ker je včasih tako integrirana v delo samo (npr. ob tekočem traku), pa neredko ostaja še vedno **določen del**

⁹ Edwards, s. 81.

¹⁰ Rus Veljko, s. 11.

¹¹ Henry Stuart, v *Private Policing*, s. 53.

»človekovega bivanja« pri delu v smislu kontrole »nepokrit« in ga lahko **zapolni nesformalizirano družbeno nadzorovanje**. Če je tisto, kar najprej omenjamo, sistemska značilnost nadzorstva, ki je institucionalizirana, pa je to drugo marsikdaj odvisno od vzdušja ali klime (ki jo zlasti omenja zahodna sociološka, kriminološka in penološka literatura in je sam izraz gotovo vzet iz meteorologije) na delovnem mestu ali v delovni skupini sami, oziroma kot pravijo, v »work together situation«. Besedo klima tu uporabljamo predvsem za izražanje stanja v skupini, v katerem so obsežena tudi čustva.¹²

Kolikor si zamislimo to stanje, naletimo v literaturi na naslednje oblike oziroma možnosti vzdušja (klime), kakorkoli povezanega z delom: vzdušje brez rabe represije, z rabo represije, vzdušje, ki ga oblikujejo zaščitniška razmerja, položaje, ki vodijo v dezintegracijo delovne skupine, stanja, v katerih čustvenih razmerij sploh ni, ter kvazidemokratsko in demokratsko vzdušje.

Čeprav se glede na delovno organizacijo ali skupino veliko govori o institucionalni, specialni in še kakšni drugi kontroli, gotovo poleg le-teh oblik veljajo za razmišljanje o »socialnem vedenju« na delovnem mestu še različna druga, ne le nepisana pravila, nenazadnje moralnopolitična, ki smo jih zlasti pri nas dolga desetletja močno poudarjali, marveč predvsem tudi neregulirane oblike vedenja. Če je in kolikor je tako, potem je gotovo čisto normalno pričakovati, da morajo obstajati tudi **neke neformalne oblike nadzorovanja**, tako represivne kot preventivne narave. Le-te se gotovo izvajajo odvisno od tega, kakšna je skupina, v kateri je nadziranec, kdo je nadzorovalec, koliko so vsi nadziranci hkrati tudi nadzorovalci, ali je med njimi lahko kakšen, ki je »primus inter pares« ali več od njih itd., in četudi bi šlo za kakšno popolnoma dezintegrirano in v brezčustvenih razmerjih delujočo skupino, niso v njej vsi ne enaki ne docela enakopravni in ne povsem enako (ne)odgovorni za nastale razmere, v katerih morajo živeti in seveda predvsem delati.

Iz tega tudi lahko izhaja, da so (ne)formalne organizacije (skupine) pri delu pod različno avtoriteto »managementa«, ki se mu lahko različno prilagodijo ali celo upirajo, nenazadnje tudi z brezdelnostjo, malomarnostjo, ustvarja-

njem nekakovostnih proizvodov, zapravljanjem delovnega časa in še kako drugače, tja do kriminala in sabotiranja.

Problem dela je bil že od nekdaj tudi problem kontrole.¹³ Večini ljudi je delo vsiljeno, zato je nadzor gotovo sredstvo za pripravljanje k delu morebiti tudi docela nemotiviranih ljudi. Sredstva za motivacijo pa so tako formalna kot neformalna in v socializmu predvsem tudi politična ali vsaj politizirana. Neformalno nadzorovanje poteka tudi ob politizaciji delovnih razmerij, ponekod že s selekcijo ljudi za opravljanje posameznih opravil, kar pomeni prav tako določeno neformalno kontrolizacijo, čeprav, kot kaže, čedalje manj.

Sicer pa ob neformalnem nadzorovanju pri delu **potekajo »kontrolna razmerja«** kot kjerkoli drugje z odobravanjem, posnemanjem, strinjanjem oziroma soglašanjem, zavračanjem, oporekanjem, bojaznijo, nasiljem, jezo, grožnjo, maščevanjem, kaznovanjem itd., prostovoljno ali naročeno, posredno ali neposredno in ob občutkih, ki jih pozna človeštvo že od nekdaj, kot so: sreča, presenečenje, strah, žalost, sovražnost itd.

Uravnavanje medčloveških razmerij v nadzorstvenem smislu pri delu je lahko moralno sprejemljivo ali ne, etično zaželeno ali ne, in kakršnokoli že je, je vedno treba z njim računati, ne glede na to, ali je v skladu z institucionalnim nadzorstvom, ki ga opravljajo strukture v podjetju ali delovni skupini, ali kako drugače. Nazadnje se preneka tera razmerja spreminjajo v **svoja nasprotja**, iz katerih nastaja kriminal tudi v kontekstu takšne ali drugačne kontrole, seveda predvsem neformalne, kajti »dobro«, »etično«, »moralno« opredeljujejo navadno vedno tisti »prisiljevalci«, ki to (formalno ali neformalno) v kaki skupini pri delu lahko sploh uspevajo. Zato zlasti nadzorovanja na delovnem mestu ali pri delu ne gre jemati vedno v pozitivnem smislu, še posebno, ker »neinstitucionalne« kontrole v zvezi z delom ni tako malo. **Kontrola pri delu pa je vsebovana v katerihkoli komunikacijah** (horizontalnih ali vertikalnih), navadah, odločitvah, verovanjih itd., in je integrirana v odnose, znanje, porazdelitev moči, pristojnosti, očitna je v znanju, namenih, zavesti (individualni, skupinski) in v kakršnemkoli delovanju nasploh.

¹² Thelen, s. 227.

¹³ Kavčič, Sociologija dela, s. 135.

4. Nadzorstvene vloge

Pri delu oziroma na delovnem mestu, zlasti kjer gre za skupinske dejavnosti, je **posamezniku zasebnost omejevana**. Kadar in kolikor dela z drugimi, je gotovo neprestano pred očmi sodelavcev, hkrati pa je veliko delovnih mest take narave, da je človek tudi fizično sam v prostoru, pa je delovni proces, v katerega se vključuje, pogosto organiziran tako, da je nadzorljiv, kolikor ne čisto »prozoren«, ali pa so posamezne faze, v katere je vključen, takšne, da omogočajo obvladovanje njegove dejavnosti bodisi s formalnim (institucionaliziranim) bodisi z neformalnim nadzorovanjem, in morebiti z zadnjim celo bolj kot s prejšnjim. Gotovo pa velja pri tem poudariti, da je popolno nadzorljivost na delovnem mestu pogosto težko doseči, kar dokazujeta tako individualna kot skupinska deviantnost, hkrati ko je zopet res, da marsikaterega kaznivega dejanja ni mogoče storiti, če pri njem ne sodelujejo dogovorno vsi, ki so udeleženi v posamezni fazi delovnega procesa, kar po drugi strani **spet potrjuje pomanjkljivo obvladljivost posameznih ljudi**, opravi, faz, delovnih postopkov itd.

Zato je »zasebnost« na delovnem mestu, pa četudi gre za opravljanje javnih zadev, pogosto zelo zaželena. Kajti le-ta v razmerju do nadzorstva omogoča določeno samostojnost in nevpogledljivost. In višja ko so posamezna delovna mesta na družbeni lestvici, več zasebnosti je v njih in četudi gre za skupinske naloge, se ljudje na njih radi zavarujejo pred morebitnim vdiranjem in transparentnostjo, nenazadnje tudi z razglašanjem varovanja kakšnih tajnosti (ki jih zlasti pri nas poznamo več različnih vrst). Ta zasebnost, skrivnostnost, neprodorljivost, svobodnost, suverenost, avtonomnost itd. pa so seveda lastnosti, ki se navadno povezujejo z ugledom, močjo in avtoriteto pri delu in so lastne predvsem elitam, ki že tako ali drugače niso nikoli posebno izpostavljene kontrolizaciji politične, oblastvene, upravne in ali kakšne druge narave.

Neenakost nadzorljivosti pri delu (ali na delovnem mestu), različna prozornost, od narave dela poudarjena zasebnost in druge okoliščine gotovo kažejo na **družbeno porazdelitev moči** »na delu«, s katero so voditelji (katerekoli vrste) bolj obdarjeni kot drugi. Zato se ob tem še posebej načenjajo prenekatera vprašanja razmerij med nadzorovalci in nadzorovanci, kakovosti socialnih stikov, posebnosti posameznih nadzor-

stvenih vlog itd. Te vloge pa so največkrat ekonomske, politično-družbene, moralnoetnične in še marsikatero druge, nenazadnje tudi psihološke. Seveda so v »ideologizaciji kontrole«, ki ima v končni posledici namen dosegati določeno stopnjo socializacije, pogosto vidno poudarjene kakšni **politični, razredni in ideološki interesi** ali kakšna ekskluzivnost s pripadajočimi ideološkimi mehanizmi ipd. Od tod seveda (zlasti v realnem in samoupravnem socializmu) izhaja, da tudi **neformalna kontrolizacija pri delu**, na delu ali ob njem, pogosto ni brez ideoloških sestavin, s katerimi se želi doseči na delovnem mestu določen konformizem in podrejanje celo v imenu določenih vzvišenih ciljev, ki si jih zastavlja politična ureditev z ustvarjanjem primernega političnega vzdušja v delovnih organizacijah oziroma skupinah.

Ker gre tudi pri neformalnih nadzorstvenih nalogah pri delu pretežno za delovanje med ljudmi v različnih skupinah, gotovo veljajo za ta namen spoznanja o razmerjih med člani bodisi z enakimi bodisi z različnimi položaji, močjo, ugledom, prestižem, znanjem, osebnimi lastnostmi itd. Zato **med domnevnimi nadzorovalci in nadziranci potekajo različni odnosi sprejemljivosti, odklanjanja, nenaklonjenosti, sovražnosti itd.**, pa tudi čustvenosti, identifikacije, zanikanja, (ne)samostojnosti, (ne)odvisnosti, samospoštovanja tja do represivnosti.¹⁴

Iz različnih izhodišč se potemtakem tudi **neformalno vedno ocenjujejo tisti**, ki so ob delu **bodisi spodaj bodisi zgoraj**, pa tudi **enaki med seboj**, toda predvsem bolj odvisno od tega, na kakšni lestvici se kdo znajde. Ker pa je družbena hierarhija zelo raztegljiva, je do vrha vsakdo v dveh vlogah, zdaj je nadziranec, zdaj nadzorovalec. In ker je z neformalno kontrolizacijo vedno tako, da so ti procesi tudi neprestani ne glede na to, ali so vidni ali ne, je s tem lahko toliko bolj **poudarjena diskretnost in stalnost nadzorstvenih vlog**, zlasti pri delu. Tu gre vedno za sprotno vrednotenje, soočanje, prevrednotenje, internalizacijo, razločevanje (in celo izločanje) tja do kaznovanja, čeprav glede na naše zanimanje predvsem z neformalnimi in neinstitucionaliziranimi sredstvi. In čeprav prenekateri tako na eni kot na drugi strani ali kar v obeh vlogah (nadzorovalec—nadziranec) lahko igrajo »dobrega delavca« z »lepimi navadami, ki »spoštuje pravila« in se »ustrezno vede«, se

¹⁴ Glej podobno v Cooper/Mangham, s. 239—243.

lahko marsikatera »dvoličnost« odkriva na popolnoma drugih področjih in takih, kakršnih se »nadzorovani« sploh ne zaveda.

S tem v zvezi pa gre razločevati dejansko odgovornost od idealne (pričakovane),¹⁵ individualno od kolektivne in ugotavljati, kaj konformizem ali socializacija vedenja na delovnem mestu sploh pomenita, zlasti morebiti v razmerju do ciljev, zaradi katerih kdo na posameznem delovnem mestu sploh je, ne glede na status in vloge, ki iz dela izhajajo.

5. Moč, dominacija, odločanje, odgovornost

Delo se vedno (kolikor ne gre za čisto individualizirano in zasebno, za posameznika ali njegovo ožjo, zlasti primarno skupino, v družini itd.) opravlja institucionalizirano oziroma v določeni organizaciji. Organizacija pa vedno pomeni dominacijo in delo predstavlja institucionalizirano dominacijo. Le-ta pa je v glavnem lahko karizmatična, tradicionalna in racionalno-legalna itd. in razkazuje svojo moč na aktiven ali pasiven način. V tem smislu zlasti prednjačijo strokovne elite, za katere so značilne tudi (kontrolne) odločitve.

Toda moč, dominacija, odločanje itd. ter odgovornost pri delu so v glavnem vendarle institucionalizirani, pogosto določeni s pravili igre, utemeljeni na formalnih sklepih in neredko sprejeti skupinsko. Stopnje dominacije, tehnike manipulacije, oblike odločanja in ravni sprejemanja, kakor tudi ravni moči (tudi za kaznovanje) so lahko različni in predvsem odvisni od formalne organizacije. Zato v tem kontekstu ostane za neformalno kontrolizacijo na delovnem mestu dosti manj možnosti za moč, dominiranje, odločanje in odgovornost, čeprav so tudi ti dejavniki porazdeljeni, kot pravijo, predvsem centrifugalno in ne zgolj centripetalno, kar je kolikor toliko normalno glede na cilje kakršnekoli organizacije dela in vloge tudi v njej.

Zato so navedene lastnosti oziroma okoliščine kot posebnost bolj poudarjene pri določenih situacijah, skupinah ali posameznikih v neformalnem smislu, ki jih uporabljajo, kakor vedo in znajo (lahko bi rekli po common sense), dosti bolj zasebniško kot formalno vlogo za plačilo, zaradi česar morebiti sploh so v delovni organizaciji. Toda kdor je sposoben odločati, kdor

ima ugled, četudi zaradi fizične, intelektualne, strokovne ali kake druge moči, kdor ima znanje in informacije, kdor je osebno privlačen, kdor je več v stikih z drugimi itd., ta nima le moči, ampak pogosto daje tudi ukaze v neformalnih komunikacijah. Manifestira določeno stopnjo oblasti, drugi se nanj obračajo, ga spoštujejo, raje izvršujejo njegove zamisli, se mu podrejujejo in neredko prevzemajo tudi odgovornost za njegove odločitve. To pomeni, da je tudi v neformalni kontrolizaciji pri delu dosti tveganja, negotovosti, dvomljivega poveljevanja, psihologiziranega hierarhiziranja in avtokratskega vedenja, ki so jim v okolju pripravljeni prisluhniti, se po njih ravnati, jih upoštevati itd., ker mislijo, da s tem prispevajo k socialni harmoniji in kolektivni odgovornosti. Hkrati pa lahko prihaja do spoznanj, da gre za osebne interese, prisiljevanje, pristransko in zasebniško prizadevanje ter poskuse uzurpacije kakega položaja ali izrabljanje kakšne priložnosti za čisto zasebniške interese. Vsakdanje življenje pri delu, kjerkoli pri nas in po svetu, lahko potrjuje nešteto primerov uporabljanja osebnega vpliva bodisi za pozitivne bodisi za negativne spremembe, seveda pogosto odvisno od moči posameznika, ki ga (pozneje) ocenjujejo, vrednotijo in nanj reagirajo (včasih tudi s kaznovanjem).

Odločanje potemtakem tudi za kontrolne namene pogosto ni samo v rokah formalne organizacije in njenih mehanizmov. Določen del moči, dojemanja in odločitev pri delu vendarle sodi v diskrecijo bodisi neformalnih skupin bodisi vplivnih posameznikov oziroma neformalnih struktur. Ker pa »sistem odločanja določa tudi sistem komuniciranja«,¹⁶ lahko trdimo, da je ta sistem v kontrolnem smislu lahko dvojen, formalen in neformalen, in na ta neformalni del pogosto pozabljajo tako v sociologiji dela kot v znanosti o organizaciji. Značilno zanj pa je, da je predvsem horizontalen, da nastaja in se razvija predvsem med enakimi, in manj ali sploh ne vertikalno, to pa predvsem zato, ker so hierarhične komunikacije sformalizirane, druge pa ne tako. Zato je neformalno nadzorovanje pri delu dosti manj odvisno od ukazovanja, ustrahovanja, discipliniranja in kaznovanja, od nasilja in prisiljevanja, čestokrat zelo krutega (odvisno od ravni dela in ljudi v njem), veliko bolj pa od posnemanja, dogovarjanja, spoštovanja, upoštevanja itd.

¹⁵ Županov, s. 200.

¹⁶ Jerovšek, s. 1577.

6. Vplivi okolja (zakon situacije)

Sleherni človek, ki »združuje delo« (za tujce je to nepojmljivo izražanje), na svojem delovnem mestu tako ali drugače vpliva na svoje (družbeno) delovno okolje, je hkrati pod različnim vplivom tega okolja. To, kakorkoli je že organizirano, mu postavlja svoje **institucionalne kakor tudi čisto neformalne zahteve**. Obema vrstama vplivov se posameznik mora prilagajati, ju upoštevati, se po njiju ravnati ali pa se jima upirati, jima nasprotovati, bodisi sam ali organizirano, s silami znotraj organizacije ali izven nje, odvisno od narave povezav v človeških komunikacijah in položajev, ki narekujejo odzivanje. Od tod seveda različna razmišljanja o **stabilnosti vzdušja pri delu**, o zakonu situacije, o etiki recipročnih razmerij, ki zopet tako ali drugače delujejo na posameznikovo ali skupinsko vedenje in uravnavajo različne vplive in protivplive.

Zato je normalno, da tudi na vedenjsko-kontrolnem področju ti vplivi delujejo zdaj integrativno, zdaj zopet v pomenu diverzifikacije in posameznik kot oseba svojemu ugledu primerno ustvarja prav določene odnose, kot ti odnosi ustrezno vzvratno narekujejo ravnanje drugih do njega. Seveda je pri tem dostikrat mogoče, zlasti pri delu, pričakovati docela nepredvidljiva razmerja in dosti nezaželenih dogodkov, ki neredko presegajo meje tolerance in **posegajo v kriminalizirana področja**. Od tod neredko travmatična stanja, deviantnost in sploh pojavi ne le socialne, marveč tudi zdravstvene patologije (poškodbe pri delu, bolezni, ki nastajajo iz škodljivosti dela itd.), tja do nefunkcionalnosti dela, ki je marsikdaj tudi vedenjsko in ne le gospodarsko-psihološko vprašanje.

Vplive, o katerih razpravljamo ne glede na to, od kod prihajajo, kako se oblikujejo in zakaj nastajajo, opredeljuje sociologija dela kot oligarhične, avtokratične, anarhične, poliartične in demokratične.¹⁷ Z njimi nastajajo vzdušja, v katerih je treba delati in s katerimi je treba vplivati na spremembe. S tem v zvezi pa se navadno pomisli na moč, varnost, samostojnost in ustreznost oziroma primernost za delovanje¹⁸ kogarkoli na delovnem mestu in še posebej v skupini, v kateri potekajo interakcije med ljudmi ne le v razmerju do dela ali vsega tistega,

zaradi česar so posamezniki sploh skupaj, marveč tudi **zaradi razmerij med seboj**, čisto osebno in brez povezave z delom. Kajti človek tudi pri delu ne misli samo na delo, marveč se ob njem ukvarja z drugimi vprašanji, toliko bolj, kolikor manj je njegov delovni čas koristno uporabljen. Za Jugoslavijo pa je sploh ugotovljeno, da je delavnik slabo izkoriščen in da je v povprečju produktivna komaj dobra tretjina delovnega časa. Kakšen je potemtakem zakon situacije na delovnem mestu (ali v zvezi z delom) pri nas?

Kolikor posplošimo problematiko »vplivnosti« in razmerij v delovnem okolju, so ti vplivi praviloma fizični in družbeni.¹⁹ Za tole pisanje so seveda **pomembni družbeni, ki jih »načenjamo zaradi družbene delitve dela, razredov in razrednih odnosov«**.²⁰ Razredi, sloji, kaste pa so tudi za naš namen zanimivi predvsem **zaradi svoje morale**, ki izhaja iz narave in bistva posameznikovega položaja v družbeni delitvi dela, in od katerega so odvisna tudi kontrolna pričakovanja, če ne včasih že kar nadzorstvena zmogljivost, ki je pogosto v posameznih slojih različno porazdeljena. Posameznikov družbeno-ekonomski položaj v glavnem določa delo, ki ga opravlja, je torej bistvena okoliščina, tako negativna kot pozitivna, in hkrati dopušča, da je posameznik v zvezi z delom bolj ali manj prijemljiv in s tem v zvezi tudi devianten. Sodobna kriminologija namreč spoznava, da je **delovno mesto ali človekova dejavnost v zvezi z delom eno izmed najbolj kriminogenih področij**, na katerem, seveda odvisno od posameznikove osebnosti in njegovih vrednot, lahko močno delujeta »zakon situacije« in »kriminalna priložnost«, kolikor bi se o tem izrazili predvsem kriminalistično.

Tu pa se začenjajo razmišljanja o poslušnosti in neposlušnosti, podredljivosti in odklonskosti, socializaciji in nekonformizmu itd., ki so čestokrat ocenjevani odvisno od statusa, ki ga kdo ima na delovnem mestu, pa se mora podrežati formalnim in neformalnim avtoritetam, kolikor posameznik sam ne predstavlja določene avtoritete. Tako skoraj nihče ni **absolutno »sam svoj gospod«**. Vsakdo nekomu odgovarja bodisi po pisanih bodisi nepisanih pravilih ali obeh hkrati. Toda vedno je pomembno, kakšni vplivi, pozitivni ali negativni, delujejo na koga, komu je katera od obeh vrst bolj prikladna in kaj s tem

¹⁷ Kavčič, s. 226 in 227.

¹⁸ Cooper/Mangham, s. 2.

¹⁹ Sociološki leksikon, s. 521.

²⁰ Prav tam, s. 522.

v zvezi posamezniku (ali skupini) pri delu dovoljuje njegovo okolje po zakonu situacije ali posameznih vrstah priložnosti, nenazadnje tudi kriminalnih.

7. Vedenje pri delu (odklonsko in konfliktno)

Kolikor upoštevamo relativno staro spoznanje, da je delovno mesto izredno kriminogen dejavnik, ki vsakomur ponuja veliko priložnosti, da postane ali ostaja devianten, potem je treba tudi na »delo« gledati poleg vseh pozitivnih okoliščin še posebej z negativnega zornega kota. Ni namen tega pisanja, da bi se ukvarjali s tistimi glavnimi značilnostmi dela, ki so v korist človeštva in njegovega razvoja. Toda kriminologija in še posebej nadzorovanje morata upoštevati zlasti tisto, kar prinaša škodljivega, ne le s poškodbami ljudi, onesnaževanjem okolja, nezdravimi razmerami, človeškim izkoriščanjem itd., marveč tudi s škodljivim v vedenjskem smislu. To še toliko bolj, ker okoliščine, ki nastajajo in so moteče, pogosto prihajajo iz neformalnih razmerij med ljudmi in šele kasneje dobivajo prenekatero institucionalne oblike.

V sociologiji dela se v tem smislu največ govori o (delovnih) **konfliktih**, ki jih ta disciplina deli bodisi na primarne bodisi na sekundarne, na socialne, ekonomske, ideološke, zgodovinske, osebne (in morda pri nas zlasti na Kosovu še nacionalistične), na osebne, medosebne, skupinske, koalicijske itd.

Konflikti nastajajo v delovnih organizacijah zaradi delovnih razmerij, kršitev dolžnosti, raznih protestov, zaradi sporov med notranjimi deli iste organizacije ali kar med podjetji itd. Najbolj znani konflikti so gotovo prekinitve dela ali štrajki, absentizem, fluktuacije, nezadovoljstvo in podobni pojavi, vključno s skupinsko ali masovno apatijo pri delu, pogosto izzvano tudi z neugodnimi, neprijetnimi in nezaželenimi razmerami izven področja dela (kot npr. zaradi inflacije, visokih cen, brezposelnosti, političnih tenzij, nacionalnih nasprotij), da ne omenimo posebej pojavov, ki iz dela sploh izhajajo kot npr. poklicne bolezni, nesreče pri delu, stresne situacije, neposlušnost, nedelavnost, razni latentni konflikti in različne oblike vedenja, ki sicer v deviantnem smislu niso »patološke«, so pa lahko drugačne in odstopajoče. **S kriminološkega zornega kota** so gotovo najbolj pomembni odklonski pojavi, tatvine na de-

lovnem mestu, sabotaže ali kakršenkoli kriminal pri delu in razna nedopustna ravnanja na delovnem mestu, ki so bodisi sankcionirana že s splošnimi normami ali še posebej za posamezne dejavnosti oziroma področja. Pri njih gre prav tako za moteče dogodke, ki morda niso tako usodni kot delovni konflikti, ki predvsem izhajajo iz dela samega, medtem ko je **kriminal in druga deviantnost pretežno bolj individualiziran pojav pri delu**, čeprav sploh ni mogoče zanikati, da ju prav tako omogočajo določene delovne razmere. Na kriminal napeljujoče razmere pri delu pa gotovo kažejo na pomanjkljivo formalno in neformalno nadzorstvo, kolikor sprejemamo zamisel, da morajo biti vse človeške dejavnosti nadzorovane.

Ob razmišljanju o odklonskem vedenju na delovnem mestu in pri delu, v zvezi z možno neformalno kontrolizacijo, ni mogoče upoštevati vseh kriminogenih dejavnikov, ki napeljujejo ljudi na deviantnost v individualnem ali skupinskem smislu in v biopsihosocialnem pomenu. Z nadzorstvenega vidika gre gotovo poudariti **nezavarovanost in razpoložljivost dobrin** okoli možnega devianta, njegovo neustrezno nadzornost in predvsem njegovo disponiranost za nepoštečnost oziroma deviantnemu ravnanju ustrezajočo osebnost. **Ključni dejavnik** je nedvomno **sam deviant**, ki kot akter izrablja priložnost. Možni deviant se torej ogleduje v predkriminalnem položaju, ki mu ponuja korist zase, za skupino ali celo podjetje oziroma organizacijo. V tem pa najbrž gre iskati ne le motiviranost za kaznivo dejanje, marveč tudi pripravljenost za odkrivanje, pregon in kaznovanje kršitev, povezanih z delovnim mestom ali na delu.

Pomembno je torej **kontrolno vzdušje ob delu** in lahko trdimo, da neformalno nadzorovanje lahko odkrije veliko več deviantnosti kot drugi mehanizmi kontrole, zlasti pa formalna oziroma institucionalna. Količina odklonskega vedenja je kljub morebitni »vidnosti« še kako odvisna od pripravljenosti neformalnih »nadzorovalcev« dojemati pojav kot tak in ga temu ustrezno obravnavati. Vzdušje v delovni skupini pa je neredko tudi kriminogeno in ni malo racionaliziranja ravnanja z ustreznim napeljevalnim delovanjem drugih v smislu: »Če tega ne bi delali drugi, tudi jaz ne bi tega storil.«

Kolikor torej na etiološko problematiko gledamo z osebnostnega zornega kota, je treba iskati razloge za odklonskost tudi bodisi v po-

sameznikovi naravnosti bodisi v ustreznem vzdušju skupine, ker zapadata vplivom predkriminalnih situacij, kolikor sama ne ustvarjata kriminalnih priložnosti za deviantnost na delovnem mestu. V obeh primerih neformalno nadziranje sploh ne deluje in pogosto je »odsotnost« (tudi formalne) kontrole že sama po sebi kriminogen oziroma napeljevalni dejavnik, ki mu pripisujejo celo etiološke razsežnosti.

8. Porazdeljenost nadziranja in kaznovanja

Za formalno nadzorstvo je znano, da je njegova moč različno porazdeljena po družbenih slojih in skupinah in zato je to nadzorstvo tudi različno uspešno. Nedostopna mu je večina deviantnosti, najbolj pa so mu dosegljivi nižji sloji in nadzorljivo vedenje na javnih krajih, kjer neposredni formalni nadzorovalci lahko opravljajo svoje vloge.

Za neformalno nadziranje ob delu pa tega ne bi mogli reči. Pri njem namreč ne gre več za nedostopnost, nedosegljivost, nenadzorljivost, vsaj ne v tolikšnem obsegu kot pri formalnem nadziranju. **Vedenje na delovnem mestu** in pri delu, četudi ima nešteto skritih kotičkov, polno zasebnosti ter intimnosti, nenadzorljivih trenutkov in svobode, prostosti pri razpolaganju z vrednostmi in pravicami, je za neformalno nadziranje vendarle dosti **bolj prozorno in prijemljivo**.

Toda tudi pri delu (ali na delovnem mestu) gre za veliko možnosti neenake (ne bi hoteli reči nepravilne) in različno uspešne porazdeljenosti nadzorstva glede na posamezna delovna mesta, položaje, situacije, funkcije, da ne rečemo ljudi, ki so spet različno (nekateri pa sploh ne) dosegljivi in nadzorljivi. Toda ker gre pri delu, na delu in ob njem tudi za samonadziranje, različen delovni etos, motiviranost in sploh za celovitost posameznikove osebnosti, ki želi (ali ne) biti uspešna, se razvijati in napredovati, biti več kot drugi, doseči boljše plačilo itd., je tudi pri tem treba upoštevati, dosti bolj kot sicer, predvsem dvojje: človeka za »njegovim notranjim policistom« (po Freudu) in položaj, ko sam v sožitju z drugimi prav tako predstavlja nek nadzorstveni kompleks z vsemi neformalnimi pravili, običaji, navadami, tradicijami, rituali, ki lahko delujejo nanj v smislu ustreznega in pričakovanega vedenja. Čeprav je posamezniku gotovo bolj pred očmi institucionalizirana delovna kontrola z vsemi inkriminacijami in pe-

nalizacijami, pa je učinkovitost delovanja tega nadzorstva znatno manjša od tiste, ki se lahko dosega z neformalnimi sredstvi od ugleda, prestiža, slovesa itd. med sebi enakimi (še bolj pa pred predpostavljene), tja do izločanja ob morebitni čisto neformalni kontrolizaciji ob delu.

Zato tudi **neformalnega nadziranja pri delu**, čeprav ne gre le za strokovna vprašanja, **ne smemo zanemarjati**. Čisto preprosto in človeško navadno vedenje je tesno povezano z delovno učinkovitostjo, produktivnostjo, delavnostjo, motiviranostjo itd., kajti **pri delu gre še kako za socializacijo odraslih**, podobno kot pri mladih v šoli (ali v družini), kjer je težko razločevati vedenje od učenja. Kajti ponavadi imajo otroci s slabim uspehom težave z vedenjem in tisti, ki so označeni kot vedenjsko moteči, najpogosteje tudi ne morejo postati dobri učenci. V odraslosti v zvezi z delom ni dosti drugače. Zato pozna neformalno nadziranje vedenja pri delu prav tako pozitivne in negativne sankcije. Ne glede na zunanje ali notranje formalne sankcijske subjekte izraža **različne oblike svojega delovanja**, od odobravanja in strinjanja, pohval, priznanj, do graje, zavračanja, odrekanja ugleda in veljave, kritike in drugih oblik poudarjanja odgovornosti ter kaznovanja do izločitve. V tem difuznem sankcioniranju ravnanj je pri neformalnem nadziranju in discipliniranju gotovo veliko čustvenosti, iracionalnosti, impulzivnosti, pa dobrohotnosti, tja do anarhičnosti in vzdušja splošne kaznovanosti oziroma represivnosti. Tako je odgovornost lahko različno obravnavana in je tudi v neformalnem nadzorstvenem delovanju bodisi samo zaželeno bodisi, toda poredkoma vendarle dejanska. Kolikor je **potemtakem neformalna nadzorstvena porazdeljenost različna**, je tudi razpršenost reagiranja oziroma kaznovanja temu primerno neustrezna in difuzna. To pomeni, da (pozitivne kot negativne) **sankcije zadevajo le nekatere, nikoli pa ne vseh**, ki bi to kakorkoli zaslužili. Zato bi se morali tudi ob tem vprašati, koliko je neformalno nadziranje pri delu manj nepravilno in manj odtujeno od tistega, ki ga nad nami izvajajo institucionalni in eksterni kontrolni dejavniki. In nenazadnje, kakšna so sploh pričakovanja, od koga, zoper koga, kaj pričakujemo, kdaj in sploh zakaj?

Zupanov²¹ navaja štiri tipe sankcij: nagrajevanje za konformno in kaznovanje za deviantno

²¹ Zupanov: Samoupravljanje i društvena moč, s. 167.

vedenje; nagrajevanje za konformizem in ne-kaznovanje za deviantno vedenje; nenagrajevanje konformizma, toda kaznovanje za deviantnost in nenagrajevanje konformizma ob hkratnem nekaznovanju deviantnega vedenja. Zdi se, da je zadnji model najbolj razširjen in ker gre pri nas za vsesplošno ravnodušnost do zakonitosti,²² delavnosti in odgovornosti je to lahko katastrofalno. Pomeni pa tudi, da **neformalno nadzorstveno delovanje** pri delu čedalje bolj **zgublja svoj kriminalnopolitični učinek** in tako nehote postaja **kriminogeni dejavnik**, ki pa v tej družbi ni edini. To spet potrjuje, da so interesi ljudi na delu različni, če ne že kar konfliktni, in da »razdeljevanje kaznovanja za prestopke in nagrajevanje za konformnost ne zagotavljata več konformnosti«. ²³

Sklep

Z najrazličnejšimi vprašanji dela se ukvarja veliko znanstvenih področij, med njimi zlasti: sociologija dela, socialna psihologija, psihologija organizacijskega vedenja, industrijska psihologija, industrijska sociologija, filozofija morale, obča psihologija, tja do skupinske dinamike itd. Ta sestavek ima predvsem, če je dopustno reči, »kontrolološke« želje, in še to s tistega zornega kota, ki »delo« dojema kot nadzorstveni mehanizem v neformalnem smislu. To je gotovo težko razločevati od vsega tistega, kar se pri delu (kakršnemkoli, ki je res delo) dogaja, kajti čisto preprosto vedenje je tu verjetno dokaj obrobno vprašanje, ker so v ospredju predvsem druga. To pa so učinkovitost, ekonomičnost, rentabilnost oziroma profitabilnost, ustvarjalnost, produktivnost in še marsikaj.

Vedenje, kot si ga predstavljamo kriminološko, kriminalno politično, pravnoformalno, tja do družbenopolitičnih pogledov v zvezi z delom, torej **ni ključno, je pa pomembno**. Ne toliko za samo delo, glede na tisto, kar se od njega pred pričetkom tretjega tisočletja nove ere pričakuje, marveč predvsem zaradi tega, ker je vedenje temelj, na katerem se delo sploh lahko v kulturnih razmerah konstituira in razvija.

Ta sestavek se loteva neformalno-kontrolnega vpliva dela na vedenje, kar v strokovni literaturi ni kdove kako obdelano vprašanje, ker se delo preučuje predvsem iz dosti drugih razlogov. Tu

pa ga obravnavamo, kot nekaj, čemur je »kontrolizacija« tako lastna, da jo je včasih že težko razločevati od tistega, zaradi česar delo sploh je. Nam gre za določen, v zadnjem času zlasti v zvezi z nadzorstvom pogosto imenovanim »in-formalism«, ki ga za naš namen naravnost iščemo, da bi ga preučevali ločeno od vsega tistega, kar pri »delu« predstavlja formalno, strokovno, institucionalno in sploh poklicno nadzorstvo. Čeprav vpliv teh vrst nadzorstva pri delu ni majhen, še posebno ker lahko povzroča občutne posledice ob kršitvah regularnih vedenjskih pravil, pa se nam **neformalno-kontrolni del zdi pomemben tudi kot raven kulture in civilizacije, kot moralni dejavnik, kot kazalec (razredne?) zavesti ljudi pri delu, kot možnost socialne integracije, kot priložnost za izražanje etičnosti v medsebojnih razmerjih, kot organizacija vlog in statusov**, zaradi katerih imajo nekateri več moči kot drugi, pa **kot odgovornost, kot priložnost za deviantnost, za izkoriščanje, za neenakost, kot (ne)legitimno ugodnost za (de)humanizacijo individualnih in skupinskih odnosov** itd. In če je tako, potem je delo zanimivo področje nadzorstveno raziskovalne radovednosti in to zlasti v njegovem neformalnem delu, to pa je zlasti tisti del, ki se tudi v zvezi z delom oblikuje kot nekakšne navade, tradicije, običaji ipd.

In čeprav naj bi bila disciplina pri delu vzdrževana z dogovorjenimi razmerji med upravitelji in tistimi, ki zastopajo interese delovnih ljudi,²⁴ je s temi »dogovori« vendarle še dosti drugih področij vedenja »nepokritih«, ki jih ljudje zapolnjujemo z neformalnimi pravili bodisi v pozitivnem bodisi v negativnem smislu. Nenazadnje, in niti ne tako poredko, tudi za svoje posamične ali skupinske kriminalne interese, ki jih seveda predvsem pri kontrolizaciji ne gre zanemarjati.

Zato se razmerja ob delu, ne le kot dejavnik socializacije, prilagajanja, konformiranja itd., marveč predvsem tudi kot mehanizmi nadzorovanja, discipliniranja in nenazadnje stigmatiziranja in kaznovanja, kažejo kot pomembna področja oblikovanja človekove osebnosti. Ti kontrolni ali socializacijski procesi včasih potekajo tako nevidno, diskretno, zasebno, psihološko in neotipljivo, da je o njih vredno razmišljati že zaradi tega, ker gre pri tem za prenekatero »prikrite prepričevalce« in prisiljevalce, ki se jih največkrat sploh ne zavedamo,

²² Rus Veljko, s. 44.

²³ Nye, v navedbi Austin, s. 112.

²⁴ Henry, s. 49.

niti potem ko pristajamo na njihove »zahteve« in jih ubogamo.

Delovne razmere z odnosi med ljudmi, morebiti tudi zaradi zahtevnosti opravil, neredko ustvarjajo totalitarno vzdušje na eni strani in morebitno anarhijo na drugi. Obe skrajnosti lahko ustvarjata **kriminogene priložnosti in predkriminalne situacije**, ki motivirajo deviantnost, ta pa se največkrat izmika formalno institucionaliziranemu nadzorstvu. Zato v takih položajih gotovo v večjo učinkovitostjo nastopa neformalna kontrolizacija ljudi med seboj in to kot dejavnost odkrivanja, obravnavanja, preprečevanja po eni strani, in tolerantnosti ali celo dopuščanja in pospeševanja deviantnosti na delovnem mestu ali pri delu, na drugi. Glede na

to, kot pravi Lukić,²⁵ »je od vrste dela oziroma delovnega procesa v znatni meri odvisna tudi vrsta morale«. Ali bi morda to izhodišče lahko tudi obrnili, tako da bi vrsta morale delovala na delo in delovni proces? Kakorkoli že, delo s svojimi selektivnimi okoliščinami vedno omogoča tudi neformalizirano nadzorovanje in ga v tem smislu odvisno humanizira, skladno z družbenimi odnosi, ki so lahko dejanski, avtentični in moralni²⁶ ali pa se spreminjajo v nasprotje tem pričakovanjem.

²⁵ Lukić, Sociologija morala, s. 461.

²⁶ Sennett, s. 142.

Rokopis končan 19. aprila 1989.

1. Agassi, J.: Institutional Individualism. *The British Journal of Sociology*, London 26 (1975) 2, s. 144—155.
2. Austin, R.: Social Learning and Social Control. *Criminology*, London 15 (1977) 1, s. 111—116.
3. Begelman, D. A.: Ethical Issues in Behavioral Control. *Mental Health Digest*, Rockville 5 (1973) 10, s. 44—47.
4. Blackman, D. E.: Ethical Standard for Behaviour Modification. *The British Journal of Criminology*, London 19 (1979) 4, s. 420—448.
5. Bojanović, R.: **Psihologija medljudskih odnosa**. Beograd, Nolit 1979, 208 s.
6. Bojanović, R.: Psihološka klima organizacije. **Psihologija**, Beograd 20 (1987), 3—4, s. 68—78.
7. Bolle, P. H.: Deontologija i statut policije. *Izbor*, Zagreb 20 (1980), 3, s. 176—184.
8. Bourricaud, F.: Psihologija grupa. V: **Sociologija**. 2. sv. Red. G. Gurvitch. Zagreb, Naprijed 1966, s. 374—384.
9. Butigan, V.: Dialektični temelji kulture dela. **Anthropos**, Ljubljana (1973), 1—4, s. 79—83.
10. Chambliss, W., Ryther, T.: Social Inequality. V: **Sociology: The Discipline and Its Direction**. New York etc., McGraw-Hill 1975, s. 350—386.
11. Danziger, K.: **Interpersonal Communication**. New York etc., 1976, s. 161—173.
12. Drašković, R.: Moralno-etička načela rada i ponašanja i odgovornost radnika u organima uprave. **Naša zakonitost**, Zagreb 35 (1981), 11 do 12, s. 73—94.
13. Đurić, T.: Zadovoljstvo poslom-zanimanjem. **Psihologija**, Beograd 17 (1984), 1—2, s. 76—80.
14. Edwards, P. K.: **Conflict at Work**. Oxford, Basil Blackwell 1986, 357 s.
15. Fabjančič, M.: Kaznivo dejanje in kršitev delovnih obveznosti. **Pravnik**, Ljubljana 42 (1987), 8—10, s. 427—437.
16. Friedmann, G., Reynaud, J. D., Treanton, J. R.: Problemi industrijske sociologije. V: **Sociologija**. 1. sv. Red. G. Gurvitch. Zagreb, Naprijed 1966, s. 463—537.
17. Gelevski, S.: Kratki prilog problemu etike upravnih radnika. **Naša zakonitost**, Zagreb 35 (1981), 11—12, s. 95—98.
18. Gotlieb, A. E.: Some Social Legal Implications of New Technology: the Impact of Communications and Computers. *The Canadian Bar Review*, Ottawa 51 (1973), 2, s. 246—255.
19. **Handbook of Sociology**. / Ed. N. Smelser. Newbury Park etc., Sage, 1988, s. 204—215.
20. Henry, S.: Private Justice and the Policing of Labor. V: **Private Policing**. Newbury Park etc., Sage 1987, s.
21. **Hierarhija**: Mednarodna raziskava. Ljubljana, Delavska enotnost 1975, s. 161—280.
22. Hogan, R.: Moral Conduct and Moral Character: A Psychological Perspective. *Mental Health Digest*, Washington 5 (1973), 6, s. 16—24.
23. Hopper, E., Weyman, A.: Modes of Conformity and Forms of Instrumental Adjustment to Feelings of Relative Deprivation. *The British Journal of Sociology*, London 26 (1975), 1, s. 66—77.
24. Jerovšek, J.: Komuniciranje v delovni organizaciji. **Teorija in praksa**, Ljubljana 8 (1971), 11, s. 1577—1594.
25. Kavčič, B.: **Sociologija dela**. Ljubljana, Delavska enotnost 1987, s. 125—323.
26. Kohn, M.: Occupational Structure and Alienation. *American Journal of Sociology*, Chicago 82 (1976), 1, s. 111—130.
27. Lindenfeld, F.: Work, Automation, and Alienation. V: **Radical Perspectives on Social Problems**. New York, MacMillan 1968, s. 207—218.
28. Lukić, R.: **Sociologija morala**. Beograd, Srpska akademija nauka 1974, 683 s.
29. Lukić, R.: Sociološki vidovi odgovornosti u radnim organizacijama. **Arhiv za pravne i društvene nauke**, Beograd 62, (1976), 1—2, s. 177—185.
30. MacAdam, D. et al.: Social Movements. V: **Handbook of Sociology**. / Ed. N. Smelser. Newbury Park etc., Sage 1988, s. 695—737.
31. Makra, A.: Deontologija i etika u radu organa unutrašnjih poslova. **Priručnik**, Zagreb 31 (1983), 3, s. 227—238.
32. Marcuse, H.: New Forms of Control. V: **Radical Perspectives on Social Problems**. New York, Mac Millan 1968, s. 293—300.
33. Milgram, S.: Obedience and Disobedience to Authority. V: **Radical Perspectives on Social**

- Problems.** New York, MacMillan 1968, s. 167 do 183.
34. Miller, J.: Jobs and Work. V: **Handbook of Sociology.** / Ed. N. Smelser. Newbury Park etc., Sage 1988, s. 327—359.
 35. Mills, W.: Mass Society. V: **Radical Perspectives on Social Problems.** New York, Mac Millan 1968, s. 283—292.
 36. Mlinar, Z.: Konflikti, vrednote in razvoj. **Anthropos**, Ljubljana (1972), 1—2, s. 141—159.
 37. Morgan, G.: **Images of Organization.** Beverly Hills, Sage 1986, 421 s.
 38. Mouzelis, N.: Social and System Integration: Some Reflections on a Fundamental Distinction. **The British Journal of Sociology**, London 25 (1974), 4, s. 395—409.
 39. Müller, E.: Führen und kooperieren als sozial-ethischer Auftrag. **Recht der Jugend**, Neuwied 23 (1975), 4—5, s. 128—132.
 40. Offe, C.: **Družbena moč in politična oblast.** Ljubljana, Delavska enotnost 1985, 359 s.
 41. **Rječnik sociologije i socijalne psihologije.** Zagreb, Informator 1977, s. 127, 237, 280, 520, 530.
 42. Rus, V.: **Naše vrednote.** Maribor, Obzorja 1971, 72 s.
 43. Rus, V.: Odgovornost v samoupravni družbi. V: **Sociološki preseki slovenske družbe.** Novo mesto, Dolenjski list 1982, s. 111—162.
 44. Scull, A.: Deviance and Social Control. V: **Handbook of Sociology.** / Ed. N. Smelser. Newbury Park etc., Sage 1988, s. 667—693.
 45. Beashore, S., Taber, T.: Job Satisfaction Indicators and Their Correlates. **American Behavioral Scientist**, London 18 (1975), 3, s. 333—368.
 46. Sennett, R.: Destruktivni Gemeinschaft. **Ideje**, Beograd 8 (1977), 5, s. 131—151.
 47. **Sociološki leksikon.** Beograd, Savremena administracija 1982, s. 69, 121, 224—226, 464—468, 518—520.
 48. Stehr, N.: Consensus and Dissensus in Occupational Prestige. **The British Journal of Sociology**. London 25 (1974) 4, s. 410—427.
 49. Stoetzel, J.: Psihologija interpersonalnih odnosa. V: **Sociologija.** 2. sv. Red. G. Gurvitch. Zagreb, Naprijed 1966, s. 359—373.
 50. Sweezy, P.: Marxian Socialism. V: **Radical Perspectives on Social Problems.** New York, MacMillan 1968, s. 325—331.
 51. **T-Groups: A Survey of Research.** / Ed. C. L. Cooper, I. L. Mangham. London etc., Wiley-Interscience 1971, 283 s.
 52. Thelen, H.: **Dynamics of Groups at Work.** Chicago, London 1954, 374 s.
 53. Turk, A.: Popular Justice and the Politics of Informalism. V: **Private Policing.** Newbury Park etc., Sage 1987, s. 131—146.
 54. Vodovnik, Z.: Sistem disciplinske odgovornosti delavcev v združenem delu. **Teorija in praksa.** Ljubljana 24 (1987), 7, s. 869—875.
 55. **Work in the Life of Man. V: An Introduction to Social Science.** / Ed. D. Calhoun et al. Chicago etc., Lippincott 1961, s. 120 s.
 56. Zuckerman, H.: The Sociology of Science. V: **Handbook of Sociology.** / Ed. N. Smelser. Newbury Park etc., Sage 1988, s. 511—574.
 57. Županov, J.: **Samoupravljanje i društvena moč.** Zagreb, Naše teme 1969, 332 s.

Seznam literature pripravila M. Milenković.

UDC 316.738:331.101.3,331.108.6

Work as Informal Mechanism of Control

Janez Pečar, S. J. D., Professor of Criminology, Institute of Criminology at the Faculty of Law, Ljubljana, Yugoslavia

Although work is controlled by formal institutions of the state and its mechanisms, such as enterprises or private organizations, there is nevertheless enough opportunity for informal control of people at their work as well. Informal control at work operates on the basis of similar mechanisms as elsewhere; although unwritten sanctions are generally not material, they are rather moral, social, political, etc., and thus also considerable and usually irrational as well.

Informal control in the work place is motivated by work values alongside general ones, interests, job satisfaction, identification with the objectives of the work organization, mutual relationships of people in the work place, their coexistence, moral and ethical principles, political ideology (particularly in socialism) and finally also by different opportunities, conditions and relations. For this rea-

son, informal control exercised in the work place may also be criminogenic and not only preventive or educating or socializing. This is even more true since the controllers and the people under control have reciprocal roles and can estimate each other in different ways and react according to this. A degree of power, domination, manipulation, decision making and responsibility at work may be quite different and according to this, variously applicable, efficient and dependent on the law of situation and criminogenic situations. That is why work generates deviancy which could best be controlled by those who are there where it takes place. As the distribution of control is unequal, the effects of sanctions are different too. This results in the fact that the significance of informal control at work differs as much as the opportunities of changing it.