

Delam kadarkoli, ko delo je – platformno delo in zadovoljstvo z življenjem

Julija Menoni, Brina Zamrnik

Glavne značilnosti platformnega dela so neodvisno opravljanje kratkih, večinoma enkratnih nalog in prejemanje posameznega plačila zanje, pri čemer spletna platforma deluje kot posrednik med naročnikom in izvajalcem, kar ga uvršča med priljubljene novodobne oblike dela. Dosedanje raziskave sicer opozarjajo na dejavnike tveganja, ugotovitve pa niso enotne ravno zaradi podhranjenosti znanosti na tem področju. V prispevku raziskujeva, kako prepoznane izzive platformnega dela doživljajo delavci sami in kako se to povezuje z zadovoljstvom z življenjem, ki je temeljni element dobrega počutja. Na spletni vprašalnik o izzivih pri delu na poziv ter zadovoljstvom z življenjem je odgovorilo 37 udeležencev, od katerih sva dobili tako kvantitativne kot kvalitativne podatke. Zajete so platforme Fiverr, Upwork, Wolt, Glovo, OnlyFans in Babysits. Udeleženci so bili različni glede na druge dejavnosti v življenju: nekaterim platformno delo predstavlja glavni, drugim dodatni vir zaslužka; nekateri imajo ob tem delu še drugo službo, drugi študirajo. Povezave izzivov in zadovoljstva z življenjem so neznačilne in večinoma nizke, a njihovo relevantnost povečujejo odgovori na odprta vprašanja. Poudarjena je težavnost nerednega in nepredvidljivega zaslužka ter prilagodljivost urnika. Rezultati se razlikujejo glede na platformo, vir zaslužka in prisotnost drugih izobraževalno-delovnih dejavnosti. Ugotovitve nudijo vpogled v povezanost značilnosti tega dela in v to, kako delavci ob njem doživljajo zadovoljstvo z življenjem, na podlagi tega pa je mogoče sklepati na druge podobne psihološke vsebine. Prispevek kaže pomembnost raziskovanja tovrstnega dela in vpletenost psihološke stroke za obvarovanje in zagotavljanje dobrega počutja delavcev, še posebej tistih, ki jim platformno delo predstavlja edini vir zaslužka, saj so ti najbolj ogroženi.

Uvod

Umestitev ekonomije na poziv v Sloveniji in širše

Gospodarska kriza, ki je zajela svet pred približno 15 leti, je korenito spremenila način dela. Mnogo (zlasti mladih) je naenkrat ostalo brez možnosti zaposlitve. Iz potrebe po prihodku so se začele pojavljati manj konvencionalne oblike zaposlitev, ki jih lahko umestimo v ekonomijo na poziv (angl. *gig economy*, Duggan idr., 2018). Njihove značilnosti so začasnost, prožnost in nejasnost pravic (Kocbek, 2019), kar pomeni, da se pogosto prekrivajo tudi z opredelitvijo prekarnega dela.

Jasno je, da je ekonomija na poziv sodoben pojav, ki je skladen z ideologijo hitrega zadovoljevanja potreb in potrošništva, ki izhaja iz globalizacije in širjenja neoliberalizma v okviru kapitalizma (Laporšek idr., 2018). Prav tako pa so jasne tudi prednosti za zaposlovalca. Kot o najemanju zunanje sodelavca za kratkotrajno delo na projektu in o sodobnem pristopu k iskanju delavcev pišejo na spletni strani skupine Agado (Sodobni pristopi k iskanju delavcev ter nove metode zaposlovanja, b. d.): »Prihranili boste veliko časa in denarja, saj vam ne bo treba iti skozi običajni postopek zaposlovanja.« Takšna miselnost presega zgolj dožemanje ekonomije na poziv v okvirih spletnih platform, ki so že specializirane za eno vrsto dela, in morda namiguje na vse širši spekter poklicev, ki se bodo morali samooglaševati in bodo svoje storitve ponujali kot delo na poziv. Napovedi, da se bodo takšne oblike zaposlitev širile, ni malo (Laporšek idr., 2018).

Tudi v Sloveniji poročajo o porastu atipičnih oblik zaposlitve in opozarjajo na nujnost spremljanja za namen ohranjanja dostojnosti dela in zagotavljanja sistema socialne varnosti (Laporšek idr., 2018). V medijih se največ poroča o platformnem delu za organizaciji Wolt in Glovo, med drugim so pred kratkim ustanovili tudi sindikat dostavljavcev hrane (»Dostavljavke in dostavljavci hrane, ki delajo na spletnih platformah, so se organizirali v svoj sindikat!«, b. d.). Prav na dostavljavce za podjetje Wolt se nanaša večina raziskovalnih ugotovitev za slovenski prostor, pa še te so precej skope, zato meniva, da je vsakršno raziskovanje tega področja dobrodošlo.

Terminologija in opredelitev dela na poziv

Ko sva se odločili raziskovati delo na poziv (angl. *gig work*) kot eno izmed novih oblik dela, je na očitno zapostavljenost tega dela v slovenskem prostoru kazalo že dejstvo, da zanj nimamo ustaljene besedne zveze. Za uporabo izrazov »ekonomija na poziv« in »delo na poziv« sva se odločili glede na svetovanje Inštituta za slovenski jezik Frana Ramovša (Atelšek idr., b. d.). Tudi v utemeljitvi termina se pojavi problematika točne, natančne opredelitve dela na poziv. Delo na poziv opredeljujeva kot obliko dela, pri katerem delavec opravlja kratkotrajne, večinoma enkratne naloge oziroma projekte, pri katerih se samostojno in neodvisno odloča za količino in vrsto dela, naročnik naloge pa izvrši plačilo, ko je ta opravljena (Grobiša, 2021; Jerebičnik, 2021; Suhadolnik, 2016). Ne gre torej za vzpostavitev formalnega delovnega razmerja, ki bi delavcu omogočala zdravstveno in pokojninsko zavarovanje ter druge ugodnosti. Delavci na poziv zaradi tipa zaposlitve namreč nimajo pravice do odmora, plačane malice, dopusta, regresa in porodniškega dopusta, problematično je tudi, če si delavci želijo vzeti bolniški dopust, pa si tega ne morejo privoščiti, saj dobijo plačilo le po uspešno opravljeni nalogi. Ob tem se pojavljajo vprašanja ekonomske, socialne in pravne varnosti, kar nasprotuje definiciji dostojnega dela v Sloveniji (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS, 2016, v Laporšek idr., 2018). Na pravnem področju je še posebej aktualno vprašanje prikritih delovnih razmerij, sklenjenih med platformo in delavcem (Laporšek idr., 2018; Sindikat Mladi plus, 2021). Občasno se poroča o kršenju osnovnih pravic, saj jim je onemogočena pravica do sindikalnega organiziranja (Sindikat Mladi plus, 2022).

Delo na poziv pogosto poteka s posredovanjem spletne platforme, kar imenujemo platformno delo, kjer pa posameznik še vedno ni vezan na eno organizacijo (Grobiša, 2021). Za uveljavljenost izraza **platformno delo** (npr. Jovanović, 2022) sva izvedeli naknadno, zato v prispevku uporabljava obe terminologiji, pri čemer je delo na poziv krovni izraz, platformno delo pa tipična oblika, na katero sva se osredotočili. Pri opredelitvi, utemeljitvi in izboru platform izhajava predvsem iz popisa stanja v slovenskem prostoru avtorice N. Grobiša (2021). V Sloveniji so te platforme Wolt, Glovo, MyNanny, BabySits, Upwork, Fiverr, MojMojster, AirBNB in Booking (Grobiša, 2021). Delavci na platformah Fiverr in Upwork nudijo različne kratkoročne storitve, npr. grafično oblikovanje in prevajanje, posamezniki, ki delo opravljajo na platformah Wolt in Glovo, dostavljajo hrano in druge izdelke, ki jih stranka naroči. Na platformi OnlyFans osebe nudijo različne vsebine, od spolnega dela do fitnesa. S platformama Babysits ali MyNanny

delavci nudijo varstvo otrok naročnikov, s pomočjo platform AirBNB in Booking se lahko za kratek čas oddaja nepremičnina (npr. stanovanje, soba). MojMojster pa je platforma, na kateri se izvajalci različnih del (npr. vodovodar, keramičar, pleskar) povežejo s strankami za lažje poslovanje. Čeprav se vse te platforme med seboj razlikujejo, je vsem skupno to, da delujejo kot nekakšen »vmesnik«, ki poveže stranko oziroma kupca s storitvijo oziroma ponudnikom storitve, ki jo potrebuje.

Dobro počutje in zadovoljstvo z življenjem

Obstajajo torej pregledi značilnosti platformnega dela (Rivera, 2023), v prispevku pa jih bova poskušali povezati z dobrim počutjem in zadovoljstvom pri delu. Če se delavci pri svojem delu dobro počutijo, so tudi bolj zadovoljni s življenjem nasploh, počutijo se bolj optimistični, hkrati pa so tudi bolj motivirani za delo, kar je konec koncev dobro tudi za delodajalca, saj so zadovoljni zaposleni tudi bolj produktivni pri svojem delu in kažejo manj neproduktivnega vedenja (Dimec idr., 2008; Lyubomirsky idr., 2005). Zaradi želje po ekonomičnosti vprašalnika sva se odločili, da ne bova proučevali dobrega počutja v najširšem smislu, torej npr. subjektivno blagostanje, temveč sva se osredotočili na ožje področje zadovoljstva z življenjem, ki je že dokazano ključen element dobrega počutja (npr. Diener idr., 2009).

Sprva se povezava morda zdi nedvoumna, torej da izzivi, kot je negotov mesečni prihodek, znižujejo dobro počutje in s tem zadovoljstvo z življenjem, a delavci na poziv velikokrat opozarjajo tudi na prednosti tega dela, kot je samostojno prosto razporejanje delovnega časa ali dejstvo, da si »sam svoj šef« (npr. D’Cruz in Noronha, 2016). Raziskave (npr. Nagami idr., 2010) so pokazale, da ima na delovnem mestu pomembno vlogo tudi podpora, ki jo zaposleni dobijo od svojih kolegov, kar se kaže v boljši delovni uspešnosti. Delavci na poziv pa večino svojega dela opravljajo sami in ne znotraj kolektiva, zato se lahko večkrat počutijo osamljene, kar vpliva na manjšo delovno uspešnost (Ozcelik in Barsade, 2018). Kot poročajo L. Penney in Spector (2005) ter Harrison in sodelavci (2006), manjše zadovoljstvo pri delu vodi v manj produktivna vedenja in pri posamezniku poveča verjetnost absentizma, česar pa si delavci na poziv v primeru nezadovoljstva ne morejo privoščiti, saj ostanejo brez prihodkov.

Obširna raziskava iz leta 2022 je pri delavcih na poziv v Združenem kraljestvu pokazala, da ti poročajo o slabšem duševnem zdravju in zadovoljstvu z življenjem kot zaposleni za poln ali krajši delovni čas, še vedno pa so njihovi

rezultati boljši od nezaposlenih. Kot mediatorski spremenljivki sta se pokazali osamljenost in finančna prekarnost, vredno pa je omeniti, da je bila raziskava izvedena med pandemijo covid-19, ko so bile okoliščine posebne (Wang idr., 2022). Poudarjeni so tudi primeri nasprotujočih si ugotovitev prejšnjih študij, kar avtorji pripisujejo metodologiji – večinoma gre za proučevanje delavcev z le ene platforme in neenotne definicije dela na poziv, saj nekatere raziskujejo delo na poziv le kot glavno zaposlitev, druge pa tudi kot dodatni vir zaslužka. Zaradi tega sva se odločili, da bova v vzorec skušali zajeti delavce z različnih platform in tudi z različnimi zaposlitvenimi statusi. Kot poudarjajo Wang in sodelavci (2022), je zaradi nejasnih ugotovitev glede duševnega zdravja delavcev na poziv tudi premalo izhodiščnih točk za oblikovanje sistemskih ukrepov socialne oskrbe, ki bi se ukvarjali z negativnimi učinki na zdravje teh delavcev. Zaposlovalci se takšnemu ravnanju običajno izogibajo z obrazložitvijo, da so delavci na poziv zunanji neodvisni sodelavci in ne zaposleni v organizaciji. Avtorji prav tako poudarjajo, da je v trenutnih raziskavah malo podatkov o morebitnih pozitivnih posledicah, ki jih prinaša delo na poziv, kar vodi v pomanjkanje smernic za zmanjšanje negativnih vplivov dela na poziv na posameznikovo življenje.

Raziskovalna vprašanja in doprinos raziskave

Raziskave sva se zaradi pomanjkanja nedvoumnih podatkov lotili eksploratorno in si pri tem postavili tri vprašanja, ki naslavlajo problematiko izzivov zagotavljanja in ohranjanja dobrega počutja delavcev na poziv pri svojem delu.

- Kateri izzivi pri platformnem delu se najbolj povezujejo z zadovoljstvom z življenjem in dobrim počutjem?
- Ali obstajajo razlike, če platformno delo posamezniku predstavlja glavni ali dodatni vir zaslužka ter če je edina dejavnost ali so poleg njega še druge (študij, druga služba)?
- Ali pri tem obstajajo razlike glede na različne platforme?

Pri prvem vprašanju sva postavili še splošno hipotezo, da bo pri poročanju o več obremenitvah pri delu, torej višjem dosežku na vprašalniku izzivov pri delu, zadovoljstvo z življenjem manjše.

Za raziskovanje te problematike sva se odločili tudi kot odgovor na prošnjo A. Freni-Sterrantino in Salerna (2021), ki sta delavce na poziv opredelila kot ogroženo skupino, ki je zaradi značilnosti dela močno izpostavljena

stresu. Želeli sva osvetliti dogajanje na slovenskem trgu in ga povezati z dobrim počutjem pri delu, saj meniva, da se organizacijska psihologija s tem še ne ukvarja dovolj, vseeno pa je to za marsikoga vsakdan. Prav tako pa naju je zanimalo, na kaj bi radi opozorili sami delavci. Čeprav obstajajo različni pregledi neugodnih okoliščin in lastnosti dela na poziv (npr. Rivera, 2023), sva želeli od delavcev slišati, kaj njim predstavlja ovire in izzive, saj je v takšnih delovnih razmerjih ogromno odgovornosti na delavcu, ki pa sam zelo težko doseže spremembo (Laporšek idr., 2018). Dejstvo je, da delo na poziv ni modna muha, ki bo čez nekaj let izzvenela. Trenuten *modus operandi* platform ni trajnosten, saj so delavci tako rekoč takoj zamenljivi, hkrati pa veliko tveganja v povezavi z delom na poziv prenesejo nase (Duggan idr., 2018). Najin prispevek vidiva v dopolnitvi manjkajočega sistematičnega popisa izzivov pri delu na poziv, z upoštevanjem raznovrstnosti dela in preverjanjem povezave s koncepti dobrega počutja. Ugotovitve raziskave lahko usmerjajo nadaljnje proučevanje področja ter pomagajo pri boljšem razumevanju področja raziskovanja, prav tako pa odgovarjajo na vprašanja nujnosti ukrepanja, da se zagotovi dobro počutje vseh vključenih in zmanjša možnost zapletov na področju zdravja.

Metoda

Udeleženci

Spletni vprašalnik je izpolnilo 41 udeležencev, katerih demografske značilnosti so prikazane v tabeli 1. Na nagovor je kliknilo 660 oseb, izpolnjevati pa ga je začelo 91, končalo pa 41, od katerih je bilo brezpogojno veljavnih le 37, pogojno pa sta veljavna še dva. Ta dva namreč nista navedla platforme, na kateri opravljata delo na poziv, zato ju v analizi podatkov nisva upoštevali. Na prvi strani vprašalnika so bili navedeni natančni pogoji kategorizacije dela kot dela na poziv, kar vsaj malo razloži osip reševanja, saj verjetno posamezniki niso seznanjeni s tem poimenovanjem. O problemu nizkega števila udeležencev, slabega odziva na vprašalnik in s tem nereprezentativnosti rezultatov bova več govorili v razpravi.

Udeleženci so bili stari med 18 in 52 let ($M = 29,65$; $SD = 8,78$), nekoliko je prevladoval moški spol. Več udeležencev opravlja delo na platformah Fiverr in Upwork (62 %), sledita Glovo in Wolt (30 %), dva delata na platformi OnlyFans, eden pa na platformi Babysits (tabela 1). Slabi polovici udeležencev delo na poziv predstavlja drugo službo, slaba tretjina ob delu

na poziv tudi študira, slabi četrtini pa delo na poziv predstavlja edino dejavnost. Trije udeleženci so poročali, da poleg dela na poziv tudi študirajo in delajo drugje preko študentskega servisa. Večini udeležencev (62 %) predstavlja delo na poziv dodatni vir zaslужka.

Tabela 1: *Demografske značilnosti udeležencev*

	<i>N</i>	<i>p</i> (%)
Spol		
Moški	20	0,54
Ženske	15	0,41
Drugo	2	0,05
<i>N</i>	37	1,00
Platforma		
Wolt, Glovo	11	0,30
Babysits	1	0,03
OnlyFans	2	0,05
Fiverr, Upwork	23	0,62
<i>N</i>	37	1,00
Dejavnost		
Študij	10	0,27
Druga služba	15	0,41
Edina dejavnost	9	0,24
Študij in študentsko delo	3	0,08
<i>N</i>	37	1,00
Vir zaslужka		
Glavni vir	14	0,38
Dodatni vir	23	0,62
<i>N</i>	37	1,00

Pripomočki

Udeleženci so izpolnjevali spletni vprašalnik, ki sva ga oblikovali s spletnim orodjem EnKlikAnketa (1KA, 2021) in delili po hiperpovezavi. Prva stran vprašalnika povzema namen in vsebino raziskave in navaja pogoje, da se delo posameznika uvršča k delu na poziv. Za te pogoje sva določili:

- delo je priložnostno oz. projektno,
- posamezni projekti ali naloge so kratkotrajni in večinoma enkratni,
- delavec se sam odloča, koliko in kaj bo delal, plačilo dobi za opravljeno nalogo,
- delo ne zagotavlja zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja,
- delo je neodvisno in ni vezano na eno organizacijo in
- delo se opravlja na poziv naročnika s posredovanjem spletne platforme (npr. Wolt, Glovo, OnlyFans, AirBNB, MojMojster, MyNanny, Beping, Upwork, Fiverr ...).

Pogoj za sodelovanje v raziskavi je bil, da za posameznika držijo vse značilnosti dela. Poudarili sva tudi anonimnost in prostovoljnost sodelovanja, odsotnost tveganj in koristi ter napovedali objavo rezultatov v knjigi, čas reševanja pa ocenili na šest minut ter navedli tudi kontakt za postavljanje vprašanj. Po potrditvi udeležbe v raziskavi je sledilo 18 postavk, ki so prevod **Vprašalnika izzivov dela na poziv** (*Gig Work Challenges Inventory* - GWCI, Caza idr., 2022).

Prevoda sva se lotili sami, preverila ga je prevajalka in vsebinsko komentirali kolegi različnih strok. Vprašalnik preverja šest področij izzivov dela na poziv: *izzivi vzdrževanja* (»Težko mi je načrtovati večje stroške, ker ne morem napovedati svojega letnega zaslužka.«), *organizacijski izzivi* (»Težko mi je obvladovati vse dodatne naloge, ki so del mojega dela.«), *izzivi identitete* (»Včasih je drugim težko razložiti, kdo sem kot delavec_ka.«), *čustveni izzivi* (»Moje življenje kot delavec_ka na poziv je lahko precej čustveno naporno.«), *izzivi odnosov* (»Pri svojem delu se pogosto počutim ločen_a od sodelavcev in mentorjev, ki bi mi morda pomagali.«) in *izzivi negotovosti kariere poti* (»Prihodnost moje kariere je nejasna.«).

Nato je sledilo še pet postavk, ki preverjajo zadovoljstvo z življenjem (npr. »V večini pogledov je moje življenje blizu idealnemu.«). Uporabili sva **le-stvico zadovoljstva z življenjem** (*The Satisfaction with Life Scale* - SWLS, Diener idr., 1985; prevod in priredba Avsec idr., 2022). Dodaten razlog, zakaj sva uporabili vprašalnik zadovoljstva z življenjem, je, da drugi pripomočki preverjanja zadovoljstva z delom niso primerni za delavce na poziv, saj vsebujejo področja odnosov s sodelavci, nadrejenimi in ne upoštevajo posebnih lastnosti sodelovanja s spletno platformo za opravljanje dela (Caza idr., 2022). Za tem so udeleženci prosto odgovarjali na skupek odprtih vprašanj. Z vprašanji »Kaj bi vam pomagalo pri dobrem počutju ob

vašem delu na poziv? Kaj vam predstavlja največje obremenitve, izzive, nagrade? Kaj bi potrebovali od odločevalcev za boljše počutje? Kaj so prednosti in slabosti takega dela, kaj bi priporočali sodelavcem?» sva torej pridobili nekaj kvalitativnih podatkov. Sledilo je še pet demografskih vprašanj.

Postopek

Že pred deljenjem vprašalnika sva se pripravljali na težavo pridobivanja udeležencev, zato sva podrobno načrtovali zbiranje podatkov. Povezavo do vprašalnika sva sprva delili po osebnih družbenih omrežjih, nato sva o raziskavi po spletni pošti in drugih kontaktih, ki so prosto dostopni, obvestili omenjene platforme in prosili za razpošiljanje povezave ter v zameno za pomoč ponudili predhoden dostop do rezultatov ali analizo, specifično za njihove delavce. Kontaktirali sva tudi organizacije in sindikate, ki se ukvarjajo s prekarnim delom, dostavljavci in delom na poziv. Žal nisva dobili odgovorov ne od spletnih platform ne od organizacij, z izjemo ene delitve na Facebooku. Nato sva oblikovali in natisnili plakate s QR kodo, ki vodi do vprašalnika, in pogoje za sodelovanje ter jih razdelili po prostorih Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani, restavracijah in trgovinah, ki nudijo dostavo Wolta ali Glova, v centru Ljubljane, v ljubljanske knjižnice in podobna mesta, kjer se zbira veliko ljudi. Prav tako sva po družbenih omrežjih kontaktirali osebe, ki imajo na svojih profilih navedeno, da ustvarjajo vsebine na OnlyFans, hkrati sva jih k reševanju povabili tudi neposredno na platformi. Prav tako sva pisali vsem slovenskim ponudnikom na platformi Fiverr. V osebnih sporočilih sva vedno navedli namen in pomembnost raziskave. Kasneje sva po priporočilih za deljenje med študente prosili tudi Fakulteto za računalništvo in informatiko Univerze v Ljubljani in Naravoslovnotehniško fakulteto Univerze v Ljubljani. Skupno sva razdelili več kot 50 plakatov in poslali več kot 100 sporočil.

Pridobljene podatke sva obdelali s pomočjo računalniškega programa R (R Core Team, 2023) s paketom psych (Revelle, 2022). Po izločitvi neveljavno izpolnjenih vprašalnikov, tj. vprašalnikov, ki so imeli manjkajoče odgovore, sva najprej ustrezno kategorizirali odgovore udeležencev glede na platformo, na kateri delajo. Razvrstili sva jih v demografske skupine (tabela 1); delavce, ki opravljajo delo na platformah Glovo in Wolt, sva v namene preglednosti in sistematičnosti združili v eno kategorijo, ker je narava dela zelo podobna, hkrati pa so posamezniki v odgovorih velikokrat navajali, da opravljajo delo na obeh platform. Enako sva naredili pri

posameznikov, ki delo opravljajo na platformah Fiverr in Upwork. Nato sva izračunali dosežke na Vprašalniku izzivov pri delu na poziv in Vprašalniku zadovoljstva z življenjem tako, da sva sešteli posamezne odgovore posameznikov v skupni dosežek. Pri Vprašalniku izzivov dela na poziv sva tako dobili za vsakega posameznika sedem rezultatov (en za vsako podlevico in skupni rezultat zaznanih izzivov), pri Vprašalniku zadovoljstva z življenjem pa sva izračunali en skupni dosežek splošnega zadovoljstva z življenjem.

Najini podatki ne izpolnjujejo pogojev za izvajanje parametričnih testov, zato sva izračunali Spearmanov koeficient korelacije med dosežki na obeh vprašalnikih, tako za posamezne kategorije zaznanih izzivov kot tudi korelacijo med skupnimi zaznanimi izzivi in splošnim zadovoljstvom z življenjem. Da sva lahko primerjali rezultate med različnimi skupinami udeležencev, sva najprej primerjali povprečne rezultate na Vprašalniku zadovoljstva z življenjem glede na demografske skupine udeležencev (npr. udeleženci, ki jim delo na poziv predstavlja glavni vir prihodka), nato pa sva enako ponovili še z Vprašalnikom izzivov dela na poziv.

Rezultati

Analiza kvantitativnih podatkov

Pri tem delu naju je zanimalo, ali obstajajo povezave med zadovoljstvom z življenjem udeležencev in izzivi, ki jih zaznavajo ob delu na poziv.

Med zadovoljstvom z življenjem in zaznanimi izzivi dela na poziv ni velikih povezav, prav tako med najinimi podatki ni statistično značilnih korelacij (tabela 2). Posamezniki, ki ob delu na poziv zaznavajo več izzivov, hkrati zaznavajo tudi manjše zadovoljstvo z življenjem, vendar je ta povezava precej šibka. Zmerni negativni korelaciji pa sta se pokazali tudi v povezavi zadovoljstva z življenjem in izzivi, povezanimi z negotovostjo karijerne poti in čustvenimi izzivi. Tako rezultati nakazujejo, da so posamezniki, ki se ob svojem delu počutijo bolj negotove v lastno kariero, tudi manj zadovoljni z življenjem, prav tako tisti, ki ob svojem delu zaznavajo več čustvenih izzivov. Ob tem pa moramo biti pri sklepanju pazljivi, saj gre za statistično neznačilne korelacije, ki so lahko le naključne.

Tabela 2: Spearmanovi koeficienti korelacije med zaznanimi izzivi dela na poziv in zadovoljstvom z življenjem

Izzivi dela na poziv	Zadovoljstvo z življenjem	p
Izzivi skupaj	-0,11	0,53
Izzivi vzdrževanja	-0,03	0,86
Organizacijski izzivi	0,07	0,67
Izzivi identitete	0,11	0,53
Izzivi odnosov	-0,10	0,57
Izzivi negotovosti karierne poti	-0,27	0,10
Čustveni izzivi	-0,28	0,10

Zanimalo naju je tudi, kakšne razlike nastajajo med skupinami udeležencev ter njihovim zadovoljstvom z življenjem in zaznanimi izzivi ob delu na poziv. O največjem zadovoljstvu z življenjem poročajo udeleženci, ki delajo na platformi OnlyFans, sledijo pa jim delavci na platformi BabySits. O najmanjšem zadovoljstvu z življenjem pa poročajo delavci platform Wolt in Glovo. Zadovoljstvo z življenjem je večje tudi v primeru, da zaslužek z delom na poziv za udeleženca predstavlja dodatni vir zaslužka in je poleg dela na poziv zaposlen še nekje drugje. V primeru, da delo na poziv predstavlja glavni vir zaslužka in delo na poziv predstavlja edino dejavnost delavca, pa je zadovoljstvo z življenjem manjše (tabela 3).

Izzive, ki sva jih preverjali z Vprašalnikom izzivov dela na poziv, kot najbolj obremenjujoče zaznavajo udeleženci, ki jim delo na poziv predstavlja edino dejavnost, s katero se ukvarjajo, sledijo jim udeleženci, ki jim delo na poziv predstavlja glavni vir zaslužka. Kot najmanj obremenjujoče pa izzive ob delu zaznavajo študentje, ki poleg študija in dela na poziv opravljajo drugo delo preko študentskega servisa.

Tabela 3: Demografske kategorije in aritmetične sredine zadovoljstva z življenjem in zaznanih izzivov dela na poziv

	M_1	M_2
Platforma		
Wolt, Glovo	15,5	50,5
Babysits	26,0	58,0
OnlyFans	27,5	54,0
Fiverr, Upwork	21,4	57,8

	M_1	M_2
Vir zasluzka		
Glavni vir zasluzka	17,4	64,6
Dodatni vir zasluzka	21,7	49,8
Dejavnost		
Študij ob delu na poziv	19,7	55,5
Druga služba ob delu na poziv	22,3	49,9
Edina dejavnost	16,7	66,8
Študij in drugo delo ob delu na poziv	20,3	48,3

Opomba. ¹Vprašalnik zadovoljstva z življenjem. Najvišje mogoče število točk je 35, najnižje število točk je 5. ²Vprašalnik izzivov dela na poziv. Najvišje mogoče število točk je 90, najnižje število točk je 18.

Glede na platformo, na kateri opravljajo delo na poziv, izzive ob delu na poziv kot najbolj obremenjujoče zaznavajo udeleženci, ki opravljajo delo na platformah Babysits, Fiverr in Upwork, najmanj pa dostavljavci za platformi Glovo in Wolt. Posamezne platforme se tudi razlikujejo glede na kategorije izzivov, ki jih udeleženci pri svojem delu zaznavajo. Delavci platform Wolt in Glovo tako kot najbolj obremenjujoče zaznavajo izzive na področju negotovosti karijerne poti ($M = 9,7$) in čustvenih izzivov ($M = 9,1$), najmanj obremenjujoči pa se jim zdijo izzivi, povezani z identiteto ($M = 6,6$). Udeleženci, ki svoje storitve ponujajo na platformi Babysits, zaznavajo kot bolj obremenjujoče izzive v kategoriji vzdrževanja ($M = 13,0$) in negotovosti karijerne poti ($M = 13,0$), najmanjšo težavo pa jim predstavljajo organizacijski izzivi ($M = 5,0$). Posameznikom, ki delajo na platformi OnlyFans, se zdijo najbolj obremenjujoči izzivi na področju vzdrževanja ($M = 10,5$), najmanj pa se spopadajo z izzivi, povezanimi z identiteto ($M = 7,5$). Prav tako se delavcem platforme Fiverr in Upwork najbolj obremenjujoči zdijo izzivi na področju vzdrževanja ($M = 10,39$), najmanj obremenjujoči pa se jim zdijo čustveni izzivi ($M = 9,0$) in izzivi, povezani z negotovostjo karijerne poti ($M = 9,09$).

Posamezniki, ki jim delo na poziv predstavlja glavni vir zasluzka, zaznavajo kot najbolj obremenjujoče izzive, povezane z vzdrževanjem in čustvi ($M = 11,9$), najmanj obremenjujoči pa se jim zdijo izzivi identitete ($M = 9,3$). Podobno tudi delavci, ki jim delo na poziv predstavlja dodatni vir prihodka, zaznavajo kot najbolj obremenjujoče tiste izzive, ki se pojavljajo na področju vzdrževanja ($M = 8,8$) in odnosov ($M = 8,9$), najmanj pa na področju čustvenih izzivov ($M = 7,4$).

Posameznike sva primerjali tudi glede na dejavnosti, ki jih opravljajo ob delu na poziv, ter zaznane izzive ob delu na poziv in ugotovili, da kot zelo obremenjujoče doživljajo izzive tisti posamezniki, ki jim delo na poziv predstavlja edino dejavnost, najmanj pa udeleženci, ki ob delu na poziv tudi študirajo in opravljajo drugo študentsko delo. Tudi v teh skupinah prihaja do razlik glede tega, katere kategorije izzivov pri njihovem delu najbolj izstopajo. Posameznikom, ki ob delu na poziv tudi študirajo, se zdijo najbolj obremenjujoči izzivi na področju vzdrževanja ($M = 10,5$) in odnosov ($M = 10,2$), najmanj preglavic pa jim povzročajo izzivi identitete ($M = 7,0$). Tisti, ki zraven dela na poziv opravljajo drugo službo, zaznavajo kot najbolj obremenjujoče izzive, povezane z vzdrževanjem ($M = 9,5$), najmanj pa na področju negotovosti karijerne poti ($M = 7,6$). Delavci, ki jim delo na poziv predstavlja edino dejavnost, zaznavajo kot najbolj obremenjujoče izzive, povezane z negotovostjo karijerne poti ($M = 12,4$) in vzdrževanjem ($M = 12,2$), najmanj obremenjujoči pa se jim zdijo izzivi, povezani z identiteto pri delu ($M = 10,0$). Študentje, ki ob delu na poziv opravljajo tudi drugo študentsko delo, zaznavajo izzive v povezavi z lastno identiteto kot najbolj obremenjujoče ($M = 11,3$), najmanj pa izzive na področju odnosov ($M = 5,0$).

Analiza kvalitativnih podatkov

Pri tem delu sva preverjali vsebino odgovorov na odprta vprašanja v vprašalniku. Udeležence sva vprašali po največjih obremenitvah, izzivih in nagradah ter prednostih in slabostih dela na poziv, potencialnih virih pomoči za dobro počutje, kaj bi potrebovali od odločevalcev za boljše počutje ob delu ter po priporočilih za druge delavce.

Na vprašanja so odgovorili skoraj vsi udeleženci, nekateri so se pri tem zelo razpisali, nekateri navedli le besedo ali dve. Opozarjali so tako na pozitivne kot negativne plati dela, čeprav je bilo nekoliko več govora o izzivih in obremenitvah. Nekateri odgovori so bili zelo specifični za določeno platformo. Ustvarjalka vsebin na OnlyFans je recimo pisala o pritisku, da mora biti vedno videti popolno, dostavljavci za Wolt in Glovo so poudarjali neugodne vremenske razmere in lastnosti fizičnega okolja (vzponi), specifična slabost pri sodelovanju z Woltom pa je, kot sta navedla dva udeleženca, da delo začnejo z dolgovi podjetju, ki jim ne priskrbi vse potrebne opreme za opravljanje dela. Uporabnik platforme Fiverr je kot izzive navedel odločitev in začetek dela ter razcvet umetne inteligence.

Plačilo in zaslužek

Udeleženci so daleč najpogosteje poudarjali izziv negotovosti in nekonsistentnosti zaslužka, saj je to omenila več kot četrtnina udeležencev. Pri tem gre tako za nepredvidljivost dela v določenem dnevu, tednu ali mesecu kot tudi za neenakomerno celoletno razporeditev obremenitev, dela in s tem zaslužka. Delavcem na platformi Fiverr je težko pridobiti redne stranke oziroma tudi po sodelovanju biti prepričan, da se bo stranka še kdaj vrnila. Zanimivo pa je, da je ena udeleženka o nestatičnem zaslužku govorila kot prednosti v smislu motivacije, »več ko delaš, več zaslužiš«. Eden je poudaril, da je dela malo. Udeleženci si želijo boljše plače, prav tako pa dodatkov za uspešnost ali za spodbujanje zdravega načina življenja in skrbi za okolje – dostavljavec za Wolt si želi dodatka za tiste, ki pri delu uporabljajo kolo.

Prav tako so se odgovori dotikali teme svobode – od splošnega občutka do svobode pri opravljanju več poklicev naenkrat ali v enem letu in s tem svobodo pri ustvarjanju zaslužka. Nekateri so posebej poudarili, da je uspeh odvisen od lastnih sposobnosti, tudi sami pa so omenjali, da je situacija zelo različna med delavci, ki jim delo na poziv predstavlja glavni, in tistimi, ki jim predstavlja dodatni zaslužek. Vseeno pa bi si želeli več avtonomije pri izbiri projektov in nižje stroške prispevkov, katerih višanje trenutno otežuje uspešnost.

Zanimivo pri tem je, da udeleženci svetujejo, naj se kandidati na to delo vnaprej dobro pripravijo, organizirajo in oblikujejo natančen načrt – vse to pa naj imajo v mislih tudi med delom. To namreč predstavlja kontrast ideji svobode. Eden izmed udeležencev priporoča tudi ustvarjalnost, pogum in pripravljenost na sprotno učenje. Nепrestano učenje novih stvari, ki jih potrebuješ med delom, so omenjali tudi drugi udeleženci, ena oseba je to opisala kot največji izziv in največjo nagrado hkrati, vendar je utemeljila, da bi bila situacija popolnoma drugačna, če bi ji delo na poziv predstavljalo glavni vir zaslužka. Takrat bi morala pridobiti tudi veščine marketinga, samopromocije, raziskovanja in prilagajanja trgu ter usvojiti inovacije na svojem področju. Ena oseba je povedala tudi, da bi se raje bolj osredotočala na vsebino kot na oglaševanje in odzivanje na pozive.

Prilagodljivost delovnega časa

Najpogosteje omenjena prednost je bila prilagodljivost urnika, torej samostojno odločanje, kdaj in koliko boš delal, kdaj boš imel »dopust« in kakšen bo tvoj delovni čas, kar pa je spet povezano s platformo. Dostavljavci ne

morejo delati, ko restavracije in trgovine ne obratujejo, prevajalci ali snemalci glasovnih posnetkov pa lahko na svojem projektu delajo tudi sredi noči, če bi tako želeli. Povezano z delom kadarkoli je tudi delo kjerkoli – tukaj so udeleženci predstavili tako prednosti dela na domu za introvertne osebe in varčevanje pri prevažanju kot tudi prednost za osebe, ki so na poti oziroma niso na voljo za delo v živo.

Hkrati pa se je delo »kjerkoli kadarkoli« izkazalo tudi za slabost, saj so udeleženci poročali o slabih veččinah in možnostih vzpostavljanja dobrega ravnovesja med službenim in zasebnim življenjem (»delo od jutra do večera«) in izrazili potrebo po več prostega časa (»brezdelni vikendi«). Še posebej pogosto so o tem govorili uporabniki platforme Fiverr, saj za projekt dobijo kratek rok oddaje, zaradi česar pogosto občutijo časovni pritisk. Po drugi strani pa je udeleženka, ki Fiverr uporablja kot dodatni vir zaslužka, delo opisala kot »počasno in prijetno«. Udeleženci so omenjali tudi pomanjkanje stabilnega, stalnega urnika, ki bi jim pomagal načrtovati življenje in stroške ter oblikovati boljše zavedanje, koliko časa v resnici delajo. Pisali so o odsotnosti rutine ter o nejasni prihodnosti in premalo osredotočanja na dolgotrajne karijerne cilje. Prav tako so kot obremenitev izpostavili čas, ko si »na voljo« in ne opravljaš dejanske naloge.

Psihološke vsebine

Nekaj odgovorov se je nanašalo tudi na bolj psihološke vsebine. Več udeležencev je izrazilo potrebo po več človeškega stika in omenjalo problem samote. Na to so se nanašali predvsem v okviru samostojnosti dela, torej da ni mogoče dobiti pomoči ali nasveta pri delu, »za vse si sam«, pri čemer so poročali tudi o problemu obsežnih birokratskih postopkov in mnogih neznankah pri delu.

Nekateri kot rešitev ponujajo skupinske pogovore s sodelavci na družbenih omrežjih, osvetljujejo potrebo po povezovanju s podobnimi delavci. En odgovor se je dotikal tudi nezadostne zdravstvene varnosti, saj udeleženka zaradi težav v duševnem zdravju včasih ne more opravljati svojih nalog oziroma projektov, kar se potem kaže v izpadu zaslužka. Ista udeleženka bi zato svojim sodelavcem priporočala terapijo, podobno pa je druga udeleženka poudarila pomembnost »gradnje sebe in opolnomočenja« ter osebne rasti med opravljanjem tovrstnega dela. Omembi dela kot stresnega in naporega sta bili le dve.

Status dela

Nekaj govora je bilo tudi o ugledu in cenjenosti dela, udeleženci so se pri tem pritožili, da delo ni pravično plačano, da stranke niso poštene, med delom spreminjajo svoje zahteve in pogosto barantajo, kar si pri drugih oblikah dela naj ne bi dovolile. Dva udeleženca sta zapisala, da delo dojemata kot izkoriščanje delavcev, saj za korektno opravljeno delo dobita simbolično plačilo. Ena oseba je izrazila potrebo po »normalnih« pogojih zaposlovanja: bolniški odsotnosti, dopustu in regresu.

Zanimivo pa so se na vprašanje o vlogi odločevalcev udeleženci najmanj odzivali in imeli zelo deljena mnenja. Nekateri so podpirali popolno avtonomnost (»o delu odločamo sami«, »pretirana regulacija ni naloga odločevalcev«), drugi pa so predlagali spremembo zakonodaje, in sicer vzpostavljanje posebnega statusa, ki bi delavce na poziv razlikoval od samostojnih podjetnikov, da bi lahko izdajali račune in prijavljali dohodek na platformah tudi brez lastnega podjetja ter da bi država mesečno zakupila dela, kar bi pripomoglo k enakomerni razporejenosti del čez leto. Slednje ideje udeleženka ni podrobneje opisala.

Pri interpretaciji kvalitativnih podatkov se je treba opomniti, da so udeleženci na to vprašanje odgovarjali po izpolnjevanju vprašalnika izzivov in zadovoljstva z življenjem, zato so verjetno dodatno poudarili le najbolj pereče misli.

Razprava

Omejitve raziskave

Jasno je, da je glavna pomanjkljivost raziskave majhen vzorec, ki tudi ni reprezentativen, saj nezadostno pokriva različne skupine ljudi, ki sva jih opredelili ob načrtovanju (npr. ni udeležencev, ki bi ob delu na poziv imeli še drugo službo, vendar bi jim delo na poziv predstavljalo glavni vir prihodkov, ni udeležencev s platforme MojMojster, AirBNB, Booking ...). V prihodnje bi problem vsaj do neke mere lahko rešili s hkratno uporabo vprašalnika v angleščini, saj sva med pridobivanjem podatkov izkusili, da nezanemarljivo število delavcev na poziv v Sloveniji ne govori slovensko – to še posebej velja za dostavljavce.

Pridobivanje udeležencev je onemogočala tudi sama značilnost dela – ti delavci nimajo sodelavcev in nadrejenih v tradicionalnem pomenu besede,

kar pomeni, da ne obstaja komunikacijski kanal, po katerem bi jih lahko dosegli. Kljub temu verjameva, da sva pridobili relevantne in aktualne podatke za raziskovanje problema dobrega počutja pri platformnem delu, vsaj nekaj ljudi seznanili s tem pojmom in slovensko ustreznico »delo na poziv« ter odprli možnosti vključevanja psihološke stroke v reševanje problema.

Izzivi vzdrževanja

Rezultati sicer ne kažejo statistično značilne povezave, vseeno pa nakazujejo v smer hipoteze, da so obremenitve pri delu in zadovoljstvo z življenjem povezani. Čeprav bi kritično lahko zaključili, da je povezava le naključna, jo bova vseeno poskušali obravnavati. Zanimivo je, da se pri najinih udeležencih najnižja povezanost kaže pri izzivih vzdrževanja, ki se nanašajo na dovoljšen zaslužek, nepredvidljivost dela in stalnost osnovnih prihodkov, hkrati pa so sami ta izziv največkrat omenili pri prostem odgovarjanju. Največje izzive doživljajo posamezniki, za katere je platformno delo edina dejavnost in tako glavni vir zaslužka. Glede na slednji ugotovitvi bi namreč sklepali, da bo med izzivi vzdrževanja in zadovoljstvom z življenjem velika negativna povezava, kar bi bilo tudi skladno z ugotovitvami, kako pomembna je plača pri zadovoljstvu z življenjem (npr. Dimec idr., 2008). To si razlagava z dejstvom, da za večino najinih udeležencev platformno delo ni glavni vir zaslužka, torej neredni in nepredvidljivi prihodki pri tem delu nimajo velikega vpliva na potek njihovega življenja. Večina udeležencev ima za »varno mrežo« svoje primarno delo, na zaslužku platformnega dela pa tako temeljijo manj nujne dobrine, dejavnosti, nakupi in podobno.

Da bi bolje spoznali problematiko delavcev, ki so zaradi nepredvidljivosti prihodka potencialno ogroženi, bi potrebovali večji vzorec oseb, ki jim platformno delo predstavlja edino dobičkonosno dejavnost. Prav tako obstaja možnost, da udeleženci, ki opravljajo tudi kakšno drugo delo, ob izpolnjevanju vprašalnika niso upoštevali opozorila, naj se pri odgovorih nanašajo na svoje platformno delo in so zato izrazili manjšo problematičnost izzivov vzdrževanja.

Organizacijski izzivi

Čeprav je smernica zelo majhna in spet neznačilna, bi pozitivno povezanost organizacijskih izzivov in zadovoljstva življenjem lahko razložili s prostimi odgovori udeležencev. Poudarjali so namreč težavo vzpostavljanja rutine

in dobrega načrtovanja, a so pri tem videli možnost razvoja in učenja, torej gre v nekaterih primerih za dober izziv, in ne nepremostljivo oviro. Prav tako so pri načrtovanju veliko poudarka dajali samoiniciativnosti oziroma odgovornosti posameznika, da je v tem dober, kar bi lahko pomenilo, da je med vsemi šestimi področji izzivov to tisto, kjer platformni delavci doživljajo največ avtonomije in možnosti izboljšave. Plačilo posamezne naloge, čustvenost dela, pomanjkanje odnosa s sodelavci in podobno so področja, ki jih sami težje spremenijo. Ugotovitve preteklih študij pa kažejo, da je avtonomija povezana z doživljanjem življenja kot smiselnega, s čimer je večje tudi zadovoljstvo z življenjem in delom (npr. Dimec idr., 2008; Steckermeier, 2021). Da pa bi takšen sklep ozadja rezultatov potrdili, bi ga bilo seveda treba pri udeležencih bolje preveriti.

Izzivi identitete, negotovosti karijerne poti in čustveni izzivi

Pozitivno povezanost izzivov identitete in zadovoljstva z življenjem težko razloživa. Morda to področje ni smiselno za slovenski prostor, morda gre za slab prevod vprašanj, ki se je pokazal v neveljavnih rezultatih, morda pa gre za kaj tretjega. Ideja za razumevanje teh rezultatov je lahko misel, da se delavci zaradi predsodkov ali negativnih prepričanj ne želijo jasno identificirati kot delavci na poziv, zato so bolj zadovoljni z življenjem, ko je glede tega nekaj nerazločnosti.

Z življenjskim zadovoljstvom so najbolj povezani izzivi negotovosti karijerne poti, kar je do neke mere smiselno, saj se delavci lahko počutijo »ujete v sistem«, nemočne in tudi nevedne. Večina platformnega dela sicer nudi neko vrsto garancije, da se bo lahko izvajalo tudi v nepričakovanih okoliščinah, npr. v krizi ob pandemiji covida-19. Zanimivo pa je, da se tega področja udeleženci v svojih prostih odgovorih skorajda niso dotikali.

Prav tako ni bilo veliko sklicevanja na to, da je delo na poziv čustveno, vseeno pa se je skozi vse odgovore čutila čustvena obarvanost. Začutiti in razbrati je bilo jezo, razočaranje, stisko, v drugih primerih pa tudi pomirjenost, vendar gre pri tem za mnenje o delu, ne nujno za doživljanje čustev med delom. Vprašanje je tudi, kako ustrezno je v slovenščini govoriti o delu kot čustvenem, saj smo tega morda bolj vajeni pri poklicih, ki vključujejo skrb za nekoga, npr. v zdravstvu, v drugih okoliščinah pa bi izraz znal biti tuj.

Izzivi odnosov

Tudi pri izzivih odnosov bi zaradi poročanja na odprtem vprašanju pričakovali večjo povezanost, vendar spet lahko govorimo o večinskem deležu delavcev, za katere to ni primarna službena dejavnost. Predvidevamo lahko, da so se pri izbiri dela odsotnosti sodelavcev in nadrejenih zavedali, zato nima večjega vpliva. Vseeno pa iz analize kvalitativnih podatkov očitno začutimo potrebo po pripadnosti, združevanju in opiranju na sodelavce za pomoč. Marsikomu družba v službi namreč predstavlja pomemben del medosebnih odnosov nasploh v življenju, kar pa se povezuje z zadovoljstvom z življenjem (Amati idr., 2018; Froh idr., 2007). Do neke mere se je to pokazalo tudi v ustvarjanju sindikata dostavljavcev, vendar gre tam seveda še za druge namene. Čeprav platformni delavci včasih poročajo, da od platforme dobijo podporo in pomoč, bi te vseeno lahko razmislile o vzpostavitvi komunikacijskih kanalov, v katere bi se delavci lahko prostovoljno vključili, delili izkušnje, skrbi in si pomagali. Za olajšavo teh izzivov bi lahko preizkusili izbirni program mentorstva, četudi je recimo le enodnevno, da bi imel vsak uporabnik vsaj en kontakt, na katerega bi se lahko obrnil v primeru zapletov. Reševanje tega problema bi bilo še posebej smiselno s sklicem na ugotovitve Wang idr. (2022), ki opozarjajo osamljenost kot najpomembnejšo povezavo med delom na poziv in dobrim duševnim zdravjem ter zadovoljstvom z življenjem.

Z omejenimi podatki, ki sva jih pridobili, torej lahko ponudiva nekaj uvida v doživljanje platformnih delavcev in sklepava o razlagah za povezanost z zadovoljstvom z življenjem, hkrati pa se je odprlo še veliko novih vprašanj. Na tem mestu se morda pojavi potreba po nestrukturiranih intervjujih, kjer bi udeleženci prosto podali še več informacij, vseeno pa bi glede na dober odziv lahko dodali še kakšno odprto vprašanje za udeležence v najin vprašalnik.

Različne platforme

Pri iskanju razlage rezultatov je treba upoštevati tudi zelo različne vsebine in pogoje dela ter platforme, s katerimi delavci na poziv sodelujejo. Nekaj primerov so udeleženci poudarili že sami, bolj pa bi o podobnostih in razlikah lahko razpravljali v fokusni skupini. Med udeleženci je le en pri delu uporabljal platformo Babysits in dva OnlyFans, zato iz teh kvantitativnih rezultatov ne bova delali zaključkov, vseeno pa sva jih informativno vključili v članek. Dostavljavci hrane so torej povprečno manj zadovoljni z

življenjem, a hkrati izzive doživljajo manj intenzivno kot ponudniki storitev na platformah Fiverr in Upwork, kar je zanimivo, saj nasprotuje splošni negativni korelaciji med zadovoljstvom z življenjem in doživljanjem izzivov. Pri tem gotovo veliko vlogo igra majhnost vzorca, saj zelo težko izvajamo tudi podrobnejšo analizo področij izzivov.

Vir zaslužka

Nepresenetljiva je že omenjena ugotovitev, da ljudje zaznavajo težje izzive pri delu na poziv, če jim to predstavlja glavni vir zaslužka, in ne dodaten, in tudi če je to njihova edina dejavnost v primerjavi z drugimi kategorijami. Za te delavce lahko namreč že slab teden, ko ne morejo delati, pomeni velik izpad dohodkov, delu morajo posvečati več časa in imajo manj možnosti za napake. Zanimiva je tudi ugotovitev, da večje obremenitve in manjše zadovoljstvo z življenjem čutijo tisti, ki zraven dela študirajo, v primerjavi s tistimi, ki zraven tega dela in študija opravljajo še eno delo. Res je, da sva slednjo kategorijo dodali naknadno, saj udeleženci sami opozorili nanjo, zato obstaja velika možnost, da tudi kdo izmed študentov opravlja še kakšno drugo delo, pa tega ni napisal.

Zaključek

Teoretični doprinos raziskave vidiva predvsem v usmeritvah raziskovanja v prihodnje, pri čemer je lahko koristen preveden Vprašalnik izzivov dela na poziv, ki se je pri raziskovanju dobro obnesel. Posamezna področja so namreč precej skladna z odgovori na odprto vprašanje, najini udeleženci so poudarjali podobne izzive, kar nakazuje na veljavnost vprašalnika tudi v slovenskem prostoru. Glede na porast raziskovane oblike dela bi bilo smiselno vprašalnik validirati tudi pri nas, saj nekatera področja izzivov slovenskim platformnim delavcem vseeno ne povzročajo velike obremenitve. Pozdravljiva torej preverjanje psihometričnih lastnosti prevedenega vprašalnika in s tem validacijo na večjem številu udeležencev.

Praktično vrednost ugotovitev pa vidiva pri usmerjanju skrbi za dobro počutje delavcev na poziv, na kar opozarjajo tudi tuje raziskave. Pri tem se seveda pojavlja vprašanje, kdo je zanje odgovoren. Meniva, da je odgovor na to vprašanje nejasen in pod močnim vplivom politike – kdo je deležen socialnega varstva, kako socialna država je Slovenija, v koga želimo vlagati za prihodnost in kakšen gospodarski sistem bodo podpirali odločevalci ter

stroka. Sklepava, da sta priljubljenost in aktualnost takšnega tipa dela za zdaj še v vzponu, torej se ga najverjetneje še kar nekaj let ne bo izkoreninilo, kar pomeni, da so tudi ti delavci del slovenskega trga dela. Kot psihologi moramo čutiti odgovornost skrbi za blagostanje vsakogar, poslanstvo naše vede bi naj bilo zagotavljati ne le odsotnost duševnih zapletov, motenj, bolezni, primanjkljajev, temveč omogočati samoaktualizacijo, rast in srečo.

Navsezadnje lahko omenimo tudi skrb, da bo vse več poklicev postalo takšnih, ki se jih bo opravljalo na poziv. Takšni prihodnosti so lahko še posebej podvrženi poklici, ki vključujejo delo z ljudmi, na področju psihologije npr. različna testiranja, svetovanja, psihoterapije in podobna področja, ki se lahko strnejo na enkratno srečanje. V distopični prihodnosti si lahko predstavljamo celo najmanjše šolskih psihologov, kariernih svetovalcev ali svetovalnih delavcev za izvedbo enkratnega svetovalnega pogovora, delavnice ali predavanja, ker bi tako prihranili stroške zaposlovanja. Pomembno je torej, da opozarjamo na nujnost občutka stabilnosti, zanesljivosti zaposlitve, odnosov med sodelavci, nadrejenimi in podrejenimi ter oporo in vire pomoči ob zapletih. Razvidno pa je tudi, da delo na poziv ni nekakšna grožnja izključno nehumanega dela in izkoriščanja delavcev, saj so ugotovitve ključne za ugotavljanje značilnosti dela, ki jih novodobna družba (tako zaposlovalci kot kandidati za zaposlitev) išče – prilagodljivost, občutek avtonomije, svobode pri razporejanju službenega in zasebnega časa in možnost dela na domu. Da pa bi lažje oblikovali konkretne predloge, kaj morajo posamezni udeleženci omogočiti, da bi se ob zadovoljstvu z delom povečalo tudi zadovoljstvo z življenjem, je treba bolj temeljito raziskati to povezavo in mehanizem delovanja.

Literatura

- 1KA (Verzija 23.09.26) [Računalniški program]. (2021). Fakulteta za družbene vede. <https://www.1ka.si>
- Amati, V., Meggiolaro, S., Rivellini, G. in Zaccarin, S. (2018). Social relations and life satisfaction: The role of friends. *Genus*, 74, 1–18. <https://doi.org/10.1186/s41118-018-0032-z>
- Atelšek, S., Fajfar, T., Jemec Tomazin, M., Trojar, M. in Žagar Karer, M. (b. d.) *Ekonomija na poziv*. ZRC SAZU <https://isjfr.zrc-sazu.si/sl/terminologisce/svetovanje/ekonomija-na-poziv>
- Avsec, A., Kavčič, T. in Zager Kocjan, G. (2022). *Psihologija subjektivnega blagostanja: znanstvena spoznanja o sreči*. Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta. <https://doi.org/10.4312/9789617128475>

- Caza, B. B., Reid, E. M., Ashford, S. J. in Granger, S. (2022). Working on my own: Measuring the challenges of gig work. *Human Relations*, 75(11), 2122–2159. <https://doi.org/10.1177/001872672111030098>
- D’Cruz, P. in Noronha, E. (2016). Positives outweighing negatives: The experiences of Indian crowdsourced workers. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 10(1), 44–63. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.10.1.0044>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. in Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Lucas, R. E. in Oishi, S. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. V S. J. Lopez in C. R. Snyder (ured.), *Handbook of positive psychology* (2. izd.), 187–194. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2905
- Dimec, T., Mahnič, J., Marinšek, M., Masten, R. in Tušak, M. (2008). Zadovoljstvo z življenjem in delovno zadovoljstvo zaposlenih v Slovenski vojski. *Psihološka obzornja*, 17(4), 117–130.
- Dostavljavke in dostavljavci hrane, ki delajo prek spletnih platform, so se organizirali v svoj sindikat!* (b. d.). Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. <https://www.zsss.si/dostavljavci-sindikat-platfor-194/>
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R. in McDonnell, A. (2. 6. 2018). *The rise and rise of the gig economy*. <https://www.rte.ie/brainstorm/2018/0530/967082-the-rise-and-rise-of-the-gig-econo/>
- Freni-Sterrantino, A. in Salerno, V. (2021). A plea for the need to investigate the health effects of Gig-Economy. *Frontiers in Public Health*, 9, 638767. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.638767>
- Froh, J. J., Fives, C. J., Fuller, J. R., Jacofsky, M. D., Terjesen, M. D. in Yurkewicz, C. (2007). Interpersonal relationships and irrationality as predictors of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2(1), 29–39. <https://doi.org/10.1080/17439760601069051>
- Grobiša, N. (2021). *Zaznave učinkovi gig ekonomije na zaposlene* [magistrsko delo]. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Harrison, D. A., Newman, D. A. in Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305–325. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.20786077>
- Jerebičnik, N. (2021). *Delo na poziv: kako platforma OnlyFans spreminja spolno delo* [Magistrsko delo]. Univerza na Primorskem, Fakulteta za humanistične študije.
- Jovanović, S. (2022). *Značilnosti platformnega dela v Sloveniji* [magistrsko delo]. Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
- Kocbek, D. (17. 4. 2019) Vse več je nestandardnih delovnih mest, ki bi jim prav tako morale pripadati temeljne pravice. *Mladina*. <https://www.mladina.si/190600/vse-vec-je-nestandardnih-delovnih-mest-ki-bi-jim-prav-tako-morale-pripadati-temeljne-pravice/>
- Laporšek, S., Franca, V. in Arzenšek, A. (2018). Kako dostojne so nove oblike dela v Sloveniji?. *Economic and Business Review*, 20(4), 6. <https://doi.org/10.15458/85451.77>

- Lyubomirsky, S., King, L. in Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Nagami, M., Tsutsumi, A., Tsuchiya, M. in Morimoto, K. (2010). Job control and coworker support improve employee job performance. *Industrial Health*, 48(6), 845–851. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1162>
- Ozcelik, H. in Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343–2366. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- Penney, L. M. in Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7), 777–796. <https://doi.org/10.1002/job.336>
- R Core Team (2019). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Austria. <https://www.R-project.org/>
- Rivera, M. (8. 11. 2023). *The Future of the Gig Economy: 2024 and Beyond* <https://www.clearvoice.com/resources/gig-economy-future/#:~:text=A%202023%20research%20insights%20report%20on%20the%20gig,2023%2C%20the%20gig%20economy%20will%20continue%20to%20expand>
- Revelle, W. (2022). *psych: Procedures for Personality and Psychological Research*, Northwestern University.
- Sindikat Mladi plus (2021). *Platformno delo v Sloveniji: na primerih dostavljalcev hrane*. Sindikat Mladi plus. <https://www.mladiplus.si/wp-content/uploads/2021/06/Poro%C4%8Dilo-za-javnost.pdf>
- Sindikat Mladi plus (7. 3. 2022). *Platformno delo – najboljša služba na svetu?* <https://www.mladiplus.si/2022/03/07/najboljsa-sluzba-na-svetu/>
- Sodobni pristopi k iskanju delavcev ter nove metode zaposlovanja*. (b. d.) <https://www.agado.si/b204/sodobni-pristopi-k-iskanju-delavcev-ter-nove-metode-zaposlovanja>
- Steckermeier, L. C. (2021). The value of autonomy for the good life. An empirical investigation of autonomy and life satisfaction in Europe. *Social Indicators Research*, 154(2), 693–723. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02565-8>
- Suhadolnik, G. (22. 12. 2016). *Kako bomo živeli, ko ne bo več služb*. Finance Manager. <https://manager.finance.si/8852591/Kakobomo-ziveli-ko-ne-bo-vec-sluzb??src=ArtTop>
- Wang, S., Li, L. Z. in Coutts, A. (2022). National survey of mental health and life satisfaction of gig workers: the role of loneliness and financial precarity. *BMJ open*, 12(12), e066389. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-066389>

WORKING ANYTIME – WHEN THERE’S WORK: PLATFORM WORK AND LIFE SATISFACTION IN SLOVENIA

The main characteristics of platform work, such as the independent execution of short, mostly singular, independently monetized tasks, where an online platform acts as an intermediary between the service provider and the client, classify such work as a popular modern work type. While current research emphasizes risk factors, the findings are inconclusive due to the lack of scientific work in this field. In the article, we research how the recognized challenges of platform work are experienced among workers and how that links to feelings of contentment with life, which is a crucial contributor to personal well-being. A total of 37 participants completed an online questionnaire, allowing us to obtain quantitative and qualitative data. The platforms included are Fiverr, Upwork, Wolt, Glovo, OnlyFans and Babysits. The participants vary by the other main activities present in their lives: platform work represents the main source of income to some and additional income to others, some work another job alongside it and some attend school. The results of linking the challenges of such work to feelings of life satisfaction are uncharacteristic and unremarkable, though the significance increases in answers to open questions. Unpredictable and irregular income is emphasized, as well as schedule adaptability. The results vary by platform, source of income and the presence of other work-educational activities. The findings offer an insight into how experiencing work characteristics connects to feelings of life satisfaction, and consequently make it possible to draw conclusions with regard to other, similar psychological factors. The article outlines the importance of research into such work and the active involvement of psychology to safeguard and ensure a sense of well-being in workers, especially those for whom platform work represents their main source of income, as they are most vulnerable.