

INŠTITUT ZA KRIMINOLOGIJO
PRI PRAVNI FAKULTETI

POROČILO O DELU ZA LETO 1987

RP: RAZVIJANJE IN VAROVANJE OSNOV UPRAVLJANJA

Šifra RP: 11-5704-504-87

Ljubljana, december 1987



III. 1989

RSS 1-18393

1. Naslov RP: RAZVIJANJE IN VAROVANJE OSNOV UPRAVLJANJA
2. Šifra RP: 11-5705-504-87
3. Raziskovalna organizacija: INŠTITUT ZA KRIMINOLOGIJO PRI PF
4. Koordinator PS: mag. Mojca Pešec, Inštitut za sociologijo
5. Tematski sklop:
KRIMINOLOŠKI IN VIKTIMOLOŠKI VIDIKI Z MANIFESTACIJAMI (PRIKRITE)
KRIMINALITETE V DELOVNIH SPORIH
6. Raziskovalec: doc. dr. Franci Brinc
7. Financerji: PoRS 11 4,146.443
Sof. 620.700

in. št. 17525

5705/1c

INSTITUT ZA KRIMINOLOGIJO PRI PRAVNI FAKULTETI V LJUBLJANI

Raziskava šte. 74/II

VIKTIMOLOŠKI VIDIKI INDIVIDUALNIH KONFLIKTOV

V ZDRUŽENEM DELU

Ljubljana, december 1987

ZAHVALA

Zahvaljujem se predsedniku Sodišča združenega dela SR Slovenije tovarišu Vinku Kastelincu in predsedniku Sodišča združenega dela v Ljubljani tovarišu Jožetu Balohu za sodelovanje pri tej raziskavi. Enako se zahvaljujem vsem delavcem omenjenih sodišč, ki so posredovali pomembne podatke za to raziskavo.

Posebno zahvalo sem dolžan vsem tistim delavcem, ki so se osebno zglasili na razgovor ali pa so sami izpolnili ustrezne vprašalnike in s tem pripomogli k izdelavi te naloge. Zahvaljujem se tudi delovnim organizacijam in njihovim strokovnim delavcem, ki so izpolnili ustrezne vprašalnike za to raziskavo.

Zahvaljujem se tudi Posebni raziskovalni skupnosti za družbeno infrastrukturo (PORS 11), ki je s svojimi sredstvi omogočila to raziskavo.

Ljubljana, 10.12.1987

Vodja raziskave
Doc.dr.Franci Brinc

V S E B I N A

	Stran
1. DELOVNI SPORI KOT DRUŽBENI PROBLEM	1
2. DELO KOT DRUŽBENA IN ŽIVLJENJSKA VLOGA ČLOVEKA	13
2.1 Delo kot odnos med ljudmi	13
2.2 Zahtevnost poklica	14
2.3. Življenjske vloge človeka	16
2.4 Igranje življenjskih vlog	17
2.5 Poklicna kariera	18
2.6 Ravnotežje med življenjskimi vlogami	20
2.7 Vpliv vlog na življenjski stil človeka	21
2.8 Zahteve posameznih vlog	22
2.9 Pravila vedenja v delovni organizaciji	25
2.10 Status in delovna vloga	26
2.11 Delovna organizacija kot socialni sistem	30
2.12 Sredstva za doseganje delovne discipline	33
2.13 Stresi, ki jih povzročata delovna vloga	38
2.14 Družbeno vzdušje v delovni organizaciji	43
2.15 Kliče v delovnih organizacijah	50
3. VIKTIMOLOŠKI VIDIKI INDIVIDUALNIH KONFLIKTOV V ZDRUŽENEM DELU	55
3.1 Metodologija raziskave	55
3.1.1 Namen raziskave in njeni cilji	55
3.1.2 Delovne metode	58
3.1.3 Izdelava vprašalnikov	58
3.1.4 Delovne hipoteze	60
3.1.5 Predmet raziskovanja	61
3.1.6 Izbor vzorca in njegova reprezentativnost	61
3.1.7 Etična upravičenost uporabe vprašalnikov	65
3.1.8 Obdelava podatkov	68

3.2 ŽRTVE INDIVIDUALNIH KONFLIKTOV V ZDRUŽENEM DELU	70
3.2.1 Pojem žrtve (kriminološka in viktimološka razčlemba)	70
3.2.2 Žrtve disciplinskih postopkov in delovnih sporov	78
3.3 STROŠKI OBRAVNAVANJA INDIVIDUALNIH KONFLIKTOV V ZDRUŽENEM DELU	92
3.3.1 Pojem analize stroškov za delovanje sistema	92
3.3.2 "Ekonomski" pristop k obravnavi kršitev družbenih norm	95
3.3.3 Stroški obravnavanja disciplinskih kršitev	104
3.3.3.1 Stroški obravnavanja disciplinskih kršitev v delovnih organizacijah	104
3.3.3.2 Stroški obravnavanja delovnih sporov pred sodišči združenega dela	107
4. ZAKLJUČKI IN PREDLOGI	112
4.1 Preverjanje hipotez	112
4.2 Ugotovitve raziskave	114
4.3 Predlogi	117
LITERATURA	121
PRILOGE	125

1. DELOVNI SPOR KOT DRUŽBENI PROBLEM

Sekcija Marksističnega centra CK ZKS za razvoj samoupravnih ekonomskih odnosov je leta 1984 želela podrobneje spoznati, kaj povzroča individualne konflikte v delovnem okolju in kako ti konflikti sploh nastajajo. [1] Sekcija je izbrala skupino desetih delavcev, ki so imeli s svojo delovno organizacijo hujši in dolgotrajni delovni spor, v katerem je bil tem delavcem izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja, ki ga je potrdilo tudi sodišče združenega dela. Ti delavci so se s svojimi vlogami obrnili na CK ZKS, ker so pričakovali, da jim ta lahko pomaga rešiti njihove spore bolj "pravično" kot so jih rešili pristojni organi. Čutili so, da se jim je zgodila velika krivica, zato so iskali svojo pravico in verjeli, da nekje vendar mora biti organ v državi, ki bo lahko ugotovil in odločil, da so bili po krivici odpuščeni z dela. Pri vseh teh delavcih je prenehanje delovnega razmerja povzročilo zelo hude socialne, zdravstvene in družinske posledice. Najhujše, kar se jim je moglo zgoditi, pa je bilo globoko notranje prepričanje, da se jim godi krivica, ki jo je treba popraviti.

Člani sekcije Marksističnega centra (kot povabljeni zunanji član je sodeloval tudi vodja te raziskave) so v osmih popoldnevih (od 14 do 20 ure) poslušali zgodbe desetih delavcev, ki so poleg okoliščin v zvezi z delovnim sporom in prenehanjem delovnega razmerja, v pripoved vpletli pogosto tudi svojo celotno življenjsko zgodbo. Zgodbe številnih delavcev so bile zelo žalostne, saj so nekateri po lastnem občutku doživljali vse življenje večje ali manjše krivice in sedaj so številni prvič v življenju doživeli, da nekdo pazljivo posluša njihovo življenjsko zgodbo. Pričakovali so, da jim bo končno uspelo nekoga prepričati, da se jim godi krivica, ki jo je treba popraviti in jim povrniti njihovo izgubljeno pravico. Morda so to tudi upravičeno pričakovali od posebej sestavljenega telesa pri najvišjem političnem organu, ki bi moral zlasti skrbno paziti, da se odpravijo vse družbene krivice in da se uveljavijo poštenost, pravičnost in človečnost.

Toda pokazalo se je, da je pogled na konflikt v delovnem okolju skozi oči prizadetega delavca, kakor ga je ta doživljal med konfliktom in še dolgo po njem, lahko močno izkrivljena podoba resničnosti, čeprav sam konflikt s tem nič ne izgubi na svojem objektivnem in subjektivnem pomenu. Konflikti v delovnem okolju se vedno razvijajo na ravni medosebnih odnosov, zato pa so v njih poleg razuma vedno vpletena tudi čustva. Zato tudi nobenega delovnega spora ni mogoče razumeti, razložiti in rešiti samo z upoštevanjem razuma, dejstev in dokazov. Po drugi strani pa takih čustev ni mogoče pričakovati in ne zahtevati od disciplinske komisije, od delavskega sveta in še manj od sodišča zdrženega dela. To pa pomeni, da delovni konflikti nujno vedno zapuščajo delavca nezadovoljnega in z večjim ali manjšim občutkom krivičnosti. Ta občutek krivičnosti pa je vendarle lahko v določeni povezavi tudi s stvarnimi okoliščinami in dejstvi, ki so povezana z delovnim sporom. Zato smo se tudi člani omenjene "komisije", ko smo ure in ure poslušali zgodbe delavcev o doživetih krivicah, vsaj občasno in vsaj ob čustvenem doživljanju njihovih zgodb nagibali k spoznanju, da so se delavcem dogajale tudi krivice, čeprav nihče od nas ni imel nobene pravice, da bi na glas in dovolj utemeljeno izrazil svoje stališče. Nihče od nas se ni mogel postaviti v vlogo razsodnika v delovnem sporu. Vsaj po formalni strani člani omenjene komisije nismo imeli te pravice. To pa ne pomeni, da ne bi bili mogli sami pri sebi ali tudi na glas od časa do časa vendarle ugotoviti, da se je v delovnem sporu delavcu pravzaprav zgodila krivica in da bi bilo pogosto mogoče delovni spor rešiti še na drug način, ki bi bil za prizadetega delavca, za delovno organizacijo in za družbo manj boleč. Z dnem, ko je delavcu prenehalo delovno razmerje, mu je družba odvzela tudi sredstva za preživljanje njega samega in članov njegove družine. Še zlasti se nam je zdelo to kruto v tistih primerih, ko so delavci imeli tudi majhne otroke, ki dejansko niso bili nič "krivi" za očetov ali materin delovni spor. Zdelo se nam je, da so posledice delovnih sporov dosti pretežke in preveč dolgotrajne glede na "težo" delovne kršitve delavca. Če se nam je že zdelo, da delovna organizacija morda včasih tudi resnično ni mogla ravnati drugače, kot da je delavca

izključila iz delovnega razmerja, pa se nam je po drugi strani zdelo, da taka izključitev ne bi smela pomeniti dolgotrajne ali celo trajne brezposelnosti delavca in s tem povezanih socialnih posledic zanj in za njegovo družino. Pogosto smo ob poslušanju zgodb delavcev dobili občutek, da se nekateri med njimi niti ne borijo toliko za spremembo samega izrečenega disciplinskega ukrepa (saj niti sami več ne želijo iti nazaj v delovno organizacijo), temveč je njihova borba bolj usmerjena na hude socialne posledice izrečenega ukrepa: dolgotrajna brezposelnost oziroma nemožnost dobiti novo zaposlitev zaradi nalepke, stigme, žiga, ki ga zapušča deloma sama disciplinska izključitev iz delovnega razmerja, še bolj pa - in to je bila v resnici tudi največja krivica do delavcev - zlobno, škodoželjno in namerno "očrnjenje" delavcev v primerih, ko so delavci vložili prošnjo za zaposlitev v drugi delovni organizaciji.

Glede na izpovedi delavcev se nam je pogosto zdelo, da so delavci po naključju postali žrtve določenega sistema in so bili pritegnjeni v zelo resno igro, ki so je nato morali igrati do konca po vnaprej zamišljenem in dobro pripravljenem redu (scenariju). V tej igri "za oblast" v delovni organizaciji, so bile vloge vnaprej določene in razdeljene in vsi igralci so bili v določenih vsiljenih vlogah: delavec, ki je bil obtožen kršitve delovne discipline, disciplinska komisija, ki ji je bilo naročeno, kakšen ukrep naj izreče delavcu, delavski svet, ki je moral glasovati za potrditev odločitve disciplinske komisije, pa tudi sodišče združenega dela je bilo postavljeno že pred določeno dejstvo, saj je bil delavec že izključen iz delovne organizacije, v delovni knjižici je imel že vpisano prenehanje delovnega razmerja in bil je že daljši ali krajši čas izven delovne organizacije. Očitno bi vsaka odločitev sodišča, ki bi nasprotovala odločitvi delovne organizacije, tej povzročila številne, včasih tudi nerešljive težave (če je npr. delovna organizacija za dela in naloge odpuščenega delavca že nastavila drugega delavca). To pa pomeni, da začetega delovnega spora skoraj ni mogoče ustaviti, ko se ta začne in ko so socialne vloge v tem sporu vnaprej določene in razdeljene. Mogoče pa sploh ne bi bilo treba začeti

delovnega spora in ne deliti socialnih vlog, ki jih nekateri celo z veseljem igrajo, da pokažejo svojo sposobnost, svojo podredljivost, svojo moč, za kar nimajo vsak dan priložnosti. Razmišljanje o možnosti za preprečevanje delovnih sporov pa je že drugo področje, čeprav je posledica spoznavanja dogajanja na področju nastajanja in reševanje individualnih konfliktov v združenem delu. Spoznanje o možnosti in potrebi preprečevanja individualnih konfliktov v združenem delu, pa je lahko rezultat predhodnega poznavanja resničnosti na tem področju. To pa pomeni, da poslušanje izpovedi delavcev ni bilo izgubljanje časa, temveč je bilo nujno in koristno za spoznavanje in spreminjanje družbene resničnosti.

Iz pripovedi delavcev je bilo mogoče sklepati na nepravilna, nezakonita in kazniva ravnanja delovnih organizacij in delavcev. Proučevanje manifestacij (prikrite) kriminalitete v delovnih sporih je bilo predmet raziskave Inštituta za kriminologijo pri Pravni fakulteti v Ljubljani leta 1986. [2] Raziskava je ugotovila, da je disciplinski postopek pravi "poligon" za številne kršitve v delovni spor vpletenih strank. Pri tem smo z besedo "kriminaliteta" razumeli tako dejanja, ki so z zakonom določena kot kazniva in vse kršitve določb zakona o združenem delu in zakona o delovnih razmerjih, ki so določene kot prekrški. Tako beseda "kriminaliteta" pomeni vsa protipravna dejanja in ravnanja za katera je predpisana družbena sankcija.

Ob pregledu 55 spisov delavcev, ki so zahtevali varstvo svojih pravic na Sodišču združenega dela v Ljubljani, je bila v 35 (63,6 %) spisih najdena vsaj po ena kršitev na strani delavca ali delovne organizacije. Skupno je bilo v 35 spisih najdenih 45 kršitev. Od teh so jih delavci storili 21, delovne organizacije oz. njihovi organi pa 24. Nobena tako "ugotovljena" kršitev ni bila formalno odkrita in ni bila obravnavana, še manj pa "kaznovana". Vse kršitve so ostale "prikrite" formalnemu družbenemu nadzorstvu.

2 Manifestacije (prikrite) kriminalitete v delovnih sporih. Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti v Ljubljani. Raziskava štev. 74. Ljubljana 1986, 56 s.

Pri delavcih so bile najdene naslednje kršitve:

- k. d. lahke telesne poškodbe	(54.čl. KZ SRS)	- 2 delavca
- k. d. prikrivanja	(176.čl. KZ SRS)	- 1 delavec
- k. d. razžalitve	(106.čl. KZ SRS)	- 6 delavcev
- k. d. obrekovanja	(107.čl. KZ SRS)	- 1 delavec
- k. d. tatvine	(165.čl. KZ SRS)	- 5 delavcev
- k. d. goljufije	(171.čl. KZ SRS)	- 6 delavcev

Pri delovnih organizacijah so bile najdene naslednje kršitve:

- zloraba samoupravljanja	(78.čl. KZ SRS)	- 1 primer
- kršitev temeljnih pravic delavcev	(86.čl. KZ SRS)	- 3 primeri
- prekrški v zvezi z razporejanjem delovnega časa		- 4 primeri
- prekrški v zvezi s sklenitvijo delovnega razmerja		- 2 primera
- prekrški v zvezi z dopusti		- 12 primerov

Iz družbenega vidika je pomembna ugotovitev, da imajo pogosto majhne kršitve, ki so v materialnem smislu praktično brez vsake materialne škode za delovno organizacijo, po končanem disciplin- skem postopku za delavca zelo težke in dolgotrajne socialne, zdravstvene in družinske posledice. Iz družbenega vidika je očit- na določena nesorazmernost med težo disciplinske kršitve in težo posledice. Če je mogoče še uvideti težo kršitve, pa je skoraj nemogoče vnaprej predvideti težo posledic prenehanja delovnega razmerja. Enostavno bi bilo, če bi prenehanju delovnega razmerja lahko takoj sledila nova zaposlitev delavca, najbolje že nasled- nji dan, v času nekaj dni ali največ nekaj tednov. V resnici pa delavci ostajajo brez zaposlitve leta in leta, kar pa ni bil in zagotovo ne more biti namen disciplinskih postopkov in izrečenih ukrepov prenehanja delovnega razmerja, četudi prenehanje delov- nega razmerja potrди sodišče združenega dela, kot uradno določē- ni in po namenu in vsebini svojega delovanja "nezmotljivi" druž- beni organ, ki naj v delovnem sporu zagotovi popolno "pravič- nost" za delavca in za delovno organizacijo. V pravno urejeni državi ni mogoče pristati na rešitev, da bi sodne odločitve bile pravične samo za eno stran, ne pa tudi za drugo stran. Takšno sojenje ne bi zaslužilo pridevka "pravično" sojenje. Ni sprejem- ljiva rešitev, da bi hkrati obstojali dve različni pravici: ena

za delovno organizacijo, ki se je znebila sitnega in morda včasih tudi nekoliko zapitega delavca (zapitost pa je lahko tudi posledica razmer v delovni organizaciji in predhodnih dogodkov, ki so prispevali k temu, da je delavec postal "žrtev" določene-
ga ravnanja in postopanja) in druga pravičnost za delavca, ki je v resnici krivica v odnosu na njegovo ravnanje in pravno posledico, čeprav jo ugotovi in potrdi celo sodišče.

Komisija za vloge in pritožbe Skupščine SR Slovenije in njena služba sta v letu 1985 obravnavali 737, [3] v letu 1986 pa 674 [4] pismenih vlog in pritožb delovnih ljudi in občanov, organizacij združenega dela in drugih samoupravnih organizacij in skupnosti ter družbenih in drugih organizacij. Iz obravnavanih vlog izhaja, "da se naši delovni ljudje in občani pri izvajanju in uveljavljanju samoupravnih pravic težko sprijaznijo z različnimi odkloni, ki se pojavljajo v vsakodnevnem življenju v naši družbi." V takih primerih se poslužujejo pravice vlaganja vlog, pritožb in predlogov z namenom, "da se popravi storjena krivica, onemogoči birokratski pristop posameznikov pri reševanju za delovne ljudi in občane eksistenčnih vprašanj, prepreči izigravanje samoupravnih pravic delovnih ljudi itd." Delovni ljudje in občani opozarjajo na pojave "kršenja ustavnosti in zakonitosti in na druge negativne pojave in predlagajo ustrezne ukrepe za njihovo preprečevanje in odstranjevanje." [5] Komisija in služba sta se vključevali v proces odkrivanja in odstranjevanja nespoštovanja posameznih zakonov in drugih predpisov, splošnih in posamičnih aktov in dogovorov, ki se v praksi ne izvajajo in sta na ta način sodelovali pri razkrivanju in odstranjevanju birokratskega, nehumanega, samovoljnega in šikanoznega ravnanja posameznikov ali skupin, ki v določene-

3 Poročilo Komisije za vloge in pritožbe ter Službe komisije za vloge in pritožbe Skupščine SR Slovenije o delu v letu 1985, s.1

4 Poročilo o delu komisije in službe za vloge in pritožbe Skupščine SR Slovenije v letu 1986, s.1

5 Poročilo Komisije ter Službe za vloge in pritožbe Skupščine SR Slovenije o delu v letu 1985, s.1

nih sredinah kaže na nerazvitost samoupravnih odnosov, na pomanjkanje etike in samoupravne socialistične morale. Na take pojave je komisija naletela predvsem pri obravnavanju zadev s področja medsebojnih razmerij v združenem delu. V letu 1985 so razni organi obravnavali skoraj 19.000 vlog in pritožb, ki predstavljajo dokaj masovno kritiko družbenih odnosov ter razgaljajo slabosti, nezakovitosti ter nečistost samoupravnih odnosov v nekaterih sredinah. [6] Po ugotovitvah komisije in službe je med delovno-pravnimi zadevami največ vlog, ki se nanašajo na kršitve delovnih dolžnosti in iz tega izvirajoče disciplinske postopke in delovne spore. Komisija in služba navajata, da večji del pritožb iz tega področja ni potreben posebne pozornosti, saj gre za primere delovnih sporov, ki so končani na vseh stopnjah in je kršitev dokazana, delavec pa zahteva razveljavitev zanj neugodne odločitve. V takih primerih komisija in služba nudita delavcu pravni nasvet v zvezi z rednimi in izrednimi pravnimi sredstvi ter ga napotita na iskanje nove zaposlitve. Za komisijo in službo pa so problematične in zelo težko razrešljive vloge delavcev, ki se nanašajo na odnose med delavci v delovni organizaciji. So primeri, ko delavec opozarja na določene nepravilnosti v delovni organizaciji in pride zato v spor s sodelavci ali vodstvenimi delavci delovne organizacije. Zato se delavca označi kot "neprilagodljivega" in se išče razloge za izrek disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja. V takih primerih sodišče preveri le pravilnost postopkov ter potrdi odločitev organov delovne organizacije. Čeprav se trdi, da kolektiv delavca ne sprejema, gre morda le za spor med delavcem in določenimi strukturami oziroma posamezniki v delovni organizaciji. [7] V poročilu o delu v letu 1986 pa komisija ugotavlja, da so vloge in pritožbe v ne tako majhnem številu primerov tudi odraz odpora do izvrševanja dolžnosti in izpolnjevanja obveznosti, neprilagodljivosti družbenemu okolju in družbeni disciplini, in ne tako redko tudi posebnega stanja človeka, ki se neupravičeno subjektivno čuti prizadetega. [8] V vlogah so vse pogostejši očitki

6 isto, s.4 in 5

7 isto, s.10 in 11

8 Poročilo o delu komisije in službe za vloge in pritožbe Skupščine SR Slovenije v letu 1986, s.1

pritožnikov, češ da komisija dobesedno "ščiti kriminalno sojenje sodišč", da so se zlasti sodišča združenega dela (večina tovrstnih očitkov leti na Sodišče združenega dela SR Slovenije) spremenila "iz zaščitnika delavca pri iskanju pravic v zaščitni-ka birokracije, etatizma in vodstvenih struktur" ter da komisija brani za vsako ceno "dvomljive pravnomočne sodne odločbe". [9]

Predsedstvo CK ZKS je na svoji seji 25.10.1987 razpravljalo o prošnjah in pritožbah, ki jih posamezniki in organizacije pošiljajo CK in njegovim organom. Komisija za prošnje in pritožbe CK ZKS obravnava letno od 330-480 vlog, med njimi pa so številne vloge, ki se nanašajo na delovne odnose in spore v delovnih organizacijah. Predsedstvo CK ZKS je po rapravi sklenilo, da je treba čimprej razčleniti delo vseh pritožbenih organov v Sloveniji, saj počasnost postopkov in nepravočasno ukrepanje kažeta na določeno krizo pritožbenih organov pa tudi na birokratski odnos do ljudi. [10]

Če smo v raziskavi leta 1986 ugotovili, da je delovni spor kriminogeni dejavnik, je očitno samo po sebi, da vsaka kriminaliteta zapušča tudi svoje žrtve. Vsaka kršitev, nepravilnost, nezakonitost nekoga prizadene. Ta žrtev je v delovnem sporu lahko delovna organizacija ali delavec. Kdo je prava in resnična žrtev, je težko določiti in jo je treba šele ugotavljati. To je nov pogled na delovne spore, vendar potreben, saj ti spori niso in ne morejo biti samo stvar posamezne delovne organizacije in njenih organov, temveč so del družbenega dogajanja in imajo na določen način tudi svoje vzroke v družbenih dogajanjih, še bolj pa svoje posledice, ki prizadenejo širšo družbo. V delovnem sporu ne gre za medsebojni spopad samo med delovno organizacijo in posameznim delavcem, temveč gre za družbeni spopad. Družba daje takšne ali drugačne možnosti delovni organizaciji za vodenje delovnega spora, družba na določen način nosi tudi posledice delovnih sporov.

9 isto, s.1

10. Slamberger, s.2

To, da so delovni spori kriminogeni dejavnik, smo skušali dokazati z raziskavo leta 1986, s to raziskavo pa bomo skušali pokazati, v kolikšni meri so delovni spori tudi viktimoogeni dejavnik. To pomeni, da bomo skušali ugotoviti, kdo so žrtve delovnih sporov, kako delavec ali delovna organizacija postane žrtev in kako bi bilo mogoče preprečiti ali zmanjšati viktimizacijo na strani delavca in delovne organizacije. Najboljši način bi bil, da do delovnih sporov na formalni ravni sploh ne bi prihajalo, ker pa je to težko uresničiti, je lahko prizadevanje usmerjeno le v to, da se čim manj delovnih sporov formalizira ter da se rešujejo na drug neformalen in bolj ustrezen način, pa tudi, da si vsi udeleženci delovnih sporov načrtno prizadevajo za to, da drug drugega čimmanj viktimizirajo. Očitno je, da je storilec kršitve kot viktimizer hkrati tudi sam viktimiziran in žrtev dogajanja, le da se tega morda vedno niti ne zaveda. Po drugi strani pa je vsaka žrtev lahko hkrati tudi viktimizer, ki s svojim ravnanjem in vedenjem drugi strani povzroča škodo, kar prispeva k temu, da je viktimizer hkrati tudi žrtev.

Delavec - žrtev disciplinskega postopka, ki je rekel vodilnemu delavcu, da "izgleda kot pofukana kurba", direktorju TOZD da je "kurba", direktorju kadrovskega sektorja "da je kurac", vodilnemu delavcu "da ima povoščen gobec in da izgleda kot pes, ki nosi jetra v gobcu", [11] je tako postal hkrati viktimizer, ki iz drugih dela žrtve (vse navedene izjave pomenijo v objektivnem pomenu kaznivo dejanje razžalitve), ne glede na to, ali se novo nastale žrtve zavedajo, da so žrtve.

V zapisniku sestanka tovariškega razsodišča OO ZK v kraju X je ugotovitev: "Tovariško razsodišče je mnenja, da je bila z disciplinskim postopkom proti delavcu povzročena delovni organizaciji velika materialna škoda (stroški sodnega postopka, advokati delovne organizacije, izpad delovnega časa, izplačilo osebnega dohodka delavcu za čas, ko je trajal postopek in ni delal), za

11 Citirano po dopisu OO ZK TOZD X, št. dopisa 5316/83 z dne 6. 10.1983 naslovljenega Krajevni organizaciji ZK v kraju Y.

kar naj se ugotovi materialna odgovornost za to odgovornih oseb in proti njim ustrezno ukrepa" (delavec 18 mesecev ni delal, naknadno pa mu je sodišče združenega dela priznalo pravico, da mu delovna organizacija za ta čas izplača osebni dohodek, kot bi delal, opomba B.F.). Drug delavec je "hodil" v službo sedem mesecev, vendar je sedel v jedilnici brez vsakega dela (sam si je našel "zaposlitev" v tem, da je bral časopise in revije), ker mu nihče v delovni organizaciji ni dal dela, čeprav je sodišče združenega dela odločilo, da mu mora delovna organizacija dati dela in opravila, ki jih je opravljal pred začetkom disciplinskega postopka. [12] Če je po eni strani očitno, da je bil ta delavec žrtev šikaniranja in krivičnega in nezakonitega postopka, je po drugi strani očitno, da je bila hkrati dosti večja žrtev delovna organizacija, ki je delavcu plačala delo, ki ga sploh ni opravil. Vendar v običajnem življenju nismo navajeni, da bi na tak način razmišljala delovna organizacija, še manj pa družba, ki v končni meri vedno utrpi škodo zaradi posameznih nepravilnosti in nezakonitosti v delovnih organizacijah.

Ko se je delavec po odločbi sodišča združenega dela vrnil na delo, mu je direktor rekel: "To je moj problem, ali bom to izvršil ali ne. Priporočam ti, da izgineš od tu". Ko je delavec odšel v sejno sobo in tam bral časopis, je direktor poklical milico. Na milici naj bi miličnik rekel delavcu: "A to je ta, jebeš mu mater, naj se več ne oglasi, pička materna pokvarjena, jaz ti bom mater jebal, kot nihče več v življenju, pa se ne boš mogel niti premikati." [13]

Teh nekaj naključno izbranih primerov kaže, da gre v delovnih sporih vendarle pogosto ne le za enostransko temveč za dvostransko ali celo večstransko viktimizacijo, če celotno dogajanje

12 Citirano po zapisniku iz magnetofona, izjava delavca na 4. razpravi 14.6.1984, trak 5/12, shranjen na CK ZKS v Ljubljani.

13 Citirano po zapisniku z magnetofona na razpravi 21.6.1984, zapisnik shranjen na CK ZKS v Ljubljani.

opazujemo iz širšega družbenega vidika. Disciplinski postopek oz. delovni spor v širšem smislu, je pravo preizkuševališče (poligon) za kršitve vseh vrst in za nenehno prepletanje vloge viktimizirja - storilca z vlogo žrtve, ki je hkrati tudi viktimizir.

Vsak delovni spor pomeni poleg porušeni medosebnih odnosov tudi razmeroma visoke materialne stroške in materialne posledice za obe vpleteni strani, za delovno organizacijo in za delavca. Dosti lažje je ugotoviti nastalo škodo zaradi delovnih sporov kot pa nastalo korist, tako iz vidika same delovne organizacije (kaj bo v delovni organizaciji jutri bolje, če danes izključijo enega opitega delavca, saj se bo jutri drug delavec napil in se bo vse začelo znova), kot delavca in širše družbe. Tudi ta raziskava se bo v večji meri ukvarjala z ugotavljanjem družbene in individualne škode zaradi disciplinskih postopkov oz. delovnih sporov kot pa z ugotavljanjem koristi od teh postopkov in sporov. Tudi, če delovne organizacije morda čutijo, da so delovni spori koristni za delovno organizacijo, to še ne pomeni, da so tudi v resnici koristni, kajti upoštevati je treba tudi delavca in širšo družbo. Tako pa se lahko pokaže, da seštevek in "plus" na eni strani, pomeni na drugi strani dosti večji "minus" in škodo. Vprašanje je le, s katerega zornega kota opazujemo dogajanje kot je disciplinski postopek oziroma delovni spor.

Ta raziskava je le skromen poskus, da bi se dogajanju ob disciplinskih postopkih bolj približali in da bi več vedeli o vseh možnih oblikah viktimizacije na strani delavca in delovne organizacije. Če bomo o teh dogajanjih več vedeli, bo lahko bolj uspešno tudi prizadevanje za zmanjšanje števila disciplinskih postopkov ali za njihovo drugačno vodenje ob upoštevanju vseh negativnih posledic, ki jih ti spori prinašajo delovnim organizacijam, delavcem in celotni družbi.

Raziskava naj bi tako dosegla, da bi bilo v prihodnje v disciplinskih postopkih oziroma v delovnih sporih manj žrtev in da bi žrtve manj trpele. Ta cilj je sprejemljiv tako za delavce in

delovne organizacije kot za širšo družbo, ki si zlasti v sedanjih kriznih časih ne more dovoliti razkošja, da dela žrtve tam, kjer jih ne bi bilo treba ali pa povzroča in dopuča, da "nujne" žrtve bolj trpijo kot bi bilo objektivno potrebno in utemeljeno oziroma pravično in zakonito. Seveda lahko govorimo v tej zvezi tudi o krivični družbi, ki iz ljudi dela žrtve, ne poskrbi pa za njih potem ko doseže svoj cilj. Tako se ena "pravičnost" takoj pokaže po drugi strani kot "krivičnost". Socialistična, humana in zakonitost spoštujoča družba, pa si kaj takega ne bi smela dovoliti oziroma ne bi smela kaj takega dopuščati.

2. DELO KOT DRUŽBENA IN ŽIVLJENJSKA VLOGA ČLOVEKA

"Kdor si izbere poklic, ki ga zelo ceni, se bo tresoč umaknil pred tem, da bi se naredil nevrednega tega poklica".[1]

2.1 Delo kot odnos med ljudmi

Delo oziroma poklic je velikega pomena v sodobni industrijski in potrošniški družbi. Delo je danes razdeljeno po minutah, včasih celo po sekundah, zahteva se velika tehnična specializacija, velika natančnost in koncentracija pri delu, popolna treznost in čustvena umirjenost. Od delavca se zahteva, da v času dela pozabi na vse svoje ostale socialne vloge, da pred vrati delovne organizacije pusti svoje skrbi in težave, svoja čustva, pogosto pa tudi razum. Ko človek dela, ne sme misliti na nič drugega kot na delo. Pri delu ni pomembno ali je delavec tudi dober zakonski mož, dober oče svojim otrokom, ali je dober športnik in ali se popoldne in zvečer ukvarja tudi s političnim delom. Delo zahteva celega človeka. Le delček sekunde nepazljivosti lahko povzroči že veliko materialno in človeško škodo. Človek mora pri delu delovati kot dobro utečen stroj.

Delo nikoli ni samo telesno opravljanje dela in trošenje energije. Pri delu gre vedno za medsebojni "produkcijski odnos" med posameznim delavcem in drugimi delavci. Človek ni v delovnem razmerju s strojem, z lokomotivo ali z letalom, ki ga upravlja. Delavci so v delovnem razmerju le drug z drugim. To pa pomeni, da je lahko manj pomembno, kako se delavci vedejo do strojev, temveč je bolj pomembno, kako se vedejo drug do drugega. Čeprav delavec lahko krši delovno disciplino tako, da "krši" odnos do strojev ali do sredstev s katerimi upravlja, pa je vendarle večina kršitev delovnih obveznosti storjena z dejanji ali z vedenjem do drugih delavcev.

1 Marx, s.15

Mlad človek si želi, da bi čimprej končal šolo in se zaposlil. To si želijo tudi starši otroka, saj pomeni ekonomska osamosvojitvev otroka razbremenitev staršev za preživljanje in šolanje otroka. Za zaposlitev sta možna vsaj dva osnovna motiva in sicer motiv, ki ga predstavlja samo delo (študent medicine bi rad čimprej postal zdravnik, da bi "zdravil" bolnike, inženir bi rad čimprej gradil hiše), drugi možni motiv pa predstavlja pričakovano plačilo za delo oziroma sploh zaslužek iz dela. Kaj mlad človek vidi prvenstveno v delu, je odvisno od njegove osebne naravnosti, pa tudi od stvarnih okoliščin njegovega dosedanjega življenja.

2.2 Zahtevnost poklica

Različni poklici imajo različne stopnje odgovornosti in različne potrebe po znanju. Tako je velika razlika v kakovosti poklica arhitekta in kmetijskega delavca, v kakovosti poklica zdravnika-kirurga in poklica cestnega pometaja. Čim bolj zahteven je poklic, večjo izobrazbo zahteva in pri izvrševanju poklica se zahteva višja kakovost človeških lastnosti.

Vsak poklic ima pet osnovnih sestavin:

1. Sistematična teorija: različni poklici zahtevajo različne sposobnosti, različno dolgo usposabljanje, različno stopnjo odgovornosti. Bistvena razlika med poklici je v količini potrebnega znanja, ki je zajeto v učenju poklica. Za vsak poklic obstoja posebna teorija poklica, ki zajema intelektualno in praktično pripravo za opravljanje poklica.
2. Poklicna avtoriteta: temelj za avtoriteto poklica je poklicno znanje, ki daje ugled in položaj, prinaša določen družbeni status in s tem povezan življenjski standard. Avtoriteto dviga (ali sploh ustvarja) zaupanje ljudi v poklic, s tem pa tudi v znanje, ki ga zajema določen poklic.
3. Skupnostne sankcije: spričevalo o določenem poklicu daje človeku pravico do naslova iz tega poklica, saj družba strogo nadzoruje ali so naslovi, ki si jih lastijo ljudje pri opravljanju dela, skladni s spričevali. Kdor nima spričevala, ne sme

opravljati določenega poklica (to je tudi kaznivo dejanje). Kdor pa ima spričevalo-diplomo, mu ljudje zaupajo že samo zaradi diplome, čeprav morda še sploh ni uspel pokazati, kako bo opravljaj poklic. Družba s spričevali, diplomami in nadzorom nad poklici ohranja avtoriteto poklicev, s tem pa tudi monopol moči in privilegijev, ki se vezani na posamezni poklic.

4. Etični poklicni kodeksi: namen kodeksa je, da tisti, ki imajo določen poklic ne zlorabijo moči in privilegija znanja v škodo ljudi in družbe. Za vsak poklic obstojata dva kodeksa: en kodeks je napisan, drugi pa je nenapisan kodeks. Katerega se ljudje bolj držijo pa je že bolj odvisno od njihovih osebnostnih lastnosti, od značaja, od iskanosti določenega poklica in od zaslужka v določenem poklicu. Če upoštevanje napisanih kodeksov še nadzorujejo določeni organi, pa upoštevanje nenapisanih kodeksov ni družbeno nadzorovano, zato se ti kodeksi lahko tudi hitreje spreminjajo in prilagajajo konkretnim družbenim in poklicnim razmeram. Poklicni kodeksi naj bi zagotovili čim bolj enotno vedenje vseh, ki delajo v posameznem poklicu. V življenju pa so na poti uresničitve tega cilja številne osebne in stvarne zapreke.

5. Poklicna kultura: Poklicna kultura vsebuje vrednote, norme in simbole določenega poklica. Tako so za opravljanje določenih poklicev posebne poklicne organizacije kot formalne grupe ali ustanove, ki zagotavljajo in omogočajo srečanje med poklicnimi delavci in tistimi, ki iščejo njihove usluge: zdravniki delajo praviloma v zdravstvenih delovnih organizacijah; advokati delajo v advokatskih pisarnah; socialni delavci delajo v centrih za socialno delo. Za te institucije je značilna posebna poklicna kultura, ki ohranja avtoriteto posameznih poklicev in jo vedno znova ustvarja in utrjuje. Lahko pa institucija tudi uničuje avtoriteto poklica. Poklici imajo tudi določene simbole (uniforma, nazivi), ki jih institucije nenehno utrjujejo in s tem varujejo tudi avtoriteto poklicev. [2]

2.3. Življenjske vloge človeka

Človek prevzema in igra v življenju različne življenjske vloge. Nekatere igra krajši, druge daljši čas, nekatere so bolj odvisne od njegove volje in druge manj.

Človek naj bi v življenju odigral devet osnovnih življenjskih vlog. Življenjski prostor večine ljudi zajemajo naslednje socialne vloge:

1. Otrok (od rojstva do smrti, oziroma dokler ima starše)
2. Učenec, šolar, dijak, študent (od 5 do 15, 18 ali 25 leta)
3. Preživljalec prostega časa (od 10 ali 15 leta naprej)
4. Občan (volivec, davkoplačevalec, član družbeno-političnih organizacij, vojaški obveznik - od 18 leta dalje)
5. Delavec (od 15 leta oz. od konca šolanja do upokojitve)
6. Zakonec (od sklenitve zakonske zveze do razveze oz. do smrti)
7. Gospodinja (praviloma od sklenitve zakonske zveze dalje)
8. Roditelj, oče, mati (od rojstva otroka dalje)
9. Upokojenec (od upokojitve do smrti). [3]

Poleg osnovnih vlog, ljudje igrajo še druge bolj ali manj nujne, od volje neodvisne vloge (brat, sestra) ali pa od volje odvisne vloge (verniki, ljubimec, prijatelj, sovražnik, kriminallec, alkoholik, berač). Nekateri ljudje ne igrajo vseh osnovnih vlog, nekateri zgodaj umrejo in niti ne morejo igrati nadaljnjih življenjskih vlog. Študent, ki stori kaznivo dejanje preide iz vloge študenta v vlogo "kriminalca" in lahko ostane v njej do konca življenja.

Spol le malo vnaprej določa, kakšne življenjske vloge bo kdo igral, večina vlog se lahko igra ne glede na spol (ženske so v duhovniškem poklicu, ženske so v posadki vesoljske ladje, ženske pilotirajo civilna in vojaška letala).

Za igranje življenjskih vlog so potrebni ustrezni igralni odri. Osnovni odri so: hiša, šola, skupnost in delovno mesto. Ostali

pomembni odri so lahko še cerkev, društvo, politična organizacija, športni klub, planine. Nekateri ljudje nikoli ne pridejo na vse odre ali se na njih nikoli ne uveljavijo. Slabemu učencu šola ne predstavlja osnovne življenjske vloge, zato si jo išče izven šole. Nekateri ljudje se nikoli ne uveljavijo v krajevni skupnosti, v delovni ali v politični organizaciji.

Za vsako vlogo je značilno, da se igra na enem odru, redko se igra na več odrih hkrati: vloga roditelja se v glavnem igra v hiši ali okoli hiše, morda še na izletu ali potovanju, občasno se igra na milici ali na sodišču, v šoli ali v cerkvi. Vloga zakonca se običajno igra v hiši (in v postelji), vloga delavca se igra v glavnem v delovni organizaciji, pa tudi delno doma v družini, če delavec razlaga težave in krize, ki jih doživlja na delu; vloga delavca se lahko prenese v gostilno, če delavec tu razlaga svoje težave na delovnem mestu in išče tolažbo v alkoholu.

2.4 Igranje življenjskih vlog

Od človeka se pričakuje, da bo dobro igral vlogo, ki jo je prevzel. Kdor ima otroke, naj bi bil dober roditelj, kdor sklene zakonsko zvezo, naj bi bil dober, zvest in skrben zakonec. Delavec, ki prevzame določeno delo, naj bi ga dobro in pošteno opravljal v skladu s poklicnim kodeksom, s poklicno kulturo in z avtoriteto poklica ali dela. V življenju pa prihaja nenehno do položajev, ko številni ljudje slabo igrajo prevzete vloge in s tem rušijo avtoriteto poklica in ne opravljajo svoje življenjske vloge (slab roditelj, slab zakonec, slaba gospodinja, pijan voznik, slab zdravnik, slab sodnik, slab direktor, slab politik). Zaradi tistih, ki slabo opravljajo svoje življenjske vloge, trpijo posamezniki, skupine ali cele države.

Na vsako življenjsko vlogo lahko gledamo iz vidika pričakovanja od vloge in iz vidika izvajanja vloge.

Najprej je pomembno, kaj sam človek pričakuje od vloge in kakšno predstavo ima o prevzeti vlogi (kdor se vpiše na medicinsko fakulteto, ima predstavo, kaj bo delal, ko dobi diplomu; kdor gre v letalsko šolo, ima predstavo o bodočem poklicu). Poleg tega pa je pomembno, kaj okolje pričakuje od socialne vloge.

Iz vidika izvajanja vloge je pomembno, da človek izvaja vlogo v skladu s svojo predstavo o sprejeti vlogi. Pomembno je, da je sam zadovoljen s svojim delom in ravnanjem, s svojimi odločitvami in s posledicami svojih odločitev in da vse teče tako, kot si je zamislil. Drug vidik pa je ocena izvajanja vloge, ki jo da okolje. Okolje ima svojo predstavo, kako naj bi ljudje igrali svoje vloge (vsak delavec ima svojo predstavo, kakšen naj bi bil dober direktor in je razočaran, če se njegova pričakovanja ne uresniči jo).

Človek mora igrati vlogo z upoštevanjem mnenja opazovalcev, nikoli ne more igrati vloge izključno v skladu s svojo predstavo o vlogi. Ljudje bi hitro ugotovili, da to ni tisto, kar so pričakovali. To bi pa pomenilo, da bo človek kmalu izgubil svojo vlogo ali bo vsaj padla avtoriteta vloge.

2.5 Poklicna kariera

Življenjske vloge določajo poklicno kariero človeka na najrazličnejših področjih. Poklicna kariera je posledica položajev, ki jih človek zavzema v svojem življenju. Položaji pa so posledica odločitev, ki jih sprejema človek v času šolanja in dela. [4] Ljudje pričnejo igrati nekatere vloge zelo zgodaj, npr. vlogo otroka igrajo od rojstva, dočim pričnejo druge vloge igrati razmeroma pozno, npr. vlogo upokojenca. Nekaterih vlog pa nekateri ljudje sploh nikoli niti ne začnejo igrati, npr. vloge zakonca, če oseba ostane samska do smrti. V nekaterih obdobjih oseba lahko igra samo eno glavno vlogo (v zgodnjem otroštvu otrok lahko igra samo vlogo otroka), v drugih obdobjih pa lahko igra človek tudi po več socialnih vlog hkrati in vse igra lahko enako dobro (moški je hkrati mož, oče, sin, profesor, lovec, športnik).

Vloga delavca je za človeka kot posameznika in za družbo kot celoto ena najpomembnejših. Človek se dolga leta pripravlja za vlogo delavca, zlasti za zahtevne poklice, ki zahtevajo poleg izobrazbe še dolgoletno prakso. Pri tem pa na opravljanje vloge v pomembni meri vplivajo tudi položaji, ki jih je oseba zavzela, predno je začela svojo poklicno kariero. Človek prinaša iz šole v poklic pravzaprav svoje celotno dotedanje življenje. Nihče ne opravlja poklicnega dela samo z znanjem, ki mu ga je dala šola, vsakdo v svoje delo vnaša tudi osebnost. Osebnost v določenem trenutku pa je rezultat človekove preteklosti (dednosti in okolja v katerem je živel), sedanjosti in prihodnosti, kolikor je ta predvidljiva na podlagi poznavanja preteklosti in sedanjosti (docent na fakulteti bo verjetno napredoval v izrednega profesorja in na koncu bo postal redni profesor, manj verjetno pa je, da bo raznašalec pošte kdaj postal direktor pošte).

Preteklost človeka, njegova celotna socializacija in uspešnost v pridobivanju poklica vplivajo na opravljanje poklica in na izpolnjevanje delovne vloge. Na delovno vlogo vplivajo tudi dolžina in kakovost šolanja, vrsta prejšnjega dela, zadovoljstvo s prejšnjim delom in ocena drugih o opravljenem delu.

Delovna vloga določa po eni strani način življenja človeka, po drugi strani pa določa način mišljenja in opazovanja stvari okrog sebe. Govorimo o določenem stilu življenja človeka, ki zajema tudi življenjski standard in krog človekovih prijateljev. Stil življenja pa povratno povečuje ali znižuje avtoriteto poklica. Gre za nenehno občutljivo interakcijo med poklicno-delovno vlogo in okoljem in med okoljem in poklicno-delovno vlogo.

Kdor iz stališča percepcije drugih in iz stališča samopercepcije ustrezno igra svoje pred-delovne oziroma pred-poklicne vloge (vloge otroka, šolarja, študenta, praktikanta, pripravnika), se lahko pričakuje, da bo uspešen in zadovoljen tudi v delovni-pok-

licni vlogi. Tako je raziskava pokazala [5], da obstoja tesna povezava med šolskim uspehom in uspehom v poklicni-delovni karieri človeka med 25 in 36 letom starosti, to pa je obdobje največje intelektualne moči in ustvarjalnosti, ko si človek ustvari ali zapravi svojo poklicno kariero.

2.6 Ravnotežje med vlogami

Med posameznimi življenjskimi vlogami se pojavljajo nasprotja, ki jih morajo ljudje nenehno reševati. Učenec ali študent je v nenehnem precepu, koliko časa naj porabi za učenje in koliko za prostčasne aktivnosti. Žena-mati-delavka mora najti ravnotežje med socialnimi vlogami v družini in na delovnem mestu, vsklajevati mora vlogi zakonske žene in matere, da ne bosta prizadeta ne otrok ne mož.

Med vlogami, ki jih človek hkrati izpolnjuje, mora vladati določeno ravnotežje. Če se človek preveč predaja samo eni vlogi (dela dopoldne in popoldne), nujno zanemarja ostale vloge (vlogo zakonca, roditelja, prijatelja, sorodnika). Številni ljudje imajo težave pri iskanju ravnotežja med vlogami. [6] Tisti, ki hkrati igrajo več različnih vlog, pa so lahko tudi bolj srečni, ker živijo bolj bogato in razgibano življenje, njihov čas je bolj izpolnjen z dejavnostmi, ki jim prinašajo zadovoljstvo. Zadovoljstvo od vlog v prostem času ne sme postati večje od zadovoljstva pri opravljanju poklicnega dela, saj bi to lahko pomenilo zanemarjanje delovne-poklicne vloge. V življenju se dogaja, da številni delavci odhajajo z odporom na delo, ker doživljajo v poklicni vlogi samo krize in težave. To pa škoduje delavcem, delovni organizaciji, v kateri delajo in družbi.

5 "Raziskava je pokazala, da klasično načelo o dopolnjevanju vlog ne velja več. Po klasičnem načelu naj bi bile prostočasne dejavnosti čim bolj različne od službenega dela. Raziskava pa je pokazala, da so najbolj zadovoljni v življenju tisti, ki tudi v prostem času opravljajo delo, ki je podobno tistemu iz rednega delovnega časa, če v tem delu najdejo razvedrilo in izpopolnjevanje, ki jim potem koristi pri rednem delu". Super s.36

6 isto, s.33

Ljudje morajo igrati več vlog hkrati na isti dan, v istem mesecu, v istem letu (otrok-študent-zakonec-roditelj-delavec) in igrajo jih na različnih odrih (v družini, v šoli, na delovnem mestu). Vloge vplivajo druga na drugo. Zadovoljstvo v eni vlogi olajša uspeh v drugi vlogi. Dober študent bo dobil boljše delovno mesto in bo hitreje napredoval na delu. Velja tudi obratno, da se težave pri izpolnjevanju ene vloge prenašajo na ostale vloge. Slab delavec bo slabo opravljal vlogo zakonca in roditelja, ne bo prevzemal vlog v političnih organizacijah, vseeno mu bo, kako preživlja prosti čas. Uspeh v eni vlogi, ki je plačan s previsoko ceno na račun ostalih vlog, lahko pomeni neuspešnost v ostalih vlogah.

2.7 Vpliv vlog na življenjski stil človeka

Hkratno izpolnjevanje več vlog pomeni življenjski stil človeka. Zaporedje med posameznimi vlogami določa življenjski prostor človeka. Odri, na katerih se igrajo vloge, so vnaprej natančno določeni, saj je npr. težko brcati žogo v kuhinji, v šolskem razredu ali v delavnici ima le malokdo tudi spolne odnose, sestanek politične organizacije je praviloma samo v za to posebej določenih prostorih. Življenjski stil in življenjski prostor pa ustvarjata posamezne življenjske cikle, skozi katere prehaja človek tekom svojega življenja. Življenjski ciklusi pa ustvarjajo življenjsko kariero človeka v določenem času in na določenem prostoru (kariera v šoli, v športu, v ljubezni, pedagoška, raziskovalna, znanstvena, zdravniška, sodniška kariera).

Človekove življenjske vloge rastejo in padajo po pomenu in po kakovosti izvajanja. Človek v določenem času, v določenem obdobju in na določenem kraju pride na oder, ostane nekaj časa na njem in odide z odra z uspešno ali neuspešno kariero. Način prihajanja in odhajanja z odra je odvisen od interakcije osebnih, družbenih in situacijskih spremenljivk (v delovni organizaciji s slabo organizacijo dela in s slabimi odnosi delavec ne more pokazati svojih sposobnosti).

Delovne vloge določajo vsebino življenja in dajejo smisel življenju. Delovne vloge človeku pomagajo, da si izdelava svojo dnevno, tedensko, mesečno in letno shemo življenja, omogočajo mu socialne stike in družbeno življenje na določeni ravni. Včasih delovne vloge omogočajo človeku tudi zanimive vsebine (filmski ali dramski igralec, voznik kamiona, pilot).

2.8 Zahteve posameznih vlog

Na vseh igralnih odrih so podobne razmere. Povsod se zahteva določen red, zahteva se disciplina izpolnjevanja posameznih vlog, njihova časovna vsklajenost, vsebinska in količinska polnost glede na pričakovanja okolja in samega nosilca vloge. Že od gospodinje v hiši se zahteva, da sestavi hišni red opravil: čas obrokov, čas čiščenja, raspored kopanja, dan pranja. Podobno je v vsaki delovni organizaciji in v družbi kot celoti. Pričakovanja vodje na določenem področju se morajo uresničiti v skladu s pričakovanji okolja. Če v družini mati-gospodinja-žena hudo zboli, se ves red poruši in otežkočeno je igranje vseh ostalih vlog: otrok nima reda pri prehrani, nima nadzora pri učenju, hodi v šolo umazan, oče opravi le najnujnejša opravila v hiši, možu manjka "žena", zaporedje in izpolnjevanje vseh vlog se poruši ali je vsaj otežano.

Pomen posameznih vlog raste in pada glede na naloge in dolžnosti, ki jih človek prevzema. Zato pomen vsake vloge lahko opredelimo časovno in emocionalno. Časovni pomen vloge je v funkciji časa, ki ga zahteva določena vloga (npr. študent celo leto lenari in se za izpit uči le nekaj zadnjih dni pred izpitom). Emocionalni pomen vloge pa se kaže v zavzetosti za posamezno vlogo, v dejavni vključitvi v vlogo in v prizadevanju za njeno čim bolj uspešno izpolnjevanje. Za to pa je potrebno, da ima tisti, ki prevzame vlogo, čim bolj popolno predstavo o vlogi, ki jo prevzema ter da tudi sam ustvarjalno sodeluje pri oblikovanju vloge (dober filmski igralec vnaša v vlogo svojo osebnost).

Ko mlad človek prevzame določeno delovno vlogo, je zelo zagnan za delo, skuša uporabljati naučeno znanje in v praksi pridobljene delovne zmožnosti. Če naleti v okolju na podporo in na priznanje, če doživlja uspehe, to le še povečuje njegovo delovno vnemo in prične postopoma sam oblikovati določene delovne operacije (inovator, racionalizator), uspehi ga podpirajo pri delu. Če pa naleti na odpor ali doživi celo grajo zaradi svoje delovne vneme in skrbi za delo, bo kmalu "pozabil" vse naučeno znanje in bo prej ali slej pričel rutinsko opravljati delo, delal bo le še zato, ker mora od nečesa živeti. To pa pomeni, da je izpolnjevanje življenjskih vlog močno odvisno od okolja, v katerem se vloge opravljajo. Če je okolje neprijazno do dobrih, sposobnih in uspešnih delavcev, ima od tega izgubo družba kot celota in ne le posamezna delovna organizacija ali posamezni delavec. Družba bi si morala bolj prizadevati za ustvarjanje najboljših pogojev za delo mladih kadrov, ki prihajajo iz šol, polni znanja in zagnanosti za svoje delo. Ali bo mlad delavec-strokovnjak ostal zagnan za svoje delo ali pa bo od njega popolnoma odtujen (alieniran), je v veliki meri odvisno od okolja, v katero se vključi (od odra, na katerem mu je usojeno igrati vsiljeno vlogo).

Človek je nenehno pred odločitvijo, katere vloge naj izbere in prevzame. Pomembne so točke odločitve, ki lahko vplivajo na vse kasnejše življenje človeka. Take odločilne točke so: vpis na fakultetni študij določene smeri, sklenitev zakonske zveze, odločitev za otroka, sklenitev ali odpoved delovnega razmerja, odločitev za gradnjo hiše, odločitev za kaznivo dejanje, odločitev za samomor. Običajno so vloge med seboj naravno povezane in si sledijo druga drugi ne glede na voljo nosilca vlog. Vpis na medicinsko fakulteto pomeni, da bo človek opravljal zdravniški poklic; kdor sklene zakonsko zvezo, bo moral igrati vlogo zakonca, moža in roditelja. Včasih pa že sami življenjski položaji narekujejo tudi vloge (v času NOB so študenti medicine morali prevzeti zdravniško vlogo zaradi takratnih izjemnih razmer).

Na vloge vpliva tudi vrednost postavljenih življenjskih ciljev: Ta vrednost pa je odvisna od informacij, ki jih ima človek o

posamezni vlogi. Vsak človek želi uresničiti svoje življenjske načrte in s tega vidika ocenjuje tudi posamezne vloge, bodisi tedaj, ko jih izbira (točka odločitve) ali tedaj, ko jih opravlja ali se odloča, da jih opusti. Zato so točke odločitve pogosto pod močnim vplivom zunanjih dejavnikov. Običajno so ti v najbližjem človekovem okolju ali v družbeno-ekonomskem in političnem položaju. Zato družbeni in osebni določilniki odločilno vplivajo na izbor vlog in na njihovo igranje. Pri tem nekateri določilniki delujejo časovno zelo kratek čas (samozavest, interes, pogum, potreba), drugi pa delujejo skozi daljše časovno obdobje (socialni in ekonomski status, zaposlitev, šolska izobrazba, družinske razmere). Medsebojno delovanje osebnih in družbenih določilnikov določa tudi model razvoja delovne kariere delavca. To, kako se bo vedel človek v interakciji z okoljem pri izpolnjevanju svoje vloge, določajo inteligenca, specifične psihične sposobnosti, samozavest, vstrajnost in informacije, ki jih je dobil v procesu šolanja za poklic oziroma za vlogo, obvestila o delovni-poklicni vlogi od drugih, lastni dosežki na poklicnem področju in razmere v družbi. Vsi ti dejavniki v delovni karieri delujejo kot silnice, ki človeka vzpodbujajo ali ovirajo v poklicni karieri skupaj z ostalimi spoznavnimi in čustvenimi določilniki in potrebami človeka, njegovimi vrednotami, interesi in stališči. Vedno je osnovno vprašanje, koliko določena poklicna vloga pokrije človekovo lastno življenjsko pričakovanje, njegove cilje in potrebo po samovrednotenju, samozaupanju in samospoštovanju.

Vsak delavec bi moral nenehno imeti vpogled v svoj poklicni razvoj. Moral bi imeti načrte za prihodnost in cilje, ki jih želi doseči v delovni karieri. Delavec bi moral nenehno dopolnjevati svojo delovno vlogo, pri načrtovanju delovne in poklicne kariere pa bi potreboval pomoč delovne organizacije in okolja. Za človeka so odločilnega življenjskega pomena njegovi cilji. Ni toliko pomembna preteklost (čeprav je tudi pomembna) kot je pomembna bodočnost. Pomembno je k čemu teži človek v prihodnje, za kaj si prizadeva, kaj so njegove vrednote, interesi in kako vidi svoje prihodnje življenjske vloge.

2.9 Pravila vedenja v delovni organizaciji

Vsaka skupina ljudi in organizacija ima določen sistem vrednot, norm, pravil, stališč, ki določajo vedenje vsakega člana te skupine ali organizacije. Vsakdo, ki stopi v delovno organizacijo (se zaposli kot delavec ali pride samo na obisk), se mora podrežati sprejetim pravilom in mora opravljati svojo vlogo (delavca ali obiskovalca) tako, kot je to določeno s pisanimi ali nepisanimi pravili. Delavec mora biti ob določeni uri na delovnem mestu, pri določenem stroju in ga ne sme zapustiti v delovnem času brez dovoljenja. Delovna organizacija ima določene standarde in stališča o tem, kako hitro je treba delati in v kakšnem času je mogoče opraviti določeno delo oziroma opravilo (norme). V delovni organizaciji so natančna pravila o tem, kaj se sme ali mora delati, kaj se ne sme delati in kaj je prepovedano ter kakšne so sankcije za kršitev določenih prepovedi ali zapovedi. Delavec, ki se zaposli v delovni organizaciji, se mora socializirati s temi pravili. Pri nekaterih delavcih prihaja hitreje pri drugih počasneje do ponotranjenja pravil in norm. [7] Delovna organizacija izvaja nadzor ali se delavci ravnaajo po sprejetih pravilih in glede na svoje ugotovitve uporablja in izreka pozitivne (nagrade) ali negativne sankcije (kazni). Tako so sankcije le sredstvo za doseganje spoštovanja pravil in za prisilno socializacijo delavcev. Norme in pravila so sredstvo, s katerim delovna organizacija pritiska na svoje delavce, da doseže svoje postavljene cilje (izpolnitev proizvodnih planov, prihranek pri materialu, urejeni odnosi med delavci, ohranitev avtoritete vodilnih delavcev).

Vsakdo, ki v stopi v delovno organizacijo, mora upoštevati, da ima določene pravice in obveznosti. Za njihovo spoštovanje pa mora biti motiviran s pravicami, koristmi in zadovoljstvom, ki sledijo spoštovanju pravil delovne organizacije. Delavec mora imeti pred očmi korist od spoštovanja norm in pravil. Zato mora pravila in obveze sprejeti prostovoljno in dopustiti, da drugi nadzorujejo, ali upošteva in kako upošteva sprejete norme in

pravila. Nad svojim delom in vedenjem mora dopustiti nadzor in za kršitve mora sprejeti vnaprej predvidene sankcije. Delavec mora spoznati, da je podrejanje normam zanj bolj koristno kot njihova kršitev. Delavec mora prostovoljno pristati, da bo "žrtev" nadzora in da bo lahko imel od tega tudi škodo. Pri tem naj bi delavec tehtal korist od podrejanja normam oziroma škodo od kršitve norm. Gre za enostaven ekonomski izračun, katero vedenje mu prinaša več koristi: zamujanje ali pravočasno prihajanje na delo; prihajanje na delo v alkoholiziranem ali treznem stanju; spoštovanje "avtoritete" vodilnih delavcev ali nasprotovanje njihovi volji. [8]

V delovni organizaciji vsakdo izpolnjuje določeno formalno ali neformalno vnaprej določeno, predpisano ali samo zamišljeno vlogo. Na izpolnjevanje te vloge pa vplivajo tudi ostale nedelovne vloge, s katerimi prihaja delavec na delo (vloga zakonca, moža, očeta, športnika). Razpored teh vlog mora delavec spoštovati in ne sme presegati svoje vloge ali se vmešavati v vloge drugih delavcev. Še zlasti je lahko "nevarno", če se "nižji" delavci vmešavajo v vloge višjih in jim "gledajo pod prste".

2.10 Status in delovna vloga

V delovni organizaciji ima vsak delavec več statusov, [9]ker vsakdo sodeluje v izražanju določenega števila vzorcev vedenja. Ljudje se vedejo v medsebojnih odnosih po določenih vzorcih vedenja. Funkcioniranje delovne organizacije kot celote, je odvisno od navzočnosti vzorcev vedenja posameznih delavcev. Status predstavlja položaj delavca v razmerju do delovne organizacije. Tako status direktorja izhaja iz povezave vseh statusov, ki jih ima kot občan, kot delegat v krajevni skupnosti, kot član ZK,

8 V kriminologiji ekonomska razlage kriminalitete poudarja, da bi moral človek nenehno tehtati ali se mu načrtovano kaznivo dejanje ekonomsko splača, ali bo z dejanjem pridobljena korist večja od koristi, če ostane pošten. Takšno razmišljanje je v resnici mogoče pri večini premoženjske kriminalitete.

9 Linton, s.194

član sindikata, član predsedstva občinske konference SZDL, kot mož-oče, kot član ribiškega društva itd. Vsi posamezni statusi se medsebojno povezujejo in podpirajo.

Status delavca pomeni vsoto pravic in dolžnosti. Ker pa te pravice in dolžnosti lahko najdejo svoj izraz samo preko posameznika, je težko opredeliti razliko med statusom in človekom, ki uživa določen status in med pravicami in dolžnostmi, ki sestavljajo določen status. Odnos med statusom in človekom, ki ima določen status, je podoben odnosu med voznikom avtomobila in vozniškim sedežem v avtomobilu: vožnjo omogoča le sedenje na vozniškem sedežu, čeprav vozniki lahko sedijo tudi na številnih drugih sedežih. Samo sedenje na vozniškem sedežu omogoča uporabo volana, stopalke za plin, zavore. Vsak voznik drugače vozi in drugače izvaja status voznika. Podobno je pri delu. Na istih delovnih mestih ljudje zelo različno opravljajo iste statuse.

Dinamičen vidik statusa delavca je njegova vloga pri organizaciji dela. Ko delavec opravlja pravice in dolžnosti povezane s statusom, opravlja neko določeno vlogo. Status in vloga sta zato neločljiva celota in med njima težko določimo razliko. Ni nobene vloge brez statusa in ni nobenega statusa brez vloge. [10] Vsakdo ima več statusov in zato nujno tudi več vlog. En status pa je nujno glavni in temu statusu ustreza prav določena glavna življenjska vloga.

Medsebojna kombinacija statusa in vloge zajema minimum stališč, ki jih mora sprejeti in izražati tisti, ki želi da mu bodo ljudje priznali določen status in določeno vlogo. Statusi so povezani s stališči in pravili vedenja, zato določajo vzorec vedenja človeka, s tem pa tudi vzorec za vedenje vseh, ki želijo določen status in določeno vlogo. Če vpeljanim statusom in vlogam posamezniki lahko le dodajajo nove vzorce vedenja, ne morejo pa vpeljanih statusov in vlog popolnoma spremeniti (direktor mora opravljati vodilne in nadzorstvene funkcije, ohranjati mora avtoriteto poklica). Direktor in vratar delovne organizacije

imata točno določen status in vlogo, med njima ne more prihajati do konfliktov glede statusa in vloge. Čim boljše so delavci prilagojeni svojim statusom in vlogam, boljše deluje delovna organizacija. [11]

Oblikovanje stališč človeka in priprava za njegove statuse in vloge se prične z rojstvom, nadaljuje se s šolanjem in kasneje z življenjsko prakso. Vsakomur najbolj ustreza en status in ena vloga. Vprašanje je samo, kako naj človek spozna, kaj mu najbolj ustreza. Čeprav se ljudje lahko bolj ali manj prilagodijo vsaki vlogi (kot se filmski igralci po potrebi prilagodijo vsaki dodeljeni vlogi), je vprašanje, kako jo izvajajo. Mnogi spoznajo svoje napačne statuse in napačne vloge, vendar pogosto nič ne morejo storiti za spremembo statusa in vloge. Večina statusov in vlog je vnaprej določenih s šolanjem, z zaposlitvijo, z izvolitvijo na položaj. Dosti manj pa je doseženih statusov in vlog, ki bi bile odigrane tako, kot to zahtevata status in vloga. Neskladje med dejanskostjo in željami pogosto čutijo sami nosilci vlog, še bolj pa to zaznava in čuti okolje (ali to pove tudi na glas in kdaj pove, je drugo vprašanje). To pomeni, da gre pogosto za dvojno igro: eno igro igra sam nosilec statusa in vloge, drugo igro pa igra okolje, ki misli in čuti drugače, kot se dela da misli in čuti. Vsi igrajo življenje, morali pa bi ga živeti!

V življenju je nenehna borba za statuse in vloge. Pri tem nekateri uporabljajo poštena, drugi manj poštena, tretji pa že nepoštena (in tudi kriminalna) sredstva. Kdor ima status in vlogo, se ji noče odpovedati, saj status in vloga praviloma prinašata nosilcu korist v materialnem, psihološkem, socialnem, političnem in še kakšnem pomenu. Čim višji je status, večja je borba za njegovo doseganje in ohranitev. To pomeni, da mora človek, že ko prevzema višji status in višjo vlogo razmišljati, da bo pri izvajanju statusa in vloge pod nadzorom okolja in da si tudi drugi želijo pridobiti prav ta status in vlogo. Ta zavest je nujna iz dveh razlogov: prvi razlog je v tem, da bi moral biti človek že pri prevzemanju statusa in vloge bolj odgovoren in

prevzeti samo tiste statuse in vloge, za katere je notranje prepričan, da jih bo zadovoljivo opravljal, kar pomeni, da naj bi tudi sam pri sebi z vso odgovornostjo preveril svojo sposobnost in pripravljenost za opravljanje prevzete vloge. Drugi razlog pa je ta, ker se pričakuje, da bo tisti, ki je že pred prevzemom vloge razmišljal o odgovornosti vloge, vlogo bolj odgovorno opravljal in ko bo ugotovil, da mu status in vloga več ne ustrezata, bo prej pripravljen prepustiti status in vlogo drugemu kandidatu. Če pa tisti, ki prevzema status in vlogo, te zavesti nima, je že vnaprej očitno, da bo status in vlogo slabo opravljal, da bo premalo kritičen do svojega dela, da se bo do "zadnje kaplje krvi" boril za status in vlogo in da se bo upiral odvzetju statusa in vloge. S tem pa bo povzročal v okolju trpljenje in nezadovoljstvo. Slabo opravljanje določenega statusa in vloge slabša tudi avtoriteto tega statusa in poklicne vloge, kar je velika družbena škoda. Številni nosilci statusov in vlog so popolnoma nekritični do svojega dela, do svojega ravnanja in do vzorcev svojega vedenja. Takšno vedenje pa povzroča številne težave posameznikom, skupinam in družbi.

Najpomembneje pa je, da bi tisti, ki so na vrhu kakršne koli hierarhične lestvice, ki imajo moč ukazovanja, nadzorovanja, kaznovanja in odločanja, bili intelektualno in psihološko sposobni za določen status in vlogo vodje. Vodja ima odločujoč vpliv na celotno družbeno vzdušje v organizaciji, katere na čelu je postavljen. Neznanje, neodgovornost, sebičnost, nepoštenost, krivičnost, pa ustvarjajo neugodno vzdušje v organizaciji, ki jo vodi tak vodja. Slab vodja ruši tudi avtoriteto določenega poklica ali statusa oziroma vloge. To pa kaže na potrebo po ustreznem oblikovanju in usposabljanju vodij. Le redki so "rojeni" vodje, večina to postane šele z velikimi napori. Če delovna (ali katera koli) organizacija slabo deluje, je to znak, da je vodja neustrezen. Izgovarjanje, da so delavci (državljeni, občani) slabi, nič ne koristi, saj teh ni mogoče enostavno zamenjati. Ob vsakem času pa je mogoče zamenjati vsakega vodjo. Vprašanje je le, ali to hočemo in želimo. Vodjo bi morali drugi spoštovati in mu zaupati. Kakor hitro vodja ne uživa več spoštovanja in zau-

panja, bi moral svoje mesto prepustiti drugemu. Ali bo to storil prostovoljno ali pa bo zamenjan na prisilen način, je le vprašanje določenega sistema. Pomemben je cilj zamenjave in ne toliko sam način zamenjave, ki je lahko bolj ali manj boleč za posameznika (in družbo).

Človek mora pokazati odgovornost ne le pri prevzemanju statusa in vloge, temveč tudi pri njegovi izgubi. Izguba kateregakoli statusa, pa tudi statusa delavca v delovni organizaciji zaradi ukrepa prenehanja delovnega razmerja, je hudo boleča, prinaša občutke manjvrednosti, pomeni izgubo samospoštovanja in prizade-to je človekovo osebno dostojanstvo. Vendar življenje mora biti tako organizirano, da pospešuje razvoj, da novosti zmagajo nad tradicijo, da poštenje in pravičnost zmagata nad nepoštenjem in krivicami. Človeštvo je ustvarilo določene vrednote, ki niso odvisne od posameznikov. Vrednote so vrednote, ne glede na to ali jih družba in posamezniki priznavajo ali ne.

2.11 Delovna organizacija kot socialni sistem

Delovna organizacija ima dve osnovni funkciji: ekonomsko (proizvodnja materialnih dobrin) in socialno funkcijo (ustvarjanje in razdeljevanje zadovoljstva med delavci). Obe funkciji sta tesno povezani in medsebojno odvisni. [12] Običajno se vsa skrb posveča le proizvodnji materialnih dobrin, pozablja pa se na socialno vlogo delovne organizacije. Če je neustrezna socialna funkcija delovne organizacije, ne more noben sistem doseči povečanja produktivnosti dela. Videz je, da so za zadovoljstvo delavcev občutki pomebnejši od velikosti osebnega dohodka. [13]

Vsaka delovna organizacija je določen socialni sistem. Delovna organizacija je skupnost, v kateri delavci zavzemajo različne socialne položaje in igrajo vloge, ki so jim določene s strani drugih delavcev znotraj delovne organizacije. Velik del vedenja delavcev znotraj delovne organizacije ni posledica formalnih

12 Miller, Form, s.18

13 isto, s.18

predpisov, temveč nenapisanih običajev in navad. Znotraj delovne organizacije se nenehno ustvarjajo, oblikujejo in spreminjajo skupine, klike, prijateljske grupe. Vsaka delovna organizacija je sestavljena iz množice majhnih grup, ki se prekrivajo v vseh smereh in so povezane v vsakodnevnih interakcijah. [14] Zato je treba delovno organizacijo opazovati kot skupnost medsebojno povezanih primarnih grup, ne pa kot skupnost posameznikov.

Bolj kot formalna organizacija, je pomembna neformalna organizacija delovne organizacije. Vsak delavec mora biti vključen v majhne primarne grupe. Za vključitev pa se od njega zahtevajo določene lastnosti, določen vzorec vedenja in določena stališča. Delavec, ki ostane izven primarnih grup, je osamljen in nihče mu ne bo pomagal v težavah. Nihče ne more ostati daljši čas izven grup, mora se vključiti v grupe ali pa ga vse grupe izločijo, to pa pomeni začetek izločevanja iz delovne organizacije. Malo verjetno je, da bo izključen iz delovne organizacije delavec, ki je bil vključen v večje število primarnih grup. Delavci, ki se čutijo po krivici disciplinsko izključeni iz delovne organizacije, sploh niso bili ali pa so bili premalo vključeni v primarne neformalne grupe v delovni organizaciji. Vključitev so jim preprečevale njihove lastnosti, način vedenja ali posebna stališča, ki niso bila sprejemljiva za druge delavce.

Za primarne grupe v delovni organizaciji je značilen obstoj skupnega cilja članov grupe in sprejemanje v grupi priznane poti za doseganje grupnega cilja. [15] Vsaka primarna grupa ima svojo moralo. Na to moralo pa vpliva skupni cilj, prepričanje, da je cilj vreden naporov in stopnja prepričanja, da je cilj dosegljiv. Za grupo je značilna tendenca medsebojne pomoči za doseganje skupnega cilja. Člani grupe se sprašujejo ali je cilj vreden naporov in zakaj želijo doseči določen cilj. Od prepričanja o vrednosti naporov in o možnosti za doseganja cilja, je odvisna tudi morala v grupi. To kar velja za posamezne primarne grupe in za njihove posebne cilje, velja v celoti tudi za delovno organizacijo.

14 isto, s.40

15 Maier, s.123

Takoimenovana "industrijska morala" [16] delavcev je odvisna od prepričanja, ali je cilj vreden naporov, ki jih zahteva delo. To velja tako za pozitivno vedenje delavcev, ki podpira napore delovne organizacije za doseganje postavljenih ciljev kot za vedenje, ki krši ustaljene vzorce vedenja v delovni organizaciji. K odločitvam delavcev, prispeva svoj delež tudi njihovo spoznanje, ali se v delovni organizaciji izpolnjevanje statusa in vlog ustrezno nagrajuje. Kdor je prepričan, da za ustrezno vedenje nikoli ne bo nagrajen ali da ustreznega vedenja nihče sploh ne bo opazil, ta bo dosti prej kršil pravila vedenja. Kršitev tako pokaže, da se napor za doseganje cilja ne splača, ali da je bil postavljeni cilj premalo vreden (ohranitev delovnega razmerja, čeprav za ceno različnih žrtev). Nezadovoljstvo delavca je posledica nezadovoljenih potreb in majhnega občutka pripadnosti primarnim grupam.

"Delovna morala" [17] vedno vpliva na psihološko vzdušje in na medčloveške odnose v delovni organizaciji. Za povečanje produktivnosti pri delu in za večjo delovno disciplino je pomembna motivacija pri delu. Človek je v končni meri samo "homo economicus" [18] in od njega ni mogoče zahtevati dela samo zaradi idealov. Prva in največja vzpodbuda je vendarle plačilo, ki ga dobi delavec za svoje delo. Od tod tudi načelo nagrajevanja po delu in po učinku dela. Če je delitev osebnih dohodkov malo vzpodbudna ali celo neustrezna, pričnejo delavci svojo "učinkovitost" prilagajati pričakovanemu osebnemu dohodku. Pravilno pa bi bilo, da bi se zaslužek prilagajal učinku dela. [19]

16 isto, s.124

17 Kovačević, s.775

18 isto, s.797

19 "Delo in rezultati dela določajo na podlagi enakih pravic in odgovornosti materialni in družbeni položaj človeka. Nihče ne sme na nikakršen način onemogočati in ne omejevati delavca, da ne bi enakopravno z drugimi delavci odločal o svojem delu ter o pogojih in rezultatih svojega dela". Ustava SRS, Ur.l. SRS, št. 7/74.

2.12 Sredstva za doseganje delovne discipline

Ob vprašanju izpolnjevanja delovne vloge delavca, se postavlja vprašanje, kako delovna organizacija dosega spoštovanje delovne discipline. Vprašanje je, ali je z zaostrovanjem delovne discipline in s kaznimi sploh možno doseči izboljšanje delovne discipline ali pa bi bilo bolj ustrezno povečati nagrajevanje ustreznega in zaželenega vedenja. Vprašanje je, ali naj se spoštovanje pravil vedenja v delovni organizaciji doseže z nagrajevanjem ali s kaznovanjem. Odgovor na vprašanje, ali je bolj uspešna kazen ali nagrada, je odvisen od posameznega človeka, ki ga želimo socializirati z določenimi normami vedenja. Človek mora priznavati določene vrednote, ne glede na obljubljeni nagrado ali zagroženo kazen.

Vprašanje je, kaj je v delovni vlogi takega, da je vredno napore, ki ga zahteva spoštovanje pravil in discipline. Nekateri pravila vedenja kršijo kljub zagroženi kazni. Težko je dati enoten odgovor, ki bi veljal za vse delavce. Vedno bodo delavci, ki jih s pravili zahtevanega vedenja ne bo socializirala nobena zagrožena ali celo izrečena kazen (npr. pogojna kazen disciplinskega prenehanja delovnega razmerja). Ljudje so vedno preizkušali trdnost postavljenih norm prav s kršitvijo teh norm. Kot nikjer v družbi, tudi v delovni organizaciji ni mogoče doseči popolnega podrejanja normam vedenja in ravnanja. V resnici šele kršitev norme da normi pravo vrednost, saj se šele tedaj lahko sploh uresniči zagrožena kazen in ljudje se prepričajo, da se vstraja na izpolnjevanju postavljenih norm vedenja in ravnanja.

Naravno dejstvo je, da mora vsakdo, preden odraste, biti otrok. Ko pa odraste, mora pozabiti prejšnje vedenje. Če je bil kot otrok lahko neodgovoren, se od njega, ko odraste, pričakuje odgovornost. Prav področje odgovornosti človeka za lastno vedenje in za nastale posledice vedenja je najbolj pomembno področje socializacije. [20] Otrok, ki je bil naučen samo ubogljivosti, nikoli v življenju ne bo znal prevzemati odgovornosti. Ubogljivi-

vost je le sredstvo, da se otrok nauči zaželjenega vedenja tudi kadar staršev ni poleg, prej ali slej pa mora človek razviti polno osebno odgovornost za svoje ravnanje in vedenje.

* Psihologi močno poudarjajo pomen motiva v človekovem življenju. Motivi silijo človeka v določeno vedenje zaradi doseganja določenih ciljev in zadovoljevanja določenih potreb. Motivi so povezani z značajem človeka. Tako je vsako človekovo dejanje pravzaprav rezultat motiva in značaja človeka. Od značajskih lastnosti človeka je odvisna njegova celokupna dejavnost in vse njegovo vedenje, saj se prav s pomočjo značaja oblikujejo, izbirajo, zavračajo, spreminjajo in sprejemajo motivi. Motivi preko značaja določajo spoštovanje ali kršenje norm. Kdor spoštuje norme vedenja v delovni organizaciji, s tem kaže svoj značaj. Podobno ga kaže tudi tisti, ki krši norme vedenja.

Iz človekovega vedenja sklepamo na njegove motive. Kršitve norm so torej posledica odklonske motivacije. Zato je vprašanje, kako se sploh razvije odklonska motivacija. Smatra se, da je odklonska motivacija posledica neustrezne, napačne ali ambivalentne socializacije. [21] Kršenje norme pomeni upiranje normi in odklanjanje vedenja, ki ga zahteva določena norma. Potrebna je družbena kontrola odklonske motivacije, čemur služi po svojem namenu tudi formalni kontrolni sistem v delovni organizaciji (žigosanje kartic ob prihodu in odhodu; natančno določeno število dni letnega dopusta in nadzor nad njegovo izrabo). Potreba po nenehnem nadzoru nad delavci v delovni organizaciji samo dokazuje, da so bile pri osebah, ki potrebujejo tak nadzor, pomanjkljivosti v družinskem in šolskem nadzornem sistemu. [22] Vzrok posameznikovega neprilagojenega vedenja in ravnanja so zmotne predstave o sebi in o drugih, zato pa se osebe zatekajo v obrambne mehanizme, v nevtralizacijo in racionalizacijo [23] (tudi drugi kršijo norme, zakaj vidite samo mene, moral sem tako ravnati, razmere so krive za moje dejanje, nisem imel druge izbi-

21 Toby, s.87

22 isto, s.92

23 Ferracuti, Newman, s.131.

re). Upoštevati je treba tudi teorije o družbenem učenju, [24] ki poudarjajo pomen učenja neprilagojenega vedenja s posnemanjem drugih. Človek nenehno opazuje druge in sprejema nove oblike vedenja in spreminja že naučeno vedenje. Učenje s posnemanjem temelji na zgledih drugih. Pri tem pa človek prej sprejema zglede tistih s katerimi se pogosto družijo kot zglede ostalih. To pa pomeni, da je za vedenje delavca v delovni organizaciji odločilnega pomena njegova primarna grupa v delovni organizaciji. Drugače povedano, če pripadnik primarne grupe krši sprejeta pravila vedenja, to pomeni, da so tudi drugi člani te grupe pripravljani kršiti pravila, če niso preprečili kršitve članu svoje grupe.

Motive je treba upoštevati tudi pri ocenjevanju teže kršitve in pri izrekanju sankcij za kršitve. Motiv je zveza med osebnostjo in dejanjem; če doumemo motiv, doumemo tudi značaj in razumemo osebnost ter njena hotenja. Zato je v vsakem postopku ugotavljanja kršitev in ocenjevanja teže kršitve potrebno tudi spoznavanje motivov, značaja in osebnosti kršilca. [25] Ugotavljanje motivov je pomembno ne le zaradi izbora sankcije za kršitev norme, temveč tudi zaradi samega kršilca in njegove prihodnosti.

Motivirana aktivnost je vedno povezana s spoznavnimi procesi. Spoznavni procesi pa so odvisni od doživljanja človeka. Če je doživljanje človeka napačno, bo napačna motivacija, zato bo napačno tudi odločanje in napačno bo vedenje. [26] Človek se mora nenehno odločati za svoje vedenje. Odločitev pomeni, da bi bil lahko tudi drugače ravnal kot je ravnal v določenem položaju oziroma da ni bil prisiljen ravnati tako, kot je ravnal. Odločanje zajema vedno tudi predvidevanje ("forecasting"), [27] kar pomeni, da človek primerja pričakovane rezultate ali posledice svojega vedenja z določenimi normami vedenja. Odločanje je zato odvisno od ciljev, ki jih hoče človek doseči s svojim vedenjem. Vsaka odločitev nujno pelje v posledico, ki se kaže kot pravno

24 isto, s.129

25 Carić, s.40

26 Sorokin, Magdalenic, s.127

27 isto, s.180

dovoljeno ali pravno nedovoljeno vedenje. Pogoste napake pri odločanju [28] so posledica dejstva, da se sploh ne določi cilj vedenja (delavec, ki je vzel 0,29 kg salame in je bil zaradi tega v disciplinskem postopku, je slabo določil cilj svojega vedenja) ali pa se zanemarijo položaji, v katerih lahko pride do nezaželjenih posledic (vratar, ki je spal na delovnem mestu, je zanemaril možnost prihoda nadzornika).

Pri določanju moralne teže določenega dejanja je pomembna ocena motivov, ki so lahko negativni, pozitivni ali moralno neopredeljeni. Še zlasti je potrebna skrbna presoja pri določanju etične vrednosti motivov. [29] Če je visoka etična vrednost motivov, tudi vedenja, ki je posledica teh motivov, ni mogoče oceniti kot moralno negativno. Zato pri oceni vedenja in izbiri sankcije za kršitev (npr. delovne discipline) ni dovolj opazovati samo vedenje, temveč mora biti prisotna tudi moralna ocena motivov, ki so sprožili določeno vedenje. To še zlasti velja v tistih primerih, ko iz samega vedenja ni mogoče že tudi samoumevno sklepati na moralno vrednost motivov, ki so sprožili to vedenje (ni vseeno, ali je delavec izostal z dela, ker je "zdravil mačka" po pijančevanju ali pa zato, ker je bila bolna žena ali mati).

Če se osebnost izraža skozi motive, ki vplivajo na vedenje, pa je sama osebnost pod nenehnim vplivom zunanjega okolja. Tako zunanje okolje vzpodbuja določene motive, ki jim sledi določeno vedenje. To velja tudi za vedenje delavcev v delovni organizaciji. Zunanji dejavniki se tako pojavljajo kot vzroki oziroma kot vzpodbude za določeno vedenje. Pri tem je treba upoštevati, da vsakdo izbira motive in se odloča za vedenje v skladu s svojimi vrednostnimi usmeritvami in glede na lastno percepcijo zunanjih dejavnikov. Tako je tudi delavčev odnos do dela odraz njegovega vrednostnega sistema. [30] Poleg tega so pomembni položaji, ki ponujajo človeku priložnost za kršitev. [31] Prav položaj lahko

28 isto, s.195 .

29 Buturović, s.36

30 Petelin, s. 236

31 Debuyst, s. 446

vpliva na odločitev človeka, da bo kršil določeno normo vedenja. Položaj oziroma priložnost povzroči najprej željo po določenem vedenju, potem pa vpliva še na odločitev, če ni nadzora nad vedenjem ali če kršilec misli, da kršitev ne bo odkrita. Čeprav ljudje sami iščejo ugodno priložnost za kršitve, pa so kršitve često le "funkcija obsega obstoječih priložnosti, ki jih nudijo razmere v posamezni družbi" [32] oziroma v delovni organizaciji. Očitno je, da lahko tudi priložnost ustvarja iz ljudi kršilce. Človek pa tudi sam išče priložnost za kršitev in ne čaka le, da se mu ponudi. Čim manj je nadzora in čim večja je tolerantnost okolja do kršitev, tem bolj ljudje izkoriščajo priložnosti za nezakonita dejanja. [33] Vsaka dezorganizacija ustvarja številne položaje oziroma priložnosti za kršitev sprejetih norm. Priložnost je na nek način "preiskusni kamen osebnosti". [34]

Človekov vrednostni sistem določa motivacijo, motivacija pa določa vedenje. Poleg tega je pomemben še smisel človekovega vedenja, tako za človeka samega kot za njegova razmerja z drugimi ljudmi. [35] Človek je v nenehni interakciji z okoljem in z njim je povezan prav s svojim vedenjem. Vedenje pa je vedno rezultat celotne socializacije človeka. Človek kaže povezavo z okoljem tako z vedenjem, ki je skladno z normami, pa tudi z vedenjem, ki pomeni kršitev sporejetih norm. Smisel določenega vedenja je treba vedno razlagati v povezavi z zavednimi ali nezavednimi psihološkimi mehanizmi, ki se izražajo z vedenjem ter so povezani z osebnostnimi lastnostmi in z motnjami človeka. Zunanje okoliščine, povezane z delovno vlogo, pomenijo le vpliv na osebnost delavca, v končni meri pa je "vedno le od posameznika odvisno, ali bo zapadel spodbujajočim in zapeljivim vplivom oziroma ali je njegova osebnost zasnovana tako, da bo te zavajajoče vplive sploh opazila". [36] Nekateri poklici nudijo več priložnosti za kršitve, drugi pa manj. Posamezni poklici ali

32 Pečar, "Priložnost" v kriminologiji in viktimologiji, s.32

33 isto, s. 35

34 isto, s.36

35 Debuyst, s.448

36 Pečar, Prikrita kriminogena vloga delovnega mesta, s.22

posamezne delovne vloge "producirajo" prav določene kršitve, ki jih ni na drugih delovnih mestih (na delovnem mestu najlažje zaspi vratar; zaradi neopravičenih izostankov z dela ni bil disciplinsko obravnavan še noben vodilni delavec), čeprav "ni poklica ali delovnega mesta, kjer ne bi bilo mogoče storiti vsaj nekaj nezakonitega, protipravnega in amoralnega". [37] Domiselnost ljudi pri izrabi poklicev v nepošteno namene je neizčrpna in brezmejna.

Osnovno vprašanje je, zakaj le nekateri izkoristijo priložnosti, ki se jim nudijo? Zakaj le nekateri delavci kršijo delovno disciplino v taki meri, da je potrebno njihovo disciplinsko obravnavanje ali celo izključitev iz delovnega razmerja. S temi vprašanji je povezano vprašanje, kako preprečiti kršitve v delovnih organizacijah. Nadzorstvo je le ena možnost za preprečevanje kršitev, dočim so druge možnosti še premalo izkoriščene. Doslej je bilo malo storjenega za zmanjšanje odklonskega vedenja na delovnem mestu in za preprečevanje disciplinskih kršitev. Stevilne kršitve bi bilo mogoče preprečiti z ustreznim postopkom in ravnanjem. Vprašanje je, ali si v delovni organizaciji kdo sploh načrtno prizadeva, da do disciplinskih kršitev ne bi prihajalo. Druga možnost pa je drugačno obravnavanje odkritih kršitev. Disciplinski postopek naj bi bil zadnje sredstvo za discipliniranje in socializacijo delavcev.

2.13 Stresi, ki jih povzroča delovna vloga

Delovna vloga je človekova osnovna življenjska vloga. Za to vlogo se človek pripravlja od rojstva do vstopa v delovno razmerje. Pa tudi še potem, ko že ima poklic in zaposlitev, se mora človek nenehno strokovno izpopolnjevati. To velja za večino poklicnih delovnih vlog, če že ne za prav vse vloge. Velja seveda najbolj za višje statusne vloge, kjer je znanje in strokovna spretnost osnova za delo. Velja pa tudi za vsako drugo delovno (statusno) vlogo, saj si mora vsak delavec nenehno prizadevati vsaj za ohranitev pridobljenega znanja in z delom pridobljenih delovnih

zmožnosti, če že ne skrbi za napredovanje. Le malo delovnih vlog je takih, kjer se ne bi v 40 letih povprečne delovne vloge delavca nič spremenilo. Številne spremembe so rezultat tehničnega napredka, druge spremembe pa so lahko rezultat samo zamenjave vodje dela, ki prinaša v delo določene novosti. Tako postaja delo bolj zanimivo in delavec se čuti tudi manj alieniran od dela, če čuti, da je kakovost in uspešnost dela odvisna tudi od njegovega znanja, prizadevanja, odgovornosti, pazljivosti itd. Kdor zna in hoče, si lahko vsako delo napravi zanimivo. To velja na osebni ravni. Drugo pa je, kako je določeno delo cenjeno na ravni delovne organizacije. Stvarne okoliščine so pri tej oceni - precenjevanje enega dela na račun drugega oz. zaničevanje nižjih del - manj odvisne od dela samega in bolj od ljudi, ki imajo moč, da v delovni organizaciji ustvarjajo, ohranjajo in ocenjujejo vrednost posameznega dela. To je splošno vprašanje hierarhije zahtev za določeno delo in s tem vrednotenje dela v sistemu vseh del in opravil v posamezni delovni organizaciji. Na tem področju so številni nesporazumi, ki številnim delavcem grenijo vsakdanje življenje. Številni delavci prav zaradi napačnega ocenjevanja njihovega dela doživljajo nenehno strese v delovnem okolju, ki jih potem prenašajo tudi izven dela, v družino, v krog prijateljev, sorodnikov in znancev, pogosto pa iščejo njihovo "reševanje" tudi v gostilni. Tako se uspeh ali neuspeh v delovni vlogi prenaša na ostale življenjske vloge, zlasti v vloge, ki jih igra človek v najbolj intimnem krogu svojih primarnih grup (družina, zakonec, otroci).

Odnosi med delavci v delovni organizaciji so vir številnih stresov. Pri vodilnih delavcih so stresi posledica lastnih težav poklicnega ali osebnega značaja pa tudi posledica zunanjih pritiskov družbe na delovno organizacijo. Vodilni delavci bi morali znati motivirati in vzpodbujati ostale delavce, dajati bi jim morali človeško oporo, zmanjševati razočaranja in poskušati bi morali iz delovne organizacije napraviti znosno človeško skupnost.

Posledice stresov so telesne in duševne bolezni, živčnost, alkoholizem, uživanje tablet proti glavobolu in nespečnosti, razdražljivost, rastresenost pri delu, manjša delovna učinkovitost, napake pri delu, opustitev varnostnih ukrepov, večja verjetnost delovnih nesreč.

Vprašanje je, koliko stresov v delovni vlogi je delavec sposoben in pripravljen premagati. To je odvisno od človekove duševne odpornosti proti pritiskom okolja. Vsak človek ima določen "prag" odpornosti na strese, ko je prag presežen, se ravnotežje v človeku poruši in prične kazati neprilagojeno vedenje.

Ljudje se zelo razlikujejo glede na to, koliko duševnih pritiskov lahko nekdo prenese. [38] Za čustveno in osebnostno nezrele osebe je npr. značilno, da jih že manjša zavračanja in neuspehi oziroma kritike močno prizadenejo. Poleg tega je stopnja duševne odpornosti odvisna od nekaterih okoliščin, kot so:

- splošno telesno in duševno stanje osebe: slabo čustveno razpoloženje, bolezen, utrujenost, neustrezna prehrana in podobno, znižujejo prag odpornosti, zato ob takih stanjih lahko že manjše ovire pomenijo za človeka hudo duševno breme, ki ga ne zmore normalno prenesti in kaže nenormalno močne ali napačne odzive na doživljene (ali samo namišljene) strese in pritiske okolja;

- jakost motiva: čim večja je človekova težnja oziroma potreba po določeni stvari, tem težje človek prenaša ovire, ki mu preprečujejo zadovoljitev, uresničitev in dosego zaželjene stvari;

- vzrok, ki onemogoča zadovoljitev potrebe: pri tem je osnovna razlika v tem, ali človeku preprečuje dosego cilja ljubljena in naklonjena ali sovražna in nenaklonjena oseba. Pri tem se sovraštvo do določenega človeka lahko dalj časa kopiči, ne da bi človek imel priliko, da ga pokaže tudi navzven. Ko pa se pokaže ustrezna prilika, sovraštvo prodre na površje v zelo hudi obliki, ki pogosto ne ustreza dogodku, ob katerem pride sovraštvo na površje. Oseba, ki nosi v sebi nakopičeno sovraštvo, se že ob majhnem dogodku vede in ravna nerazumno in neprilagojeno. Če okolje pri svoji oceni vedenja ne upošteva kopičenja sovraštva

skozi daljši čas, ne more razumeti načina in globine reakcije ob majhnem dogodku;

- pogostnost ovire v določenem času: če se znajde človek v kratkem časovnem obdobju pred številnimi ovirami, se sposobnost prenašati nove ovire v pomembni meri zmanjša. Zato je ob oceni posameznega odziva na konkretni dogodek potrebno poznati celotno duševno stanje človeka, ne le ob samem dogodku;

- pretekle izkušnje: če je v preteklosti oseba uspešno premagovala strese, se njena sposobnost okrepi, zato ji lahko novo, čeprav navidez hudo razočaranje, ne pomeni več tolikšnega duševnega pritiska, da bi pred njim klonila (če je bil delavec že večkrat disciplinsko obravnavan ali mu je bil celo izrečen disciplinski ukrep pogojnega prenehanja delovnega razmerja, bo manj presenečen ob izključitvi iz delovnega razmerja, kot tisti, ki mu je bil tak ukrep izrečen za prvo kršitev).

Množica delavcev, ki navidez ustrezno opravljajo svojo delovno vlogo, je bolna. Številni delavci so duševno ali telesno bolni, vprašanje je le kakovosti in intenzivnosti bolezni. Pri tem je pomembno tudi dejstvo, ali se delavci zavedajo, da so bolni ali pa je bolezen v njih še prikrita.

Med boleznimi se štejejo kot poseben "bič" našega časa nevroze. V nekaterih industrijsko razvitih državah in mestih kaže danes že polovica prebivalstva razne nevrotične simptome. [39] Najbolj značilni simptomi nevroze so:

- neuravnovešeno doživljanje: pojavljajo se navidezno neutemeljena razpoloženja, čustva, želje, občutki manjvrednosti in ponižanja, žalosti, nezadovoljstva, razdražljivosti;

- izguba aktivnosti, dejavnosti: pojavlja se okostenelost v mišljenju in delovanju, v človeku ni nobene življenjske moči, nima domišljije, vseeno mu je, kaj se dogaja okoli njega in z njim,

- razdvojenost v čustvovanju in vedenju: človek ima nenehno občutek strahu, v vse dvomi, je negotov, nekaj si želi, pa dvomi ali bo uspel, zato pa opušča vsako aktivnost za doseganje postavljenih ciljev, vse se mu zdi pretežko, zato vse opusti in ničesar ne spelje do konca ali vsaj ne tako, kot bi si sam želel;

- nezrelost čustvovanja in vedenja: videz je, da človek ni pre-rasel nižje ravni čustvovanja in vedenja, ne zna se odpovedati željam, čeprav se resničnost spreminja, kot otrok trmasto vstra-ja pri stvari, tudi ko je očitno, da ne more uspjeti in "trmasto sili z glavo skozi zid";

- motenost spoznavnih procesov: zaznave nevrotičnih oseb so motene in polne prevar, kar vpliva na njihovo doživljanje in s tem tudi na vedenje in ravnanje v določenem položaju. Tem ljudem manjka jasen pregled nad položajem, zato imajo o stvareh in ljudeh napačne predstave in pričakovanja (delavec ima občutek, da ga vodilni delavci nenehno preganjajo, da vidi samo njega, da ga "imajo na piki". Temu ustrezno se delavec tudi vede, zato vodilni delavci resnično dobijo razlog, da ga pričnejo preganja-ti in končna posledica tega dvoboja - katerega izhod je vnaprej praviloma znan - je predlog za uvedbo disciplinskega postopka; rezultat disciplinskega postopka pa je navadno prav tisto, česar se je bal delavec in kar je vnaprej predvidel. Za nekatere de-lavce je tako značilno, da "kar sami rinejo v nesrečo" in zgodi se jim ravno tisto, česar se najbolj bojijo. Posledica takega doživljanja in vedenja je, da so pri delu neuspešni, razočarani in imajo občutek, da so preganjani in zapostavljeni (seveda po krivici) in da je okolje do njih krivično. Lastno izkrivljeno doživljanje prenašajo na okolico in niso sposobni razumno preso-diti svojega doprinosa k odzivu okolja na njihovo vedenje. Vse kar oni storijo, je normalno, pravilno in ustrezno, sami sebe smatrajo za urejene, poštene, pravične, vredne zaupanja. Pogosto za svoje vedenje pričakujejo nagrado, pohvalo ali vsaj odobra-vanje, doživijo pa ravno obratno. To le še ojača njihove nevro-tične težnje in potrebe po priznanju, ki se jim v resnici vedno bolj odmika in vedno bolj postajajo zaradi svojega vedenja mote-či za okolje. Čas spopada z okoljem in končnega obračuna pa se vedno bolj približuje prav po njihovi zaslugi, le da tega ne morejo opaziti;

- motenost osebne celovitosti: zdi se, kakor da posamezne težnje nevrotičnih oseb niso več smiselno povezane z vsem njihovim življenjem, vedno znova se posamezne silnice sprostitjo na račun celote in skušajo prevladati celotno osebnost, namesto, da bi se

te silnice med seboj dopolnjevale in kazale celovito podobo osebnosti. Zaradi takih prebojev nekaterih osebnostnih značilnosti, se kaže vedno večji prepad med tem, kar bi oseba želela biti ali postati in med tem, kar dejansko je in kot jo ocenjuje okolje. Nastaja vedno večji prepad med samopodobo in podobo osebnosti, kot se kaže v zunanjem resničnem svetu. [40]

Podatki kažejo, da ima danes vsaj 10 % vseh ljudi tako izražene nevrotične težave, da so potrebni zdravljenja. Nevroze postajajo že prava epidemija sodobnega človeštva. [41]

Ob proučevanju disciplinskih kršitev delavcev v združenem delu in ob njihovem obravnavanju pri disciplinskih organih delovne organizacije in pri sodiščih združenega dela, le redko pomislimo, da je del teh delavcev tako ali drugače bolan (če ne drugega, so nevrotični). Tudi delavci sami se največkrat niti ne zavedajo, da so "bolni" in da bi si v dokaznem postopku preskrbeli zdravniško potrdilo o bolezni. Bolnim delavcem pa disciplinski organi ne bi mogli izrekati disciplinskih ukrepov, temveč bi jih morali poslati na zdravljenje. To velja za vse vrste duševnih bolezni ali simptomov teh bolezni, pa tudi za alkoholizem kot bolezen odvisnosti.

2.14 Družbeno (delovno) vzdušje v delovni organizaciji

Delavcu - če to hoče ali ne - postane delovna organizacija njegov "dom". Čeprav je le začasni dom, vendarle človek preživi na delu (skupaj s potjo na delo in z dela) dobro polovico svojega življenja (če ne upoštevamo spanja). V delovni organizaciji si človek služi kruh, tu pokaže kaj zna in česa je sposoben, tu človek uživa spoštovanje, doživlja uspehe in neuspehe, osebne in družbene krize. V delovni organizaciji človek pusti svoje duševne in telesne moči in končno dočaka upokožitev.

40 isto, s.21

41 isto, s.22

Človek bi moral imeti rad ne le svoj poklic in delo, temveč tudi delovno organizacijo. Delovna organizacija pa niso stroji in stavbe, temveč so ljudje, ki jih delavec srečuje ob strojih in na sestankih. Človek hodi na delo 30 do 40 let. Ob delu doživlja srečne in vesele ter nesrečne in žalostne trenutke. Ob delu doseže poklicno in delovno kariero ali pa doživi poklicni, delovni in človeški propad.

Počutje na delu v pomembni meri vpliva na vse ostalo življenje in vedenje človeka izven dela. To pa pomeni, da je družbeno (delovno) vzdušje v delovni organizaciji pomemben dejavnik, ki oblikuje in usmerja vse človekovo življenje.

Številni delavci so "obsojeni", da delajo skozi daljši čas v določeni delovni organizaciji, le redki lahko spremenijo delovno organizacijo. Številni delavci si želijo spremeniti delovno organizacijo, pa ne zberejo dovolj poguma za to dejanje, ker jih je strah, kako bodo začeli v novi delovni organizaciji. Nihče vnaprej tudi ne more vedeti ali mu bo v novi delovni organizaciji boljše ali slabše, kot mu je sedaj.

Med vodilnimi in drugimi delavci v delovni organizaciji se nenehno vspostavljajo različni odnosi. V teh odnosih se nujno kažejo vse njihove dobre in slabe človeške lastnosti. Igranje življenjskih poklicnih vlog je pogosto težko in naporno. Čim bolj si človek prizadeva dobro igrati dodeljeno vlogo, bolj je odtujen od samega sebe in od drugih ljudi.

V delovni organizaciji in na delu bi morali vladati pristni medčloveški odnosi, saj delo ni vrednota sama po sebi, temveč le, če zadovoljuje človekove najbolj intimne potrebe, ki izhajajo iz življenja. Vse kar se dogaja v delovni organizaciji je zaradi delavcev in njihovih koristi. Zato so pomembni prav odnosi med delavci v delovni organizaciji. Odnosi pri delu bi morali bogatiti človekovo osebnost in zadovoljiti njegove številne psihološke potrebe. Človek je celovita osebnost, tako pred 6 uro zjutraj, ko nastopi delo, med 6 in 14 uro, ko dela in po 14 uri, ko neha delati in prevzame ostale življenjske vloge.

Delo vsrka vso človekovo osebnost in njegov značaj. Na delu človek pokaže vse svoje lastnosti, kot so poštenost, pridnost, resnicoljubnost, pravičnost, iskrenost. Ob delu pa se nujno pokažejo tudi vse človekove slabe lastnosti.

* Teorije o osebnosti ugotavljajo, da je človekovo vedenje odvisno ne le od osebnosti, temveč tudi od okolja. Okolje vpliva na stališča in na vedenje človeka. Za razlago vedenja je treba poznati tudi okolje v katerem človek živi. Na človeka vpliva naravno in socialno okolje. [42] Čeprav psihološka teorija opozarja na tesno povezavo med človekom in okoljem, se v praksi na to pogosto pozablja. Ko govorimo o človeku, mislimo le na njegovo osebnost, zanemarjamo pa družbeno okolje in vpliv tega okolja na nastanek osebnosti in na njeno vedenje. V resnici pa je vsakdo tesno povezan s svojim osebnim okoljem, s stvarmi in ljudmi v najbližjem okolju. Človeka lahko popolnoma razumemo le ob natančnem poznavanju njegovega najbližjega okolja, stvari v njegovem okolju in kaj mu te stvari pomenijo, s poznavanjem ljudi, s katerimi živi in je od njih odvisen in z njimi povezan. V svojem okolju dobiva človek vzpodbude za življenjsko aktivnost. Naravno in družbeno okolje je različno za vsakega posameznika, ki v njem živi, saj vsak človek različno doživlja dano okolje. Psihologija okolja opozarja na pomen socialne percepcije, s pomočjo katere oseba spoznava okolje in se mu prilagaja. Socialna percepcija pomeni opazovanje in ocenjevanje drugih oseb, skupin ali socialnih položajev, pri čemer se zaznava njihovo vedenje s ciljem, da se ocenijo njihove lastnosti, nameni, motivi in stališča. [43] Ko človek opazuje vedenje drugih oseb, odkriva njihova stališča in njihove namene. [44] Percepcija okolja ni neposredno odvisna od stvarnega stanja v okolju, temveč je odvisna od prenosa zunanjega okolja v psihološko okolje, kakor ga doživlja in prepozna človek. Človek stvarno in psihološko okolje vedno prilagaja sebi, svojim stališčem, namenom, čustvom in lastnim predstavam.

42 Trstenjak, Ekološka psihologija, s.28

43 Bosanac, s.594.

44 English, English, s. 364

Okolje v delovni organizaciji ima odločilen vpliv tudi na vedenje delavcev. To velja tako za vodilne delavce kot za ostale delavce. Družbeno (delovno) vzdušje v delovni organizaciji ustvarjajo vsi delavci. Družbeno vzdušje je stanje vseh psihosocialnih odnosov pripadnikov neke socialne skupine in njihovih odnosov do skupine v celoti. [45] Družbeno vzdušje pomeni celokupnost pogojev in dražljajev v določenem družbenem okolju, ki izhajajo iz posebnosti, ki prevladujejo v medosebnih odnosih članov skupine. [46] To se na osebnem področju odraža v zavesti posameznika kot splošna značilnost določenega družbenega okolja (npr. konfliktno vzdušje, vzdušje razumevanja, vzdušje strpnosti) in kot spoznavno-čustvena sestavina stališč do okolja (npr. občutek pripadnosti skupini, odnosi solidarnosti, zavračanja, sovraštva). V tej zvezi se lahko govori o atmosferi grupe, [47] ki odraža odnose med člani grupe. Družbeno vzdušje je stvarna lastnost vsake grupe, ki se odraža v zavesti vsakega člana grupe, ki te odnose na svojstven način doživlja. Doživljanje družbenega vzdušja vpliva na vedenje in na dejavnost vseh članov grupe, kar zopet povratno vpliva na kakovost celotnega družbenega vzdušja.

V delovni organizaciji vsak delavec ustvarja družbeno (delovno) vzdušje in vsak delavec je pod vplivom prevladujočega družbenega vzdušja. Vzdušje se nenehno odraža v vedenju delavcev. Kdor se čuti uspešnega in varnega, ta svoj občutek razširja tudi na druge delavce. Kdor pa se čuti odrinjenega, zapostavljenega, nesrečnega in odvečnega v delovni organizaciji, prav tako svoje občutke razširja v svojem okolju. Skrb delovne organizacije za delavce lahko v pomembni meri prispeva k ugodnemu vzdušju v delovni organizaciji. Obratno pa jezni, nezadovoljni in nesrečni delavci kvarijo družbeno vzdušje v celotni delovni organizaciji. Ugodno družbeno (delovno) vzdušje prispeva k uspešnosti poslovanja celotne delovne organizacije, obratno pa neugodno družbeno (delovno) vzdušje ovira doseganje še tistih uspehov, ki bi jih delovna organizacija zaradi stvarnih okoliščin lahko dosegla.

45 Zvonarevič, Socijalna psihologija, s.503

46 Bosanac, s. 594

47 Ahtik, s.75

Za ugodno družbeno (delovno) vzdušje v delovni organizaciji je značilna enakopravnost odnosov med vodilnimi in drugimi delavci, odprtost izražanja stališč, odprtost izražanja čustev, permisivnost, demokratičnost, medsebojno zaupanje in spoštovanje vseh delavcev. S tem se pre-prečuje "igranje" vlog, snemajo se maske, preprečujejo se laži in sprenevedanja (simulacije).

Družbeno vzdušje v delovni organizaciji odraža osnovno filozofijo vodilnih delavcev. Zato je pomemben izbor vodilnih delavcev in njihova strokovna usposobljenost. Poleg tega pa so pomembne tudi osebnostne lastnosti teh delavcev. Vodilni delavci se morajo nenehno potrjevati z uspešnim delom. Če prejemajo visoke osebne dohodke, si jih morajo zaslužiti z dobrim delom in z uspehi celotne delovne organizacije.

Družbeno vzdušje v delovni organizaciji v odločilni meri ustvarjajo in oblikujejo vodilni delavci. Na vodilne delavce vplivajo njihove osebne lastnosti, pa tudi različne razsežnosti okolja in vzdušja v delovni organizaciji. Iz vedenja delavcev, sklepamo na družbeno vzdušje, iz poznavavanja družbenega vzdušja, pa lahko sklepamo na prihodnje vedenje delavcev.

Čim bolj ugodno je družbeno (delovno) vzdušje v delovni organizaciji, bolj ugodni so pogoji za delo in lažje je pričakovati delovne uspehe. Boljši uspehi pa povratno prispevajo k boljšemu družbenemu vzdušju. Tako je družbeno vzdušje v delovni organizaciji hkrati vzrok in posledica vedenja delavcev v medsebojnih odnosih. Čeprav samo demokratični odnosi med delavci še ne pomenijo tudi višje produktivnosti, pa lahko k njej prispevajo ob drugih dejavnikih, ki prispevajo k ugodnemu družbenemu vzdušju.

Način vodenja delovne organizacije, je življenjskega pomena za vse delavce v delovni organizaciji. Vprašanje je, koliko demokratičnosti, permisivnosti in humanizacije naj bo v delovni organizaciji? Permisivnost mora imeti strokovno in človeško podlago, ne sme pomeniti nereda, nediscipline in neodgovornosti, temveč

se lahko uveljavlja le ob zagotovljenem redu, ob poštenosti in odgovornosti vseh delavcev. Demokratizacija mora pomeniti proces, v katerem se zmanjšuje razdalja med vodilnimi in ostalimi delavci, kolikor je to zaželeno in je mogoče, glede na cilje delovne organizacije. Pomembno je, da se odpravi birokratska odtujenost in brezosebnost v obravnavanju delavcev in da se zmanjša družbena razdalja med vodilnimi in ostalimi delavci. Zaupanje med vodilnimi in ostalimi delavci se doseže z dobrim vodenjem delovne organizacije in s poštenimi osebnimi dohodki, kar pomeni, če je malo denarja, imajo nižje osebne dohodke tudi vodilni delavci in ne le ostali delavci. Vodilni delavci morajo pokazati skrb za delavce. Prisotna mora biti zavest, da je delavec del družine, da ima svoje probleme in težave, da mora skrbeti za otroke in da potrebuje pomoč v težavah. Vodilni delavci morajo pokazati delavcem, da je njihovo delo pomembno in koristno. Vodilni delavci morajo zaupati ostalim delavcem, saj zaupanje rodi zaupanje, nezaupanje pa rodi nezaupanje. Vsi delavci morajo imeti isti cilj, ki je hkrati cilj delovne organizacije. Družbeno okolje pa mora omogočati uresničevanje delovnih ciljev. Neugodno družbeno vzdušje pomeni, da ni povezave in sodelovanja med vodilnimi in ostalimi delavci. V neugodnem okolju se razvija tudi subkultura delavcev, ki preprečuje razvoj ugodnega družbenega vzdušja, s tem pa ovira tudi doseganje boljših delovnih rezultatov.

Za družbeno (delovno) vzdušje v delovni organizaciji so izredno pomembne komunikacije znotraj delovne organizacije. Čeprav so motnje v komunikaciji lahko odraz motene osebnosti, pa so tudi posledica socialnega okolja. Na komunikacije med ljudmi vedno vpliva tudi okolje. To pomeni, da vedenje vsakega posameznika vpliva na vedenje drugih, obenem pa je posledica vedenja in dejanj vseh drugih ljudi, čeprav imajo nekateri posamezniki kot komunikacijski partnerji pri tem morda večji in bolj neposreden vpliv. [48] Pri iskanju odgovora na vprašanje, kakšen je odnos med dražljajem in odzivom nanj oziroma med vzrokom in posledico, moramo upoštevati, da za vedenje niso vzroki v prvi vrsti v osebnosti posameznika, temveč so vzroki bolj v motnjah socialnega sistema, ki obdaja človeka.

Za družbeno (delovno) vzdušje v delovni organizaciji je najbolj pomemben stil vodenja delovne organizacije. Birokratična organizacija dela je neučinkovita, draga, nečloveška in neproduktivna, odnosi med delavci so formalni, hierarhični, avtoritarni in neosebni. Delavci ne zaupajo vodilnim delavcem. Ob takem vodenju dosegaajo kariero samo tisti, ki se znajo vriniti vodilnim delavcem, ti napredujejo, niso pa sposobni prevzeti novih nalog in odgovornosti. Delavci gledajo samo svoj interes, ne pa interesa delovne organizacije. Družbeno (delovno) vzdušje je ob taki organizaciji dela neugodno in ne prispeva k produktivnosti in ne vzpodbuja osebne odgovornosti delavcev. [49] Drug način vodenja, ki je uspel zlasti na Japonskem in razlaga Japonski industrijski uspeh, pa je stil vodenja delovne organizacije ob enakopravni udeležbi vseh delavcev ("Participation management"; "vodenje po teoriji Z"). [50] "Participativni" stil vodenja delovne organizacije računa z motivacijo delavcev s ciljem večje produktivnosti in z večjim občutkom pripadnosti delavcev delovni organizaciji v primerjavi z birokratsko organizacijo delovne organizacije. Za ustvarjanje motivacije delavcev so pomembne socialne in kulturne potrebe delavcev in oblikovanje delovnega okolja tako, da zajema socialne in kulturne potrebe delavcev. Delovno okolje je treba tako oblikovati, da vzpodbuja delovno storilnost in osebno prizadevanje, zlasti pa je treba zagotoviti soudeležbo delavcev pri odločanju. [51] Za dosego tega cilja pa je potrebno, da delavci dobro poznajo cilje in usmeritve delovne organizacije ter da poznajo celotno politiko delovne organizacije. Praktično gre za horizontalno komunikacijo pri odločanju, ki je le posledica poprejšnje vertikalne komunikacije pri informiranju delavcev o politiki delovne organizacije.

Sodobno vodenje delovne organizacije, bi moralo upoštevati tri pomembne razsežnosti delovnega okolja, in sicer:

- vodenje mora upoštevati produktivnost in izpolnjevanje delovnih nalog. Za to se uporabljajo potrebni pritiski, nadzor in zastraševanje;

49 Archambeault, Management Theory Z: Its Implications..., s.59.

50 Blomberg, s. 154

51 Archambeault, Management Theory Z: Implications for..., s.8

- vodenje mora upoštevati delavce kot ljudi; za boljše delo je treba povečati motivacijo delavcev, boljšega dela ni mogoče doseči z zastraševanjem in s kaznovanjem;
- vodenje mora upoštevati organizacijo dela kot celovit socialni in kulturni sistem, ki je le podsistem širšega socialnega in kulturnega sistema v družbi. [52]

Osnovna sestavina vsakega družbenega vzdušja je družbeno nadzorstvo. To je način na katerega določena skupina nadzoruje vedenje in dejavnost svojih članov. Ta nadzor je lahko notranji ali zunanji, lahko se dosega z upoštevanjem določenih pravil ali se opravlja brez pravil, lahko je odkrit ali prikrit, lahko je bolj ali manj popoln, glede na čas izvajanja pa je lahko stalen ali občasen. [53] Preveč v nadzorstvo usmerjena delovna organizacija ustvarja vzdušje nezaupanja, sovražnosti, napadalnosti, strahopetnosti, maščevalnosti in želje po prikrivanju resničnega vedenja, mišljenja ter stališč. Če je v delovni organizaciji potrebno veliko nadzora, zastraševanja in kaznovanja (to se kaže v količini disciplinskih postopkov in izrečenih disciplinskih ukrepov), je to znak, da je v delovni organizaciji neugodno družbeno (delovno) vzdušje. Veliko nadzora ne more ustvariti prijetne človeške skupnosti. Vodilni delavci si avtoritete ne morejo pridobiti s pravili, hierarhijo in nadzorom, prej in lažje bi si jo pridobili s človeškimi odnosi do delavcev, z upoštevanjem delavcev in z dobro organizacijo in poslovanjem delovne organizacije.

2.15 Klike v delovnih organizacijah

Med ljudmi se nenehno vspostavljajo različni odnosi in spletajo se različne vezi. Tako nastaja mreža vzajemnih odnosov, [54] oziroma določen socialni krog, ki ga sestavlja skupina oseb

52 Archambeault, Management Theory Z: Its Implications..., s.60

53 Zvonarevič, s.513

54 Jambrek, s.241.

bližnjih ali daljnjih prijateljev in znancev, s katerimi posamezniki vzdržujejo stalne ali občasne vezi in stike. [55]

Osnovni razsežnosti socialnega kroga sta obseg socialnih vezi (to je število oseb, ki spadajo v socialni krog) in jakost emocionalnosti teh vezi (površne ali globoke vezi).

Ce imata mreža vzajemnih odnosov in socialni krog pretežno pozitiven predznak in pomenita zlasti sodelovanje in pomoč med ljudmi v ožji ali širši skupini, pa ima klika, kot neformalna skupina, pretežno negativni predznak. Klika pomeni neformalno vodilno skupino, vodečo grupo, ožji krog politično vplivnih oseb, ki imajo moč odločanja o pomembnih zadevah. Klika zajema običajno manjše število oseb, ki se med seboj dobro poznajo in si zaradi skupnih interesov in zaupanja prizadevajo pridobiti in ohraniti vodilni položaj znotraj določene organizacije, težijo po prevladi nad drugimi skupinami in želijo monopolni položaj oblasti na določenem ožjem ali širšem področju. Osnovna značilnost klike je, "da člani delujejo v nasprotju z legitimno samoupravno normativno strukturo, čeprav se javno z njo istovetijo." [56]

Poglavitni cilj klike je pridobitev in ohranitev monopola družbene moči v določeni organizaciji. Taktična sredstva za doseganje tega cilja so:

- izključitev ali onesposobitev članov organizacije, ki se ji ne podrejajo, ki niso ali nočejo postati člani klike ali nasprotujejo njenim interesom;
- vpliv na ključne položaje odločanja;
- javno propagandno in reklamno priznavanje zakonitih samoupravnih in socialističnih vrednot in norm, v praktičnem ravnanju pa dosledno in strogo spoštovanje prednosti grupnih in osebnih interesov;
- premišljeno preziranje strokovnih, pravnih, delovnih in političnih meril;
- zapiranje, nadzorovanje in usmerjanje pretoka komunikacij znotraj organizacije in s širšim družbenim okoljem;

55 Bosanac, s. 597.

56 Jambrek, s. 241.

- izrazita bojevitost, kar pomeni "kdor ni z nami, je proti nam";
- izogibanje javnim razpravam in javnemu dokazovanju stališč;
- prenašanje polresnic v zasebnih razgovorih, razvrednotenje, podtikanje in etiketiranje nasprotnikov v neformalnih stikih, prizanesljivost in pomoč članom in pristašem klike, predrzna in ravnodušna ter zaničljiva brezobzirnost do nasprotnikov. [57]

Osnovne značilnosti klike v delovni organizaciji so samovolja, nezakonitost delovanja, zanikanje splošno veljavnih norm in uveljavljanje osebnih interesov. [58] Značilnost klikarskega boja je skrčenje delovnih in poslovnih problemov na osebne probleme, na prestižni boj in izločitev vseh nasprotnikov. Kliki gre v prvi vrsti za lasten položaj, ne pa za boljše poslovanje delovne organizacije. Zaradi težnje, da se koristi celote podredijo koristim posameznikov in osredotočenja interesov na lastne interese, klika ne dovoli razpravljanja in dokazovanja v zvezi s sporom, temveč vstraja na izključitvi nasprotnikov. Zato je tudi razumljivo osupljivo sovraštvo in histerično zaostrovanje tudi majhnih sporov in izrekanje nenavadno ostrih sankcij, ki daleč presegajo zakonske norme. Klika ne priznava pravil in norm, temveč vlada "po domače". To pa povzroča nezanesljivo prakso, zaradi česar se vsakdo čuti ogroženega. Zgleda, kakor da gre za "trajno izredno stanje", ki ga klika namenoma vzdržuje. [59]

Klika si zlasti prizadeva za vspostavitve odvisnosti samoupravnih organov delovne organizacije od vodstva. Zato vodstvo pogosto že sestavi kandidatno listo samoupravnih organov. Tako postanejo samoupravni organi podaljšana roka vodilne skupine, kar le še poveča nezakonitost oblasti v delovni organizaciji. Vodstvo sili samoupravne organe, da odločajo o celotni poslovni politiki, s tem pa ti organi prevzemajo tudi odgovornost za posledice neustreznih odločitev. Vodstvo drži v rokah večino družbene moči ter popoln vpliv na odločanje samoupravnih organov. [60] Tako

57 Jambrek, s.242.

58 Rus, s.37

59 isto s.43

60 isto, s.46.

postane samoupravljanje dodatni instrument oblasti klikarske skupine.

Klika si podredi tudi družbeno politične organizacije v delovni organizaciji, ZK in sindikat. Če se združi vodilna skupina s politično močjo, dobi skupina popolnoma nedotakljiv položaj. Združitev vodstva delovne organizacije z vodstvom družbeno političnih organizacij v enotno skupino pomeni vspostavitvev nadzora nad vsemi komunikacijskimi kanali znotraj in zunaj delovne organizacije. Združitev poslovodnega vrha z vodstvom družbeno političnih organizacij, pelje v oblikovanje nove socialne skupine: meritokracije. [61] Taka oblika "vladanja" v delovni organizaciji, daje vodstvu popolno "politično varnost" in omogoča moralni in politični pritisk na vse delavce tudi po politični strani. Takšno, s politiko "podprto" vodstvo, se proglašča za predstavniška splošno družbenih interesov in s tem prikriva svoje osebne, klikarske interese. Vodstvo dobi politično legitimacijo za prevlado nad ljudmi in nad stvarmi v delovni organizaciji.

Na obstoj klik v delovnih organizacijah, kaže poročilo Komisije in Službe za vloge in pritožbe Skupščine SR Slovenije, [62] ki med delovno-pravnimi zadevami omenja vloge delavcev, ki se nanašajo na odnose med delavci v delovni organizaciji. Tu so mišljeni primeri, ko delavec opozarja na določene nepravilnosti v delovni organizaciji in pride zato v spor z vodstvenimi delavci delovne organizacije. Namesto, da bi v takih primerih prišlo do razreševanja spornih stanj, se pogosto izbere druga pot: delavca se označi kot "neprilagodljivega", pozorno se ga spremlja in čaka, da se najde ugodna priložnost za uvedbo disciplinskega postopka. [63] Če se delavcu v takem primeru izreče disciplinski

61 isto, s.49.

62 Poročilo Komisije in Službe za vloge in pritožbe Skupščine SR Slovenije o delu v letu 1985, s. 10.

63 Delavec je bil kaznovan s strani disciplinskih organov delovne organizacije, ker je opozarjal na nepravilnosti, ki jih je raziskovala tudi uprava javne varnosti. Ko je izvršni odbor občinskega sindikata razpravljajal o razmerah v tej delovni or-

ukrep prenehanja delovnega razmerja, se sodišče ne spušta v raziskovanje vzrokov, ki so privedli do takega stanja, temveč le ozko preveri pravilnost postopkov in skladnost izrečenega ukrepa s samoupravnimi akti delovne organizacije ter potrdi odločitev disciplinskih organov delovne organizacije. Komisija in služba navajata, da je v takih primerih prepozno in zaman kakršnokoli vključevanje družbenopolitičnih organizacij v delovni organizaciji ali družbenega pravobranilca samoupravljanja, kajti zadeva je zaključena z oznako, da je bil postopek "čist", da je delavec "neprilagodljiv" in da ga kolektiv ne sprejema. Ni pa možno ugotavljati, v kolikšni meri te trditve držijo in v koliki meri gre le za spor delavca z določenimi strukturami ali posamezniki v delovni organizaciji. Takšno ugotavljanje bi bilo tudi nekoristno, če je delavcu že izrečen ukrep prenehanja delovnega razmerja. Komisija in služba ugotavljata, da v delovnih organizacijah pogosto prihaja do sprege med vodstvi družbenopolitičnih organizacij in vodstvenimi strukturami delovne organizacije oziroma da se družbenopolitične organizacije v razreševanju tovrstnih konfliktov prepozno vključujejo. [64]

organizaciji, je ugotovil, da se delavci boje govoriti na sestankih zaradi kasnejših posledic, da so skaljeni odnosi med vodstvom in delavci in da se ni moč znebiti vtisa, "da so nekateri še vedno nedotakljivi". Kaznovani delavec je moral na drugo slabše plačano delovno mesto, direktor, ki ga je prav tako zmerjal in mu grozil, pa ni bil niti v postopku. Prav tako ni bil v postopku sekretar osnovne organizacije ZK (ta naj bi bil izjavil: "...da bo tako dolgo f.... delavca, da ga bo spravil iz tovarne, ker hodi na komite in na policijo)".
Kavalari, s.4

64 Poročilo Komisije in Službe za vloge in pritožbe Skupščine SR Slovenije o delu v letu 1985, s. 11.

3. VIKTIMOLOŠKI VIDIKI INDIVIDUALNIH KONFLIKTOV V ZDRUŽENEM DELU

3.1 Metodologija raziskave

3.1.1 Namen raziskave in njeni cilji

Namen raziskave je preveriti hipotezo, ali so in v kakšni meri so delovni spori viktimegeni dejavnik in pomenijo možnost za viktimizacijo v spor vpletenih strank: delavca in delovne organizacije. Pri tem je viktimizer hkrati žrtev in žrtev je hkrati viktimizer. Vlogi se tako med seboj tesno prepletata. Viktimizer postane to zaradi ravnanja z njim. Tako je najprej sam žrtev neustreznega, poniževalnega, šikanoznega, zaničevalnega in stigmatizirajočega ravnanja, potem pa sam postane storilec in s tem viktimizer delovne organizacije, svoje družine in družbe v širšem pomenu besede. Ko pa je viktimizer označen kot deviant, kot kršilec delovnih obveznosti, postane nezaželen, še bolj stigmatiziran, doživlja še večja ponižanja in neuspehe in nad njim se izvaja poostren nadzor. Ker je že dokazal, da lahko krši norme, je treba počakati samo še ustrezen trenutek, da se najde "dovolj dokazov" za njegovo "krivdo". Ko pa so zbrani taki dokazi, je že vnaprej vsem očitno, da čaka delavca samo še izključitev iz delovnega razmerja. Delovna organizacija stori vse, da se takih delavcev čimprej reši.

Osrednji interes v raziskavi je namenjen ugotavljanju žrtev delovnega spora. Spoznati bi želeli tudi vse možne vidike viktimizacije pri delavcih in pri delovnih organizacijah. Še posebej zanimivo bi bilo spoznavanje poteka procesa "izločanja" delavca iz delovne skupnosti, ki se dejansko prične dosti prej, kot se formalno uvede disciplinski postopek. Zanimivo bi bilo spoznati, kdo so glavni nosilci procesa izločanja delavca, s kakšnimi sredstvi skušajo doseči svoj cilj, kako se odziva na te poskuse izločanja delavec, kakšna sredstva uporablja delavec, da bi preprečil ali zaustavil začetni proces izločanja in kako se odziva delovna skupnost na te procese. Vsporedni namen raziskave

pa je določiti, v kakšni meri je žrtev tudi družba, še zlasti če pomenijo delovni spori samo strošek in izgubo, ne pa hkrati tudi koristi in ekonomskega učinka. Tako bomo poskušali v okviru danih podatkov opraviti vsaj poskus takoimenovane "strošek-dobiček" ("cost-benefit") analize, ki je danes pogosto predmet raziskovanja v številnih državah, kjer proučujejo različne sisteme v družbi, še najpogosteje pa je predmet proučevanja policijski in pravosodni aparat vse do kazenskih zavodov in drugih oblik discipliniranja ljudi zaradi doseganja njihove poslušnosti.

Predvidevamo, da bo že tako zasnovana raziskava omogočila boljši vpogled v dogajanje v delovnih sporih, kakor ga imamo danes, ko na pojave viktimizacije v delovnih sporih pogosto povsem pozabljamo.

Cilj raziskave je odgovoriti na vprašanje, koliko je viktimizacije v delovnih sporih in kakšna je ta viktimizacija. Pri tem sta možni žrtvi delavec in delovna organizacija, posredno pa tudi družba kot celota. Družba je pravzaprav vedno žrtev, ne glede na to, ali opazujemo viktimizacijo pri delavcu ali pri delovni organizaciji. V končni meri vedno izgublja širša družbena skupnost, čeprav je te izgube morda na prvi pogled težko neposredno prikazati. Viktimizacija delavca ali delovne organizacije je lahko odkrita, spoznavna in določljiva, v kolikor gre za normalne procese, ki so povezani z vsako delovno kršitvijo, z disciplinskim postopkom in z delovnim sporom pred sodiščem združenega dela, viktimizacija pa je normalna posledica izrečenega disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja. Vendar je lahko viktimizacija tudi prikrita (podobno kot je prikrita tudi kriminaliteta v delovnih sporih). Te prikrite viktimizacije nikoli ni mogoče v celoti ugotoviti, zato je tudi s to raziskavo ne bomo mogli spoznati. Poskušali pa bomo odkriti vsaj nekaj njene pojavnosti, kar bo morda vzpodbuda, da se bo vsaj računalo v prihodnje s prikrito viktimizacijo, če je že ne bomo mogli popolnoma preprečiti ali spoznati njenih oblik in posledic. Če velja ugotovitev Pečarja, "da na področju gospodarstva slutimo prikrito kriminaliteto, čeprav ji ni mogoče priti do živega in

da bi na tem področju lahko odkrili toliko kriminala, kolikor bi ga hoteli in utegnili", [1] potem velja seveda tudi obratno, da je na področju gospodarstva veliko viktimizacije, čeprav je ni mogoče vedno ugotoviti, spoznati in oceniti.

Delavci na različne znane in neznane načine viktimizirajo svojo delovno organizacijo (zamujejo na delo, počasno in nekakovostno opravljajo delovne naloge, so malomarni pri delu, neracionalno trošijo material, imajo malomaren odnos do delovnih sredstev, odnašajo delovna sredstva, material in izdelke domov za lastno uporabo ali za prodajo, obrekujejo in raznašajo lažne vesti o posameznih vodilnih delavcih, kar znižuje delovno moralo in jemlje delavcem delovni čas). Toda tudi delovna organizacija neposredno ali posredno preko svojih vodilnih delavcev viktimizira vse ali pa le posamezne delavce od ekonomske do strokovne, samoupravne in politične viktimizacije. Tudi vsak privilegij kateregakoli delavca v delovni organizaciji ustvarja na drugi strani določene žrtve. Tudi sicer je znano, da je v Jugoslaviji "navada, da se krade od države in da je kraja kolikortoliko normalen pojav". [2]

Namen te raziskave ni in ne more biti ugotavljanje celotne viktimizacije v delovnih organizacijah, temveč le tiste, ki jo je mogoče ugotoviti v zvezi z delovnimi spori, kakor so se ti odvijali v sami delovni organizaciji in pred sodiščem združenega dela. Ne glede na ugotovitve te raziskave bo ostalo neodkrito in temno še veliko polje viktimizacije, ki se dogaja v delovnih organizacijah.

Končni cilj raziskave je, naj bi ugotovitve raziskave v zvezi z viktimizacijo v delovnih sporih zainteresirale ustrezne in odgovorne gospodarske in politične dejavnike, da bi delovnim sporom v prihodnje namenili več pozornosti. Ta pozornost naj bi bila usmerjena zlasti v preprečevanje nastajanja delovnih sporov in

1 Pečar, Prikrita kriminaliteta, s.9

2 Pečar, Prikrita kriminogena vloga delovnega mesta, s.20

njihovo bolj neformalno (izvenpravno, izvensodno) reševanje. Poleg tega pa bi si bilo treba načrtno prizadevati za zmanjšanje viktimizacije, ki spremlja vsak delovni spor.

3.1.2 Delovne metode

V raziskavi smo uporabili naslednje delovne metode:

- ✓ - pregled literature;
- pregled (706) strani zapisnika po magnetofonskem zapisu pripovedi desetih delavcev in pregled lastnih zapiskov ob poslušanih delavcev (v okviru raziskovalne skupine, ki je delovala pri CK ZKS leta 1984);
- ✓ - pregled (25) spisov na Sodišču združenega dela v Ljubljani v delovnih sporih zaradi izreka disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja;
- ✓ - analiza odgovorov delavcev, ki so izpolnili vprašalnik o delovnem sporu;
- ✓ - analiza odgovorov delovnih organizacij, ki so izpolnile vprašalnik o delovnem sporu;
- ✓ - analiza statističnih podatkov, ki sta jih posredovala Sodišče združenega dela v Ljubljani in Sodišče združenega dela SR Slovenije.

Prav tako smo uporabili podatke, ki so jih posredovali sami delavci v osebni razgovoru, ko smo skupaj izpolnjevali vprašalnik ali v razgovoru, ko so prinesli že izpolnjen vprašalnik. V pismenem obvestilu, ki smo ga poslali delavcem skupaj z vprašalnikom, smo jim dali možnost, da se zglasijo pri vodji raziskave, ki jim bo pomagal izpolniti vprašalnik.

3.1.3 Izdelava vprašalnikov

Za namen raziskave smo izdelali tri vprašalnike, ki smo jih s posebnimi dopisi oziroma prošnjami posredovali 25 delavcem in 25 delovnim organizacijam, v katerih so bili ti delavci zaposleni pred prenehanjem delovnega razmerja, tretji vprašalnik pa smo izdelali za sodišče združenega dela v Ljubljani in SR Sloveniji.

Vprašalnik za delavca, ki mu je prenehalo delovno razmerje po odločbi sodišča združenega dela v Ljubljani:

Vprašalnik vsebuje 60 vprašanj (Priloga 1, dopis delavcu Priloga 2). Vprašanja so razdeljena v več vsebinskih sklopov in sicer: splošni podatki o delavcu (starost, dolžina skupne delovne dobe, končana šola, poklic, delo, ki ga je opravljal v delovni organizaciji, ko je bil zoper njega uveden disciplinski postopek, datum prenehanja delovnega razmerja, "plača" pred prenehanjem delovnega razmerja); okoliščine v zvezi z uvedbo disciplinskega postopka, "pravi" razlogi za uvedbo disciplinskega postopka in mnenje delavca ali bi bil lahko preprečil uvedbo disciplinskega postopka; okoliščine v zvezi s potekom disciplinskega postopka in delavčeva ocena postopka; podatki o pretekli viktimizaciji delavca in lastna stališča o nagnjenosti k viktimizaciji; opis zdravstvenih, družinskih in ekonomskih posledic prenehanja delovnega razmerja.

Vprašanja so oblikovana tako, da zahtevajo od delavca pismene in obrazložene odgovore. Delavcem smo poslali dopis in vprašalnik v kuverti brez navedbe inštituta kot odpošiljatelja, da ne bi s tem povzročali pri drugih ljudeh in pri delavcu nepotrebnega vznemirjenja. Vsakemu delavcu smo poslali kuverto z izpisanim naslovom inštituta in z znamko za odgovor.

Vprašalnik o delovnih sporih pred Sodiščem združenega dela v Ljubljani:

Vprašalnik vsebuje 32 vprašanj (Priloga 3, dopis delovni organizaciji Priloga 4). Vprašalnik smo poslali delovnim organizacijam, iz katerih so bili izključeni delavci, ki smo jih zajeli z raziskavo. Na ta način smo želeli isti dogodek osvetliti iz dveh različnih strani. Zato se nekaj vprašanj v obeh vprašalnikih pokriva. Vprašanja so razdeljena v več vsebinskih sklopov in sicer: splošna vprašanja o delavcu (datum prenehanja delovnega razmerja, dolžina zaposlitve v delovni organizaciji, posebnosti vedenja delavca), okoliščine v zvezi z uvedbo in vodenjem disci-

plinskega postopka; pričakovanja delovne organizacije od disciplinskega postopka; škoda, ki jo je utrpela delovna organizacija zaradi delovne kršitve delavca; stroški delovne organizacije v zvezi z disciplinskim postopkom; stališče delovne organizacije o ustreznosti izreka najhujšega disciplinskega ukrepa, ki je delavcu povzročil številne socialne, ekonomske in družinske težave.

Vprašalnik o delu in stroških sodišča združenega dela:

Vprašalnik vsebuje 5 vprašanj (Priloga 5, dopis sodišču Priloga 6) in sicer o številu rešenih zadev, o izdatkih za delo sodišča, o številu zaposlenih delavcev na sodišču in o stroških za reševanje ene zadeve v zvezi z disciplinskim prenehanjem delovnega razmerja.

3.1.4 Delovne hipoteze

Vsak delovni spor (kot tudi vsak spor med ljudmi) na koncu vedno pusti zmagovalca in poraženca. V delovnem sporu (kot v vsakem drugem sporu) se poleg poštenih, običajnih, odkritih ter pravno in moralno dovoljenih in priznanih sredstev lahko uporabljajo tudi nedovoljena, prikrita, pravno in moralno sporna ali že kar nizkotna sredstva. Za dosego svojega cilja vsaka stran izbira njej dostopna sredstva. Čim višji je cilj in čim težje je dosegljiv z normalnimi in poštenimi sredstvi, bolj so stranke prisiljene uporabljati nedovoljena sredstva. Če uporaba teh sredstev v sporu, še bolj pa končni izhod spora določa nujno tudi žrtve, ki trpijo zaradi samega spora ali zaradi pričakovanih ali dejanskih posledic spora.

Raziskava naj bi preverila naslednje hipoteze:

H 0 Vsak delovni spor zapusti žrtve.

H 1 Delavec je pogosto vnaprej določena in izbrana žrtev ("predestinirana") zaradi svojih lastnosti, osebnostnih značilnosti ali vedenja.

- H 2 Ko delavec spozna svoj položaj izbrane žrtve, se ne more več rešiti svoje viktimizacije.
- H 3 Stroški (družbena in individualna škoda) zaradi delovnega spora so nekajkrat večji kot je bila povzročena škoda z delovno kršitvijo.
- H 4 Disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja ima poleg pravno določenih še številne druge (kratkorodne in dolgoročne) nezaželjene posledice za delavca, njegovo družino in družbo.

3.1.5 Predmet raziskave

Predmet raziskave so viktimološki vidiki individualnih konfliktov v združenem delu. V tem okviru bomo opazovali:

- dogajanje z delavcem pred uvedbo disciplinskega postopka;
- dogajanje z delavcem med in po disciplinskem postopku;
- škodo, ki jo je utrpela delovna organizacija z delovno kršitvijo delavca;
- stroške, ki jih je imela delovna organizacija in sodišče združenega dela z delovnim sporom;
- škodo, ki je nastala delavcu zaradi prenehanja delovnega razmerja.

3.1.6 Izbor vzorca in njegova reprezentativnost

Za proučevanje viktimoloških vidikov individualnih konfliktov v združenem delu smo uporabili spise o delovnih sporih na Sodišču združenega dela v Ljubljani, v katerih je bil delavcem izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja zaradi kršitve delovnih obveznosti.

Za to nalogo smo uporabili iste spise kot v raziskavi leta 1986, le da smo tokrat spremenili izhodišče našega opazovanja: leta 1986 smo opazovali delovne spore kot kriminogeni dejavnik, v tej

raziskavi pa jih opazujemo kot viktimogeni dejavnik v življenju delavca oziroma v poslovanju delovne organizacije. Isti dogodek (neopravičeni izostanek, opitost na delovnem mestu, malomarno opravljanje delovnih obveznosti), ki je časovno že bolj ali manj odmaknjen (disciplinske kršitve so bile storjene v letih 1984 in 1985), ponovno opazujemo danes in skušamo ugotoviti, kaj se je v resnici dogajalo v delovni organizaciji.

Ob odločanju za pregled istih spisov nas je vodila misel, da bi lahko imela takšna celovita in večstranska obdelava istih primerov številne prednosti. Zlasti takšno opazovanje iste zadeve iz več zornih kotov lahko koristi raziskovalcu, ki v delovni spor vpletene stranke - delavce in vodilne osebe delovnih organizacij - bolje spozna in lahko s tem tudi bolj poglobljeno doživlja tudi celotno družbeno vzdušje v delovni organizaciji. Morda je ob tem res nevarnost, da raziskovalec preveč osebno in čustveno doživi celoten delovni spor in da svoja doživetja in poglede vnaša tudi v raziskavo. Toda, če je vsak delovni spor več ali manj rezultat določenih medosebnih odnosov v delovni organizaciji in če je ocena "disciplinske kršitve" vedno dosti bolj osebno kot stvarno opredeljena, potem je treba tudi raziskovalcu dopustiti, da delovne spore in probleme delavcev doživlja osebno prizadeto in da se to lahko odrazi tudi v raziskavi. Očitno je lahko zahtevati takoimenovano objektivnost raziskovalca na področju tehnike (elektronike, astronomije, kemije, matematike), težko ali skoraj nemogoče pa je zahtevati in pričakovati enako objektivnost od raziskovalca na področju medčloveških odnosov. Takšno objektivnost ali celo hladnost do raziskovalnega predmeta, ki je lahko odlika na področju tehničnih znanosti, bi bilo na področju raziskovanja medčloveških odnosov in komunikacij prej šteti kot slabost. Delovni spori so prvenstveno spori med konkretnimi živimi ljudmi danes in tukaj in v te spore vnašajo vsi udeleženci poleg razuma tudi svoja čustva, s čemer je treba računati tako pri nastajanju in obravnavanju delovnih sporov, pa tudi pri njihovem raziskovanju. Delovnih sporov zato tudi nikoli ni mogoče razložiti in razumeti samo z razumom, temveč šele z uporabo in upoštevanjem vpletenih čustev.

Izmed 55 spisov Sodišča združenega dela v Ljubljani, ki smo jih uporabili v raziskavi leta 1986, smo za to raziskavo izbrali najprej 41 spisov, v katerih je bila vsaj ena sodna odločba (Sodišča združenega dela v Ljubljani ali Sodišča združenega dela SR Slovenije), s katero je bil delavcu potrjen izrek disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja. Nato pa smo iz metodoloških, strokovnih in ekonomskih razlogov (vznemirjanje in nalaganje dela delavcem in delovnim organizacijam z izpolnjevanjem vprašalnikov) izmed 41 spisov izbrali 25 delavcev, ki jim je prenehalo delovno razmerje. Pri tem izboru smo upoštevali naslednje kriterije:

- skušali smo izbrati čim več različnih disciplinskih kršitev (če je npr. štirim delavcem prenehalo delovno razmerje zaradi neopravičenih izostankov, smo izbrali le enega takega delavca);

- izbrali smo delavce, ki so imeli v času delovnega spora stalno prebivališče v SR Sloveniji in čim bližje Ljubljani (izločili smo delavce, za katere je bil v sodnem spisu razviden samo naslov prebivališča v Bosni in Hercegovini, ker nismo imeli njihovega "ljubljskega" naslova nismo mogli vedeti, ali nam bodo odgovorili na poslani vprašalnik);

- če je bilo iz iste delovne organizacije odpuščenih več delavcev, smo izbrali le enega delavca;

- izločili smo delavke-ženske in izbrali spise 25 moških delavcev. Smatrali smo, da pri presoji delovnih kršitev in pri odločanju za uvedbo disciplinskega postopka pri delavkah delujejo še kakšne druge okoliščine kot samo teža kršitve.

Tako smo za raziskavo uporabili spise o 25 delovnih sporih, v katerih je sodišče združenega dela (I. ali II. oziroma I. in II. stopnje) potrdilo izrečeni disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja in so bile zadeve pravomočno rešene do novembra 1986.

Izbrane zadeve pomenijo tako načrten izbor, kar na določen način zmanjša statistično vrednost vzorca in možnost statističnega posploševanja ugotovitev na druge podobne zadeve. Izbrane zadeve pomenijo 10 % od 254 zadev prenehanja delovnega razmerja pred Sodiščem združenega dela v Ljubljani v letu 1986.

Ne glede na metodo izbora spisov za raziskavo menimo, da je vendarle mogoče dobljene rezultate raziskave z manjšim tveganjem posplošiti na vse podobne zadeve pred Sodiščem združenega dela v Ljubljani v letu 1986. Malo verjetno je, da bi v druge delovne spore vpleteni delavci in delovne organizacije bistveno drugače doživljali resničnost in dogajanja pred, med in po delovnem sporu.

Končno pa je namen te raziskave omejen že sam po sebi iz metodoloških, vsebinskih in ekonomskih vidikov. Ne glede na izražene pomisleke glede reprezentativnosti ugotovitev raziskave pa bodo ugotovitve dovolj resno opozorilo, da so delovni spori ugodno polje za razvoj viktimizacije različnih vrst in stopenj, tako pri vpletenih delavcih kot pri delovnih organizacijah. Žrtev pa je v končni meri tudi družba kot celota. Vsak izmed 25 v raziskavo zajetih delavcev je vreden družbene pozornosti in skrbi, saj pomeni disciplinsko prenehanje delovnega razmerja za delavca, za njegovo družino in za širše okolje dosti več, kot le pravno prenehanje delovnega razmerja, vrnitev delovne knjižice in izgubo osebnega dohodka. "Majhni" delovni spori imajo lahko zelo dolgotrajne, dalekosežne in tragične individualne in družbene posledice.

Eden od delavcev je na razgovoru rekel, da bi o svojem primeru lahko napisal roman, pa še ne bi mogel vsega povedati, kar se je dogajalo z njim pred uvedbo disciplinskega postopka, med disciplinskim postopkom in po prenehanju delovnega razmerja (napisal je 56 prošenj za zaposlitev, pa je še vedno brez zaposlitve in to že 33 mesecev). Njegovo misel lahko razširimo in rečemo, da bi o vsakem od 25 delavcev lahko napisali svojo raziskavo. Tako napisani romani in raziskave bi pogosto morda res pokazali v

"temni" luči številne delavce in njihove kršitve delovnih obveznosti, vendar bi v enako "temni" luči pokazali tudi številne delovne organizacije in njihove vodilne delavce, pa tudi družbi bi pogosto lahko nalepili "črno" piko, ker dopušča, da se pred njenimi očmi dogaja vse to, kar skuša prikazati ta raziskava.

3.1.7 Etična upravičenost uporabe vprašalnikov

Vsako poseganje v človekov osebni svet, v njegovo preteklost, sedanost ali prihodnost ustvarja možnost, da človeka prizadene. Vsak človek ima svojo intimnost, ki jo čuva in jo želi ohraniti le zase. Tudi delavec, ki mu je v disciplinskem postopku prenehalo delovno razmerje, ima svoje osebno dostojanstvo in svojo samopodobo. To mora upoštevati tudi raziskovalec, ki se odloči za uporabo primarnih virov podatkov.

V tej raziskavi smo se odločili za primarne vire podatkov, ker smo smatrali, da bomo na ta način morda boljše spoznali dogajanje v delovnih organizacijah pred uvedbo disciplinskega postopka in delovanje disciplinskih organov ter vodilnih delavcev med disciplinskim postopkom oziroma v času celotnega delovnega spora zaradi delavčeve kršitve delovne obveznosti. V kolikor bi zbirali samo sekundarne podatke, bi morda zaključki raziskave bili bolj "dokazani", zagotovo pa bi bila raziskava prikrajšana za vsa tista spoznanja, ki jih lahko zberemo le z uporabo primarnih virov podatkov.

Zato smo v tej raziskavi poslali vprašalnike delavcem in delovnim organizacijam. Že vnaprej smo pričakovali razlike v odgovorih; od delavcev smo pričakovali čustveno prizadete odgovore, od delovnih organizacij pa razumsko nadzorovane odgovore, saj ni mogoče pričakovati, da bi delovne organizacije lahko našle za svoje ravnanje drugačno, kot razumsko razlago celotnega disciplinskega postopka in samega izreka prenehanja delovnega razmerja. Od konca delovnega spora je minilo šele nekaj let, zadeve so v delovnih organizacijah še vedno žive in večina vodilnih delavcev, ki so bili vpleteni v delovni spor, je še v delovnih orga-

nizacijah. Strokovni delavci, ki so v delovnih organizacijah izpolnjevali vprašalnike, sami pogosto sploh niso sodelovali v disciplinskem postopku in so odgovarjali na vprašanja tako, kot so jim dogajanje predstavili tisti, ki so bili vpleteni v delovni spor. Po drugi strani pa so v številnih delovnih organizacijah izpolnjevali vprašalnike isti delavci, ki so v disciplinskem postopku sestavili "obtožnico" in so stališča delovne organizacije zagovarjali na sodišču združenega dela. To spoznanje sicer zmanjša vrednost odgovorov delovnih organizacij, vendar intervjua zaradi objektivnih okoliščin ob tej raziskavi ni bilo mogoče uporabiti.

Delavci, ki so prejeli vprašalnik, so bili verjetno presenečeni, da se kdo po končanem delovnem sporu še zanima za njih in jih sprašuje, od česa živijo in če so po prenehanju delovnega razmerja že našli novo zaposlitev. Čeprav gre vsakemu delavcu prvenstveno za preživetje, smo jih skušali z dopisom in z vprašalnikom pridobiti, da bi svoje izkušnje iz delovnega spora posredovali za to raziskavo in s tem morda koristili komu, ki se bo znašel v podobnem položaju, kot so bili sami.

Ko smo delavce prosili za sodelovanje v raziskavi, smo se zavedali, da imamo dve izbiri: če postavimo le malo enostavnih vprašanj v zvezi z ekonomskim položajem delavcev, bomo dobili več izpolnjenih vprašalnikov, vendar nam bodo ti odgovori malo pomeneili za namene raziskave. Odločili smo se za drugo rešitev: v vprašalnik smo vnesli veliko vprašanj in postavili smo tudi taka vprašanja, ki zahtevajo določen miselni in čustveni napor pri pisanju odgovorov. Zavedali smo se, da bodo številni delavci vprašanja komaj razumeli in da bodo imeli težave pri pisanju odgovorov. Toda, vsak takšen izpolnjen vprašalnik je dosti več vreden, kot če bi dobili vseh 25 izpolnjenih vprašalnikov s podatki o socialno ekonomskem položaju delavca. Za kakovost raziskave smo raje izbrali drugo, čeprav manj ugodno možnost.

Čeprav smo z vprašalniki posegali v miselni in čustveni svet delavcev in spominjali smo jih na neprijetnosti, ki so jih doži-

veli v disciplinskem postopku in po izreku prenehanja delovnega razmerja, menimo, da so delavci iz dopisa in iz vprašanj lahko začutili določeno skrb za njihovo usodo in da so spoznali, da bi radi v raziskavi zvedeli tudi za "prave" razloge za uvedbo in za konec disciplinskega postopka, ki se je zanje končal neugodno. Morda so z odgovori na vprašalnik imeli prvo priliko povedati, kaj so resnično mislili ob postopku in zakaj jim je bil izrečen najstrožji disciplinski ukrep. Ponovno so imeli možnost oceniti svoje delo v delovni organizaciji pred uvedbo disciplinskega postopka, razloge za uvedbo disciplinskega postopka, vedenje delavcev do njih med disciplinskim postopkom in zlasti so ponovno lahko ocenili svoj položaj po prenehanju delovnega razmerja. To še zlasti velja za tiste, ki več let po koncu delovnega spora še vedno niso našli nove zaposlitve in životarijo od miloščine drugih ljudi, čeprav imajo mnogi zdrave roke in bi radi delali in si z njimi služili svoj vsakdanji kruh.

Glede delovnih organizacij smo čutili manj etičnih zadržkov ob pošiljanju vprašalnika, čeprav doslej ni bila navada, da bi delovna organizacija komu "odgovarjala" za izvedene disciplinske postopke in za izrečene disciplinske ukrepe. Naš vprašalnik je zato za nekatere gotovo pomenil presenečenje. Vendar menimo, da delovna organizacija, čeprav je sodišče združenega dela potrdilo izrečeni disciplinski ukrep, še vedno ne bi smela pozabiti na delovni spor. Vsak delovni spor bi moral delovno organizacijo kaj naučiti. Pri tem mislimo zlasti na to, da bi vsak disciplinski postopek bil lahko za vodilne delavce pouk, kako postopati s posameznimi delavci v določenih življenjskih položajih oziroma, kako se izogniti položajem, ki bi lahko v končni meri pripeljali do uvedbe disciplinskega postopka. To pomeni, da bi disciplinski postopki lahko imeli tudi preprečevalni značaj in ne le kaznovalni, kot ga imajo v pretežni meri danes.

Končno menimo, da uporaba vprašalnikov pri delavcih ni mogla prispevati k njihovi dodatni stigmatizaciji zaradi izgubljenega delovnega spora na sodišču združenega dela oziroma zaradi izrečenega ukrepa prenehanja delovnega razmerja. Ta ukrep že sam po

sebi pomeni hudo stigmatizacijo delavca, njene posledice pa so dolgotranje in hude (izraženo tudi v denarnem znesku zaradi izgubljenega zaslužka).

Za delovno organizacijo vprašalnik ni mogel pomeniti stigmatizacije, saj so delovne organizacije (oziroma delavci, ki jo zastopajo v pravnem prometu in v poslovanju) navajene, da nenehno izpolnjujejo različne vprašalnike in dajejo podatke o svojem delu. Vodenje disciplinskih postopkov in delovnih sporov je običajno delo v zvezi s poslovanjem delovne organizacije. Če so vodilni delavci delovnih organizacij, ki so bili seznanjeni z dopisom in z vprašalnikom zaradi tega pričeli bolj resno razmišljati o svojem delu v zvezi z disciplinskimi postopki, je njihovo sodelovanje v raziskavi prispevalo tudi k njihovemu boljšemu delu v prihodnje. Če pa so se ob branju dopisa in izpolnjevanju vprašalnika morali spomniti na že pozabljene delavce in razmišljati o izrečenih disciplinskih ukrepih, jih je to lahko prepričalo o tem, da delovni spori zapuščajo tudi žrtve.

3.1.8 Obdelava podatkov

Vprašalnik o delovnih sporih pred Sodiščem združenega dela v Ljubljani (Priloga 3) je bil poslan 25 delovnim organizacijam. Izpolnjene vprašalnike je vrnilo 19 delovnih organizacij, ena delovna organizacija je telefonično sporočila, da je delovna organizacija, ki je imela delovni spor z delavcem, prenehala obstojati kot pravna oseba, zato ni nikogar, ki bi lahko izpolnil vprašalnik, ena delovna organizacija je pisмено sporočila, da vprašalnika ne more izpolniti zaradi statusnih in kadrovskih sprememb, štiri delovne organizacije pa niso izpolnile vprašalnikov (čeprav smo vodilne delavce teh organizacij po telefonu dodatno prosili za izpolnitev vprašalnika).

Vprašalnik za delavca, ki mu je prenehalo delovno razmerje po odločbi Sodišča združenega dela v Ljubljani (Priloga 1) je bil poslan 25 delavcem. Za enega delavca je oče sporočil, da je medtem umrl. Za pošiljanje vprašalnikov smo uporabili naslove delavcev, ki smo jih našli v spisih na Sodišču združenega dela v Ljubljani v novembru 1986. Ker so od začetka delovnih sporov pri

sodišču do danes minila že tri do štiri leta, obstoja velika verjetnost, da se je del delavcev med tem že preselil. Pošta pa inštitutu ni mogla vrniti kuverte z vprašalnikom, ker na zunanji strani ni bilo nobene oznake o pošiljatelju. Tako ni mogoče ugotoviti, koliko od 24 delavcev je sploh prejelo vprašalnik. Pri vrednotenju števila izpolnjenih vprašalnikov, moramo zato izhajati iz domneve, da so vprašalnik zanesljivo prejeli le tisti delavci, ki so ga tudi vrnili. Z tiste, ki ga niso vrnili pa lahko smatramo, da ga niso prejeli.

Od 24 ostalih (živih) delavcev, so vrnili izpolnjen vprašalnik po pošti 4 delavci, 3 delavci so prinesli izpolnjen vprašalnik vodji raziskave osebno (želeli so še osebni razgovor v svoji zadevi), 5 delavcev pa je prišlo k vodji raziskave s praznim vprašalnikom, nakar je bil vprašalnik izpolnjen "s skupnimi močmi".

Od 25 delovnih organizacij je vrnilo izpolnjen vprašalnik 76 % delovnih organizacij. Od 24 delavcev (živih) je vrnilo izpolnjen vprašalnik 50 % delavcev. Skupen delež odgovorov na 49 vprašalnikov znaša 63%.

Tako so v 25 zadevah delovnega spora pred Sodiščem združenega dela v Ljubljani izpolnili vprašalnike:

- delovna organizacija in delavec (9)
- samo delovna organizacija (10)
- samo delavec (3)

Trije delavci od tistih, ki so bili na razgovoru pri vodji raziskave ob izpolnjevanju vprašalnika, so se v času do konca te raziskave ponovno zglasili na razgovor o svojih težavah.

Vprašalnik o delu in stroških sodišča združenega dela (Priloga 5) je bil poslan Sodišču združenega dela v Ljubljani in Sodišču združenega dela SR Slovenije. Obe sodišči sta skrbno izpolnjen vprašalnik vrnili v dogovorjenem roku.

3.2 ŽRTEVE INDIVIDUALNIH KONFLIKTOV V ZDRUŽENEM DELU

3.2.1 Pojem žrtve (kriminološka in viktimološka razčlemba)

Žrtev (viktima) je oseba, ki trpi krivico in je nesrečna zaradi postopanja in dejanj drugih. Trpljenje iz telesnih, duševnih, gospodarskih in drugih zornih kotov je središče pozornosti viktimologije. [1]

Običajno se pozornost pri kršitvah prava osredotoči le na kršilca, žrtev pa se pozablja, kakor da bi bila samo "pasivni dejavnik". Razmerja med ljudmi opazujemo preveč enostransko, premalo celovito in le redko iz stališča dinamičnih razmerij med ljudmi. Vzroke za kršitev iščemo le pri enem udeležencu, zanemarjamo pa vlogo žrtve dejanja. Pravilno pa bi bilo, da bi se žrtev proučevala v enakem obsegu kot storilec.

Sodni postopek je dodatna viktimizacija žrtve, saj povzroča veliko zaskrbljenost, duševne stiske pri žrtvah in bližnjih sorodnikih, prijateljih ter sodelavcih. Vsi ti lahko zaradi sodnega postopka utrpijo hujšo škodo kot je bila storjena škoda s samo kršitvijo, zaradi katere je oseba postala žrtev. [2]

Viktimologija je veda, ki proučuje osebnost žrtve, njene lastnosti, njeno vlogo in njen doprinos pri nastanku zločina oziroma prepovedanega dejanja. Pomembni so odnosi med storilcem in njegovo žrtvijo. Viktimologija prispeva k boljšemu razumevanju kršitev in k bolj aktivnemu preprečevanju kršitev.

Oseba je lahko žrtev, ne da bi kaj sodelovala pri nastanku dejanja, lahko pa prispeva k dejanju ali ga celo povzroči z aktivnim prispevanjem in izzivanjem. Storilec in žrtev nista vedno popolnoma nasprotna, storilec ni samo kriv in žrtev ni samo nedolžna. Osnovno vprašanje je, kakšen je vpliv osebnosti žrtve na nastanek prepovedanega dejanja in kakšen je njen doprinos k lastni viktimizaciji. Vprašanje je, ali ni žrtev pogosto tudi

1 Pečar, Žrtve kaznivih dejanj..., s. 194

2 isto, s. 197

sama kriva svoje viktimizacije in je torej vzrok viktimizacije, ki se ji upira.

Osnovno viktimološko vprašanje je, ali je tveganje postati žrtev za vse ljudi enako, ali pa so določena pravila, ki olajšajo predvidevanje kdo bo žrtev. Zakaj nekateri postanejo žrtve prej in pogosteje kot drugi. Ali obstoja vnaprej določena žrtev in ali obstoja žrtev-povratnik (podobno kot obstojajo povratniki med storilci). Verjetno ni samo slučaj, da kdo postane žrtev določene vrste dejanja. Zato se poskušajo ugotoviti zakonitosti, ki usmerjajo viktimizacijo in dejavnike, ki vplivajo na viktimizacijo. Dokazano je, da so nekatere osebe bolj nagnjene, da postanejo žrtve in so bolj privlačne za določeno dejanje, ki iz njih napravi žrtve. Oseba je lahko latentna, vnaprej določena žrtev. [3] Pri živalih, slabotna žival prva postane žrtev napada. Podobno tudi pri ljudeh, slabotni in manj odporni (telesno in duševno) prvi postanejo žrtve. Ti so bolj izpostavljeni napadom in v večji meri prispevajo k temu, da se storilec odloči prav za njih, kot mogoče žrtve. Poznavanje viktimogenih dispozicij nam pomaga odkriti potencialne žrtve. S tem pa lahko preprečimo dejanja, ki bi povzročila, da oseba postane žrtev.[4] To je lahko ena izmed poti za preprečevanje kršitev sploh in za nastajanje žrtev takih kršitev. Druga pot, ki se je pokazala kot neuspešna, pa je pot preprečevanja ljudem, da bi postali kršilci pravnih norm. Iz družbenega vidika je vseeno, po kateri poti skušamo doseči manj kršitev in manj žrtev. Dokler se ne srečata storilec in potencialna žrtev, prepovedano dejanje sploh ne more nastati. Žrtve, ki vzpodbujajo druge, so izbrane žrtve, ostale žrtve pa so bolj ali manj slučajne. [5] Pomembna je viktimodinamika, ki iz potencialnih žrtev napravi resnične žrtve in iz potencialnih storilcev resnične storilce. Viktimodinamika upošteva viktimogene dispozicije, ki iz človeka napravijo žrtve, kot kriminodinamika upošteva dispozicije, ki iz človeka napravijo storilca oziroma kršilca prava.

3 Fattah, s. 647

4 Mendelson, s. 96

5 Fattah, s. 649

Najbolj zanimive so žrtve, ki same povzročajo svojo viktimizacijo (potencialne žrtve), [6] ker storilca vzpodbujajo k dejanju, mu ponujajo motive za dejanje, se ne branijo ali se branijo napačno, kar napadalca samo še vzpodbuja k dejanju. V tej zvezi se govori o aktivnih in o pasivnih žrtvah.

Osnovno viktimološko vprašanje je, kdaj, kje in zakaj nekdo postane žrtev in kakšna je "viktimološka potencia" žrtve. [7] V tej zvezi se je pokazalo, da kolikor več nesreč v določenem času je kdo utrpel, toliko večja je možnost, da jih bo utrpel tudi v prihodnje, ker "enake psihične lastnosti nadaljujejo z izzivanjem enakih dejanj tudi v prihodnje". [8] Govori se o nagnjenju k nesrečam. Nekateri imajo povišano viktimološko sprejemljivost in nagnjenje da postanejo žrtve. Posebno pozornost vzbuja večkratna žrtev ("Multiple Victimization"; "Repetitive Victimization"), [9] ko je nekdo večkrat žrtev, medtem ko drugi niso nikoli. V tej zvezi se govori o "nagnjenju biti žrtev" ("Victimization prone"). [10] Tudi ni vsakdo enako ogrožen, da postane žrtev. O tem ali bo nekdo žrtev prav določenega napada, v pomembni meri odloča življenjski stil človeka ("Lifestyle"), [11] ki pomeni rutino poklicne in prostocasne dnevne aktivnosti človeka. Pri tem se iščejo povezave med prejšnjim življenjskim stilom žrtve in njeno viktimizacijo. Iščejo se skupne lastnosti določenih vrst žrtv. Te lastnosti so lahko telesne in duševne. Lahko pa so pomembni tudi položaji v katerih se oseba znajde.

Glede na to, kakšni so bili odnosi med storilcem in žrtvijo pred, med in po dejanju, se ločijo med seboj personalizirana in nepersonalizirana dejanja. Ugotavlja se, da imajo takoimenovane bodoče (potencialne) žrtve določene lastnosti, ki pospešijo njihovo viktimizacijo (lahkomišljenost, lakomnost, prepirljivost,

6 isto, s. 646

7 Mendelson, s. 97

8 isto, s. 100

9 Hindelang, s. 125

10 Mendelson, s. 95

11 Hope, s. 13

izzivanje, obup, žalost). Včasih se zdi, kakor, da gre pri nekaterih ljudeh za podzavestno nagnjenje ali željo, da postanejo žrtve.

Škoda, ki jo utrpi žrtev, je pogosto v vzročni zvezi s postopki žrtve do storilca. Vendar tako ugotovljena "krivda" žrtve ne zmanjšuje krivde storilca. Kadar gre za tako "skupno krivdo" storilca in žrtve, mora biti pravo (kazensko in vsako drugo) sposobno pravično razdeliti delež "krivde" vsakega od udeležencev dejanja. V praksi se ugotavlja le odgovornost storilca oziroma kršilca norme in le njemu se izreka kazen, čeprav je doprinos žrtve k lastni viktimizaciji lahko enako ali bolj pomemben, kot doprinos storilca. Vloga žrtve se upošteva le kot olajševalne okoliščina pri storilcu.

V družbi je znan poseben "socialnopatološki pojav kaznovanja nedolžnega", [12] ko kazen zadene pogosto nedolžne člane družine kaznovanega, kar ni cilj zakonodajalca in tistega, ki izreka kazen. Ta pojav ustvarja posebne kriminalnopolitične probleme, ki bi jih morala družba bolj zavzeto reševati. Izrek kazenskega ukrepa (ali disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja) lahko povzroči zelo hude socialne, ekonomske, psihološke, zdravstvene in družinske posledice, ki delujejo v nasprotju z življenjskim smislom kazni. Od teh posledic nima koristi niti družba, niti posamezniki. Posledice kazni rušijo odnose med starši in otroki, med zakonci, trgajo sorodstvene in prijateljske vezi. Pogosto trpijo popolnoma nedolžni. Družba bi morala izvajati ukrepe s katerimi bi skušala preprečiti nastanek teh posledic ali pa si prizadevati vsaj za njihovo omilitev, če jih že preprečiti vedno in za vsako ceno ne more. "Kaznovanje nedolžnega" je nemoralno in krivično. Tako se pokaže, da pravni red, ki skuša odpraviti in poravnati eno krivico, sam ustvarja nove krivice in viktimizira ljudi, ki sami sploh niso kršili pravnega reda in pravnih norm.

V družbi na sploh lahko opazujemo mikroprocese in makroprocese viktimizacije. [13] Doslej se je malo pozornosti posvečalo makroprocesom, običajno opazujemo le mikroprocese, iščemo žrtve med posamezniki ali manjšimi skupinami, pozabljamo pa na masovno družbeno viktimizacijo. Poleg posamične viktimizacije obstoja še viktimizacija, ki jo izvaja družba nad ljudmi, [14] ko ustvarja ali samo dopušča socialne krivice med ljudmi, ko družbeno ekonomske in druge družbene razmere nenehno ustvarjajo "strukturalno" viktimizacijo. [15] Tako se npr. šteje, da je gospodarstvo "pravo leglo" vseh vrst odklonskosti. [16] Številni ljudje trpijo kot "žrtve družbenih razmer", čeprav niso nič krivi za razmere v družbi. Gre za pojave masovne viktimizacije, ko družba viktimizira posameznike, posamezniki pa obratno viktimizirajo družbo (slabo delo, nedisciplina, netočnost pri opravljanju nalog, neodgovornost, nezanimanje za ekonomske in politične razmere). Tako prihaja družba v stanje medsebojne viktimizacije, kar povzroča moralno, materialno in politično škodo. Nastaja takoimenovana "viktimološka veriga", [17] ko višji viktimizira vse, ki so nižje na hierarhični lestvici, žrtve pa so nemočne pred tako viktimizacijo. Žrtve se teoretično morda še lahko rešijo take viktimizacije, praktično pa zelo težko ali le za zelo visoko ceno (tudi izrečeni disciplinski ukrepi so včasih taka žrtev). Viktimizer je tisti, ki ima moč in oblast. Težko je odgovoriti na vprašanje, kje naj iščejo žrtve strukturalne viktimizacije svojo zaščito? Pri tistih, ki jih viktimizirajo, je gotovo ne morejo najti. Družbeni stroški takšne strukturalne (medsebojne) viktimizacije so zelo visoki, v končni meri jih pa vedno nosi posameznik, saj ni mogoče viktimizirati državo, republiko, delovno organizacijo.

Iz vsakdanjega življenja je znano, da alkoholiki nenehno viktimizirajo okolje v katerem živijo in osebe s katerimi prihajajo v

13 Ball, s. 379

14 Nagel, s. 115

15 Pečar, Društvenoekonomske prilike..., s. 63

16 isto, s. 64

17 isto, s. 73

stik (nasilje, žalitve), [18] zato se prav alkohol šteje kot najpomembnejši viktimogeni dejavnik, ker zmanjšuje zavore, povečuje nasilnost in izzivanje okolja. [19] Tako je raziskava 106 žrtev telesnih poškodb (Bolnišnica Vrapče-Zagreb) pokazala, da žrtev doprinaša k lastni viktimizaciji, saj je 30 % žrtev kazalo napadalnost do storilca, 26 % žrtev je prvo pričelo nasilje, skupaj je 56 % žrtev prispevalo k svoji viktimizaciji. [20]

Številne raziskave so pokazale, da so storilci pogosto žrtve in žrtve so storilci. Žrtev je pogosto izzvana in postane storilec. To pa pomeni, da je viktimizacija močan kriminogeni dejavnik. [21] Zato se postavlja vprašanje, v kakšni meri so bili prestopniki, predno so postali prestopniki, viktimizirani in žrtve drugih prestopnikov. [22] Vprašanje je, ali so prestopniki prvenstveno viktimizerji ali so prvenstveno žrtve. [23] Kdor je prestopnik nima zaščite in vsakdo ga lahko viktimizira. Prestopnik je preganjan in mora trpeti viktimizacijo, čeprav se ji upira tudi s kršitvami.

Žrtev je lahko posameznik, lahko pa je žrtev tudi splošna družbena dobrina (morala, pravni red, politična in ustavna ureditev, bančni in devizni sistem, javni red, delovna disciplina, družbeno premoženje). Posebnost pa so kršitve in dejanja, ki nimajo žrtve ("Victimless crimes"). [24] Posebno skupino žrtev predstavljajo žrtve, ki se sploh ne zavedajo, da so žrtve.

Na razvoj razmerij med storilcem in žrtvijo pogosto vplivajo tretje osebe: vpleteni - induktorji, [25] ko storilec in žrtev nista več edina udeleženca dejanja. Vloge in prispevki tretjih

18 Fattah, s. 665

19 Puškarić, Komparativna analiza..., s. 153.

20 Puškarić, Analiza ponašanja..., s. 24

21 Dijk, Steinmetz, s. 18

22 Karmen, s. 7

23 isto, s. 10

24 isto, s. 8

25 Pečar, Fokus tipološke..., s. 138

oseb so lahko zelo pomembne za nastajanje samega dejanja, ki ga dokončata storilec in žrtev. Tretje osebe dajejo pobude in spodbujajo eno ali drugo v spor vpleteno stran. Vpleteni so lahko po svojem prispevku aktivni ali pasivni, posredno ali neposredno vpleteni. [26]

Tretje osebe - induktorji so navadno iz bližine storilca ali žrtve, lahko so družinski člani, prijatelji, sodelavci v delovni organizaciji. Tretje osebe lahko delujejo v korist tistega, ki ga podpirajo, ali pa delujejo v lastno korist, in preko storilca ali žrtve pravzaprav sami dosežejo korist, ki so jo želeli doseči, za kar so uporabili druge. Tretji namerno pošiljajo v boj druge, sami pa ostajajo v senci in čakajo na razplet zadeve. Zlasti je v okviru delovnega razmerja polno priložnosti, ki izzivajo tretje - vpletene osebe, ki samo čakajo na razplet zadev, da bodo imeli od tega korist.

Tako se pokaže, da dejanje ni samo last tistega, ki ga je ustvaril, temveč so drugi udeleženci včasih zelo pomembni, saj so drugi dosegli svoj namen, posledice pa gredo na račun storilcev ali žrtev. Zato so "vpleteni neizpustljiv člen v etiološki problematiki psihodinamičnih interakcij med ljudmi". [27] Vpletene tretje osebe so kreatorji viktimogenega stanja. [28] Vpletene osebe so ustvarjalci položajev, ki so ugodni za kršitve. Brez tretjih oseb pogosto sploh ne bi prišlo do kršitve. Človekovo vedenje usmerjajo predvsem drugi. Ti drugi pa lahko delujejo na človeka pozitivno ali negativno.

Poleg vpletenih, so za nastajanje kršitev pomembni še nedolžni opazovalci - očividci dejanj in dogajanj. Tudi neprizadeti opazovalec lahko s svojim vedenjem vpliva na razvoj dogajanja, saj bi lahko dogajanje preprečil, pa nič ne stori, se ne želi vpletati v zadeve drugih, ni povezan z dvojico v sporu. [29] Vpra-

26 isto, s. 138

27 isto, s. 148

28 Pečar, Induktologija..., s. 308

29 Shaskolsky, s. 162

šanje je, zakaj ostaja apatičen, zakaj nič ne stori, da bi preprečil dejanje ali kršitev. Vzroki za to so lahko zelo različni: ravnodušnost, strah, neprijetnosti, alienacija med ljudmi, egocentričnost, odpor do zakona in pravil, otopelost do ljudi, nezanimanje za trpljenje in težave drugih, opazovalec reagira z glavo namesto s srcem, opazovalec rešuje lastno kožo, opazovalec si misli, da tudi žrtev ne bi pomagala njemu. Tretji, ki ne pomaga žrtvi, se lahko zaradi tega tudi sam obsoja in trpi, kot bi bil žrtev. [30]

Viktimologija se ukvarja tudi z vprašanjem povračila škode žrtvi, ki ji je bila prizadejana s kršitvijo. Žrtvi nikakor ne more biti zadoščeno že s tem, da je storilec kaznovan. Zato je žrtvi treba vrniti nastalo škodo. [31] Vprašanje pa je, do kod sega družbeni interes za pomoč žrtvi in ali naj se povrne škoda vsaki žrtvi ali samo "nedolžni" žrtvi.

30 Latane, Darley, s. 5

31 Pečar, Žrtve kaznivih dejanj..., s.192

3.2.2 Žrtve disciplinskih postopkov in delovnih sporov

Ob kršitvi delovnih dolžnosti delavca v delovni organizaciji je že po sami naravi zadeve nujno, da je žrtev delovna organizacija. Ta mora utrpeti določeno materialno škodo, ki je posledica kršitve delovnih dolžnosti delavca (storitve ali opustitve). To pa pomeni, da bi delovna organizacija predno poda predlog za uvedbo disciplinskega postopka morala izračunati nastalo škodo in ni dovolj, da se nastanek take škode samo predvideva. Kršitev pravne norme mora povzročiti v zunanjem svetu zaznavno posledico, to pa je v primeru kršitve delovnih dolžnosti prav materialna škoda. Če je ob tem delovna organizacija utrpela še moralno škodo, je to le dodatna škoda k izračunani materialni škodi, vendar mora biti tudi povzročena moralna škoda take narave, da se da izračunati vsaj verjetno pričakovana škoda zaradi delavčeve kršitve.

Delovna organizacija je upravičena, da se brani pred nastajanjem materialne škode, zato lahko uvede disciplinski postopek proti kršilcu delovnih dolžnosti in povzročitelju materialne škode, lahko mu v predpisanem postopku izreče ustrezen disciplinski ukrep in od njega zahteva povračilo povzročene škode. V kolikor se dokaže v postopku, da je delavec naklepoma ali iz (velike) malomarnosti povzročil nastalo škodo, se ne bo mogel izogniti povrnitvi nastale škode, ne glede na to, kakšen disciplinski ukrep mu je bil izrečen.

Delovna organizacija, ki je s kršitvijo delavca utrpela materialno škodo, je tako vedno znana in priznana žrtev v zadevah, ki so predmet disciplinskega postopka in delovnega spora. Pomembno vprašanje pa je, ali se za uvedbo in vodenje disciplinskega postopka zahteva ugotovitev konkretne škode ali pa je dovolj, da se nastanek škode samo predvideva, ni pa dokazan in se ne zahteva izračun višine škode oziroma povračilo povzročene škode.

Delavec je prav tako lahko žrtev disciplinskega postopka oziroma delovnega spora. Ali je in v kakšni meri je žrtev postopka, je

odvisno od številnih okoliščin. Zlasti je pomembno vprašanje, kako sam delavec doživlja postopek, česa je obtožen, kaj se mu očita, kako nastopajo priče in organi v tem postopku, koliko se delavcu dopušča, da se brani obtožb in da dokazuje svojo nedolžnost ali manjšo stopnjo odgovornosti, kot se mu pripisuje. Delavec se lahko čuti žrtev že samo zato, ker je bil proti njemu uveden disciplinski postopek, ni bil pa uveden tudi proti drugim kršiteljem delovnih dolžnosti ali pa se čuti žrtev zato, ker se mu očitajo dejanja in ravnanja, ki jih očitno ni storil ali vsaj ne na tak način, kot želi to prikazati delovna organizacija.

Delavec je žrtev zlasti v tistih primerih, ko njemu povzročena škoda z izrečenim disciplinskim ukrepom močno presega škodo, ki jo je on povzročil delovni organizaciji.

Postavlja se vprašanje, kdo je žrtev disciplinskih postopkov in delovnih sporov v tistih primerih, ko gre za takoimenovane kršitve delovnih dolžnosti brez možnosti izračuna nastale škode. Edini možni odgovor je, da je v teh primerih žrtev samo delavec.

Kadar sta hkrati žrtev delovna organizacija in delavec, je vprašanje, kdo je večja žrtev.

Osnovno pravilo disciplinskega postopka in delovnega spora bi moralo biti, da s tem postopkom ne bi smela delovni organizaciji nastati večja škoda, kot je bila škoda, povzročena s kršitvijo delovnih dolžnosti, sicer bi to pomenilo čisto ekonomsko izgubo delovne organizacije. Delovna organizacija mora poslovati po načelih dobrega gospodarja in se mora izogibati vsem nepotrebni stroškom, ki presegajo dobljeno korist. Delovna organizacija posluje po ekonomskih zakonitostih in čuva te zakonitosti. Delovna organizacija si mora prizadevati za doseganje proizvodnih rezultatov, ni pa njena naloga, da čuva moralo, zakonitost in da preganja kršilce morale ali zakonov, če iz teh kršitev niso nastale škodljive posledice za delovno organizacijo. Če delovna organizacija npr. čuva avtoriteto in poklicni status svojih vodstvenih delavcev, tega ne bi smela delati s postopki, ki

delovni organizaciji v poslovanju prinašajo ekonomsko izgubo. Delovna organizacija ni in ne more biti predstavnik splošnih družbenih interesov, temveč ima lahko le svoje ekonomske interese za izvajanje in spoštovanje pravil vedenja in ravnanja v delovni organizaciji. Vse ravnanje delovne organizacije, ki bi presežalo ekonomski okvir njenega poslovanja, bi bila prekoračitve danih pooblastil v družbenem sistemu.

Kadar je delavec nesporno s svojim dejanjem delovni organizaciji povzročil materialno škodo, je vprašanje, kolikšna naj bo škoda, ki jo delovna organizacija lahko prizadene delavcu. Naj bo ta škoda enako velika, večja ali manjša. Še zlasti je vprašanje, koliko večja sme biti škoda, ki jo bo utrpel delavec, da to ne bo presežlo načel pravičnosti in morale.

V primerih hujših kršitev delovnih dolžnosti, še zlasti tistih, ki so imele za posledico izrek disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja, je očitno, da mora biti tudi materialna škoda delovne organizacije velika oziroma večja kot v primerih lažjih kršitev delovnih dolžnosti. To pa na določen način pomeni, da bi prav višina povzročene škode z delovno kršitvijo lahko bila eden od kriterijev za ločevanje med lažjimi in hujšimi kršitvami delovnih dolžnosti.

Delovnim organizacijam smo postavili vprašanje (št. 15): "Ocenite materialno škodo, ki jo je delovni organizaciji povzročil delavec s svojo kršitvijo? Napišite znesek povzročene škode." Delavcem pa smo postavili vprašanje (št. 44): "Kakšno škodo ste povzročili delovni organizaciji s svojo kršitvijo? Napišite znesek škode v din."

Odgovori so naslednji:

St. spisa na Sodišču zdru- ženega dela Ljubljana	Povzročena škoda s kršitvijo delovnih dolžnosti	
	Delovna organizacija	Delavec
S 436/85	neocenljiva	nobene škode
S 313/85	škodo je težko dokazati	nobene škode
S 109/85	50.454 din	nobene škode
S 83/85	lahko bi prišlo do škode	nobene škode
S 154/85	očitana škoda 240.000 din	nobene škode
S 192/85	ni bilo materialne škode	nobene škode
S 39/85	1,000.000 din	nobene škode
S 8/85	ni bilo škode	nobene škode
S 563/85	10.000 din (leta 1985)	nobene škode
S 496/85	lahko bi prišlo do škode	
S 586/85	ni bilo škode	
S 28/85	ni bilo škode	
S 453/85	20.000 din	
S 307/85	ni podatka o škodi	
S 46/85	60.000 din	
S 111/85	škoda ni ocenjena	
S 455/85	težko je oceniti škodo	
S 752/85	škoda bi lahko nastala	
S 35/85	škoda ni nastala	
S 571/85	-----	nobene škode
S 407/85	-----	nobene škode
S 732/85	-----	nobene škode

Kot je razvidno vseh 12 delavcev meni, da s svojim dejanjem niso povzročili delovni organizaciji nobene škode. Med delovnimi organizacijami jih 12 ne navaja nobene škode, dočim jih 6 navaja nastalo škodo od 10.000 do 1,000.000 din. Od 9 primerov, kjer so

navedeni odgovori delovnih organizacij in delavcev, se v 5 primerih odgovori ujemajo, da ni bilo nobene škode.

Odgovori delovnih organizacij kažejo, da so pri izpolnjevanju vprašalnikov imeli težave pri odgovoru o povzročeni škodi z delavčevo kršitvijo delovnih dolžnosti, saj jim doslej o tem ni bilo nikoli treba razmišljati. Tudi brez tega so lahko delavcu izrekli disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja.

Delovnim organizacijam, ki niso mogle navesti nastale škode z dejanjem delavca, ni mogoče priznati statusa žrtve. V ten primerih so bili prave in edine žrtve samo delavci, ki jim je prenehalo delovno razmerje. Takih delovnih organizacij oziroma delavcev je 13.

V primerih, kjer so delovne organizacije navedle razmeroma majhne zneske povzročene škode, je vprašanje, ali je tako nastala škoda (ali je navedena škoda v resnici nastala in ali je izračun škode zanesljiv, nismo preverjali) bila zadosten razlog za uvedbo disciplinskega postopka in še zlasti za izrek ukrepa prenehanja delovnega razmerja. To vprašanje je še zlasti živo v tistih primerih, kjer bi bila delovni organizaciji z ravnanjem delavca taka škoda lahko nastala, ni pa v resnici nastala. V primeru, kjer delovna organizacija navaja znesek škode 240.000 din (S 154/85), je bil delavcu izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja zaradi neopravičenega izostanka z dela nad 5 delovnih dni. Iz odločbe sodišča je razvidno, da so delavcu pred in po izostanku pisali redni letni dopust, 5 dni pa so mu pisali kot "neopravičeni izostanek", ker je bil ta čas na dopustu "brez dovoljenja šefa". Imel pa je še dovolj dni dopusta, da bi mu bili lahko tudi "neopravičeni izostanek" pisali kot dopust. Tudi sicer v disciplinskem postopku in v delovnem sporu ni bila obravnavana nastala škoda zaradi dejanja delavca. V primeru (S 39/85) kjer delovna organizacija navaja nastalo škodo v znesku 1.000.000 din, je delavec storil kršitev delovnih dolžnosti s tem, da ni spremljal na lov tujega lovca, ki bi "lahko" ustrelil medveda, od česar bi imela delovna organizacija

dohodek 1,000.000 din. Iz sodnega spisa je razvidno, da je tuje-
ga lovca spremljal na lov drug spremljevalec, zato je vprašanje,
ali je izračunana "pričakovana" škoda delovne organizacije real-
na. Tako povzročena oziroma "pričakovana" škoda tudi ni bila
predmet obravnave v disciplinskem postopku in v delovnem sporu
na sodišču združenega dela.

Vsem 12 delavcem, ki so odgovorili na vprašalnik, je bil izrečen
disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja. V TABELI 1 so
podatki o zaposlitvi delavcev, o datumu prenehanja delovnega
razmerja, o času nezaposlenosti in materialni škodi zaradi pre-
nehanja delovnega razmerja (škodo so izračunali sami delavci).

Kot je razvidno iz tabele 1 so bili disciplinski ukrepi prene-
hanja delovnega razmerja izrečeni starejšim delavcem in z daljšo
delovno dobo. Številni delavci so bili v delovnih organizacijah
zaposleni razmeroma dolgo časa (npr. 36, 30, 26, 21, 20, 18 let).

Najkrajši čas nezaposlenosti delavca je znašal 2 meseca, naj-
daljši pa znaša 42 mesecev. Ves čas od prenehanja delovnega
razmerja do 1.11.1987 je bilo nezaposlenih 8 delavcev. Zaradi
nezaposlenosti so bili delavci najbolj prizadeti na materialnem
področju, poleg tega pa navajajo tudi družinske težave in zdrav-
stvene težave.

Iz primerjave prikaza višine škode, ki jo je utrpela delovna
organizacija zaradi delavčeve kršitve delovnih dolžnosti in
prikaza škode, ki jo je utrpel delavec zaradi izrečenega discip-
linskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja, je očitno, da je
bil delavec največja žrtev disciplinskega postopka in delovnega
spora.

Delavci so poleg materialnega prikrajšanja, žrtve disciplinskih
postopkov še iz več drugih razlogov.

Najprej se delavci čutijo žrtve, ker je bil proti njim sploh
 uveden disciplinski postopek. To pomeni, da so bili za uvedbo

TABELA 1 : ŠKODA, KI JE NASTALA DELAVCU ZARADI PRENEHANJA DELOVNEGA RAZMERJA

Št. spisa na Sodišču združ. dela LJ.	Starost delavca	Skupna delovna doba	Delovna doba v delovni organiz.	Delo, ki ga je delavec nazad- nje oprav- ljal	Zadnji osebni dohodek v din	Datum pre- nehanja delovnega razmerja	Čas ne- zaposle- nosti do 1.11.1987 (mesecev)	Škoda za- radi iz- gubljenega zaslužka
436/85	44 let	22 let	20 let	hišnik	80.000	3/1985	33	2,300.000
313/85	49 let	26 let	21 let	referent	63.500	1/1985	35	9,200.000
109/85	52 let	40 let	36 let	upravnik doma	10.000	12/1984	2	- - -
83/85	56 let	35 let	18 let	varnostnik	80.000	6/1984	12	1,000.000
154/85	44 let	18 let	12 let	kurir	100.000	9/1986	16	3,000.000
192/85	52 let	32 let	30 let	delavec	60.000	11/1984	35	5,000.000
39/85	30 let	10 let	4 leta	lovski čuvaj	34.000	12/1984	7	230.000
8/85	29 let	8 let	5 let	delavec	20.000	12/1984	4	80.000
563/85	30 let	9 let	3 leta	delavec	13.000	12/1985	24	1,800.000
571/85	53 let	30 let	26 let	grobar	40.000	4/1984	42	3,000.000
407/85	52 let	15 let	15 let	vratar	44.000	3/1985	31	4,000.000
732/85	46 let	20 let	15 let	varilec	70.000	4/1984	42	6,000.000

disciplinskega postopka drugi razlogi, kot so navedeni v predlo-
gu za uvedbo disciplinskega postopka. Delavcem smo postavili v
tej zvezi naslednja vprašanja:

- "Opišite natančno razloge, zakaj vam je disciplinska komisija
izrekla disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja"
(vprašanje št. 8);
- "Napišite kakšni so bili pravi razlogi, da je bil zoper vas
predlagan disciplinski postopek" (vprašanje št. 10);
- "Ali je bil zoper vas po krivici uveden disciplinski postopek.
Napišite svoje mišljenje" (vprašanje št. 11).

Delavci so na vprašanja dali naslednje odgovore (iz etičnih
razlogov ne navajamo oznak, po katerih bi bilo mogoče posamezne
delavce prepoznati):

- "Zaradi poštenosti in članstva v ZK. Vsi razlogi so bili neo-
pravičeni. Vse potrebne dokumente imam in bi želel imeti pogovor
z vašim pravnikom. Postopek je bil uveden po krivici ker sem
vedel za vse malverzacije šefov."
- "Postopek je bil uveden po krivici. Šef je naročil neko delo,
vendar ga nisem mogel opraviti, ker je bil stroj pokvarjen. Zato
mi je šef očital, da sem zapustil delo. Čeprav dela nisem zapus-
til je šef izkoristil to priložnost, ker mi je bil že izrečen
ukrep prenehanja delovnega razmerja pogojno za čas enega leta.
Šef je iskal priliko, da najde napako do izteka tega roka."
- "Ko mi je potekel bolniški dopust se nisem mogel javiti na
delo, ker so me bolele roke in noge in sploh nisem mogel hoditi.
Disciplinska komisija mi je poslala vabilo na sejo, na katero pa
sem se pismeno opravičil, da ne morem priti, ker ne morem hodi-
ti, prevoza pa nimam. Postopek je bil uveden po krivici".
- "Disciplinski ukrep mi je bil izrečen zgolj zaradi zavisti
bližnjih sodelavcev, saj sem dosegal boljše delovne rezultate
kot oni. V mojem poklicu se je dalo doseči zelo dobre finančne

rezultate, imel sem velik krog prijateljev, ki so mi pomagali v vseh pogledih. Tega ostali delavci zaradi slabega dela niso uspeli doseči. Disciplinski postopek proti meni je bil v celoti po krivem uveden."

- "Imo sam pogojno 3 meseca, potem sam naredo še enga drugega sumi podmetnuli kao sam za drugi plavi optužen taj puta sam došao zjutraj in majstora uprašao za dopust on mi je odobrio i jasam otišao posle se ispostavilo da više nemam dopusta i pisao je plavi madasu mogli dat opravičeno neplačeno madasu za prvi plavi mogli dami dajo dopust tadsamga imao jelsam posle plavog koristio 4 dana dopusta. Upravitniku piše prenehanje za več kot i dan zato su mi upisali še enga mada nebi trebali. Disciplinski postopek je bio uveden po krivici, mislim da za prvi plavi mogli so pisat dopust jel samga taj puta imo za drugi nisam kriv jel po mojem računu sam imo dopusta još i dan a majstor ima karton od dopusta in je mogo kontrolirat pre nego dopust odobri ane odobrit podpisat i onda uništiti što smo podpisali jel meni ne ostaje potvrda dami je odobreno nego njima."

- "Pravi razlog za disciplinski postopek je nesposobnost vodenja funkcionarja upravnega organa, njegova pristranost do nekaterih podrejenih delavcev, slabe strokovne in neobjektivne odločitve pri vodenju organa ter v zvezi s tem povzročanje nezadovoljstvo in prepire med podrejenimi delavci. Disciplinski postopek je bil po krivici uveden zaradi slabosti in neobjektivnega vodenja funkcionarja uprave".

- "V delovni organizaciji so čakali na to, kdaj bom naredil napako, da bo dovolj velika za začetek postopka. Postopek je bil uveden po krivici. Če bi vse strukture delavcev v okviru delovne organizacije delale kakor je treba, bi tudi jaz ne naredil napake. Zato smatram, da je bilo gledanje enostransko."

- "Postopek je bil uveden po krivici, zaradi lažnega pisma mličnika, da sem pijanec. Ker niso mogli dokazati pijanosti, so me obtožili neopravičenih zamenjav službe z drugim vratarjem."

- "Tov.X me je kmalu po prihodu v službo poklical v sobo kjer uraduje ter mi rekel, da naj si poiščem drugo službo ker on ne mara takih ljudi, ki se tožijo na sodišču združenega dela. Rekel sem, da nisem edini v delovni organizaciji, ki se toži in da je sodišče ugodilo moji tožbi zaradi razlike na osebnem dohodku. Nikoli več me ni klical, ampak je začel nameščati disciplinske postopke. Na neki obravnavi je stopil tik do mene ter rekel: "Prav želim si z vami fizično obračunati". Zagrozil mi je, ako sam ne bom odšel iz delovne organizacije, nikjer v Ljubljani ne bom dobil službe". Postopk proti meni je bil uveden premišljeno in načrtno."

- "Postopek je bil uveden zaradi sporov s šefinjo, s katero sem imel spor zaradi dela. Iskala je načrtno razlog za disciplinski postopek. Postopek je bil uveden po krivici."

- "Tožil sem delovno organizacijo zaradi poškodbe pri delu in dobil na sodišču spor. Iz tega je nastala jeza na mene. Postopek je bil uveden po krivici."

- "Disciplinski postopek je bil proti meni krivično uveden, ker sem upošteval opozorilo skupinovodje in popravil delovni nalog tako, da ni šel v obračun in tudi izplačan ni bil. Delovni organizaciji ni nastala nobena škoda in jaz nisem imel od kršitve nobene koristi."

Odnos med razlogi za uvedbo disciplinskega postopka in pravičnostjo oziroma krivičnostjo postopka, najbolje odraža stališče delavca:

" Saj posameznik je tudi vedno nekaj kriv. Če ne drugega, je kriv v tem, da ni pravilne taktike izbral" (mišljeno v boju z nepravilnostmi v delovni organizaciji). Izjava delavca P., 7. razprava na komisiji Marksističnega centra CK ZKS, 5.7. 1984, zapisnik stran 7).

Naslednji razlog iz katerega lahko sklepamo, da so bili delavci žrtve disciplinskega postopka je v tem, da delavci mislijo, da

da so tudi drugi delavci kršili delovne dolžnosti, pa zoper njih ni bil uveden disciplinski postopek. Na postavljena vprašanja so delavci dali naslednje odgovore:

- vseh 12 delavcev misli, da so tudi drugi delavci kršili delovno disciplino, pogosto še huje kot oni, pa zoper njih ni bil uveden disciplinski postopek;

- vseh 12 delavcev misli, da zoper druge delavce ni bil uveden postopek, ker "imajo zveze" z vodilnimi delavci in boljše odnose z njimi. Starejši delavci lahko kršijo delovno disciplino, ker vedo za "grehe" šefov in se zoper njih ne upajo sprožiti disciplinskega postopka. Nekaterim delavcem pa vodilni tudi "tolerirajo" kršitve, ker imajo številne družine in nezaposlene žene;

- vseh 12 delavcev misli, da so manj kršili delovno disciplino kot drugi delavci;

- vseh 12 delavcev je odgovorilo, da se jim je z izrečenim disciplinskim ukrepom prenehanja delovnega razmerja zgodila največja krivica v življenju (vprašanje št. 25);

- vseh 12 delavcev meni, da niso imeli nobene možnosti preprečiti uvedbe disciplinskega postopka, ker je bilo vse že prej dogovorjeno med vodilnimi delavci. Vseh 12 delavcev je odgovorilo: "da so vodilni delavci komaj čakali na njihovo kršitev delovne discipline, da bi jih lahko spravili iz delovne organizacije" (vprašanje št. 34);

- vseh 12 delavcev meni, da so vodilni delavci že ob uvedbi disciplinskega postopka "vedeli", da jim bo izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja";

- vseh 12 delavcev misli, da je bil predsednik disciplinske komisije "pod vplivom vodilnih delavcev delovne organizacije" (vprašanje št. 40);

- vseh 12 delavcev meni, da disciplinska komisija "ni mogla drugače postopati in je delala po navodilih vodilnih delavcev" (vprašanje 42);

- vseh 12 delavcev misli, da bi jim bila disciplinska komisija lahko izrekla milejši disciplinski ukrep (vprašanje št.43);

- vseh 12 delavcev je odgovorilo, da je disciplinski postopek in prenehanje delovnega razmerja vplivalo na poslabšanja njihovega zdravja in na poslabšanje družinskih razmer oziroma razmerij s prijatelji in znanci (vprašanja št. 50 in 51);

- vseh 12 delavcev je imelo namen dočakati upokojitev v tej delovni organizaciji (vprašanje št. 56);

- vseh 12 delavcev ima slabo mnenje o delavskem svetu, ki je reševal njihovo pritožbo zoper sklep disciplinske komisije;

- vseh 12 delavcev ima slabo mnenje o OO sindikata v delovni organizaciji, saj je organizacija dala negativno in slabo mnenje o delavcu;

- vseh 12 delavcev meni, da bi bilo sodišče združenega dela lahko drugače presodilo spor in bolj v korist delavcev, bolj bi moralo poslušati in upoštevati zagovor delavca. Sodišče bi lahko šlo "manj na roko delovnim organizacijam". Le nekateri delavci navajajo, "da je sodišče odločalo v redu na podlagi potvorjenih dokazov za kar ni moglo vedeti in ne drugače odločiti". Nekaj delavcev navaja, da je sodišče upoštevalo samo razloge delovne organizacije, ni pa upoštevalo izjav delavca. En delavec pa navaja: " Na sodišču so ljudje, ki niso dorasli svoji funkciji (razen izjem). Moje prepričanje je, da se veliko bistvenih stvari sploh ne obravnava."

Očitno je, da se delavci čutijo žrtve tudi zaradi selekcije, zoper koga bo uveden disciplinski postopek.

Navedena stališča delavcev kažejo, da delavci čutijo da so večkratno viktimizirani s strani delovne organizacije, s strani OO sindikata v delovni organizaciji in s strani sodišča združenega dela.

Delavci navajajo, da so sprožilni položaji za uvedbo disciplinskega postopka pogosto popolnoma drugi, kot so pa dejanski razlogi. Dejanski razlogi so skriti javnosti, o njih se ne govori ne na disciplinski komisiji, ne na delavskem svetu in ne na sodišču združenega dela. Vsak delavec "točno" ve pravi razlog za uvedbo disciplinskega postopka, ta pa je drug, kot je bil predmet formalnega razpravljanja ob delavčevi kršitvi. Čeprav so delovne organizacije odgovorile (vprašanja št. 8 in 12), da delavec "ni imel sporov z vodilnimi delavci" in da "ni bilo nasprotij med delavcem in vodilnimi delavci", je vprašanje, kako je vse dogajanje občutil sam delavec. Vprašanje je tudi ali so tisti, ki so odgovarjali na vprašalnik, sploh vedeli za spore med delavcem in vodilnimi delavci in ali bi lahko sploh odgovorili pritrdilno, tudi če bi vedeli zanje. Očitno je težko pričakovati, da bi kakšna delovna organizacija "priznala" spore med vodilnim delavcem in delavcem, proti kateremu je bil uveden disciplinski postopek.

Delavcem nismo mogli postaviti vprašanja, ali so imeli od delovnega spora tudi kakšno korist. Materialne koristi od prenehanja delovnega razmerja noben delavec ni mogel imeti (dne 14.12.1987 se je pri vodji raziskave že drugič zglasil na razgovor delavec H. Pokazal je denarno nakaznico iz katere je razvidno, da prejema od centra za socialno delo družbeno denarno pomoč v znesku 97.000 din. Delavec že 33 mesecev išče delo. Postavlja se vprašanje, koliko višji osebni dohodek bi imel ta delavec, če bi bil danes v delovnem razmerju. Vendar iz teh podatkov še ni mogoče sklepati, da ima delavec od prenehanja delovnega razmerja "dobiček").

Delovnim organizacijam pa smo postavili vprašanje o koristnosti disciplinskih postopkov in o koristi, ki jo je imela delovna organizacija od izključitve delavca iz delovnega razmerja.

Na vprašanje: "Ali je izključitev delavca prispevala k utrjevanju delovne discipline v delovni organizaciji" je 14 delovnih

organizacij odgovorilo pritrdilno, 4 delovne organizacije so odgovorile negativno, ena delovna organizacija pa na vprašanje ni odgovorila. Ena delovna organizacija navaja, "da od izključitve delavca do leta 1987 ni bilo več nesramnega obnašanja (vsaj vodstvo zanj ni izvedelo)". Odgovori delovnih organizacij kažejo, da so disciplinski ukrepi pravzaprav le sredstvo za "utrjevanje delovne discipline" in za zastraševanje delavcev. To pa kaže, da se disciplinskemu ukrepanju pripisuje preveč le kaznovalna, povračilna in zastraševalna vloga.

Delovnim organizacijam smo postavili vprašanje, ali bo izrečeni ukrep vplival poboljševalno in prevzgojno na delavca, da v prihodnje ne bo več kršil delovnih obveznosti: 6 delovnih organizacij je odgovorilo pritrdilno ("upamo da bo", "verjetno bo"), 9 delovnih organizacij je odgovorilo, da ukrep na delavca ne bo vplival poboljševalno in prevzgojno, 3 delovne organizacije so odgovorile "to ni naša presoja" in ena delovna organizacija na vprašanje ni odgovorila.

Večina delovnih organizacij ima majhno zaupanje v poboljševalno in prevzgojno moč izrečenega disciplinskega ukrepa, čeprav so uporabile najtežji disciplinski ukrep. To pa kaže, da je bil edini namen disciplinskega ukrepa povzročiti delavcu škodo in kaznovati ga za dejanje, ki je bilo predmet disciplinskega postopka. Iz tega stališča je tudi bolj razumljivo veliko nesorazmerje med škodo, ki jo je ali jo naj bi bil delavec povzročil delovni organizaciji (če jo je v resnici povzročil je drugo vprašanje) in med škodo, ki jo je dejansko utrpel delavec zaradi izrečenega disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja.

Odgovor na vprašanje, kdo je prava in praviloma edina žrtev disciplinskega postopka in delovnega spora, se tako kar sam ponuja. Dokazov za to, da je prava žrtev le delavec je dosti več, kot je dokazov, da bi bila žrtev tudi delovna organizacija. Če v sistemu kot so delovna razmerja, morajo biti tudi "žrtve", je vendarle prvo naslednje vprašanje, zakaj so bile žrtve prav določeni delavci in ne kateri drugi. Drugo vprašanje pa je, ali bi bilo lahko manj žrtev disciplinskih postopkov in delovnih sporov in ali bi žrtve, ki že morajo biti žrtve, lahko manj trpele.

3.3 STROŠKI OBRAVNAVANJA INDIVIDUALNIH KONFLIKTOV V ZDRUŽENEM DELU

3.3.1 Pojem analize stroškov delovanja sistema

V številnih državah (zlasti v najbolj bogatih kot so ZDA, Japonska, Kanada) se vedno pogosteje sprašujejo o stroških za delovanje različnih družbenih podsistemov. Najpogosteje se ugotavljajo stroški delovanja policije, pravosodja in izvrševanja kazni zopora. To pa so najbolj "neproduktivna" področja, ki državo stanejo veliko denarja, malo pa je podatkov o njihovi učinkovitosti oziroma uspehu sploh. Zlasti so živa vprašanja kaj lahko pričakuje družba od povečanega števila delavcev policije ali od povečanega števila zapornikov v kazenskih zavodih. Iščejo se najboljše rešitve teh vprašanj, ki še zagotavljajo normalno delovanje družbe in hkrati zagotavljajo najboljše varstvo osebnih pravic in svoboščin ljudi. Zlasti se postavlja vprašanje kakšen je ekonomski učinek delovanja teh organov, če delujejo represivno ali preventivno. Vprašanje je, kakšna je sploh dejanska škoda od kršitev, ki jih preganjajo in kaznujejo državni organi. Države, ki proučujejo ta vprašanja, si prizadevajo zmanjšati stroške za delovanje teh organov in prihranjeni denar nameniti za druge bolj koristne družbene dejavnosti.

Ko se postavlja vprašanje najugodnejšega razmerja med stroški za delovanje državnih organov in največjo koristjo od tega delovanja, se postavlja tudi vprašanje, kakšno bi bilo najbolj ugodno število kršitev, ki jih preganjajo državni organi. [1]

V zvezi s stroški za delovanje družbenih sistemov se opravljajo takoimenovane "strošek-korist" ("cost-benefit") analize, ko se tehtajo izdatki in pričakovani učinki boja s kršitvami. Pri tem se poudarjajo ukrepi za izboljšanje, poenostavitev in pocenitev delovanja sistemov odkrivanja, pregona, kaznovanja in izvrševan-

1 Normandeau, Rizkala, s.27.

ja kazni. Namen je poiskati "največjo uspešnost ob določenih izdatkih". [2]

Čeprav se pogosto govori, da je namen takih raziskav zmanjšanje stroškov za delovanje državnih nadzornih mehanizmov, je to zelo težko doseči, zato je boljše govoriti le o doseganju večje uspešnosti dela ob istih izdatkih.

Osnovno vprašanje ob teh analizah je, kaj je sploh učinek dela teh organov? Kakšen je sploh učinek kaznovanja ljudi in kakšni so gospodarski in socialni učinki kaznovanja? In sploh je vprašanje, ali kaznovanje pogosto ne pomeni prej zmanjšanje človekovih možnosti za življenje v družbi (desocializacija) kot njegovo prilagajanje družbenim normam (socializacija), na katerem koli področju življenja, kjer se uveljavlja takšno kaznovanje. Vprašanje je, kaj je sploh merilo uspešnosti kazni in kdo zna izmeriti njen učinek. Če so še neka, čeprav slaba merila, za merjenje učinka kazni, ki jih izrekajo sodišča storilcem kaznivih dejanj (običajno se upošteva le povratništvo že obsojenih oseb, kar pa je dosti premalo), pa teh meril ni za ostala področja družbenega kaznovanja (disciplinske kazni v delovni organizaciji, partijske kazni, šolske kazni, kazni za prekrške v prometu in za kršitve javnega reda in miru). Tudi ni odgovora na vprašanje, ali je za družbo ceneje in bolj uspešno preganjanje in kaznovanje kršilcev ali prizadevanje za preprečevanje kršitev.

Nekatere kršitve nimajo nobenih ekonomskih posledic za družbo (če v trgovini kupec ukrade eno jabolko, če delavec v tovarni mesnih izdelkov "ukrade" 0,29 kg salame), toda stroški nastanejo s procesom posega družbenih nadzornih organov. Zato je treba ob ugotavljanju stroškov kršitev vedno upoštevati oboje: tako stroške, ki so neposredna posledica kršitve kot tudi stroške družbenega odziva na kršitev. To oboje skupaj pa je zelo težko proučevati. [3] Poleg tega se raziskave o stroških kršitev pretežno ukvarjajo samo z ekonomskimi stroški, nič ali malo pa s socialnimi, psihološkimi in drugimi stroški.

2 Pečar, Gospodarski pogledi..., s. 169

3 Robert, s. 546

V splošnem se lahko stroški kršitev razdelijo na ekonomske in družbene stroške. Ekonomski stroški so stroški gospodarstva (poškodovanje ljudi, poškodovanje ali uničenje stvari, stroški žrtev, dobiček storilcev od kršitev). Družbeni stroški pa zajemajo poleg ekonomskih še ostale stroške zaradi kršitev (stroški odkrivanja, pregona, sojenja in izvrševanja kaznovalnih ukrepov, stroški vzdrževanja družine obsojenca, stroški vzdrževanja zapornikov, stroški za preprečevanje kršitev, stroški za varnost delovnih organizacij in ljudi).

Zmanjšanje stroškov za delovanje družbenih podsistemov za obravnavanje kršitev prava, je mogoče doseči tudi z zmanjševanjem kršitev prava. Zato so pomembna spoznanja o vzrokih za človekovo vedenje, tako za pravno dovoljeno in pravo spoštuječe vedenje kot za vedenje. Namen proučevanja družbenih kršitev pa ni popolna odprava kršitev. To je po eni strani nedosegljiv cilj, po drugi strani pa tudi nezaželen, saj bi ob prenehanju družbenih kršitev propadli številni sistemi v delovanju države, ki so danes temelj države (policija, tožilstvo, sodišča, vzgojni, prevzgojni in kazenski zavodi). "Zdrava" družba mora imeti določeno količino in kakovost družbenih kršitev (kriminalitete), da lahko normalno deluje ves državni sistem, ki je tudi sam posledica delitve ljudi na skupine z nasprotujočimi si interesi. Prenehanje kršitev družbenih norm bi pomenilo prenehanje nasprotij med ljudmi, s tem pa bi bila odveč tudi država, kot stroj za prisiljevanje ljudi k poslušnosti.

Kršitve delovnih dolžnosti delavcev v delovnih organizacijah so po svojem bistvu samo del vseh kršitev družbene discipline ter s tem družbenih, pravnih, moralnih, običajnih, etičnih, političnih in drugih norm. Zato tudi za te kršitve veljajo vse splošne ugotovitve o stroških in o koristi obravnavanja teh kršitev v samih delovnih organizacijah, pred sodišči združenega dela, pred kazenskimi sodišči, pred častnimi razsodišči družbeno političnih organizacij, društev in poklicnih združenj.

3.3.2 "Ekonomski" pristop k obravnavanju kršitev delovnih dolžnosti v delovnih organizacijah

Delavec, ki mu je bil izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja zaradi kršitev delovnih dolžnosti verjetno razmišlja o tem, kaj je pridobil in kaj je izgubil s kršitvijo delovnih dolžnosti oziroma z disciplinskim ukrepom. Teoretično bi moral že pri "odločanju" za kršitev razmišljati, ali bo imel od dejanja "dobiček" ali "izgubo" oziroma "škodo". Zlasti "ekonomska" [4] razlaga prestopništva trdi, da je bistvo prestopništva ekonomski odnos med družbo in posameznikom. Prestopništvo je rezultat nenehnega prelivanja dobička in pokrivanja izgube med prestopnikom in družbo.

Ključni pojem v ekonomskem modelu prestopništva je "izbira". Domneva se, da ljudje sami izberejo izvrševanje prestopniških dejanj, torej gre vedno za individualni izbor, ne glede na družbene dejavnike, ki ta izbor lahko pospešujejo ali zavirajo. Ker je "izbor" za prestopniško dejanje vedno individualne narave, ni nujno, da se izbor zdi razumen tudi drugim ljudem. Za večino ljudi je "nelogično", da človek nekaj stori, nekaj ukrade, izostane z dela en dan ali več dni in zato izgubi zaposlitev in sredstva za lastno preživljanje in za preživljanje svoje družine, zlasti majhnih otrok. To pa le kaže, da "normalnosti" izbora ni mogoče ocenjevati po kriteriju razumnosti, temveč je treba upoštevati individualni kriterij. Človek izbere v življenju tisto možnost (pošten - nepošten, imaš - nimaš in ukradeš), ki mu prinaša večje osebno psihološko zadovoljstvo in ne samo ekonomsko korist. Za izbor je tako bolj pomembno osebno občutenje in razmišljanje človeka, kot pa družbeno vrednotenje izbora po neki nedoločeni splošni družbeni morali, ki predvideva, kakšni naj bi bili ljudje, da bi bil "svet dober in pošten".

4 Warren, The Economic Approach to Crime, s.440-441

Pri presoji izbora "za ali proti" prestopniškemu dejanju, ravnanju oziroma vedenju, je treba upoštevati predvidljivo korist (dobiček) človeka od zakonito dovoljene dejavnosti (hodiš redno v službo in pridno delaš) in korist (dobiček) od nedovoljene (nezakonite, prepovedane) dejavnosti (ukradeš in imaš kar si želiš). K temu pa se prišteje še škoda od pričakovane kazni, če bo kršilec prijet in kaznovan. Pri tem je očitno, da je le zelo majhen del vseh prestopnikov prijet in kaznovan. Nihče vnaprej tudi ne more zanesljivo vedeti ali bo odkrit, ali bo kaznovan in kakšno kazen bo dobil. Tehtanje (računanje) med koristjo in škodo od dejanja, ravnanja ali vedenja, pa vedno zajema tudi verjetnost biti odkrit, prijet in kaznovan. Človek tvega, da morda sploh ne bo prijet in bo imel od dejanja, ravnanja ali vedenja samo dobiček. Oseba se odloči, da ne bo kršila norm, prepovedi oziroma zapovedi, če ugotovi ("izračuna"), da je korist od dovoljene in zakonite dejavnosti večja od pričakovane koristi od prestopniškega dejanja, ravnanja ali vedenja.

K odločitvi človeka "za ali proti" prestopniškemu vedenju, vedno odločilno prispeva tudi okolje. Poudarja se, da je izredno pomembna količina in kakovost nadzora nad vedenjem oziroma prizadevanje nadzornih organov, da odkrijejo čim več kršitev in jih ustrezno kaznujejo. Če so organi nadzora malo učinkoviti, ali si sploh ne prizadevajo za odkrivanje kršilcev, se več ljudi odloča za tveganje in iskanje koristi od nedovoljenih dejanj. Vsebina in oblika odločanja "za ali proti" kršitvi, je za vse ljudi enaka, le vrednosti posameznih spremenljivk, ki vplivajo na izbiro so za različne ljudi različne. Pomembni so še položaji, ki zahtevajo odločanje človeka "za ali proti" prestopniškemu dejanju ali vedenju. Ti pa so odvisni od stvarnih in osebnih okoliščin, v katerih se oseba znajde. Enake ali podobne spremenljivke imajo različne individualne vrednosti za vsakega človeka posebej.

Najpomembnejša ugotovitev ekonomskega modela razlage prestopništva je naslednja:

- če želimo zmanjšati količino prestopniškega vedenja in kršitev norm, je treba upoštevati formulo:

$$PK > K (X)$$

Iz formule je razvidno, da se bo človek odločil "za" dovoljeno in družbeno pričakovano vedenje oziroma "proti" prestopniškemu vedenju in kršitvi norm, če je pričakovana korist (PK) od zakonito dovoljene dejavnosti večja od pričakovane koristi od kršitve pravil in norm [K (X)]. Zato ni dovolj, da država (ali delovna organizacija) povečuje samo kazni in s tem zmanjšuje pričakovano korist od kršitev (običajno tako ravnaajo države in vse organizacije v državi), temveč mora povečevati korist od dovoljene dejavnosti. To pa pomeni, da mora povečati nagrado za poštenost, pridnost, delavnost, skrbnost, prizadevnost, varčevanje. Pričakovana korist od kršitve se lahko zmanjša tudi zaradi povečanega tveganja, da bo kršilec prijet in kaznovan (boljši nadzor nad vedenjem ljudi). Toda ta način je za družbo zelo drag in daje le začasne in navidezne uspehe, kajti meje v povečevanju nadzornih organov (v državi ali v delovni organizaciji) so že po naravi močno omejene (danes so vse države na zgornji meji dopustnega nadzora nad ljudmi), pa tudi kazni so po svoji naravi omejene (delovna organizacija ne more odpustiti vseh delavcev, ki kršijo delovne obveznosti).

Iz formule izhaja naslednji zaključek:

- čim nižjo socialno vlogo in status ima človek, čim bolj je zaničevan in odrinjen na rob družbe, čim bolj je stigmatiziran in reven in čim bolj je prepričan, da se zanj tudi v prihodnje ne bo nič spremenilo, večja bo njegova udeležba v kršitvi veljavnih norm, kajti zanj je pričakovana korist od kršitve praviloma večja od pričakovane koristi od dovoljene dejavnosti. Izbor za prestopniško vedenje se opravi po formuli:

$$PK < K (X)$$

To pa pomeni, da se bodo tisti, ki so bili kaznovani, tudi v prihodnje odločili za kršitve, če se njihove ekonomske razmere in možnosti niso bistveno izboljšale po prvi kršitvi oziroma po prestani kazni (npr. po prenehanju delovnega razmerja). V primerjavi s stanjem pred prejšnjim izborom za kršitev norm (ali delovnih dolžnosti v okviru delovne organizacije). To pomeni, da

bi bilo od disciplinskih ukrepov prenehanja delovnega razmerja mogoče pričakovati, da delavec v prihodnje ne bo več kršil delovne discipline samo, če bi spremenil svojo motivacijo. Osnova za spremembo motivacije pa so spremenjene potrebe in želje, ki jih človek uresničuje skladno s svojim značajem. Če bi delavec "priznal" svojo krivdo v zvezi s kršitvijo, če bi uvidel osebne in družbene razsežnosti svoje kršitve, bi bilo še mogoče pričakovati njegovo drugačno vedenje v prihodnje. V kolikor pa delavec niti "krivde" ne prizna, je neutemeljeno pričakovati, da je disciplinski ukrep dosegel svoj namen. Disciplinsko kaznovanje ne bi smelo imeti le kaznovalnega značaja, temveč bi moralo imeti tudi preprečevalni namen, saj delovni organizaciji, ki delavcu izreče disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja, ne more biti vseeno, ali bo njen ukrep sploh imel ali pa ne bo imel nobenega učinka na kaznovanega delavca in ali bo delavec v novi delovni organizaciji (saj o tem, da se delavec, ki mu je prenehalo delovno razmerje mora prej ali slej zaposliti, ne more biti dvoma, čeprav nekatere delovne organizacije storijo vse, da to preprečijo in tako delavcu začasen in zakonit ukrep spremeni-jo v ukrep, ki nezakonito traja nekaj let), takoj začel s podobnimi kršitvami, zaradi katerih mu je bil izrečen disciplinski ukrep. Delovne organizacije "čutijo", da njihovi ukrepi niso učinkoviti, zato pa tudi po odpustu še dodatno stigmatizirajo odpuščene delavce tako, da vsem, ki sprašujejo po vzrokih za disciplinski odpust povedo, da je bil delavec "neprilagojen" in naj ga ne vzamejo na delo. To je nepredvidena in nezakonita posledica disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja, ki delavcem povzroča največ težav, ko si skušajo najti novo zaposlitev.

Danes ne vemo ali tisti, ki se odločajo "za ali proti" kršitvi delovnih dolžnosti v delovnem razmerju, tudi resnično razmišljajo po opisanem ekonomskem modelu o pričakovani koristi oziroma škodi zaradi kršitve delovnih dolžnosti. Opisani model odločanja za disciplinsko kršitev je bolj naravnian na dejanja in ravnanja, ki prinašajo določeno premoženjsko korist oziroma škodo, manj pa je morda veljaven za kršitve, pri katerih je vsaj navidezno težko ugotoviti ekonomsko korist.

Pomembno vprašanje je, koliko škode naj povzroči delavcu izrečeni disciplinski ukrep. Ali naj bo povzročena škoda z ukrepom sorazmerna s škodo, ki jo je povzročil delavec s svojim dejanjem, naj bo prizadejana škoda manjša ali večja in koliko večja sme biti, da ne bo porušena pravičnost, moralna, zakonitost, smotrnost. Vprašanje o višini škode, ki jo delavcu povzroči ukrep, ima tudi svojo širšo družbeno politično razsežnost, saj noben del družbenega sistema ne bi smel ljudem povzročati škode. Danes ne vemo, kakšna je sploh korist od izrečenih disciplinskih ukrepov prenehanja delovnega razmerja, če skušamo to korist izmeriti iz širšega družbenega stališča.

Prenehanje delovnega razmerja je najtežji disciplinski ukrep, ki ima za delavca najtežje posledice. Zato bi morala biti tudi zelo natančna pravila o uporabi tega ukrepa. Ta ukrep bi se smel uporabiti samo tedaj, kadar je delovni organizaciji s kršitvijo delavca nedvomno nastala materialna škoda. Osnovni kriterij bi moral biti, da se delavcu z izrečenim ukrepom lahko povzroči samo malo večja škoda, kot je bila škoda zaradi njegove kršitve. Kakor hitro pa je nesorazmerje med škodo, ki jo je storil delavec in škodo, ki je delavcu povzročena z izrečenim disciplinskim ukrepom, nastaja družbena krivičnost, tak postopek je nemoralen in ga pravo ne bi smelo dovoliti.

Osnovno vprašanje je, kakšne naj bodo posledice disciplinskega kaznovanja. Naj ima disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja samo eno neposredno posledico, to je prenehanje delovnega razmerja delavca z delavci določene delovne organizacije ali pa naj ima še druge posledice. Praktično bi bil namen disciplinskega ukrepa dosežen, če bi delavcu danes prenehalo delovno razmerje v delovni organizaciji X, jutri pa bi se delavec zaposlil v delovni organizaciji Y. Taka rešitev bi bila pravična in moralna. Niti v zakonu niti v samoupravnih aktih delovnih organizacij ni določen čas trajanja izrečenega disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja. Tudi iz širše razlage predpisov ni mogoče sklepati, da bi družba hotela komu trajno vzeti pravico do zaposlitve in do možnosti, da se preživlja z

lastnim delom. Tudi v tistih primerih, ko zakon določa prenehanje delovnega razmerja po sili zakona (npr. če delavec nastopi kazen zapora nad 6 mesecev), je očitno, da ima po prenehanju delovnega razmerja delavec v zaporu zagotovljena sredstva za življenje (zagotovljeno mu je, da bo sit in oblečen). Poleg tega zakon določa, da morajo obsojenci delati in kazenski zavod jim mora zagotoviti delo v podobnih pogojih, kot se opravlja zunaj zavoda. To pomeni, da se tudi storilcem najtežjih kaznivih dejanj, ki so bili obsojeni na 20 let zapora, zagotoviti delo v kazenskem zavodu. Po drugi strani pa družba ne kaže nobene skrbi za tiste, ki jim je prenehalo delovno razmerje zaradi disciplinskega ukrepa, čeprav so storili neprimerno lažje kršitve družbenih norm, kot obsojenci, ki so v kazenskih zavodih.

Socialno-politično vprašanje je, koliko časa po prenehanju delovnega razmerja naj bo delavec brez zaposlitve. Vprašanje je, ali ima stanje nezaposlenosti za delavca značaj maščevanja za storjeno kršitev ali značaj poboljšanja in prevzgoje oziroma zastraševanja in opozorila, naj v prihodnje ne krši več delovnih obveznosti. In če ima stanje nezaposlenosti katerega od teh namenov, ostaja še vedno vprašanje, koliko časa zadostuje, da se ti nameni dosežejo. Kdo sploh nadzoruje ali se dosega kateri od teh namenov in kdo odloča o tem, kdaj so in v kolikšni meri so ti nameni doseženi. Če ni odgovorov na ta vprašanja in če je po drugi strani očitno, da ima delavec številne težave pri iskanju nove zaposlitve, potem bi morali izrečeni disciplinski ukrepi vsebovati tudi izrek o času, za katerega velja prepoved nove zaposlitve, npr. nekaj mesecev ali nekaj let. Potem bi družba vedela in vedel bi sam delavec, koliko časa bo brez zaposlitve po izrečenem ukrepu. Tudi v tem primeru bi morale posledice izrečenega ukrepa prenehati po poteku določenega časa (podoben učinek ima varnostni ukrep prepovedi opravljanja določenega poklica). Morda bi bila taka ureditev disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja bolj poštena od današnje, ko delavec po izrečenem ukrepu ne ve, ali bo sploh še kdaj dobil novo zaposlitev. Disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja bi moral imeti vnaprej predvidljive in določene posledice.

Vprašanje je, ali naj pri disciplinskem ukrepu prenehanja delovnega razmerja prevladuje kaznovalni (maščevalni) ali prevzgojni (poboljševalni) namen? Ali naj bo odgovor na to vprašanje odvisen od tistega, ki ukrep izreka ali od delavca, ki mu je ukrep izrečen, kakor ga bo on sam razumel. Gotovo mora biti razlika, če se disciplinski ukrep izreka zaradi maščevanja ali pa se izreka zaradi prevzgoje, da delavec v prihodnje ne bi več kršil delovnih obveznosti. Če zakonodaja ne loči teh namenov, jih še manj lahko loči delavec, ki mu je bil ukrep izrečen. Če delavec ne ve, zakaj mu je bil izrečen disciplinski ukrep, potem zagotovo ni mogoče pričakovati družbeno koristnih namenov od takih ukrepov.

Vprašanje je, ali se v delovnih organizacijah sploh kdo sprašuje, zakaj je prišlo do delovne kršitve delavca in ali bi jo bilo mogoče preprečiti. Delovna organizacija oziroma njeni vodilni delavci lahko le čakajo, ali bo kdo kršil delovne obveznosti in potem odkrite kršitelje pač kaznujejo. Lahko pa bi bolj koristno porabili čas in znanje, da bi skušali kršitve preprečiti in s tem zmanjšati tudi družbeno in osebno škodo zaradi kršitev delovnih dolžnosti. Številne kršitve bi bilo mogoče zelo enostavno preprečiti ali jih vsaj ne obravnavati na formalni ravni disciplinskega postopka. Toda ostaja vprašanje, ali vodstveni delavci sploh želijo, da bi prenehale ali da bi se zmanjšale kršitve delovnih dolžnosti. Morda bi kaj takega lahko ugotovili za tiste delovne organizacije, kjer niso navajeni delovnih kršitev in disciplinskega kaznovanja. Zelo težko pa bi se s tem sprijaznili v tistih delovnih organizacijah, kjer so vodstveni in strokovni delavci in disciplinski organi že navajeni na disciplinsko kaznovanje in je to postalo del življenja delovne organizacije. Disciplinsko kaznovanje vendarle daje, potrjuje in utrjuje določene statusne vloge v delovni organizaciji. Sami vodstveni delavci in nekateri drugi delavci si življenja brez disciplinskih postopkov ne znajo predstavljati. Kako bi vodstveni delavci sicer dosegali vsaj minimalno delovno disciplino, če ne bi nenehno grozili z disciplinskimi postopki in s prenehanjem delovnega razmerja. Koliko v resnici take možnosti in take grožnje

prispevajo k delovni disciplini, pa je drugo vprašanje. Očitno je, da ne prispevajo v tistih delovnih organizacijah, kjer kljub temu prihaja do kršitev delovnih dolžnosti.

Ce bi prenehale kršitve delovnih dolžnosti, bi vodstveni delavci izgubili del oblasti in moči, ki se kaže najbolj neposredno prav v disciplinskem kaznovanju. Čeprav vodstveni delavci sami ne morejo izrehati nobenih disciplinskih ukrepov (lahko pa podvzamejo številne druge ukrepe, ki imajo značaj nagrajevanja ali kaznovanja delavcev), pa je očitno, da morajo vsi disciplinski organi delovati po navodilih in pod nadzorom vodstvenih delavcev. Tudi dejansko ni mogoče dopustiti, da bi disciplinska komisija in delavski svet delovala drugače, kot si to zamišljajo vodstveni delavci, saj bi to pomenilo porušenje jasnih odnosov, kdo ima oblast in moč in kaj ta moč in oblast pomeni za življenje in poslovanje delovne organizacije. Taka povezava med vodstvenimi delavci in disciplinskimi organi v delovni organizaciji daje občutek pripadnosti in skupnih ciljev vseh delavcev delovne organizacije. Taka povezava pomeni v določeni meri prednost za poslovanje delovne organizacije, pomeni pa tudi veliko nevarnost, da prihaja vedno in povsod do izraza samo volja vodstvenih delavcev (ali celo enega samega vodstvenega delavca) in da nasprotovanje volji teh delavcev (ali delavca), pomeni v resnici nezaupanje do stališč in predlogov teh delavcev (ali delavca). To pomeni, da si morda številni delavci delovnih organizacij tudi želijo kršitve delovnih dolžnosti, da v postopkih dokazujejo svojo moč (vodstveni delavci) ali pa dokazujejo svojo pripadnost, podrejenost in solidarnost z vodstvenimi delavci (člani disciplinske komisije, člani delavskega sveta, člani sindikalne organizacije).

Ali si vodstveni delavci in člani disciplinskih organov želijo kršitve delovnih dolžnosti ali ne, je odvisno od njihove osnovne osebne naravnosti. Odvisno pa je tudi od njihovih stališč, kako doseči dobro poslovanje in delovanje delovne organizacije in kakšen pomen dajejo pri doseganju tega cilja disciplinskemu kaznovanju. Končno je disciplinsko kaznovanje eden od pomembnih

dejavnikov za ustvarjanje ugodnega ali neugodnega družbenega (delovnega) vzdušja v delovni organizaciji. Če so vodstveni delavci uspeli s svojim demokratičnim, permisivnim, strokovnim, poštenim in pravičnim pristopom zgraditi v delovni organizaciji ugodno družbeno (delovno) vzdušje brez disciplinskega kaznovanja (čeprav je očitno, da se samo ali pretežno z disciplinskim kaznovanjem takega vzdušja ne da zgraditi), in če jim je takšen pristop postal osnovni in pomeni del njihovega prepričanja, disciplinskih kršitev in disciplinskih postopkov ne potrebujejo, ker si moč in oblast pridobijo lahko na drug bolj ustrezen način, brez groženj in kazni. Končno pa gre za osnovno vprašanje, ali so vodstveni delavci pri svojem delu bolj pozorni na dobre ali na slabe lastnosti delavcev, ali si bolj prizadevajo nagradjevati pridnost in poštenost delavcev ali pa bolj iščejo napake in kršitve delavcev, da bi jih lahko kaznovali. Toda od kaznovanja nima nihče nobene koristi, še zlasti nimajo posebne koristi pridni in pošteni delavci. Zato bi dostikrat bilo boljše, če bi denar, ki ga delovna organizacija porabi za disciplinske postopke in za delovne spore, porabila za nagrajevanje pridnih, delavnih in poštenih delavcev. Če bi vodstveni delavci čas, ki ga porabijo za disciplinske postopke porabili za vzpodbujanje delavcev in za izkazovanje skrbi za delavce, bi s tem prej in bolj učinkovito zmanjšali disciplinske kršitve kot z disciplinskim kaznovanjem.

Nenehno se postavlja vprašanje ali je za kršitev delovnih dolžnosti vedno in v vsakem primeru formalni disciplinski postopek najboljša rešitev tako iz vidika ekonomičnosti postopka kot iz vidika učinkovitosti in smotrnosti postopka. Pravni postopek je zelo draga družbena zadeva. [5]

Naslednje vprašanje, ki sledi iz prejšnjega, pa je, ali je bil izrečeni disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja edini možni, najbolj smotrni in najbolj ekonomičen ukrep, od več možnih ukrepov za obravnavano kršitev delovnih dolžnosti. Očitno je, da bi v večini primerov delovna organizacija (disciplinska komi-

sija, delavski svet) lahko uporabila tudi kakšen drug disciplinski ukrep. Izrečeni ukrep bi končno lahko razveljavilo ali spremenilo tudi sodišče združenega dela. Bistveno za naše razmišljanje je dejstvo, da ne glede na te možnosti, delovne organizacije vsako leto izrečejo določeno število disciplinskih ukrepov prenehanja delovnega razmerja in sodišča združenega dela potrdijo določeno število teh ukrepov. Zato je potrebno razmišljati samo o tako izrečenih in potrjenih disciplinskih ukrepih, o njihovi smotrnosti, učinkovitosti in o ekonomskih stroških in posledicah izrečenih ukrepov.

3.3.3 Stroški obravnavanja disciplinskih kršitev

3.3.3.1 Stroški obravnavanja disciplinskih kršitev v delovnih organizacijah

Za vsak družbeni sistem je pomembno vprašanje, kako učinkovito delujejo njegovi podsistemi. To pomeni, da je potrebno nenehno preverjati učinkovitost iz ekonomskega stališča. Še zlasti to velja za delovne organizacije, ki so del gospodarskega sistema. V delovnih organizacijah bi morala biti vsa opravila skladna z ekonomiko poslovanja. Delovna organizacija bi se morala izogibati vseh postopkov, ki ne prinašajo ekonomske koristi. Zato je pomembno vprašanje, kakšni so sploh stroški delovnih organizacij v zvezi z disciplinskimi postopki.

Kakor hitro smo ugotavljali (glej spredaj poglavje 3.3.2) materialno škodo, ki je nastala delovnim organizacijam zaradi delavčeve kršitve delovnih dolžnosti, se moramo vprašati, koliko stroškov je imela delovna organizacija z disciplinskim postopkom. V ta namen smo delovnim organizacijam postavili vprašanje (št.18), koliko delovnih ur je bilo porabljenih v delovni organizaciji za vsa opravila v zvezi z disciplinskim postopkom. Pričakovali smo, da bodo v delovnih organizacijah izračunali ure

za pripravo predloga za disciplinski postopek, za seje disciplinske komisije in delavskega sveta, porabljene ure pravnika, ki je pisal odgovore na navedbe delavca v predlogu za sodno varstvo, čas porabljen za udeležbo na razpravah na sodišču združenega dela I. in II. stopnje. Hkrati smo delovne organizacije zaprosili, da opišejo motnje v poslovanju, ki jih je povzročil disciplinski postopek zoper delavca (vprašanje št. 17).

Porabljene ure delovnih organizacij v zvezi z disciplinskim postopkom in motnje v poslovanju delovne organizacije, ki jih je povzročil disciplinski postopek so prikazane v TABELI 2.

Iz tabele 2 je razvidno, da je največ delovnih organizacij za opravila v zvezi z disciplinskim postopkom porabilo od 40 do 60 delovnih ur, nekatere med njimi pa tudi 102 ure ali celo 200 ur (odgovor o 2 porabljenih urah je očitno nerealen in ga sploh ne upoštevamo). Nekatero delovno organizacijo pa niti izračunati niso mogle (in znale), koliko delovnih ur je bilo porabljenih za ta opravila.

Ze iz tega prikaza, brez nadaljnega izračunavanja ekonomske cene porabljenih delovnih ur, je razvidno, da so stroški z disciplinskim postopkom v delovni organizaciji nekajkrat večji od škode, ki jo je delovni organizaciji povzročil delavec s kršitvijo delovnih dolžnosti.

Vprašanje je torej, ali je je sploh še ekonomično tako poslovanje delovne organizacije, če za disciplinski postopek potroši nekajkrat več sredstev, kot je nastala materialna škoda z delovno kršitvijo.

Večina delovnih organizacij navaja različne motnje v poslovanju delovne organizacije zaradi disciplinskega postopka. Vendar so njihova razmišljanja preveč osredotočena le na motnje, ki jih je povzročil delavec s svojo kršitvijo, pozabljajo pa na motnje, ki so nastale zaradi angažiranja različnih strokovnih in

Tabela 2: Porabljene ure delovnih organizacij in motnje zaradi disciplinskih postopkov

Št. spisa na Sodišču združenega dela v Lj.	Porabljene ure v zvezi z disciplinskim postopkom	Motnje v poslovanju delovne organizacije, ki jih je povzročil disciplinski postopek
S 436/85	preko 200 ur (2.000.000 din)	delavci-člani komisije so bili na sejah, izguba delovnega časa
S 563/85	2 uri	izpad delovnih ur disciplinske komisije in delavskega sveta
S 192/85	42 ur	ni bilo motenj v poslovanju
S 39/85	zelo dosti	motnje so velike, vse prevelike za delavce, ki dobro delajo
S 8/85	petkrat je bil voden postopek	morale so biti motnje, če delavca ni bilo na delo
S 213/85	nedvomno izredno veliko	drugi delavci so opravljali delo suspendiranega delavca
S 109/85	30 ur	samski dom je ostal brez vodstva
S 83/85	66 ur	sodelavci morajo vložiti dodatni napor za ohranjanje reda
S 154/85	20 ur	angažiranje strokovnih služb, sodelava 10 ljudi
S 469/85	20 ur	moteč vpliv na sodelavce, manjše zadovoljstvo uporabnikov storitev
S 586/85	50 ur	-----
S 28/85	42 ur	delavec je odklonil delo oziroma usposabljanje pri kooperantu
S 453/85	32 ur	motnje v poslovanju zaradi udeležbe delavcev v postopku
S 307/85	24 ur	motnje zaradi izgubljenega časa
S 46/85	60 ur	-----
S 111/85	102 ure	izguba časa članov disciplinske komisije, delavskega sveta, prič
S 455/85	30 ur	zaradi užaljenih gostov bo manjši promet, s tem pa tudi dohodek
S 752/85	50 ur	-----
S 35/85	50 ur	ni bilo motenj v poslovanju

vodstvenih delavcev, zaradi sestajanja disciplinske komisije in delavskega sveta in še zlasti pozabljajo na motnje v medčloveških odnosih in v družbenem (delovnem) vzdušju v delovni organizaciji. O uvedbi disciplinskega postopka se govori med delavci, razpravlja se o glasovanju disciplinske komisije, o glasovanju na delavskem svetu in o delovnem sporu na sodišču. Le malokateri delavec v delovni organizaciji ni vključen v nobeno primarno neformalno grupo in le malokateri nima prijateljev med sodelavci. Vprašanje je, kakšna je še sploh delovna učinkovitost delavca v delovni organizaciji, ko je uveden disciplinski postopek oziroma, ko je disciplinska komisija že izrekla ukrep prenehanja delovnega razmerja, delavec pa čaka na rešitev ugovora na delavskem svetu. To pa pomeni, da delovne organizacije, ki motenj niso zaznale, slabo poznajo dogajanje v delovni organizaciji (ali pa so tisti, ki so odgovarjali na vprašalnik preveč oddaljeni v svojih pisarnah od delavcev, da bi lahko poznali družbeno vzdušje med delavci v delovni organizaciji). Če bi delovne organizacije razmišljale bolj "ekonomske", bi morale zaznati tudi zmanjšanje delovne storilnosti zaradi disciplinskih postopkov.

Ne glede na pravkar povedano, pa večina delovnih organizacij navaja različne motnje v poslovanju delovne organizacije, ki so nastale zaradi disciplinskega postopka. Te motnje so zagotovo vplivale na zmanjšanje produktivnosti dela in tako tudi na izpad dohodka. Iz odgovorov delovnih organizacij je mogoče sklepati, da disciplinski postopki pomenijo določeno motnjo v poslovanju delovne organizacije. Ta motnja ima lahko ekonomske in psihološke posledice.

3.3.3.2 Stroški obravnavanja delovnih sporov pred sodišči združenega dela

Za izračun stroškov, je potrebno najprej ugotoviti koliko je sporov pred sodišči združenega dela.

Tabela 3: Število rešenih zadev in število sodnikov pri sodiščih združenega dela (I.stopnje) v SFRJ leta 1986 [6]

Republika oziroma pokrajina	število sodnikov 31.12.1986	število rešenih zadev v letu 1986	število rešenih zadev na 1 sodnika
Bosna in Herc.	73	16.990	233
Črna Gora	12	3.593	300
Hrvatska	64	14.304	224
Makedonija	24	8.300	346
Slovenija	34	7.041	207
Srbija-brez SAP	58	30.710	529
Vojvodina	51	8.277	162
Kosovo	16	4.751	297
SFRJ	332	93.966	283

Na sodišču združenega dela SRS je bilo 31.12.1986 zaposlenih 9 sodnikov. Sodišče je v letu 1986 rešilo 2.646 zadev oziroma 294 zadev na enega sodnika.

V SR Sloveniji je vsak sodnik sodišča združenega dela (I. stopnje) potreboval za rešitev ene zadeve povprečno 1,3 delovnega dne (oziroma 9 ur, v SR Srbiji pa je potreboval 0,5 delovnega dne oziroma povprečno 3,5 ure). [7]

V SR Sloveniji je bilo 31.12.1986 10 temeljnih sodišč združenega dela, 4 specializirana sodišča združenega dela in Sodišče združenega dela SR Slovenije, skupaj 15 sodišč združenega dela. Število stalno zaposlenih delavcev pa je bilo naslednje: [8]

- 6 Statistički izvještaj za 1986 godinu. Savezni sekretarijat za pravosudje i organizaciju savezne uprave. Beograd 1987, s.65
- 7 V letu 1986 so bili 303 delovni dnevi (brez nedelj-praznikov), od teh smo odšteli še povprečno 33 delovnih dni dopusta in opravičenih izostankov z dela. Tako smo dobili 270 delovnih dni.
- 8 isto, s.65 in 66

Tabela 4: Zasposleni delavci pri sodiščih združenega dela

Zaposleni delavci	Sodišča združenega dela	Sodišče združenega dela SRS
- stalni sodniki	34	9
- strokovni sodelavci	4	2
- administrativni delavci	49	8
- pomožni delavci	5	1
Skupaj	92	20

Ker je bilo leta 1986 v SR Sloveniji rešeno na sodiščih združenega dela (I. stopnje) skupaj 7.041 zadev, je prišlo na enega zaposlenega delavca letno rešenih povprečno 77 zadev. Za reševanje ene zadeve pa je delavec potreboval povprečno 3,5 delovnega dne oziroma 24,5 delovnih ur.

Na Sodišču združenega dela SRS je bilo leta 1986 rešeno 2.646 zadev. Zaposlenih je bilo 20 delavcev, zato je prišlo na enega zaposlenega delavca povprečno rešenih 132 zadev. Za reševanje ene zadeve pa je en delavec potreboval povprečno 2 delovna dneva oziroma 14 delovnih ur.

Na Sodišču združenega dela Ljubljana je bilo leta 1986 rešenih 1838 zadev, zaposlenih je bilo 26 delavcev (31.12.1986). Tako je bilo na enega delavca v letu 1986 rešenih povprečno 71 zadev, za reševanje ene zadeve pa je delavec porabil povprečno 3,8 delovnega dne oziroma povprečno 27 delovnih ur.

Leta 1986 so znašali celotni izdatki za delo Sodišča združenega dela Ljubljana 128,364.128 din, po periodičnem obračunu do 30.9.1987 pa 177,190.654 din.

Tabela 5: Stroški za delo sodišč združenega dela v letu 1986

Vrsta stroškov	Sodišče združenega dela	
	Ljubljana	SRS
Celotni izdatki v letu 1986	128,364.128	1102,572.359
Število zaposlenih delavcev	26	20
Povprečni izdatki na 1 delavca	4,937.081	5,128.617
Rešenih zadev v letu 1986	1.833	2.646
Izdatki na eno rešeno zadevo	70.029	38.765
Povprečno rešenih zadev na 1 delavca	71	132

Leta 1986 je bilo v SRS na sodiščih združenega dela (I. stopnje) zaposlenih skupno 92 delavcev. Ob povprečnih izdatkih za enega delavca 4,937.081 (podatek za Ljubljano), bi bili znašali celotni stroški poslovanja teh sodišč 457,523.360 din. Če k tem stroškom prištejemo še izdatke za delo Sodišča združenega dela SRS, dobimo skupne izdatke za delo vseh sodišč združenega dela v Sloveniji v letu 1986 v znesku 560,095.710 din. Ker je bilo rešeno v SR Sloveniji skupno 7.041 zadev (iste zadeve so se reševale tudi na Sodišču združenega dela SRS, zato teh ne upoštevamo v številu skupno rešenih zadev), je znašala cena reševanja ene zadeve povprečno 79.547 din.

Glede na ekonomska gibanja v letu 1987, ocenjujemo, da bodo znašali povprečni stroški na enega delavca pri Sodišču združenega dela v Ljubljani letno 10,220.000 din in pri Sodišču združenega dela SRS povprečno letno 11,280.000 din. Tako naj bi stroški poslovanja vseh sodišč združenega dela v Sloveniji znašali v letu 1987 skupaj 1.165,840.000 din (vseh zaposlenih delavcev na sodiščih združenega dela je 112 - upoštevamo enako stanje kot je bilo 31.12.1986). Stroški na enega zaposlenega delavca bodo tako znašali 10,409.000 din, stroški za delo enega sodnika (43. sodnikov) pa 27,112.558 din. V kolikor bi ostalo število rešenih

zadev v SR Sloveniji enako kot v letu 1986, bi znašali povprečni stroški za reševanje ene zadeve 165.580 din. [9]

9 Sodišče združenega dela Ljubljana in Sodišče združenega dela SRS smo zaprosili, naj poskušata izračunati povprečne stroške za reševanje ene zadeve zaradi disciplinskega prenehanja delovnega razmerja, po cenah na dan 5.11.1987. Sodišče združenega dela SRS je posredovalo podatek, da so ti stroški znašali 89.000 din. Ker je znašala povprečna cena za reševanje ene zadeve pri tem sodišču leta 1986 38.765 din, pomeni sporočeni podatek 129,6% povečanje napram stroškom v letu 1986. Če podoben izračun opravimo za Sodišče združenega dela Ljubljana, kjer je ena zadeva v letu 1986 stala povprečno 70.029 din, pomeni, da je stala 5.11.1987 pri tem sodišču ena zadeva 160.786 din. Pri tem smo upoštevali enako stopnjo povišanja vseh izdatkov pri obeh primerjanih sodiščih.

4. ZAKLJUČKI IN PREDLOGI

4.1 Preverjanje hipotez

Raziskava potrjuje naslednje hipoteze:

- al - Vsak delovni spor, v katerem je bil delavcu izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja, zapušča žrtve.

Utemeljitev: Delavci, ki jim je bil izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja, so bili žrtve v več pogledih: utrpeli so veliko materialno škodo zaradi nezaposlenosti, nezaposlenost je trajala pri delavcih od 2 do 42 mesecev, 8 delavcev je brezposelnih od prenehanja delovnega razmerja dalje. Po stališčih delavcev delovni organizaciji zaradi njihove delovne kršitve ni nastala nobena škoda, to priznava tudi velik del delovnih organizacij.

Žrtev je tudi delovna organizacija. V vseh delovnih organizacijah so bili stroški v zvezi z disciplinskim postopkom nekajkrat višji od povzročene škode z delovno kršitvijo.

- el - Delavec je pogosto vnaprej določena in izbrana žrtev zaradi svojih lastnosti, osebnostnih značilnosti ali vedenja. Ko delavec spozna svoj položaj izbrane žrtve, se ne more več rešiti svoje viktimizacije.

Utemeljitev: Delavci navajajo, da so imeli spore z vodilnimi delavci že pred uvedbo disciplinskega postopka. Večina delavcev je pričakovala disciplinski postopek, ker so vodilni delavci komaj čakali, da najdejo razlog za uvedbo disciplinskega postopka. Delavci niso mogli preprečiti uvedbe disciplinskega postopka in ne izreka prenehanja delovnega razmerja. Tudi na disciplinski komisiji in na delavskem svetu je bilo že vnaprej znano, kakšna bo odločitev. Delavci čutijo, da se jim je z izrečenim disciplinskim ukrepom zgodila največja krivica v njihovem življenju.

c/ - Stroški (družbena in individualna škoda) zaradi delovnega spora so nekajkrat večji, kot je bila povzročena škoda z delovno kršitvijo.

Utemeljitev: Večina delovnih organizacij ne navaja višine škode, ki jo je povzročil delavec s svojo delovno kršitvijo. Vsi delavci pa menijo, da z delovno kršitvijo niso delovni organizaciji povzročili nobene škode.

Zaradi izrečenega disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja je vsem delavcem nastala velika materialna in moralna škoda. Škodo predstavljajo izgubljeni zaslužek med brezposelnostjo, poslabšanje zdravstvenega stanja, poslabšanje družinskih razmer, zaničevanje v okolju zaradi brezposelnosti, izguba samospoštovanja, ker si ne morejo z delom zaslužiti sredstev za življenje (preživljajo jih žene ali sorodniki, prejemajo družbeno denarno pomoč).

Delovne organizacije so imele dodatno materialno škodo zaradi opravil v zvezi z disciplinskim postopkom. Za ta opravila je porabila vsaka delovna organizacija povprečno 50 delovnih ur. Poleg tega se je zaradi disciplinskih postopkov poslabšalo družbeno (delovno) vzdušje in zmanjšala se je produktivnost dela.

Tako so imele vse delovne organizacije z disciplinskim postopkom čisto ekonomsko izgubo.

d/ - Disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja ima poleg pravno določenih še številne druge nezaželjene posledice za delavca, njegovo družino in družbo.

Utemeljitev: Pravna posledica disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja je po svojem značaju nedoločenega trajanja, saj so bili delavci nezaposleni od 2 do 42 mesecev oziroma so še danes. Trajanje nezaposlenosti pa ni v nobeni povezavi s težo disciplinske kršitve. To pomeni, da ima enaka pravna sankcija za različne delavce zelo različne pravne posledice, če te posledice merimo samo z dolžino nezaposlenosti po izrečenem ukrepu prenehanja delovnega razmerja.

Očitno je, da ni mogoče vnaprej predvideti vseh posledic izrečnega disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja in ne časa trajanje teh posledic.

4.2. Ugotovitve raziskave

Ker so delovni spori kriminogeni dejavnik (ugotovitev raziskave iz leta 1986), je nujno, da zapuščajo tudi žrtve. Delovni spori niso stvar samo delovne organizacije in njenih organov, temveč so del družbenega dogajanja. Zlasti so pomembne posledice delovnih sporov, ki prizadenejo širšo družbo. V delovnih sporih se iz delavcev pogosto "delajo" žrtve v večji meri kot bi to bilo potrebno. Pri tem se vloga delavca kot viktimizirja nenehno prepleta z njegovo vlogo žrtve. Podobno se pri delovni organizaciji njena vloga žrtve pogosto spremeni v prevladujočo vlogo viktimizirja, žrtev pa je delavec.

Uvedba disciplinskega postopka proti delavcu je običajno le zadnje dejanje v spletu objektivnih in subjektivnih okoliščin in motenih komunikacijskih procesov in konfliktov, ki se razvijajo med delavcem in vodilnimi strukturami v delovni organizaciji. Kršitev delovne discipline je le sprožilni dejavnik, ki pospeši in zaključi konflikt, ki se je začel med delavcem in vodilnimi strukturami že dolgo prej. Konflikt se običajno začne na pravno nepomembnih področjih, ko niti ne gre za kršitev delovne discipline v pravem pomenu besede, temveč gre le za motnje v odnosih med delavcem in vodilnimi delavci. Ko se ti odnosi zaostrijo, se poišče še disciplinska "kršitev", ki v spletu tako motenih odnosnih komunikacij doseže tisto potrebno stopnjo, ki se zdi vodičnim delavcem, da mora zadoščati za izrek disciplinskega ukrepa izključitve delavca iz delovne organizacije. Delavci navajajo, da so tudi drugi delavci kršili delovno disciplino na podoben način kot oni, vendar zoper druge delavce ni bil uveden disciplinski postopek. Očitno je, da samo dejstvo kršitve delovne discipline ni dovolj za uvedbo disciplinskega postopka ali pa vsaj ne za izrek najstrožjega disciplinskega ukrepa. Delavci že

pred uvedbo disciplinskega postopka "čutijo", da jim bo izrečen ukrep prenehanja delovnega razmerja in da se ne morejo rešiti svoje viktimizacije. Po drugi strani pa je očitno, da v nekaterih delovnih organizacijah preveč gradijo družbeno (delovno) vzdušje samo na disciplinski odgovornosti in na disciplinskem kaznovanju. Izključno ali pretežno v nadzor usmerjena delovna organizacija nikoli ne more postati uspešna (v produktivnem in socialno - kulturnem pomenu) življenjska skupnost ljudi, ki jim je "usojeno" da v okviru določene delovne organizacije uresničujejo svoje življenjske in družbene poklicne vloge in statuse.

Disciplinske kršitve imajo za delovno organizacijo le redko resnejše materialne posledice. Kljub temu pa disciplinski organi izrekajo delavcem ukrepe prenehanja delovnega razmerja, ki imajo za delavce in njihove družine zelo hude in dolgotrajne socialne, zdravstvene in družinske posledice. Delovna organizacija tako stori delavcem dosti večjo škodo, kot so jo storili delavci s svojo kršitvijo. S tem pa je preseženo osnovno pravno in moralno načelo o sorazmernosti med dejanjem in kaznijo. Ko sodišče izreče storilcu kaznivega dejanja kazen zapora do 6 mesecev, mu po zakonu ne preneha delovno razmerje. V delovnem sporu pa se izreka neposredno "kazen" prenehanja delovnega razmerja za dosti manjše ali celo neznatne kršitve, ki so povzročile nekajkrat manjšo družbeno škodo, kot je bila storjena s kaznivi dejanji, za katera sodišče lahko izreče kazen do šestih mesecev zapora. Tako se pokaže, da je stopnja družbenega maščevanja v delovnem pravu dosti večja kot v kazenskem pravu. Iz stališča družbene pravičnosti, je takšna ureditev vsaj problematična, če ne že nemoralna. Obsojencem, ki prestanejo kazen zapora (nekaj dni ali 20 let) pomagajo ustrezni strokovni organi, da po odpustu iz kazenskega zavoda dobijo zaposlitev in sredstva za preživljanje. V delovnem pravu, pa nihče ne skrbi za odpuščene delavce, da bi se lahko ponovno zaposlili. Še več, delavcem se načrtno preprečuje, da bi dobili ustrezno zaposlitev. Gre za očitno socialno krivico, ki jo občutijo in izražajo odpuščeni delavci. Delavci so tako večkratne žrtve delovnih sporov. Najprej so žrtve disciplinskega postopka, potem so žrtve ukrepa prenehanja delovnega

razmerja in tretjič so žrtve, ker ne morejo dobiti zaposlitve in ostajajo daljši čas brez sredstev za življenje. Pri tem pa je treba ločiti med prenehanjem delovnega razmerja, kot pravno posledico disciplinskega ukrepa in med brezposelnostjo, ki je stranska in nezaželjena posledica izrečenega ukrepa. Ta posledica pa poleg delavca prizadene tudi njegovo družino.

Iz družbenega vidika so disciplinski postopki in delovni spori zelo draga zadeva, saj v celoti (v SR Sloveniji) zahtevajo velika družbena sredstva in z njimi je "zaposlenih" veliko število organov in delavcev v teh organih. V delovni organizaciji pomeni disciplinski postopek in delovni spor motnjo v odnosih in v poslovanju, povzroča pa tudi znatno materialno škodo. Delovne organizacije izražajo dvom v učinkovitost izrečenih disciplinskih ukrepov. Bolj verjetno je, da ti ukrepi ne dosegajo zaželenega preprečevalnega in zastraševalnega učinka na kaznovane delavce in na ostale delavce delovnih organizacij. Delavci praviloma še danes, nekaj let po izrečenem disciplinskem ukrepu prenehanja delovnega razmerja, ne "priznajo" svoje krivde in smatrajo disciplinski postopek in ves delovni spor le za dobro pripravljeno igro, v katero so jih spravili in prisilili drugi in jim določili glavno vlogo žrtve.

Raziskava kaže, da delavci niso izbrali kršitev delovnih dolžnosti iz ekonomskega motiva pridobivanja dobička oziroma koristi. Delavci niso imeli od kršitve materialne koristi, zato tudi delovnim organizacijam ni mogla nastati materialna škoda.

V disciplinskih postopkih je pretežno žrtev samo delavec. Tudi kadar je morda delovni organizaciji nastala škoda zaradi delavčeve kršitve delovnih dolžnosti, je bila ta škoda manjša od škode, ki je nastala delavcu zaradi izrečenega disciplinskega ukrepa.

Raziskava kaže, da veljajo tudi za delovne spore splošne ugotovitve o socialnopatološkem pojavu v družbi, ki se kaže v kaznovanju nedolžnega. Nedolžne žrtve delovnih sporov so zlasti družinski člani delavca.

Delavci menijo, da bi jim bila disciplinska komisija lahko izrekla milejši disciplinski ukrep. Tega pa ni mogla storiti zaradi pritiskov vodilnih delavcev, ki so se že ob uvedbi disciplinskega postopka odločili, da je treba delavca izključiti iz delovne organizacije.

Družba dela pogosto iz ljudi žrtve, potem pa zanje ne poskrbi. Kaj takega razumno in smotrno organizirana družba ne bi smela dovoliti.

Opravljanje dela in poklica je ena najpomembnejših življenjskih vlog človeka, opravlja jo štirideset in več let in od njenega izvrševanja je odvisno izvrševanje vseh ostalih socialnih vlog. To vlogo človeka bi morala tudi družba boljše zavarovati in storiti vse, da jo človek ohrani, dokler je to le mogoče. To pa zahteva nenehno preverjanje zakonskih in samoupravnih norm o možnostih za izrekanje disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja. Raziskava kaže, da so delavci pogosto izgubili to pomembno življenjsko vlogo zaradi nepomembnih in slabo dokazanih kršitev delovnih dolžnosti.

Odgovori delovnih organizacij kažejo, da disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja iz družbenega vidika ne dosega namenov, ki jih naj bi dosegal, da bi bila njegova uporaba družbeno upravičena. Delovne organizacije, ki so tak ukrep izrekle, kažejo majhno zaupanje v poboljševalni, prevzgojni, preprečevalni in zastraševalni učinek tega ukrepa. To pa pomeni, da je njegov resnični namen samo kaznovanje, maščevanje in povračilo delavcu za dejanje, ki ga je storil. Te ugotovitve pa niso vzpodbudne za teorijo in prakso delovnega prava, ki dovoljuje "kazen" prenehanja delovnega razmerja.

4.3 Predlogi

Ugotovitve raziskave v celoti potrjujejo postavljene hipoteze in dokazujejo, da so delovni spori bolj viktimogeni dejavnik, kot je bilo to mogoče vnaprej pričakovati.

Ugotovitve raziskave potrjujejo potrebo po nadaljnem poglobljenem raziskovanju delovnih sporov. To velja zlasti za disciplinski postopek pred organi delovne organizacije (disciplinska komisija, delavski svet). Posebno pozornost bi bilo treba posvetiti proučevanju odvisnosti oziroma medsebojnih odnosov med vodilnimi delavci delovne organizacije in samoupravnimi organi. Po stališčih delavcev so samouprani organi le podaljšana roka vodilnih struktur v delovni organizaciji in so tem strukturam podrejena, namesto, da bi jim bila nadrejena telesa, kot to izhaja iz teorije samoupravljanja.

Delovni spori povzročajo nedvomno žrtve. V pretežni večini primerov je glavna žrtev vendarle delavec, ki mu je vloga žrtve največkrat vsiljena. Delovna organizacija pa je bolj ali manj prostovoljna žrtev oziroma žrtev, ki sodeluje pri svoji viktimizaciji. To še zlasti velja v pogledu stroškov, ki nastanejo delovni organizaciji v zvezi z disciplinskim postopkom. Ti stroški so praviloma nekajkrat višji od škode, ki je nastala delovni organizaciji zaradi delavčeve kršitve delovnih dolžnosti. To pa pomeni, da bi si bilo treba prizadevati za zmanjšanje žrtev v delovnih sporih. Najprej bi si bilo treba prizadevati, da bi se z disciplinskimi postopki in z delovnimi spori iz delavcev sploh delale žrtve. To bi dosegli z boljšim izborom primerov za disciplinsko kaznovanje, z manj pogosto uporabo ukrepa prenehanja delovnega razmerja, s skrbjo za ponovno zaposlitev delavca, ki mu je prenehalo delovno razmerje oziroma z družbeno skrbjo za preživljanje delavca in njegove družine v času nezaposlenosti. Po drugi strani pa bi delovne organizacije morale bolj "ekonomsko" razmišljati, ko se odločajo za uvedbo disciplinskega postopka. Delovna organizacija bi morala imeti koristne pa izgubo od disciplinskega postopka.

Drug izhod v zmanjšanju viktimizacije delavcev in delovnih organizacij v zvezi z delovnimi kršitvami, pa je iskanje poti za neformalno (izvenpravno) obravnavanja delavčevih kršitev v okviru delovne organizacije. V tem okviru bi bilo treba še posebej proučiti vlogo družbenopolitičnih organizacij v delovni organi-

zaciji v obravnavanju disciplinskih kršitev. Raziskava kaže, da je sindikalna organizacija podrejena vodilnim strukturam delovne organizacije in delavci ne zaupajo, da bi sindikat lahko dajal objektivna mnenja v delovnem sporu.

Ta raziskava nudi le zelo površen vpogled v viktimološke vidike delovnih sporov. Skrita so še številna področja, ki bi jih bilo treba proučevati. Ta raziskava pa je vendarle resno opozorilo, da družba ravna pogosto nerazumno, ker iz delavcev dela žrtve tudi tam, kjer to ne bi bilo nujno potrebno ter da delovni spori povzročajo delovnim organizacijam in družbi zelo velike stroške. Cena ene disciplinske zadeve bo leta 1987 dosegla 500.000 din, upošteva stroške delovne organizacije in sodišča združenega dela.

Raziskava kaže, da je način reševanja individualnih konfliktov v združenem delu bolj odvisen od stališč vodstvenih delavcev delovne organizacije kot pa od kakovosti konflikta. Zato je zmanjšanje individualnih konfliktov v združenem delu mogoče doseči tudi z usposabljanjem vodilnih delavcev za njihove poklicne in statusne vloge. Od vodilnih delavcev je odvisno družbeno (delovno) vzdušje v delovni organizaciji. K temu vzdušju pa v pomembni meri prispevajo količina in kakovost ter posledice disciplinskih postopkov. Za dobro delo delavcev ni dovolj le strah pred disciplinskimi postopki. Delavci morajo imeti tudi pozitivno motivacijo za delo in za doseganje čim boljših delovnih rezultatov.

Predsedstvo CK ZKS je na seji 25.10.1987 sprejelo sklep, "da je treba čimprej razčleniti delo vseh pritožbenih organov v Sloveniji, saj počasnost postopkov in nepravočasno ukrepanje kažeta na določeno krizo pritožbenih organov, pa tudi na birokratski odnos do ljudi". To pa je premalo. Treba bi bilo proučiti ne le formalno pravno počasnost in nepravočasnost reševanja pritožb občanov, temveč zlasti vsebino odločanja in preprečiti nezakonitost, nemoralo in krivičnost v postopanju vseh organov, ki odločajo o pravicah in dolžnostih ljudi.

Sodišče združenega dela v delovnem sporu preveč "varuje" le samoupravne akte delovnih organizacij, premalo pa zakonitost, moralno, pravičnost. So družbene vrednote, ki so iznad sodnika, iznad direktorja delovne organizacije in izven delovne zakonodaje, ki določa kršitve delovnih dolžnosti. Zato bi bilo treba natančneje proučiti, koliko veljajo očitki delavcev o "kriminalnem sojenju sodišč". Po prepričanju delavcev štiti tako sojenje tudi Komisija za vloge in pritožbe pri Skupščini SRS. Če delavci v vlogah in pritožbah opozarjajo na kršenje ustavnosti in zakonitosti, na birokratsko, nehumano, samovoljno in šikanozno ravnanje z njimi v delovnih organizacijah, bi veljalo bolj prisluhniti mnenju delavcev in poiskati v njih tisto zrno resnice, ki zagotovo obstoja.

VIKTIMILOSKI VIDIKI INDIVIDUALNIH KONFLIKTOV V ZDRUŽENEM DELU

Namen raziskave je preveriti hipotezo ali so in v kakšni meri so delovni spori viktimogeni dejavnik in kdo so žrtve v delovnem sporu: delovna organizacija, delavec ali družba.

Cilj raziskave je zmanjšati število delovnih sporov in viktimizacijo v delovnih sporih.

Anketiranih je bilo 25 delovnih organizacij in 25 delavcev teh organizacij, ki jim je po sklepu disciplinske komisije, delavskega sveta in sodišča združenega dela prenehalo delovno razmerje v letu 1985. Na vprašalnik o stroških poslovanja pa so odgovarjala sodišča združenega dela.

Ugotovili smo, da vsak delovni spor, v katerem je delavcu izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja zapušča žrtve. Delavec je pogosto vnaprej izbrana žrtev. Ko delavec spozna svoj položaj izbrane žrtve, se ne more več rešiti svoje viktimizacije. Delavci so utrpeli veliko materialno škodo zaradi nezaposlenosti, ki je trajala od dveh do 42 mesecev, poslabšalo se je njihovo zdravstveno stanje in poslabšali so se njihovi družinski in zakonski odnosi. Med nezaposlenostjo so se preživljali s prihranki ali pa so jim pomagali sorodniki.

Delovna organizacija je vedno žrtev delovnega spora: v manjši meri je žrtev kršitve delavca, v večji meri pa je žrtev disciplinskega in sodnega postopka, saj so stroški teh postopkov nekajkrat večji od škode, ki je nastala delovni organizaciji zaradi delavčeve kršitve delovnih dolžnosti. Žrtev delovnih sporov je tudi celotna družba.

Iskati je treba načine za neformalno razreševanje individualnih konfliktov v združenem delu in si prizadevati za zmanjšanje viktimizacije delovnih organizacij, delavcev in družbe.

VICTIMOLOGICAL ASPECTS OF INDIVIDUAL CONFLICTS IN WORK ORGANIZATIONS

A purpose of the present research project was to verify a hypothesis whether, and to what extent, labour conflicts were in fact victimogenic factors and to identify a victim of these work disputes: work organization, worker himself or society.

The goal of research is to reduce a number of labour conflicts as well as to diminish victimization in these disputes.

25 work organizations and 25 workers belonging to these organizations (and to whom labour relation ceased by the decision of disciplinary commission, work organization council and a court of associated labour in 1985) were interviewed.

It was established that each labour conflict which resulted in imposition of disciplinary measure of termination of labour relation made victims. A worker is frequently determined as a victim in advance. When he realizes his situation of having been chosen as a victim he can not get rid of victimization. Workers suffered important material loss due to unemployment which lasted from 2 to 42 months. Their health condition as well as their family relationships deteriorated too. During unemployment they made their living by their earnings or were helped by their relatives.

Work organization is always a victim in labour conflicts: it is to a lesser extent a victim of worker's violation, while to a greater degree it is a victim of a disciplinary and judicial procedure itself for it must bear all expenses for these proceedings which may exceed even for several times a loss caused to work organization by a worker's violation of labour obligation. Another victim of labour conflicts is also the whole society.

So, ways and means should be found for nonformal settlement of the individual conflicts in work organizations and to endeavour for reducing victimization of work organizations, workers, and society.

LITERATURA

- AHTIK, M.: Kako opažamo i ocenjujemo druge osobe. V: Socijalna psihologija. Uredil Nikola Rot idr. Beograd, Rad 1972, s.48-79.
- ARCHAMBEAULT, W.G.: Management Theory Z: Its Implications for Managing the Labor Intensive Nature of Work in Prison. Prison Journal, Philadelphia 62/1982/1, s.58-67.
- ARCHAMBEAULT, W.G.: Management Theory Z: Implications for Correctional Survival Management. Federal Probation, Washington 46/1982/3, s.7-11.
- BALL, R.A.: The Victimological Cycle. Victimology, 1/1976/3, s. 379-395.
- BLOMBERG, S.A.: Participation Management. Criminology, London 15/1977/2, s.149-164
- BOSANAC, M. idr.: Rječnik sociologije i socijalne psihologije. Zagreb, Informator 1977, 715 s.
- BUTUROVIC, J.: Značaj motiva za krivičnu odgovornost. Jugoslovenska revija za kriminologiju i krivično pravo, Beograd 20/1982/1, s. 23-37.
- CARIC, A.: Motivi kaznivega dejanja. Revija za kriminalistiko in kriminologijo, Ljubljana 24/1973/1, s.39-47.
- CIGALE, M.: Kje je objektivna resnica. O konfliktih v delovnem okolju. Komunist, Ljubljana 9.8.1985, št.32, s.15.
- DEBUYST, C.: Etiologie envisagée dans le cadre des études clinique. Rassegna di criminologia, Roma 1978/2, s.443-458.
- DIJK, J.M.; STEINER, S.H.D.: Victimization Surveys: Beyond Measuring the Volume of Crime. Ministry of Justice, Netherlands, The Hague 1982, 31 s.
- ENGLISH, H.B. and ENGLISH, A.C.: Obuhvatni rečnik psiholoških i psihoanalitičkih pojmova. Beograd, Savremena administracija 1972, 620 s.
- FATTAH, A.: Uloga žrtve u odredjivanju delikta. Jugoslovenska revija za kriminologiju i krivično pravo, Beograd 1970/4, s. 646-667.
- FERRACUTI, F.; NEWMAN, C.R.: Psihološke teorije prestopništva. Revija za kriminalistiko in kriminologijo, Ljubljana 29/1978/2, s.123-134.
- GREENWOOD, E.: Attributes of a Occupation. V: Pavalko, R.M.: Sociological Perspectives on Occupations. Ed. by Pavalko. Peacock Publisher Inc. Itaska, Illinois 1972, s.3-16.
- HINDELANG, M.J. et al.: Victims of Personal Crime: An Empirical Foudnation for a Theory of Personal Victimization. Ballinger Publishing Company, Cambridge 1978, 325 s.

- HOPE, T.: The First British Crime Survey. Research Bulletin, London 1984/18, s.12-15.
- JEROVŠEK, J.: Industrijska sociologija. Založba Obzorje, Maribor 1972, 284 s.
- KARMEN, A.: Deviance and Victimology. V: Deviants. Victims or Victimizer? Edited by Macnamara D. E. J. and Karmen A. Sage Publications Beverly Hills, London 1983, s. 7-11.
- KAVALAR, P.: Nad kritika namesto nad napake. Nedeljski dnevnik, Ljubljana 12.7.1987, s.4.
- KORAC, N.: Kontinuiteta in diskontinuiteta v vzgoji. Anthropos, Ljubljana 1984/1-2, s.167-180.
- KOVACEVIĆ, J.: Analiza povreda radnih obaveza. Naša zakonitost, Zagreb 41/1987/6, s.771-781.
- LATANE, B.; DARLEY, J.M.: The Unresponsive Bystander. Meredith Corporation, New York 1970, 131 s.
- LINTON, R.: Status i njegova uloga. V: Parsons, T. et al.: Teorije o društvu. Vuk Karadžić, Beograd 1969, s.194-204.
- MAIER, N.R.F.: Industrijska psihologija. Panorama, Zagreb 1965, 716 s.
- MANIFESTACIJE (prikrite) kriminalitete v delovnih sporih. Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti v Ljubljani. Raziskava števil. 74. Ljubljana 1986, 56 s.
- MARX, K.: Razmišljanje mladeniča ob izbiri poklica. V: Marx, K.; Engels, F.: Izbrana dela v petih zvezkih. 1.zvezek. Cankarjeva založba, Ljubljana 1977, s.9-15.
- MENDELSON, B.: Une nouvelle branche de la science bio-psycho-sociale: la victimology. Revue internationale de criminologie et de police technique, Genève 1956/2, s.95-109.
- MILLER, D.C.; FORM, W.H.: Industrijska psihologija. Panorama Zagreb 1966, 1057 s.
- NAGEL, W.H.: Structural Victimization. International Journal of Criminology and Penology, London 2/1974/2, s. 99-132.
- NAJMAN, V. N.: Sociopatologija u socijalističkom društvu. Vuk Karadžić, Beograd 1973, 248 s.
- NIKOLIĆ, A.: Ostvarivanje prava na rad. Pravni život, Beograd 1987/10. s.1015-1026.
- NORMANDEAU, A.; RIZKALLA, S.: Consequence économiques et sociales de la criminalité: Les nouveaux objectifs de la recherche et de la planification. Revue de droit pénal et de criminologie, Bruxelles 56/1975/1, s.27-50.
- PECAR, J.: "Induktologija" - znanje o vplivanju na kazensko dvojico. Revija za kriminalistiko in kriminologijo, Ljubljana 35/1984/4, s.299-311.
- PECAR, J.: Družbenopolitične organizacije in nadzorovanje vedenja. Revija za kriminalistiko in kriminologijo, Ljubljana 28/1977/4, s.275-287.

- PEČAR, J.: "Priložnost" v kriminologiji in viktimologiji. Revija za kriminalistiko in kriminologijo, Ljubljana 35/1984/1, s. 32-42.
- PEČAR, J.: Društveno ekonomske prilike kao faktor viktimizacije. Jugoslovenska revija za kriminologiju i krivično pravo, Beograd 20/1982/1-2, s. 63-80.
- PEČAR, J.: Gospodarski pogledi na obravnavanje kriminalitete. Revija za kriminalistiko in kriminologijo, Ljubljana 23/1982/3, s. 168-178.
- PEČAR, J.: Poskus klasifikacije vpletenih (induktorjev) v "kazensko dvojico". Revija za kriminalistiko in kriminologijo, Ljubljana 36/1985/2, s. 138-149.
- PEČAR, J.: Prikrita kriminaliteta. Revija za kriminalistiko in kriminologijo, Ljubljana 20/1969/1, s. 1-13.
- PEČAR, J.: Zrtve kaznivih dejanj in formalno nadzorstvo. Revija za kriminalistiko in kriminologijo, Ljubljana 30/1979/3, s. 192-202.
- PEČAR, J.: Prikrita kriminogena vloga delovnega mesta. Revija za kriminalistiko in kriminologijo, Ljubljana 27/1976/1, s. 20-31.
- PETELIN, V. J.: Motivacija prijestupničkog ponašanja. Izbor, Zagreb 21/1981/23, s. 234-241.
- POROČILO Komisije za vloge in pritožbe ter Službe komisije za vloge in pritožbe Skupščine SR Slovenije o delu v letu 1985. Skupščina SR Slovenije, Ljubljana 1986, 27 s.
- POROČILO o delu Komisije in Službe za vloge in pritožbe Skupščine SR Slovenije v letu 1986. Poročevalec Skupščine SRS in Skupščine SFRJ za delegacije in delegate, Ljubljana 13/1987/18, 7.7.1987, s. 1-19.
- POŽARNIK, H.: Kako ohranimo duševno zdravje. Mladinska knjiga, Ljubljana 1978, 264 s.
- PUSKARIĆ, R.: Analiza ponašanja žrtava neposredno prije viktimizacije psihijatrijski vještačenih počinitelja krivičnog djela tjelesne povrede. Socijalna psihijatrija, Zagreb 15/1987/1, s. 21-26.
- PUSKARIĆ, R.: Komparativna analiza alkoholiziranosti i ponašanja žrtava u krivičnim djelima tjelesnih povreda. Penološke teme, Zagreb 1/1986/3-4, s. 153-159.
- ROBERT, P.: Les recherches "cout du crime. Revue de droit pénal et de criminologie, Bruxelles 57/1976/6, s. 545-588.
- RUS, V.: Človek, delo in strukture. Založba Obzorja, Maribor 1970, 211 s.
- SCHUR, E. M.; BEDAU, H. A.: Victimless Crimes. Prentice Hall, Englewood Cliffs, London 1974, 146 s.
- SHASKOLSKY, L.: The Criminal Triad: Bystander, Victim, Criminal. International Journal of Criminology and Penology, London 2/1974/2, s. 159-172.

- X SOROKIN, B.; MAGDALENIĆ, I.: Osnove socijalne psihologije. Biblioteka Udžbenici prava. Pravna fakulteta Zagreb. Zagreb 1982, 426 s.
- STATISTIČKI izvještaj za 1986 godinu. Savezni sekretarijat za pravosuđe i organizaciju savezne uprave. Beograd 1987.
- STRITIH, B.: Uporabnost Watzlawickovih zakonov v komunikaciji pri delu z mladino. Ptički brez gnezda, Ljubljana 10/1985/1, s.9-11.
- SUPER, D.E.: Pristup profesionalnom razvoju sa stanovišta životnog veka i životnog prostora. (Prevod Čižmić Svetlana iz Journal of Vocational Behavior 16/1980, s.282-298). Psihologija, Zagreb 3/1981, s.32-48.
- SLAMBERGER, V.: Pritožbe ljudi vse prevečkrat obtiče v predalih birokratov. Delo, Ljubljana 27.10.1987, s.2.
- TOBY, J.: The Socialization and Control of Deviant Motivation. V: Handbook of Criminology. Ed. by David Glaser. College Publishing Company Chikago 1974, s. 85-100
- X TRSTENJAK, A.: Ekološka psihologija. Ljubljana CGP-Delo - Gospodarski vestnik 1984, 324 s.
- USTAVA SRS. Uradni list SRS, št. 7/1974.
- WARREN, J.: The Economic Approach to Crime. Canadian Journal of Criminology, Ottawa 20/1978/4, s.437-449.
- X ZVONAREVIĆ, M.: Socijalna psihologija. Zagreb, Školska knjiga 1976, 819 s.

V P R A S A L N I K

ZA DELAVCA, KI MU JE PRENEHALO DELOVNO RAZMERJE PO ODLOČBI
SODISCA ZDRUŽENEGA DELA V LJUBLJANI (številka spisa S.....)

1. Koliko ste stari:
2. Koliko let delovne dobe imate:
3. Kakšno šolo ste nazadnje končali:
4. Kakšen je vaš poklic:
5. Kakšno delo ste opravljali v delovni organizaciji v času, ko je bil zoper vas uveden disciplinski postopek:
6. Napišite datum prenehanja delovnega razmerja:.....
7. Kakšna je bila vaša plača v zadnjem mesecu pred prenehanjem delovnega razmerja (napišite znesek):
8. Opišite natančno razloge zakaj vam je disciplinska komisija izrekla disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja:
9. Kdo je predlagal zoper vas uvedbo disciplinskega postopka (napišite njegovo funkcijo ter priimek in ime):
10. Napišite kakšni so bili pravi razlogi, da je bil zoper vas predlagan disciplinski postopek:
11. Ali je bil zoper vas po krivici uveden disciplinski postopek. Napišite svoje mišljenje:
12. Ali so tudi drugi delavci kršili delovno disciplino, pa zoper njih ni bil uveden disciplinski postopek?

Zakaj ni bil zoper njih uveden disciplinski postopek:

13. Ali mislite, da ste vi manj kršili delovno disciplino kot drugi delavci v delovni organizaciji? Zakaj tako mislite?

14. Ali mislite, da se hitreje razburite, kot drugi ljudje? Zakaj tako mislite?

15. Ali je bila vaša disciplinska kršitev kaj povezana z uživanjem alkohola?

16. Ali vam je bil že kdaj prej izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja?

17. Ali ste imeli že kdaj prometno nesrečo? Napišite kdaj, kakšna je bila nesreča, kdo jo je povzročil, kaj se je zgodilo? Ali ste imeli kakšne posledice nesreče?

18. Ali ste že imeli kdaj nesrečo pri delu? Napišite kdaj, kakšna je bila nesreča, kaj se je zgodilo? Ali ste imeli kakšne posledice nesreče?

19. Ali se vam v življenju pogosteje dogajajo nesreče kot drugim ljudem? Zakaj tako mislite?

20. Ali se vas na splošno "drži smola" v življenju? Zakaj tako mislite?

21. Ali ste na splošno v življenju bolj nesrečni kot večina drugih ljudi? Zakaj tako mislite?

22. Ali ste doslej v življenju pogosteje doživljali krivice kot drugi ljudje? Zakaj tako mislite?

23. Ali so vas v življenju ljudje že kdaj po krivici obtožili za stvari, ki jih niste storili? Opišite, kdaj se je to zgodilo?

24. Ali ste bili že kdaj v življenju po krivici obsojeni za stvari, ki jih niste storili? Opišite, kdaj se je to zgodilo?

25. Ali se vam je z disciplinskim prenehanjem delovnega razmerja zgodila doslej največja krivica v življenju?

26. Ali vam je kdo v zadnjih 12 mesecih pred današnjim dnevom storil kakšno škodo (vam je kaj ukradel, vas je telesno poškodoval, je o vas kaj slabega govoril, je poškodoval kakšno vašo stvar)? Opišite kaj se je zgodilo?

27. Ali drugi ljudje storijo vam več škode, kot je vi storite drugim ljudem? Zakaj tako mislite?

28. Ali mislite, da ste v življenju doživeli že toliko neprijetnih stvari, da ni izgledov, da bi se v prihodnje za vas kaj izboljšalo? Zakaj tako mislite?

29. Napišite priimek—ime osebe in njeno funkcijo v delovni organizaciji, ki je prva predlagala, da se vam izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja:

30. Ali ste ob uvedbi disciplinskega postopka pričakovali, da vam bo izrečen ukrep prenehanja delovnega razmerja. Zakaj ste to pričakovali?

31. Ali bi bili lahko preprečili uvedbo disciplinskega postopka? Kaj bi bili morali storiti?

32. Ali bi bili lahko preprečili izrek ukrepa prenehanja delovnega razmerja? Kaj bi bili morali storiti?

33. Ali ste že prej imeli v tej delovni organizaciji kakšne spore z vodilnimi delavci? Opišite te spore in s kom ste jim imeli?

34. Ali mislite, da so vodilni delavci komaj čakali na kršitev discipline, da bi vas lahko spravili iz delovne organizacije?

35. Ali so vaši sodelavci pred disciplinsko komisijo govorili vam v škodo? Zakaj so govorili vam v škodo?

36. Ali mislite, da so priče pred disciplinsko komisijo lagale vam v škodo? Zakaj so priče lagale?

37. Kdo je imel največji interes, da vas spravi iz delovne organizacije? Zakaj?

38. Kdaj in zakaj so se pojavila prva nasprotja med vami in vodilnimi delavci v delovni organizaciji?

39. Ali so vodilni delavci že ob uvedbi disciplinskega postopka vedeli, da vam bo izrečen ukrep prenehanja delovnega razmerja?

40. Kaj mislite o predsedniku disciplinske komisije?

41. Ali je bila disciplinska komisija na vaši strani ali na strani vodilnih delavcev delovne organizacije?

42. Ali je disciplinska komisija delala samostojno in po predpisih ali pa je delala po navodilih vodilnih delavcev delovne organizacije? Po čigavem navodilu je delala?

43. Ali bi vam bila disciplinska komisija za vašo kršitev lahko izrekla milejši disciplinski ukrep? Kateri ukrep bi bil primeren?

44. Kakšno škodo ste povzročili delovni organizaciji s svojo kršitvijo? Napišite znesek škode v denarju:

45. Koliko časa ste bili brez redne zaposlitve:

46. Od česa ste živeli, ko ste bili brez dela:

47. Ali ste samski, poročeni ali razvezani:

48. Ali je zaposlena vaša žena:

49. Koliko imate vseh otrok:

Koliko otrok je starih do 7 let:

Koliko otrok je starih od 7 do 15 let:

Koliko otrok je starih nad 15 let in se šolajo:

50. Kako je disciplinski postopek in prenehanje delovnega razmerja vplivalo na vaše zdravje?

51. Kako je disciplinski postopek in prenehanje delovnega razmerja vplivalo na vaše družinske razmere?

52. Izračunajte škodo, ki ste jo imeli zaradi prenehanja delovnega razmerja? Napišite znesek te škode?

53. Ali je dal sindikat v disciplinskem postopku o vas dobro ali slabo mnenje? Zakaj?

54. Koliko let ste bili zaposleni v delovni organizaciji iz katere so vas izključili?

55. Kako ste se počutili v delovni organizaciji iz katere so vas izključili?

56. Ali ste imeli namen dočakati upokojitev v delovni organizaciji iz katere so vas izključili?

57. Kaj mislite o delavskem svetu, ki je reševal vašo pritožbo?

58. Kaj mislite o sodišču združenega dela, ki je potrdilo vašo izključitev iz delovne organizacije?

59. Če bi vas danes sprejeli nazaj v delovno organizacijo iz katere so vas izključili, ali bi šli nazaj?

60. Ali v drugih delovnih organizacijah bolje ravnajo z delavci, kot so ravnali z vami v delovni organizaciji iz katere so vas izključili?

ZAHVALJUJEMO SE VAM ZA VAŠE SODELOVANJE.
ZELIMO VAM SE VELIKO USPEHA V ŽIVLJENJU.

INSTITUT ZA KRIMINOLOGIJO PRI
 PRAVNI FAKULTETI V LJUBLJANI
 Trg osvoboditve 11, tel. (061) 331-816
 Datum: 22.10.1987

Spoštovani tovaris

Vsako leto se številni delavci obračajo s svojimi vlogami, prošnjami in pritožbami na različne organe v občini in v republiki ter na CK ZK Slovenije in prosijo zaščito in pomoč v svojih zadevah. Leta 1984 je delovala pri CK ZK Slovenije tudi posebna komisija, ki je natančno proučila pritožbe 12 delavcev, ki jim je po odločbi sodišča združenega dela prenehalo delovno razmerje zaradi različnih disciplinskih kršitev.

Leta 1986 so pričele problematiko delavcev, ki jim je v disciplinskem postopku prenehalo delovno razmerje proučevati znanstveno raziskovalne organizacije Institut za delo in Institut za kriminologijo pri Pravni fakulteti v Ljubljani ter Institut za sociologijo v Ljubljani. Raziskave so bile opravljene po naročilu Raziskovalne skupnosti Slovenije, ki jih je tudi finacirala.

Leta 1986 je bilo pred sodišči združenega dela v Sloveniji 5386 sporov s področja delovnih razmerij in od tega 711 zadev zaradi disciplinskega prenehanja delovnega razmerja. Med temi zadevami je bila tudi Vaša zadeva.

Tukajšnji institut je pri Sodišču združenega dela v Ljubljani leta 1986 natančno proučil 55 zadev delavcev, ki jim je po odločbi sodišča prenehalo delovno razmerje. Med temi 55 zadevami je bila tudi Vaša zadeva. Spise smo izbirali po vrsti od začetka leta dokler nismo zbrali 55 spisov. Tako je bila čisto slučajno zajeta v raziskavo tudi vaša zadeva. Vašo zadevo na sodišču združenega dela smo natančno proučili in smo naše ugotovitve prikazali v raziskavi, ki smo jo izdelali po naročilu Raziskovalne skupnosti Slovenije. V raziskavi se nikoli ne omenja Vaše ime, zato Vam tudi v prihodnje zagotavljamo popolno anonimnost.

V tem letu nadaljujemo z raziskovanjem delovnih sporov, zato Vas prosimo za pomoč in sodelovanje. Vaša pomoč bi nam bila izredno dragocena za spoznavanje vzrokov za nastanek vašega delovnega spora in prav tako bi nam omogočili vpogled v delovanje disciplinske komisije, ki Vam je izrekla disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja. Še posebej pa nas zanima Vaš položaj in položaj vaše družine od prenehanja delovnega razmerja do danes.

Zato Vas prosimo za sodelovanje. V prilogi Vam pošiljamo vprašalnik, ki ga natančno izpolnite in nam ga vrnite v roku 3 dni na naš naslov v priloženi kuverti. Lahko pa se oglasite po telefonu (061) 331-816 (doc. dr. Franci Brinc) ali osebno pri nas (Univerza, Trg osvoboditve 11, soba 131/II. nadstropje) in vam bomo pomagali izpolniti priloženi vprašalnik ter se pogovorili o vaših težavah.

Zahvaljujemo se Vam za sodelovanje.

Vodja raziskave
 doc. dr. Franci Brinc

Franci Brinc



Direktor
 prof. dr. Janez Pečar

Janez Pečar

V P R A S A L N I K

O DELOVNIH SPORIH PRED SODISCEM ZDRUZENEGA DELA V LJUBLJANI

Delavec:

1. Datum prenehanja delovnega razmerja:
2. Koliko časa je bil delavec zaposlen pri vas:
3. Ali je bil delavcu že kdaj prej izrečen disciplinski ukrep:
4. Kdo je prvi predlagal, da se delavcu izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja (napišite funkcijo delavca):
5. Ali se je ob uvedbi disciplinskega postopka pričakovalo, da bo delavcu izrečen ukrep prenehanja delovnega razmerja. Zakaj se je to pričakovalo?
6. Ali bi bil kdo lahko preprečil uvedbo disciplinskega postopka? Kdo in kaj bi bil moral storiti?
7. Ali bi bilo mogoče preprečiti izrek ukrepa prenehanja delovnega razmerja? Kdo in kaj bi bil moral storiti?
8. Ali je delavec imel kakšne spore z vodilnimi delavci? Opisite te spore in s kom jih je imel:
9. Kakšen je bil delavec pri delu:
10. Ali je bil delavec priljubljen med sodelavci?
11. Ali so delavci pred disciplinsko komisijo govorili bolj v škodo ali bolj v korist delavca? Zakaj so tako govorili?

12. Kdaj in zakaj so se pojavila prva nasprotja med delavcem in vodilnimi delavci?

13. Ali se je že ob uvedbi disciplinskega postopka vedelo, da bo delavcu izrečen ukrep prenehanja delovnega razmerja?

14. Ali je bilo vedenje delavca toliko moteče, da je delovna organizacija komaj čakala, da ga izključi?

15. Ocenite materialno škodo, ki jo je delovni organizaciji povzročil delavec s svojo kršitvijo? Napišite znesek:

16. Ali je dal sindikat v disciplinskem postopku o delavcu ugodno ali neugodno mnenje? Zakaj?

17. Opišite motnje v poslovanju delovne organizacije, ki jih je povzročil disciplinski postopek zoper delavca:

18. Koliko delovnih ur je bilo porabljenih v delovni organizaciji za vsa opravila v zvezi z disciplinskim postopkom (disciplinska komisija, delavski svet, sodišče združenega dela I. in II. stopnje):

19. Ali je po vašem mnenju delavec storil disciplinsko kršitev bolj zaradi osebnostnih lastnosti ali bolj zaradi priložnosti in neurejenih razmer v delovni organizaciji?

20. Ali je delavec kazal kakšne osebnostne, vedenjske ali bolezenske značilnosti ali lastnosti:

21. Ali je izključitev delavca prispevala k utrjevanju delovne discipline v delovni organizaciji:
22. Kaj bi storili, če sodišče ne bi potrdilo izrečenega ukrepa prenehanja delovnega razmerja:
23. Ali bi bil delavec lahko delal pri vas do svoje upokojitve, če mu ne bi bil izrečen ukrep prenehanja delovnega razmerja:
24. Ali bo izrečeni ukrep vplival poboljševalno in prevzgojno na delavca, da v prihodnje ne bo več kršil delovnih obveznosti:
25. Če bi se delavec danes prijavil na vašo objavo, ali bi ga sprejeli v delovno razmerje?
26. Ali mislite, da bi delavcu za njegovo kršitev izrekli enak ukrep tudi v večini drugih delovnih organizacij:
27. Ali je na izrek disciplinskega ukrepa vplivala samo teža kršitve ali pa so vplivale tudi osebne značilnosti delavca:
28. Ali bi disciplinska komisija vsakemu delavcu (tudi vodilnemu) za enako kršitev izrekla enako strogo disciplinski ukrep:
29. Ali se vam danes, ko ponovno razmišljate o disciplinski zadevi vašega delavca, vendarle ne zdi, da mu je bil izrečen prestrogi ukrep, ki mu je povzročil številne socialne, ekonomske in družinske težave:
30. Koliko ste imeli vseh disciplinskih postopkov v letu 1986:
31. Koliko delavcem je disciplinska komisija v letu 1986 izrekla ukrep prenehanja delovnega razmerja:
32. Ali zakonodaja omogoča, da delovna organizacija izključi delavce, ki resno ogrožajo interese delovne organizacije:

Priimek in ime osebe, ki je izpolnila vprašalnik:

Telefon:

Ljubljana, 26.10.1987

Spoštovani tovariš direktor,

Vsako leto se številni delavci obračajo s svojimi vlogami, prošnjami in pritožbami na različne organe v občini in v republiki ter na CK ZK Slovenije in prosijo zaščito in pomoč v svojih zadevah. Leta 1984 je delovala pri CK ZK Slovenije tudi posebna komisija, ki je proučevala vloge delavcev, ki jim je po odločbi sodišča združenega dela prenehalo delovno razmerje zaradi disciplinskih kršitev.

Leta 1986 so pričele problematiko delavcev, ki jim je v disciplinskem postopku prenehalo delovno razmerje proučevati znanstveno raziskovalne organizacije Institut za delo in Institut za kriminologijo pri Pravni fakulteti v Ljubljani ter Institut za sociologijo v Ljubljani. Naročnik raziskave je Raziskovalna skupnost Slovenije, ki jo tudi financira.

Leta 1986 je bilo pred sodišči združenega dela v Sloveniji 5386 sporov s področja delovnih razmerij in od tega 711 zadev zaradi disciplinskega prenehanja delovnega razmerja. Sodno varstvo zaradi izreka disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja je prosil tudi vaš delavec.

tovariš

Tukajšnji inštitut je pri Sodišču združenega dela v Ljubljani leta 1986 proučeval spise delavcev, ki jim je po sklepih disciplinskih organov delovnih organizacij oziroma po odločbah Sodišča združenega dela v Ljubljani prenehalo delovno razmerje. Med temi spisi je bil tudi spis vašega delavca. Naše ugotovitve smo prikazali v raziskavi, ki smo jo izdelali po naročilu Raziskovalne skupnosti Slovenije. V raziskavi se ne omenjajo imena delavcev ali delovnih organizacij in tudi v prihodnje bomo ohranili popolno anonimnost.

V tem letu nadaljujemo z raziskovanjem delovnih sporov, zato vas prosimo za pomoč in sodelovanje. Vaša pomoč nam bo izredno dragocena za spoznavanje vzrokov za nastanek delovnih sporov, prav tako pa nam boste omogočili vpogled v delovanje disciplinske komisije ter drugih organov, ki sodelujejo v disciplinskem postopku.

V prilogi vam pošiljamo vprašalnik o vašem zgoraj navedenem delavcu. Prosimo vas da vprašalnik izpolnite in nam ga vrnete v priloženi kuverti čimprej oziroma najkasneje do 10.11.1987. Za pojasnila kličite telefon (061) 331-816 (Franci Brinc).

Zahvaljujemo se vam za sodelovanje.

Vodja raziskave
doc. dr. Franci Brinc
Franci Brinc



Direktor
dr. Janez Pečar
Janez Pečar

V P R A S A L N I K

O DELU IN STROSKIH SODISCA ZDRUŽENEGA DELA

1. STEVILO VSEH REŠENIH ZADEV PRI SODISCU

LETA 1986.....

DO 30.9.1987.....

2. STEVILO REŠENIH ZADEV ZARADI DISCIPLINSKEGA UKREPA PRENEHANJA
DELOVNEGA RAZMERJA

LETA 1986.....

DO 30.9.1987.....

3. CELOTNI IZDATKI ZA DELO SODISCA

PO ZAKLJUČNEM RACUNU ZA LETO 1986.....DIN

PO PERIODIČNEM OBRACUNU DO 30.9.1987.....DIN

4. STEVILO VSEH ZAPOSLENIH DELAVCEV SODISCA

31.12.1986.....

30. 9.1987.....

5. POVPREČNI STROŠKI SODISCA ZA REŠEVANJE ENE ZADEVE ZARADI DIS-
CIPLINSKEGA PRENEHANJA DELOVNEGA RAZMERJA - PO CENAH NA DAN
5.11.1987 (vsi materialni stroški od sprejema zadeve v vložišču
do vložitve v arhiv ter vsi osebni izdatki za delo na posamezni
zadevi v bruto zneskih z všteti prispevki in davki na osebne
dohodke - približen izračun stroškov)

.....din

Priimek in ime delavca, ki je izpolnil vprašalnik

.....

Datum.....

telefon

ZAHVALJUJEMO SE VAM ZA SODELOVANJE

Štev.: 2/87-10
Datum: 2.11.1987

SODIŠČE ZDRUŽENEGA DELA V LJUBLJANI, Resljeva 14
SODIŠČE ZDRUŽENEGA DELA SR SLOVENIJE, Miklošičeva 28
LJUBLJANA

ZADEVA: INDIVIDUALNI KONFLIKTI V ZDRUŽENEM DELU - RAZISKAVA -
ZAPROSILO

V letu 1986 je inštitut pričel z raziskovanjem individualnih konfliktov v združenem delu in sicer smo raziskovali manifestacije (prikrite) kriminalitete v delovnih sporih. V letu 1987 pa nadaljujemo z raziskovanjem viktimoloških vidikov individualnih konfliktov v združenem delu. V ta namen smo poslali vprašalnike delavcem, ki jim je bil izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja in ki ga je potrdilo Sodišče združenega dela v Ljubljani oz. Sodišče združenega dela SRS. Prav tako smo poslali vprašalnike delovnim organizacijam v katerih so bili zaposleni ti delavci.

Namen raziskave je zlasti ugotoviti "prave" razloge za uvedbo disciplinskih postopkov in za izrek ukrepa prenehanja delovnega razmerja, ugotoviti kdo je žrtev v delovnem sporu, poleg tega pa bomo skušali ugotoviti stroške delovnih sporov pred organi v delovni organizaciji in pred sodišči združenega dela.

V ta namen vas prosimo, da za potrebe omenjene raziskave izpolnite priloženi vprašalnik in nam ga vrnete po možnosti do 10.11.1987. Za pojasnila kličite telefon 331-816 (Franci Brinc)

Za sodelovanje se zahvaljujemo.

PRILOGA: 1



Direktor
prof.dr. Janez Pečar