

Odloča o zaposlitvi vaša pisava?

Tudi Slovenijo je zajela evropska modna muha, ki narekuje, da se kandidatom za delovno mesto profesionalno analizira njihova pisava

TAJA KORDIGEL

“Kdor bi poznal do dna te zakonitosti, da bi mogel iz ene same kretnje, s katero človek zamahne po zraku, ko hoče kaj povedati, spoznati njegov celotni značaj. Med take, za človeka silno značilne kretnje, pa spadajo tudi pisalne kretnje. Pri pisanju sta namreč telesna in duhovna kretnja združeni kakor maklje v en sam ritem, v eno samo povedlje in dejanje. Roka se pokorava utripu srca in duše hkrati; razpoloženje telesa in duše se tako rekoč skupno zlivata v besede na papir,“ je citiran slovenski psiholog **Anton Trstenjak** na eni izmed spletnih strani o grafologiji.

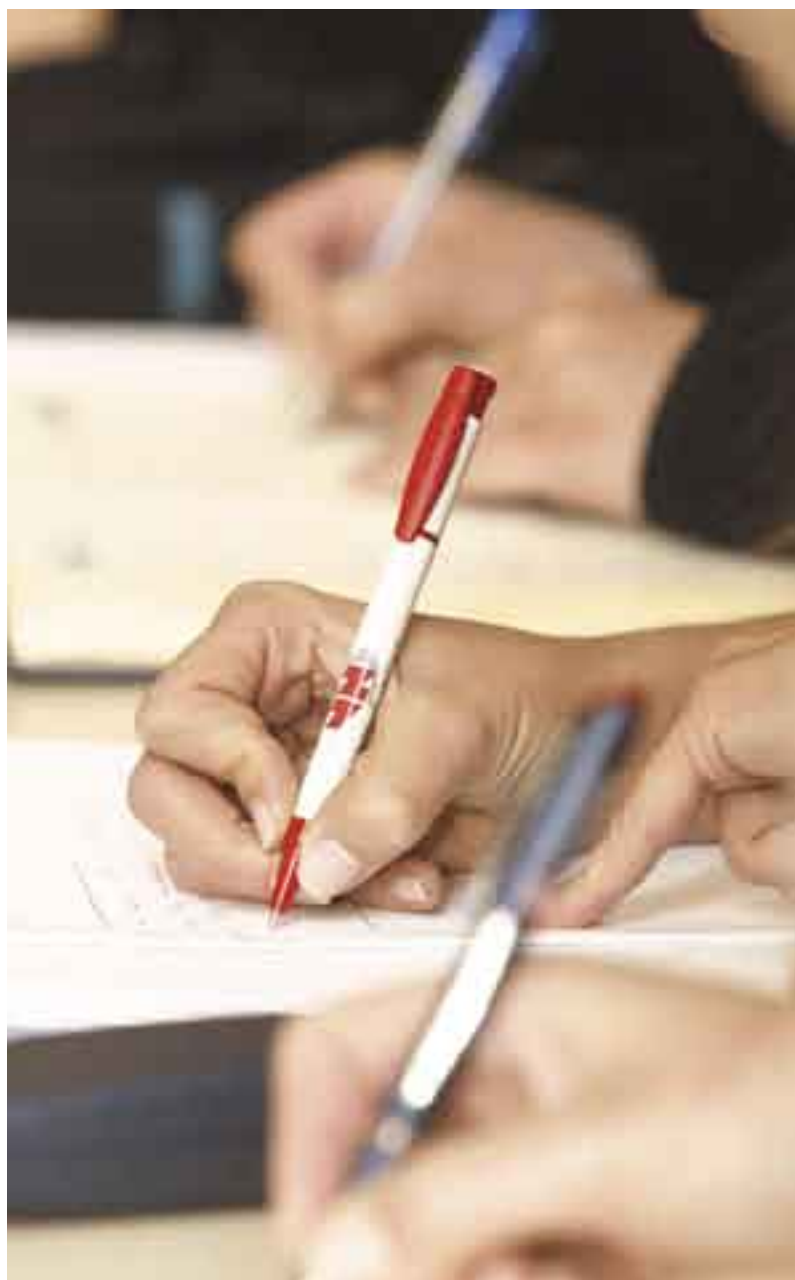
Ponudniki grafološko-analitičnih uslug so se v zadnjih letih razmnožili kot gobe po dežju. Zdi se, da gre za novo modno muho ugotavljanja osebnostnih značilnosti, ki so se je nalezli tudi delodajalci. Grafologi so namreč trdno prepričani, da so prav oni tisti, ki s svojo analizo pisave lahko zagotovijo, da bo delodajalec izbral pravilno ribo v morju službe žejnih kandidatov, ki so se na razpisano delovno mesto prijavili.

Tako nekatera podjetja že pri prijavi na delovno mesto zahtevajo z roko napisan življenjepis. Med take spada tudi podjetje Hofer, za katero se zdi, da na svojih spletnih straneh vztrajno in brez premora kontinuirano išče nove kadre. Ko smo na vrata podjetja potrkali z vprašanji, kolikšno težo imajo pri presoji kandidatov grafološki testi, kdo analize opravlja in ali te metode zaupajo, smo naleteli na podatkovno slepo ulico. Odgovor, ki smo ga prejeli, je namreč zvenel kot eno samo veliko propagandno sporočilo, v katerem o grafologiji ni bilo ne duha ne sluha.

Metode agencij zastarele?

O povpraševanju delodajalcev po grafološki analizi smo se pozanimali tudi pri zaposlitvenih agencijah, ki za podjetja opravljajo (pred)izbore kandidatov za delovna mesta. “Manpower grafoloških testov ne izvaja. Pri podjetjih - naših naročnikih - za zdaj nismo zaznali povpraševanja po grafoloških testih. Podjetja pri selekciji kadrov še vedno uporabljajo selekcijske razgovore in psihološka testiranja,“ nam je sporočila ena izmed agencij.

Pri sledenju uporabljanja grafoloških metod smo naleteli na podjetje GE-GLOBAL ELITE, ki je dejstvo, da nekatero kadrovske agencije niso zaznale povpraševanja po grafoloških testih, komentirala takole: “Verjetno agencije ne spremljajo novitet na trgu.“ Zadnji dve leti pri kadrovanju opažajo porast trenda uporabe grafologije: “V zadnjem letu nas je kontaktiralo približno 50 podjetij, ki so želela, da zanje opravimo izbor kandidata. Model osebnosti, ki ga uporabljamo v okviru metode GE-HRM, sloni na predpostavki, da obstaja pet razsežnosti osebnosti: energija, sprejemljivost, vestnost, čustvena stabilnost in odprtost. Značilnosti ugotavljamo tudi s pisnimi in grafičnimi preizkusi. Skladnost med psihološkimi in grafičnimi testi pomeni večjo vrednost in zanesljivost metode, ki traja le 30 minut. Odkrijemo lahko tudi, če kdo na testiranju odgovarja neiskreno.“



S pisavo naj bi bilo mogoče odkriti tudi to, če nekdo na testiranju odgovarja neiskreno. (Saša Bizjak)

Nekatera podjetja že pri prijavi na delovno mesto zahtevajo z roko napisan življenjepis

S podjetjem se strinja tudi grafologinja **Edita Tomič**, ki storitve ponuja na svetovnem spletu: “Če bi nekdo poskušal pisati manipulativno, bo vsak dober grafolog vedel, da je pisava neveljavna.“

Pisava je lahko maska

Mnoga evropska podjetja imajo zaposlene hišne grafologe. Nedavno izvedena raziskava je pokazala, da več kot 60 odstotkov francoskih direktorjev občasno ali redno naroči grafološko izvedniško mnenje. Podobno je v Avstriji, Švici in Italiji. Med znane stranke grafologov spada tudi podjetje Mercedes-Benz.

“Pri analizi pisave je treba upoštevati 200 postavk. Pogosto se dogaja, da ena postavka izniči drugo,“ razlaga Tomičeva kot odgovor na vprašanje, ali nam lahko zaupa nekaj pisavnih indikatorjev, ki naj bi izdajali našo osebnost. Le težka smo je prepričali, da nam je kanček skrivnosti izdala: “Če je pika nad črko i pomaknjena v desno, je to znak usmerjenosti v prihodnost. Podaljšana pravokotna črta v desno na črki t pomeni entuziazem, če je posebej debela pa vztrajnost in odločnost. Pisava, obrnjena v levo, pove grafologu, da je oseba introvertirana, ozka pisava pa, da je oseba podrejena. Tudi velikost pisave je lahko izdajalska, saj pomeni velika, harmonična in okrogla pisava dobro počutje, pozitivno usmerjenost in čustveno odprtost. Drobna, čitljiva in pokončna pisava pa indicira natančnost, lahko pa tudi čustven umik od ljudi. Pisava pa je lahko tudi maska, na primer, če oseba uporablja namesto pisanih male tiskane črke, saj s tem skriva svojo osebnost.“

Nasveti sindikata

“Smo upravičeni do popoldanskega dodatka?” (2)



Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije

GREGOR CERAR, UNIV. DIPL. PRAV., SEKRETAR OO ZSSS PODRAVJA:

Bralec piše: “Delavci v našem oddelku livarne sprašujejo, kako je glede sledečega delovnega časa, ki ga imajo v naši firmi. Firma je razdeljena na več obratov: obrat montaže - ena izmena od 7. do 15. ure, obrat navijalnice - ena izmena od 7. do 15. ure, obrat mehanske obdelave - dve izmeni od 6. do 14. in 14. do 22. ure, obrat livarne - dnevna 4 x 10 ur od 6. do 16. ure, nočna 4 x od 20. do 6. ure, petek je prost.

Zanima nas, ali smo upravičeni do popoldanskega dodatka in ali nam za proste petke upravičeno odbijejo prevoz in malico.

Kadar delamo čez dan 10 ur, so nam tri mesece nazaj plačali popoldanski dodatek - sedaj so baje ugotovili, da nam ne pripada, in so pri zadnji plači odbili ves popoldanski dodatek, ki je bil baje zadnje tri mesece neupravičeno izplačan. Takšen delovni čas, kot ga imamo sedaj, se baje ne šteje za večizmensko delo, ampak samo, ko so tri izmene. Ali vse to res drži?”

Sindikata odgovarja: “Delodajalec ima obveznost, da nočnemu delavcu zagotovi strokovno vodstvo delovnega procesa, daljši letni dopust, ustrezno prehrano med delom, periodične zdravstvene preglede, izplačilo dodatka za delo v nočni izmeni in/ali nočno delo ter počitek.

Pravica do menjave izmen

Delavec pa ima pravico do periodične izmenjave delovnih izmen, kar je zelo pomembno. V eni izmeni lahko torej nepretrgoma dela ponoči le en teden, daljše obdobje pa samo, če s tem pisno soglaša. Pomembna je prav tako prepoved razporeditve na nočno delo brez predhodno urejenega prevoza na delo.

Delovni čas nočnega delavca je omejen na osem ur na dan, pri čemer se ta omejitev upošteva kot povprečje v obdobju štirih mesecev, razen če gre za delovno mesto, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare. V tem primeru je omejitev delovnega časa nočnega delavca na osem ur dnevno določena kot fiksna omejitev, in ne kot povprečje v obdobju štirih mesecev, kot to velja za ostale nočne delavce.

Delodajalec se mora na podlagi zakona o vprašanih nočnega dela (o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih), pred uvedbo nočnega dela in potem vsako leto najmanj enkrat posvetovati s sindikati pri delodajalcu. Delodajalec in sindikat si morata prizadevati, da se stališča uskladijo. Sindikat ima pravico podati svoja stališča v zvezi z vsemi obravnavanimi vprašanji; delodajalec pa je tisti, ki si mora prizadevati, da se ta stališča uskladijo. Obveznost delodajalca je torej, da si prizadeva uskladiti stališča, ni pa dolžan ravnati v skladu s stališči sindikata, če do uskladitve ne pride. Če pri delodajalcu sindikat ni organiziran, potem se delodajalec ni dolžan posvetovati s katerikoli drugim organom, ki predstavlja delavce.

Zaradi nočnega dela daljši dopust

Ob tej in drugih določbah, ki urejajo nočno delo v zakonu, bi bilo treba upoštevati tudi merila za nočno delo, ki so določena v kolektivnih pogodbah za omenjene dejavnosti. Te določajo dodatno daljši dopust, zagotovljen počitek in periodične zdravstvene preglede. Nočnega dela žensk se prav tako ne sme uvesti v primerih, ko gre za težja fizična dela oziroma zdravju škodljiva dela, ko je mogoče nočno delo opraviti z moško delovno silo in če proizvodnja zmogljivosti v dnevnem času niso polno izkoriščene oziroma če delo ni ustrezno organizirano.

V skladu s kolektivno pogodbo za kovinsko industrijo, delavcem za delo v delovnem času, ki je manj ugoden, pripadajo dodatki najmanj v naslednjih odstotkih od osnovne plače oziroma urne postavke, in sicer v vašem primeru za: delo v popoldanski izmeni 10 %, nočno delo 50 %.

Dodatki se obračunavajo in izplačujejo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Torej, v vašem primeru konkretno: obrat montaže - ena izmena, 7-15. ure, obrat navijalnice - ena izmena, 7-15. ure, obrat mehanske obdelave - dve izmeni, 6. - 14. in 14.-22. ure. V prvih dveh je jasno, da se delo opravlja v eni izmeni.

V obratu mehanske obdelave so za delo po 14. uri upravičeni do dodatka za popoldansko izmeno v višini, ki je določena v kolektivni pogodbi.

Glede malice in prevoznih stroškov pa menim, da delavci za prosti petek niso upravičeni do plačila prevoza in malice, saj dejansko ne delajo, ne pridejo na delo in jim ta strošek ne nastane.

Razporejanje delovnega časa

Posebnost je obrat livarne, ki dela, če prav razumem, “prva” izmena od 6. do 16. ure, druga pa nočna izmena. Kar se tiče nočnega dela, je jasno, od kdaj do kdaj pripada delavcem, ki delajo v takih pogojih, dodatek za nočno delo.

Sporno je torej vprašanje, ali delavcem za delo od 6. do 16. ure pripada dodatek iz naslova popoldanske izmene. Zakon dopušča možnost, da se delovni čas lahko razporeja enakomerno ali neenakomerno. Enakomerno razporejen polni delovni čas ne more biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu. V vašem primeru lahko razumemo to kot enakomerno razporejen delovni čas, 4 dni na teden, 40 ur na teden, kar predstavlja eno izmeno. Če razlagamo to kot enakomerno razporejen delovni čas in eno izmeno, potem menim, da ne moremo govoriti o dodatku za delo v popoldanski izmeni. Seveda je bistveno, kako je zadeva urejena v internih aktih, in lahko se sproži vprašanje, zakaj po 14. uri delavci ne bi bili upravičeni do dodatka za popoldansko izmeno, vendar je težko napovedati, na katero stran bi se v morebitnem sporu postavilo sodišče.

Izmensko delo je katera koli metoda organizacije dela v izmenah, pri čemer si delavci izmenično sledijo na istih delovnih mestih po določenem vzorcu, ki je lahko prekinjen ali neprekinjen, vključno s krožnim, kar ima za posledico nujnost, da delavci delajo ob različnih urah v določenem dnevnem ali tedenskem obdobju. V konkretnem primeru delate vedno enako.

Osebnostno menim, da če pojmujemo to kot eno izmeno, ki je takšna zaradi razporeditve delovnega časa, o dodatku za popoldansko izmeno ne moremo govoriti.“