

PRAVNI IN ETIČNI VIDIKI PSIHODIAGNOSTIKE V PODJETJU

Dušica Boben

POVZETEK

Članek primerja slovenska prizadevanja za pravno in etično ureditev psihološkega dela v podjetjih in ustanovah, zlasti na področju managementa, kjer gre za individualne raziskave o primernosti posameznikov za določeno delo s stanjem v Nemčiji.

UVOD

Vstop v informacijsko družbo močno vpliva na dosednji način življenja in dela. Z razvojem nove informacijske tehnologije, ko zbiranje, obdelave, predelave, shranjevanje in posredovanje podatkov ni več tako dolgotrajen in težaven proces kot nekoč, prihaja tudi do vedno večjega osveščanja ljudi, da je glavni objekt pri tem človek. Psihologi so se tega zavedali že davno prej, saj jih na to opozarja narava njihovega dela. Večjo pozornost tej problematiki pa se v svetu in pri nas posveča od takrat, ko so se tega zavedale tudi širše množice ljudi, torej tudi udeleženci psihološkega postopka.

Namen sestavka je predstaviti prizadevanja za pravno in etično ureditev psihološkega dela v podjetjih in ustanovah, zlasti na področju managementa, kjer gre za individualne raziskave o primernosti posameznikov za določeno delo. Lahko bi šlo tudi za druge psihološke analize znotraj podjetja, kjer se uporabljajo psihodiagnostična sredstva.

To področje je za nas še toliko bolj zanimivo, ker se novi družbeni sistem šele uvaja in z njim tudi vse težave in spremembe na področju dela psihologa v podjetjih. Ureja se zakonodaja, podpisujejo se mednarodne konvencije, ki od nas zahtevajo včasih tudi spremenjen pogled na delo psihologa v podjetju (ali za podjetje), pripravlja pa se tudi zakon o psihološki dejavnosti.

V sestavku bom primerjala razvoj tega področja v Nemčiji s stanjem v Sloveniji.

Uporabljala bom izraz "raziskava" namesto psihološki pregled, da bi se izognila interpretaciji, da gre za klinični psihološki pregled. Udeležence v tem procesu bom imenovala kandidate ali prosilce.

Ko sem se poglobljala v vsebino, ki jo v sestavku opisujem, sem vedno bolj spoznavala, da je moje pravno znanje pomanjkljivo. Prišla sem do spoznanja, da bi za poglobljeno strokovno obdelavo tega področja potrebovala še veliko časa ali pa pomoč pravnik. Želela bi, da bi bil sestavek vzpodbuda za še kakšno raziskavo s tega področja.

NARAŠČAJOČI INTERESI ZA PRAVICE KANDIDATOV IN ETIČNI ASPEKTI PSIHODIAGNOSTIKE

Psihologija se je že od nekdaj soočala z etičnim vprašanjem o mejah psihodiagnostike. Z naraščanjem uporabe in z izpopolnjevanjem diagnostičnih instrumentov se je sredi 60-ih let pokazala pri vseh udeležencih povečana občutljivost v odnosu do vprašanja pravne dopustnosti in pravnih okvirov osebnostne diagnostike. Opirala so se vprašanja in diskusije na to temo.

Na nemškem področju si je K.H.Schmid (1971, v Comelli, 1990) sprva prizadeval za razvoj pravnega stanja in za kriterije zanesljivosti pri izvajanju psiholoških testiranj na področju zaposlovanja. Klein (1982, v Comelli, 1990) je približno 10 let kasneje prodrl z zakonitostjo psiholoških testov na področju zaposlovanja. Istega leta je Kuznik iz pravnega vidika postavil vprašanje predpogodbene delodajalčeve potrebe po informacijah. Opisal je tudi pravni položaj prosilca pri uporabi psihološkega testiranja za proučevanje usposobljenosti. Težišče diskusij vseh treh avtorjev je uporaba testov oz. testnih baterij tako pri prosilcu kot pri sodelavcih v neki organizaciji. Zaradi pomanjkanja zadostne pravne osnove so bili avtorji vezani na zgolj teoretično osvetljevanje pravnih okvirov oz. so se posluževali analogije omenjene dejavnosti z delom zdravnika v podjetju. Kuehne ponuja v svojem delu (1987, v Comelli, 1990) "Poklicne pravice za psihologe" obširno zbirko pravnih pogojev pri izvajanju poklica psihologa.

K. H. Schmid (1980, v Comelli, 1990) definira psihodiagnostiko v podjetju kot zbiranje spoznanj o primernosti in usposobljenosti neke osebe, na podlagi katerih se lahko zariše struktura nadarjenosti in osebnostna slika v odnosu s točno določenimi nalogami na novem delovnem mestu in izpelje prognoza uspešnosti na delovnem mestu. Iz tega izhajajo naslednja pravna problemska polja:

1. **NAMEN diagnostičnih posegov** (pomeni varovanje človekovega dostojanstva in osebnostnih pravic kandidata, kar vključuje upravičene, poštene interese delodajalca do informacij o usposobljenosti nekega kandidata).
2. **PRISTOPNI POGOJI** za izvajanje diagnostične dejavnosti, za njeno vrednotenje, oblikovanje in posredovanje mnenja o primernosti kandidata.
3. **OBRAVNAVANJE IN SHRANJEVANJE** pol, ki so nastale med diagnostično dejavnostjo.

Pri nas nimamo zakonov, ki bi neposredno govorili o psihodiagnostiki pri zaposlovanju. Izhodiščne dileme pa se v ničemer ne razlikujejo od razmišljanj strokovnjakov v Nemčiji.

Na etičnem področju je drugače. Društvo psihologov Slovenije je na občnem zboru leta 1982 sprejelo Kodeks psihološke etike, ki z manjšimi spremembami iz leta 1992 velja še danes. Napisan je splošno, torej tudi za psihodiagnostiko v podjetjih.

V Evropi je diskusija o etičnih aspektih diagnostike doživela svoj višek na dveh zasedanjih leta 1975 v Švici. Tu so razpravljali o možnostih in mejah psihološkega izvajanja, dokumentirali pa so jih Pulver, Lang, in Schmid (1978, v Comelli, 1990). V naslednjih letih so z diskusijo nadaljevali s še večjim zagonom in kontroverzno. Osredotočili so se na vprašanja, ali naj bi psihodiagnostiko sploh izvajali in če, kako. Na eni strani so poudarjali etiko testiranja, na drugi pa etiko diagnostike, torej njegovo ravnanje. Posebno kritično stališče sta zavzela Grubitsch in Rexilius (1987, v Comelli, 1990). Rexilius skoraj popolnoma odklanja teste, ker v njih vidi vprašljive merilne instrumente in razen tega je zanj diagnostični proces le instrument za legalizacijo vladajočih družbenih razmer. Z njunega stališča je diagnostika v službi kapitala, nanjo pa pade tudi očitek, da ne nudi enakih možnosti. O neenaki možnosti in zavračanju psihološkega testiranja iz ideološkega vidika razpravljata Wottawa in Amelang v prid odgovorno izpeljane diagnostike. Tudi Schuler in Funke (1987, v Comelli, 1990) se dotikata pojma enakih možnosti, ko se zavzemata za poštenost pri diagnostiki. Pripadniki različnih oz. določenih socialnih skupin (ženske, tujci in pripadniki drugih etničnih skupin) ne smejo biti oškodovani. Oba avtorja menita, da je to področje v Nemčiji še premalo raziskano in razvoj še na prenizkem nivoju.

Verjetno smo enotnega mnenja, da moramo imeti poleg zakonskih danosti tudi standarde za izvajanje diagnostične dejavnosti. Oblikovanje in predložitev takih standardov pa je v prvi vrsti naloga psihologov. V Nemčiji je Načela za uporabo psiholoških raziskav v gospodarstvu in upravi izdala Sekcija za delovno in industrijsko psihologijo pri Zvezi nemških psihologov leta 1988.

SPOŠTOVANJE PRAVIC OSEBNOSTI

V Nemčiji se ukvarjajo z razlago pravnih pogojev psihodiagnostike različni avtorji: K.H. Schmid (1971), Klein in Kuznik (1982), Brown (1978), Jeserich (1981), Schumacher in Schumacher-Merz (1982), Wottawa in Hossiep (1987), Kuehne (1987), ki menijo (Comelli, 1990), da so prizadevanja delodajalca za pridobitev informacij v okviru presojanja usposobljenosti prosilca načeloma upravičena, potrjena in zaščitena. Če pogodbeno razmerje že obstoji, nalaga to delodajalcu različne obveznosti, ki vsebujejo tudi skrb za spoštovanje osebnosti sodelavca. Tudi prosilec ima, čeprav še ni sklenil delovnega razmerja, pravice do spoštovanja svoje osebe. Ostaja pa odprto vprašanje, ali gre pri tem za skrb kot obvezo v manjšem obsegu ali za zaščito kot obveznost.

Pravna podlaga, ki velja danes v Nemčiji, izhaja iz odločitve zveznega sodišča (25. 5. 1954), ki je priznalo splošno pravico osebnosti kot siceršnjo pravico. Pri tem se zvezno sodišče opira na prvi odstavek 1. člena temeljnega zakona ("človekovo dostojanstvo je nedotakljivo", kar pomeni varstvo intimne sfere), in tudi na prvi odstavek 2. člena temeljnega zakona ("vsakdo ima pravico do svobodnega razvoja lastne osebnosti"). Tako zagotavlja osebnostne pravice kandidatov njihov temeljni zakon kakor tudi že omenjena Načela za uporabo psiholoških raziskav za usposobljenost kandidata v gospodarstvu in upravi. Načela določajo, da mora vsak diagnostik slediti natančni analizi delovnih zahtev. Skupek delovnih zahtev naj predstavlja okvir, znotraj katerega se zrealizirajo vsi diagnostični ukrepi za zbiranje podatkov. Ob tem se je pri izbiri informacij za presojo in oceno kandidatov potrebno omejiti na tiste, ki so za predvideno delo pomembne.

Kar v tem kontekstu načeloma zadeva iskanje osebnostnih znakov, smejo izluščiti le tiste, ki jih lahko pri opravljanju predpisanega dela doženejo. S stopnjevanjem hierarhične lestvice nekega položaja in s tem po vseh pravilih tudi z naraščanjem kompleksnosti nalog se širi polje ugotavljanja osebnostnih potez. Pravna dopustnost ugotavljanja se oceni le glede na vsakokratno specialno opredelitev stanja. Pri odgovarjajočem stanju zato za ugotavljanje osebnostnih potez ne nasprotuje razčlenjevanje socialnega vedenja, sposobnosti komuniciranja in navezovanja stikov, sposobnost vodenja in dajanja pobud, pripravljenost tveganja kakor tudi določene

sposobnosti managementa: odločanje, reševanje problemov, načrtovanje, organiziranje itd.

Kako pa je v Sloveniji?

Pri nas govori o pravici osebnosti 21. člen Ustave, ki je v sklopu človekovih pravic in temeljnih svoboščin: *"Zagotovljeno je spoštovanje človekove osebnosti in njegovega dostojanstva v kazenskem in v vseh drugih pravnih postopkih, in prav tako med odvzemom prostosti in izvrševanjem kazni. Prepovedano je vsakršno nasilje nad osebami, ki jim je prostost kakorkoli omejena, ter vsakršno izsiljevanje priznanj in izjav."*

Psihologi smo v Kodeksu zapisali naslednje načelo (3. člen):

"... Zavzema se za ustvarjanje in uresničevanje možnosti za svoboden in vsestranski razvoj osebnosti, za spoštovanje osebnosti posameznika in njegovega dostojanstva, človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti in osebnostnih pravic. Psiholog ne glede na vrsto svojega dela in položaj spoštuje integriteto človekove osebnosti. Svoje znanje o človeku in družbi uporablja vedno le v njuno dobro...."

PRIPRAVA IN NAČRTOVANJE RAZISKAVE

Za pripravo in načrtovanje raziskav vsebujejo nemška etična načela naslednje obveznosti: psiholog mora že pred začetkom raziskave vedeti, ali ja ta upravičena, do kakšnih ciljev vodi, kdo je naročnik raziskave, kakšna pooblastila ima psiholog in kako brani pravice in interese kandidata. Od psihologa tudi pričakujejo določanje vrednosti raziskav. Načrtovanje vsebuje izsledke o psiholoških zahtevah določene dejavnosti. Pri tem psihologi uporabljajo znanstveno zanesljive postopke, tako da končno lahko nastopi testiranje. Postopki naj bi zadovoljevali že opisane kriterije o pravni dopustnosti: biti morajo objektivni v izvajanju in vrednotenju, ustrezati morajo minimalnim testnim zahtevam moderne testne teorije. Dalje pravi: "Projektivno testiranje, klinično-diagnostične teste ipd. psiholog načeloma ne uporablja pri odkrivanju primernosti in usposobljenosti". Izjemoma je uporaba klinično-diagnostičnega testiranja upravičena le takrat, kadar mora kandidat v predvideni dejavnosti prevzeti odgovornost za življenje in zdravje ljudi, ki so mu zaupani (npr. pilot), ali ko kandidat želi nadaljnje posvetovanje in so ga že pred tem obvestili o uporabljenih postopkih. Kot dopolnilo Comelli (1990) dodaja, da naj bi bili postopki pošteni, da naj bi uporabljali različne preizkuse (En test ni noben test!) in da naj bi se izognili nepotrebnemu testiranju. Slednje pomeni, da za testiranje posameznega kandidata naj ne bi imeli nepotrebnih stroškov kakor tudi, da naj ne bi testirali preveč prosilcev. Testi, ki so interni ali jih je kdo sam sestavil, naj bodo uporabljeni šele takrat, ko taka

preizkušnja doseže znanstveno zanesljivost. Brezpogojno je potrebno natančno razložiti vloge in pričakovanja v trikotniku: naročnik - psiholog - kandidat. Kandidatu je potrebno pojasniti, da je zaupnost zagotovljena, nato obliko in obseg poročila in način, kako kandidata obvestijo o rezultatu (povratna informacija o rezultatu). Comelli (1980, v Comelli 1990) vidi pomembno vlogo industrijskega psihologa v tem, da se nahaja v stičišču interesov delodajalca, sodelavcev in prosilca, pri čemer mora vztrajati pri strokovni avtonomiji in ne sme biti privržen eni ali drugi stranki. V gospodarstvu se že pogosteje upošteva in izvaja pravilo, po katerem je prosilec po testiranju prvi obveščen o rezultatih oz. mnenju in on nato odloči, ali naj rezultate posredujejo naročniku. To je v skladu z zahtevami Stolla (1977, v Comelli 1990), ki pravi, da naj bo diagnostika o kandidatovi primernosti in usposobljenosti v službi njega samega.

Slovenski psihologi nimamo tako natančnih navodil za pripravo in načrtovanje raziskave v podjetjih. Posamezne fragmente lahko zasledimo v Kodeksu, in sicer: *"... Pri izboru metod je (op. psiholog) neodvisen in svoboden. To ga obvezuje na kritičen odnos do metod in upoštevanja posebnosti pogojev in okolja, v katerem so bile razvite in pridobljene. ..."* (4. člen)

"... Metode, uporabljene v postopku nudenja psihološke pomoči, so poseg v integriteto človekove osebnosti. Pravočasno, natančno in v zadostni meri ter na primeren način mora psiholog obravnavanca obvestiti o namenu in vseh posledicah, ki lahko nastanejo iz poklicnega odnosa. ... Z ustreznim izborom in pravilno uporabo metod mora psiholog ohraniti integriteto obravnavanca, da po nepotrebnem ne ponuja napačnih pričakovanj in/ali odvisnosti ali bojazni. ..." (5. člen)

"Psiholog spoštuje in uveljavlja svojo poklicno neodvisnost tako, da se v okviru znanstvenih spoznanj in moralnih norm samostojno odloča o izboru metod in postopkov pri svojem delu. ..." (9. člen)

Tudi ostala izhodišča nemških psihologov, ki niso neposredno opisana v našem Kodeksu, se ujemajo z vsebino študija psihologije in seminarja Psihodiagnostika v podjetjih Centra za psihodiagnostična sredstva.

PROFESIONALNOST IZVAJANJA

Strokovnost procesa zagotavlja, da psihološko mnenje ne prestopi pravila ustreznega ravnanja. To pa dosežemo, če proces vodi poklicni psiholog. V Nemčiji je to oseba, ki si je v okviru rednega študija ali na istostopenjski nemški visoki šoli pridobila akademsko stopnjo diplomiranega psihologa ali pa je študij zaključila s promocijo glavnega predmeta - psihologijo. Določila Zveze nemških psihologov o poklicu

psihologa in primernih poteh za pridobitev tega poklica razlikujejo psihologe (zaključen študij glavnega predmeta psihologije) in diplomirane psihologe (zaključen visokošolski študij). Pri raziskovanju usposobljenosti za določeno delo lahko preprosta dela prenesejo na poklicno zaposlene pomočnike, npr.: psihološko-tehnični asistent. Neredko izvajana praksa je, da psihološko raziskovanje izvajajo nepsihologi, vendar je to s pravnih vidikov vprašljivo.

V slovenskem zakonu, ki se pripravlja (osnutek oktober 1994), govori o tem 7. člen: *"Psihološko dejavnost lahko opravljajo osebe, ki imajo ustrezno izobrazbo, so strokovno usposobljene za samostojno opravljanje dela v svojem poklicu in izpolnjujejo druge pogoje, določene s tem zakonom. Za ustrezno izobrazbo po prejšnjem odstavku se šteje z diplomo zaključen študij psihologije na fakulteti v obsegu najmanj osem semestrov, ki daje strokovni naslov "diplomirani psiholog"."*

Torej lahko psihološko dejavnost opravlja samo diplomirani psiholog, ki ima uspešno opravljeno pripravništvo in strokovni izpit. S tem pridobi osnovno licenco. O tem podrobno govori 8. člen in ostali do vključno 15. člena.

Tudi v našem društvu se je pojavila ideja o posameznih oblikah psihološke dejavnosti, ki bi jih lahko opravljali nepsihologi, seveda ustrezno usposobljeni in pod nadzorom psihologa z licenco. Dejstvo je namreč, da taki "psihotehniki" obstajajo in so v pomoč psihologu. Vendar pa je bila končna odločitev članov društva, da nepsihologom dela na psihološkem področju ne bi pravno potrjevali z zakonom.

V Nemčiji psiholog skrbi tudi za to, da se izbrano testiranje, kolikor je to možno, nanaša na zahteve delovnega mesta. Poleg tega se je prepovedano posluževati tistih psihodiagnostičnih sredstev, ki bi posegali v jedro intimne sfere osebnosti (t.i. popolno presvetljevanje), kakor tudi postopkov, ki so zavestno zgrajeni kot prevara kandidata. "De lege artis" pomeni izvajanje znanstveno zanesljivih testiranj. Glede na to se sme uporabljati le normirane teste, ki odgovarjajo znanstvenim zahtevam v objektivnosti, zanesljivosti in veljavnosti. Kar zadeva normiranje, naj bi bil reprezentativen vzorec dovolj velik in naj sestoji iz oseb, ki so s preizkušanim kandidatom primerljive. Če normiranje temelji na tujih vzorcih ali če je namenjeno kliničnim ciljem, potem so pomisleki s pravnega vidika utemeljeni. Za lastne ali interne teste, o katerih ni izdanih nikakršnih kriterijev, velja, da jih sme odgovorni psiholog uporabiti le tedaj, ko jih je pred tem že sam preizkusil ali pa je postopek znanstveno zanesljiv (Klein 1982, v Comelli 1990).

Pri nas nimamo napotkov niti pravnih ali etičnih določil, ki bi govorila o izbiri psihodiagnostičnih sredstev. O poklicni neodvisnosti govori 9. člen Kodeksa, ki pravi: *"Psiholog spoštuje in uveljavlja svojo poklicno neodvisnost tako, da se v*

okviru znanstvenih spoznanj in moralnih norm samostojno odloča o izboru metod in postopkov pri svojem delu..."

To pomeni le, da se psiholog sam odloča o uporabi različnih sredstev in obenem tudi sam odgovarja.

Pri Društvu psihologov Slovenije obstaja Komisija za psihodiagnostična sredstva, ki dovoli objavo in kategorizira (t.j. oceni težavnost uporabe) vsako novo psihodiagnostično sredstvo, ki jo založniki prijavijo. Tako preveri objektivnost, zanesljivost, veljavnost, normiranje in druge psihometrične zahteve, ki se zahtevajo za psihodiagnostična sredstva. Pisnih kriterijev ni. Obstaja pa v slovenskem prostoru prevod ameriških standardov za psihološke teste, ki uradno niso potrjeni. Vsa ta pravila so zgolj dogovori med člani društva.

Z zakonom o psihološki dejavnosti se predvideva pravna podlaga za Kodeks psihološke etike in spremljanje njegovega izvajanja ter nadzor prodaje in uporabe psihodiagnostičnih sredstev (24. člen: naloge psihološke zbornice). Zbornica naj bi tudi prevzela naloge Komisije za psihodiagnostična sredstva, saj v 6. členu zakon predvideva: "... Zbornica psihologov pripravi seznam vseh psihodiagnostičnih sredstev, katerih prosti promet ni dovoljen." Torej vseh tistih testov, ki ne zadovoljujejo psihometričnih in še kakšnih (npr. avtorske pravice) standardov.

Naj navedemo še nekaj Kleinovih razmišljanj o znanstveni zanesljivosti diagnostike in posegu v jedro splošnih človekovih pravic. Pri tem prihaja do precej kritičnih ocen.

* Pri testih sposobnosti so zahteve delovnega mesta že dane. Ti testi tudi ne posegajo v jedro splošnih človekovih pravic. Vendar so ti postopki zato izpostavljeni pravnim pomislekom, ker rezultati niso v zadostni meri znanstveno zagotovljeni.

* Mnogo bolj skeptičen pa je pri osebnostnih testih. Tu loči: psihometrične teste (osebnostni vprašalniki) in razvojno osebnostne vprašalnike (projektivni vprašalniki). Nobenih pomislekov nima glede osebnostnih vprašalnikov, če zajemajo vsebine, vezane na delovno mesto. Ko pa vsebujejo vprašanja, ki zadevajo intimno področje, ali če ta omogočajo analizirati strukturo osebnosti, jim odreka nenevarnost. Vrh tega dvomi o znanstveni zanesljivosti mnogih testov. Najbolj kritičen pa je do projektivnih tehnik, češ da so nezanesljive. V projektivnih tehnikah ne vidi zahtevanega odnosa do delovnega mesta in pravi, da so tako sestavljene, da jih kandidat ne mora spregledati. Po njegovem projektivne tehnike posegajo v intimno sfero in zato zanj znanstveno ne veljajo.

Če bi te kriterije postavili za druge diagnostične postopke, so zagotovo povsod prisotni pravni pomisleki. V Nemčiji je zelo razširjeno grafološko mnenje, zato je bilo

veliko razprav tudi o tej temi. Michel in Wiese (1988, v Comelli 1990) s psihološkega in pravnega vidika zelo kritično govorita o grafološkem mnenju in apelirata na odgovorne, ki v podjetjih uporabljajo grafološko mnenje za raziskavo osebnosti, da se temu popolnoma odpovejo ali pa pisavo na vsak način upoštevajo skupaj z drugimi psihološko diagnostičnimi postopki.

OBLIKOVANJE PRIVOLJENJA IN NJEGOVA TEŽA

Klein pravi, da je vsako psihološko mnenje povezano z mnogimi posegi v pravice osebnosti. Glede na to, ali posega testiranje v individualno ali intimno področje, se pravice osebnosti obravnavajo različno intenzivno. Pri tem Klein (1982, v Comelli 1990) razlikuje tri različna področja delovanja in v zvezi s tem privoljenja kandidatov:

- a) IZVAJANJE, VREDNOTENJE in INTERPRETACIJA raziskovanja. Intenzivnost posegov v splošne človekove pravice je odvisna od načina izvajanja testiranja. Testi sposobnosti so praviloma povezani s šibkejšim posegom v človekove osebnostne pravice kot pa testi inteligentnosti. Slednji pa zopet ne posegajo tako globoko kot psihodiagnostična sredstva za osebnostno področje.
- b) POSREDOVANJE DOBLJENIH INFORMACIJ. Teža posega je tu odvisna od vsebine in obsega psihološkega stališča.
- c) SHRANJEVANJE raziskovalnih pol. Glede na dejansko stanje predstavlja poseg v splošne človekove pravice.

V zvezi s privoljenjem kandidata imamo v Sloveniji nove zakone, ki se nanašajo nanj: Prvi je Ustava, ki v 38. členu govori o varstvu osebnih podatkov: *"Zagotovljeno je varstvo osebnih podatkov. Prepovedana je uporaba osebnih podatkov v nasprotju z namenom njihovega zbiranja. Zbiranje, obdelovanje, namen uporabe, nadzor in varstvo tajnosti osebnih podatkov določa zakon. Vsakdo ima pravico seznaniti se z zbranimi osebnimi podatki, ki se nanašajo nanj, in pravico do sodnega varstva ob njihovi zlorabi."*

Drugi zakon, t.j. Zakon o varstvu osebnih podatkov, je bil sprejet leta 1990 (Uradni list RS, št. 8) in temelji na načelih, vsebovanih v Smernicah OECD in Konvenciji Evropskega sveta. Nanaša se na varstvo integritete posameznika v smislu njegove pravice do informacijske zasebnosti (t.j. posameznik si želi zadržati informacije o sebi, ker noče, da bi bili z njimi seznanjeni drugi). Torej gre pri tem za zbiranje, obdelovanje in prenos podatkov, zlasti pa njihovo uporabo - kar pa je bistvo katerekoli psihološke raziskave. Zakon temelji na osmih načelih Konvencije.

Na privoljenje posameznika se nanaša 8. člen, ki pravi: *"Osebnih podatki se smejo zbirati, obdelovati, shranjevati in posredovati samo za namene, določene v zakonu, ali za namene, razvidne iz privolitve posameznika in ne smejo biti uporabljeni na način, ki ni združljiv s temi nameni."*

Zakon dopušča, da upravljalec zbirke podatkov posameznika opravi v zvezi z zbiranjem, obdelovanjem, hranjenjem in posredovanjem osebnih podatkov poveri drugi pravni osebi ali fizični osebi, ki je registrirana za opravljanje takšne dejavnosti, vendar le na podlagi pisne pogodbe, ki mora vsebovati poleg pooblastil te osebe tudi pogoje in ukrepe za zagotovitev varstva osebnih podatkov in njihovega zavarovanja (Čebulj, 1990).

Torej je pisno privoljenje za psihološko analizo nujno. Tudi predlog zakona o psihološki dejavnosti v 32. členu upošteva Zakon o varstvu podatkov, ko pravi: *"Za zbiranje, obdelovanje, shranjevanje, posredovanje in uporabo podatkov, vsebovanih v zbirkah podatkov, ter za varstvo informacijske zasebnosti posameznika se smiselno uporabljajo določbe zakona o varstvu osebnih podatkov."*

Vendar pa bo potrebno "smiselno" uporabo bolj natančno določiti, da ne bi prišlo do neljubih nesporazumov.

O privoljenju posameznika govori tudi Kodeks v 11. členu:

"... Osnovno etično načelo raziskovalnega dela (z ljudmi) je prostovoljna privolitev osebe, ki je bila o bistvu in namenu raziskave predhodno primerno obveščena, tako da se zaveda njenega značaja in možnih posledic. Prisilni poskus na človeku predstavlja hudo kršitev etičnih načel. ..." Ta člen je bil namenjen le strogo raziskovalnemu delu psihologa, danes pa bi ga lahko upoštevali na vseh področjih psihološkega dela.

Naj opišemo še nekaj Kleinovih misli, ki bi lahko veljale tudi za Slovenijo (veliko tega že dolga leta tudi uporabljamo).

Zgoraj opisani postopki so v poteku nekega diagnostičnega procesa upravičeni le tedaj, ko kandidat vanje privoli. Praviloma se to zgodi, ko kandidat neverbalno privoli v postopek ali pa se ga enostavno vpraša in tako izrazi privoljenje. V takem primeru je opaziti, da tako privoljenje sicer vključuje izvedbo in vrednotenje raziskav kakor tudi posredovanje rezultatov, ne pa tudi shranjevanje raziskovalnih pol. Slednje zahteva neverbalno privoljenje. Pomembna predpostavka za pravnomočnost obeh načinov privoljenja je, da kandidat pozna način, vsebino in cilj izvajanih testiranj in da ima realen odnos do delovnega mesta. Kandidat mora biti zato seznanjen z dejstvi: kaj se z njim med raziskovanjem dogaja, katere rezultate raziskav lahko dobi v roke delodajalec in kaj se bo zgodilo z raziskovalnimi polami. Razen tega se smejo

rezultati predati le tistim osebam v podjetju, ki so odgovorne za nastavitev uslužbencev.

Predaja testnih rezultatov delodajalcu ali naročniku je sporna. Če kandidat privoli v predajo, potem na osnovi rezultatov psiholoških raziskav naročnik izve, ali je kandidat glede na zahtevani profil primeren, manj primeren, neprimeren (Klein, 1982, v Comelli 1990). V primeru neverbalnega privoljenja ima lahko posredovanje podatkov večji domet. Nedorečeno pa ostane, ali je tu vključen tudi prenos testnih rezultatov na tretje osebe, t.j. laike. Ne nazadnje ostaja nevarnost napačnega vrednotenja rezultatov. Vrh tega se sproži vprašanje, ali je bilo privoljenje resnično brez prisile zaradi dejstva, da lahko kandidat v primeru odklonitve izgubi možnost pridobitve delovnega mesta.

Kar zadeva privoljenje v psihološko raziskavo, mora biti to v okviru pravil dostojnega vedenja. To pomeni, da ima psihološko mnenje nek upravičen povod (namen). V začetnem razmerju, v odnosu do prosilca, je to vzeto kot splošna danost. V že sklenjenem delovnem razmerju, v odnosu do sodelavcev, je tako raziskovanje upravičeno le v določenih primerih, tako npr., če so dvomi o delavčevih sposobnostih utemeljeni, pri presojanju sodelavcev, ki opravljajo posebno težke dejavnosti, pri ponovnem vključevanju invalidov, pri ukrepih napredovanja znotraj podjetij in pri pripravi ukrepov o šolanju, ki jih financira delodajalec.

IZVAJANJE RAZISKAVE O KANDIDATOVIM PRIMERNOSTI

Načela sekcije industrijske psihologije v Zvezi nemških psihologov (1988, v Comelli 1990) upoštevajo različne vidike organizacije raziskave (asistenti, čas načrtovanja, odmori...). Pri istočasnem preiskovanju več oseb priporočajo omejitve velikosti skupine v taki meri, da je še možen ustrezen stik med vodjem raziskave in raziskovanci. Načela navajajo smernice in opozarjajo psihologe na:

- psihologovo dolžnost v odnosu do prosilca;
- smisel in namen raziskave;
- smernice izbora;
- težo rezultatov raziskave v okviru kriterijev izbora;
- potek;
- tipe nalog;
- izvajanje in vrednotenje nalog;
- posvetovanje o rezultatih;
- odnos med postopki, ki jih uporablja, in med zahtevami dejavnosti.

Psihologe tudi opominjajo, da naj najkasneje v enem od predhodnih pogovorov pride do kandidatove privolitve, seveda če do tega ni prišlo v vabilu. Pri tem je potrebno pojasniti težo privolitve.

Maierju (1980, v Comelli 1990) predstavlja odgovorna priprava neke raziskave in obsežna in jasna informacija ne samo pravna in strokovna pot, ampak mu tako ravnanje pomeni etično-moralno obvezo v odnosu do kandidata.

INTERVJU

Poleg problema izbora testa oz. testne baterije pri diagnostiki za ugotavljanje primernosti posameznika za določeno delovno mesto na področju managementa so v literaturi do sedaj najbolj intenzivno razpravljali o pravnih vprašanjih različnih oblik in vsebin intervjuja. Četudi je bil intervju oz. sam proces glede na druge mehanizme ocenjen kot nezanesljiv in nemočen (Eysenck, 1985, v Comelli 1990), so teoretiki vendarle našli njegov smisel in pomen, če so izmenično uporabljali različne diagnostične prijeme. Razen tega imajo - v enaki meri tako pri internih kot pri eksternih prosilcih za delovno mesto - praviloma precej višjo stopnjo sprejemljivosti in veljavnosti (face-validity) kot drugi množični diagnostični postopki (Comelli, 1990).

Kako intimna smejo biti vprašanja v nekem intervjuju, je določeno v Nemčiji s prvim odstavkom 1. člena temeljnega zakona (Zaščita osebnosti), prvim odstavkom 2. člena temeljnega zakona (Zaščita splošnih človekovih pravic), prvim odstavkom 4. člena temeljnega zakona (Nedotakljivost svobode verovanja, vesti in svetovno nazorskega spoznanja) in s 140. členom temeljnega zakona v povezavi s 136. členom Weimarske ustave ("nihče ni dolžan razkrivati svojih religioznih prepričanj"). Izhajajoč iz tega so - glede na nekatere izjeme - vprašanja o telesnem in duševnem zdravju prav tako nedopustna kakor verska. Tudi Ustavni zakon podjetja omejuje delodajalcu potrebo po podatkih, in sicer v 75. členu. Ta isti člen nalaga delodajalcu in delavskemu zboru, da bdita nad realizacijo obravnavanja zaposlenih v skladu z načelom o pravicah in spoštovanju, zlasti da jih varujeta pred različnim obravnavanjem zaposlenih zaradi njihovega izvora, vere in narodnosti, politične in sindikalne dejavnosti, pripadnosti drugemu spolu ipd. Temu ustrezno so neutemeljena vprašanja zaposlenim o izvoru, politični in sindikalni pripadnosti. To ne velja le za že zaposlene, ampak tudi za prosilce, ki lahko postanejo bodoči sodelavci, saj 94. člen ustavnega zakona podjetja ščiti interese prosilcev. V Nemčiji veljajo omenjeni predpisi tudi v organizacijah in institucijah, v katerih veljajo zakoni zastopanja zaposlenih.

Tudi pri nas velja po Ustavi (14. člen) enakost pred zakonom, kar pomeni, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne

glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Nadalje je zagotovljeno (21. člen) spoštovanje človekove osebnosti in njegovega dostojanstva v kazenskih in v vseh drugih pravnih postopkih... ter svoboda vesti (41. člen). To kaže tudi pri nas na to, katerih vprašanj naj ne bi bilo v intervjujih.

V drugih zakonih nimamo natančnejših določil o samem postopku. Tudi Zakon o delovnih razmerjih postopka natančno ne določa, kaj šele intervju. Šesti člen v drugem odstavku pravi le: *"Za znanje in zmožnost kot posebni pogoj za opravljanje dela se šteje izpopolnitev oz. usposobitev po programih, ki jih izvajajo delavci v organizacijah in skupnostih za svoje potrebe in potrebe drugih organizacij in skupnosti, ter psihofizične, delovne ter druge sposobnosti, ki so potrebne za opravljanje določenega dela."*

Veliko je o pravni dopustnosti intervjuja pisal K. H. Schmid (1980, v Comelli 1990). Povzemamo nekaj zanimivih, a tudi provokativnih misli. Intervjuje K.H.Schmid deli na svobodne, polstandardizirane in standardizirane, "trajne", navzkrižne, stresne intervjuje, skupinske pogovore (prosilec se sreča z več zastopniki podjetja) in skupinske diskusije (tu se več prosilcev v ožjem izboru zbere k diskusiji). Medtem ko glede skupinskih pogovorov v primerjavi z različnimi posameznimi intervjuji nima pravnih pomislekov in nanje gleda kot na zmanjšano obremenitev prosilca, pa v primeru skupinskih diskusij (ki jih radi izvajajo ocenjevalni centri) opozarja na pogoj, ki mora biti izpolnjen: prosilec mora namreč dati za to privoljenje. Do privoljenja ne sme priti šele tik pred srečanjem, pač pa ga je potrebno napovedati že v vabilu za testiranje. Pomembno je, da tako informacijo prejme prosilec na dom in da ima dovolj časa za odločitve, ali bo sprejel določeni termin pod nakazanimi pogoji.

Pri nas imenujemo intervju, ki ga uporabljamo pri zaposlovanju, zaposlitveni pogovor oz. intervju. Z njim prvič vzpostavimo osebni stik s kandidatom. Glede na to, kaj želimo doseči s pogovorom, pa ločimo (Lipičnik, v Možina, 1994):

- direktni intervju, s katerim lahko naravnost povprašamo po vseh formalnih podatkih, ki jih nismo mogli dobiti s kandidatovo prijavo;
- podrobni intervju, kjer gre za zelo podrobna vprašanja o pojavih, ki nas zanimajo;
- panelni intervju, kjer kandidata povabimo med sodelavce (3-5), ki imajo možnost, da ga sprašujejo, kar jih zanima, sami pa skrbno zapisujemo vprašanja in odgovore;

- nestrukturirani intervju, kjer kandidatu predlagamo določene vsebine, ki jih mora komentirati;
- globinski intervju uporabljamo za ugotavljanje kandidatovih mnenj, nagnjenj in namer;
- stresni intervju uporabljamo, če želimo ugotoviti, kako se kandidat znajde v neprijetnih situacijah.

Lipičnik (v Možina 1994) omenja tudi opazovalne centre. V njih se simulira delovne situacije ali skupinske razprave in opazuje uspešnost vedenja potencialnih delavcev. Nekateri uporabljajo za to kar originalno ime assessment centri, kar bi dobesedno lahko prevedli v ocenjevalne centre.

Na vprašanje, ali določena vprašanja v intervjuju izražajo nedovoljen poseg v zaščitene osebnostne pravice prosilca, lahko odgovorimo le za vsak posamezen primer posebej. Npr. v Nemčiji menijo, da je po urejenih družinskih razmerah dovoljeno vprašati šele takrat, ko gre za posebno zaupno delovno mesto ali če prosilcu zaupajo vodstvo in k ostalim nalogam uvrščajo še notranje in zunanje zastopanje podjetja. K.H.Schmid pravi, da so vprašanja o dejavnostih v prostem času dvomljive narave, saj predstavljajo poseg v zasebno sfero, ki je načeloma delodajalcu nedostopna.

Prošilec ima lahko v takih situacijah naslednji dilemi. Po eni strani je komaj sposoben oceniti dopustnost posameznih vprašanj v intervjuju. Po drugi strani pa mora računati z zmanjšano možnostjo ali z izgubo možnosti za pridobitev delovnega mesta, če odreče odgovor na vprašanje, ki se zdi nedopustno. Če se zaradi nedopustnih vprašanj posluži laži (pri čemer pomeni nedopusten odgovor reakcijo na nedopustno vprašanje), s tem ogrozi odnos zaupanja med njim in delodajalcem. Vsekakor se tudi delodajalec temu ne izogne, ko postavlja v intervjuju nedopustna vprašanja ali celo v sklopu z drugimi diagnostičnimi posegi dopušča ali izvaja (saj izhaja pobuda za diagnosticiranje z njegove strani) nedopustno testiranje. Za psihologa, ki ravna po naročilu delodajalca, je spoštovanje splošnih pravic osebnosti posameznika prav tako etično kot pravno vprašanje, saj sta z delodajalcem odgovorna za nastalo škodo in sta jo dolžna poravnati, če pride brez pravnomočnega privoljenja kandidata do nedopustnega posega v njegove splošne pravice pri raziskovanju in odkrivanju njegovega osebnostnega področja.

Tudi pri nas velja po Ustavi (14. člen) enakost pred zakonom, kar pomeni, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svobostine, ne

OSEBNOSTNI VPRAŠALNIKI

Podobno kot za vprašanja v intervjuju velja za t.i. formalne osebnostne vprašalnike, da jih morajo v Nemčiji po Ustavnem zakonu podjetja dovoliti kandidati. Polemično pa je vprašanje, ali naj po 94. členu Ustavnega zakona podjetja postavke v osebnostnih vprašalnikih potrdi še svet podjetja. Kuznik (1982, v COMelli 1990) se s tem ne strinja. Meni, da bi bila naloga zakonodajalca preprečiti svetu podjetja, da soodloča o vsebini vprašanj v osebnostnih vprašalnikih, ki niso vezana neposredno na naloge delovnega mesta. Test je celota in odnos do delovnega mesta se vzpostavlja z namenom testa in testnim rezultatom. Razen tega pa bi se moralo iz znanstvenih razlogov prepovedati vplivanje laikov na sestavo testov. V svoji argumentaciji Kuznik označi testiranje za samostojno sredstvo za pridobivanje podatkov, pri katerem so interesi kandidatov težje zaščiteni. Pravi tudi, da zakonska pravila psiholoških testiranj za specifične lastnosti niso pravična.

OCENJEVALNI CENTER (ASSESSMENT CENTER)

Če pod enakimi stališči opazujemo Assessment center, ki v svojem več kot enodnevem postopku vsebuje različne diagnostične prijeme, tudi situacijske, se izkaže, zakaj je v mnogo strožjih ZDA s pravnega vidika ocenjen kot nenevaren (Schuler, 1987, v Comelli 1990). Povezava postopkov z delovnim mestom je tu nedvomna, prav tako tukaj izvajani postopki ne kršijo osebnostnih pravic. Schuler oz. Schuler in Stehle poudarjata visoko socialno veljavnost, ki jo Assessment center integrira, tako da dobi kandidat vpogled v celotno testiranje (vključno s povratno informacijo o rezultatu).

V Nemčiji Ustavni zakon podjetja določa tudi druge pravice in obveznosti: pravico do soodločanja najdemo v drugem odstavku 94. člena, ki govori o "nastavitvi načel za splošno presojo in za presojo internih ter eksternih kandidatov pri postopku izbiranja kandidatov".

Nadalje 95. člen Ustavnega zakona podjetja predpostavlja, da smernice o izbiri zaposlenih potrebujejo soglasje sveta podjetja. Za podjetje, ki ima preko 1000 zaposlenih, zahtevajo prav te smernice. Kuznik razume, da je s tem svetu podjetja dovoljeno le, da odkloni soglasje za vse izbirne kriterije. Vendar v nobenem primeru nima svet podjetja nikakršnih pooblastil za izbiro posameznih postopkov. V primeru, da ima podjetje že pisno formulirane izbirne kriterije, jih sme uporabljati pri izbirnih odločitvah. Delodajalca obvezuje 99. člen Ustavnega zakona podjetja, da v podjetjih z več kot 20 zaposlenimi obvesti svet podjetja o nastavitvi, oblikovanju in preoblikovanju skupin, o premestitvi, da mu predloži potrebne pole za prošnje in da ga obvesti o udeleženih osebah. Svet podjetja lahko pričakuje tudi podatke o

rezultatih pri izbirnih testih (pri tem ni potrebno, da predstavlja izbirni test Assessment center). Svet podjetja pa nima nikakršne pravice do izbire kandidatov. S predložitvijo pol ima le možnost preveriti, ali lahko svet podjetja iz določenih, že prej omenjenih razlogov (drugi odstavek 99. člena, št. 1-6 Ustavnega zakona podjetja) ovrže delodajalčevo izbirno odločitev (Kuehne, 1987).

PSIHOLOGOVA DOLŽNOST MOLČEČNOSTI

Psiholog, ki ugotavlja primernost prosilcev, je v vsakem primeru s kandidatom dolžan zgraditi ozračje zaupnosti in mora v Nemčiji po 203. členu Kazenskega zakonika obdržati zasebne skrivnosti v tajnosti, sicer je kaznovan. Ta člen še posebej obravnava poklicne psihologe z državno priznanim strokovnim izpitom. Med izvajanjem diagnostičnega procesa pride psiholog do informacij iz zasebne in/ali osebne sfere posameznika. Zato je pod strogim nadzorom potrebno preveriti, katere informacije se sme posredovati.

V Sloveniji govori o tem 6. člen Kodeksa. S sprejetjem psihološkega zakona (tak je predlog, 1994) bodo ta etična določila veljala za vse psihologe, ne glede na to, ali so člani zbornice ali ne in ali imajo licenco ali ne. O tem nas zavezuje tudi Zakon o osebnih podatkih.

Šesti člen Kodeksa se glasi: *"Nekateri podatki iz psihološkega dela so take narave, da njihovo širjenje lahko povzroči škodo posamezniku, zato psiholog strogo spoštuje načelo poklicne tajnosti in je moralno in osebno odgovoren za sporočanje in shranjevanje takih podatkov. Od te obveze sme odstopiti le, če je to nujno za obravnavanca ali družbo. Za presojo o tem je osebno in moralno odgovoren.*

Posredovani podatki psihološkega dela morajo biti oblikovno in vsebinsko prilagojeni tako, da je zagotovljena poklicna tajnost in nedotakljivost človekovega dostojanstva tistega, o katerem podaja psiholog mnenje.

Tajnost osebnih podatkov varuje, ko le-te v strokovne namene zbira, obdeluje in hrani v psihološki dokumentaciji."

KANDIDATOVA PRAVICA DO INFORMACIJ

Pravni pogoji v Nemčiji dovoljujejo posredovanje rezultatov raziskav naročniku. Tudi kandidat sam lahko od delodajalca ali od psihologa zahteva vpogled v rezultate. Prav tako pa že omenjena Načela za izvajanje psihološke raziskave v gospodarstvu in upravi obvezujejo psihologa, da kandidata obvesti o dosežkih in pojasni mnenje, ki zajema posamezne rezultate. Kandidat nima pravice do prevzema testnih oz. raziskovalnih pol. Kot lastnik rezultatov je predviden naročnik, pri čemer raziskovalne pole - če le ni prišlo do kakega drugega dogovora s kandidatom - ostanejo pri psihologu, ta pa je zavezan molku. Kočljivo je, ali naj ima prosilec pravico, da zahteva uničenje testnih pol. V nekaterih inštitucijah je v navadi, da po končanem preizkusu dobljene rezultate uničijo. Vendar je to iz dveh razlogov vredno premisleka:

1. Psiholog se tako odreče eksaktni dokumentaciji o vsebini in poteku raziskovanja, ki teče pod njegovim vodstvom.
2. Psiholog uniči pomembne podatke, ki jih - seveda anonimno - nujno potrebuje za izvajanje veljavnosti in vodi glede na znanstvenost postopkov dokaze o uspehu.

V Sloveniji nimamo nobenega pravnega ali etičnega določila, ki bi natančno opredelil vedenje psihologa pri posredovanju informacij kandidatu. Obvezuje pa nas, tako kot vse lastnike zbirk osebnih podatkov, Zakon o varstvu osebnih podatkov. Ta v 16. členu (pravice posameznika) pravi:

"Upravljalca zbirke podatkov mora na zahtevo posameznika:

1. *posamezniku omogočiti vpogled v podatke, ki so vsebovani v zbirki podatkov in se nanašajo nanj, kakor tudi njihovo prepisovanje;*
2. *posamezniku posredovati izpis podatkov, ki so vsebovani v zbirki podatkov in se nanašajo nanj;*
3. *posamezniku skladno s četrtem odstavkom 10. člena tega zakona posredovati seznam subjektov, katerim so bili v določenem obdobju posredovani podatki, ki so vsebovani v zbirki podatkov in se nanašajo nanj."*

Nadaljuje pa v 17. členu:

"Upravljalca zbirke podatkov mora na zahtevo posameznika:

1. *dopolniti ali popraviti podatke, za katere posameznik, na katerega se podatki nanašajo, izkaže, da so nepopolni, netočni ali neažurni;*
2. *zbrisati podatke, za katere posameznik, na katere se podatki nanašajo, meni, da so bili zbrani v nasprotju z določbami tega zakona."*

To določilo je za psihologa lahko sporno, saj daje pravico laiku o strokovnih ocenah in spremembah le-teh. Po tem zakonu naj bi se tudi podatki, ko dosežejo namen, uničili (9. člen: *"Osebnih podatki se lahko shranjujejo in uporabljajo le toliko časa,*

dokler je to potrebno za dosego namena, zaradi katerega so bili zbrani, obdelani in shranjeni."), kar je s psihološkega stališča lahko kočljivo, podobno kot o tem razmišljajo v Nemčiji.

OBRAVNAVA REZULTATOV RAZISKAVE

Po načelih Zveze nemških psihologov lahko rezultate raziskav posredujemo v dveh oblikah:

- kot kratek povzetek rezultatov raziskave,
- kot obsežno pisno mnenje.

Oba opisa ne smeta prestopati področja uporabljenih postopkov, vključno z biografsko anamnezo, opazovanjem vedenja in raziskovanja in tudi ne namena raziskave. Nemci psihologovo dolžnost natančno razložijo: "na željo kandidata sporoči in pojasni rezultat raziskave in v danem primeru mnenje, ki vsebuje izsledke". Psiholog mora biti tudi na voljo, če se želi prosilec z njim osebno posvetovati. O prenosu rezultatov naročniku oz. neki tretji osebi govorijo načela o zakonsko določeni dolžnosti molka, zakonski predpisi Ustavnega zakona podjetja in določila o zaščiti podatkov. Ne nazadnje pa nemške psihologe zavezujejo tudi načela sekcije o izvajanju kontrole. Z njimi preverjajo točnost poročila, upravičenost uporabljene diagnostike ter s tem skrbijo za stalno izboljševanje testiranj.

Slovenske psihologe trenutno zavezuje le Zakon o varstvu osebnih podatkov, ki prav tako pravi, da lahko podatke posredujemo tretji osebi le s privoljenjem kandidata. O tem govori 10. člen: "*Upravljalca zbirke podatkov sme posredovati osebne podatke drugim uporabnikom samo, če so za njihovo uporabo pooblaščen z zakonom ali na podlagi pisne zahteve ali privolitve posameznika, na katerega se podatki nanašajo.*"

Več pa o tem govori naš etični Kodeks, in sicer že omenjeni 6. člen. Učili so nas, da poznamo tri vrste posredovanja informacij: izvid, mnenje in poročilo. Prav tako ločimo posredovanje informacij glede na osebo, ki so ji podatki poslani: laiku, strokovnjaku drugega profila ali kolegu psihologu. Jezik in globina vsebine sta temu seveda prirejena.

ZAKLJUČEK

Visoki in zavezujoči etični principi pri izvajanju poklica psihologa so: najvišje spoštovanje kandidatove osebnosti, natančnost pri izpolnjevanju predpisane in obljubljenе zaupnosti, priprava, načrtovanje in izpeljava, kakor to zahteva znanost. Zavedati se moramo, da v primeru nestrokovno podane diagnoze - da o nestrokovni izvedbi niti ne govorimo - delamo škodo predvsem našemu poklicnemu stanu.

Primerjava stanja v Sloveniji in Nemčiji nas pripelje do zaključka, da nas čaka še trdo delo. S sprejetjem zakona o psihološki dejavnosti in ustanovitvijo zbornice pa bo že narejen prvi korak.

LITERATURA

1. COMELLI, Gerhard (1990), Juristische und ethische Aspekte der Eignungsdiagnostik im Managementbereich. Management-Diagnostik, Göttingen, Toronto, Yurich, Verlag für Psychologie Dr. C.J. Hogrefe, 82-98.
2. ČEBULJ, Janez (1990), Varstvo osebnih podatkov z zakonom in pojasnili, Ljubljana, Inštitut za javno upravo pri pravni fakulteti v Ljubljani.
3. Kodeks psihološke etike (1985, 1992), Ljubljana, Društvo psihologov Slovenije.
4. MOŽINA, Stane in dr. (1994), Management, Radovljica, Didakta.
5. Osnutek zakona o psihološki dejavnosti (interno gradivo) (1994), Ljubljana, Društvo psihologov Slovenije.
6. Ustava Republike Slovenije (1992), Ljubljana, Slovenski almanah.
7. Standardi za pedagoško i psihološko testiranje (1992), Zagreb, Educa.
8. Zakon o delovnih razmerjih (1990), Uradni list RS, št. 14.