

PSIHOLOŠKI VIDIKI BREZPOSELNOSTI

Brigita Vončina¹

POVZETEK

Brezposelnost je izziv vsake ekonomije in zajema kompleksno povezanost tako kulturne, gospodarske, socialne kot tudi psihološke dimenzije. Z ozirom na to, da se je trg dela v zadnjih desetletjih izrazilo spremenil v smeri vse večje prožnosti, pa je pri kreiranju adekvatnih podpornih programov za brezposelne še posebej potrebno bolj poglobljeno razumevanje socialnih in psiholoških učinkov ne le brezposelnosti, temveč tudi nastanka dolgotrajne in zelo dolgotrajne brezposelnosti. V članku so naslovljeni nekateri koncepti, kot so varna prožnost, dolgotrajna brezposelnost in histereza brezposelnosti v povezavi s psihičnim blagostanjem, osebnostnimi lastnostmi in ostalimi psihičnimi lastnostmi posameznika.

Ključne besede: brezposelnost, trg dela, zaposljivost, psihološko blagostanje, duševno zdravje

1 UVOD

Brezposelnost je v sodobnem pomenu besede prvič omenjena v povezavi z razvojem množičnega gospodarstva; na slovenskem ozemlju gre za čas od druge polovice 19. stoletja dalje (Kresal, 2006). Prvotno so jo pogosto povezovali s postopaštvom, potepuštvom, z brezdelneži in delomrzneži. V tedanjem času je veljalo, da kdor ni zmožen za delo, zmore in mora sam poskrbeti za svoje

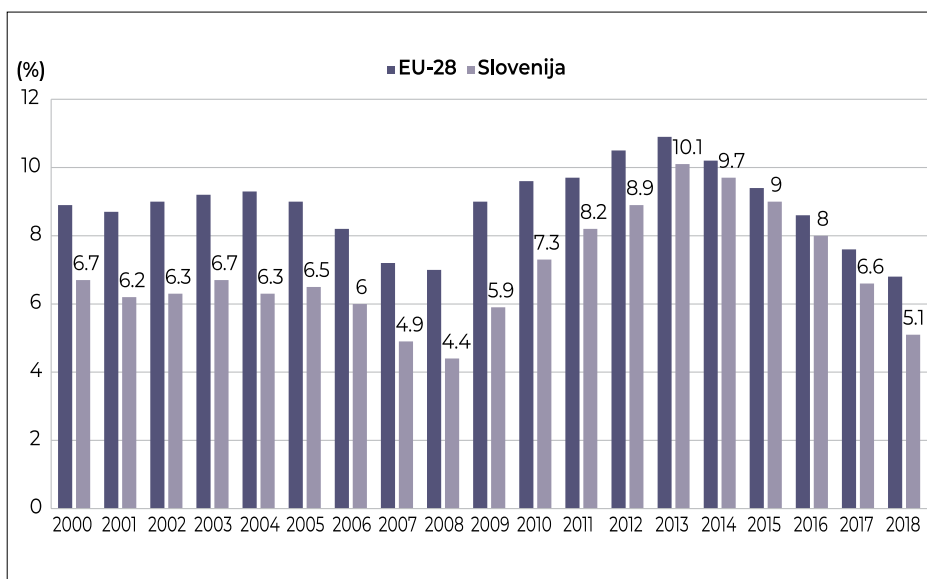
1. Univerzitetna diplomirana psihologinja, doktorandka humanistike in družboslovja – aplikativne psihološke študije; Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, svetovalka področja zaposlovanja, Rožna dolina, cesta IX/6, 1000 Ljubljana
E-naslov: brigita.voncina@ess.gov.si

preživetje. Do pojava množične brezposelnosti je prevladovalo stališče, da bo že našel delo, kdor je sposoben in kdor želi in hoče delati. Krivda in odgovornost za brezposelnost sta bili v takratnem času naloženi zgolj brezposelni osebi (Kresal, 2006). Danes pa brezposelnost pojmujejo precej bolj poglobljeno, tako s sociološkega, psihološkega, ekonomskega kot tudi gospodarskega vidika. Vsesplošno sprejet standardni koncept brezposelnosti, ki ga je definirala Mednarodna organizacija dela na 13. in 14. Mednarodni konferenci statistikov trga dela (ICLS), kot brezposelne razume vse osebe med 15. in 74. letom starosti, ki niso bile zaposlene ali samozaposlene vsaj eno uro v referenčnem tednu in so hkrati pripravljene opravljati plačano delo ter aktivno iščejo zaposlitev ali samozaposlitev (Melis in Lüdekeuropean, 2006).

2 TRG DELA

Ker se področje trga dela v zadnjih desetletjih korenito spreminja in postaja prožnejše, se oblikujejo novi odnosi med zaposlenimi in organizacijami. Ključna sprememba v delovnem okolju je večanje prožnosti na vseh področjih dela (Winfield, Bishop in Porter, 2004). Na grafu 1, ki prikazuje gibanje anketne brezposelnosti v EU 28 in Sloveniji od leta 2000 dalje, je razviden vpliv nedavne gospodarske krize na gibanje stopnje brezposelnosti.

Graf 1: Stopnja anketne brezposelnosti (Labour Force Survey) v EU 28 in Sloveniji od leta 2000 dalje (Eurostat, 2019)



K nastanku in poteku brezposelnosti nedvomno prispevajo tudi značilnosti gospodarskih gibanj. Ekonomisti razlikujejo več kategorij brezposelnosti: frikcijska brezposelnost se pojavi, ko delavci zamenjajo službo, vendar ne začnejo takoj delati v novi službi, brezposelni so le kratek čas, brezposelnost pa ne predstavlja resnega problema; strukturna brezposelnost pomeni, da so na voljo tako delovna mesta kot tudi delavci, vendar le-ti ne ustrezajo delovnim mestom (ločimo regionalno in sektorsko strukturno brezposelnost); ciklična brezposelnost pa se zgodi vsakih nekaj let ob gospodarskih nihanjih, kadar je ponudba delavcev večja kot povpraševanje po njih (Haralambos in Holborn, 1999).

3 VPLIV BREZPOSELNOSTI NA PSIHIČNO POČUTJE POSAMEZNIKA

Brezposelnost ima posledice za družbo, skupnost in tudi posameznika, ki se kažejo na več nivojih – finančnem, socialnem, psihološkem (dvom in dezorientacija, zanikanje in optimizem, tesnoba in stiska, vdanost v usodo in prilagoditev) in zdravstvenem (Haralambos in Holborn, 1999).

Peltzer in sodelavci (2014) trdijo, da brezposelnost predstavlja pomemben stresor, ki lahko pri posamezniku negativno vpliva na njegovo duševno zdravje. Podobno ugotavlja tudi Warr (1983), da brezposelnost pogosto vodi k negativni percepciji, ki se manifestira v povečani anksioznosti, depresiji, melanholiji, občutkih odvisnosti, slabši sposobnosti soočanja z izzivi in v splošnem slabšem zadovoljstvu z življenjem.

Tudi Karsten in Moser (2009) sta v študiji ugotovila obstoj pomembnih razlik v pojavnosti različnih simptomov distresa, depresije, anksioznosti, psihosomatskih motenj, subjektivnega zaznavanja dobrega počutja in samovrednotenja. Med brezposelnimi se negativni psihološki simptomi izražajo kar v 34 %, pri zaposlenih pa sta obstoj simptomov odkrila le v 16 %.

Doodley in Catalano (1984) dodajata, da trenutna stopnja brezposelnosti predstavlja pomemben kazalnik splošnega dobrega počutja v določeni populaciji. Turner (1995) navaja, da so posledice izgube zaposlitve v času visoke brezposelnosti in zmanjšane možnosti za zaposlitveno reintegracijo nedvomno drugačne od posledic na posameznika, ki se kažejo v času, ko je možnosti za zaposlitev veliko. Drugače rečeno: brezposelni v času visoke brezposelnosti izkušajo nižjo raven stresa ob izgubi zaposlitve, saj vzroke za svojo brezposelnost lažje pripisujejo zunanjim dejavnikom. Ti brezposelni doživljajo manjšo odgovornost za nastanek brezposelnosti, kar lahko zamegli negativne psihološke vplive na

njihovo dobro počutje. Kljub temu pa visoka stopnja brezposelnosti negativno vpliva na tiste posameznike, ki aktivno iščejo zaposlitev, saj je verjetnost reintegracije manjša. Dve nadaljnji študiji potrjujeta zadnjo trditev z ugotovitvijo, da je psihološko blagostanje posameznikov v času visoke brezposelnosti slabše (Cohn, 1978; Turner, 1995).

4 VARNA PROŽNOST

V zadnjih dveh desetletjih se je kot odgovor na izzive globalizacije trga dela v EU oblikoval koncept varne prožnosti, ki je s prenovljeno Lizbonsko strategijo postala tudi cilj Slovenije. Sicer so o prožnosti govorili že v 70. letih prejšnjega stoletja, zanjo pa so se zavzemali delavci oz. zaposleni in njihovi predstavniki predvsem v smislu prožnosti delovnega časa in z namenom izboljšanja delovnih pogojev za lažje usklajevanje dela z družinskim in zasebnim življenjem (Kornelakis, 2014). V sredini 80. let se je okrepilo zanimanje za dvig prožnosti dela v organizacijah, ki so v tem videle priložnost za povečanje svojih zmognosti prilagajanja in hitrega odzivanja na spremembe na trgu. V 90. pa je diskurz o prožnosti z mikroekonomske ravni prešel tudi na makroekonomsko raven, varna prožnost pa naj bi omogočala učinkovito uravnavanje stopnje brezposelnosti na vse bolj fleksibilnem trgu dela. Argument za makroekonomsko varno prožnost je temeljil na predpostavkah mobilne, brezpreferenčne, racionalne in informirane delovne sile, ki se na trgu vede podobno kot dobrine. Predpostavka je danes pogosto tarča kritik, saj delovna sila ni dobrina (ki bi bila last delodajalcev), ampak so delavci ponudniki (prodajalci) delovne sile oz. sposobnosti za delo in imajo svoje preference glede dela, ki niso odvisne le od kognicije. Tudi njihova prožnost je omejena (Kornelakis, 2014).

5 ZAPOS LJIVOST

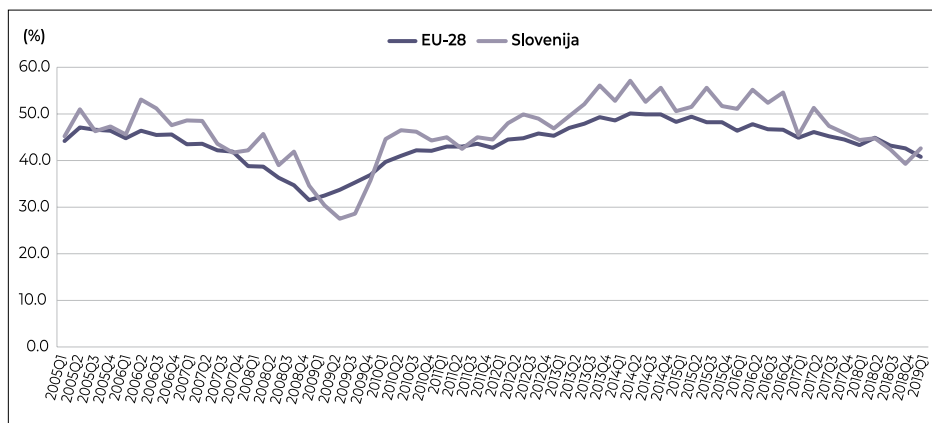
Zaradi omenjenega je danes koncept zaposljivosti pomembnejši kot kadarkoli doslej. Slednja je ob koncu 20. stoletja postala osrednji element v debatah o razvoju človeških virov v vse večji globalizaciji ekonomije, hkrati pa eden glavnih stebrov Evropske strategije zaposlovanja (de Grip, van Loo in Sanders, 2004). Zgodovinsko gledano je koncept zaposljivosti v literaturi znan že več kot stoletje in se prvič omenja v začetku 20. stoletja v Veliki Britaniji in ZDA (Gazier, 2001), ko so delavce enostavno delili na nezaposljive, če niso bili delazmožni ali so bili upravičeni do upokojitve, in zaposljive, če so iskali delo oz. so bili delazmožni. To je bil dihotomiziran model (Mansfield, 2001), ki se je skozi stoletje družbenih

gibanj korenito spremenil in tako danes govorimo o »interaktivni« različici zaposljivosti, v katero so vključeni vsi akterji na trgu dela (Gazier, 2001).

Temeljita analiza literature nam razkriva, da so za sodobni koncept zaposljivosti pomembni trije vidiki: zaposljivost je posameznikova želja in sposobnost biti proaktiven, kot je mogoče v danih razmerah ob upoštevanju organizacijskih in institucionalnih omejitev, da ostane atraktiven na trgu dela. Zaposljivost lahko torej definiramo kot: »sposobnost in pripravljenost delavcev, da ostanejo atraktivni za trg dela (dejavniki na strani ponudbe) ob spremembah in predvidenih zahtevah v nalogah delovnih mest in delovnih okolij (dejavniki povpraševanja) in z uporabo inštrumentov vseživljenjskega razvoja človeških virov (institucionalni okvir)« (de Grip, van Loo in Sanders, 2004).

Zaradi kompleksnosti pojma zaposljivosti je v nadaljevanju poudarek na razumevanju zaposljivosti, ki predstavlja merljiv koncept in je v literaturi opredeljen kot sposobnost pridobiti in obdržati formalno zaposlitev ali poiskati drugo ustrežno zaposlitev brez obdobja brezposelnosti ali tako, da je ta čas čim krajši (Fugate, Kinicki in Ashforth, 2004). Graf 2 prikazuje visok delež dolgotrajno brezposelnih oseb med vsemi brezposelnimi osebami v EU 28 in Sloveniji od leta 2005 dalje na ravni kvartilov (Q1, Q2, Q3, Q4).

Graf 2: Stopnja dolgotrajne brezposelnosti med vsemi brezposelnimi v EU 28 in Sloveniji od leta 2005 dalje na ravni kvartilov (Eurostat, 2019)



Ugotavljamo, da je v zadnjem desetletju opaziti pojav visokega deleža oseb, katerih zaposljivost je zaradi spleta gospodarskih in osebnih razmer slabša, so izpadli iz primarnega trga dela in se srečujejo z dolgotrajno brezposelnostjo.

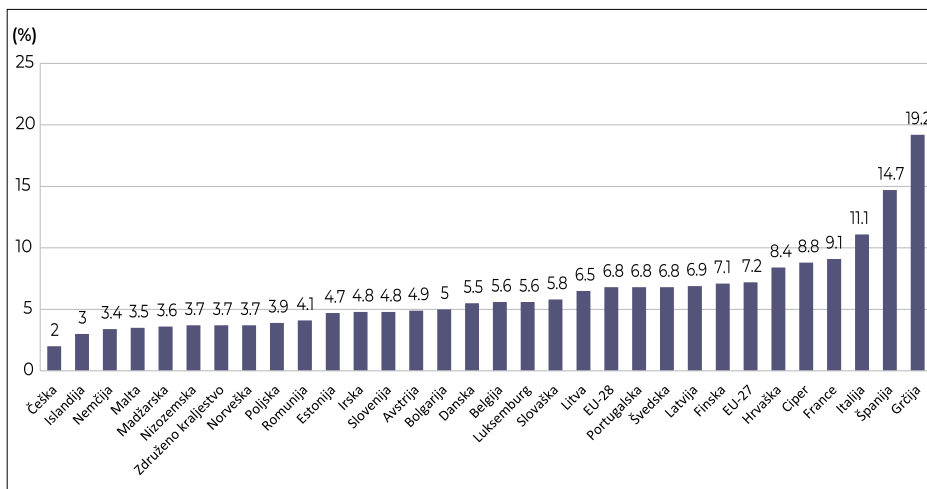
Gazier (2001) omenja dve glavni posledici interaktivnega koncepta zaposljivosti, in sicer usmeritev politik trga dela k reševanju problematike dolgotrajno brez-

poselnih in ostalih ranljivih ciljnih skupin na trgu dela s pomočjo kreacije novih ukrepov aktivacije za omenjene ciljne skupine in z namenom preprečevanja vse večje segmentacije, ki ima številne negativne posledice tako za posameznika kot tudi družbo v celoti.

6 DOLGOTRAJNA BREZPOSELNOST

Tako tudi po nekajletni hitri gospodarski rasti v Sloveniji brezposelnost, predvsem dolgotrajna in zelo dolgotrajna, še vedno ostaja sorazmerno visoka. Nekateri posamezniki se srečujejo z večjimi težavami pri ponovni integraciji na trg dela in tako preidejo v dolgotrajno brezposelnost (vztrajanje v registrirani brezposelnosti več kot eno leto) in zelo dolgotrajno brezposelnost (vztrajanje v registrirani brezposelnosti dlje od dveh let). Graf 3 prikazuje delež dolgotrajno brezposelnih glede na delovno aktivno populacijo (od 16 do 74 let), ki je v Sloveniji v prvem četrletju leta 2019 znašal 2,1 % in se je od prvega četrletja 2014, ko je znašal 5,7%, zmanjšal za 3,6 odstotne točke.

Graf 3: Delež dolgotrajno brezposelnih glede na delovno aktivno populacijo – od 16 do 74 let (Labour Force Survey) v EU 28 za prvo četrletje 2019 (Eurostat, 2019)



Dalj časa trajajoča brezposelnost vpliva na vse večje akumuliranje stresa pri posamezniku (Jackson in Warr, 1984), predvsem ko brezposelni izčrpa finančne vire soočanja z brezposelnostjo (Kinicki in sod., 2000) in se anksioznost in notranje napetosti kopičijo pod težo izgube finančne podpore, nadomestila in

ostalih ugodnosti. Tako npr. Kinicki in sod. (2000) ugotavljajo, da se posamezniki z dlje trajajočo brezposelnostjo soočajo s slabšim psihološkim blagostanjem.

7 OSEBNOSTNE LASTNOSTI IN BREZPOSELNOST

Kot že omenjeno, v času visoke brezposelnosti izguba zaposlitve za posameznika predstavlja manjši stres, kot bi ga predstavljala sicer, zato pa je stres ob neuspehu pri iskanju zaposlitve toliko večji. V študiji Trajanje brezposelnosti in osebnost Uysala in Pohlmeierja (2011) se je pokazalo, da so osebnostne lastnosti glavni faktorji, ki pojasnjujejo vedenje pri iskanju zaposlitve. Avtorja navajata, da je intenzivnost iskanja zaposlitve močno pogojena tudi z osebnostnimi lastnostmi, ki se odražajo v zmožnosti samomotiviranja in samonadzora pri iskanju dela in zaposlitve. Poleg tega menita, da lahko nekatere zaželene osebnostne lastnosti, če so ustrezno reflektirane delodajalcu, povečajo verjetnost ponudbe in sprejetja zaposlitve.

Omenjena študija komplementarno dopolnjuje predhodne študije o vplivu osebnostnih lastnosti na izobraževalne dosežke in zaslužek. Rezultati študije Osebnostne lastnosti in brezposelnost so pokazali, da je višje izražena odprtost povezana s kumulativo brezposelnosti v glavni delovni dobi, vendar so obdobja brezposelnosti krajša (Viinikainen in Kokko, 2012). Občutek smisla ima pomemben učinek na trajanje brezposelnosti. Odprtost in nevroticizem sta z občutkom smisla povezana negativno, vestnost pa pozitivno (Van Hoya in Lootens, 2013). Posamezniki, ki dosegajo visok rezultat pri vestnosti, po treh letih brezposelnosti doživljajo 120 % višji padec zadovoljstva s svojim življenjem (Boyce, Wood in Brown, 2010).

V literaturi lahko zasledimo številne raziskave o vplivu sposobnosti na različne dosežke. Herrnstein in Murray (1994) tako ugotavljata, da kognitivne sposobnosti najbolj vplivajo na višino dohodka, medtem ko so Heckman, Stixrud in Urzua (2006) odkrili vpliv tudi na nekatere druge rezultate na trgu dela, vendar v povezavi z osebnostnimi lastnostmi. Fritjof Krassel in Lykke Sørensen (2015) podobno ugotavljata, da so kognitivne sposobnosti povezane z višino dohodka, ne pa tudi s časom trajanja brezposelnosti.

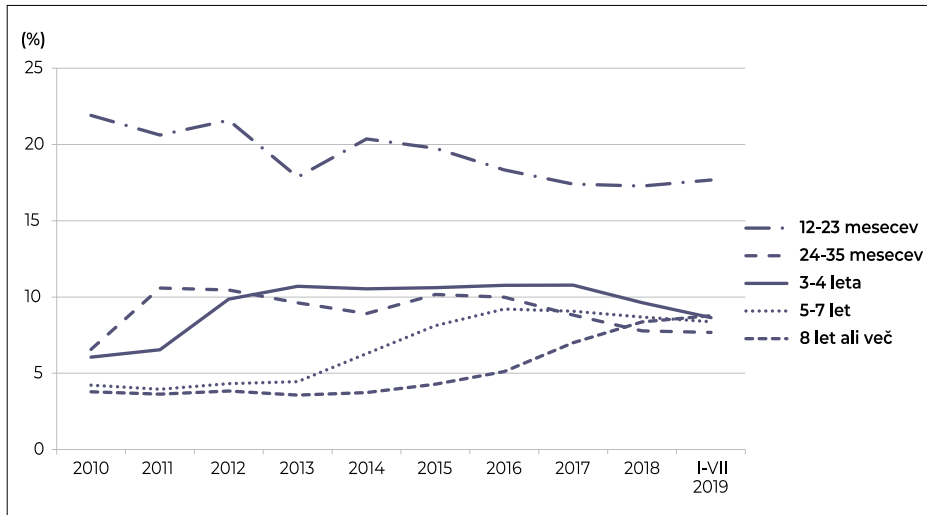
8 HISTEREZA BREZPOSELNOSTI

Na trgu dela po vsaki ciklični brezposelnosti opažamo zanimiv pojav, ki mu rečemo histereza brezposelnosti. Rezultati empirične študije Unemployment Hysteresis in the Eurozone Area: Evidences from Nonlinear Heterogeneous Panel Unit Root Test iz leta 2014 kažejo na obstoj histereze tudi v Sloveniji poleg ostalih držav EU, npr. na Nizozemskem, Slovaškem, v Italiji, na Portugalskem in Cipru (Bolat, Tiwari in Erdayi, 2014), kar pomeni, da se brezposelnost ohranja, čeprav so že izginili razlogi, ki so prvotno spodbudili hitro rast brezposelnosti (Kajzer, 1997).

Po podatkih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (graf 4) so najbolj ranljiva ciljna skupina brezposelnih tisti posamezniki, ki so registrirano brezposelni osem let ali dlje. V tej skupini posameznikov se delež med vsemi brezposelnimi vztrajno povečuje že od leta 2014 dalje, kljub vse bolj ugodnim gospodarskim razmeram.

Graf 4: Delež registriranih dolgotrajno brezposelnih glede na celotno registrirano brezposelnost v Sloveniji od leta 2010 dalje

(latni izračun; ZRSZ, 2019)



Učinek histereze v gibanju brezposelnosti pojasnjuje splet več vzrokov, ki segajo od premajhne fleksibilnosti trga dela do visokega deleža nekvalificirane delovne sile med brezposelnimi, neskladij na trgu dela do specifičnosti obnašanja delodajalcev v razmerah močne prisotnosti notranjih lastnikov (Kajzer, 1997).

Kako pa je s psihološkimi vidiki zelo dolgotrajne brezposelnosti in histereze brezposelnosti? Miller in Seligman (1973), Klein, Fencil-Morse in Seligman (1976)

ugotavljajo, da je brezposelnost dogodek, ki je sprva lahko zaznan kot neobvladljiv, zaradi dolgotrajnega neuspešnega iskanja zaposlitve in/ali pomanjkanja ustreznih veščin iskanja zaposlitve in veščin soočanja z brezposelnostjo pa tak na koncu tudi postane (predvsem kadar je splošna stopnja brezposelnosti visoka). Posameznik se skozi takšno izkušnjo nauči občutka nemoči, kar poslabša njegovo motivacijo za iskanje zaposlitve in ga vodi v nadaljnji krog neprijetnih občutkov. Tako ne presenečajo navedbe nekaterih avtorjev, kot so Baum in sodelavci (1986), O'Brien in Kabanoff (1979), Parnes in King (1977), Patton in Noller (1984), Tiffany in sodelavci (1970), da brezposelnost preusmerja posameznikov lokus nadzora navzven, kar najverjetneje vodi v občutek nemoči. Baum in sodelavci (1986) so ugotovili, da med brezposelnimi vztrajnost in prizadevanje za soočanje z brezposelnostjo sčasoma upadata, trajanje brezposelnosti pa se na račun tega povečuje. Koncept naučene nemoči tako lahko deloma pojasnjuje vztrajanje v zelo dolgotrajni brezposelnosti in osvetljuje razumevanje pojava histereze brezposelnosti.

9 ZAKLJUČKI

Pomembno vlogo pri soočanju z brezposelnostjo nosijo javni zavodi za zaposlovanje, zato je potrebno zavedanje, da je poleg ovir na trgu dela treba hkrati predvideti tudi posameznikovo tveganje za nastanek morebitnih težav na področju duševnega zdravja in neustrezno soočanje z brezposelnostjo. Zato je potrebno ponuditi podporo v čim krajšem času po nastanku brezposelnosti – najbolje že ob prvem srečanju s svetovalcem.

Kadar je pri posamezniku odkrito večje tveganje za nastanek dolgotrajne brezposelnosti, je hitro ukrepanje nujno, prav tako pa je treba zagotoviti ustrezno psihosocialno podporo, lahko tudi izven javnega zavoda. Iskalci zaposlitve se bodo lažje soočali z brezposelnostjo le, če so zagotovljeni ustrezni sistemski ukrepi. Eden od poskusov zagotavljanja ustrezne obravnave dolgotrajno brezposelnih so Priporočila Sveta Evrope za integracijo dolgotrajno brezposelnih na trg dela (The Council of the European Union, 2016), ki so bila sprejeta že v letu 2016 in se nanašajo na vse države članice EU. Hkrati pa OECD (2015) navaja še, da je dodatno pomoč iskalcem zaposlitve mogoče zagotoviti tudi z:

- uporabo ustreznih orodij za prepoznavanje morebitnih težav na področju duševnega zdravja že na prvem razgovoru pri svetovalcu,
- ustrezno usposobljenostjo svetovalcev za prepoznavanje težav na področju duševnega zdravja,

- sprejetjem jasnih smernic za delavce o ukrepih v primerih, ko se pojavijo težave,
- zagotavljanjem dostopa do običajnih ali posebnih storitev iskalcem zaposlitve z duševnimi težavami,
- izogibanjem oprostitev aktivnosti pri iskanju zaposlitve in
- prilagoditvijo postopkov svetovanja in ozaveščenostjo svetovalcev glede težav na področju duševnega zdravja.

Literatura

- Baum A, Fleming R, Reddy DM. Unemployment Stress: Loss of Control, Reactance and Learned Helplessness. *Social Science Medicine*. 1986; 22(5): 509–516. Doi: 10.1016/0277-9536(86)90016-X.
- Bolat S, Tiwari AK, Erdayi AU. Unemployment Hysteresis in the Eurozone Area: Evidences from Nonlinear Heterogeneous Panel Unit Root Test. *Applied Economics Letters*. 2014; 21(8): 536–540. Doi: 10.1080/13504851.2013.872755.
- Boyce C, Wood A, Brown G. The dark side of conscientiousness: Conscientious people experience greater drops in life satisfaction following unemployment. *Journal of Research in Personality*. 2010; 44(4): 535–539. Doi: 10.1016/j.jrp.2010.05.001.
- Cohn RM. The effect of employment status change on selfattitudes. *Social Psychology*. 1978; 41(2): 81–93. Doi: 10.2307/3033568.
- De Grip A, van Loo J, Sanders J. The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International labour review*. 2004; 143(3): 211–230. Doi: 10.1111/j.1564-913X.2004.tb00269.x.
- Dooley D, Catalano R. The epidemiology of economic stress. *American Journal of Community Psychology*. 1984; 12(4): 387–409. Doi: 10.1007/BF00896502.
- Eurostat. Employment and unemployment LFS. Dostopno na <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (citirano 21. 8. 2019).
- Fritjof Krassel K, Lykke Sørensen K. Childhood and Early Labor Market Life - Cognitive and Non-cognitive Skills and Their Return to Labor Market Outcomes. København: KORA, Danish Institute for Local and Regional Government Research; 2015.
- Fugate M, Kinicki A, Ashforth B. Employability: A psychosocial construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*. 2004; 65(1): 14–38. Doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.005.
- Gazier B. Employability: From theory to practice. New Brunswick, London: Transaction publishers; 2001.
- Haralambos M, Holborn M. Sociologija: Teme in pogledi. 1. izd. (M. Makarovič et al., prev.) Ljubljana: DZS in Harper Collins Publishers; 1999.
- Heckman J, Stixrud J, Urzua S. The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior. *Journal of Labor Economics*. 2006; 24(3): 411–482. Doi: 10.1086/504455.

- Herrnstein R, Murray C. *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life*. New York: Free Press; 1994.
- Jackson PR, Warr PB. Unemployment and psychological ill-health: The moderating role of duration and age. *Psychological Medicine*. 1984; 14(3): 605–614. Doi: 10.1017/S003329170001521X.
- Kajzer A. Histereza brezposelnosti in stagnacija zaposlenosti v obdobju transformacijskega okrevanja v Sloveniji. *IB revija*. 1997; 31(7-8): 3–10.
- Karsten P, Moser K. Unemployment impairs mental health: Meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 2009; 74(3): 264–282. Doi: 10.1016/j.jvb.2009.01.001.
- Kinicki AJ, Prussia RE, McKee-Ryan FM. A panel study of coping with involuntary job loss. *Academy of Management Journal*. 2000; 43(1): 90–100. Doi: 10.2307/1556388.
- Klein DC, Fencil-Morse E, Seligman MEP. Learned Helplessness, Depression, and the Attribution of Failure. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1976; 33(5): 508–516. Doi: 10.1037/0022-3514.33.5.508.
- Kornelakis A. Balancing flexibility with security in organizations? Exploring the links between flexicurity and human resource development. *Human Resource Development Review*. 2014; 13(4): 398–412. Doi: 10.1177/1534484314543013.
- Kresal B. Reševanje brezposelnosti v slovenski zgodovini. V: Zaviršek D, Leskovšek V, ur. *Zgodovina socialnega dela v Sloveniji: med družbenimi gibanji in političnimi sistemi*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo; 2006: 103–123.
- Mansfield M. Flying to the moon: Reconsidering the British labour exchange system in the early twentieth century. *Labour History Review*. 2001; 66(1): 24–40. Doi: 10.3828/lhr.66.1.24.
- Melis A, Lüdekeuropean B. Registered unemployment (RU) compared with harmonised unemployed (LFS). Working Paper and Studies. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2006.
- Miller WR, Seligman MEP. Depression and the Perception of Reinforcement. *Journal of Abnormal Psychology*. 1973; 82(1): 62–73. Doi: 10.1037/h0034954.
- OECD. *Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work, Mental Health and Work*. Paris: OECD Publishing; 2015. Dostopno na: <https://doi.org/10.1787/9789264228283-en> (citirano 21. 8. 2019).
- O'Brien GE, Kabanoff B. Comparison of Unemployed and Employed Workers on Values, Locus of Control and Health Variables. *Australian Psychologist*. 1979; 14(2): 143–154. Doi: 10.1080/00050067908260434.
- Parnes HS, King R. Middle-aged Job Losers. *Industrial Gerontology*. 1977; 4(2): 77–95.
- Patton W, Noller P. Unemployment and Youth: A Longitudinal Study. *Australian Journal of Psychology*. 1984; 36(3): 399–413. Doi: 10.1080/00049538408255320.
- Pelzer B, Schaffrath S, Vernaleken I. Coping with unemployment: the impact of unemployment on mental health, personality, and social interaction skills. *Work*. 2014; 48(2): 289–295. Doi: 0.3233/WOR-131626.
- The Council of the European Union. Council Recommendation of 15. February 2016 on the integration of the long-term unemployed into the labour market. *Official Journal of the European Union*. 2016.

- Tiffany DW, Cowan JR, Tiffany PM. *The Unemployed: A Socio-psychological Portrait*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1970.
- Turner JB. Economic context and the health effects of unemployment. *Journal of Health and Social Behavior*. 1995; 36(3): 213–229. Doi: 10.2307/2137339.
- Uysal S, Pohlmeier W. Unemployment duration and personality. *Journal of Economic Psychology*. 2011; 32(6): 980–992. Doi: 10.1016/j.joep.2011.03.008.
- Van Hoye G, Lootens H. Coping with unemployment: Personality, role demands, and time structure. *Journal of Vocational Behavior*. 2013; 82(2): 85–95. Doi: 10.1016/j.jvb.2013.01.004.
- Viinikanen J, Kokko K. Personality traits and unemployment: Evidence from longitudinal data. *Journal of Economic Psychology*. 2012; 33(6): 1204–1222. Doi: 10.1016/j.joep.2012.09.001.
- Warr P. Work and unemployment. In: Drenth PJD, Thierry H, Willems PJ. *Handbook of Work and Organizational Psychology*. London: Wiley; 1983.
- Winfield P, Bishop R, Porter K. *Core Management for HR students and practitioners*. 2. izd. Oxford: Butterworth-Heinemann; 2004.
- Zavod RS za zaposlovanje. Trg dela v številkah. Dostopno na: https://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah (citirano 21. 8. 2019).