

## Nadzorovanje in discipliniranje pri delu

Janez Pečar\*

Vsako delo je pod organiziranim nadzorovanjem, ki ga opravljajo pristojni subjekti načeloma po normah države, sicer dokaj samostojno in zato tudi lahko diskrecionarno in selektivno. Številne oblike nediscipline obravnavajo nedržavni organi, ustanovljeni za izrekanje sankcij, tako za lažje kot za težje kršitve, med katerimi je odpust z dela med najhujšimi. V določenem delu se nedisciplina pokriva tudi s kaznivimi dejanji, gospodarskimi prestopki in prekrški, kar pomeni, da je posameznik lahko hkrati v postopku pred sodiščem in pred disciplinskim organom.

Delovna nedisciplina je najbolj prikrita deviantnost, tako zaradi razširjenosti kot zaradi obrobnosti večine pojavov. Ljudje jo strpno prenašajo tudi zaradi medsebojne solidarnosti. Hkrati pa je za disciplinske mehanizme pretežno nedosegljiva zaradi posebnosti večine delovnih mest in nezmožnosti nenehnega nadzorovanja. Zato kaznovanje dosega le nekatere, ki so zaradi tega včasih tudi stigmatizirani, obenem ko se kaznovanje in disciplinsko obravnavanje uporablja tudi za drugačne namene od tistih, ki se kažejo v posameznih postopkih. To gotovo izraža disciplinsko moč nekaterih struktur in nepravilnost kaznovalne oblasti, ki resnično etiologijo disciplinskih kršitev prikriva z neetičnim ukrepanjem.

Disciplinsko kaznovanje ne pomeni upadanja državne kontrole. Le širi se bolj v družbeni prostor in to zaradi kršenj delovnih obveznosti in dolžnosti, ki so za državo obrobne pomena, če jih upoštevamo individualno. Kolikor pa gre za masovnost, lahko ustvarjajo razloge za občutne moralne in gospodarske krize.

**Ključne besede:** družbeno nadzorstvo, disciplina, kršitve, delo, disciplinsko kaznovanje.

UDK 331.108.6/64.

Naj kazen bolj prizadene dušo, kot telo.

G. de Mably: De la legislation, 1789, navedeno po Foucault: »Nadzorovanje in kaznovanje«, DE, Ljubljana, 1984, str. 22.

O »delu« in njegovem bistvu je veliko napisanega v najrazličnejših strokah, ključno zanj pa je, da »zadovoljuje katerokoli posameznikovo in družbeno potrebo, tako da proizvajajo ali ustvarja ustrezna sredstva ali opravlja določene druge, posredno proizvodne oziroma proizvodne koristne funkcije.«<sup>1</sup> Hkrati povzroča različne družbene procese in pojave v gospodarstvu, politiki, kulturi in še kje. Vsaka družba sloni na delu, delo je temelj človeškega napredka, proizvodnja presežkov omogoča civilizacijo in hkrati izkoriščanje, pogojuje delitev ljudi na razrede, sloje in še kaj. »Človek — neposredni proizvajalec naj bi imel pri tem odločujočo vlogo in naj bi bil temeljni nosilec, spodbujevalec in nadzorovalec celokupnega procesa dela.«<sup>2</sup>

**Delo** je lahko bodisi produktivno bodisi neproduktivno, ročno ali umsko in je tako ali drugače, zlasti če je organizirano, **pod nenehnim opazovanjem, vrednotenjem in ocenjevanjem** tistih, ki to lahko počno, bodisi kot lastniki pro-

izvajalnih sredstev bodisi to dela po njihovem naročilu kdo drug, ki skrbi za vzdrževanje delovne discipline. Kajti »delo« mora biti uspešno in prinaša naj dobiček, če ne, je brez smisla, zlasti če ustvarja škodo ali izgubo, ki ne pelje k razvoju.

Zato je nujno, da so tudi na področju dela različni **negativni pojavi in procesi, ki jih obravnavajo kot spore, konflikte in kršitve**. In glede na obseg dela je pričakovati, da je pri njem največ kršitev, ki so pogosto prikrita. Kajti, organizacija dela je največkrat tudi »zaprt sistem«, ki se opravlja v določeni bolj ali manj »totalni skupnosti«, v kateri se razvija ustrezen sistem industrijskih odnosov, ti pa včasih ustvarjajo tudi dezintegracijske učinke. S tem v zvezi **delo potrebuje disciplinske sankcije**, organe in postopke za obravnavanje dogodkov in ljudi, ki so zanj moteči in ne peljejo k predvidenim ciljem. Vzdrževanje potrebne discipline pri delu je torej v človeški zgodovini, in danes še toliko bolj, vedno osrednje in aktualno vprašanje. Mehanizmi za obravnavanje delovne nediscipline in sploh kršitev pravil, po katerih poteka del kaznovalnega sistema vsake družbe za privajanje ljudi k delu in za vzdrževanje potrebne poslušnosti in ubogljivosti, pa so tako marsikdaj v središču družbene pozornosti. Tudi zaradi dela postajamo »disciplinska družba« še bolj, kot bi sicer lahko bili, kajti samo delo omogoča nad slehernikom, če ne drugačen, pa vendarle nek delovni nadzor, ki izhaja že iz samega delovnega mesta. Zato **pri delu ni malo nadzorstva, enako pa tudi deviantnosti ob delu**

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

<sup>1</sup> Morala in etika, Leksikon CZ, s. 10.

<sup>2</sup> Sociološki leksikon, s. 519.

ni malo, zaradi česar človeštvo pozna že od nekdanj različne zunanje in notranje oblike disciplinske tehnologije. Zaradi nje naj bi bili delavci pridni in delavni, produktivni in koristni, če ne ponižni in vdani, predvsem pa naj se ne bi upirali, kar se čuti tudi iz »podjetniškega prava« preteklosti do današnje industrijske družbene kontrole. Ob slednji skušajo delovni sindikati in delovna zakonodaja dosegati razne prednosti (oziroma pravice) v korist delavcev, ki bi bili brez svoje organizacije na nemilost prepuščeni lastnikom proizvodjalnih sredstev.

**Večino disciplinskih kršitev obravnavajo ne-državni organi**, kajti država prepušča ravnanje z delovnimi deviacijami predvsem mehanizmom, ki so tam, kjer se kršitve pojavljajo, torej v okolju, ki jih poraja, in ljudem, ki so blizu kršilcem. Med drugim tudi to čedalje bolj sodi v participativno koncepcijo pravic delavcev, čeprav je ravno na disciplinskem področju najbolj neprijetna in morebiti tudi zato neučinkovita. In če je, kot je zapisal Foucault, »disciplina... tip moči, model za njeno izvrševanje, ki vsebuje celoten zbir tehnik, postopkov, ravni uporabe, cilje; je fizika ali anatomija moči, tehnologija«,<sup>3</sup> potem jo delavci med seboj že zaradi solidarnosti ne morejo učinkovito izvajati, pač pa jo lahko vsi, ki so nad njimi. Disciplinska praksa potrjuje, da je res tako.

**Kaznovanje pri delu je torej posebna oblika neposrednega delovanja nadzorstva**, za katerega se niti kriminalna politika niti kriminologija nista zanimali z ustrezno pozornostjo. Kot da tu ne bi šlo za sankcioniranje vedenja, ob katerem bi se veljalo vprašati, zakaj sploh je pri delu potrebno kaznovanje in predvsem kakšno naj bo, da ga lahko opravljajo ne-državni organi, kar se sicer ne dogaja, ali vsaj zelo poredkoma. Gotovo je taka ureditev zgodovinsko pogojena in izhaja iz delitve moči med državo in podjetništvom, ki sta se morala dogovoriti, kako normalizirati in disciplinirati tretjo stran, to je delavstvo. Hkrati pa velja tudi tehtati težo nediscipline, ki je pretežno takšne narave, da je za državo obrobna in ker je ni malo, je seveda tudi ni najbolj racionalno obravnavati z ne-državno represijo. Če je tako, potem nedisciplina pri delu ni le poseben problem kaznovalnega prava, ampak naletimo na to problematiko tudi v »okviru delovnega prava, socialne varnosti, delovnih razmerij ipd.«<sup>4</sup>

## 1. Etiologija nediscipline (na delu)

Mogoče je trditi, da ni dela in ne delovnega mesta, ki ne bi omogočalo deviantnosti. Povsod so priložnosti za tatvine, goljufije, zatajitve, najrazličnejše zlorabe, prilaščanje, ne le gmotnih dobrin, marveč tudi pravic itd., tja do izkoriščanja soljudi in razkazovanja moči nad njimi. Res je tudi, da nekatera delovna mesta, poklici, opravila itd. nudijo za to več možnosti kot druga, vendar gre na splošno pritrđiti spoznanju, da »priložnosti ustvarjajo kriminal — ne morale«,<sup>5</sup> in da priložnost lahko oblikuje svojo moralo, docela drugačno od pričakovane, ki je nato podlaga za posnemanje, zgledovanje, če ne že kar za učenje, kar upoštevajo tudi nekatere kriminološke etiološke teorije, ki iščejo vzročnost za deviantnost v učenju od drugih. **Priložnost je tako izredno pomembno področje** ne le kriminološkega, marveč tudi sociološkega, zlasti pa viktinološkega proučevanja odklonskosti v vedenju. In čeprav vsaka disciplina obravnava priložnost s svojih izhodišč in seveda tudi »akterje« bodisi v posameznem bodisi v skupinskem ali kar masovnem pomenu, je priložnost vendarle nekaj, kar je »uporabno« za storitev, opustitev ali doseganje nečesa, kar se glede na zahteve pri delu ne bi smelo zgoditi.

Zato tudi **pri disciplinskih kršitvah ni drugače** kot pri katerikoli drugi odklonskosti, ki je lahko dosti hujša od pojavov nediscipline pri delu.

Zanje velja le ta posebnost, da izhajajo iz dela in so povezane z delom, zaradi česar pomeni ne le konflikt z delovno, marveč marsikdaj tudi z občečloveško moralo in njenim prekoracevanjem, ki jo včasih z normami ureja tudi država. Že zato bi bilo izredno zanimivo raziskovati **povezanost kriminalne odklonskosti z disciplinskimi kršitvami**, pri čemer je treba računati, da so disciplinske kršitve prav glede na priložnosti lahko dosti bolj razširjene kot kriminaliteta na splošno in iz tega ter drugih razlogov tudi dosti bolj latentne kot karkoli drugega.

Prav s tem v zvezi bi, podobno kot npr. za tatvine, tudi za naš namen rekli — »motivacija + priložnost + racionalizacija = disciplinska kršitev, razen seveda, kolikor ne gre pri tem za nesposobnost, nezmožnost, nepravočasnost, neizkušenosť, lahkomiselnost in še kaj na strani kršiteljev, iz česar pri »resnem delu« lahko na-

<sup>3</sup> Henry, s. 365.

<sup>4</sup> Šelih, A., tipkopis, s. 15.

<sup>5</sup> Baker/Westin, v Employee Perceptions of Workplace Crime, s. 16.

stajajo nezaželjene posledice, kakorkoli sankcionirane pri delu.

Disciplinskoetiološka problematika je toliko bolj zanimiva, ker gre pri njej ne le za delovne kršitve, izhajajoče iz posebnosti posameznikov, ki so že glede na svoje osebne strukture lahko problematični, pozornost privlačujoči, zanimivi, če ne kar nevarni (alkoholiki, narkomani, invalidni, nagnjeni h kršitvam, frustrirani, nevrotični, nestabilni, nesocialni in številni drugi, tako da govorijo celo o akcidentogenih), ampak gre tudi za različne pojave, izhajajoče iz industrijskih konfliktov, intraorganizacijskih spopadov, incidentnih situacij, različnosti skupinskih interesov itd., in ne le za pojave iz osebne odgovornosti.

O disciplinskih kršitvah, kakršne nastajajo v naših razmerah, pa je prav z **etiološke plati premalo znanja**. To toliko bolj, kolikor bolj so kršitve individualizirane in kolikor manj njihovo obravnavanje omogoča vpogled v kriminogenost situacij, v katerih nastajajo. Etiologija disciplinskih kršitev je vse preveč površinsko obravnavana in pojavoslovno premalo dognana, pri čemer manjka ustrezna dokumentacija ogrožanja iz izhodišč formalne regulacije in se nasploh vsi premalo spuščamo v tisto problematiko, ki posameznika pelje v to, da postaja takšen, kakršen je. Navsezadnje je v marsičem »produkt« priložnosti, ki jih največkrat ne ustvarja sam, ampak je potisnjen v položaj, v katerem bi sicer lahko deloval drugače, toda zaradi ugodnosti ni ravnal tako, kot bi moral.

To pa gotovo pomeni, da je **»priložnost« tudi pri disciplinskih kršitvah možnost za preizkušanje posameznikove delovne zanesljivosti, trdnosti, vneme in sploh lastnosti**, ki jih zahtevajo prav določena delovna mesta. Toda pri tem se hkrati tudi nenehno potrjuje, da ni le pomembno, »kdo je kršilec, kdo ga opazuje in kako ga opazuje«,<sup>6</sup> ampak tudi zakaj, oziroma s kakšnim namenom ga pozorno nadzoruje. Zato so v etiologiji delovne nediscipline izredno pomembni **odnosi med ljudmi pri delu**, njihova medsebojna razmerja, tako formalna in še bolj neformalna, porazdelitev moči, priznavanje prednosti, upoštevanje uslug, recipročnost itd. Prav zaradi tega, kot pravi spet Foucault,<sup>7</sup> delo nima le produktivne in simbolne funkcije, ampak tudi dresurno. In prav ta zadnja je ključna za discipliniranje in sploh nadzorovanje, ker je

v njej vsebovan tudi panopticism, ponekod izveden do tiste stopnje, ko povzroči upor, ne nazadnje tudi z različnimi oblikami delovne nediscipline, vključno s kriminalom na delovnem mestu.

Morda zaradi tega pri delu ni malo prisile, represivnosti in konfliktnosti, iz katerih nastaja nedisciplina. Zato se pri vzdrževanju delovne discipline uporabljata, kot pravi F. Taylor, »bič in sladkor«. Bič za tiste, ki se oddaljujejo iz normativnih okvirov, in sladkor za tiste, ki upoštevajo delovno moralo.<sup>8</sup> Gotovo gre poleg razmer na mikroravnih v etiologiji nediscipline upoštevati tudi makrorazmere, kot so krize raznih vrst, družbena in gospodarska nestabilnost, upadanje zakonitosti in morale, kult sile in nasilja, propadanje celih gospodarskih področij in druge neugodne razmere, ki vplivajo na posameznikovo vedenje tudi ob slabljenju pomena kontrolnih mehanizmov. Ali bi se potemtakem lahko vprašali, koliko so pojavi nediscipline pri delu sploh normalen odziv na ne-normalne razmere?

## 2. Kršitve delovnih obveznosti in dolžnosti

Tako kot kazensko pravo temelji na treh stavinah — kaznivem dejanju, krivdi in kaznovanju — so podobno urejene tudi kršitve delovne obveznosti in dolžnosti. Regulacija le-teh mora prav tako upoštevati rešitve naslednjih vprašanj: katero vedenje naj bo določeno kot tovrstna kršitev; kaj naj doleti domnevnega kršitelja, če se ugotovi, da ni ravnal po ustreznih pravilih, in kaj je treba storiti z osebo, za katero so spoznali, da je kršila delovno obveznost in dolžnost.<sup>9</sup>

Ker pa gre pri tem večinoma za **manj pomembne deviacije, jih država pretežno prepušča regulaciji posameznih kaznovalnih subjektov**, da sami s svojim sankcijskim sistemom urejajo problematiko »notranje discipline«, dolžni pa so, kolikor posamezna kršitev posega tudi na kazensko področje, obveščati o pojavih tudi državne kaznovalne oziroma represivne organe. To tudi pomeni, da tu ne velja pravilo »ne bis in idem«, saj **kršitelja lahko zadenejo tudi sankcije države**, kakor disciplinski ukrepi subjekta, katerega delovno disciplino je ogrozil. Zato se neredko dogaja, da disciplinski mehanizmi iz-

<sup>8</sup> Kovačević, J., s. 774.

<sup>9</sup> Glej, podobno za kazniva dejanja, Packer, L.: *The limits of the Criminal Sanction*, s. 17.

<sup>6</sup> Brinc, Raziskava IK št. 74/II, s. 65.

<sup>7</sup> Foucault: *Vednost — oblast — subjekt*, s. 52.

ven države obstoječih subjektov čakajo na odločitev državnih kazenskih organov in šele nato sami obravnavajo sporno vedenje, povezano z opravljanjem delovnih dolžnosti in obveznosti. Če ne drugega, pomeni to vsaj ekonomizacijo postopka, kolikor ne oportunitizma, prelaganja odgovornosti na državo ali v skrajnem primeru celo možno solidarnost s kršiteljem, ker nočejo ukrepati sami v lastni pristojnosti.

Navadno povsod **delijo kršitve delovne obveznosti in dolžnosti na lažje in težje**. Ker pa je delo glede na izvedbo in na poklice oziroma delovna mesta izredno pestro, dinamično in s tem nenehno spremenljivo, in ker se velja posebej strinjati s spoznanjem, da marsikdaj »dejansko ni mogoče dati nekega splošno uporabnega odgovora na vprašanje, na kateri točki preide normalno poslovno vedenje (v zasebnem podjetju) v zlorabo«,<sup>10</sup> ureja država disciplinska vprašanja le okvirno. Pri tem pa najpogosteje podrobnejše »inkriminiranje« prepušča sankcijskim subjektom, ki nikjer nikoli niso posebno ustvarjalni.

Zato naj bi kršitve pomenile predvsem neustrezno, neetično in neodgovorno ravnanje ter različne negativne pojave ob delu, skratka, negativno vedenje tako do ljudi kot do stvari, ki predstavljajo predvsem neznatnejšo »nevarnost«, zlasti pa nevestno delo, povzročanje nevarnosti, ustvarjanje konfliktov, nepoštenost, neučinkovito delo, samovoljnost, neupoštevanje navodil, povzročanje nereda, pa neodgovornost ter druge oblike »delovnih ilegalizmov«, storjenih v zvezi z delom. Locus »kršitev« je torej samo delo, modusi pa so raznovrstni, in čeprav je »delovna nedisciplina« v bistvu obrobna deviantnost za družbo, je po drugi plati vendarle lahko katastrofalna, kolikor je masovna in vpliva na upadanje proizvodnje, zmanjševanje nacionalnega dohodka in sploh krizne razmere (zlasti v gospodarjenju), ki nikoli niso brez političnih posledic.

Disciplinska dejanja torej niso nepomembna, če jih ne gledamo osamljeno, marveč so povezana in skupaj s tisto njihovo vsebino, ki že posega v kazensko represijo, ko gre hkrati tudi za kazniva dejanja. Zato velja pri njih prav tako tehtati ne samo pomena, marveč še posebej posledice in to toliko bolj, kolikor bolj so za njimi deviantne motivacije.

**Delovne kršitve**, poleg tistega, kar sploh so po svoji vsebini na delovnem mestu, so marsi-

<sup>10</sup> Berghuis/Paulides: Abuse of Dutch Private Companies, 1983, s. 6.

kdam tudi kriminal zoper premoženje, zoper življenje in telo, zoper čast in dobro ime in so poleg kaznivih dejanj tudi gospodarski prestopki in prekrški. Delovno mesto in poklic nudita in omogočata neslutene možnosti izkoriščanja znanja, usposobljenosti in položajev za deviantnost, ki ga v kriminologiji gledajo tudi kot na kriminal belega ovratnika, kriminal modrega ovratnika, kriminal modrih in kaki bluz, tja do makro kriminalitete, strukturalne kriminalnosti in še česa, odvisno kaj kdo je, kaj lahko dela in kako lahko svoje delovno mesto uporablja za drugačne namene od tistih, zaradi katerih to delovno mesto sploh je. Čeravno nas povsod in nenehno omejujejo ne le pravne, moralne, etične, marveč tudi poklicne in celo verske norme, je delovno mesto vendarle »leglo« kriminala in deviantnosti sploh, pri čemer so kršitve delovne discipline ali delovne dolžnosti in obveznosti sicer najbolj razširjene, toda hkrati še najbolj nedolžne, kolikor gre seveda samo zanje in niso v koliziji z nadzorstveno višjimi normami, zlasti države.

Inkriminacija in kršitev delovnih obveznosti in dolžnosti vsebujejo tudi sankcije, ki so prilagojene nevarnostim dejanja, kot je to že od Jeremyja Benthama naprej, odvisno od nekakšnega ravnovesja med zadovoljstvom s kršitvijo in bolečino kaznovanja.

### 3. Prikritost nediscipline

Iz kriminologije je že dolgo znano, da je deviantnost tem bolj prikrita oziroma v t. i. »temnem polju«, bolj ko je neznatna njena nevarnost. To velja seveda za kriminaliteto na splošno, čeprav so tudi pri njej stopnje »prikritosti« različne in odvisne od narave posameznih vrst kaznivih dejanj. Hujše ko je kaznivo dejanje, vidnejše je in tudi družbena reakcija se kaže v višji stopnji preiskčnosti. To izhaja iz dolgotrajnih izkušenj represivnih državnih mehanizmov in potrjujejo tudi raziskave neprijavljene kriminalitete.

Kar pa zadeva delovno nedisciplino na splošno, tako, ki izhaja iz kršitev delovnih obveznosti in dolžnosti, pa smo v tem pomenu popolnoma »tabula rasa«. O prikritosti nediscipline, podobno kot jo merijo z ustreznim inštrumentarijem pri kriminaliteti, ne vemo dosti, čeprav o njej sklepamo iz izkušenj ter iz obravnavanih primerov pred disciplinskimi mehanizmi. Če so

že kršitve odvisne od kakovosti t. i. »koruptivnih zon«, kot pravi Dragutin Papeš v svoji knjigi »Privredna kriminalistika«,<sup>11</sup> potem je tudi njihova vidnost funkcija zgoščanja in porazdelitve, nedosegljivosti, prijavljivosti in pripravljenosti obravnavanja pred disciplinskimi mehanizmi, bodisi domačimi (notranjimi) bodisi državnimi (zunanji).

Čeprav je na delovnem mestu, npr. za tekočim trakom, v pretovarjanju in skladiščenju blaga, v blagajniškem in računovodskem poslovanju itd., mogoče marsikaj storiti le s sodelovanjem in v soglasju z drugimi, vendarle delovno mesto vsakomur omogoča, da dela marsikaj, ne da bi za to vedeli drugi. Če je po eni strani potrebno sklepanje zvez in ustanavljanje združb, je po drugi strani hkrati neskončno veliko priložnosti za dosledno zasebnost v ravnanju z dolžnostmi, pravicami in dobrinami. Zato na eni strani individualnost, kot na drugi možna kolektivnost. Obe lahko zavirata preglednost in čeprav je delo vsakogar, vendar ne vseh enako, vedno v določenem smislu in obsegu »panoptizirano«, je še vedno delovni proces z njegovim prostorom tako prirejen, da marsikaj ni vidno vsakomur in je zasebnost omejevana le v določenem obsegu. Zato bi lahko rekli, »koruptivnih zon« je toliko več, kolikor več zasebnosti je na delovnem mestu oziroma pri opravljanju določenega poklica.

»Vidnost« delovanja nikoli ni v prid kršitvam, razen če ne gre za dogovor in solidarnostno odzivanje pri vedenju na prav določeni delovni lokaciji. Zato je »lokacija« vedno zelo pomembna, saj omogoča kršitveno delovanje in vpliva na razmerja med ljudmi, ki nato nastopajo v okviru svojih organizacijskih, tehničnih in tehnoloških možnosti do tistega, kar lahko kakorkoli ogrožajo. Iz tega pa izhajajo razlogi ne le za odkrivanje kršitev, marveč tudi za njihovo preprečevanje, kajti vsakdo je v nekem funkcionalnem razmerju do tistega, kar je okoli njega na delovnem mestu in to ne le fizično, marveč tudi drugače — netelesno. Pomisliti moramo samo, koliko je na kateremkoli delovnem mestu majhnega zmikanja, odnašanja, zlorabljanja itd., da ne rečemo tatvin. Ponekod je to že normalno in okolje zdrami le, če se zgodi kaj posebnega, nepredvidenega in tako ogrožujočega, da škoduje »firmi«. Ker nihče in nikjer ne odkriva rad svojih slabosti, kajti slaba po-

doba moti ugled in sloves subjekta, v katerem se kaj dogaja — se kršitve (s kriminalom vred) skrivajo pred javnostjo in organi pregona, hkrati ko se disciplinske kršitve pogosto obravnavajo povsem selektivno in diskrecionarno. To je odvisno tudi od tega, kdo je kršitelj in kdo je prijavitelj, oziroma kdo želi izvajati moč nad kom in zaradi česa.

Kolikor ne gre za »normalnost kršitev«, za strpnost do njih, največkrat od zgoraj navzdol, pa gre še posebej za lažno solidarnost, ki vpliva na prijavljanje. In ker gre pri disciplinskem obravnavanju marsikdaj tudi za enakost med ljudmi, ni računati na zaostrovanje discipline. Ta izhaja le iz delovne hierarhije, ki jo predstavljajo vodilni. Ti naj bi bili ne le bolje informirani o dogajanju v njihovi delovni organizaciji, marveč tudi manj ovirani pri represivnosti nad nižjimi na lestvici položajev v delovni organizaciji. Zatorej ni čudno, če je pri formalno izvedenih disciplinskih postopkih največ tistih iz spodnjih struktur, ki so procesirani večinoma zaradi dokaj banalnih prekrškov, kot je odsotnost z dela, prepozno prihajanje na delo, delovna neučinkovitost ipd., medtem ko je hierarhično višjih v disciplinskem obravnavanju razmeroma malo, čeprav so prenekateri med njimi privedli podjetje do propada, do tega pa ni moglo priti z eno samo kršitvijo, marveč z dolgoletnim ponavljajočim se delovanjem. In če to še posebej primerjamo z Benthamovim »Panopticonom«, v katerem »vsak tovariš postane nadzornik«,<sup>12</sup> potem vidimo, da v delovni organizaciji to ne pride v poštev, zlasti ne z nadzorstvenega zornega kota, čeprav je vidnost kršitev vendarle v marsičem panoptična in bi vsi (če bi že ravno šlo za to) vendarle lahko nadzorovali vsakogar. Toda temu ni tako. Morda je celo bolje, da ni tako. Ker ne gre delovnih odnosov med ljudmi graditi na »vohunstvu« in nenehnem nadzoru ter kaznovanju, marveč na prav nasprotnih možnostih, ki pa so prav tako slabo izrabljene. »Za lažje kršitve pa se največkrat sploh ne sproža postopkov«,<sup>13</sup> morebiti tudi zaradi dokaj egalitarne naravnosti v delovnih organizacijah<sup>14</sup> in prenizke stopnje samodiscipline.

<sup>12</sup> Foucault: Vednost — oblast — subjekt, s. 16.

<sup>13</sup> Jazbinšek Ernest: Disciplinska odgovornost v podjetjih..., v Odgovornost v samoupravni družbi, FSPN, Ljubljana, 1982, s. 281.

<sup>14</sup> Glej, Pantič Dragomir: Vrednosti i ideološke orientacije društvenih slojeva, v Društveni slojevi in društvena svest, Beograd, 1977, s. 329.

<sup>11</sup> Dragutin Papeš: Privredna kriminalistika, RSPU SR Hrvatske, Zagreb, 1986, 364 strani.

#### 4. Disciplinska odgovornost

V sedanjih časih je disciplinska odgovornost eno izmed osrednjih vprašanj zlasti družbe, v kateri je dosti kriznega nastalo tudi zaradi različnega pojmovanja odgovornosti, kolikor jo ljudje sploh imajo pri najbolj ključnih vprašanjih našega življenja. Ob tem se še posebej ponuja vprašanje, ali smo sploh odgovorni za prave reči in pravim ljudem oziroma tistim dejavnikom, ki nas lahko kot družbo peljejo v blagostanje in demokratičnost. Odgovornost je nedvomno ključno področje tudi za nadzorovanje. Ob tem se nam pojavlja dilema, kaj je prej. Toda ravno zaradi odgovornosti se oblikuje katerokoli nadzorovanje in kjerkoli, hkrati ko je nadzorstvo tisti dejavnik, ki naj vzdržuje odgovornost na pričakovani ravni, da bi z obema dosegali bližnje in daljne cilje, ki si jih zastavlja katerakoli človeška skupina in ne nazadnje vedno in vsak dan tudi posameznik, ki ne želi, da bi njegovo življenje šlo po zlu.

Prav glede na to široko pojmovanje ločujemo predvsem moralno, materialno, disciplinsko in kazensko odgovornost. Frommov<sup>15</sup> praktično filozofsko dojemanje odgovornosti pa jo povezuje z dolžnostjo. To je nekaj, kar je naloženo od zunaj, vnanje vsiljeno in avtoritativno ukazano. Vsakdo mora namreč izpolnjevati ne le predpise, marveč tudi delovne naloge, navodila, napotila in vse drugo, kar prihaja od avtoritet. Sicer mora biti pripravljen na neko sankcijo, od graje in karanja, prek zgražanja, izražanja javnega nestrinjanja in odklanjanja, do marsikdaj strogega kaznovanja, včasih tudi z izgubo življenja. **Odgovornost je predvsem individualna.** Zato ustvarja pri kršitelju odgovornosti občutke, kot so strah, krivda, potreba po izmikanju odgovornosti, po racionalizaciji oziroma opravičevanju in zvrčanju krivde na druge, kar zlasti velja za primere kolektivne oziroma skupinske odgovornosti. Tudi iz tega razloga je mogoče odgovornost uvrščati med dolžnost, ki nedvomno sodi v razmišljanja o moralnosti in nekakšnem »najstvu«, to je tistem, kar naj bi šele bilo. Kant pa je dolžnost dal kar v etiko — kot nujnost delovanja zaradi spoštovanja moralnega zakona. Dolžnost naj bi bilo nekaj, kar je naloženo od zunaj, medtem ko je odgovornost predvsem notranja, in če je tako, je gotovo osebna.

<sup>15</sup> Glej, Morala in etika, Leksikon CZ, s. 324/5 in 125.

Odgovornost je potemtakem nekakšna zavezanost ravnati se po nekih normah, pravilih, napotilih in v skladu z naloženimi obveznostmi,<sup>16</sup> ki jih je treba upoštevati, kajti sicer je računati z grožnjo sankcije neke norme, pisane ali nepisane. To pa pomeni, da pri odgovorni osebi nastajajo duševni procesi, ki jih zlasti proučuje psihologija.<sup>17</sup> Ta pojasnjuje posameznikovo pripravljenost prevzeti posledice svojega osebnega vedenja. Zato odgovornost navadno izhaja iz razmerij do drugih, s katerimi posameznik deluje skladno, soglasno in med njimi, pri čemer so seveda izredno pomembna razmerja moči, solidarnosti, medsebojne povezanosti, kolektivnosti, delitve dela, funkcionalne odvisnosti in ne nazadnje tudi skupinske odgovornosti.

Posameznik odgovarja za vsa svoja dejanja. V pravu, zlasti kaznovalnem, pa je tudi določeno, kdaj se odgovornost zmanjšuje in kdaj sploh ne gre več zanjo. Iz odgovornosti pa izhaja tudi krivda in z njo že od nekdaj nekakšna obveznost prenašati sankcije, ki izhajajo iz določanja, katero vedenje je sploh deviantno, tudi v zvezi z disciplinskimi kršitvami.

»Disciplinska odgovornost delavcev je odgovornost za ugotovljene kršitve delovnih obveznosti, za katere pooblašteni organi v predvidenem postopku izrekajo predpisane kazni.«<sup>18</sup> Že po ustrezni zakonodaji je torej delavec odgovoren za neupoštevanje odločitev, sprejetih v organizaciji, v kateri dela, za kršitve delovnih obveznosti in druge kršitve delovne discipline, če jih stori po svoji krivdi. Pri tem »ignorantia legis« ni opravičilo v kaznovalnem pravu, hkrati ko tudi tu velja maksima »Nulla poena sine lege«.

**Norme, ki urejajo vedenje, so sredstvo za izvajanje nadzorstva nad neodgovornimi in ti naj računajo z grožnjo sankcije.** »Delavec je disciplinsko odgovoren za kršitve delovnih obveznosti, ki jih določajo zakon, kolektivna pogodba oziroma splošni akt.«<sup>19</sup> Upoštevanje discipline torej zadeva dejavnosti na delovnem mestu, oziroma odgovornost izhaja iz delovnega razmerja in iz izpolnjevanja nalog na delovnem mestu. Te so različno porazdeljene, odvisno od

<sup>16</sup> Glej, Družboslovje, Leksikon CZ, s. 199.

<sup>17</sup> Glej, Sociološki Leksikon, Beograd 1982, s. 417/8.

<sup>18</sup> Krckovski, s. 39.

<sup>19</sup> 88. člen Zakona o delovnih razmerjih, Ur. list RS, št. 14/90.

njegove narave. Kaj to pomeni s kontrolnega izhodišča?

Če ljudi na delu zadeva različna mera dolžnosti in obveznosti, je potemtakem tudi njihova odgovornost različno ogrožena s količino možnih kršitev. Porazdeljenost odgovornosti je zato odvisna od posebnosti delovnega mesta. In ker je delovno mesto vir moči, oblasti, ugleda itd., ki vplivajo tudi na njegovo nadzorljivost, je to okoliščina, ki lahko nevtralizira »odgovornost«, in ne le nje, marveč predvsem vse tisto, kar je še pred njenim »uradnim« ugotavljanjem. In prav to je krivično, ker so nekateri preveč nadzorovani, drugi pa, glede na delovno mesto, premalo ali sploh nič. Ali je to odvisno od različne stopnje porazdeljenosti odgovornosti ali od različne stopnje nadzorstvene zmogljivosti, je seveda posebno vprašanje, ki mu gotovo velja posebna pozornost, tako v družbeni realnosti kot v raziskovalni praksi.

##### 5. Discipliniranje na delovnem mestu

Verjetno je Michel Foucault v knjigi »Nadzorovanje in kaznovanje« še najbolje opisal discipliniranje človekovega telesa za delo in poklic. Takole pravi: »V delavnici, šoli, vojski se je razpasla cela mikrokaznovanost v zvezi s časom (zamude, odsotnosti, prekinitve nalog), dejavnostjo (nepozornost, malomarnost, pomanjkanje vneme), razpoloženje (neotesanost, neubogljivost), diskurzi (klepetanje, nesramnost), spolnostjo (nespodobnost, opolzlost). Hkrati pa kot kazni uporabljajo celo vrsto subtilnih postopkov...«<sup>20</sup> Toda danes se je **pozornost pri discipliniranju pomaknila od človekovega telesa predvsem k njegovi »duši«**, saj jo tudi na delovnem mestu in še posebej zanj modelirajo z različnimi vprašalniki, anketami, testi, poligrafskim preizkušanjem, nenehnim opazovanjem, ocenjevanjem in še s čim. Seveda na splošno, ne povsod in tudi ne vsakogar. Človekova »prosojnost« na delovnem mestu je odvisna od tega, kaj dela, koliko mu je zaupati glede na skrb za ljudi in stvari (pilot, navigator, strojevodja, blagajnik itd.) in kakšne so posameznikove zmogljivosti za »opravljanje del in nalog«, ki so predvidene na prav določenem delovnem mestu.

Temu pomaga najrazličnejša disciplinska tehnologija in prav tako »tekoči trak«, delo na

akord, skupinska uspešnost, plačevanje po učinku itd., ki ne le vzdržuje disciplino, ampak tudi »discipliniranje« z organizacijo dela, skupinskim delom in še kako drugače. Poleg človeka — nadzornika se tudi stroj pojavlja kot kontrolor, ob najrazličnejših drugih možnostih ne le obvladovanja človekovega telesa, ampak celo dosti več. Zlasti v sistemih, kjer je zasebnik lastnik premoženja in najemnik delovne sile, nastajajo pojavi, na katere zlasti družboslovci opozarjajo kot na problematične, v smislu možnosti ogrožanja človekovih pravic in svoboščin, tudi z vdiranjem v posameznikovo zasebnost. Posameznik zlasti pri delu postaja čedalje bolj prozoren, predvsem zaradi skrbi za varnost lastnikovega premoženja. Zato prihaja do tega, da so navodila za vzdrževanje »zasebnega varstva«, pa tudi njegova neposredna praksa, v marsičem dosti strožji in doslednejši od podobnega, izven zasebnega organiziranja varnosti ljudi in premoženja ter informacij, za kar skrbi predvsem država s svojim kontrolnim aparatom.

To gotovo pomeni, da je omejevanje deviantnosti na delovnem mestu ali vzdrževanje discipline pri delu na zahtevnejši ravni kot drugod, ne le na splošno, ampak tudi zaradi motivacije lastnika, ki mu zlasti poštenost in sposobnost ljudi na delu zagotavljata ohranjanje in varovanje dobička. **Motiviranost za discipliniranje je torej gospodarska kategorija** in ne pomeni le vzdrževanja reda zaradi samega sebe. Interes za kontrolo potemtakem izhaja ne toliko iz mikrofizike oblasti, temveč bolj iz želje imeti več, morebiti tudi na račun omejevanja osebne svobode ljudi, ki za nekoga nekaj delajo.

Discipliniranje potemtakem pomeni tudi normaliziranje. Odmikanje od tega pa zahteva usklajevanje pričakovanja s poslušnostjo, ubogljivostjo in podredljivostjo. Discipliniranje je v marsičem lahko tudi nasilje, konformiranje, normaliziranje vedenja in nazadnje ga je mogoče pričakovati tudi tako s kaznovanjem kot z nagrajevanjem. Pri tem se vedno nekateri odklanjajo navzgor in drugi navzdol od povprečja, se diferencirajo in zaradi tega jih tudi tipizirajo (na pridne in lene, sposobne in nesposobne, zanesljive in malomarne, hitre in počasne itd.). Vsako opazovanje in vrednotenje pa prinaša tudi stigmatizacijo, zaznamovanje in etiketiranje, pa celo pisanje priporočil (čestokrat diskretno), zaradi katerih so nekaterim posamezna delovna mesta prej dostopna kot drugim, ali pa sploh ne.

<sup>20</sup> Foucault, Nadzorovanje in kaznovanje, s. 178.

Najbolje gotovo shajajo tisti, ki se lahko identificirajo s poklicem ali delovnim mestom. Tem opravljanje dela pomeni življenjski smisel, osebni etos, možnost obvladovanja in oblikovanja lastnega poklicnega kodeksa, kar ima gotovo največji samokontrolni pomen. Tistim, ki jim po drugi skrajnosti delo pomeni muke, odtujenost, neenakost nasproti drugim in sploh neenakopravnost, ki izhaja še iz izobrazbe, nardarjenosti in sploh socialnih statusov, pa so nedvomno v svoji samoregulaciji ovirani in prej nagnjeni k nedisciplini in kršitvam. Zato poznajo glede discipline zlasti konsenzualno in pluralistično teorijo.<sup>21</sup> Prva je vzgojna, poglobljena in demokratična, teži proč od kaznovanih in avtoritarnih oblik (zasebne) disciplinske justice, medtem ko druga poudarja razločke med individualnim in kolektivnim kršenjem discipline in kaznovanostjo ter poglobljeno disciplino, v katerih upošteva tudi ideološka sredstva v formalnem ali neformalnem boju interesnih skupin za reševanje svojih sporov pri gospodarjenju. Ker pa se »posamezniki razlikujejo po svojih telesnih in duševnih posebnostih, psihičnih in mentalnih okoliščinah, po svojih razpoloženjih, lastnostih, načinu življenja, osebnih in družinskih problemih«<sup>22</sup> itd., velja upoštevati, da je discipliniranje na delovnem mestu lahko zelo problematično, vendar povsod najbolj razpoložljivo kontrolno sredstvo, kolikor sploh ni njegova skrajnost.

## 6. Meje disciplinske represije

Disciplinsko obravnavajo tiste kršilce delovnih dolžnosti in obveznosti, ki ne opravljajo svojih opravil in nalog, tako kot se od njih zahteva. Iz nadzorstvenih razlogov, ali pa iz dosti drugih, ki so pomembnejši glede na doseganje pričakovanih rezultatov, je zato zelo pomembna urejenost t. i. »zone inkriminacije«, da tako nadziranci kot nadzorovalci vedo, kaj je notri in česa ni več, kajti tudi disciplinsko pravo se mora ravnati po načelu »Nullum crimen sine lege«, čeprav je tu zaradi nadzorstvene razpršenosti v družbeni prostor dosti samovolje, enostranskega pojmovanja, laičnosti, kolikor ne nasilja in represije, ki je podobno kot povsod drugje v znatnem obsegu izročena v roke prenekaterim mogočnikom, oblastnikom, četudi

majhnim in obrobim, pa vendarle. Tudi pri nas ugotavljajo ustrezne raziskave, da se za disciplinskimi kršitvami skriva dosti več od tistega, kar obravnavajo v samih postopkih in da je »discipliniranje« na delovnem mestu pogosto formalna pretveza za čisto nekaj drugega, kar se želi utemeljevati z normalizacijo posameznika, ki je disciplinsko problematičen. Problematičnost »kršiteljev« se dostikrat izraža čisto drugod in izpeljava disciplinskega postopka je neredko le najkrajša možnost za odstranitev koga z dopustno represijo, ki je dana na voljo ožjim družbenim, izven države obstoječim formaliziranim skupinam.

Disciplinsko obravnavanje z vsem, kar je treba opraviti, je gotovo represija, ki pa jo tudi v zvezi s to »kaznovanostjo« ne opravlja država. Z njo se na delovnem mestu in v zvezi z delom kaže prisila nad posameznikom ali skupino, ne nazadnje tudi z namenom spremeniti ju, kolikor ne celo odstraniti. Gre za organizirano ter institucionalizirano prisilo, ki pa glede na domet vendarle sodi v represivno obrobno, prepuščeno in porazdeljeno mnogim subjektom zaradi reševanja odklonskosti. Tovrstna odklonskost ni ključnega pomena za družbo (državo) in jo ta pušča navzdol in tja, kjer se kaj dogaja, torej neposredno v okolje, ki samo zaznava kršitve. Država, ki dopušča tovrstno kaznovanost kapilarnost, gotovo računa na racionalnost, ekonomičnost, učinkovitost, primernost, ustreznost in še kaj v ukrepanju zoper kršitelje delovne discipline, ki jo izvzema iz državne kaznovanosti. Toda če je kje, potem je prav na delovnem mestu upoštevanja vredno Wasserstromovo<sup>24</sup> spoznanje, ko je zapisal: »Kaznovanje je v najboljšem primeru potrebna, vendar pa obžalovanja vredna oblika družbenega nadzorovanja.« Če kje, potem je na delovnem mestu in v poklicu mogoče dosegati discipliniranje še s kakšnimi drugimi načini. Toda represija se pojavlja povsod kot najbližje in najcenejše sredstvo, čeprav verjetno najmanj učinkovito.

Čeprav menijo, da je uspešnost družbene prisile odvisna od moči subjekta,<sup>25</sup> pa je to prav pri delu najbolj problematično, ker je glede na posamezne okoliščine neobvladljivo, kajti le posamezna delovna mesta so lahko v celoti nad-

<sup>23</sup> Glej, Med njimi zlasti Brinc, F., Raziskava IK št. 74.

<sup>24</sup> Wasserstrom, R.: Why Punish the Guilty 1964, s. 14. v navedbi: Packer, H., s. 61.

<sup>25</sup> Sociološki Leksikon, s. 108.

<sup>21</sup> Henry, s. 365/6.

<sup>22</sup> Kovačević, s. 772.



zorljiva. Večina delovnih opravil vendarle ostaja v določeni diskretnosti in so prepuščena nosilcu. In četudi je represivnost telesna, moralna, materialna in še kakšna, in čeprav morebiti lahko reguliramo prenekatera področja, je **disciplinsko nadzorovanje šibko že v odkrivanju delovnih deviacij**. Lahko pa pomeni vplivanje na ustrezno opravljanje del in usmerjanje ljudi na potrebno disciplinarnost, kolikor sploh ni pritisk. Durkheim pa je že zdavnaj ugotovil, da se z družbenimi pritiski dosti uspešneje dosega željeno vedenje kakor s prisilo in sankcijami.<sup>26</sup> Represija potemtakem tudi na delovnem mestu služi vzdrževanju potrebnega konformizma, čeprav že delo samo po sebi zahteva ravnanje po nekaterih izhodiščih, napotilih, navodilih, oziroma nečem, kar mora prinašati rezultate, in to iz določene raven »vedenjske discipliniranosti«, ki največkrat presega nivo »tehničnosti«. Zato se torej tudi na delovnem mestu, v zvezi z delom in v poklicu, zlasti **sodobna (post)industrijska družba legitimira kot represivna družba**, predvsem formalno in še posebej s svojo disciplinsko tehnologijo. Z doslednostjo ureja razmerja med delodajalci in delojemalci tudi na disciplinskem področju, čeprav skuša dosegati samodiscipliniranje celo z ideološkimi sredstvi. Toda ključnega pomena je **formaliziranje discipliniranja ob participaciji enakih med seboj**, to je ob udeležbi kršiteljevih sodelavcev »prijateljev kot nadzorovalcev«. Toda, ali ne gre pri tem za hipokrizijo, v kateri se tisti, ki ima moč, »igra« z malimi ljudmi kot možnimi devianti in jih že vnaprej straši z represijo enakih med seboj, čeprav v marginalnih zadevah.

Meje disciplinske represije so na splošno spuščene močno navzdol na lestvici teže človeških ravnanj. Ker pa gre za »delo«, je discipliniranje urejevano okoli tega vprašanja, saj ga v prenekaterih situacijah posameznik lahko tudi izgubi, kar je iz tega izhodišča še najhuje. Toda če stori hkrati še kaj po kazenskem zakonu, ga doleti tudi to obravnavanje in ne zadošča le disciplinskokaznovalna liturgija. Kaznovalna ekonomija se z dodatno količino trpljenja stopnjuje in ponavlja se tovrstni spektakel. Zato tu še posebej ne gre pozabiti Kantovega spoznanja, da »človeka ne bi smeli nikoli obravnavati le kot sredstvo, ki služi namenom drugega človeka...«

<sup>26</sup> Prav tam, s. 129.

## 7. Disciplinska politika

Disciplinska politika naj bi zlasti »pri delu« sankcionirala odgovornost, tako v pozitivnem kot v negativnem smislu. Toda človeštvo je že od nekdanj nagnjeno k temu, da nagrajevanje, odobravanje, strinjanje, pohvale, občudovanje, postavljanje za zgled itd., pogosto prepušča drugim in ne tistim organom, ki disciplinirajo deviante s kaznovanjem. Le nekateri neformalni nadzorstveni mehanizmi v primarnih družbenih skupinah (npr. družina, prijatelji, soseska itd.) opravljajo oboje, to je izmenično nagrajujejo in kaznujejo zdaj enega, zdaj drugega ali istega posameznika, seveda odvisno od tega, kaj je kdo komu, kakšno moč ima nad njim in katero vedenje je treba sankcionirati.

Pri delu vemo (ali vsaj morali bi), ne le kdo je disciplinski organ, marveč tudi, kakšno moč ima in s čim lahko izraža svoje negotovanje v primerih deviantnosti. Pozitivno vedenje, uspehe, napredek, razvoj in vse, kar je v korist delovne organizacije, vrednotijo drugi in ne disciplinski organi. Le izjemoma ima vodja delovne organizacije možnost kaznovati za blažje kršitve, čeprav mu vplivanja in tudi formalne iniciative, tako v nagrajevanju dobrega kot v kaznovanju slabega, ne gre odrekati, kot tudi ne gre prezreti, da neformalne skupine tudi pri delu dejansko opravljajo obe vlogi. Vendar to ostaja na socialnopsihološki in moralni ravni in dosti manj ali pa sploh ne na materialni in sankcijskoformalni. Ali gre pri takšni delitvi resničnih disciplinskih vlog za kaznovalni segregacionizem ali diskriminatornost, bi veljalo posebej razmišljati. Toda **moralne norme imajo neredko celo večje učinke kot pravno urejevana prizadevanja z zastraševanjem**, ki sicer lahko tudi utesnjujejo in omejujejo svobodo, in glede na zmogljivost disciplinskih organov ustvarjajo neenakost, saj so pretirano pregonljivi tisti, ki so nižje na družbeni lestvici tudi v delovni organizaciji in so v prednosti oni z višjim statusom.

Ker se tu ukvarjamo s kaznovalno disciplinsko politiko, se še posebej velja spomniti na pravičnost in **pravičnosti gotovo ni, če so pod dejanskim udarom disciplinske politike samo nekateri**, ukrepanja zoper nekatere pa sploh ni, ker v skupinski dinamiki zbledi in usahne »discipliniranje« predvsem višjih. To pa gotovo negativno deluje na medosebne odnose in občutek enakosti, ki je zlasti v kaznovalnem sodstvu

problematizirano z diferenciranjem ljudi v katerikoli družbeni skupnosti.

**(Ne)pravičnost je zato odraz vrednostnega sistema, ki za vse enako ureditev različno izvaja in porazdeljuje pravico po prilagodljivih izhodiščih.** Ob formalnih pravilih z obravnavanimi ljudmi različno ravna in dopušča krivico. Kljub formalni enakosti »pred zakonom« včasih niti ne dopušča »audiator et altera pars«, ker to ni pogodu močnejši stranki v konfliktu pri delu. Zato vprašanje, kakšno je »disciplinsko nadzorstvo«, ki ne omogoča posamezniku priti do svoje »pravice«, četudi v postopku zaradi nediscipline. Človek je pravičen tedaj, ko spoštuje pravice drugih ljudi enako kot svoje (razmerje do sebe je zmeraj izhodišče za razmerja do sočloveka: kdor ni pravičen do sebe, tudi do drugih ne more biti — in narobe).<sup>27</sup> Pravičnost je torej normativni pojem morale, ki označuje takšno vedenje in delovanje človeka, ki ustreza veljavnemu moralnemu kodeksu; pravičen je človek, ki spoštuje pravice vsakogar in vsakomur zagotavlja svoje.

»Discipliniranje« pri delu pa je zaradi množice kontrolizmov kljub regulacijam podvrženo različnim moralnim vrednotenjem. Zato pa kaznovalna politika ne more biti enovita. Zaradi podobnega ravnanja je lahko nekdo nekje odpuščen z dela, drugi denarno kaznovan ali morda ukorjen, ali pa še to ne. Neko vedenje je lahko ponekod lažja, drugje hujša kršitev, kljub formalni urejenosti v zakonu, ker lahko dejansko stanje različno razlagajo, kolikor sploh pride do prijavitve dejanja ali formalnega postopka.

Nič novega ni, če tudi tu poudarimo, da posamezniki, skupine, sloji, poklici<sup>28</sup> itd. **različno razumejo pravičnost**, pogosto odvisno od položajev, ki jih imajo v družbeni skupnosti. Zato gre opustiti misel na oblikovanost »disciplinske politike« za kršitve, povezane z delom. Že interesi, kaj sploh doseči z disciplinskim obravnavanjem, so lahko različni. In če so v njih še nizkotni nameni, kot so maščevalnost, povračilo, prisila, ideološkost, prizadevanje bolečin itd., potem se toliko bolj oddaljuje od tistega, zaradi česar naj bi v delovni organizaciji sploh bila, ker na splošno ne koristi zastavljenim namenom. Ker pa že kazensko pravosodje kaj malo vpliva na obseg kriminala, njegovo naravo in porazdeljenost v času in prostoru, je **disciplinsko obravnavanje še toliko bolj brez pomena,**

saj navadno le sporadično »rešuje« kake prijavljene zadeve, največkrat brez izdelane »disciplinske politike«. Slednja bi morala vsebovati tako nagrajevanje kot kaznovanje ter temeljiti na samodiscipliniranju, ustreznem evidentiranju kršitev in selektivnem (toda ne diskrecionarnem) obravnavanju deviantov, ne da bi »disciplinsko obravnavanje« koristilo dominaciji koga in manipulaciji z ljudmi v delovni organizaciji.

### 8. Kaznovalna oblast (moč)

**Človeštvo si je skozi svojo zgodovino ustvarilo v posameznih skupinah pa tudi v katerikoli družbi v celoti različne mehanizme za izvajanje oblasti,** ki predstavljajo institucionalizirano družbeno (pa tudi skupinsko ali celo individualno) moč. Z oblastjo se kakorkoli, bodisi formalno bodisi neformalno vpliva in deluje na vedenje in ravnanje vseh tistih, ki sodijo pod njeno »jurisdikcijo«. To pa že od nekdanj počenjajo s prisilo, grožnjo in zastraševanjem, oziroma s posebej za te namene ustanovljenimi organi, ki po izrecni določitvi oblasti lahko uporabljajo tudi nasilje za njeno zagotavljanje. Oblast izraža svojo moč tudi z določanjem, kaj je prav in kaj ni prav, kaj se sme in še marsikaj drugega.

Ker pa kaznovalna oblast za katerokoli družbeno skupnost nikoli ne izvira iz enega samega središča tudi zaradi neobvladljivosti tako območja kot posameznih področij družbenega življenja, ki jih je z razvojem čedalje več, se je nujno pokazala potreba po nekakšni **hierarhični urejenosti sankcijskega sistema.** Ta se porazdeljuje v družbeni prostor in ustanavlja nešteto kaznovalnih mehanizmov poleg tistih, ki jih ima država v svojih rokah in onih, ki si jih prilaščajo posamezniki v primarnih in sekundarnih skupinah in ki nadzorstvo nad svojimi pripadniki izvajajo s svojimi vlogami v teh skupinah.

Toda vmes, med državnostjo in zasebnostjo na tem področju, je še dosti takih oblik medsebojnega delovanja, ki niso ne prvo in ne drugo, marveč predstavljajo **»disciplinske inštitucije« za poseben namen pri discipliniranju in normaliziranju, pa tudi kaznovanju in stigmatiziranju ljudi pri delu.** Seveda v toliko, kolikor se ne podreajo v svojem konformizmu in ubogljivosti tako imenovani delovni disciplini. Ta pa se že od nekdanj vzdržuje ne toliko zaradi delavnosti, kolikor predvsem zaradi učinkovitosti

<sup>27</sup> Morala in etika, Leksikon CZ, s. 361.

<sup>28</sup> Sociološki leksikon, s. 484.

in ustvarjalnosti, kar je že od nekdaj ultima ratio človeškega napredka.

Zato se je nedvoumno pokazalo, da je »delo«, ne glede na to, kako ga posamezne znanosti pojasnjujejo in prenekatero teorije utemeljujejo, **eno najbolj kontrolizacije potrebnih plati človeškega življenja**, ki ima kot Janus dva obraza. Po eni plati gre za tehnično, pri drugi pa za čisto vedenjsko nadzorovanje dela. Marsikdaj pa sta ta dva »kontrolna obraza« dela tako prepletena, da ju je težko ločevati, ker posamezne sestavine tako kršitev kot krivde in odgovornosti pri delu segajo iz tehnične v vedenjsko plat in jih marsikdaj ločeno sploh ni mogoče identificirati.

Toda v tem pisanju je poudarjena kaznovalna oblast za delovnovedenjska vprašanja, ki odražajo prav določena razmerja med oblastjo pri delu in njenim kaznovalnim sistemom, čeprav odvisno od formalne regulacije, določene od države. Ta v glavnem tudi razmejuje kršitve delovnih dolžnosti in obveznosti na težje in lažje. Discipliniranje ob delu ali na delu vedno kaže strukturo moči, ki je lahko trojna:

— globalno urejevana s pravom od države na splošno,

— specifično regulirana za posamezna področja oziroma subjekte in vsebuje določila za kršitve in postopke zoper »domače« deviante,

— posebej pripravljena za ožja vedenjska vprašanja, ki prihajajo v poštev pri urejanju deviantnosti »tujcev« (nepošteni kupci v prodajalnah, poškodovanje knjig ali odnašanje gradiva iz knjižnic itd.). Torej justico za »outsiderjev«.

V tej kaznovalni oblasti v zvezi z delom pa je še posebej pomembno, da je organizirana tudi s pritiski »tovarišije« pri delu. **Delovni tovariši naj bi torej tudi formalno imeli del disciplinske oblasti** in s svojo navzočnostjo ter z njeno »groznjo« naj bi vsaj navidezno preprečevali spet »svojim« tovarišem, da bi delali narobe. Seveda najbrž ne tako, kot pravijo: »Nekateri upravljajo, a z nekaterimi se upravlja.«<sup>29</sup>

Ker to, če smemo reči, interno delovno sodstvo izvaja določeno kaznovalno oblast, je gotovo inštrument za »diferencialno kontrolo ilegalizmov«,<sup>30</sup> ki izhaja iz dela in nediscipline na njem. Nadzorovanje je porazdeljeno povsod, kjer se delo opravlja, in locirano tam, kjer se lahko kaj dogaja. To pa pomeni, da tega nad-

zorstva in njegove kaznovalne oblasti ni malo. Le njegova uspešnost je vprašljiva. Toda o tem zelo malo vemo, raziskav ni dosti in še te so lahko politizirane glede na čas, v katerem se kaj dogaja. Kajti delovna disciplina je pogosto tudi politično vprašanje in kaznovalna oblast pri delu že s te plati lahko ni čisto samostojna poleg možnosti, da nanjo vplivajo pomembneži v delovnih organizacijah. To pa je spet pritisk mehanizmov dominacije, ki imajo svoja izhodišča o tem, kako vzdrževati ne le disciplino, ampak tudi potrebno delovno kohezijo.

Toda **večinoma je sankcijska politika pri delu vendarle moralna**, kar ne sodi v to pisanje, obenem ko je v skrajnosti tudi kazenska, z vsemi posledicami, ki iz nje izhajajo na splošno.

### Sklep

Discipliniranje pri delu je eno izmed pomembnih delovnih področij nadzorstvene oblasti v katerikoli družbi. Zanj je značilno, da je povsod, kjer je delo kot »delo« organizirano, kar pa seveda glede na porazdeljenost v družbenem prostoru vendarle še **ne pomeni usihanja etatiistične kontrole**. Ta se še vedno, kljub prepuščanju prenekaterih »kontrolizmov« navzdol, vzdržuje z okvirnim reguliranjem discipline pri delu, predvsem iz dveh razlogov: zaradi določanja ravni ali področij kaznivosti manj pomembne deviantnosti, ki izhaja iz kršitev delovnih dolžnosti in obveznosti, kakor tudi zaradi obvladovanja prisile, številnih subjektov, ki izvajajo delo v skrbi, da ne bi zlorabljali kaznovalno oblast nad nemočnimi ali šibkimi, ki so pri njih zaposleni.

Nedelo, slabo delo, nedisciplinirano delo, neproduktivno delo, nerentabilno delo itd., so gotovo pojavi z gospodarskimi, političnimi in ne le vedenjskimi posledicami, iz katerih izhajajo krize najrazličnejših vrst, v katerih je težko spoznati, kaj je vzrok zanje. Slabo bi bilo, če bi zvrčali odgovornost za krize na »kontrolo« pri delu in razloge iskali v nedejavnosti, neuspešnosti, obrobnosti in podrejenosti ter podcenjevanosti disciplinskih organov v delovnih organizacijah. Razlogi so gotovo širši in predvsem družbenopolitični in gospodarski. Kajti če je kdo pričakoval od njih izvajanje totalne kontrole in možnost splošnega, sicer na dno potisnjene panoptizma, se je moral zmotiti, ker to v človeštvu nikoli ni delovalo. Če pa je, je bilo uspešno le trenutno, z množico konfliktov in je

<sup>29</sup> Županov, J., s. 430.

<sup>30</sup> Foucault: Nadzorovanje in kaznovanje, s. 276.

povzročalo degradacijo človečnosti kljub ideologiji dela in samovarovalnosti.

Ob plačevanju dela, motiviranju zanj in stimulanju z najrazličnejšimi oblikami moralne, politične in še kakšne druge promocije je **kaznovanje za kršitve pri delu** druga, to je **negativna plat sankcioniranja vedenja** na delovnem mestu. Ker gre pri tem za prizadajanje stisk in težav, bolečin in trpljenja, ki so ga deležni devianti tudi pri delu zaradi svojih ilegalizmov, in ker se s tem pojavlja tako odklonskost v človeškem vedenju kot oškodovanost na drugi plati, bi pričakovali, da se bosta tako kriminologija kot viktimologija z večjim zanimanjem lotevali teh vprašanj. Toda ni tako. Lahko bi rekli, da z redkimi izjemami zanemarjata to problematiko tako empirično kot teoretično, kar je gotovo odraz že od vsega njunega začetka slabo problematizirane tovrstne tematike. **Slab poudarek ji dajejo tudi državni kontrolni mehanizmi**, ki vsaj na višjih stopnjah rešujejo delovne s pore, ali kadar delovno nedisciplino obravnavajo kot kriminal. In čeprav ne slovimo niti kot disciplinirana niti kot uspešna družba, ta plat deviantnosti nikoli ni pritegovala posebne raziskovalne pozornosti. Ali pa morebiti prav zato. Lahko pa smo »delo« doslej preveč ideologizirali in ga kot takega prepuščali domnevi, da »se etika začeneja na vrhu«, ki ga nikjer na svetu ni posebno modro vznemirjati.

Toda razmišljanja o discipliniranju in nadzoru pri delu ter regulaciji dela ob spoznavanju etiologije nediscipline in njene fenomenologije prav tako sodijo v **politiko zatiranja deviantnosti**, vendar na prav določenem, to je predvsem dosegljivem področju. Tudi ta »politika« se pri delu srečuje s krizo morale, kar je

še slabše. Od tod spet vprašanje, kakšna je sploh politika zatiranja in omejevanja kakršnekoli deviantnosti v razmerah kriz? Ali sploh lahko še poudarja humanizacijo, človeške pravice, državljske svoboščine in vse drugo? Če pa gre vse narobe in so kontrolni mehanizmi marsikdaj nemočni, nemo strme ob strani, ne da bi mogli (ali hoteli) ustrezno ugotavljati dejanj, krivde in določati kazni, tudi kot morebitno sredstvo, potem ko je odpovedalo vse drugo, ne nazadnje tudi poklicna kultura in upoštevanje poklicnega kodeksa.

Z zasebništvom nad proizvodjalnimi sredstvi in z zaposlovanjem v drugih oblikah lastnine, kot smo je bili vajeni doslej, se nam odpirajo **nova obzorja vzdrževanja discipline pri delu** in ob drugačnih kršitvah delovne dolžnosti in obveznosti. Izkušnje tujih kontrolnih tehnik privatnega sektorja kažejo opuščanje državnega oziroma vladnega vmešavanja.<sup>31</sup> Poudarjena je predvsem participativna disciplinska tehnologija, ki postaja temeljna oblika kapitalistične kontrole<sup>32</sup> (pri delu seveda) in daje prednost demokratičnemu, kolektivističnemu in tinskemu modelu ob določeni prostovoljni (samovarovalni?) in avtonomni samoregulaciji. Pozna oboje, tako nagrajevanje kot kaznovanje, predvsem pa samodisciplino, tekmovalnost, odgovornost in moralnost. Toda to tudi za nas niso neznanke, le družbeno vzdušje ni (bilo) takšno, da bi posameznika držalo v napetosti in zaskrbljenosti (za njegov kruh). To pa ni problem »kontrolizacije«, ampak tistih, ki jim služi.

Rokopis končan 3. junija 1991.

<sup>31</sup> Baker/Westin, s. 3.

<sup>32</sup> Henry, s. 379.

## LITERATURA

1. Baker, M., Westin, A.: **Employer perceptions of workplace crime**. Washington, U. S. Department of justice 1987, 28 s.
2. Berghuis, A. C., Paulides, G.: **Abuse of Dutch private companies**. The Hague, Ministry of justice 1983, 35 s.
3. Bogičević, Č.: Udaljenje radnika sa rada (suspensija). *Naša zakonitost*, Zagreb 41 (1987) 1, s. 87—95.
4. Brinc, F.: **Kriminološki in viktimološki vidiki z manifestacijami (prikrite) kriminalitete v delovnih sporih**. Ljubljana, Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti 1990.
5. Bosnić, J.: **Prevenција prekršajnih ponašanja. V: Aktuelni problemi prekršajnog ponašanja u Jugoslaviji**. Beograd, Institut za kriminološka i sociološka istraživanja 1979, s. 239—258.
6. Bunić, D.: Branilac u disciplinskom postupku. *Glasnik advokatske komore Vojvodine*. Novi Sad 36 (1987) 7—8, s. 16—26.
7. Danilović, T.: Začasna odstranitev z dela v jugoslovanskem pravu. *Združeno delo*, Ljubljana 14 (1988) 5, s. 817—831.
8. **Družboslovje** / ur. F. Jerman. Ljubljana, Cankarjeva založba 1979, s. 49, 67, 199. (Leksikoni Cankarjeve založbe.)
9. Fabjančič, M.: Kaznivo dejanje in kršitev delovnih obveznosti, *Pravnik*, Ljubljana 42 (1987) 8—10, s. 427—437.

10. Fatić, B.: Materijalnopravni tretman povreda radnih dužnosti. *Naša zakonitost*, Zagreb 25 (1971) 11—12, s. 830—833.
11. Ferlinc, A.: Razmerje med delovnopravno-materialno odgovornostjo in kazenskopravno odgovornostjo. *Združeno delo*, Ljubljana 11 (1985) 1, s. 318—324.
12. Foucault, M.: *Nadzorovanje in kaznovanje*. Ljubljana, Delavska enotnost 1984, 324 s.
13. Foucault, M.: *Vednost-oblast-subjekt*. Ljubljana, Krt 1991, 160 s.
14. Henry, S.: Factory law: the changing disciplinary technology of industrial social control. *International journal of the sociology of law*, London 10 (1982) 4, s. 365—383.
15. Horvatić, Ž.: Disciplinska odgovornost radnika u udruženom radu. *Naša zakonitost*, Zagreb 32 (1978) 2, s. 75—91.
16. Ivošević, Z.: Postupak utvrđivanja disciplinske odgovornosti. *Pravni život*, Beograd 28 (1979) 8—9, s. 3—32.
17. Jazbinšek, E.: Disciplinska odgovornost v podjetju za turizem, transport in gostinstvo Ljubljana. V: *Odgovornost v samoupravni družbi*. Ljubljana, FSPN 1982, s. 279—285.
18. Josipović, M.: Zaštita prava radnika pred sudovima udruženog rada. *Zbornik radova*, Novi Sad 16 (1982) 3, s. 131—133.
19. Kovačević, J.: Analiza povreda radnih obveza. *Naša zakonitost*, Zagreb 41 (1987) 6, s. 771—781.
20. Krckoski, M.: Disciplinska odgovornost radnika OUP i disciplinski postupak. 13. maj, Beograd 37 (2984) 6, s. 38—48.
21. **Krivična odgovornost u udruženom radu i položaj i uloga pravosudnih organa: referati sa savetovanja**. Šibenik, 23., 24. i 25. maja 1988 godine. Beograd, Institut za kriminološka i sociološka istraživanja 1988, 74 s.
22. Lippel, K.: Les victimes sans crimes. *Criminologie*, Montréal 21 (1988) 1, s. 35—56.
23. Mežnar, D.: Vloga in položaj direktorja v disciplinskem postopku. *Gospodarski vestnik*, Ljubljana 38 (1989) 46—47, s. 76—79.
24. Mohar, L.: **Prekinitve dela v organizacijah združenega dela**. Ljubljana, Raziskovalni center za samoupravljanje 1984, 21 s.
25. **Morala in etika** / ur. V. Sruc. Ljubljana, Cankarjeva založba 1986, s. 101—103, 219—220, 324—326, 360—361, 366—367, 442—443.
26. Morgan, G.: *Images of organization*. London [etc.], Sage 1986, 421 s.
27. Možina, S.: Izvori konfliktata u radnim organizacijama. *Sociologija*, Beograd 13 (1971) 3, s. 449—459.
28. Možina, S.: **Odgovornost v organizacijah združenega dela**. V: *Odgovornost v samoupravni družbi*. Ljubljana, FSPN 1982, s. 248—257.
29. Novak, J. [et al.]: **Odgovornost za delovne obveznosti in varstvo pravic delavcev**. Ljubljana, Inštitut za delo 1985, 90 s.
30. Packer, H.: *The limits of the criminal sanction*. Stanford, University press 1968, 385 s.
31. Papeš, D.: *Privredna kriminalistika*. Zagreb, RSUP Hrvatske 1986, 363 s.
32. Pečujlić, M.: **Budućnost koja je počela**. Beograd, Institut za političke studije [1974], 1490 s.
33. Pihler, S.: Kriminološki problemi prekršajnog ponašanja. V: **Aktuelni problemi prekršajnog ponašanja u Jugoslavici**. Beograd, Institut za kriminološka i sociološka istraživanja 1979, s. 141—156.
34. Popović, M. [et al.]: **Društveni slojevi i društvena svest**. Beograd, Center za sociološka istraživanja 1977, 509 s.
35. Poročilo o delu sodišč združenega dela v SR Sloveniji v letu 1986 z informacijo o nekaterih pojavih in problemih, ki jih ob svojem delu zaznajo sodišča, Ljubljana, Sodišče združenega dela SR Slovenije 1987, 33 s.
36. **Pravo** / ur. M. Pavčnik. Ljubljana, Cankarjeva založba 1987, s. 44—45, 105, 119, 163, 169, 247, 248—285. (Leksikoni Cankarjeve založbe).
37. Rastović, P.: **Odgovornost za vršenje radnih obaveza**. *Sudska praksa*, Beograd 10 (1990) 2, s. 82—87.
38. Rus, V.: **Človek, delo in strukture**. Maribor, Obzorja 1970, 211 s.
39. **Sociološki leksikon**. Beograd, Savremena administracija 1982, s. 108—109, 111—114, 129, 146, 293, 484—485, 518—520, 547, 739—741.
40. Šelih, A.: **Kazenska represija u oblasti disciplinskih prestupa i prekršaja**. Savez udruženja za krivično pravo i kriminologiju Jugoslavije. Savetovanje, 22., Herceg Novi 1984, 17 s.
41. Vodovnik, Z.: Delovnopravni vidiki odgovornosti za gospodarjenje z družbenimi sredstvi. *Združeno delo*, Ljubljana 14 (1988) 5, s. 945—960.
42. Vodovnik, Z.: Individualizacija disciplinskih sankcij. *Pravnik*, Ljubljana 37 (1982) 4—6, s. 164—173.
43. Vodovnik, Z.: Načelo materialne resnice v disciplinskem postopku. *Združeno delo*, Ljubljana 11 (1985) 1, s. 40—48.
44. Vodovnik, Z.: **Odgovornost za delovne obveznosti**. V: **Nova zakonska ureditev delovnih razmerij in podjetje**: seminarsko gradivo. Ljubljana, Inštitut za delo 1989, s. 123—148.
45. Vodovnik, Z.: **Odgovornost za delovne obveznosti**. *Združeno delo*, Ljubljana 14 (1988) 5, s. 531—534.
46. Vodovnik, Z.: **Odgovornost za delovne obveznosti**. *Združeno delo*, Ljubljana 15 (1989) 7, s. 843—447.
47. Vodovnik, Z.: **Sistem disciplinske odgovornosti delavcev v združenem delu**. *Teorija in praksa*, Ljubljana 24 (1987) 7, s. 869—875.
48. Vodovnik, Z.: **Uresničitev pravic in obveznosti delavcev in odgovornost**. V: **Nova pravna ureditev dela**. Ljubljana, Inštitut za delo 1990, s. 29—56.
49. **Zakon o delovnih razmerjih**. Ljubljana, Zavod Republike Slovenije za varstvo pri delu 1990, 183 s.
50. Županov, J.: **Upravljanje industrijskim konfliktom u samoupravnom sistemu**. *Sociologija*, Beograd 13 (1971) 3, s. 427—447.

Seznam literature pripravila:  
M. Milenković

## Control by Means of Exercising Discipline at the Work

Janez Pečar, S. J. D., Professor of Criminology, Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti, Kongresni trg 11, 61000 Ljubljana, Yugoslavia.

Every work is performed under organized supervision which is exercised in principle by competent agents according to government norms, quite autonomously and for this reason also in a discretionary and selective manner. Many kinds of indiscipline are dealt with by non-governmental agencies which have been established to impose various sanctions among which dismissal from work presents the most serious measure. In certain areas, disciplinary infractions may also constitute a criminal offence, an economic offence or a misdemeanor which means that the person charged may be processed simultaneously by a court and by a disciplinary committee, which is not in accordance with the principle »Ne bis in idem«.

Indiscipline at the workplace is the most concealed form of deviancy because of its widespread character and marginality of most cases. It is tolerated quite readily also because of mutual complicity. At the same time it is practically inaccessible to disciplinary mechanisms because of specificities of most workplaces and impossibility of permanent

supervision. For this reason punishment reaches only certain people and may result in their stigmatization. Punishment and disciplinary actions are, however, used also for purposes other than those apparent in individual disciplinary proceedings. This certainly reflects the disciplinary power of certain structures and injustice of punitive authorities, who conceal the actual etiology of disciplinary violations by unethical undertaking of measures.

Disciplinary punishment does not mean the diminishment of governmental control, but rather the expansion of social space, because violations involving work obligations and duties have only marginal meaning for a government, if considered individually. However, should they become a prevalent phenomenon, they can cause a considerable moral and economic crisis.

**Key words:** social control, discipline, violations, work, disciplinary punishment

UDC 331.108.6/64