

2020

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN  
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

MAGISTRSKO DELO

MAGISTRSKO DELO  
PREKARNO DELO IN DUŠEVNO ZDRAVJE

ANJA UMIČEVIĆ

ANJA UMIČEVIĆ

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN  
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

Magistrsko delo

**Prekarno delo in duševno zdravje**

(Precarious employment and mental health)

Ime in priimek: Anja Umičević

Študijski program: Uporabna psihologija, 2. stopnja

Mentorica: doc. dr. Ana Arzenšek

Koper, december 2020

## Ključna dokumentacijska informacija

Ime in PRIIMEK: Anja UMIČEVIĆ

Naslov magistrskega dela: Prekarno delo in duševno zdravje

Kraj: Koper

Leto: 2020

Število listov: 66      Število tabel: 8

Število referenc: 97

Mentorica: doc. dr. Ana Arzenšek

UDK: 616.89:331.102.12(043.2)

Ključne besede: prekarno delo, prekarnost, dostojno delo, duševno zdravje

Izvleček:

Prekarno delo je splošni izraz za vrsto zaposlitve, ki je nezanesljiva, manjšega obsega, začasna in pravno ni varovana v smislu splošno pripadajočih pravic. V zadnjih letih se strokovnjaki vse bolj zavedajo pomena kakovosti in (ne)gotovosti zaposlitve za vsakega posameznika, še posebej ker izpostavljenost neakovostnim in negotovim oblikam dela pomembno vpliva na posameznikovo telesno in duševno zdravje. V pričujočem magistrskem delu smo raziskovali, ali posamezniki, vključeni v prekarne oblike dela, poročajo o slabšem duševnem zdravju. V raziskavi je sodeloval 201 udeleženec, star od 18 do 40 let. Na obdobje zgodnje odraslosti smo se osredotočili predvsem iz razloga, ker se mladi ob vstopu na trg dela v večji meri srečujejo z oblikami zaposlitev, ki so manj kakovostne in začasne, kar so lahko značilnosti prekarne zaposlitve. Za namene raziskave smo oblikovali model duševnega zdravja, sestavljen iz petih osnovnih komponent, izmed katerih so se pri štirih pokazale razlike med prekarno in neprekarno zaposlenimi. Prekarno zaposleni so poročali o slabšem zadovoljstvu z življenjem in večjemu pojavu simptomov depresije, anksioznosti ter čustvene izčrpanosti. V Sloveniji ni študij, ki bi preučevale povezanost prekarne zaposlitve s konceptom duševnega zdravja, zato je potreba po tovrstnih raziskavah toliko večja. Izsledki naše študije so prvi, ki kažejo na to, da prekarne zaposlitve igra pomembno vlogo pri oblikovanju duševnega zdravja. Kljub temu bo pri raziskovanju tovrstnih konceptov potrebno storiti velik korak naprej, še posebej pri prepoznavanju in merjenju prekarnosti zaposlitve.

### Key words documentation

Name and SURNAME: Anja UMIČEVIĆ

Title of the thesis: Precarious employment and mental health

Place: Koper

Year: 2020

Number of pages: 66                      Number of tables: 8

Number of references: 97

Mentor: Assist. Prof. Ana Arzenšek, PhD

UDC: 616.89:331.102.12(043.2)

Keywords: precarious employment, precariousness, decent work, mental health

Abstract: Precarious employment is a general term for the type of employment that is unstable, temporary and not legally protected in terms of generally applicable labor rights. In recent years, researches have become increasingly aware of the importance of quality and (un)stability of employment for each individual, since exposure to low quality and insecure forms of employment has a significant impact on an individual's physical and mental health. In present master's thesis we researched whether precariously employed individuals report poorer mental health. Our study involved 201 participants aged 18 to 40 years. For research purposes we designed a mental health model consisting of five basic components. We discovered statistically significant differences between groups of precarious of non-precarious workers in four out of five mental health components, which indicates that precariously employed workers report poorer mental health. Our study shows that precarious workers generally reported lower satisfaction with life along with increased incidence of symptoms of depression, anxiety and emotional exhaustion. Currently there are no studies in Slovenia about concept of precarious employment in connection to mental health, which is why the need for this kind of research is immense. The findings of our study are the first to suggest that in Slovenia precarious employment plays important role in development of mental health. Nevertheless a major step forward will need to be made in research of those concepts, especially in identifying and measuring precarious employment.

## ZAHVALA

Najprej bi se rada zahvalila mentorici *dr. Ani Arzenšek*, za vso podporo, odzivnost in vse koristne nasvete, ki so mi pomagali pri izpeljavi magistrske naloge od prvotne ideje do samega konca.

Zahvaljujem se svoji družini, ki mi vso študijsko pot stoji ob strani. Hvala, za vso brezpogojno ljubezen in podporo.

Hvala tudi mojemu fantu in vsem prijateljem, ki so mi tekom študija stali ob strani.

le redki v tvojem življenju  
lahko vate verjamejo bolj  
kot zmores vase verjeti sama

*Ne izpusti jih.*

-gb

**KAZALO VSEBINE**

1	UVOD.....	1
1.1	IZVOR POJMA IN OPREDELITEV POJMA PREKARNOSTI.....	1
1.2	VPLIV PREKARNOSTI NA ŽIVLJENJE POSAMEZNIKA .....	5
1.3	ZAKONSKO OZADJE PREKARNEGA DELA .....	7
1.4	OBLIKE PROŽNOSTI NA TRGU DELA V SLOVENIJI .....	8
1.4.1	Zaposlitev za določen čas .....	10
1.4.2	Zaposlitev za skrajšani delovni čas .....	11
1.4.3	Samozaposleni oz. samostojni podjetniki.....	12
1.4.4	Agencijsko delo .....	13
1.4.5	Delo na podlagi pogodb civilnega prava .....	14
1.4.6	Študentsko delo .....	15
1.4.7	Pripravišтво.....	16
1.5	DOSTOJNO DELO.....	17
1.6	DUŠEVNO ZDRAVJE .....	19
1.6.1	Psihološko blagostanje .....	21
1.6.2	Zadovoljstvo z življenjem .....	23
1.6.3	Depresivnost .....	24
1.6.4	Anksioznost .....	25
1.6.5	Čustvena izčrpanost.....	26
2	OPREDELITEV PROBLEMA .....	28
2.1	NAMEN IN CILJI MAGISTRSKEGA DELA.....	28
2.2	HIPOTEZE MAGISTRSKEGA DELA .....	28
3	METODA.....	34
3.1	VZOREC .....	34
3.2	PRIPOMOČKI .....	35
3.3	POSTOPEK.....	37
4	REZULTATI .....	38
5	RAZPRAVA.....	42
6	SKLEPI.....	48
7	VIRI.....	49

## KAZALO PREGLEDNIC

Tabela 1 Značilnosti udeležencev raziskave .....	34
Tabela 2 Število prekarnih zaposlitev znotraj različnih oblik delovnih razmerij .....	38
Tabela 3 Oblike delovnih razmerij znotraj različnih starostnih skupin .....	38
Tabela 4 Opisna statistika vseh vprašalnikov .....	39
Tabela 5 Mere notranje skladnosti uporabljenih vprašalnikov .....	39
Tabela 6 Preizkus normalnosti porazdelitve podatkov s Kolmogorov-Smirnov koeficientom.....	40
Tabela 7 Testna statistika Mann-Whitney U-jevega preizkusa in vrednosti rangov posameznih vprašalnikov .....	40
Tabela 8 Testna statistika Mann-Whitney U-jevega preizkusa glede na spol.....	41

## 1 UVOD

### 1.1 IZVOR POJMA IN OPREDELITEV POJMA PREKARNOSTI

V sedemdesetih letih prejšnjega stoletja je skupina ideološko navdahnjenih ekonomistov pritegnila pozornost politikov s svojim »neoliberalnim<sup>1</sup> ekonomskim modelom«. Osrednji načrt modela je bil, da sta rast in razvoj odvisna od konkurenčnosti trga. Skladno s tem naj bi bilo potrebno storiti vse, kar je treba, za povečanje konkurence in konkurenčnosti ter omogočiti tržnim načelom, da prežemajo vse vidike življenja. Stremeli so tudi k temu, da bi države povečale prožnost trga dela, s čimer bi delavci prevzeli nase vsa tveganja in negotovosti zaposlitve. Tako se je oblikoval globalni »prekariat«, ki ga v današnjem svetu predstavlja milijone delavcev, brez kakršnegakoli »sidra stabilnosti« (Standing, 2011).

Povečevanje fleksibilnosti trga dela se upravičuje kot nujno potrebno dejanje za ohranjanje delovnih mest, a žal na drugi strani izrazito zmanjšuje varnost zaposlitve delavcev. Globalizacija in podpora s strani vlad in podjetij v smeri fleksibilnosti trga sta omogočili velik porast zaposlenih v prekarnih oblikah dela, kar je vodilo tudi v spremembo družbene strukture (Standing, 2011). V zadnjih dveh desetletjih je tudi zakonodaja Republike Slovenije vse bolj sledila trendom fleksibilnega zaposlovanja. Posledično se je gotovost položaja zaposlenih in zanesljivost zaposlitve s povečevanjem prožnosti rahljala, število prekarnih zaposlitev pa je tudi tukaj naraščalo (Bohinc, 2018). Vse večja prožnost zaposlovanja pomeni za številne delavce zmanjšanje socialne varnosti, pravic in avtonomije. Njihove možnosti zagovarjanja lastnih pravic so izrazito oslABLJENE, njihova prihodnost pa na ta način postane negotova in tvegana (Smolej, 2009).

Pojem prekarnosti je bil prvič uporabljen že v antičnem Rimu, z namenom opisa specifične družbene skupine. Poglajen (2017, str. 4) pravi da so prekarci: »... bili ljudje, ki so bili pravno formalno svobodni in ki so zatorej vsaj na papirju imeli pravice državljanov, niso pa imeli lastniške pravice nad zemljo, na kateri so živeli. Bili so odvisni od veleposestnikov, ki so jim dopuščali, da so na njihovih zemljiščih gojili hrano, pod pogojem, da so za svoje bivanje plačevali.« Ob kakršnihkoli gospodarskih in političnih spremembah ali pa spremembah volje lastnika, so se prekarci lahko znašli na cesti. Kljub svoji svobodi so bili prekarci v resnici nesvobodni in povsem prepuščeni volji veleposestnikov (Poglajen, 2017).

Izraz »prekaren« izhaja iz latinske besede *precarius*. Najpogosteje se uporablja v besedni zvezi prekarni delavec oz. pogovorno prekarec. Iz francoske besede *precaire* smo izpeljali

---

<sup>1</sup>Neoliberalizem je teorija in gospodarsko-politična smer, ki stremi k prosti trgovini in nasprotuje poseganju države v gospodarstvo (SSKJ, 2020).



slovensko sopomenko, ki se v pogovorni obliki izgovarja z e-jem »prekeren«, vendar je izraz prekaren bolj pravilna oblika besede. Francoska različica besede je pravni izraz, ki izvira iz latinščine in pomeni »preklicen, dovoljen do preklica ali na prošnjo«, v razširjenem pomenu pa »negotov, dvomljiv, tvegan, nestalen« (Močnik, 2010). Z izrazi: prekaren, prekarno, prekarnost, prekarizacija, pa tudi prekeren opisujemo različne stvari – na eni strani naslavljamo s temi besedami negotovost in nestalnost zaposlitve dela, po drugi strani pa lahko prekaren pomeni tudi težaven, mučen (Slovar slovenskega knjižnega jezika, 2014).

Univerzalno sprejete definicije prekarnega dela ni, najpogosteje pa je opisano kot atipično, začasno, nestabilno ali neredno delo. Opazimo lahko tudi poimenovanja, kot so marginalno delo, nestandardno delo, podzaposlitev, alternativna zaposlitev pa tudi pogojno določena kratkotrajna zaposlitev (Myoung-Hee, Chang-yup, Jin-Kyung in Ichiro, 2008 v Turšič, 2015). Močnik (2010) definira prekarne (ali tudi prekerne) delovne odnose kot zaposlitve za določen čas, ki pa delavcu ne nudijo pravic, ki mu v osnovi pripadajo. Osnovne pravice, za katere je prekaren delavec prikrajšan, so običajno letni, bolniški in porodniški dopust ter zakonsko določen in omejen delovni čas. Ureditev nadur pri prekarne delu velikokrat ni ustrezno urejena, prav tako so prekarno zaposleni pogosto prikrajšani za prispevke za pokojninsko ali zdravstveno zavarovanje. Oblike prekarne zaposlitve so različne, vsem pa je skupno to, da je njihov osnovni namen zmanjševanje stroškov zaposlovanja z vidika delodajalca.

Bohinc (2018) na prvem slovenskem prekarne blogu *skozi oči prekariata* podobno opredeli prekarno zaposlitev, in sicer kot nezanesljivo, začasno zaposlitev, ki je manjšega obsega in pravno ni varovana z vidika splošnih pravic, ki pripadajo delavcu (pravice do minimalne plače, odmora, dopusta, prispevkov za socialno varnost ipd.). Pojavljala naj bi se predvsem v številnih oblikah zaposlitve, ki jih lahko imenujemo tudi atipične ali prožne oblike zaposlitve.

Prekarno delo je možno razumeti na dva elementarna načina (s čimer je zajeto večje ali manjše število ljudi). Prvo, ožje razumevanje trdi, da so prekarne oblike dela tiste, ki posameznika popolnoma prepuščajo delovanju trga in mu ne zagotavljajo niti osnovnih delovno-pravnih regulativ, ki smo jih predhodno že našli. Sem običajno spadajo samostojni podjetniki in zaposleni po civilnih pogodbah. Obstaja še širši način razumevanja prekarne, ki pod prekarne oblike dela uvršča vsa dela, ki ne zagotavljajo enake varnosti, kot jo zagotavljajo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Pod te štejemo agencijske delavce, delavce za določen čas in delavce s skrajšanim delovnim časom. Franca (2017, v Poglajen, 2017) opozarja, da so najbolj ranljiv del prekariata v vsakem primeru ljudje, ki jih delodajalec sili v delo po civilnih pogodbah, kljub temu da obstajajo vsi elementi delovnega razmerja in bi morali biti zaposleni za nedoločen čas (Franca 2017, v Poglajen, 2017).

Čeprav se izraz prekarno delo na mednarodni ravni uporablja v vedno večjem obsegu, je opredelitev prekarnosti še vedno nejasna in večplastna. Zaplete se pri dejstvu, da se prekarnost pojavlja v različnih oblikah, odvisno od države, regije, ekonomske in socialne strukture, političnih sistemov ter trga dela (Utzet, Valero, Mosqiera in Martin, 2020). Posledično so se za poimenovanje prekarnosti na ravni različnih držav pojavili različni izrazi, kot na primer kontingentno, ne-tipično ali ne-standardno delo (Quinlan, 2012 v Bodin idr., 2020). Oblike prekarnosti se na trgu dela vedno bolj širijo, saj delodajalci nenehno odkrivajo nove načine, s katerimi se lahko izognejo pravilom zakonodaje, z namenom povečevanja dobičkonosnosti na račun delavcev. Kljub nejasnosti pri opredeljevanju prekarnega dela lahko opazimo nekaj osnovnih značilnosti. V splošnem omogoča prekarno delo delodajalcem prenos tveganj in odgovornosti na delavce. Zaznamujejo ga različni nivoji in stopnje objektivnih in subjektivnih značilnosti nezanesljivosti in negotovosti. Čeprav se pojavlja v različnih oblikah, ga običajno definirajo negotovost glede trajanja zaposlitve, večje število možnih delodajalcev, prikritost delovnega razmerja, manjša stopnja socialne varnosti in ugodnosti, ki so običajno povezane z zaposlitvijo, nižji prihodki ter pravne in praktične ovire za vstop v sindikat (Mednarodna organizacija dela, 2011).

Bilban (2019) meni, da je prekarnost posledica delovne aktivnosti, pri kateri ni sklenjene pogodbe o zaposlitvi, delavec pa ni izbral dela zaradi lastne želje, ampak je bil primoran to delo sprejeti zaradi kakšnih drugih razlogov (morebiti zaradi povečevanja konkurenčnosti na trgu dela ali pa posameznikove želje, da delo opravlja samostojno in ni podrejen delodajalcu). Primer prekarne oblike dela je lahko tudi delo, pri katerem je sklenjena pogodba o zaposlitvi, a le za določen ali pa skrajšan delovni čas. Prekarno je lahko tudi delo, ki ga posameznik opravlja preko pogodbe civilnega prava (podjemne pogodbe) ali pa kot samozaposlena oseba. Potrebno pa je dodati, da vse pravne oblike dela niso nujno prekarne, saj nekaterim omogočajo dostojno življenje. Prekarno delo je lahko namreč tudi s pogodbo za nedoločen čas. Problematika prekarnega dela je ravno v pomanjkanju delovno-pravnega varstva in v manjši meri socialne varnosti (Gibanje za dostojno delo, 2014).

Kanjuro Mrčela in Ignjatovič (2015) menita, da ima prekarnost negativen prizvok, saj označuje značilnosti dela in zaposlovanja, ki imajo za delavce zgolj negativne posledice. Kot prekarne zaposlitve označujeta tiste, ki so za delavce negotove, nepredvidljive in tvegane (Kalleberg, 2009 v Kanjuro Mrčela in Ignjatovič, 2015). Muntaner in sodelavci (2010, v Julia, Vanroelen, Bosmans, Van Aerden in Benach, 2017) jo opredeljujejo kot skupek neugodnih lastnosti kakovosti zaposlitve. Eden izmed indikatorjev prekarnosti je vsekakor kakovost same zaposlitve in dela. Bolj je zaposlitev prekarne, manj je kakovostna. Izpostavljenost manj kakovostnim, prekarim oblikam zaposlitve pomembno vpliva na posameznikovo zdravje in dobro počutje (Smolej, 2009).

Prekarno zaposlitev lahko obravnavamo kot večdimenzionalen konstrukt, ki se nahaja nekje na kontinuumu med zaposlitvijo za polni delovni čas, stalno zaposlitvijo in brezposelnostjo. Zajema značilnosti nestabilnosti/fleksibilnosti, primanjkljaj koristi za delavca, nemoč in značilno ranljivost prekarno zaposlenega posameznika (Petrič, 2017 v Bilban, 2019). Prekarnost se lahko dogaja na več ravneh in se odraža predvsem v slabšanju delovnih pogojev za vse zaposlene. Zmanjšuje zaščito delavcev in njihovih osnovnih delavskih pravic, prav tako pa prepušča delavca samemu sebi in slabša njegove priložnosti, da bi se uspešno spopadel s tveganji, ki jih tovrstna zaposlitev prinaša. Prekarnost ne obsega zgolj področja dela, ampak se odraža tudi na drugih področjih in vodi v prekarizacijo življenja (Smolej, 2009).

Ločnice med prekarnim in neprekarim delom ni lahko določiti in ugotovimo lahko, da se opredelitve med seboj ponekod razlikujejo. V splošnem pojma prekarnost ali prekaren v zakonodaji Republike Slovenije nista opredeljena, kar privede do tega, da je pomen prekarnosti v Sloveniji nemalokrat precej različno opredeljen in ovrednoten znotraj političnih sfer. To pa je tudi razlog, da se država s pojavom prekarnosti ne ukvarja in je ne odpravlja kot škodljiv družbeni pojav, ki korenito znižuje socialno varnost delavcev v tovrstnih oblikah dela (Bohinc, 2018).

Dodaten problem je ta, da so prekarne oblike dela velikokrat predstavljene kot nekaj dobrega in celo nujnega z vidika konkurenčnosti na trgu dela, saj naš družbeno-ekonomski sistem stremi k stalni ekonomski rasti in fleksibilnosti tržišča ter delovnih razmerij. Večja konkurenčnost na trgu dela se vzdržuje z zmanjšanjem stroškov delovnega procesa, in sicer s pomočjo prekarne oblike dela. Če pojasnimo s primerom: delodajalci se pogosteje odločijo nekomu ponuditi delo za krajši čas, ki je malce bolje plačano, kot pa redno zaposliti ljudi in jim plačevati vse prispevke, ki so jih dolžni plačati po Zakonu o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1). To krajše in bolje plačano delo je običajno hitreje in lažje dostopno kot delo za nedoločen čas, zato se ga ljudje, še posebej tisti v finančni stiski, radi poslužujejo. Na ta način se prekarnost širi in škoduje ostalim podjetjem (konkurenci), ki nudijo redno zaposlitev, a imajo z isto storitvijo več stroškov zaradi plačevanja davkov in prispevkov za vsakega redno zaposlenega delavca (Bilban, 2019).

Fleksibilna zaposlitev je za delavca pozitivna možnost, kadar se zanjo odloči sam zaradi boljšega usklajevanja dela z družinskim življenjem in drugimi življenjskimi aktivnostmi, morda tudi zaradi dodatnega zaslužka ali pa zaradi kakšnih drugih razlogov. Vendar Ignjatovič (2002 v Smolej, 2009) opozarja, da je pri delavcih, zaposlenih v fleksibilnih oblikah zaposlitve, prisoten tudi delež tistih, ki so bili tovrstno zaposlitev primorani sprejeti, saj nimajo druge izbire. Na ta način se vsaj nekako vpeljejo v sam trg dela, morebitno pomanjkanje preostalih možnosti pa je le dodaten razlog, da takšno delo sprejmejo in ga

opravljajo. Na tovrsten problem opozarjajo tudi ugotovitve študije Toivanenove in sodelavcev (2020).

## 1.2 VPLIV PREKARNOSTI NA ŽIVLJENJE POSAMEZNIKA

Podjetja, ki so usmerjena v zaposlovanje delavcev za daljše časovno obdobje in so pripravljena nuditi stabilno zaposlitev, nudijo boljše delovno okolje. Zaposleni za nedoločen čas namreč čutijo večjo pripadnost delodajalcu, imajo boljše odnose in so bolj produktivni. Delavci, ki občutijo nenehno skrb glede tega, ali bodo zaslužili dovolj za preživetje, veliko časa namenijo iskanju redne zaposlitve in drugih oblik prihodka, posledično pa se težje identificirajo s podjetjem. Manjša pripadnost delodajalcu in sodelavcem vpliva tako na odnose kot tudi na produktivnost v podjetju (Brinkmann, Dörre, Röbenack, Kraemer in Spiedel, 2006, v Bilban, 2019).

Večje število prekarnih oblik zaposlitve sovпада tudi z večjim tveganjem za nastanek revščine. Fleksibilne oblike zaposlitve se povezujejo s pojavom revnih zaposlenih, saj zaposlitev ne omogoča vedno tudi dostojnega preživetja. Prekarni delavci imajo slabši delovno in socialno pravni položaj, slabše varnostne mreže in izhodišča. Imajo slabše možnosti za usposabljanje na delu in izobraževanje ter tudi napredovanje. Obdobja brezposelnosti so pogosto prisotna, vse naštetu pa lahko spremlja tudi večja negotovost pri načrtovanju osebnega in družinskega življenja (Kresal, 2011).

Ena izmed ključnih točk ugotavljanja prekarnosti je možnost z delom povezane izbire okoliščin, saj je ena izmed glavnih značilnosti prekarnosti ravno slabša možnost izbire lastnih delovnih pogojev in kariernih možnosti. Izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu je za prekarne delavce v primerjavi z delavci v standardnih oblikah zaposlitve slabše urejeno. Prekarni delavci se tudi težje in v manjši meri poslužujejo pravic do zastopanja, pravne pomoči in možnosti pogajanja glede pogojev dela in delavskih pravic. To se povezuje tudi z neorganiziranostjo prekarnih delavcev v sindikate (McKay, Jefferys, Paraskevopoulou in Keles, 2012 v Bilban, 2019).

Prekarni delavci se pogosto soočajo s splošno finančno in zaposlitveno negotovostjo. Zaradi nizkih prihodkov so nemalokrat kreditno nesposobni, težje se osamosvojijo in načrtujejo družino ali nakup nepremičnine. Slabša stabilnost zaposlitve prekarnim delavcem ne omogoča dolgoročnega načrtovanja lastnega življenja (Mednarodna organizacija dela, 2011; Toivanen, Olofsson Tarantino, Emmelin in Östergren, 2020). Glede zaposlitvenih možnosti v prihodnosti so podvrženi visoki stopnji negotovosti. Nenehno iskanje dela in prilagajanje novim delovnim lokacijam, sodelavcem in nadrejenim povzroča prekarnim delavcem dodaten napor in stres (Petrič, 2017 v Bilban, 2019). Prekarne oblike dela nemalokrat vodijo

tudi v slabše delovne pogoje, ki negativno vplivajo na zdravje (Mednarodna organizacija dela, 2011).

Izpostavljenost nekakovostnim in negotovim oblikam dela lahko negativno vpliva na posameznikovo fizično in duševno zdravje (Jonsson idr., 2020; Muntaner idr., 2010; Vives, Benmarhnia, González in Benach, 2020). Prekarna zaposlitev naj bi vplivala na zdravje delavcev preko številnih različnih mehanizmov: preko stresa na delovnem mestu (Amable, Benach in Gonzales, 2001, v Vives idr., 2013), s socialno in materialno prikajšanostjo (Benach, idr., 2007), s postavljanjem omejitev za osebno življenje delavcev (na primer v njihovi zmožnosti načrtovanja prihodnosti) (Clarke, Lewchuk, De Wollf in King, 2007) ter prav tako preko nevarnih delovnih okolij (Benach, idr., 2007), nizkih delovnih in varnostnih standardov (Quinlan, Mayhew in Bohle, 2001), vmesne brezposelnosti, zaposlitvenega pritiska (saj si morajo običajno neprestano iskati novo delo) (Clarke, idr., 2007) in prezentizma (Virtanen, Kivimäki, Joensuu, Virtanen, Elovainio in Vahtera, 2005).

Delavci, zaposleni prek agencij, in tisti, s pogodbami za določen čas, naj bi bili v večji meri izpostavljeni nevarnim delovnim okoljem in delovnim pogojem, ki so zanje zelo stresni. Zanje je značilna povečana obremenitev na delovnem mestu in pogoste selitve med različnimi delovnimi mesti. Prekarni delavci naj bi bili tudi manj pogosto deležni ustreznega usposabljanja za naloge, ki jih morajo na delu opravljati. Varnost in zdravje pri delu je pri prekarnih delavcih manj nadzorovana (Mednarodna organizacija dela, 2011). Ugotovljeno je bilo tudi, da so prekarni delavci v večji meri izpostavljeni hrupu na delovnem mestu, slabšim delovnim okoljem ter neustrezni ali slabši varnosti pri delu. V primerjavi z delavci, zaposlenimi v standardnih oblikah zaposlitve, imajo pri izbiranju dopustov in odmorov manj svobode, prav tako imajo manj nadzora nad lastnim urnikom dela. Pogosto so slabšega splošnega zdravja in doživljajo višje stopnje stresa (Petrič, 2017, v Bilban, 2019).

O škodljivih učinkih nestabilnih delovnih mest na zdravje posameznika je bilo vse do danes izvedenih veliko študij. Za oceno nestabilnosti zaposlitve sta bila v glavnem uporabljena dva pristopa: zaznana negotovost zaposlitve (splošna zaskrbljenost zaradi nadaljnjega obstoja službe v prihodnosti) (De Witte, 1999) in začasna (netipična, pogojna ali nestandardna) zaposlitev (Virtanen, Janlert in Hammarström, 2011; Quinlan idr., 2001). Tovrstne raziskave so pokazale dosledno povezanost med nestabilnostjo zaposlitve in različnimi zdravstvenimi stanji, zlasti s slabšim psihološkim zdravjem. Čeprav je nestabilnost zaposlitve ena izmed glavnih značilnosti prekarnega dela, imajo vseeno raziskovalni pristopi z nestabilnimi zaposlitvami nekaj pomembnih konceptualnih omejitev, zaradi česar izsledkov ne moremo v celoti aplicirati na področje prekarnega dela (Vives, idr., 2013; Vives idr., 2020). Ena izmed omejitev je ta, da z osredotočanjem na zgolj nestabilnost zaposlitve oblikujemo nekakšen eno-dimenzionalni pristop k raziskovanju, kar je za raziskovanje prekarnega dela

neprimerno, saj je to večdimenzionalen konstrukt. Prav tako se je potrebno zavedati, da je stalna zaposlitev (ali zaposlitev za nedoločen čas) pogosto identificirana kot idealen standard zaposlitve, zato je pri raziskovanju pojav prekarnosti v tovrstnih oblikah zaposlitve pogosto podcenjen in tudi prezrt (Benach in Muntaner, 2007; Julia idr., 2017; Vives idr., 2020).

### 1.3 ZAKONSKO OZADJE PREKARNEGA DELA

Temelj slovenskega delovnega prava je Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). V 4. členu opredeljuje delovno razmerje kot: »...razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.« (Uradni list Republike Slovenije, 2013). Poleg omenjenega zakona obstaja tudi nekaj drugih pravnih dokumentov, ki obravnavajo delo, in sicer Ustava, mednarodni akti (Splošna deklaracija o človekovih pravicah), zakoni, ki obravnavajo posamezne skupine delavcev, ter kolektivne pogodbe (Turšič, 2015).

V primerih, ko niso prisotni posebni pogoji, ki so zakonsko določeni in dopuščajo sklenitev pogodbe za določen čas, je delodajalec primoran skleniti z delavcem pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas zaradi prisotnosti vseh elementov delovnega razmerja. Delodajalec ne sme nikakor skleniti z delavcem kakršne koli druge oblike pogodbe (npr. delovrsne, avtorske ali samozaposlitvene). Slednje pravilo je v praksi velikokrat neupoštevano, saj se zaradi povečevanja prožnosti trga dela v čedalje večjem številu sklepajo atipične oblike zaposlitev, ki naj bi se po ZDR-1 lahko sklepale le izjemoma, in sicer v primerih, ki so zakonsko opredeljeni v ZDR-1. Tovrsten pojav danes poimenujemo prekarnost (Bohinc, 2018).

Kresalova (2014) opozarja na tovrstno zakonsko določilo, ki uravnava sklepanje pogodb za določen čas, ki so lahko sklenjene le pod določenimi pogoji ter v določenih primerih. Delodajalec nima pristojnosti, s katerimi bi lahko sam prosto določal, katero obliko pogodbe bo sklenil z delavcem. Delovna zakonodaja mora zmanjševati in preprečevati pojav revnih zaposlenih ter stremeti k temu, da spodbuja kakovostna delovna mesta. Biti mora temelj pravične obravnave vsakega delavca in preprečevati diskriminatorne prakse delodajalcev. Opozarja, da bi moral gospodarski razvoj stremeti k temu, da zagotavlja čim boljše življenje ljudi v določeni družbi. Prav tako, bi moral zagotavljati dostojne minimalne standarde na področju dela z namenom preprečevanja prekarizacije dela. Z dobro razvito delovno zakonodajo izboljšujemo položaj posameznikov na trgu dela in kakovost njihovega življenja. S tem se krepijo tudi njihove sposobnosti, možnosti in razvojni potenciali (Kresal, 2011).

Mednarodna organizacija dela (2011 v Kambič, 2016) opozarja na problematiko prikritih delovnih razmerij. Prikrto delovno razmerje se pojavi, ko delavec opravlja delo, ki ima vse značilnosti delovnega razmerja, a kljub temu nima ustrezne pogodbe o zaposlitvi. Najpogosteje je razlog za to ta, da delodajalec izkorišča okoliščine, v katerih prikritih delovnih razmerij ni lahko prepoznati in na ta način znižuje stroške dela. Dodaten razlog za pojav prikritih delovnih razmerij pa so pomanjkljive pravne opredelitve delavca, delodajalca in njunih funkcij. Zaradi tovrstne pomanjkljivosti se delavec ne more ustrezno umestiti v pravni okvir, kar poveča tveganje za neustrezno obliko zaposlitve in pojav prikritih delovnih razmerij.

Petrič (2017, v Bilban, 2019) navaja izsledke raziskav, ki nakazujejo na to, da so prekarni delavci v bistveno večji meri podvrženi različnim zakonodajnim kršitvam. Kar 22 odstotkov prekarne delavcev je prejelo prihodek, ki je bil pod mejo zakonsko določenega minimalnega dohodka, 33 odstotkov pa jih je poročalo o zamujanju plačila vsaj za en mesec. Skrb vzbujajoč je tudi podatek, da je kar 60 odstotkov prekarne zaposlenih poročalo o pogosti prekomerni obremenitvi na delu in nadurah. Kar 71 odstotkov posameznikov, ki so poročali o pogosti prekomerni obremenitvi, je navedlo tudi, da za nadure, ki so jih opravili, niso prejeli nobenega plačila ali kakršnegakoli drugega nadomestila. Možnost bolniške odsotnosti je imelo zgolj 10 odstotkov delavcev, nizek pa je bil tudi odstotek posameznikov, katerim je delodajalec plačal pokojninsko zavarovanje, teh je bilo namreč le 14 odstotkov.

Delavci, ki menijo, da delodajalec krši njihove pravice iz delovnopravne zakonodaje, se lahko v Sloveniji obrnejo na Inšpektorat Republike Slovenije za delo, ki nadzoruje izvajanje zakonov in predpisov. Ob kršenju in neizpolnjevanju pogodbenih obveznosti lahko delavec štiti svoje pravice z zakonodajo. Vzemimo za primer, da delavec ugotovi da njegova zaposlitev vsebuje vse elemente delovnega razmerja in so njegove pravice glede pogodbe kršene. V tovrstnem primeru lahko delavec na ustreznih institucijah poišče pravno pomoč in uveljavlja obstoj delovnega razmerja (Markežič, Pakiž, Grimšič in Hodošek, 2014). Prekarnost je lahko posledica popolne ali delne izključitve določenih kategorij delavcev iz zakonodaje, kar vodi v slabšo delovnopravno zaščito teh skupin delavcev. Običajno gre za kmetijske delavce, gospodinje, določene delavce javnega sektorja pa tudi za delavce s področja sive ekonomije (Mednarodna delovna organizacija, 2011, v Kambič, 2016).

#### 1.4 OBLIKE PROŽNOSTI NA TRGU DELA V SLOVENIJI

Kot osnovna oblika dela pri nas trenutno še vedno prevladuje zaposlitev za nedoločen čas. Kljub temu, je bilo v zadnjih letih možno opaziti vedno večji trend in pojav atipičnih zaposlitev in drugih oblik dela (Laporšek, Franca in Arzenšek, 2018). Vodopivec, Laporšek in Vodopivec (2017 v Laporšek idr., 2018) so ugotovili, da se je s prenovno Zakona o delovnih razmerjih, ki se je zgodila leta 2013, zaposlovanje za nedoločen čas nekoliko

povečalo. Na ta način so poskrbeli za rahlo zmanjšanje segmentacije na trgu dela. Kljub temu lahko v Sloveniji še vedno zasledimo številne atipične oblike zaposlitev (zaposlitev za določen čas, agencijsko delo, javna dela, zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, delo preko avtorske ali podjemne pogodbe ipd.).

Najbolj razširjena oblika atipične zaposlitve pri nas je trenutno še vedno zaposlitev za določen čas. Po zadnjih podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je od vseh, ki so bili v drugem četrtletju 2019 zaposleni (v delovnem razmerju, prek študentskega servisa in v drugih oblikah dela) bilo približno 736000 zaposlenih za nedoločen čas in 75.000 zaposlenih za določen čas. Pri zaposlenih za določen čas lahko opazimo, da je precej neproporcionalen delež mladih, ki spadajo v starostno skupino 15-34 let (kar 42.000jih je). Opazimo lahko tudi porast v številu samozaposlenih posameznikov. Leta 2015 smo jih zabeležili približno 60.000, do konca leta 2019 pa je ta številka narasla na kar 66.000 (Statistični urad Republike Slovenije, 2019).

Vse večji pojav atipičnih oblik zaposlitve na trgu dela ima dvojen vpliv. Povečanje tovrstnih oblik zaposlitev je po eni strani pričakovano, saj s tem sledimo trendom svetovnega trga dela in ohranjamo konkurenčnost slovenskih podjetij. To ustreza številnim podjetjem, saj na ta način ohranjajo določeno prožnost pri zaposlovanju in obenem zmanjšujejo lastne stroške dela, ki jih imajo pri proizvodnji blaga ali storitvah, ki jih ponujajo. Moramo pa se zavedati tudi številnih škodljivih učinkov tovrstnih oblik pogodb. Za mnoge delavce atipične oblike zaposlitev pomenijo nižje prihodke in slabšo socialno varnost, kar vodi k povečanju tveganja revščine (Kanjuo Mrčela in Ignjatovič, 2015).

Eden izmed razlogov za povečano število mladih zaposlenih za določen čas je predvsem povečevanje prožnosti trga dela s strani povpraševanja oziroma delodajalcev. Na tovrstno povpraševanje se večinoma odzovejo mladi, ki vstopajo na trg dela, saj imajo malo delovnih izkušenj. Mladim predvsem primanjkuje tudi izkušenj z obliko zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Posledično so glede sprejemanja zaposlitev za določen čas bolj prilagodljivi, saj nimajo veliko alternativ. Večji delež mladih zaposlenih v atipičnih oblikah zaposlitve je opazen predvsem pri zaposlitvah za določen čas in s skrajšanim delovnim časom, pri katerih je delež mladih zaposlenih med najvišjimi v Evropski Uniji (v nadaljevanju EU) (Kanjuo Mrčela in Ignjatovič, 2015). Tudi Kresalova (2011) opozarja na dejstvo, da je Slovenija po številu atipičnih zaposlitev v samem vrhu EU.

Pogosto za atipične oblike zaposlitev velja prepričanje, da tovrstne oblike zaposlovanja izkoriščajo delavce. Atipična oblika pogodbe o zaposlitvi ali oblika dela sama po sebi ni nezakonita. Vse skupaj postane problematično v primeru, ko se tovrstne oblike zaposlovanja zlorablja za prikrivanje delovnega razmerja. ZDR-1 namreč določa, da v primeru, ko



obstajajo v posameznem razmerju vsi elementi delovnega razmerja, obstaja domneva, da delovno razmerje obstaja. Zakonsko določeno torej delo ne sme biti opravljeno na podlagi kakršnekoli drugi pogodbe, razen v primerih, ki so zakonsko določeni (drugi odstavek 13. člena ZDR-1) (Laporšek idr., 2018).

Atipične oblike zaposlitev lahko v določenih primerih odstopajo od osnovnih pravic in elementov delovnega razmerja ter na ta način vodijo v prekarnost. Tovrstne oblike zaposlitev namreč prenesejo na delavce dodatne odgovornosti in jim nudijo slabšo (delovnopravno) zaščito (Bilban, 2019). Tudi Kanjuo Mrčela in Ignjatovič (2015) opozarjata na negativen vidik naraščajoče prožnosti trga dela in sicer na povečanje negotovosti dela in življenja prekarno zaposlenih posameznikov.

#### **1.4.1 Zaposlitev za določen čas**

Zaposlitev za določen čas je najpogostejša oblika prekarnih oblik dela, ki temelji na podlagi pogodbe o zaposlitvi. ZDR-1 določa, da je zaposlitev za določen čas možna le v izjemnih primerih, ki so zakonsko določeni. Med objektivne pogoje, za možnost sklenitve pogodbe za določen čas navaja številne različne pogoje. Najpogosteje pa je zakonski razlog tovrstnega zaposlovanja izvrševanje dela, ki že v osnovi traja določen čas ali pa nadomeščanje delavca, ki bo začasno odsoten. Eden izmed razlogov zaposlovanja za določen čas je lahko tudi povečan obseg dela, ki je zgolj občasen ali pa sezonsko delo. Za določen čas lahko delodajalec zaposli tudi tujca ali posameznika brez državljanstva, vendar mora slednji imeti delovno dovoljenje za določen čas (Uradni list Republike Slovenije, 2013).

ZDR-1 v drugem odstavku 55. člena določa, da je pogodba o zaposlitvi za določen čas omejena na dve leti, razen pri nekaterih izjemah (npr. projektno delo, ki lahko traja dlje časa) (Uradni list Republike Slovenije, 2013). Ključni element pri sklepanju tovrstne oblike zaposlitve je razlog za tovrstno obliko pogodbe. Veriženje pogodb je dovoljeno le v izrednih primerih, ki jih določa zakon (Bilban, 2019). Največji problem pri zaposlovanju za določen čas je še vedno problem veriženja pogodb. Na ta način ostajajo zaposleni pri delodajalcu na podlagi pogodb za določen čas več let, tudi desetletje, čeprav bi po ZDR-1 morali skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Dodaten problem je tudi ta, da ZDR-1 ne določa minimalnega časovnega okvirja pogodbe za določen čas, tako da lahko delodajalec sklene z delavcem sicer zakonsko, a neustrezno pogodbo o zaposlitvi za določen čas za zelo kratko obdobje (na primer za 14 ali 30 dni). Tovrsten pojav vodi v doživljanje vse večje negotovosti delavca, ki je neprestano v skrbeh ali bo imel zaposlitev ali ne, zaradi česar lahko trpi znatne psihične posledice (Laporšek idr., 2018). S spremembo Zakona o delovnih razmerjih leta 2013 nam je v preteklih letih nekako uspelo do določene mere izboljšati

razmere na področju zaposlovanja za določen ali nedoločen čas, a po številu vseeno ostajamo na vrhu v primerjavah z ostalimi državami članic EU (Kambič, 2016).

### 1.4.2 Zaposlitev za skrajšani delovni čas

Porast v številu zaposlitev za skrajšani delovni čas je povezan s porastom storitvenih dejavnosti in vse večjim deležem žensk na trgu dela. Standing (2011) meni, da je velik delež teh zaposlitev neprostovoljen in da gre za delavce, ki bi si želeli delati za poln delovni čas, zato lahko te primere neprostovoljnih zaposlitev obravnavamo tudi kot prekarne. V Sloveniji se je zaposlovanje za krajši delovni čas razširilo predvsem s prihodom tujih podjetij, še posebej v panogah, kot je trgovinska. Takšna oblika zaposlitev prinaša s seboj tudi nekaj izzivov in dilem, ki jih bomo naslovili v nadaljevanju (Laporšek idr., 2018).

Kot izziv pri zaposlovanju za krajši delovni čas se kažejo predvsem situacije, ko delodajalec od delavca pričakuje, da bo delo opravljal čez dogovorjeni delovnik, kar je nezakonito. ZDR-1 v šestem odstavku 65. člena določa sledeče: »Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno, delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen v primerih iz 145. člena tega zakonika<sup>2</sup>.« (Uradni list Republike Slovenije, 2013). Delavci lahko s kombiniranjem zaposlitev za krajši delovni čas dosežejo poln delovni čas, vendar pa to velikokrat zaradi pomanjkljive ponudbe zaposlitev za krajši delovni čas ni izvedljivo. Obenem so delavci omejeni pri iskanju zaposlitve zaradi dejanske in velikokrat nepredvidljive organizacije delovnega časa pri delodajalcu (Laporšek idr., 2018).

Pri zaposlovanju za krajši delovni čas je problem zlasti v zagotavljanju ustrezne socialne varnosti oziroma pokojninskega zavarovanja, saj nižje plačilo prispevkov vodi v nižjo pokojnino in revščino. Z doplačevanjem v pokojninsko blagajno pa se delavcem znižajo že tako manjši prihodki. Dodaten izziv pri pogodbi za krajši delovni čas predstavlja konkurenčna prepoved, ki temelji na 39. členu ZDR-1<sup>3</sup>. Zakonodaja zaenkrat ne vsebuje

---

<sup>2</sup> 145. člen ZDR-1 določa sledeče: Delavec je dolžan opravljati delo preko polnega ali dogovorjenega krajšega delovnega časa v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic, v primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje. Tako delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda (Uradni list Republike Slovenije, 2013).

<sup>3</sup> 39. člen ZDR-1 o konkurenčni prepovedi določa sledeče: 1. Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco. 2. Delodajalec lahko zahteva povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem, v roku treh mesecev od dneva, ko je izvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla, oziroma v roku treh let od dokončanja dela ali sklenitve posla (Uradni list Republike Slovenije, 2013).

nobenega člana, ki bi dovolil izjemo za skupino zaposlenih za krajši delovni čas, ki se želijo zaposliti pri več delodajalcih, z namenom doseganja polnega delovnega časa. Laporšek in sodelavke (2018) menijo, da bi bilo potrebno zakonodajo urediti na ta način, da bi dopuščala tovrstno zaposlovanje brez dodatnih dilem o konkurenčni prepovedi. Pomembno je dodati tudi, da prihodki zaposlenih s skrajšanim delovnim časom, običajno niso dovolj za zagotavljanje dostojnega življenja. Slednje velja še posebej za države z nizkim BDP-jem na prebivalca (Kanjuo Mrčela in Ignjatovič, 2015 v Kambič, 2016).

### 1.4.3 Samozaposleni oz. samostojni podjetniki

Samozaposleni posamezniki so osebe, ki na trgu dela delujejo samostojno in storitve, ki jih ponujajo, opravljajo v svojem imenu. S strankami poslovno sodelujejo enakovredno in pod pravili pogodbenega ter gospodarskega prava. Najpogosteje so samozaposlene osebe samostojni podjetniki, med katere uvrščamo nekatere samostojne poklice (npr. samostojni novinar, kulturni delavec ipd.). Za samostojno poslovno pot se samozaposleni odločajo iz različnih razlogov, bodisi lastnih podjetniških razlogov, bodisi iz nuje, zaradi brezposelnosti. V samostojno podjetništvo so delavci nemalokrat tudi »prisiljeni« s strani delodajalca, ki jim lahko odprtje s. p.–ja postavi kot pogoj za pridobitev dela (Markežič idr., 2014).

Zaradi zmanjševanja stroškov dela se delodajalci pogosto poslužujejo možnosti najemanja samozaposlenih delavcev, saj imajo slednji malo oz. redke koristi delovno pravnega varstva. Različni podizvajalci in zunanji pogodbeniki so nemalokrat izjemno izkoriščena delovna sila, ki se jo delodajalci poslužujejo z namenom izogibanja obveznostim delovnopravne zakonodaje in delavskih pravic. Pomembno je dodati, da niso vsi samozaposleni deležni izkoriščanja za namene prikritih delovnih razmerij, prav tako ni vsak samostojni podjetnik tudi prekaren delavec. Velik pojav samozaposlenih v določeni družbi lahko pomeni izjemno razvite določene panoge, kot sta npr. kmetijstvo ali turizem (Bilban, 2019).

Stranki, ki se dogovarjata o določenem poslu, skleneta v primeru samostojnega podjetništva civilno pogodbo. To pomeni, da se lahko glede določil pogodbe dogovorita prosto in brez večjih omejitev, kar pa za delavca pogosto pomeni slabše plačilo, kot bi ga dobil, če bi bil zaposlen. Delodajalec pri tovrstni obliki pogodbe ne plačuje prispevkov in drugih davkov, saj tovrstni stroški delovnega razmerja padejo na samozaposlenega. Samozaposleni pa tudi ni deležen nadomestila v primeru bolniške odsotnosti, dopusta ali druge odsotnosti. Značilni so tudi dogovorjeni krajši odpovedni roki, brez utemeljitvenega razloga (Laporšek idr., 2018).

Nekaterim delavcem takšna oblika sodelovanja zaradi različnih dejavnikov odgovarja, a se je treba zavedati, da tovrstno delo pomeni tudi nižji priliv v socialne blagajne, še posebej v

zdravstveno in pokojninsko (Laporšek idr., 2018). Problematično je tudi dejstvo, da izkoriščanje tovrstne oblike zaposlitve lahko vodi v prekarnost. Samozaposlitev je lahko prekarna, kadar si posameznik s to obliko zaposlitve ustvarja prihodek za preživetje ali pa v primeru, ko obstajajo vsi elementi delovnega razmerja, a delavec opravlja delo preko s.p.-ja, ki je zgolj navidezen. Na ta način se delodajalec izogne plačevanju davkov in prispevkov, ki bi jih moral plačati v primeru standardne pogodbe o zaposlitvi (Bilban, 2019)

Kanjuo Mrčela in Ignjatovič (2015) pripisujeta samozaposlovanju dvojni pomen. Po eni strani samozaposlovanje omogoča nekakšen izhod iz brezposelnosti in je aktivna oblika oblikovanja prostih delovnih mest. Zaradi teh razlogov so ga na področju politike zaposlovanja v času ekonomske krize spodbujali. Po letu 2008 se samozaposlovanje spodbuja kot nekakšen ukrep politike zaposlovanja, s katerim želijo pomagati brezposelnim osebam pri ekonomski aktivnosti in povečevanju neodvisnosti od državne pomoči. Sindikati so bili izjemno kritični do takšnih ukrepov, saj so menili da s tem država spodbuja povečanje deleža negotovih oblik zaposlitve in pojava lažnega samozaposlovanja. Zavedajo se namreč, da je ta pojav še vedno zelo pogost, saj delodajalci na ta način zmanjšujejo stroške dela. Spodbujanje samozaposlovanja kratkoročno sicer pripomore k zmanjšanju brezposelnosti, vendar pa se obenem povečuje delež posameznikov, ki na ta način prevzamejo nase veliko tveganje za lastno socialno varnost. Ne smemo pozabiti namreč, da samozaposleni sami skrbijo za zdravstveno in pokojninsko zavarovanje (Kanjuo Mrčela in Ignjatovič, 2015).

#### 1.4.4 Agencijsko delo

Kadar klasična delovna razmerja zamenja zaposlitveni trikotnik, sestavljen iz delavca, uporabnika in agencije, govorimo o agencijskem delu. Slednje je oblika dela, pri kateri se sklene pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, vendar je delodajalec agencija, ki zagotavlja delavce uporabniku. Agencijsko delo tvori nekakšen zaposlitveni trikotnik, v katerem si interesi posameznikov med seboj nasprotujejo. Namen uporabnika je na ta način pridobiti delovno silo, s katero nima nikakršnih obveznosti, ki bi jih drugače imel do svojih zaposlenih (Kresal Šoltes, 2020). Agencija stremi k trženju svojih storitev posredovanja delavcev, saj na ta način ustvarja lastne prihodke, ki izhajajo iz razlike med ceno storitve, ki jo ponudijo uporabniku in plačo, ki jo dodelijo delavcu. Interes delavca v tovrstnem zaposlitvenem trikotniku je ta, da na ta način pridobi delo, ki mu bo omogočalo čimvečji prihodek in dostop do pravic, ki jih ima s to zaposlitvijo. Prav tako je v interesu delavca, da na ta način pridobi čim varnejšo zaposlitev (Mozetič, Pavlišič in Pistotnik, 2012).

Pri agencijskem delu lahko prihaja predvsem do kršitev pri veriženju pogodb za določen čas, saj lahko podjetje najame istega delavca preko različnih agencij in na ta način veriži

pogodbe. Dodatno težavo predstavlja podaljševanje pogodb za določen čas s krajšim časovnim obdobjem, na primer za en mesec, saj je (kot smo že omenili) čakanje na podaljšanje pogodbe za delavca lahko zelo stresno (Markežič idr., 2014).

Agencijski delavci so pogosto manj plačani od delavcev, ki so redno zaposleni. Prav tako mnogokrat niso deležni enakih ugodnosti (regres, božičnica/trinajsta plača ipd.), kar je seveda nezakonito in neustrezno na podlagi 63. člena ZDR-1 (Laporšek idr., 2018). Na odvzete pravice do regresa za dopust in zdravstvenega zavarovanja pri agencijskih delavcih opozarja tudi Standing (2011). Agencijski delavci in delavci za določen čas so skupine zaposlenih, ki jih v kriznih časih prve odpustijo. Tudi Kanjuo Mrčela in Ignjatovič (2015) opozarjata na to, da lahko v praksi opazimo veliko kršitev pravic agencijskih delavcev, ki so lahko na primer za enako opravljeno delo deležni manjšega plačila, kot zaposleni pri delodajalcu. Agencijski delavci lahko imajo tudi veliko manj ugodnosti, v primerjavi z zaposlenimi v standardnih oblikah zaposlitve, vse od krajšega dopusta pa do drugačnega obravnavanja bolniških odsotnosti. Na ta način se položaj agencijskih delavcev na trgu dela zgolj poslabšuje, povečuje pa se tveganje za zmanjševanje njihove socialne varnosti.

Čeprav naj bi bilo agencijsko delo zakonsko urejeno tako, da vsem delavcem, ne glede na to ali delajo preko agencije, ali so redno zaposleni, zagotavlja enakopravnost, v praksi pogosto zasledimo, da uveljavljanje pravic ni možno zaradi šibkega položaja agencijskih delavcev. Slednji težje uveljavljajo svoje pravice predvsem zaradi drugih specifičnih značilnosti, ki so vezane na lastnosti tovrstne zaposlitve, za katero je značilna večja negotovost. Agencijsko delo je v večji meri negotovo predvsem zaradi trikotne strukture, kratkotrajnih pogodb o zaposlitvi in pogostih menjav delovnih mest ter pogojev dela (Kresal Šoltes, 2020; Mozetič idr., 2012).

## **1.4.5 Delo na podlagi pogodb civilnega prava**

### **1.4.5.1 Avtorsko delo**

Kadar govorimo o avtorskem delu, za katerega bo delodajalec plačal določen honorar avtorju, govorimo o avtorski pogodbi. Tovrstna oblika pogodbe ne spada pod okvirje delovnopravne zakonodaje, ampak razmerja med stranko in izvajalcem urejajo pogodbe civilnega prava, v skladu z Zakonom o avtorskih in sorodnih pravicah. Običajno se tovrstno obliko pogodbe sklene v primeru individualne in intelektualne stvaritve, ki je lahko iz različnih področij (književnost, umetnost, znanost ipd.). Pri avtorski pogodbi in delu je naročnik tisti, ki nadzoruje proces in daje navodila, vendar je pomembno, da s tem ne posega v samo svobodo znanstvenega ali umetniškega ustvarjanja avtorja (Markežič idr., 2014). Podobno kot pri drugih oblikah atipičnih zaposlitev ima tudi pri tej naročnik dela

nižje stroške, kot če bi delavca zaposlil redno, saj pri tej vrsti pogodbe za stranko ni potrebno plačati socialnih prispevkov. Med dela, ki se običajno opravljajo pod avtorsko pogodbo, spadajo dela iz različnih področij kulture, pa tudi predstavitve iz znanstvenega ali tehničnega področja (Bilban, 2019). Delodajalci tudi avtorske pogodbe pogosto izkoriščajo kot obliko prekarnega dela, predvsem v medijih, umetnosti in kulturi (Gabrič, 2015).

#### 1.4.5.2 Podjemna pogodba

Pod pogodbe civilnega prava uvrščamo tudi podjemno pogodbo, pri kateri se delavec oz. podjemnik zaveže, da bo opravil določeno delo ali posel, naročnik pa je tisti, ki mu bo za to delo plačal. Običajno gre za popravilo ali izdelavo določene stvari, lahko pa gre tudi za telesno ali umsko delo. Natančneje jo opredeljuje obligacijski zakonik, največkrat pa se uporablja za namene obrtniških del, popravil, varstvo otrok, čiščenje prostorov in podobno. Podjemna pogodba je zgolj ena izmed oblik pogodbenega razmerja, ki se uporablja v primerih, ko gre za določeno naročilo in delo ni individualna intelektualna avtorska stvaritev, kot v primerih avtorske pogodbe (Markežič idr., 2014). Preko podjemne pogodbe lahko dela tudi posameznik, ki je že zaposlen v drugih oblikah zaposlitve, vendar bi rad na ta način zaslužil nekaj dodatnega denarja. Delo na podlagi podjemne pogodbe ni nujno prekarno, lahko pa se zgodi, da je tovrstno delo uporabljeno za namene prikritega delovnega razmerja, kar je nezakonito (Bilban, 2019).

#### 1.4.6 Študentsko delo

V Sloveniji določen delež delovno aktivnih mladih predstavljajo študenti ali dijaki, ki služijo denar preko različnih študentskih del. Študentsko delo je občasno ali začasno delo, ki ga dijak ali študent opravi za plačilo pri določenem delodajalcu, običajno pa je posrednik pooblaščen organizacija. Pri tej obliki dela ne sklenemo pogodbe o zaposlitvi, ampak uredimo ustrezno študentsko napotnico preko študentskega servisa. Problem nastane, kadar delo, ki ga študent opravlja, vsebuje vse lastnosti delovnega razmerja in traja dlje časa, saj na ta način izgubi lastnost začasnega dela. Posameznik se lahko v tem primeru odloči, da bo uveljavljal obstoj delovnega razmerja na inštitucijah, ki so temu namenjene (Markežič idr., 2014).

Kanjuo Mrčela in Ignjatovič (2015) trdita, da je študentsko delo relativno pomemben del slovenskega trga delovne sile. Preko študentskega dela se mladi spoznavajo s trgom dela še preden vstopijo nanj, prav tako pa na ta način pridobijo številne koristne delovne izkušnje, ki jim lahko olajšajo vstop na trg dela. Študentsko delo je lahko pomemben vir dodatnega zaslužka, s katerim se lahko študentje postopoma ekonomsko in socialno osamosvojijo na poti v odraslo življenje. Za delodajalce mnogokrat predstavlja uporabo zelo fleksibilne in

poceni delovne sile. Omogoča jim tudi hitro prilagajanje trenutnim razmeram na trgu dela. Ena izmed prednosti študentskega dela za delodajalce je ta, da lahko na ta način prepoznajo potencialne in primerno izobražene kadre, ki jih nato takoj ob zaključku študija zaposlijo. Kratkoročno gledano, je študentsko delo ugodno za državo, saj predstavlja nižje stroške financiranja študija in omogoča prihodek od koncesij študentskih servisov. Dodatna prednost je ta, da si mnogi študenti s študentskim delom izboljšajo življenjski standard, si financirajo študij in se na nek način finančno osamosvojijo (Kanjuo Mrčela in Ignjatovič, 2015).

V zakonsko področje študentskega dela so bile leta 2015 uvedene spremembe, s katerimi so poskusili nekoliko povečati ekonomsko in socialno varnost tistih, ki so vključeni v tovrstno obliko dela. Za delodajalce je z uvedbo teh sprememb v področje študentskega dela slednje postalo dražje, a je kljub temu še zmeraj ena izmed najcenejših oblik zaposlovanja, ki so hkrati tudi zelo prožne (Kanjuo Mrčela in Ignjatovič, 2015). Eden izmed problemov študentskega dela je ta, da študentje nemalokrat privolijo v slabše delovne pogoje in plačilo, saj so odvisni od prihodka, s katerim si plačujejo življenjske stroške. Pri študentskem delu gre velikokrat za delo, pri katerem lahko opazimo vse elemente delovnega razmerja, čeprav gre v osnovi za delo, ki je zgolj občasno in ga opravljajo študentje ali dijaki. Vse naštetu lahko vodi v prekarnost tovrstne oblike zaposlitve (Gabrič, 2015).

#### **1.4.7 Pripravništvo**

Pri obliki zaposlitve, v okviru katere se posameznik usposobi za samostojno opravljanje dela na področju, za katerega se je strokovno izobraževal, govorimo o pripravništvu. Pripravnik sklene z delodajalcem pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik. Obstaja tudi volontersko pripravništvo, za katerega pa mora biti zakonsko določeno, v katerih primerih se lahko opravlja, saj pri tej obliki delodajalec z delavcem ne sklene pogodbe o zaposlitvi. Volontersko pripravništvo mora biti dobro zakonsko regulirano, v katerih primerih je obvezno in pod kakšnimi pogoji se lahko opravlja. Pravila o tovrstni obliki pripravništva lahko zasledimo v Zakonu o pravniškem državnem izpitu, Zakonu o javnih uslužbencih in Zakonu o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja. Posameznik namreč tovrstno pripravništvo opravlja povsem brezplačno, povrnjene dobi zgolj potne stroške in stroške za malico (Markežič idr., 2014).

Tovrstna oblika pogodbe in delovnega razmerja se pogosto izkorišča, saj pripravnik nemalokrat opravlja delo, ki bi ga običajno opravljal zaposleni, a za to delo ne prejme nobenega plačila. Čeprav v času trajanja pogodbe pridobi določena strokovna znanja in izkušnje, ki so potrebne za določeno delovno mesto, pripravnikov delodajalci velikokrat po poteku pogodbe ne zaposlijo. Izkoriščanje pripravniške delovne sile je opazno predvsem v

času krize, ko delodajalci poskušajo čim bolj znižati stroške dela, zasledimo pa jih lahko predvsem pri odvetniških in arhitekturnih družbah (Gabrič, 2015). Velikokrat se tudi zgodi, da mladi po študiju preko pripravništev pridobivajo izkušnje znotraj njihove izobrazbe, vendar pa lahko to vodi v določenih primerih v veriženje pripravništev, kar mladim ne omogoča nikakršne možnosti vertikalnega napredovanja (Bilban, 2019).

## 1.5 DOSTOJNO DELO

S prekarnim delom in atipičnimi oblikami zaposlitev pogosto povezujemo tudi koncept dostojnega dela. Ob vedno večjem pojavu prekarne oblike dela smo se pričeli soočati z nižanjem delovnopravne varnosti na trgu dela. Sočasno so se okrepile številne iniciative za ohranjanje dostojnosti pri opravljanju dela. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije (2016 v Laporšek idr., 2018) opredeljuje koncept dostojnega dela kot delo, ki slehernemu delavcu omogoča ekonomsko, socialno in pravno varnost. Začetki koncepta dostojnega dela segajo vse tja do sredine preteklega stoletja, ko je generalna skupščina Združenih Narodov v splošni deklaraciji človekovih pravic opredelila pravico do dela, kot eno izmed ključnih točk človekovih pravic (Splošna deklaracija človekovih pravic, 1948, v Blustein, Olle, Connors-Kellgren in Diamonti, 2016). Po Ghaiu (2005, v Matjašič, 2019) je namen pravice do dela ta, da zagotavlja da je delo povezano z dostojanstvom, enakostjo, svobodo, ustreznim plačilom, socialno varnostjo, zastopanostjo in s sodelovanjem vseh delavcev. Pri pravici do dela gre za človekove pravice, ki delavcu nudijo zaščito pred morebitnim izkoriščanjem in temeljijo na državni zakonodaji ter mednarodnih sporazumih.

Dostojno delo ni samo temelj trajnostnega razvoja, ampak tudi pomemben dejavnik kakovostnega življenja. Delo, ki je dostojno omogoča posamezniku produktivno delo s poštenim plačilom. Vključuje varnost delovnega mesta in socialno varnost za družine, obenem pa omogoča delavcu boljši osebni razvoj in socialno vključenost. Osnovno načelo dostojnega dela je to, da ne razlikuje med spoloma in nudi enake možnosti in obravnavanje tako za moške kot tudi za ženske (MOD, 2018, v Laporšek idr., 2018). MOD pojmuje pravico do dela, kot enega izmed najpomembnejših členov dostojnega dela (MOD, 2012 v Matjašič, 2019).

Oprelitev dostojnega dela, kot priložnosti za moške in ženske, da dobijo dostojno in produktivno delo, ki bo vključevalo elemente svobode, pravičnosti, varnosti in dostojanstva, vključuje šest dimenzij. Priložnosti za delo v okviru koncepta dostojnega dela se nanašajo na osnovno potrebo vseh moških in žensk, ki želijo delati, da najdejo delo. Delo, ki ga opravljajo pod načeli svobode mora biti prosto izbrano in ne prisiljeno, delavci pa morajo imeti vso svobodo, da se priključijo kakršnikoli delovni organizaciji, če to želijo. Pod načelo svobode spada tudi zavedanje, da so nekatere oblike dela v 21. stoletju enostavno



nesprejemljive. Produktivno delo je nujno za delavce, da lahko sprejemljivo preživijo sebe in svoje družine. Prav tako ne smemo prezreti pomembnosti produktivnega dela za trajnostni razvoj in konkurenčnost podjetij in držav. Dostojno delo vključuje tudi potrebo delavcev po pravičnem in enakovrednem ravnanju ter možnostih za delo. Vključuje odsotnost diskriminacije pri delu in dostopu do dela ter možnost usklajevanja dela in družinskega življenja. Varnost v okviru dostojnega dela simbolizira potrebo po varovanju zdravja, pokojnin in sredstev za preživetje. Sem spada tudi zagotavljanje ustrezne finančne in druge zaščite v primeru zdravstvenih težav ter drugih nepredvidenih primerov. Pod dimenzijo varnosti vključujemo tudi pravico delavcev do omejevanja negotovosti, povezane z morebitno izgubo dela in sredstev za preživljanje. Dostojanstvo na delovnem mestu zahteva spoštljivo obravnavanje delavcev in njihovo sposobnost izražanja pomislekov ter sodelovanja pri odločanju o delovnih pogojih. Bistveno je, da so delavci dovolj svobodni, da lahko zastopajo svoje interese (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran in Ritter, 2002).

Sam koncept dostojnega dela ni popoln, če ne govorimo tudi o dostojnem plačilu, ki po opredelitvi MOD pomeni pokrivanje minimalnih življenjskih stroškov in preseganje praga revščine (MOD 2018, v Laporšek idr., 2018). Namesto minimalnega plačila, ki marsikateremu posamezniku ne omogoča dostojnega življenja, se različni avtorji pričnejo ukvarjati s pomenom »dostojnega preživetja«. Menijo namreč, da je za posameznika pomembno, da prejema plačilo, ki mu omogoča zanj smiselno soudeležbo v družbi in ne zgolj preživetja. Z dostojnim plačilom namreč posameznikom omogočamo, da del svojega prihodka namenijo skrbi za družino, rekreaciji, prihrankom za prihodnost, dolgoročno gledano pa je namen povečanje svobode ljudi in njihovega blagostanja (Laporšek idr., 2018). Strokovnjaki ugotavljajo, da je pojem dostojnega dela zelo širok in lahko vključuje številne različne dimenzije. Slednje otežuje kakršno koli primerjavo na mednarodni ravni. Evropska unija zato na primer za razliko od MOD govori o konceptu kakovosti dela, ki bi naj bil za razliko od dostojnega dela bolj definiran in konceptualiziran (Burchell idr., 2013 v Laporšek idr., 2018).

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije (2016 v Laporšek idr. 2018) kot dostojno delo razume delo, ki zajema komponente ekonomske, socialne in pravne varnosti. Pomembno je razumeti, da je možnost stabilnega in varnega dela povezana z duševnim in telesnim zdravjem posameznikov, ter večjo povezanostjo v skupnostih. Blustein in sodelavci (2016) predlagajo, da morajo psihologi aktivno prispevati k razumevanju koncepta dostojnega dela in se vključevati v stalne razprave o tem, kako ustvariti najbolj optimalne pogoje za spodbujanje dostojnega dela. Nestabilnost delovnega mesta je skupen imenovalec tako prekarnega kot tudi nedostojnega dela, zato se ta dva koncepta v strokovni literaturi nemalokrat prepletata. Večina raziskav namreč opozarja na številne negativne posledice nestabilnih oblik dela (npr. povečano negotovost življenja

posameznikov, ki delajo pod takšnimi pogoji) (De Witte, 1999; De Witte, Pienaar in De Cuyper, 2016; Kanjuo Mrčela in Ignjatovič, 2015). Prav tako smo v preteklih letih zabeležili porast študij na področju raziskovanja negativnih učinkov prekarnih oblik dela na duševno in fizično zdravje posameznika (Clarke idr., 2007; Llosa, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás in Rodríguez-Suárez, 2018; Toivanen idr., 2020; Vives idr., 2011; Vives idr., 2013).

## 1.6 DUŠEVNO ZDRAVJE

Delo predstavlja velik del našega življenja, saj mu namenjamo precejšen delež časa, obenem pa je pomemben vir socialne integracije in posameznikove samopodobe. Za večino ljudi predstavlja najpomembnejši vir dohodka in omogoča zadovoljevanje drugih potreb (Anker idr., 2002 v Laporšek idr., 2018). V zadnjih letih se strokovnjaki vse bolj zavedajo pomena kakovosti zaposlitve za vsakega posameznika. Delovno mesto lahko s številnimi promocijami zdravja in ukrepi skrbi za fizično zdravje delavcev, zaradi česar je lahko poglaviten varovalni dejavnik zdravja. Pomembno vlogo igra tudi pri ohranjanju dobrega duševnega zdravja, saj lahko zaposleni na delovnem mestu doživljajo pozitivne občutke koristnosti, podpore sodelavcev in potrditve pri svojem delu. Prav tako imajo možnost izražanja svoje ustvarjalnosti pri delu (Jeriček Klanšček, Hribar in Bajt, 2017).

Duševno zdravje je bilo prvotno pojmovano zgolj kot odsotnost psihopatologije, vse do leta 1999, ko je glavni načelnik na področju javnega zdravja Združenih držav Amerike dr. David Satcher opredelil duševno zdravje kot stanje uspešnega delovanja duševnih funkcij, kar omogoča posamezniku izpolnjujoče odnose z ljudmi, produktivnost, sposobnost prilagajanja spremembam in obvladovanje stisk (Surgeon General, 1999, v Keyes in Michalec, 2010). Nekaj let pozneje, leta 2004, je Svetovna zdravstvena organizacija (angl. *World Health Organization*, krajše WHO) objavila prvo zgodovinsko poročilo o krepitvi duševnega zdravja, ki slednje razume ne le kot odsotnost psihopatologije, ampak tudi kot prisotnost stanja dobrega počutja, v katerem posameznik razvija lastne sposobnosti, se uspešno spoprijema s stresom v vsakdanjem življenju, učinkovito deluje ter prispeva v svojo skupnost (Jeriček Klanšček idr., 2009).

Duševno zdravje je ena izmed ključnih sestavin zdravja in dobrega počutja. Pomembno vlogo igra pri posameznikovi kakovosti življenja, saj pomembno prispeva k višanju socialnega funkcioniranja. Ne smemo zanemariti tudi dejstva, da duševno zdravje pripomore k boljšemu socialnem kapitalu, kar prispeva k boljši družbi in ekonomiji (Jane-Llopis, Barry, Hosman in Patel, 2005, v Jeriček Klanšček, Furman, Roškar in Bajt, 2017). Je širok koncept, ki zajema na eni strani pozitivno duševno zdravje, kar nam omogoča gojenje dobrega odnosa do sebe in drugih. Pozitivno duševno zdravje zajema tudi uspešno soočanje z različnimi izzivi, pozitivno samopodobo, razvijanje občutka notranje moči in sposobnosti soočanja s težavami. Na drugi strani negativno duševno zdravje zajema na primer duševne

bolezni. Zavedati se moramo, da je pozitivno duševno zdravje bistveno za našo sposobnost zaznavanja, razumevanja in interpretacije okolja, prav tako za mišljenje, govor in medsebojno verbalno in neverbalno komunikacijo. Pomembno vlogo igra tudi pri oblikovanju in vzdrževanju odnosov ter v našem vsakdanjem življenju znotraj družbe in kulture, v kateri živimo (Jeriček Klanšček, Zorko, Bajt in Roškar, 2009).

Keyes (2005) je v svoji študiji raziskoval, ali se koncept duševnega zdravja in duševne motnje res nahajata vsak na svojem koncu kontinuuma. Ugotovil je, da si koncepta nista nasprotna, ampak predstavljata vsak različne, vendar povezane dimenzije psihološkega konstrukta, kar nakazuje na to, da je treba gledati na duševno zdravje kot na celotno stanje. To pomeni, da odsotnost duševne motnje ni enaka duševnemu zdravju in obratno. Duševno zdravje je torej celota, ki jo je najbolje preučevati preko kombinacije pokazateljev duševnega zdravja in motenj. Je stanje odsotnosti psihopatologije in prisotnosti hitrega in uspešnega razvoja z visoko stopnjo čustvenega, psihološkega in socialnega blagostanja. Tovrsten razvoj je avtor poimenoval *flourishing*. Termin (angl.) *flourishing* označuje stanje, v katerem ljudje večino časa doživljajo pozitivna čustva, pozitivno psihološko in socialno delovanje ter delujejo glede na dane možnosti najbolj optimalno. Je merilo pozitivnega duševnega zdravja in hkrati splošnega življenjskega počutja ter vključuje več komponent in konceptov, kot npr. subjektivno blagostanje, rezilientnost, osebno rast in podobno. Predstavlja popolno nasprotje psihopatologije in z njo povezanega termina (angl.) *languishing*, ki simbolizira odsotnost duševnega zdravja (Keyes, 2003, v Keyes, 2005). Keyes (2002) pojmuje duševno zdravje kot nekaj pozitivnega in sicer kot skupek simptomov pozitivnega funkcioniranja, ki jih usmerja subjektivno blagostanje (posameznikovo dožemanje in ocena lastnega življenja ter kakovosti funkcioniranja v življenju). Iz tovrstnih definicij, se je razvil dvofaktorski model duševnega zdravja, ki ponazarja ne samo odsotnost duševne motnje, ampak tudi pozitiven človeški razvoj.

Odsotnost bolezni, duševnih motenj ali pa zgolj zmanjšanje bolezenske simptomatike so v osnovi pojavi, povezani z izboljšanjem kakovosti življenja, a se je pomembno zavedati, da ne pomenijo nujno tudi visoke ravni pozitivnega duševnega zdravja. Slednje zajema pozitiven odnos do sebe in drugih, pozitivno samopodobo, občutek moči, uspešno soočanje z izzivi, visoko samospoštovanje, optimizem in sposobnost soočanja s težavami. V preteklosti se je duševno zdravje večinoma obravnavalo z negativnega vidika in sicer v smislu duševnih bolezni, simptomov in motenj (Friedly, 2009, v Jeriček Klanšček, Zorko, Roškar, Bajt in Kamin, 2010). Varovalni učinek pozitivnih lastnosti je pomemben za preprečevanje zdravstvenih težav in izboljšanje splošnega dobrega počutja. Za razliko od pozitivnega duševnega zdravja negativno vključuje škodljive plati, kot npr. zdravstvene težave, psihopatologijo ali psihiatrične motnje. Kljub medsebojni povezanosti sta omenjeni dimenziji duševnega zdravja ločeni in lahko delujeta relativno neodvisno (Weich idr., 2011).

Svetovna zdravstvena organizacija duševno zdravje opredeljuje kot nacionalni kapital, za katerega je treba skrbeti v okviru celotne skupnosti in vseh zainteresiranih. Izjemno pomembno je, da se ukvarjamo z duševnim zdravjem celotne populacije in ne zgolj posameznikov. Samo ukvarjanje z izboljšanjem duševnega zdravja je eden izmed poglobitvenih ciljev politik članic EU, s katerim so se v zadnjih letih veliko ukvarjali. Je sestavni del javnega zdravja in se v večini oblikuje znotraj družine, v izobraževalnih institucijah, na javnih krajih ter delovnih mestih (Jeriček Klanšček idr., 2009).

Raziskave kažejo na to, da kakršenkoli odklon od popolnega duševnega zdravja pomeni slabše in moteno delovanje posameznika. Odrasli, ki so bili ocenjeni kot duševno zdravi (angl. *flourishing*), so v osnovi delovali bolje od ostalih. Poročali so namreč o manjši odsotnosti z dela, manjšemu zmanjšanju dela, imeli so manj zdravstvenih omejitev, manj kroničnih fizičnih bolezni in stanj, prav tako manjšo potrebo po zdravstveni oskrbi in najvišjo stopnjo psihosocialnega delovanja. Na področju psihosocialnega delovanja so duševno zdravi posamezniki pokazali najnižje stopnje zaznane nemoči in najvišje ravni funkcionalnih ciljev (npr. vedo kaj hočejo od življenja), rezilientnosti in intimnosti (v smislu tesnih odnosov z družino in prijatelji). V osnovi so duševno zdravi odrasli delovali bolje od odraslih, z zmernim duševnim zdravjem (angl. *moderate mental health*) (Keyes in Michalec, 2010).

V pričujočem magistrskem delu se bomo osredotočili predvsem na pomembnost posameznikovega delovnega okolja za duševno zdravje, saj lahko zaposlitev pomembno vpliva tako na fizično kot tudi na duševno zdravje posameznika. Dobro duševno zdravje v delovnem okolju ugodno vpliva na produktivnost delavcev, prav tako na ekonomsko rast in globalno konkurenčnost podjetja. Pomembno prispeva k zdravju celotne populacije in ustvarja priložnosti za socialno vključenost posameznikov z duševnimi motnjami (Jeriček Klanšček idr., 2009). Osredotočili smo se na model duševnega zdravja iz meta-analitičnega pregleda člankov s področja nestabilnih oblik dela (vključno s prekarnimi) in duševnega zdravja. Tovrsten model duševnega zdravja je sestavljen iz petih konstruktov in sicer: psihološkega blagostanja, zadovoljstva z življenjem, depresije, anksioznosti in čustvene izčrpanosti (Llosa idr., 2018).

### **1.6.1 Psihološko blagostanje**

Pojem psihološkega blagostanja izvira iz modela psihičnega blagostanja, ki je ključen pojem pozitivne psihologije in s tem ključna sestavina psihološkega vidika kakovosti življenja. Model psihološkega blagostanja, drugače poimenovan tudi eudaimonski model, zajema vidike sreče in psihične dobrobiti, ki so povezani z občutkom smisla in osebne rasti (Musek, 2010, v Klasinc, 2014). Tovrsten eudaimonski pristop opredeljuje blagostanje glede na to,

kako oseba uspešno funkcionira v vsakdanjem življenju. Zajema področja smisla in samoaktualizacije, osredotoča pa se predvsem na to, kako uspešno posameznik funkcionira v vsakdanjem življenju. Termin eudaimonia se osredotoča na blagostanje ali dobrobit posameznika, ločeno od koncepta sreče. Waterman (1993 v Ryan in Deci, 2001) meni, da eudaimonia ponazarja celosten način življenja v skladu s posameznikovimi najglobljimi vrednotami.

Ryffova (1989, 2014) razume psihološko blagostanje predvsem kot našo zavzetost k temu, da osebno rastemo in razvijamo svoj potencial, stremimo k samoaktualizaciji, polno funkcioniramo in smo optimalno razviti. Oblikuje večdimenzionalni pristop k razumevanju tovrstnega konstrukta, pozneje pa tudi s Keyesom (Ryff in Keyes, 1995, v Avsec in Sočan, 2009) empirično preveri ustreznost šestfaktorske strukture vprašalnika, ki ga oblikuje za namene merjenja. Psihološko blagostanje zajema šest dimenzij. Avtonomnost predstavlja, do katere mere posameznik živi v skladu z lastnimi prepričanji; dimenzija osebne rasti prikazuje, do katere mere posamezniki izkoriščajo svoje talente in potenciale; poznavanje in sprejemanje sebe, ter lastnih omejitev predstavlja dimenzijo sprejemanja sebe, ki je osrednja značilnost tako duševnega zdravja kot tudi samoaktualizacije, zrelosti in optimalnega delovanja; doživljanje smisla in namena lastnega življenja meri dimenzija življenjskega smisla; kako dobro posameznik obvladuje različne življenjske situacije, meri dimenzija obvladovanja okolja; pozitivni medosebni odnosi pa predstavljajo vezi, ki jih posameznik gradi s pomembnimi ostalimi (Avsec in Sočan, 2009; Ryff, 1989, 2013).

Keyes (2002) je v svojem celostnem modelu duševnega zdravja uporabil podatke nacionalne študije, izvedene na ameriških odraslih, da bi lahko opisal termin (angl.) *flourishing*, ki se je nanašal na prisotnost subjektivnega, psihološkega in socialnega blagostanja. V študiji je ugotovil, da izboljšanje posameznikovega blagostanja skozi čas napoveduje upad simptomov duševne motnje in tudi obratno, da slabše psihološko blagostanje pripomore k nastanku duševne motnje (Keyes, Dhingra in Simoes, 2010). Nizko psihološko blagostanje je bilo povezano z večjo verjetnostjo smrtnosti zaradi različnih razlogov (Keyes in Simoes, 2012). Slabše psihološko blagostanje je predstavljalo tudi večje tveganje za pojav psihološke stiske, vključno s ponovitvijo psihiatrične motnje (Wood in Joseph, 2010). Rafanelli in sodelavci (2000) so raziskovali pojav psihološkega blagostanja pri klinični populaciji. V raziskavi je sodelovalo dvajset že odpuščenih pacientov z razpoloženskimi in anksioznimi motnjami in kontrolna skupina udeležencev brez psihopatologije. Rezultati so pokazali, da imajo pacienti s psihopatologijo nižje psihološko blagostanje v primerjavi z zdravimi posamezniki iz kontrolne skupine. Podobna študija je bila izvedena pri tridesetih že odpuščenih klientih s panično motnjo in istim številom zdravih posameznikov. Vsi klienti so bili v fazi remisije motenj in niso potrebovali nadaljnjih terapij. Ugotovili so, da so bila zdravljenja pri kliničnih posameznikih učinkovita pri izboljšanju psiholoških simptomov,

vendar so bile opazne nižje ravni psihološkega blagostanja v primerjavi s posamezniki iz kontrolne skupine. Slednje pa je pripomoglo tudi k večji ranljivosti kliničnih posameznikov za ponovitev prejšnje epizode motnje. Strokovnjaki pojasnjujejo, da igra psihološko blagostanje pomembno vlogo pri preprečevanju ponovne motnje (Fava, Ruini in Belaise, 2007).

### 1.6.2 Zadovoljstvo z življenjem

Poleg eudaimonskega modela blagostanja oblikuje psihično blagostanje tudi hedonski model, ki izhaja iz hedonskega pristopa k razumevanju dobrobiti. Po tovrstnem modelu je temeljni pojem blagostanja sreča, blagostanje pa je definirano kot doseganje užitka in izogibanje bolečini. Pri hedonskem pogledu na blagostanje je prevladujoče mnenje, da je dobro počutje sestavljeno iz subjektivne sreče, Kaheman in sodelavci (1999 v Ryan in Deci, 2001) pa definirajo tovrsten pogled kot preučevanje tistega, kar naredi naše izkušnje in življenje (ne)prijetno. Čeprav obstaja veliko načinov za oceno užitka ali neugodja v človeških izkušnjah, je večina raziskav s hedonskega področja v psihologiji uporabila oceno subjektivnega blagostanja, ki ga sestavljajo tri osnovne komponente: zadovoljstvo z življenjem, prisotnost pozitivnega razpoloženja in odsotnost negativnega razpoloženja (Diener in Lucas, 1999 v Ryan in Deci, 2001). Hedonski model se nanaša tako na emocionalne kot tudi na kognitivne aspekte vrednotenja lastnega življenja (Musek in Avsec, 2002). V pričujočem modelu duševnega zdravja, ki smo ga uporabili za namene magistrskega dela, se bomo osredotočili zgolj na kognitivni vidik, in sicer komponento zadovoljstva z življenjem. Slednje je opredeljeno kot celostna ocena posameznika o njegovem življenju, pri kateri posameznik pretehta dobre in slabe stvari v življenju, ovrednoti pomembne vidike svoje življenja in si ustvari splošno sliko o svojem zadovoljstvu (Pavot, Diener, Colvin in Sandvik, 1991, v Musek in Avsec, 2002). Zadovoljstvo z življenjem zajema posameznikovo oceno lastnega blagostanja, prijateljstva, partnerstva, zadovoljstva s samim seboj in zdravja (Dimec, Mahnič, Marinšek, Masten in Tušak, 2008).

Musek in Avsec (2002) menita, da tisti, ki so bolj zadovoljni s svojim življenjem, znajo slednje bolje razumeti in uravnati skladno z lastnimi željami in vrednotami. To lahko izjemno ugodno vpliva na oblikovanje posameznikovega duševnega zdravja, prav tako pa avtorja navajata kopico podatkov, ki kažejo na pozitivno korelacijo subjektivnega blagostanja s prilagojenostjo, uspešnostjo in duševnim zdravjem. Subjektivno blagostanje je eden izmed pomembnejših kriterijev psihološke prilagojenosti in duševnega zdravja, pomembno pa je dodati da ne more biti edini kriterij duševnega zdravja. Posamezniki, ki so zadovoljni s svojim življenjem so bolj delovno učinkoviti in uspešni, prav tako pa se večja učinkovitost in uspešnost odraža na socialnem področju posameznikovega življenja ter z boljšim mentalnim in fizičnim zdravjem (Lyubomirsky, King in Diener, 2005, v Dimec idr.,

2008). Med zadovoljstvom z življenjem in depresivnostjo je bila ugotovljena močna negativna korelacija (Suldo in Huebner, 2004), prav tako pa naj bi bilo višje zadovoljstvo z življenjem varovalni dejavnik za razvoj resnejših duševnih motenj. Slabše zadovoljstvo z življenjem vodi v slabše psihično počutje in duševno zdravje (Ferguson, Mcleod, Horwood, Swain, Chapple in Poulton, 2015; Lombardo, Jones, Wang, Shen in Goldner, 2018; Musek in Avsec, 2002).

### 1.6.3 Depresivnost

Negativen aspekt duševnega zdravja se kaže predvsem v prisotnosti duševnih motenj in boleznih, za katerimi vsako leto zbolijo približno 11 % prebivalcev Evropske Unije. Najpogostejše oblike psihopatologij tako v EU kot tudi v Sloveniji so anksiozne motnje in depresija, slednja je v hujši obliki prisotna pri kar 13 % odraslih (v EU). Depresija naj bi po preteklih napovedih do letošnjega leta 2020 postala najpogostejši vzrok boleznih, ki se pojavljajo v razvitem svetu. Njen vpliv na kakovost življenja primerjajo s kakovostjo življenja posameznika, ki ima hudo telesno bolezen (npr. če je posameznik doživel možgansko kap) (European Commission, 2008, v Jeriček Klanšček idr., 2009).

Je ena izmed najbolj pogostih duševnih motenj, pri kateri ne gre zgolj za občutek žalosti, saj zajema dosti več simptomov. Je bolezen, pri kateri je porušeno ravnovesje neurotransmiterjev v delu možganov, ki skrbi za uravnavanje razpoloženja, zaradi česar je posameznikovo razpoloženje zelo negativno. Za depresijo je značilen tudi pojav zmanjšane zadovoljstva in zanimanja za vse dejavnosti, ki so predhodno bile v interesu posameznika (Dernovšek, Gorenc in Jeriček, 2006). Za depresijo je značilna zmanjšana sposobnost za uživanje, slabša koncentracija in tudi izrazita utrujenost že ob prisotnosti najmanjšega napora. Spanje je moteno, apetit oslavljen, spremlja pa jo tudi splošno slabo razpoloženje, ki se le malo spreminja tekom časa, saj se ne odziva na okoliščine. Prav tako so prisotni upad samospoštovanja in samozaupanja ter razmišljanje o lastni ničvrednosti. Glede na prisotnost in izrazitost simptomov lahko ločimo blago, zmerno ali hudo obliko depresije (MKB-10-AM, 2016).

O depresiji govorimo, kadar so simptomi prisotni več kot dva tedna vsak dan na zelo negativen način in izrazito vplivajo na posameznikovo življenje. Opazno je znatno zmanjšanje zadovoljstva in zanimanja za vse dejavnosti. Za potrditev diagnoze depresije je potrebna prisotnost tudi številnih drugih simptomov, ki se lahko pojavijo na kognitivni, emocionalni, telesni ali vedenjski ravni (Dernovšek idr., 2006). Samo depresivno razpoloženje ni dovolj za diagnozo depresije, glede na klasifikacijo DSM-V pa je potrebna vsakodnevna prisotnost vsaj petih simptomov izmed naslednjih devetih (APA, 2013):

1. depresivno razpoloženje, ki je prisotno vsak dan in večji del dneva,

2. zmanjšanje interesov in/ali zadovoljstva pri skoraj vseh dejavnostih, skoraj vsak dan ali večji del dneva,
3. izguba apetita in zmanjšanje telesne teže ali povečan apetit, skoraj vsak dan,
4. nespečnost ali pretirana želja po spanju skoraj vsak dan,
5. psihomotorična agitacija<sup>4</sup> ali zavrtost, skoraj vsak dan,
6. povečana utrujenost ali izguba energije, skoraj vsak dan,
7. prisotnost občutkov ničvrednosti in hude krivde, skoraj vsak dan,
8. zmanjšana sposobnost mišljenja in/ali koncentracije in/ali odločanja, skoraj vsak dan,
9. ponavljajoče razmišljanje o smrti, samomorilne misli in ideje, brez načrta ali specifičen načrt za samomor ali poskus samomora.

Depresija na delovnem mestu je pogosto nevidna in skrita, oboleli pa se predvsem zaradi stigme nagibajo k skrivanju problemov in stiske. Delodajalci in zaposleni so nemalokrat pomanjkljivo ozaveščeni s problematiko depresije, kar jim otežuje prepoznavanje slednje na delovnem mestu. Zdravo delovno okolje je zelo pomembno za delavce, saj neugodne okoliščine izrazito povečujejo nevarnost zapoznelega prepoznavanja in zdravljenja depresije (Nolimal, 2015). Učinkovita prepoznavna in obravnavna sta zelo pomembni, saj depresija zviša tveganje za poskus samomora kar za 28 %, žal pa je premalokrat pravilno prepoznana in pravočasno zdravljena, bodisi zaradi pomanjkanja znanja o diagnozi in zdravljenju, bodisi zaradi negativnih javnih in strokovnih stališč ter stigmatizacije (Feltz-Cornelis idr., 2011).

#### 1.6.4 Anksioznost

Poleg depresije je pogost tudi pojav tesnobe in z njo povezanih anksioznih motenj. Tesnoba ali anksioznost je neprijetno čustvo, ki ga običajno spremljajo telesni in vedenjski odzivi, ki so podobni običajnim odzivom na stres. Je pogosta reakcija na dejansko ali morebitno nevarnost, saj na ta način pripravi naše telo na boj ali beg. Dejavnost v možganih se poveča, delovanje srca se pospeši, povzroči boljšo prekrvavitev in podobno. Pojavi se lahko postopoma ali pa nenadno, po navadi traja le nekaj minut in je komaj zaznavna, lahko pa se pojavi tudi v obliki paničnih napadov. Za bolezensko tesnobo ali anksiozne motnje gre, kadar je anksioznost tako močna, da posameznik ne zmore opravljati vsakodnevnih dejavnosti. O bolezenskem stanju govorimo tudi kadar anksioznost vztraja, tudi ko nevarnost ni več prisotna, pa tudi v primerih kadar posameznik anksioznosti ne more nadzorovati ali pa le-ta nadzoruje njega (Dernovšek idr., 2006). Hribarjeva (2007, str. 78) je v svoji analizi termina anksioznosti ugotovila, da je vsem opredelitvam anksioznosti skupno to, da jo pojmujejo kot: »... kompleksen večplasten bio-psihološki fenomen in se nagibajo k temu, da ga pojmujejo procesno, s pomočjo njegove etiologije. Pri vseh treh opredelitvah je

---

<sup>4</sup> Nemir z mišičnimi gibi, ki so posledica prisilnih duševnih procesov (Slovenski medicinski slovar, 2019).



zaznati tudi priznavanje pomembnosti fiziološkega vidika anksioznosti: gre namreč za povišano vznemirjenost simpatičnega živčevja.« Ne smemo zanemariti tudi kognitivne komponente anksioznosti in sicer občutka, da teh dogodkov ne moremo obvladati, kar negativno vpliva na vso nadaljnje obvladovanje podobnih situacij.

Bistvo anksioznih motenj, kamor spadata na primer generalizirana anksiozna motnja ali panična motnja, je posameznikova ocena, da so simptomi, ki jih doživlja v določenih stresnih situacijah, tako neprijetni, nevarni in hudi, da tega ne more zdržati. Posledično se izogiba situacijam, ki so sprožile tovrstne simptome, a izogibanje strah zgolj še dodatno poveča (Dernovšek idr., 2006). Za generalizirano anksiozno motnjo je značilna nekakšna stalna tesnoba, napetost in zaskrbljenost, ki ni omejena na specifično zunanjo okolico. Tesnoba je vseobsegajoča in trajna, pacienti pa se običajno pritožujejo nad tresenjem, mišično napetostjo, potenjem, vrtoglavico, palpitacijami in podobno. Za panično motnjo so značilni ponavljajoči se napadi hude anksioznosti, v okolicih, ki niso predvidljive. Intenzivni strah se pojavi nenadoma, brez predhodnega opozorilnega znaka in vključuje številne druge simptome (bolečine v prsih, občutek dušenja, vrtoglavico, depersonalizacijo ipd.). Poleg teh motenj poznamo še obsesivno-kompulzivno motnjo in različne vrste fobij ter socialno anksioznost (Zalar, 2010). Tudi simptomi tesnobe in depresije se nemalokrat prepletajo, simptomi anksioznih motenj se namreč velikokrat lahko pojavijo med depresijo in tako samo še dodatno okrepijo njen pojav (Dernovšek idr., 2006).

### 1.6.5 Čustvena izčrpanost

Poleg depresije in anksioznosti zajema naš model duševnega zdravja tudi komponento čustvene izčrpanosti, ki je ena izmed treh dimenzij izgorelosti. Skupek simptomov, ki se pojavijo kot posledica daljše izpostavljenosti delovnemu stresu, se imenuje izgorelost (angl. *burnout*). Sindrom izgorelosti se pojavlja predvsem pri poklicih, katerih osnovna značilnost je delo z ljudmi, in jih posamezniki opravljajo v čustveno zahtevnih situacijah (Lamovec, 1994). Maslachova (1982 v Lamovec, 1994, str. 324) opisuje izgorelost kot: »... sindrom čustvene izčrpanosti, depersonalizacije in znižane osebne izpolnitve, ki se pojavi pri osebah, ki delajo z ljudmi.« Vse tri naštetje komponente izgorelosti predstavljajo posameznikove čustvene in kognitivne odzive na kronični stres. Izgorelost se pojavi predvsem kot posledica pogostih neuspešnih poskusov obvladovanja stresa, kar postopoma izčrpava posameznikove energetske vire in zmanjšuje možnost uspešne prilagoditve na poklicnem področju (Lamovec, 1994).

V pričujočem magistrskem delu se bomo osredotočili predvsem na dimenzijo čustvene izčrpanosti, ki nastane kot rezultat pretiranih čustvenih zahtev, s katerimi se posameznik srečuje pri delu, ki ga opravlja. Tovrstne zahteve se odražajo predvsem v posameznikovih

občutkih preobremenjenosti in izčrpanosti, ki se pojavijo zaradi tega, ker je oseba pogosto zelo napeta in v stanju visoke vzbujenosti. Čustvena izčrpanost je nujen pogoj izgorelosti, običajno ji sledi depersonalizacija<sup>5</sup> (Lamovec, 1994). Fazni model izgorelosti, ki sta ga oblikovala Golembiewski in Munzenrider (1988 v Lamovec, 1994), predpostavlja, da pojav visoke čustvene izčrpanosti prispeva znatno več k izgorelosti kot nizka osebna izpolnitev<sup>6</sup>, obe dimenziji pa sta izrazitejši od dimenzije depersonalizacije. V raziskavi, v kateri so preučevali izgorelost na vzorcu učiteljev, je čustvena izčrpanost pri učiteljih z večjo stopnjo izgorelosti napovedovala željo po drugačnem delovnem mestu, razmišljanje o iskanju nove zaposlitve, vključitev v izobraževanje ali trening za drugačen poklic ter dejansko zapustitev službe (Jackson, Schwab, Schuler, 1986, v Lamovec, 1994). Čustvena izčrpanost je bila v številnih raziskavah povezana tudi z nestabilnostjo delovnega mesta, saj slednje omogoča delavcu manjšo kontrolo nad okoliščinami, kar vodi v doživljanje večjih ravni stresa (De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno in De Witte, 2012; Piccoli in De Witte, 2015; Vander Elst, Van den Broeck, De Cuyper in De Witte, 2014).

---

<sup>5</sup> Depersonalizacija označuje stanje, ko posameznik namesto simpatije, samospoštovanja in pozitivnih čustev razvije cinično in dehumanizirano zaznavo strank, posledično pa ravna z njimi na neoseben ali podcenjevalen način (Lamovec, 1994).

<sup>6</sup> Znižana osebna izpolnitev je ena izmed komponent izgorelosti, ki se kaže v občutkih neučinkovitosti in neuspešnosti. Posameznik izgublja občutek osebne izpolnitve, kompetentnosti in uspešnosti pri delu, vse to pa vodi v pojav naučene nemoči (Lamovec, 1994).

## 2 OPREDELITEV PROBLEMA

### 2.1 NAMEN IN CILJI MAGISTRSKEGA DELA

Namen magistrskega dela je preučiti pojav prekarnih oblik zaposlitev v povezavi z duševnim zdravjem. Osredotočili se bomo na obdobje zgodnje odraslosti (18-40 let), saj je sodeč po pregledu literature pojav nestandardnih oblik zaposlitve, ki so lahko prekarne, v tej starostni skupini največji. Cilj naloge je ugotoviti, ali posamezniki vključeni v prekarne oblike zaposlitev poročajo o slabšem duševnem zdravju.

### 2.2 HIPOTEZE MAGISTRSKEGA DELA

Raziskave o škodljivih učinkih delovnih mest na zdravje posameznika so vse do danes pokazale dosledno povezavo med negotovimi oblikami zaposlitve in slabšimi zdravstvenimi rezultati, še posebej slabšim duševnim zdravjem (De Witte, 1999; De Witte, Pienaar in De Cuyper, 2016; Jonsson idr., 2020; Toivanen idr., 2020; Virtanen idr., 2005; Virtanen idr., 2011; Vives idr., 2013; Quinlan idr., 2001).

Na podlagi preučene literature smo oblikovali štiri hipoteze magistrskega dela.

*H1: Posamezniki, vključeni v prekarne oblike dela, bodo poročali o slabšem zadovoljstvu z življenjem, v primerjavi z zaposlenimi v oblikah dela, ki niso prekarne.*

V raziskavi Vancea in sodelavcev (2018) s področja povezave prekarne zaposlitve z zadovoljstvom z življenjem so preučevali tovrstno povezanost pri mladih v različnih evropskih režimih socialnega varstva. Ugotovili so, da prekarno zaposleni posamezniki poročajo o nižjem zadovoljstvu z življenjem v Nemčiji in Veliki Britaniji. V Španiji so ugotovili, da ljudje z višjo stopnjo izobrazbe poročajo o večjem zadovoljstvu z življenjem (Vance, Shore in Utzet, 2018). Mauno, Ruokolainen in Kinnunen (2014) so preučevali povezanost med zadovoljstvom z življenjem in odpornostjo (angl. *resilience*) zaradi stresa, ki je posledica nestabilnosti zaposlitve. Ugotovili so, da nestabilna zaposlitev negativno vpliva na zadovoljstvo z življenjem, prav tako pa naj bi bili mladi na delovnem mestu bolj rezilientni v primerjavi s starejšimi delavci. Negativen učinek negotove zaposlitve na zadovoljstvo z življenjem so potrdili tudi v študiji Sille in sodelavcev (2009).

Empirični podatki kažejo, da izkušnje subjektivnega blagostanja in večjega zadovoljstva z življenjem pripomorejo k pozitivnemu duševnemu zdravju in uspešnosti v delovnem okolju. Visoka raven zadovoljstva z življenjem in pozitiven afekt (npr. sreča) sta povezana s širokim spektrom pomembnih življenjskih dejavnikov fizičnega in duševnega zdravja ter družbenih odnosov (Pavot in Diener, 2008). Povezava med negotovostjo zaposlitve in zadovoljstvom z

življenjem je bila raziskovana tudi preko jedrnih prepričanj o sebi (angl. *core self-evaluations*). Jedrna prepričanja o sebi so sestavljena iz posameznikove ocene glede lastne vrednosti, kompetentnosti in sposobnosti (Sodnik, Bono, Erez in Locke, 2005, v Hsieh in Huang, 2017). Rezultati raziskave so pokazali, da negotovost dela zmanjša posredni učinek jedrnih prepričanj na zadovoljstvo z življenjem preko zadovoljstva z delovnim mestom (angl. *job satisfaction*). To pomeni, da zadovoljstvo z delovnim mestom vpliva na razmerje med jedrnimi prepričanji in zadovoljstvom v življenju, ampak samo kadar je negotovost zaposlitve nizka. Večja gotovost zaposlitve pripomore k boljšemu zadovoljstvu z življenjem, preko konceptov jedrnih prepričanj in zadovoljstva z delovnim mestom (Hsieh in Huang, 2017).

*H2: Posamezniki, vključeni v prekarne oblike dela, bodo poročali o slabšem psihološkem blagostanju, v primerjavi z zaposlenimi v oblikah dela, ki niso prekarne.*

Empirični podatki s področja povezave psihološkega blagostanja in prekarne ali negotove zaposlitve so pomanjkljivi, čeprav so raziskovalci v zadnjih letih pričeli poudarjati pomen preučevanja razsežnosti psihološkega blagostanja na področju dela (Siqueira in Rossi Padovam, 2008, v Bassi, Bacher, Negri in Delle Fave, 2012). Tartara (2011) je v svojem diplomskem delu ugotovila, da se delovno okolje povezuje z več dimenzijami psihološkega blagostanja in sicer z obvladovanjem okolja, s sprejemanjem sebe, z osebno rastjo in smislom življenja. Delovno okolje lahko igra pomembno vlogo pri oblikovanju dobrobiti posameznika, saj neugodne okoliščine (npr. hrup, slabša kakovost zraka, neergonomsko delovno okolje ipd.) negativno vplivajo na psihično zdravje delavcev. Sem spada tudi doživljanje stresa na delovnem mestu. Tartara (2011) v svojem delu navaja veliko avtorjev, ki menijo, da že zgolj dejstvo, da posameznik opravlja določeno delo oz. je zaposlen, lahko blagodejno vpliva na njegovo duševno zdravje in blagostanje. Delovno okolje, ki je ugodno za eudaimonsko blagostanje, je v veliki meri odvisno od konkretnega delodajalca, posebnega oddelka ali skupine, v kateri posameznik dela, pa tudi posebnih značilnosti delovnega mesta. Na primer spodbujanje dobrega občutka povezanosti je možno na kateremkoli delovnem mestu in je večinoma odvisno od organizacije, stališč in osebnosti vodij ter načina organiziranja dela (npr. ali je pomemben poudarek na timskem delu). Prav tako je možnost avtentičnega dela teoretično mogoča na številnih delovnih mestih, saj lahko delodajalci v številnih različnih sektorjih izvajajo številne ukrepe, ki delavcem omogočajo, da lahko delujejo v skladu s svojimi vrednotami. Občutek medsebojne povezanosti in večja stopnja avtentičnosti prispevata k boljšemu psihološkemu blagostanju posameznika (Bryce, 2018). Psihološko blagostanje je eden izmed konceptov, ki lahko pripomore k samemu razumevanju tega, kako lahko delo prispeva k posameznikovemu dobremu počutju in izpolnitvi. Z zagotavljanjem smiselnega dela, priložnostmi za razvijanje kompetenc ali pa vzpostavljanjem pozitivnih odnosov lahko krepimo številne aspekte psihološkega

blagostanja, ki nadalje pripomorejo k dobremu duševnemu zdravju (Der Kinderen in Khapova, 2020).

*H3: Pri zaposlenih v prekarnih oblikah dela, bodo ženske poročale o slabšem psihološkem blagostanju in zadovoljstvu z življenjem v primerjavi z moškimi.*

Ponekod še vedno prisotna segregacija med spoloma na trgu dela lahko izključuje ženske iz delovnih mest, za katera so značilni boljši delovni pogoji in večji ugled. Diskriminacija žensk na trgu dela je večplastna in zajema področja usposabljanja na delu, zaposlovanja, poklicev, ureditev dela in delovnih pogojev (Walby, 2007, v Menéndez, Benach, Muntaner, Amable in O'Campo, 2006). Posledično se lahko ženske na trgu dela »ločujejo« od moških in zaposlujejo v bolj negotovih oblikah zaposlitve, ki so nestabilne, slabše plačane in ponekod tudi nevarnejše (Mednarodna organizacija dela, 2003, v Menéndez idr., 2006). Kljub temu, da je zaposlitev lahko dobra pot k emancipaciji, velja slednje bolj za privilegirane ženske in ne za ženske iz delavskega razreda ali drugih etničnih manjšin, ki pogosto opravljajo slabše plačana in monotona dela (Walby, 1997 v Menéndez idr., 2006). Velik delež primerov slabega duševnega zdravja je mogoče pripisati prekarnosti pri zaposlovanju, v raziskavah pa so bili ti primeri neenakomerno porazdeljeni po vzorcu, pri čemer je bila večja razširjenost med ženskami, mladimi, priseljenci in fizičnimi delavci (Vives idr., 2011). Tudi v drugih raziskavah je bilo pogosto ugotovljeno, da največje breme prekarnih zaposlitev nosijo ravno ženske, mlajši zaposleni, manj kvalificirani delavci, manjšine, priseljenci in dlje časa brezposelni posamezniki (Vosko, 2006 v Vives idr., 2013).

*H4: Zaposleni v prekarnih oblikah dela bodo poročali o večji anksioznosti in depresivnih simptomih v primerjavi z zaposlenimi v neprekarnih oblikah dela, pri čemer bo pojav depresivnih simptomov večji.*

O odnosu med negotovostjo dela in depresijo ter anksioznostjo zaenkrat nimamo enotne razlage. Vključenost v nestabilne oblike zaposlitev je v eni izmed študij pokazala povezavo tako s pojavom depresije kot tudi anksioznosti, pri čemer je bila korelacija z depresijo večja (D'Souza, Strazdins, Lim, Broom in Rodgers, 2003). Enako se je izkazalo v študiji Boye in sodelavcev (2008), kjer so na vzorcu medicinskih bratov in sester raziskovali učinke zaznane negotovosti zaposlitve (angl. *job insecurity*) na pojav depresivnih ali anksioznih simptomov. Negotovost zaposlitve so raziskovalci pojmovali na dva načina, in sicer na kvalitativen in kvantitativen način. Pri prvem se negotovost zaposlitve nanaša na splošno skrb glede nadaljnjega obstoja službe v prihodnosti, medtem ko pri drugem negotovost zaposlitve predstavlja zaznano tveganje za slabšanje kakovosti delovnega razmerja (npr. zmanjšanje dohodka, pomanjkanje poklicnih možnosti ipd.). Oba aspekta negotovosti zaposlitve sta v raziskavi korelirala tako s simptomi depresije, kot tudi anksioznosti.

Pomembno je dodati, da so udeleženci na vprašalniku depresije dosegali višje rezultate kot na vprašalniku anksioznosti (Boya, Demiral, Ergör, Akvardar in De Witte, 2008). Negotovost zaposlitve je lahko najbolj stresen vidik procesa, ki lahko vodi v brezposelnost in ima slabši vpliv na zaposlene, kot sama brezposelnost. V študiji Nelle in sodelavcev (2015, v Llosa idr., 2018) so zaposleni z visoko stopnjo negotovosti zaposlitve pokazali višjo raven zaznanega stresa, tesnobe, depresije in negativnih občutkov, v primerjavi z udeleženci, zaposlenimi v bolj stabilnih oblikah zaposlitev. Kar 97 % zaposlenih v negotovih oblikah je poročalo o simptomih anksioznosti, 86 % pa o depresivnih simptomih.

V zadnjih desetletjih se je pojavilo vse več študij, ki nakazujejo na to, da lahko doživljanje stresa na delovnem mestu v povezavi s številnimi drugimi dejavniki spodbudi začetek večje depresije (Dewa, 2007 po Wang, Patten, Currie, Sareen in Schmitz, 2011). Obsežne longitudinalne študije so pokazale, da je večje število obremenitev na delovnem mestu povezano s povečanim tveganjem za različne psihiatrične sindrome in razvoj depresije (Wang, 2004; Wang, Schmitz, Dewa in Stansfeld, 2009). Wang in sodelavci (2011) so ugotovili, da je pri moških, ki so doživljali več stresa na delovnem mestu (angl. *high job strain*) in so delali 35-40 ur na teden, prisotno večje tveganje za razvoj depresije. Prav tako predvidevajo pojav depresije zaradi negotovosti zaposlitve in konflikta med družino in delom (angl. *family-to-work conflict*), kar predstavlja oviro za uspešno izpolnjevanje zahtev in odgovornosti, povezanih z delom. Pri ženskah je bilo opazno večje tveganje za razvoj depresije pri tistih, ki so delale 35-40 ur na teden in so poročale o negotovosti zaposlitve ter neravnovesju med vloženim trudom in dobički na delovnem mestu, kar vzbuja pri zaposlenih negativna čustva. Stres na delovnem mestu, konflikt v usklajevanju družinskega življenja in dela ter negotovost zaposlitve so pomembni dejavniki tveganja za razvoj depresije, zato morajo biti primarni cilj preventive (Wang idr., 2011).

*H5: Zaposleni v prekarnih oblikah dela bodo poročali o večji čustveni izčrpanosti v primerjavi z zaposlenimi v neprekarnih oblikah dela.*

De Cuyper in sodelavci (2012) so v svoji raziskavi preučevali povezavo med negotovostjo zaposlitve s čustveno izčrpanostjo in konceptom zaznane zunanje zaposljivosti (angl. *perceived external employability*). Koncept zaznane zunanje zaposljivosti se sklicuje na delavčeva prepričanja o tem, kako enostavno je najti novo zaposlitev pri drugem delodajalcu (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Bemtson, De Witte in Alarco, 2008, v DeCuyper idr., 2012). Delavci se lahko ob prepričanju, da njihov obseg znanja ni vezan zgolj na enega delodajalca, ampak je prenosljiv prek organizacijskih meja, počutijo varno (Arthur, 1994 v De Cuyper idr., 2012). Negotovost zaposlitve predstavlja za delavca izgubo virov, zaradi česar se

slednji osredotoči na njihovo ohranjanje<sup>7</sup>. Delavci se ob negotovi zaposlitvi spopadajo s stresorji (v tem primeru negotovost službe) in na ta način porabljajo lastne vire (npr. še posebej trdo delajo, da bi le obdržali delo in zmanjšali prisotno negotovost). Sčasoma lahko to privede do pomanjkanja virov, kar pomeni za delavca večjo čustveno izčrpanost (Hart in Cooper, 2001 v De Cuyper idr., 2012). Raziskovalci so v raziskavi ugotovili vzročno povezavo med koncepti zaznane zunanje zaposljivosti, negotovostjo zaposlitve in čustveno izčrpanostjo in s tem potrdili, da negotova zaposlitev vpliva na pojav čustvene izčrpanosti (De Cuyper idr., 2012).

Piccoli in De Witte (2015) sta pri raziskovanju možnih mehanizmov povezave med negotovostjo zaposlitve in čustveno izčrpanostjo izhajala iz teorije socialne izmenjave (angl. *social exchange theory*)<sup>8</sup>, ki sta jo aplicirala na odnos med vodjo in podrejenim v okviru organizacije. Za pojasnjevanje mehanizma povezave negotovosti zaposlitve s čustveno izčrpanostjo sta se osredotočila na koncepte kršitve psihološke pogodbe<sup>9</sup> in distributivne nepravilnosti<sup>10</sup>. Raziskave kažejo, da distributivna nepravilnost za delavca predstavlja stres, ki vodi v njegovo dodatno obremenitev. Kadar visokih stopenj napora ne spremljajo ustrezne nagrade in povratne informacije, se pojavi psihološka stiska, ki vodi v izčrpanost, zmanjšan občutek učinkovitosti ter upad samospoštovanja (Fox, Spector in Miles, 2001 v Piccoli in De Witte, 2015). Rezultati študije Piccoli in De Wittta (2015) so potrdili mediacijsko vlogo kršitve psihološke pogodbe in distribucijske nepravilnosti pri razlagi povezave med negotovo zaposlitvijo in čustveno izčrpanostjo.

Vander Elst in sodelavci (2014) so raziskovali recipročnost povezave med pojavom negotove zaposlitve in dobrobiti zaposlenega (angl. *employee well-being*) preko zaznanega

---

<sup>7</sup> Povezavo med negotovostjo zaposlitve in čustveno izčrpanostjo je mogoče razumeti z vidika virov in z njimi povezane teorije o ohranjanju virov (angl. *Conservation of resources theory*). Teorija o ohranjanju virov predpostavlja da ljudje v življenju stremijo k temu, da vzdržujejo, gojijo in varujejo lastne vire (Hobfoll, 2001, v Vander Elst, Van den Broeck, De Cuyper, De Witte, 2014).

<sup>8</sup> Pri teoriji izmenjave med vodjo in delcem gre za oblikovanje edinstvenih odnosov, ki se razlikujejo po kakovosti in ključno vplivajo na vedenje vodje in podrejenega. Delavec deležen kakovostnega odnosa s strani vodje se počuti dolžen, da tovrsten odnos povrne na isti način, kar lahko vpliva na uspešnost delavca pri opravljanju delovnih nalog, zadovoljstvo pri delu, organizacijsko pripradnost in vedenje v dobrobit organizacije (Ilies, Nahrgang in Morgeson 2007, v Cvek, 2018).

<sup>9</sup> Psihološka pogodba se nanaša na niz vzajemnih pričakovanj, ki jih imajo zaposleni glede njihovih obveznosti (tj. kaj bodo storili za delodajalca) in njihovih pravic (tj. kaj pričakujejo, da bodo prejeli v zameno) (Parks, Kidder in Gallagher, 1998, v Piccoli in De Witte, 2015).

<sup>10</sup> Distributivna pravičnost predstavlja načelo pravičnosti pri porazdelitvi virov, saj morajo zaposleni vedeti, da so viri, ki so jih v določeno zaposlitev vložili, v enakomerni meri povrnjeni nazaj (Fox, Spector in Miles, 2001, v Piccoli in De Witte, 2015)

nadzora (angl. *perceived control*)<sup>11</sup>. Dobrobit zaposlenega je na eni strani predstavljal čustvena izčrpanost, na drugi strani pa fizična moč in dobro zdravje, živahnost zaposlenega (angl. *vigour*). Rezultati študije so pokazali, da nižja raven zaznanega nadzora povečuje pojav čustvene izčrpanosti in jo povezuje z negotovostjo pri delu. Negotovost glede trenutne zaposlitve vpliva na slabšo dobrobit posameznika preko povečane stopnje čustvene izčrpanosti, saj zaposleni, ki se soočajo s tovrstno situacijo, menijo, da nimajo nadzora nad ogrožajočimi delovnimi razmerami. To se ujema s teorijo spoprijemanja s stresom in dosedanjimi izsledki s področja negotovosti zaposlitve. Zaposleni, ki položaj zaposlitve ocenjujejo kot negotov (»primarna ocena« je grožnja), bodo verjetno ocenili svoje vire za obvladovanje tovrstne ogrožene delovne situacije kot nezadostne (»sekundarna ocena«), kar lahko vodi v slabšo dobrobit zaposlenega in pojav čustvene izčrpanosti (Vander Elst idr., 2014).

---

<sup>11</sup> Koncept zaznanega nadzora avtorji pojmujejo kot posameznikovo lastno oceno fizičnih, socialnih, psiholoških in materialnih virov za spopadanje z ogrožajočo delovno situacijo (npr. negotovo zaposlitvijo) (Vander Elst idr., 2014).



### 3 METODA

#### 3.1 VZOREC

V raziskavi je sodeloval 201 udeleženec, izmed katerih je bilo 52 moških (25,9 %) in 149 žensk (74,1 %). Pogoji za udeležbo v raziskavi je bila starost med 18 in 40 let, saj smo se osredotočili na obdobje zgodnje odraslosti. Prav tako so udeleženci morali biti vključeni v katero koli obliko delovnega razmerja. Največ, kar 85 udeležencev (42,3 %), je spadalo v starostno skupino 26-30 let, 70 udeležencev (34,8 %) je bilo starih med 18 in 25 let. V starostni skupini od 31 do 35 let je bilo 26 udeležencev (12,9 %), zgolj 20 (10,0 %) pa jih je bilo v starostni skupini od 36 do 40 let. Po obliki delovnega razmerja je največ ljudi zaposlenih za nedoločen čas in sicer 71 (35,3%). Po številčnosti sledi skupina 62 udeležencev (30,8 %), ki opravljajo študentsko delo, za določen čas pa je zaposlenih 36 udeležencev (17,9 %). Preostali udeleženci so razporejeni v manjše skupine ostalih oblik delovnih razmerij. V celotnem zajetem vzorcu je kar 95 posameznikov presodilo, da oblika dela, ki jo opravljajo, sodi med prekarno delo, kar predstavlja 47,3 % udeležencev raziskave.

**Tabela 1**

*Značilnosti udeležencev raziskave*

Spremenljivka	N	%
<i>Spol</i>		
Moški	52	25.9
Ženski	149	74.1
<i>Starost</i>		
18-25	70	34.8
26-30	85	42.3
31-35	26	12.9
36-40	20	10.0
<i>Oblika delovnega razmerja</i>		
Zaposlitev za nedoločen čas	71	35.3
Zaposlitev za določen čas	36	17.9
Delo preko avtorske pogodbe	3	1.5
Delo preko podjemne pogodbe	2	1.0
Samostojni podjetnik	15	7.5
Agencijsko delo	0	0
Pripravništvo	0	0
Zaposlitev za skrajšani delovni čas	4	2.0
Študentsko delo	62	30.8
Drugo	8	4.0
<i>Prekarnost</i>		
Da	95	47.3

Ne

106

52.7

*Opomba:* N = numerus; % = odstotek; Pod druge oblike delovnih razmerij so udeleženci raziskave navedli delo na črno (5), samozaposlitev na kulturnem področju (2) in vodenje društva, ki za namene opravljanja dela sklepa pogodbe s podjetji (1).

### 3.2 PRIPOMOČKI

V magistrskem delu smo uporabili štiri vprašalnike, s katerimi smo želeli zajeti celosten model duševnega zdravja.

Prvi vprašalnik, ki smo ga uporabili, je **krajša različica Vprašalnika psihološkega blagostanja (Psychological Well Being Scale – PWBS Short version: Ryff, 1989)**, s katerim merimo posameznikovo oceno samega sebe in svojega življenja na različnih področjih delovanja. Sestavlja ga šest lestvic: avtonomnost, obvladovanje okolja, osebnostna rast, smisel življenja, sprejemanje sebe in medosebni odnosi. Krajša različica vprašalnika v osnovi vsebuje po tri postavke na lestvico. Avtorica slovenskega prevoda krajše oblike vprašalnika je zaradi zvišanja notranje konsistentnosti dodala k vsaki lestvici še po eno postavko. Dodana četrta postavka je bila tista, ki je na določeni lestvici najvišje korelirala z rezultatom lestvice. Edina izjema pri dodajanju postavk je bila lestvica osebnostne rasti, kateri sta bili zaradi izjemno nizke mere zanesljivosti dodani namesto ene kar dve postavki. V celoti ima torej slovenski prevod krajše različice 27 postavk, na katere posameznik odgovarja na šeststopenjski lestvici (od 1 – popolnoma zavračam do 6 – popolnoma se strinjam). Vprašalnik je za raziskovalne namene v slovenščino prevedla A. Avsec leta 2002. Čeprav se je krajša različica vprašalnika v slovenskem prevodu izkazala za nekoliko slabšo od daljše različice, so koeficienti notranje konsistentnosti posameznih lestvic še vedno bistveno večji od angleške (krajše) različice vprašalnika. Koeficienti notranje konsistentnosti za posamezne lestvice znašajo 0,73 za lestvico *sprejemanja sebe*, 0,69 za lestvico *pozitivnih medosebnih odnosov*, 0,56 za *avtonomnost*, 0,70 za *obvladovanje okolja*, 0,77 za *osebnostno rast* in 0,71 za lestvico *smisla življenja* (Avsec in Sočan, 2009).

Poleg vprašalnika, ki meri eudaimonski del psihičnega blagostanja, smo uporabili tudi **Lestvico zadovoljstva z življenjem (Satisfaction with life scale – SLWS: Diener, Emmons, Larsen in Griffin, 1985)**, ki meri subjektivno (hedonsko) psihično blagostanje. Avtorji so oblikovali lestvico z namenom ocenitve posameznikove globalne presoje o zadovoljstvu z (njegovim) življenjem. Lestvica meri posameznikovo splošno zadovoljstvo z življenjem in predstavlja kognitivni vidik zadovoljstva z življenjem. Sestavljena je iz petih postavk, ki jih posameznik ocenjuje na sedemstopenjski lestvici (od 1 – sploh ne drži do 7 – povsem drži). Vse postavke lestvice so pozitivno naravnane, končni rezultat pa predstavlja seštevek vseh petih postavk. Razpon doseženih točk na testu je od 5 do 35, pri čemer ocena 20 predstavlja nevtralno točko na lestvici. Lestvica zadovoljstva z življenjem ima visok

koeficient notranje mere konsistentnosti, saj se vrednosti slednjega v raziskavah gibajo vse od 0,79 do 0,89, kar nakazuje na dobro zanesljivost vprašalnika. Avtorja vprašalnika navajata tudi dobro zanesljivost v času (test-retest = 0,54 - 0,84) (Pavot in Diener, 2008).

Za merjenje depresije in anksioznosti smo uporabili **Vprašalnik depresije, anksioznosti in stresa (Depression Anxiety Stress Scale – DASS-42: Lovibond in Lovibond, 1995)**. Vprašalnik vsebuje 42 postavk, s katerimi meri depresijo anksioznost in stres, posamezniki pa podajajo svoje odgovore na štiristopenjski lestvici (od 0 – zame sploh ne velja (nikoli) do 3 – velja zame zelo ali večino časa (skoraj vedno)). Vsaka izmed lestvic vsebuje po 14 postavk, za namene naloge pa bomo uporabili samo postavke, ki spadajo pod lestvico depresije in anksioznosti. Posameznik v vprašalniku ocenjuje prisotnost različnih simptomov v preteklem tednu. Sam vprašalnik ni namenjen za ocenitev prisotnosti ali odsotnosti motnje, ampak ocenjevanju intenzivnosti in pojavnosti simptomov, ter spremljanju napredka ob morebitnem zdravljenju. Temelji na predpostavki, da pojav depresije in anksioznosti ločimo po posebnih značilnostih, ki omogočajo da ju razlikujemo. Pri anksioznosti je to fiziološko (pretirano) vzburjenje, v primeru depresije pa nizko pozitivno čustvovanje (angl. *positive affectivity*). DASS-42 meri torej tri dimenzije, določene v tristranskem modelu; nizko pozitivno čustvovanje (depresijo), fiziološko (pretirano) vzburjenje (anksioznost) in negativno čustvovanje, ki lahko označuje subjektivno stisko (stres) (Henry in Crawford, 2005). V našem magistrskem delu bomo uporabili samo lestvice depresije in anksioznosti. Koeficient notranje konsistentnosti lestvice depresije znaša 0,96, medtem ko ima lestvica anksioznosti nekoliko nižjega in sicer 0,89 (Lovibond in Lovibond, 1995).

Zadnja komponenta našega modela duševnega zdravja je čustvena izčrpanost, ki smo jo merili z **Maslach vprašalnikom izgorelosti (Maslach Burnout Inventory – MBI: Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, P. M., Schaufeli, W. B., 1986)**. Vprašalnik je za raziskovalne namene prevedla v slovenščino Tanja Lamovec (1994). Meri izgorelost na delovnem mestu preko treh dimenzij: čustvena izčrpanost, depersonalizacija in osebna izpolnitev. Sestavljen je iz 44 postavk (22 v prvem in 22 v drugem delu), vendar se bomo za namene naloge osredotočili samo na komponento čustvene izčrpanosti. Postavke v obeh delih ocenjujemo s pomočjo lestvic likertovega tipa. V prvem delu vprašalnika ocenjuje posameznik pogostost pojavljanja počutja in stališča od 1 (nekajkrat na leto) do 6 (vsak dan). Intenzivnost doživljanja ocenjuje posameznik v drugem delu vprašalnika in sicer od 1 (zelo šibko) do 7 (zelo močno). V obeh primerih je možno označiti tudi 0, v primeru, da posameznik stanja nikoli ni izkusil (Lamovec, 1994) Koeficienti zanesljivosti za posamezne lestvice vprašalnika znašajo od 0,76 do 0,90. Izmed vseh treh lestvic vprašalnika ima najboljšo mero zanesljivosti ravno lestvica čustvene izčrpanosti ( $\alpha=0,90$ ) (Maslach, Jackson in Leiter 1997).

### 3.3 POSTOPEK

Zbrane vprašalnike smo s pomočjo spletne ankete Enka ([www.1ka.si](http://www.1ka.si)) pretvorili v spletno obliko. Zaradi epidemije Covid-19 smo z objavo vprašalnika morali počakati na ustrezen trenutek, saj bi v nasprotnem primeru lahko dobili precej izkrivljene rezultate. Vprašalnik smo objavili 20.5.2020. Na spletu je bil dostopen natanko tri mesece, torej do 20.8.2020. Udeležence smo povabili k sodelovanju preko različnih spletnih družbenih omrežij. Najprej smo vprašalnik objavili na družbenem omrežju Facebook, kjer smo ga delili tudi v Facebook skupini Skozi oči prekariata. Kmalu zatem smo vprašalnik objavili tudi na Instagramu, kjer smo ga v objavo in deljenje posredovali tudi profilu Delozlom, ki ima okoli 10 tisoč sledilcev. Pogoj za sodelovanje v raziskavi je bila vključenost v katero koli obliko delovnega razmerja in starost od 18 do 40 let. Podatke smo uredili in analizirali s pomočjo programov Microsoft Excel in SPSS 27.0.

## 4 REZULTATI

**Tabela 2**

*Število prekarnih zaposlitev znotraj različnih oblik delovnih razmerij*

	Prekarnost: Da	Prekarnost: Ne	Skupaj
<i>Oblika delovnega razmerja</i>			
Zaposlitev za nedoločen čas	11	60	<b>71</b>
Zaposlitev za določen čas	12	24	<b>36</b>
Delo preko avtorske pogodbe	3	0	<b>3</b>
Delo preko podjemne pogodbe	2	0	<b>2</b>
Samostojni podjetnik	12	3	<b>15</b>
Zaposlitev za skrajšani delovni čas	3	1	<b>4</b>
Študentsko delo	47	15	<b>62</b>
Drugo	5	3	<b>8</b>
<b>Skupaj</b>	<b>95</b>	<b>106</b>	<b>201</b>

*Opombe:* Pod druge oblike delovnih razmerij so udeleženci raziskave navedli delo na črno (5), samozaposlitev na kulturnem področju (2) in vodenje društva, ki za namene opravljanja dela sklepa pogodbe s podjetji (1).

Za boljše razumevanje značilnosti udeležencev raziskave, smo preverili tudi število prekarnih zaposlitev znotraj različnih oblik delovnih razmerij in podatke ponazorili v Tabeli 2. Največ prekarnih zaposlitev, kar 47, je predstavljalo študentsko delo. Prekarne zaposlitve lahko zasledimo tudi v skupini zaposlitev za nedoločen čas (11), čeprav v manjši meri. Tudi v skupini udeležencev, zaposlenih za določen čas, jih je 12 presodilo, da opravljajo obliko dela, ki je prekarna. Posamezniki, ki opravljajo delo preko avtorske ali podjemne pogodbe so večinsko presodili, da je njihovo delo prekarno, prav tako samostojni podjetniki.

**Tabela 3**

*Oblike delovnih razmerij znotraj različnih starostnih skupin*

	18-25 let	26-30 let	31-35 let	36-40 let	Skupaj
<i>Oblika delovnega razmerja</i>					
Zaposlitev za nedoločen čas	6	36	17	12	<b>71</b>
Zaposlitev za določen čas	7	24	2	3	<b>36</b>
Delo preko avtorske pogodbe	0	0	1	2	<b>3</b>
Delo preko podjemne pogodbe	0	2	0	0	<b>2</b>
Samostojni podjetnik	4	6	4	1	<b>15</b>
Zaposlitev za skrajšani delovni čas	2	1	0	1	<b>4</b>
Študentsko delo	48	14	0	0	<b>62</b>
Drugo	3	2	2	1	<b>8</b>
<b>Skupaj</b>	<b>70</b>	<b>85</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>201</b>

*Opombe:* Pod druge oblike delovnih razmerij so udeleženci raziskave navedli delo na črno (5), samozaposlitev na kulturnem področju (2) in vodenje društva, ki za namene opravljanja dela sklepa pogodbe s podjetji (1).

V Tabeli 3 so prikazani podatki o oblikah delovnih razmerij znotraj različnih starostnih skupin. Iz tabele je razvidno, da največ posameznikov (48) iz starostne skupine 18-25 let opravlja študentsko delo, nekoliko manj jih je redno zaposlenih v drugih oblikah delovnih razmerij. Starejše skupine imajo nekoliko drugačen trend oblik zaposlitev. V starostni skupini 26-30 let že lahko opazimo porast zaposlitev za določen (24) in nedoločen čas (36) ter tudi nekaj samostojnih podjetnikov (6). Nekaj posameznikov še vseeno opravlja delo preko študentskega servisa (14), vendar je ta delež že znatno manjši od predhodne starostne skupine. Pri starejših udeležencih lahko opazimo znatno večje število zaposlitev za nedoločen čas. Znotraj starostne skupine 31-35 let jih je 17, pri 36-40 let pa 12. Obenem lahko opazimo velik upad zaposlitev za določen čas, v primerjavi s starostno skupino 26-30 let.

**Tabela 4***Opisna statistika vseh vprašalnikov*

Spremenljivka	M	SD	Min	Max
Psihološko blagostanje	109,32	7,594	86,00	132,00
Zadovoljstvo z življenjem	21,70	5,859	5,00	33,00
Depresija	20,19	14,778	1,00	79,00
Anksioznost	18,65	14,192	1,00	73,00
Čustvena izčrpanost	43,49	27,948	0,00	117,00

*Opombe:* M = aritmetična sredina; SD = Standardni odklon; Min = minimalna dosežena vrednost v vzorcu; Max = maksimalna dosežena vrednost v vzorcu.

Tabela 4 prikazuje opisno statistiko vseh zajetih spremenljivk duševnega zdravja.

**Tabela 5***Mere notranje skladnosti uporabljenih vprašalnikov*

	$\alpha$	Stand. $\alpha$	Število postavk
Psihološko blagostanje	0,426	0,557	27
Zadovoljstvo z življenjem	0,839	0,851	5
Depresija	0,960	0,961	27
Anksioznost	0,958	0,958	26
Čustvena izčrpanost	0,965	0,966	18

*Opombe:*  $\alpha$  = Chronbach alfa koeficient; Stand.  $\alpha$  = Standardizirani Chronbach alfa koeficient

S programom SPSS smo testirali tudi mere notranje skladnosti (t.i. zanesljivosti) posameznih uporabljenih vprašalnikov, pri čemer se je vprašalnik čustvene izčrpanosti izkazal za najbolj zanesljivega ( $\alpha = 0,965$ ). Visok koeficient notranje skladnosti sta dosegla tudi vprašalnika depresije ( $\alpha=0,960$ ) in anksioznosti ( $\alpha=0,958$ ). Najnižjo mero zanesljivosti smo opazili pri vprašalniku psihološkega blagostanja ( $\alpha=0,426$ ), kar nakazuje na neustreznost postavk uporabljenega vprašalnika.

Pred začetkom testiranja hipotez smo opravili preizkus normalnosti porazdelitve podatkov. Kolmogorov-Smirnov koeficient za posamezne spremenljivke je prikazan v Tabeli 6. Za vse uporabljene spremenljivke je koeficient znašal manj kot 0,05, kar nakazuje na to, da so naši podatki nenormalno porazdeljeni, zato smo za nadaljnjo analizo uporabili neparametričen test Mann-Whitney U.

**Tabela 6**

*Preizkus normalnosti porazdelitve podatkov s Kolmogorov-Smirnov koeficientom*

Spremenljivka	Kolmogorov-Smirnov koeficient (p)
Spol	0,00
Starost	0,00
Oblika delovnega razmerja	0,00
Prekarnost	0,00
Psihološko blagostanje	0,004
Zadovoljstvo z življenjem	0,00
Depresija	0,00
Anksioznost	0,00
Čustvena izčrpanost	0,00

*Opombe:*  $p \geq 0,05$

Ker so nas zanimale razlike med posamezniki, vključenimi v prekarne in neprekarne oblike dela, smo se odločili za testiranje hipotez z Mann-Whitney U preizkusom, ki nam pove, ali med dvema skupinama obstajajo statistično pomembne razlike. Iz tabele 7 je razvidno, da obstajajo statistično pomembne razlike pri spremenljivkah zadovoljstvo z življenjem ( $p = 0,025$ ), depresije ( $p = 0,004$ ), anksioznosti ( $p = 0,011$ ) in čustvene izčrpanosti ( $p = 0,000$ ). Opazimo lahko, da prekarno zaposleni dosegajo nižje rezultate na vprašalniku zadovoljstva z življenjem v primerjavi s posamezniki, ki niso prekarno zaposleni. Pri dimenzijah depresije, anksioznosti in čustvene izčrpanosti prekarno zaposleni dosegajo višje rezultate v primerjavi z zaposlenimi, v oblikah dela, ki niso prekarne. Višji rezultati na tovrstnih vprašalnikih kažejo na večjo prisotnost depresivnih in anksioznih simptomov ter čustvene izčrpanosti.

**Tabela 7**

*Testna statistika Mann-Whitney U-jevega preizkusa in vrednosti rangov posameznih vprašalnikov*

Spremenljivka	Prekarnost	N	Povprečje rangov	Vsota rangov	U-preizkus	p
Psihološko blagostanje	Da	95	103,55	9837,50	4792,500	0,555
Zadovoljstvo z	Ne	106	98,71	10463,50		
	Da	95	91,29	8673,00	4113,000	<b>0,025</b>

življenjem	Ne	106	109,70	11628,00		
Depresija	Da	95	113,40	10773,00	3857,000	<b>0,004</b>
	Ne	106	89,89	9528,00		
Anksioznost	Da	95	111,96	10636,00	3994,000	<b>0,011</b>
	Ne	106	91,18	9665,00		
Čustvena izčrpanost	Da	95	116,85	11100,50	3529,500	<b>0,000</b>
	Ne	106	86,80	9200,50		

*Opombe:* N = število udeležencev; p = stopnja značilnosti ( $p \leq 0,05$ ).

Pri prekarno zaposlenih posameznikih nas je zanimala tudi razlika med spoloma pri spremenljivkah pozitivnega duševnega zdravja, in sicer pri psihološkem blagostanju in zadovoljstvu z življenjem. Tovrstne podatke prikazuje tabela 8. V skupini prekarno zaposlenih udeležencev je sodelovalo 14 moških in 81 žensk, pri katerih nismo zaznali statistično značilnih pomembnih razlik, saj je bila p vrednost pri spolih višja od 0,05. Lahko pa opazimo pri obeh spremenljivkah nekoliko višji (a neznačilen) rezultat pri ženskah, v primerjavi z moškimi.

**Tabela 8**

*Testna statistika Mann-Whitney U-jevega preizkusa glede na spol*

Spremenljivka	Spol	N	Povprečje rangov	Vsota rangov	U-preizkus	p
Psihološko blagostanje	Moški	14	37,50	525,00	420,000	0,122
	Ženski	81	49,81	4035,00		
Zadovoljstvo z življenjem	Moški	14	37,89	530,50	425,500	0,137
	Ženski	81	49,75	4029,50		

*Opombe:* N = število udeležencev; p = stopnja značilnosti ( $p \leq 0,05$ ).



## 5 RAZPRAVA

Vloga dela pri oblikovanju posameznikovega duševnega zdravja ni zanemarljiva, saj je lahko delovno mesto pomemben varovalni dejavnik zdravja. Preko doživljanja pozitivnih občutkov koristnosti in potrditve pri delu lahko krepimo in gradimo dobro duševno zdravje, ki nadalje pripomore k boljši kakovosti življenja (Jeriček Klanšček, Hribar in Bajt, 2017). Raziskave kažejo, da je dobro počutje na delu pomembno, ne samo za posameznika ampak tudi na nivoju organizacije. Povezano je s produktivnostjo delavca, obenem pa krepi doživljanje organizacijske pripadnosti. Skrb za dobrobit delavca na delovnem mestu pripomore k posameznikovi samozavesti, krepi občutek zadovoljstva z življenjem ter omogoča kakovostno življenje (Bassi, idr., 2012).

Začasne zaposlitve v primerjavi s standardnimi zaposlitvami omogočajo manj materialnih nagrad in ugodnosti (plačan dopust, bolniške odsotnosti ipd.), kar lahko posredno vpliva tudi na zdravje posameznika preko različnih psiholoških in vedenjskih mehanizmov spoprijemanja. Prisotnost »kronične« negotovosti na področju zaposlitve je nemalokrat povezana s psihosocialnimi stresnimi reakcijami, ki vodijo v slabše fizično in duševno zdravje (D'Souza idr., 2003; Jonsson idr., 2020; Muntaner idr., 2010; Vives idr., 2020). Cilj magistrskega dela je bil preučiti povezavo med prekarnimi oblikami zaposlitve in različnimi dimenzijami duševnega zdravja. Zanimalo nas je, ali posamezniki, vključeni v prekarne oblike zaposlitev, res poročajo o slabšem duševnem zdravju, v primerjavi s posamezniki, zaposlenimi v oblikah dela, ki niso prekarne. Preverili smo tudi ali med posamezniki, vključenimi v prekarne oblike dela, obstajajo kakšne razlike med spoloma.

Prva hipoteza, ki smo jo postavili, je predvidevala, da bodo prekarno zaposleni posamezniki poročali o slabšem zadovoljstvu z življenjem v primerjavi z zaposlenimi v oblikah dela, ki niso prekarne. Hipotezo smo postavili na podlagi dosedanjih raziskav, ki večinoma kažejo na to, da sta visoka raven zadovoljstva z življenjem in pozitivni afekt povezana s širokim spektrom pomembnih dejavnikov dobrega duševnega zdravja in uspešnosti v delovnem okolju, ki mora biti zanesljivo in kakovostno (Mauno idr., 2014; Pavot in Diener, 2008; Silla idr., 2009; Vance idr., 2018). Posamezniki, ki so zadovoljni s svojim življenjem, so bolj delovno učinkoviti in uspešni. Ne smemo zanemariti tudi dejstva, da se tovrstno zadovoljstvo odraža tudi na socialnem področju posameznikovega življenja in prisotnosti boljšega duševnega zdravja (Lyubomirsky, King in Diener, 2005, v Dimec idr., 2008). Prvo hipotezo smo potrdili, saj so rezultati statistične analize pokazali, da med prekarnimi in neprekarnimi udeleženci obstajajo statistično značilno pomembne razlike. Udeleženci, vključeni v prekarne oblike dela, so na vprašalniku o zadovoljstvu z življenjem dosegali v povprečju nižje število točk, kar nakazuje na slabše zadovoljstvo z življenjem. Rezultati raziskave so skladni z ugotovitvami dosedanjih raziskav s področja negotovih/nestabilnih

zaposlitev v povezavi s konceptom zadovoljstva z življenjem (t. i. subjektivnega blagostanja) (Hsieh in Huang, 2017; Mauno, Ruokolainen in Kinnunen, 2014; Vance, Shore in Utzet, 2018).

Poleg subjektivnega blagostanja smo v model duševnega zdravja vključili tudi koncept psihološkega blagostanja, ki zajema našo zavzetost k osebni rasti, razvoju potenciala, samoaktualizaciji in polnemu optimalnemu funkcioniranju (Tartara, 2011). O hedonskemu vidiku dobrobiti pri delu je znanega veliko, zlasti preko dožemanja sreče, zadovoljstva z delom, organizacijske pripadnosti ali zavzetosti za delo. Nekoliko manj pa je znanega o samem eudaimonskem vidiku dobrobiti ali o tem, kako se razvija in povezuje z delom (Der Kinderen in Khapova, 2020). Čeprav so empirični dokazi s področja povezave tovrstnega koncepta in prekarne zaposlitve pomanjkljivi, smo izhajajoč iz podobnih raziskav oblikovali drugo hipotezo, ki predpostavlja, da bodo posamezniki, vključeni v prekarne oblike dela poročali o slabšem psihološkem blagostanju, v primerjavi z zaposlenimi v oblikah dela, ki niso prekarne. Tovrstno hipotezo smo ovrgli, saj naši rezultati niso pokazali statistično značilnih razlik med udeleženci. Eden izmed možnih razlogov je lahko izjemno slaba mera notranje konsistentnosti lestvice psihološkega blagostanja (angl. *Psychological Well-being scale*). V našem magistrskem delu smo za namene raziskave uporabili krajšo različico vprašalnika, saj je bila daljša različica z 84 postavkami, kljub boljši meri zanesljivosti, preobsežna za vključitev v raziskavo. Avsec in Sočan (2009) sta krajšo različico vprašalnika nekoliko popravila z dodajanjem postavk, z namenom zvišanja notranje konsistentnosti. Kljub uporabi popravljene krajše različice vprašalnika, se slednji na našem vzorcu ni izkazal za zanesljivega, zato bi bilo v prihodnjih raziskavah smiselno uporabiti daljšo obliko vprašalnika.

Pri dimenzijah zadovoljstva z življenjem in psihološkega blagostanja nas je zanimalo tudi, ali obstajajo med spoloma prekarno zaposlenih udeležencev kakšne razlike. Oblikovali smo tretjo hipotezo, ki je predpostavljala, da bodo ženske na tovrstnih vprašalnikih dosegale nižje rezultate od moških udeležencev. V raziskavah je pogosto ugotovljeno, da največje breme prekarne zaposlitve nosijo ravno ženske (Vosko, 2006, v Vives idr., 2013). Slabši položaj žensk na trgu dela je velikokrat rezultat še vedno prisotne segregacije, ki lahko onemogoča ženskam zaposlitev na delovnih mestih z boljšimi delovnimi pogoji in večjim ugledom. Do diskriminacije žensk na trgu dela prihaja namreč pri usposabljanju na delovnem mestu, zaposlovanju in pri ureditvi delovnih pogojev (Walby, 2007, v Menéndez idr., 2006). Tudi v raziskavi Vivesove in sodelavcev (2011) je bilo veliko primerov slabega duševnega zdravja možno pripisati prekarne zaposlovanju. Razširjenost škodljivih učinkov prekarne zaposlitve na duševno zdravje udeležencev je bila večja ravno med ženskami, mladimi, priseljenci in fizičnimi delavci. Ženske iz delavskega razreda ali drugih etničnih manjšin velikokrat opravljajo dela, ki so slabše plačana in monotona, kar lahko

pusti škodljive posledice tako na fizičnem, kot tudi na duševnem zdravju (Walby, 1997 v Menéndez idr., 2006).

Rezultati statistične analize so pokazali, da med prekarno zaposlenimi moškimi in ženskami ni statistično pomembnih razlik. Opazimo lahko, da so ženske na vprašalnikih pozitivnih komponent duševnega zdravja dosegale nekoliko višje rezultate od moških udeležencev. Tovrstni rezultati so ravno nasprotni od naših predvidevanj, a vseeno ne presenečajo. V dveh evropskih raziskavah o delovnih razmerah so raziskovalci namreč ugotovili povezavo med vključenostjo včasne zaposlitve in slabšim zdravjem tako pri moških, kot tudi pri ženskah, pri čemer ni bilo posebnih razlik med spoloma (Kivimäki idr., 2003, v Menéndez idr., 2007).

Dosedanji izsledki raziskav s področja povezanosti prekarnih zaposlitev in depresije ali anksioznosti so precej nekonsistentni. Povezanost depresivnih ali anksioznih simptomov s pojavom prekarnih ali negotovih oblik zaposlitev je bila ugotovljena v številnih raziskavah (D'Souza idr., 2003; Llosa idr., 2018; Toivanen idr., 2020; Wang idr., 2009; Wang idr., 2011). Študije so kljub ugotovljeni povezavi doprinesle številne različne izsledke, saj je negotovost zaposlitve ponekod korelirala v večji meri s simptomi depresije, v drugih študijah pa je bila korelacija večja s simptomi anksioznosti. Skladno s tem smo oblikovali našo četrto hipotezo, ki je predpostavljala, da bodo zaposleni v prekarnih oblikah dela poročali o večji anksioznosti in depresivnih simptomih, v primerjavi z zaposlenimi v oblikah dela, ki niso prekarne. Domnevali smo tudi, da bodo udeleženci na vprašalniku depresije dosegali višje rezultate v primerjavi z vprašalnikom, s katerim smo merili pojav anksioznih simptomov.

Četrto hipotezo smo potrdili, saj med skupinama prekarno in neprekarno zaposlenih udeležencev obstajajo statistično značilne razlike. Prekarno zaposleni so na vprašalnikih depresije in anksioznosti dosegali višje število točk v primerjavi z zaposlenimi v oblikah dela, ki niso prekarne. Povprečen dosežen rezultat prekarno zaposlenih je bil na vprašalniku depresije višji. Izsledki zgolj potrjujejo ugotovitve dosedanjih raziskav, saj prekarni delavci pogosto poročajo, da trpijo za številnimi zdravstvenimi težavami, ki so posledica negotove zaposlitve. Neprestana skrb glede mesečnega priliva, iskanja zaposlitve v prihodnosti in vrsta socialnih in osebnih vprašanj (npr. iskanje stanovanja, varstvo otrok, ohranjanje prijateljskih ali romantičnih odnosov) lahko pustijo številne škodljive posledice na telesnem in duševnem zdravju delavcev. Veliko prekarnih delavcev poroča o številnih zdravstvenih težavah kot so npr. težave z želodcem, motnje spanja in visok krvni tlak. Ne smemo zanemariti tudi poročanja delavcev o težavah z anksioznostjo in depresijo, ki jih povezujejo s svojimi zaposlitvenimi razmerami (Clarke idr., 2007). Izsledki različnih študij povezujejo pojav negotove zaposlitve med drugim tudi z motnjami spanja (Feerie, 1999, v Boya idr.,

2008; Toivanen idr., 2020), anksioznostjo, depresijo (D'Souza idr., 2003; Toivanen idr., 2020; Wang idr., 2009; Wang idr., 2011), psihosomatskimi simptomi povezanimi s stresom (Mauno in Kinnunen, 2002, v Boya idr, 2008), težavami v družinskih odnosih in pomanjkanjem motivacije, slabšim zdravjem, izčrpanostjo in nezadovoljstvom z delom (Boya idr., 2008).

Kot zadnjo komponento duševnega zdravja smo vključili dimenzijo čustvene izčrpanosti, ki je osrednji element izgorelosti. Na podlagi dosedanjih raziskav smo oblikovali še zadnjo, peto hipotezo, ki je predpostavljala, da bodo prekarno zaposleni posamezniki poročali o večji čustveni izčrpanosti od zaposlenih v oblikah dela, ki niso prekarne. Ugotovili smo, da na našem vzorcu med skupinama udeležencev obstajajo statistično značilno pomembne razlike, zaradi česar smo hipotezo lahko potrdili. Prekarni delavci so na vprašalniku čustvene izčrpanosti dosegali višje rezultate v primerjavi z neprekarno zaposlenimi, kar je skladno z ugotovitvami dosedanjih raziskav. Razlogov za to je lahko več, saj je teorij s področja negotovih in prekarnih zaposlitev v povezavi s čustveno izčrpanostjo mnogo.

Zaposleni se ob zaposlitvi, ki je negotova, spopadajo s stresorji in na ta način porabljajo lastne vire, kar lahko vodi v večjo čustveno izčrpanost. Slednje je bilo ugotovljeno v raziskavi De Cuyperja in sodelavcev (2012), kjer so sam mehanizem povezanosti konceptov prekarnosti in čustvene izčrpanosti pojasnjevali s teorijo o ohranjanju virov (angl. *Conservation of resources theory*). Negotova zaposlitev je bila prav tako povezana s čustveno izčrpanostjo v raziskavi Vander Elsta in sodelavcev (2014), kjer so ugotovili, da negotovost glede trenutne zaposlitve vpliva na slabšo dobrobit posameznika ravno preko čustvene izčrpanosti. Slednja je rezultat miselnih procesov delavca, ki ob soočanju z negotovo zaposlitvijo oceni, da nima nadzora nad ogrožajočimi delovnimi razmerami. Piccoli in De Witte (2015) sta raziskovala številne različne mehanizme povezave med negotovostjo zaposlitve in čustveno izčrpanostjo ter potrdila in dopolnila model, ki razlaga možne mehanizme med obema konceptoma. Izsledki raziskav so pokazali tudi, da kadar visokih stopenj napora pri delu ne spremljajo ustrezne povratne informacije ali nagrade, pride do pojava psihološke stiske, ki lahko nadalje vodi v izčrpanost, kar je zgolj ena izmed mnogih teorij razlag (Fox, Spector in Miles v Piccoli in De Witte, 2015).

## 5.1 OMEJITVE RAZISKAVE IN NADALJNJE MOŽNOSTI ZA RAZISKOVANJE

Pojem prekarnega dela je širok in univerzalno sprejete definicije prekarnega dela ni. Najpogosteje se prekarno delo raziskuje v okviru pojmovanja zaposlitev, ki sočasne, nestabilne, negotove, neredne ali manj kakovostne. Največja omejitev naše raziskave je vsekakor pomanjkanje ustreznega merskega instrumenta, s katerim bi lahko merili pojav

prekarnosti. Španski raziskovalci so za namene merjenja prekarnosti razvili lestvico EPRES (angl. *The employment precariousness scale*), s katero merijo stopnjo prekarnosti zaposlitve. Uporaba tovrstnega merskega instrumenta bi vsekakor izboljšala naš raziskovalni proces, saj bi lahko raziskovali korelacije med stopnjo prekarnosti in različnimi komponentami duševnega zdravja, ki smo jih zajeli v našem magistrskem delu. Lestvica EPRES je sestavljena iz šestih dimenzij, ki predstavljajo šest osnovnih značilnosti prekarne zaposlitve. Uporaba lestvice bi omogočila prepoznavanje in merjenje tovrstnih značilnosti prekarnosti, s čimer lahko naredimo velik korak naprej pri raziskovanju. Multidimenzionalen pristop pri raziskovanju prekarnosti se je v raziskavah izkazal za najbolj pravilnega, saj prekarnosti ne definira zgolj ena dimenzija, ampak je sestavljena iz več različnih konstruktov. Z merskim instrumentom bi prav tako lahko bolje presodili o sami stopnji prekarnosti zaposlitve, česar sedaj nismo mogli storiti.

Zaradi pomanjkanja merskega instrumenta so udeleženci morali sami presoditi o prekarnosti lastne zaposlitve, glede na splošno oblikovano definicijo prekarnega dela, ki smo jo podali v vprašalniku. Tukaj smo morali dodatno zaupati lastni presoji udeležencev, vendar se je kljub temu potrebno vprašati o dejanskem stanju pojava prekarne zaposlitve. Čeprav je v naši raziskavi bil delež prekarne in neprekarne zaposlitve skoraj izenačen, je potrebno v nadaljnjih raziskavah temeljito razmisliti o samemu načinu merjenja konstrukta prekarnosti.

Dodatna omejitev raziskave je vsekakor neenakomerna porazdeljenost udeležencev glede na različne tipe spremenljivk. To lahko opazimo že pri spolu udeležencev, saj je bilo ženskih udeleženk skoraj trikrat več. Prav tako je velik delež vzorca spadal v starostno skupino od 18 do 30 let, manjši delež vzorca pa je bil starejši od 30 let vendar ne več kot 40. Tudi pri tipu zaposlitve opazimo prevladujoč vzorec zaposlitve za nedoločen čas in študentskega dela, medtem ko je zelo malo udeležencev opravljalo delo preko avtorske ali podjetniške pogodbe, nihče pa ni opravljal agencijskega dela ali pripravništva. Tovrstne pomanjkljivosti bi bilo v prihodnjih raziskavah dobro odpraviti, da lahko pridobimo čim bolj realno sliko o značilnostih vzorca glede na prekarne zaposlitve. V prihodnjih raziskavah bi si lahko pomagali s teoretskim vzorčenjem, pri katerem gre za vzorčenje udeležencev z določenimi lastnostmi. Vsekakor bi bilo koristno uporabiti namensko vzorčenje, s katerim bi lažje izbrali bolj primerne udeležence.

Kot ena izmed omejitev raziskave se je izkazala tudi uporaba krajše različice vprašalnika psihološkega blagostanja, ki se v našem primeru ni izkazal kot najboljša izbira. Nizka mera zanesljivosti vprašalnika kaže na to, da vprašalnik ni najbolj primeren za uporabo, zato bi bilo v prihodnjih raziskavah smiselno razmisliti o uporabi daljše različice vprašalnika. Dodaten pomislek nastopi prav tako pri uporabi vprašalnika za merjenje depresije in anksioznosti, saj slednja nista namenjena diagnostiki motnje depresije ali anksioznostne

motnje, ampak zgolj merjenju pojavljanja simptomov, ki pa lahko nakazujejo na morebitno pojavljanje motnje.

## 6 SKLEPI

Izsledki raziskave kažejo na to, da posamezniki, vključeni v prekarne oblike dela poročajo o slabšem duševnem zdravju, v primerjavi s posamezniki, zaposlenimi v neprekarnih oblikah dela. Za namene raziskave smo oblikovali model duševnega zdravja, sestavljen iz petih osnovnih komponent, izmed katerih so se pri štirih pokazale razlike med prekarno in neprekarno zaposlenimi. Ugotovitve naše raziskave kažejo na to, da prekarna zaposlitev igra pomembno vlogo pri oblikovanju zadovoljstva z življenjem, pojavu simptomov depresije, anksioznosti ter čustvene izčrpanosti. Prekarno zaposleni so manj zadovoljni s svojim življenjem, ga slabše razumejo in uravnavajo skladno s svojimi željami in vrednotami. Zadovoljstvo z življenjem je kot komponenta subjektivnega blagostanja pomembno, saj lahko izjemno ugodno vpliva na oblikovanje duševnega zdravja. Nižje zadovoljstvo z življenjem vodi tudi v slabšo delovno učinkovitost in uspešnost ter slabše delovanje na socialnem področju posameznikovega življenja.

Zadovoljstvo z življenjem negativno korelira s pojavom depresije, kar so pokazale tudi naše ugotovitve. Prekarno zaposleni posamezniki so namreč poročali o večji prisotnosti depresivnih simptomov, kar lahko sčasoma vodi v razvoj depresivne motnje. Poleg depresije smo preverjali tudi pojav simptomov anksioznosti, pri katerih se je izkazalo, da se pojavljajo v večji meri ravno pri prekarno zaposlenih udeležencih. Rezultati raziskave ne presenečajo, saj se simptomi tesnobe in depresije nemalokrat prepletajo. Simptomi anksioznosti se lahko pojavijo tudi med motnjo depresije in tako samo še dodatno okrepijo pojav slednje. Prekarno zaposleni se v večji meri soočajo tudi s čustveno izčrpanostjo, ki nastane kot rezultat pretiranih čustvenih zahtev, s katerimi se posameznik srečuje pri delu, ki ga opravlja. Prekarno zaposleni se torej srečujejo z občutki preobremenjenosti in izčrpanosti, ki se pojavijo zaradi tega, ker so pogosto napeti in v stanju visoke vzburjenosti.

Izsledki naše raziskave kažejo zanimivo sliko, saj potrjujejo predpostavko, da prekarna zaposlitev igra pomembno vlogo pri oblikovanju duševnega zdravja. Potreba po tovrstnih raziskavah je velika, saj je pojav atipičnih in prožnih oblik zaposlitev na trgu dela v porastu. Kljub temu je na slovenskem še vedno možno opaziti velik primanjkljaj raziskav, ki bi se ukvarjale s tovrstno perečo tematiko. Najprej je potrebno storiti korak naprej pri prepoznavanju in merjenju nestabilnih oblik zaposlitev. Potreba po slovenski obliki merskega instrumenta prekarosti je velika in bi omogočila velik napredek na področju raziskovanja prekarne zaposlitve v povezavi z duševnim zdravjem. V prihodnosti bi bilo vsekakor smiselno še podrobneje raziskati to področje, saj je duševno zdravje nacionalni kapital, ki prispeva k boljši družbi in ga je potrebno varovati.

## 7 VIRI

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders fifth edition*. Washington: American psychiatric publishing.

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. In Ritter, A. J. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147-178.

Avsec, A. in Sočan, G. (2009). Validacija slovenske oblike Vprašalnika psihološkega blagostanja RPWB. *Psihološka obzorja*, 18(4), 19-36.

Bassi, M., Bacher, G., Negri, L., in Delle Fave, A. (2012). The contribution of job happiness and job meaning to the well-being of workers from thriving and failing companies. *Applied research in quality of life*, 8(4), 427-448.

Benach, J. in Muntaner, C. (2007). Precarious employment and health: developing a research agenda. *J Epidemiol Community Health*, 61, 276-277.

Benach, J., Muntaner, C., Santana, V., Quinlan, M. in EMCONET NETWORK (2007). *Employment conditions and health inequalities: a global perspective*. Znanstvena monografija. Pridobljeno s: [https://www.who.int/social\\_determinants/resources/articles/emconet\\_who\\_report.pdf](https://www.who.int/social_determinants/resources/articles/emconet_who_report.pdf)

Bilban, M. (2019). Prekarno delo in zdravje. V J. Taradi in V. Nikolić (ur.), *Management and safety 2019* (str. 257-271). Čakovec: ACT Printlab d. o. o.

Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A. in Diamonti, A. J. (2016). Decent Work: A Psychological Perspective. *Frontiers in Psychology*, 7(407), 1-10.

Bodin, T., Çağlayan, C., Garde, A. H., Gnesi, M., Jonsson, J., Kiran, S., ... in Orellana, C. (2020). Precarious employment in occupational health—an OMEGA-NET working group position paper. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 321-329.

Bohinc, R. (2018, Februar 6). *Vzvodi prekarnega zaposlovanja v slovenskem pravnem redu*. [Web log post]. Pridobljeno s: <http://www.spehnakruhu.com/skozi-oci-prekariata/6114>

Boya, F. Ö., Demiral, Y., Ergör, A., Akvardar, Y., in De Witte, H. (2008). Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Industrial Health*, 46(6), 613-619.



Bryce, A. (2018). *Finding meaning through work: eudaimonic well-being and job type in the US and UK – Sheffield Economics Research Paper Series*. The University of Sheffield: Department of Economics.

Clarke, M., Lewchuk, W., De Wolff, A. in King, A. (2007). 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International journal of law and psychiatry*, 30(4-5), 311-326.

De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S. in De Witte, H. D. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 770-788.

De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.

De Witte, H., Pienaar, J., in De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31.

Deci, E. L. in Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia and well-being: an introduction. *Journal of happiness studies*, 9, 1-11.

Dernovšek, M. Z., Gorenc, M. in Jeriček, H. (2006). *Ko te strese stres: kako prepoznati in zdraviti stresne, anksiozne in depresivne motnje*. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije.

Der Kinderen, S., in Khapova, S. N. (2020). Positive Psychological Well-Being at Work: The Role of Eudaimonia. *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being*, 1-28.

Dimec, T., Mahnič, J., Marinšek, M., Masten, R., in Tušak, M. (2008). Zadovoljstvo z življenjem in delovno zadovoljstvo zaposlenih v Slovenski vojski. *Psihološka obzorja*, 17(4), 117-130.

D'Souza, R. M., Strazdins, L., Lim, L. L. Y., Broom, D. H. in Rodgers, B. (2003). Work and health in a contemporary society: demands, control and insecurity. *J Epidemiol Community Health*, 57, 849-854.

Fava, G. A., Ruini, C. in Belaise, C. (2007). The concept of recovery in major depression. *Psychological medicine*, 37(3), 307-317.

Feltz-Cornelis, C. M, Sarchiapone, M., Poštuvan, V., Volker, D., Roškar, S., Tančič Grum, A., ..., Hegerl, U. (2011). Best Practice Elements of Multilevel Suicide prevention Strategies: a review of systematic reviews. *Crisis*, 32(6), 319-333.

Fergusson, D. M., McLeod, G. F. H., Horwood, L. J., Swain, N. R., Chapple, S. in Poulton, R. (2015). Life satisfaction and mental health problems (18 to 35 years). *Psychological medicine*, 45(11), 2427-2436.

Gabrič, M. (2015). *Delo v primežu neoliberalizma: prekarni delovni odnosi*. (Magistrska naloga, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede). Pridobljeno s: [http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska\\_dela\\_2/pdfs/mb22\\_gabric-monika.pdf](http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska_dela_2/pdfs/mb22_gabric-monika.pdf)

Gibanje za dostojno delo in socialno družbo (2014). *Obrazi prekarne delo*. Ljubljana: Formatisk d. o. o.

Henry, J. D., in Crawford, J. R. (2005). The short-form version of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21): Construct validity and normative data in a large non-clinical sample. *British journal of clinical psychology*, 44(2), 227-239.

Hribar, M. (2007). Razmejitev anksioznosti (tesnobe) od nekaterih sorodnih fenomenov. *Psihološka obzorja*, 16(3), 75-88.

Hsieh, H. H. in Huang, J. T. (2017). Core Self-Evaluations and Job and Life satisfaction: The mediating and moderated mediating role of job insecurity. *The Journal of Psychology*, 151(3), 1-17.

International Labour Organization. (2011). *Policies and regulations to combat precarious employment*. Geneva: International Labour Office.

Jeriček Klanšček, H., Furman, L., Roškar, S. in Bajt, M. (2017). Evalvacija programa promocije duševnega zdravja v šolskem okolju. Ljubljana: NIJZ. Pridobljeno 7. 2. 2020 s: [https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/evalvacija\\_programa\\_ko\\_ucenca\\_strese\\_stres\\_2017\\_zadnja.pdf](https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/evalvacija_programa_ko_ucenca_strese_stres_2017_zadnja.pdf)

Jeriček Klanšček, H., Hribar, K. In Bajt, M. (2017). Skrb za duševno zdravje tudi na delovnem mestu. Ljubljana: NIJZ. Pridobljeno 7. 2. 2020 s:

[https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/uploaded/skrb\\_za\\_dusevno\\_zdravje\\_tudi\\_na\\_delovnem\\_mestu.pdf](https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/uploaded/skrb_za_dusevno_zdravje_tudi_na_delovnem_mestu.pdf)

Jeriček Klanšček, H., Zorko, M., Bajt, M. in Roškar, S. (2009). *Duševno zdravje v Sloveniji*. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije.

Jeriček Klanšček, H., Zorko, M., Roškar, S., Bajt, M. in Kamin, T. (2010). Nekatere značilnosti duševnega zdravja prebivalcev Slovenije. *Zdrav Vestn*, 79, 523-530.

Julià, M., Vanroelen, C., Bosmans, K., Van Aerden, K., in Benach, J. (2017). Precarious employment and quality of employment in relation to health and well-being in Europe. *International Journal of Health Services*, 47(3), 389-409.

Jonsson, J., Matilla-Santander, N., Kreshpaj, B., Johansson, G., Kjellberg, K., Burström, B., ... in Bodin, T. (2020). Precarious employment and general, mental and physical health in Stockholm, Sweden: a cross-sectional study. *Scandinavian journal of public health*, 1-9.

Kambič, M. (2016). *Prekarno delo, prekarnost življenja: primer prekarnih delavk*. (Magistrska naloga, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede). Pridobljeno s: <https://repozitorij.uni-lj.si/IzpisGradiva.php?id=86168>

Kanjuo Mrčela, A. in Ignjatović, M. (2015). Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa*, 52, 350-381.

Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of health and social behavior*, 43, 207-222.

Keyes, C. L. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of consulting and clinical psychology*, 73(3), 539.

Keyes, C. L. in Simoes, E. J. (2012). To flourish or not: Positive mental health and all-cause mortality. *American journal of public health*, 102(11), 2164-2172.

Keyes, C. L. M., Michalec, B. (2010). Viewing mental health from the complete state paradigm. V T. L. Scheid in T. N. Brown (ur.), *A Handbook for the study of mental health* second edition (str. 125-134). New York: Cambridge University Press.

Keyes, C. L., Dhingra, S. S. in Simoes, E. J. (2010). Change in level of positive mental health as a predictor of future risk of mental illness. *American journal of public health*, 100(12), 2366-2371.

Klasinc, L. (2014). Psihično blagostanje, zadovoljstvo s partnerskim odnosom in doživljanje partnerskega odnosa pri parih od mladostništva do srednje odraslosti. *Anthropos*, 1-2, 43-64.

Kresal, B. (2011). Fleksibilne ali prekarne oblike zaposlitve. *Delavci in delodajalci*, 11, (69-183).

Kresal, B. (2014). Prikrita delovna razmerja – nevarno izigravanje zakonodaje. *Delavci in delodajalci*, 16, 177-200.

Kresal Šoltes, K. (2020). Začasno agencijsko delo. V K. Kresal Šoltes, G. Strban in P. Domadenik (ur.), *Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza* (str. 83-104). Ljubljana: Pravna fakulteta in Ekonomska fakulteta.

Lamovec, T. (1994). *Psihodiagnostika osebnosti 1*. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.

Laporšek, S., Franca, V. in Arzenšek, A. (2018). Kako dostojne so nove oblike dela v Sloveniji? *Economic and business review*, 20, 129-145.

Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E. in Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de psicología*, 34(2), 211-223.

Lombardo, P., Jones, W., Wang, L., Shen, X., in Goldner, E. M. (2018). The fundamental association between mental health and life satisfaction: results from successive waves of a Canadian national survey. *BMC public health*, 18(1), 1-9.

Lovibond, P. F., in Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour research and therapy*, 33(3), 335-343.

Markežič, M., Pakiž, A., Grimšič, R. in Hodošček, K. (2014). *Obrazi prekarne dela: prekarno delo in druge oblike dela, ki se opravljajo izven sklenjene pogodbe o zaposlitvi (informacijska zloženka za prekarne delavce)*. Ljubljana: Gibanje za dostojno delo.

Matjašič, T. (2019). *Dostojno delo v okviru ciljev trajnostnega razvoja*. (Magistrska naloga, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede). Pridobljeno s: <https://repositorij.uni-lj.si/IzpisGradiva.php?id=111351&lang=slv>

Mauno, S., Ruokolainen, M., Kinnunen, U. (2013). Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor – well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging & Mental Health*, 17(4), 411-422.

Maslach, C., Jackson, S. E., in Leiter, M. P. (1997). *Maslach Burnout Inventory: Third edition*. V C. P. Zalaquett in R. J. Wood (ur.), *Evaluating stress: A book of resources* (str. 191–218). Lanham: Scarecrow Education.

Menéndez, M., Benach, J., Muntaner, C., Amable, M., in O'Campo, P. (2006). Is precarious employment more damaging to women's health than men's? *Social Science & Medicine*, 64(4), 776-781.

MKB-10-AM. (2016). Mednarodna klasifikacija bolezni in sorodnih zdravstvenih problemov za statistične namene – Avstralska modifikacija. Pridobljeno s: [https://www.nijz.si/files/uploaded/ks\\_mkb10-am-v6\\_v02\\_splet.pdf](https://www.nijz.si/files/uploaded/ks_mkb10-am-v6_v02_splet.pdf)

Močnik, R. (2010). Delovni razredi v sodobnem kapitalizmu. V G. Kirn (ur.), *Postfordizem: razprave o sodobnem kapitalizmu* (str. 149-202). Ljubljana: Mirovni inštitut.

Mozetič, P., Pavlišič, A. in Pistotnik, S. (2012). *Migracije in prekernost: Agencijsko delo migrantov v Sloveniji*. Znanstvena monografija. Pridobljeno s: [http://www.njetwork.org/IMG/pdf/MIGRACIJE\\_IN\\_PREKERNOST\\_AGENCIJSKO\\_DEL\\_O.pdf](http://www.njetwork.org/IMG/pdf/MIGRACIJE_IN_PREKERNOST_AGENCIJSKO_DEL_O.pdf)

Muntaner, C., Solar, O., Vanroelen, C., Martínez, J. M., Vergara, M., Santana, V., ... in EMCONET Network. (2010). Unemployment, informal work, precarious employment, child labor, slavery and health inequalities: pathways and mechanisms. *International journal of health services*. 40(2), 281-295.

Musek, J. in Avsec, A. (2002). Pozitivna psihologija: subjektivni (emocionalni) blagor in zadovoljstvo z življenjem. *Anthropos*, 1/3, 41-68.

Nolimal, D. (2015). Razsežnost problema depresije na delovnem mestu. Pridobljeno s: <http://www.osha.mddsz.gov.si/novice/2015-10-26-depresija-na-delovnem-mestu>

Parker, J., Arrowsmith, J., Prowse, P. In Fells, R. (2016). The living wage: concepts, contexts and future concerns. *Labour and Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 26(1), 1-7.

Pavot, W. in Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.

Piccoli, B., in De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work and Stress*, 29(3), 246-263.

Poglajen, Č. (2017). *Skozi oči prekariata*. Ljubljana: Samozaložba.

Quinlan, M., Mayhew, C., in Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization and consequences for occupational health: a review of recent research. *International journal of health services*, 31(2), 335-414.

Rafanelli, C., Park, S. K., Ruini, C., Ottolini, F., Cazzaro, M. in Fava, G. A. (2000). Rating well-being and distress. *Stress medicine*, 16(1), 55-61.

Ryan, R. M. in Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069-1081.

Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*, 83(10), 10-28.

Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-752.

Slovar slovenskega knjižnega jezika (2014). Ljubljana: Založba ZRC. Pridobljeno 17. 3. 2020 s: <https://fran.si/iskanje?FilteredDictionaryIds=130&View=1&Query=prekaren>

Slovenski medicinski slovar (2019). Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Medicinska fakulteta. Pridobljeno 10.5.2020 s: <https://www.termania.net/slovarji/95/slovenski-medicinski-slovar>

Smolej, S. (2009). Negativne plati fleksibilizacije zaposlovanja – delo za določen čas v storitvenem sektorju in pojav revščine med zaposlenimi. *Socialno delo*, 48(4), 199-206.

Standing, G. (2011). *The precariat*. London: Bloomsbury Academic. Pridobljeno 14. 3. 2020 s:

[https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The\\_Precariat\\_\\_The\\_New\\_Dangerous\\_Class\\_\\_-Bloomsbury\\_USA\(2011\).pdf](https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA(2011).pdf)

Statistični urad Republike Slovenije (2019). *SI-Stat podatkovni portal*. Pridobljeno 13. 2. 2020 s:

[https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10\\_Dem\\_soc/10\\_Dem\\_soc\\_\\_07\\_trg\\_dela\\_\\_02\\_07008\\_akt\\_preb\\_po\\_anketi\\_\\_01\\_07620\\_akt\\_preb\\_ADS\\_cetr/0762008S.px/table/tableViewLayout2/](https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10_Dem_soc/10_Dem_soc__07_trg_dela__02_07008_akt_preb_po_anketi__01_07620_akt_preb_ADS_cetr/0762008S.px/table/tableViewLayout2/)

Suldo, S. M in Huebner, E. S. (2004). Does life satisfaction moderate the effects of stressful life events on psychopathological behavior during adolescence? *School Psychology Quarterly*, 19(2), 93-105.

Tartara, M. (2011). *Povezanost delovnega okolja z delovnim zadovoljstvom in psihološkim blagostanjem*. (Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta – oddelek za psihologijo). Pridobljeno s: <https://psihologijadela.files.wordpress.com/2014/03/maja-tartara-povezanost-delovnega-okolja-z-delovnim-zadovoljstvom-in-psiholoc5a1kim-blagostanjem-2011.pdf>

Toivanen, S., Tarantino, A. O., Emmelin, M., in Östergren, P. O. (2020). Diverting blame to stay sane-young people's strategies for dealing with the mental health effects of precarious employment: a grounded theory study. *BMC Public Health*, 20(571), 1-12.

Turšič, M. (2015). Prekarno delo – nova prevladujoča oblika dela na trgu dela. *Socialna pedagogika*, 16(2), 175-198.

Utzet, M., Valero, E., Mosquera, I., in Martin, U. (2020). Employment precariousness and mental health, understanding a complex reality: a systematic review. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 33(5), 569-598.

Vance, M., Shore, J. in Utzet, M. (2018). Role of employment-related inequalities in young adults' life satisfaction: A comparative study in five European welfare state regimes. *Scandinavian Journal of Public Health*. 1(9), 1-9.

Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Cuyper, N., in De Witte, H. (2014). On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by

perceived control? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 671-693.

Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. in Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610-622.

Virtanen, P., Janlert, U. In Hammarström, A. (2011). Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(8), 570-574.

Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., ... Benach, J. (2013). Employment precariousness and poor mental health: evidence from Spain on a new social determinant of health. *Journal of environmental and public health*, 2013, 1-10.

Vives, A., Benmarhnia, T., González, F., in Benach, J. (2020). The importance of using a multi-dimensional scale to capture the various impacts of precarious employment on health: Results from a national survey of Chilean workers. *PloS one*, 15(9), 1-10.

Vives, A., Vanroelen, C., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., ... in Benach, J. (2011). Employment precariousness in Spain: prevalence, social distribution and population-attributable risk percent of poor mental health. *International Journal of Health Services*, 4, 625-646.

Wang, J., Patten, S., Currie, S., Sareen, J., in Schmitz, N. (2011). Perceived needs for and use of workplace accommodations by individuals with a depressive and/or anxiety disorder. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(11), 1268-1272.

Wang, J., Schmitz, N., Dewa, C., in Stansfeld, S. (2009). Changes in perceived job strain and the risk of major depression: results from a population-based longitudinal study. *American journal of epidemiology*, 169(9), 1085-1091.

Weich, S., Brugha, T., King, M., McManus, S., Bebbington, P., Jenkins, R, ..., Stewart-Brown S. (2011). Mental well-being and mental illness: findings from the adult psychiatric morbidity survey for England. *The British Journal of Psychiatry*, 199, 23-28.

Wood, A. M. in Joseph, S. (2010). The absence of positive psychological (eudaimonic) well-being as a risk factor for depression: A ten year cohort study. *Journal of affective disorders*, 122(3), 213-217.



Yao, C., Parker, J., Arrowsmith, J. In Carr, S. C. (2017). The living wage as an income range for decent work and life. *Employee relations* 39(6), 875-887.

Zakon o delovnih razmerjih /ZDR-1/ (2013). Uradni list RS, št. 21. (13. 3. 2013). Pridobljeno s: <https://zakonodaja.com/zakon/zdr-1>

Zalar, B. (2010). Celostni vidik anksioznosti. *Farmaceutski vestnik*, 61(2), 63-65.

## IZJAVA O AVTORSTVU MAGISTRSKEGA DELA

Spodaj podpisana Anja Umičević, z vpisno številko 89172066, vpisana v študijski program Uporabna psihologija, 2. stopnja, sem avtorica magistrskega dela z naslovom:

*Prekarno delo in duševno zdravje*

S svojim podpisom zagotavljam, da je predloženo magistrsko delo izključno rezultat mojega lastnega dela. Prav tako se zavedam, da je predstavljanje tujih del kot mojih lastnih kaznivo po zakonu.

Soglašam z objavo elektronske verzije magistrskega dela v zbirki »Dela FAMNIT« ter zagotavljam, da je elektronska oblika magistrskega dela identična tiskani.

Ime in Priimek

Anja Umičević