

Radne vrijednosti u hrvatskom društvu od 1999. do 2018. godine

Knežević, Tea

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:311735>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-19**



Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
University of Zagreb
Faculty of Humanities
and Social Sciences

Repository / Repozitorij:

[ODRAZ - open repository of the University of Zagreb
Faculty of Humanities and Social Sciences](#)



Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za sociologiju

Diplomski rad

Radne vrijednosti u hrvatskom društvu od 1999. do 2018. godine.
Analiza rezultata Europske studije vrijednosti

Studentica: Tea Knežević

Mentor: red. prof. dr.sc. Krunoslav Nikodem

Zagreb, 2023.

Sažetak

Diplomski rad *Radne vrijednosti u hrvatskom društvu od 1999. do 2018. godine* uključuje teorijsko i empirijsko istraživanje radnih vrijednosti u hrvatskom društvu kroz dvadesetogodišnje razdoblje. Zbog povijesno dramatično različitih ideoloških i kulturnih utjecaja na području današnje Hrvatske, nije jednostavno odrediti koji bi danas bili ključni čimbenici za shvaćanje rada i radnih vrijednosti u hrvatskom društvu. Prema teoriji postmaterijalizma Ronalda Ingleharta, u naprednim industrijskim društvima dolazi do kulturne i institucionalne promjene u kojima ekonomski rast prestaje biti centralna točka društvenog razvoja, te se veći naglasak stavlja na kvalitetu života. Promjena svjetonazora i motivacije nastaje zbog temeljne razlike između odrastanja u nepovoljnim ekonomskim uvjetima i odrastanja u ekonomskom obilju. U vidu potonje teorije, pojedinci mogu imati različite motivacije za radom. U društvu gdje su važne materijalne vrijednosti, pojedincu će biti važno imati što veći prihod i stabilan i siguran posao, dok u društvu gdje prevladavaju postmaterijalističke vrijednosti, veću važnost nosi smislen i zanimljiv posao. Ciljevi ovog rada su analizirati trend radnih vrijednosti u dvadesetogodišnjem razdoblju u Hrvatskoj; usporediti radne vrijednosti najrecentnije godine istraživačkog vala s određenim sociodemografskim karakteristikama (spol, dob i razina obrazovanja); te usporediti radne vrijednosti u Hrvatskoj s radnim vrijednostima Europske unije, to jest s odabranim zemljama članicama EU koje imaju viši, te onima koje imaju niži životni standard. Ekstrinzične i intrinzične radne vrijednosti analizirali smo pomoću podataka Europske studije vrijednosti iz 1999., 2008. i 2018. godine. Nakon analize, zaključujemo da postmaterijalističke vrijednosti ne prevladavaju u radnim vrijednostima, te su materijalističke radne vrijednosti dominantan čimbenik posla na razini europskog i hrvatskog društva. Međutim, kod radnih vrijednosti i sociodemografskih karakteristika u hrvatskom društvu, zaključujemo da su kod bolje obrazovane populacije važnije intrinzične vrijednosti što je u skladu s postmaterijalizmom. Iako smo kod mlađe populacije zabilježili veće ekstrinzične radne vrijednosti što nije u skladu s postmaterijalizmom, pretpostavljamo da je Hrvatska specifičan slučaj zbog relativno nedavnog rata i ekonomske krize nastale usred tranzicije iz socijalističkog u demokratski i kapitalistički sustav, koji su utjecali na pozitivnije vrednovanje ekstrinzičnih radnih vrijednosti u toj populaciji u njihovim formativnim godinama.

Ključne riječi: postmaterijalizam, ekstrinzične i intrinzične radne vrijednosti, Europska studija vrijednosti, Hrvatska, Europska unija

Abstract

The master thesis *Work Values in Croatian Society between 1999 and 2018* includes theoretical and empirical research of work values in Croatian society over a twenty years. Due to the historically dramatically different ideological and cultural influences in today's Croatia, it is not easy to determine what would be the key factors for understanding work and work values in Croatian society today. According to Ronald Inglehart's post-materialism theory, in advanced industrial societies, there is a cultural and institutional change in which economic growth ceases to be the central point of social development, and more emphasis is placed on the quality of life. The change in worldview and motivation is due to the fundamental difference between growing up in unfavorable economic conditions and growing up in economic abundance. According to the theory, individuals may have different motivations for work. In a society where material values are important, it will be important for an individual to have as much income as possible and a stable and secure job, while in a society where post-materialistic values prevail, meaningful and interesting work is more important. The goals of this paper are to analyze the trend of labor values in a twenty years in Croatia; to compare the work values of the most recent year of the research with certain socio-demographic characteristics (gender, age, and level of education); and to compare work values of Croatia with the work values of the European Union, and also with selected EU member states that have higher, and others with lower living standards. Extrinsic and intrinsic work values were analyzed using data from the European Values Study from 1999, 2008, and 2018. After the analysis, we conclude that post-materialist values do not prevail in work values and that materialistic work values are the dominant factor of work at the level of European and Croatian society. However, concerning work values and socio-demographic characteristics in Croatian society, we conclude that intrinsic values are more important in the better-educated population, which is in line with the post-materialism thesis. Although we recorded higher extrinsic work values among the younger population, which is not in line with the post-materialist theory, we assume that Croatia is a specific case due to the relatively recent war and the economic crisis that occurred in the middle of the transition from a socialist to a democratic and capitalist system, which influenced a more positive evaluation of extrinsic work values in that population in their formative years.

Key words: postmaterialism, extrinsic and intrinsic work values, European Values Study, Croatia, European Union

Sadržaj

1. Uvod.....	1
2. Koncept rada u klasičnoj i suvremenoj sociološkoj teoriji	1
2.1 Povijesno shvaćanje rada.....	1
2.2 Marx, Weber i Durkheim o radu	3
2.3 Suvremene sociološke teorije o radu: Giddens i Bauman	4
3. Radne vrijednosti.....	9
3.1 Postmaterijalizam	9
3.2 Ekstrinzične i intrinzične radne vrijednosti	11
4. Ciljevi i hipoteze	14
5. Metodologija	15
5.1 Klasifikacija odabranih država prema ekonomskom razvoju.....	15
6. Rezultati	18
6.1 Hrvatska u razdoblju 1999., 2008. i 2018. godine.....	18
6.2 Radne vrijednosti s obzirom na sociodemografske karakteristike	20
6.5 Hrvatska usporedno s postocima Europske unije.....	26
6.6 Hrvatska usporedno s Austrijom i Njemačkom.....	27
6.7 Hrvatska usporedno s Rumunjskom i Bugarskom	28
7. Rasprava	29
8. Ograničenja i potencijal za buduća istraživanja	32
9. Zaključak.....	33
10. Literatura	35

1. Uvod

„Cilj je u budućnosti postići stopostotnu nezaposlenost, da se svi možemo igrati.“

Arthur C. Clarke (1917.–2008.)

Prema Andrewu Naberu, psihologu i društvenom znanstveniku, prosječni radnik provede 90 000 sati, odnosno 10,2 godine na poslu tijekom cijelog života. Suprotno tome, pojedinac u prosjeku provede samo 368 dana družeći se s prijateljima (Gettysburg College, 2021). Ovi statistički podaci pomažu nam uvidjeti posao kao ključan čimbenik u životu pojedinca, te nam nameću pitanje: što ljudima predstavlja glavnu motivaciju za radom i kakvu vrijednost čovjek i društvo prepoznaju u radu. Zbog povijesno dramatično različitih ideoloških i kulturnih utjecaja na području današnje Hrvatske, teško nam je razaznati koji bi danas bili ključni čimbenici za shvaćanje rada i radnih vrijednosti u hrvatskom društvu. Cilj ovog rada je upravo to - bolje razumjeti radne vrijednosti u hrvatskom društvu, odnosno uvidjeti prevladavaju li postmaterijalističke radne vrijednosti. U radu ćemo podijeliti radne vrijednosti na ekstrinzične i intrinzične, iskazane u tri istraživačka vala (1999., 2008. i 2018.godine) provedenih u okviru *Europske studije vrijednosti*, na reprezentativnom uzorku populacije Republike Hrvatske. Prvo, namjeravamo procijeniti kako se važnost radnih vrijednosti mijenjala u razdoblju između 1999., 2008. i 2018. godine. Drugo, radne vrijednosti najrecentnije godine istraživačkog vala analizirat ćemo s određenim sociodemografskim karakteristikama (spol, dob, razina obrazovanja). Treće, usporedit ćemo radne vrijednosti u Hrvatskoj s radnim vrijednostima Europske unije, te ćemo također usporediti hrvatsko društvo sa društvima u odabranim zemljama članicama EU koje imaju viši i niži životni standard. Cilj ovog rada je bolje razumjeti koji su aspekti rada najvažniji u hrvatskom društvu i postoji li značajna razlika u promatranim državama.

2. Koncept rada u klasičnoj i suvremenoj sociološkoj teoriji

2.1 Povijesno shvaćanje rada

Rad evoluirao zajedno s čovjekom, njegovim potrebama i materijalnim uvjetima, te se njegov obujam i sadržaj mijenjao kroz vrijeme. U najranijim fazama ljudske civilizacije, rad je bio ograničen na jednostavne poslove kao što je potraga za hranom, briga o djeci ili gradnja odgovarajućeg skloništa. Kada su određeni pojedinci pokazali zadovoljavajući stupanj vještine u izvršavanju pojedinih zadataka, poput lova na životinje ili skupljanje biljaka za hranu, možemo tvrditi da dolazi do prve podjele rada (Hannan i Kranzberg, 2021). Za ovaj rad najrelevantnija evolucija u shvaćanju rada događa se u razdoblju rane moderne. Povjesničari i

antropolozi dijele mišljenje da se od 16. stoljeća nadalje duboko promijenilo značenje poimanja rada u Europi. Točnije, reformacija, merkantilizam i komercijalizacija stvaraju uvjete za promišljanje o radu kao apstraktnom konceptu i vrijednosti. Na tim temeljima, prosvjetiteljski filozofi u 17. i 18. stoljeću ističu rad kao izvor uljudnosti, samoostvarenja, te kao jezgru ljudskog postojanja. Dok su filozofi glorificirali rad, ekonomisti tog razdoblja promišljaju na koji način i koja vrsta rada proizvodi više bogatstva (Kocka, 2006, prema Strümpell, 2018). Početkom 19. stoljeća industrijski kapitalizam potpuno mijenja svijet rada, strojevi i tvornice stavljaju radnike pod izravnu kontrolu, radno mjesto u tvornici postaje odvojeno mjesto od kuće, te dolazi do važne povijesne podijele između plaćenog, muškog rada izvan kuće i neplaćenog, ženskog u kući (Carrier, 1992 i Parry, 2005, prema Strümpell, 2018). Već sredinom 20. stoljeća uvriježilo se mišljenje da će ljudi primarno raditi u velikim poduzećima, zarađivati plaću s kojom mogu pokriti troškove života (podrazumijevala se plaća od koje može preživjeti cijela obitelj), uživati relativno dobre socijalne povlastice i radne uvjete regulirane zakonima o radu i zaštićene sindikatima, te će takvo zaposlenje imati do mirovine. Potonji tip rada pojavio se u naprednim, industrijaliziranim zemljama, te je kroz daljnju modernizaciju i razvoj takav tip rada trebao postati dominantat i u zemljama u razvoju (eng. *Third World*). No, taj prijelaz se nije dogodio, odnosno pokazao se neuspješnim. Uz porast neoliberalnih reformi u 80-im godinama prošlog stoljeća, sve veći broj poslova na globalnom sjeveru¹ ruši norme uspostavljene nakon Drugog svjetskog rata, odnosno dolazi do prekarizacije tržišta rada (Standing, 2014 prema Strümpell, 2018). Zemlje u razvoju nisu slijedile put Zapada, koji se sve više suočava s brazilizacijom² i sveprisutnim nesigurnim radom (Beck, 1999, prema Strümpell, 2018). Prema sociologu Janu Bremanu i povjesničaru Marcel van der Lindenu, „norma“ relativno stabilnog, isplativog zaposlenja sredinom 20. stoljeća predstavlja povijesnu iznimku, a ne pravilo, te je takav oblik posla bio prisutan samo na globalnom sjeveru. Najkraće rečeno, nesigurnost rada ostaje obilježje kapitalizma (Strümpell, 2018).

¹ Podjela sjever-jug (ili globalni sjever i globalni jug) je društveno-ekonomska i politička podjela popularizirana krajem 20. stoljeća i početkom 21. stoljeća. Definicije globalnog sjevera uključuje Sjedinjene Države, Kanadu, gotovo sve europske zemlje, Izrael, Cipar, Japan, Singapur, Južnu Koreju, Tajvan, Australiju i Novi Zeland ; Izvor: *Scholarly Community Encyclopedia* <https://encyclopedia.pub/entry/37558>

² Sociol. proces ili stanje društva koje se dijeli samo na bogate i siromašne uz popratni nestanak srednjih društvenih slojeva (srednje klase) ; Izvor: *Hrvatski jezični portal* <https://hjp.znanje.hr/index.php?show=search>

2.2 Marx, Weber i Durkheim o radu

U svim društvima, produktivna aktivnost i rad čine velik dio životnog vijeka, te zaokupljaju puno više vremena nego bilo koja druga vrsta ponašanja i aktivnosti. Ljudi su ovisni o sustavu proizvodnje kako bi preživjeli, bez obzira u kojem društvu žive. Rad, uvjeti rada i utjecaj rada na život je u središtu analize društvenih znanosti od samih početaka. Čak i kada je naglasak analize na religiju, kulturu, glazbu ili obitelj, tržište rada i kapitalistički najamni rad (eng. *wage labour*) često predstavljaju referentnu točku u mnogim promatranjima i sociološkim analizama. Klasična sociološka teorija stavlja naglasak na rad i radni život u teorijskom i empirijskom promatranju. Međutim, ne postoji jedinstvena definicija za koncept rada (eng. koristi *work* i *labour*) kod klasičnih i suvremenih sociologa (Karlsson i Månson, 2017: 108). Sa sociološke točke gledišta, najistaknutija razmišljanja i analize započele su u 19. stoljeću s industrijalizacijom, masovnom mehanizacijom i suvremenom podjelom rada.

U samim počecima sociologije, Karl Marx (1818.-1883.) koristi koncept rada ovisno o kontekstu radnog života o kojem piše. Za Marxa, rad (eng. *work*) kao slobodna i kreativna aktivnost, prije svega predstavlja apstraktnu antropološku odrednicu čovjeka, odnosno ljudski produktivan rad (eng. *human productive labor*) je ono što čovjeka razlikuje od životinje. U svom materijalističkom konceptu povijesti, Marx smatra da su ljudi kreativni akteri koji stvaraju povijest, ali ne na način koji bi htjeli, nego pod prethodno određenim uvjetima. U svojim teorijama Marx koristi i druge koncepte rada. Opisuje transformaciju rada u najamni rad preko valorizacije konkretnog rada u apstraktni, opisuje odnos između viška rada i viška vrijednosti (eng. *surplus*), te opisuje koncepte produktivnog i neproduktivnog rada iz perspektive širenja kapitala. Jedan od temeljnih ciljeva Marxovog teoretiziranja je pridonijeti „emancipaciji rada“, odnosno radu koji je oslobođen prisile i radu koji je slobodan i kreativan u postkapitalističkom društvu (Marx, 1844, prema Karlsson i Månson, 2017: 112).

Émile Durkheima (1858.-1917) u *O podjeli društvenog rada* (1893.) (fr. *De la division du travail social*, eng. *The Division of Labor in Society*)³ naglasak ne stavlja na koncept rada, već na društvenu solidarnost. U djelu, autor više pozornosti daje analizi i ulozi podjele rada, nego što opisuje i definira sam rad. Autorov interes za analizom podjele rada proizlazi iz toga što rad prema njemu ima moralnu funkciju stvaranja društvene solidarnosti. Durkheim ističe da

³ Važno je napomenuti da Durkheim koristi za riječ *rad* samo francusku riječ *travail*, dok engleski prijevod koristi riječi *work* i *labour*.

različita podjela rada uvjetuje različite oblike društvene solidarnosti, odnosno mehaničku i organsku solidarnost. Mehanička solidarnost skupine temelji se na sličnosti između njenih članova, dok organska solidarnost proizlazi iz razlika među njima. Društvena integracija u mehaničkoj solidarnosti je utemeljena na zajedničkim vrijednostima i uvjerenjima, koje utječu na „kolektivnu svijest“ članova i njihovu suradnju, dok kod organske solidarnosti društvena integracija proizlazi iz potrebe pojedinaca za uslugama koje pružaju drugi. U društvu koje odlikuje organska solidarnost, postoji relativno veća podjela rada, s pojedincima koji funkcioniraju kao međuovisni, ali diferenciranih organi istog tijela (Durkheim, 1893, prema Karlsson i Månson, 2017: 113).

Kao i Marx, Max Weber (1864.-1920.) u svojim analizama koristi različite koncepte rada. U *Protestantskoj etici i duhu kapitalizma* rad (njem. *Beruf*) predstavlja poziv u sklopu idealnog tipa protestantskog puritanizma kao i u duhu modernog kapitalizma. Prilagođen tim idealtipovima, rad ima ograničen opseg značenja i nije definiran kao zaseban koncept. U *Ekonomiji i društvu* koncept rada podrazumijeva profesiju što je jednako tako drugačiji i ograničen smisao same riječi. Treći koncept rada se također nalazi u *Ekonomiji i društvu*, te podrazumijeva ljudske usluge u ekonomske svrhe koje su usmjerene prema dispozicijama upravljanja. Suština Weberovih teorijskih analiza nije koncept rada ni radni život, već proces racionalizacije (Weber, 1970, prema Karlsson i Månson, 2017: 113).

Možemo zaključiti da za spomenute klasične sociologe ne postoji jedinstvena definicija koncepta rada, iako njihove teorije koje se dotiču rada imaju dodirnih točaka. Marx stavlja naglasak na kapital, te je koncept rada središnja pojava u njegovom teoretiziranju jer rad predstavlja centralni dio analize kapitala, dok Weber ostavlja ograničen prostor za koncept rada pošto je suština njegovog promatranja proces racionalizacije kroz povijest. U Durkheimovim analizama nije toliko važno definirati sam koncept rada, već je puno važnija društvena integracija i solidarnost, te je važna podjela zadataka, a ne ono što je ustvari podijeljeno (rad) (Karlsson i Månson, 2017: 113).

2.3 Suvremene sociološke teorije o radu: Giddens i Bauman

Suvremeni sociolozi ipak pokušavaju dati preciznije, iako i dalje vrlo raznovrsne definicije rada. U ovom poglavlju ćemo ukratko prikazati ideje Anthonyja Giddensa i Zygmunta Baumana koje uključuju karakteristike i ulogu rada u suvremenom društvu.

Anthony Giddens, jedan od najcitiranijih i najčitanijih sociologa današnjice, definira koncept rada kroz njegove relevantne karakteristike. Karakteristike rada podrazumijevaju novac, razinu

aktivnosti, raznovrsnost, vremensku strukturu, društveni kontakt i osobni identitet. Novac predstavlja glavno sredstvo o kojem ljudi ovise i kojim mogu zadovoljiti svoje potrebe. Razina aktivnosti podrazumijeva stjecanje i iskazivanje vještina i sposobnosti na radu. Raznovrsnost omogućuje ljudima drugačije okruženje od kućnog, te i relativno dosadni zadaci pružaju drugačije iskustvo i okruženje od kućne sredine. Vremenska struktura usmjerava dnevne aktivnosti i stvara određenu strukturu u danu za zaposlene što pozitivno utječe na njihov osjećaj vrijednosti, dok nezaposleni razvijaju osjećaj apatije zbog „viška“ vremena. Društveni kontakti, odnosno radna sredina može biti plodno tlo za prijateljstva ili korisne poznanike za pojedinca za razliku od pojedinca koji nema radnu sredinu. Danas je osobito važan osobni identitet, te se rad vrednuje zbog osjećaja stabilnog socijalnog identiteta koji može pružiti. Giddens također ističe da je samopoštovanje, pogotovo kod muškaraca, često povezano s ekonomskim doprinosom koji donose u obitelj ili kućanstvo (Giddens, 2007: 375).

Giddens dodatno definira rad kroz teoriju o produktivizmu. Prema njemu, „pravi neprijatelj nije ni siromaštvo ni bogatstvo, već produktivnost“ (Giddens, 1994: 166). Teorija o produktivizmu (ili samo produktivizam) opisuje svijet u kojem rad ima središnju ulogu u društvu. Iako produktivizam dovodi do bogatstva nacija, društvo koje se udaljava od produktivizma, ne odmiče nužno od stvaranja bogatstva. Osnovna ideja produktivizma je da su mjerljiva produktivnost i rast svrha ljudske organizacije, te da je „veća proizvodnja nužno dobra“. Giddens smatra da je važno razlikovati produktivizam i produktivnost, te ističe da produktivizam danas može usporavati ili čak onemogućiti produktivnost. Kraće radno vrijeme i promjena tradicionalnih obiteljskih uloga, doduše nauštrb produktivizma, mogu dovesti do veće produktivnosti. On smatra da ekonomija nakon oskudice (eng. *post-scarcity economy*) ne mora nužno biti ekonomija bez rasta (Giddens, 1994 :178). Uz karakteristike rada i rad kao središte produktivizma, Giddens također ističe da rad podrazumijeva određeno moralno značenje, odnosno definira hoće li se pojedinci osjećati vrijednima ili društveno cijenjenima, te da je motivacija za rad neovisna kategorija. No, treba napomenuti da produktivizam nije predvidio posljedice nove organizacije rada gdje su u modernom društvu pojedinci istovremeno i proizvođači i potrošači, što implicira potrebu i za novcem i za slobodnim vremenom. (Giddens, 1994).

Kada govorimo o suvremenim analizama rada i radnog okruženja, treba spomenuti i poljskog sociologa Zygmunta Baumana. Bauman u knjizi *Work, consumerism and the new poor* proučava podrijetlo radne etike, te smatra da je od početka modernog doba uloga radne etike bila privući siromašne na redoviti tvornički rad, iskorijeniti siromaštvo i osigurati društveni mir.

Radna etika je služila za edukaciju i discipliniranje ljudi, odnosno trebala im je usaditi potrebnu poslušnost za uspješno funkcioniranje u novom tvorničkom režimu. Bauman definira rad kroz analizu radne etike, odnosno radna etika predstavlja rad kao normalno stanje svih ljudi, dok je nerad nenormalno i nepoželjno stanje. Radna etika je u suštini imala moralno/obrazovnu agendu, tj. rad je trebao zauzeti središnju poziciju na individualnoj, društvenoj i sistemskoj razini. Rad je trebao spajati te tri razine, odnosno biti glavni čimbenik putem kojeg se dogovara, postiže i održava komunikacija i koordinacija između spomenutih razina. Radna etika je trebala pozvati ljude na život posvećen radu što bi u suštini značilo da se na radnom mjestu ne tolerira autonomija radnika i da općenito postoji manjak izbora, nedostupnosti izbora i zabrane izbora. U modernom industrijskom društvu, radna etika se predstavljala svima, no ipak većinom muškarcima, kao moralna dužnost, misija i poziv (Bauman, 2004).

Bauman također opisuje prijelaz iz „društva proizvođača“ u „društvo potrošača“, odnosno kako je društvo nekad vođeno radnom etikom postalo društvo u kojem prevladava estetika potrošnje (Bauman, 2004). Iako Bauman smatra da društvo može biti istovremeno i društvo proizvođača i potrošača, danas ipak prevladava potrošnja. Ulogu koju je nekada imao rad sada je dodijeljena potrošačkoj aktivnosti, odnosno ekonomski rast se više ne oslanja samo na zdravu i veliku radnu snagu, već na potrošače. Potrošačko društvo je društvo želja (eng. *wanting society*) i te potrebe i želje moraju biti zadovoljene „sada i odmah“. Potrošna dobra⁴ trebaju donositi momentalno zadovoljstvo bez dugotrajnog učenja vještina ili pripreme, te je od esencijalne važnosti da zadovoljstvo prestaje onog trenutka kada „prođe vrijeme potrebno za njihovu konzumaciju“, odnosno vrijeme konzumacije treba biti svedeno na najkraću moguću mjeru (Bauman, 2004: 25). Prototip potrošača predstavljaju nestrpljivi i nagli ljudi s „pažnjom koja leti na sve strane“. Potrošnja stvara „kulturu konzumerizma“ (eng. *consumer culture*) umjesto da se razvijaju kreativne sposobnosti čovjeka i opće blagostanje i socijalna sigurnost u društvu. „Kultura konzumerizma“ stvara ovisnost ljudi o nametnutim i često bespotrebnim oblicima potrošnje, te se društveno učinkoviti oblici potrošnje i razvoja poput potrošnje na obrazovanje, zdravlje ili briga o okolišu stavljaju na margine društvenog ulaganja. Jedna od najvažnijih odlika konzumerizma je pravo na raznolik sadržaj i izbor. Izbor predstavlja najviše cijenjenu vrijednost zato što su izbirljivi potrošači odraz konkurentnosti, te tržište potrošača da bi uspjelo i raslo, oblikuje potrošača na način da vrednuje izbor i konkurentnost kao ključnu vrijednost u

⁴ „Potrošna dobra, dobra i usluge koji služe zadovoljavanju osobnih, kolektivnih i općih potreba u društvu, a kojih vrijednost kao dobara nestaje s potrošnjom te se mora nadoknađivati iz nove proizvodnje“ ; Izvor: *Hrvatska enciklopedija Leksikografskog zavoda Miroslav Krleža*
<https://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=49796>

društvu i na tržištu. Nejednak pristup izboru stvara ekskluzivnu ponudu koja se potrošačima čini još privlačnijom (Bauman, 2004: 58).

Iz prethodno navedenih razloga, konzumerizam i socijalna država predstavljaju dva suprotna pola. Socijalna država u društvu potrošača predstavlja „državu dadilju“ (eng. *nanny state*), odnosno državu koja je previše zaštitnički nastrojena ili se neopravdanu miješa u osobni izbor pojedinca. No, izbor postaje ograničen ili potpuno uskraćen ako nema dobrih prihoda, te iz tog razloga zarada i općenito bogatstvo predstavljaju važan dio potrošačkog društva. Želje potrošača predstavljaju bunar bez dna, odnosno ne postoji početak i kraj željama, no sloboda izbora predstavlja temelj za potencijalnu višu poziciju u društvenoj hijerarhiji i ideal „dobrog života“. Inicijalno značenje bogatstva i prihoda je u svrhu proširenja izbora potrošača. No, društvo u kojem je naglasak na potrošnji, također treba biti naglasak na samoaktualizaciji i „pronalaženju svojeg mjesta i smisla u svijetu“ (Bauman, 2004).

U potrošačkom društvu, važno je istaknuti da rad, odnosno posao nosi veću vrijednost ako nudi „intrinzično zadovoljstvo“. Rad podliježe estetskim kriterijima, te mora biti zanimljiv i pružiti sveukupno ugodno iskustvo. Prema Baumanu, „radna mjesta koja padnu na estetskom ispitu“ zauzimaju ljudi koji nemaju drugog izbora (Bauman, 2004: 34). Složeni estetski kriteriji dijele poslove na zanimljive i dosadne. Zanimljiva zanimanja podrazumijevaju kvalitete poput dobrog ukusa, sofisticiranosti i puno školovanja, dok se ostale vrste rada smatraju bezvrijednim, jednoličnim i dosadnim koje ljudi obavljaju samo iz nužde. No, u svijetu gdje vladaju estetski kriteriji, „dosadni“ poslovi nisu zadržali ranije preuzetu etičku vrijednost. Te poslove izabiru samo ljudi koji to rade za goli opstanak i koji još nisu dio potrošačkog društva ili konzumerizma (imigranti prve generacije i „gastarbajteri“ iz siromašnih zemalja ili stanovnici siromašnih zemalja uvučeni u tvornice useljeničkog kapitala u potrazi za jeftinom radnom snagom). Estetska vrijednost rada postaje važan faktor raslojavanja i osjećaja nejednakosti u društvu potrošača (Bauman, 2004).

U knjizi Bauman također spominje studiju Petera Kelvina i Joanna E. Jaretta, koja istražuje socijalno-psihološke učinke nezaposlenosti u potrošačkom društvu. Prema njima, nezaposlena populacija je u nemogućnosti strukturirati svoje vrijeme na smislen, zadovoljavajući i vrijedan način. Najčešće korištena riječ u opisu iskustva nezaposlenosti je „dosada“. U potrošačkom društvu, novac predstavlja resurs za ispunjavanje želja i „stanje sreće“, te nezaposleni u nedostatku resursa bivaju isključeni i osjećaju se frustrirano i razdražljivo. Ukratko, dosada postaje najveći neprijatelj i indirektan pokazatelj neuspjeha, te jedan od glavnih motiva

djelovanja pojedinca postaje očajnička želja da se umanjí ili izbjegne dosada (Bauman, 2004: 39).

Rad u potrošačkom društvu prestaje biti moralna dužnost, misija i poziv, te stabilna, trajna, kontinuirana i čvrsto strukturirana radna karijera više nije dominantna opcija, te se teško osigurava trajni identitet kroz obavljani posao. Nova slobodna radna mjesta stavljaju naglasak na fleksibilnost, te su uglavnom na određeno ili na nepuno radno vrijeme. Sa stajališta radne etike, svaki rad je nosio osjećaj ispunjene dužnosti, te su svi poslovi bili ravnopravni iz tog kuta. Radna etika je umanjivala očite razlike između poslova, te među ostalim i razliku u zadovoljstvu kod obavljanja posla. Cilj više nije radno vrijeme ograničiti na najmanju moguću mjeru, već se potpuno briše crta koja dijeli poziv od zanimanja, posao od hobija, posao od rekreacije, te rad treba postati zabava. Radoholičari bez fiksnog radnog vremena, koji rade bez prestanka, pripadaju elitnoj klasi uspješnih i privilegiranih sretnika, iako bi samo prema opisu radnog vremena pripadali klasi robova. Zabavan posao postaje najtraženija i visoko željena privilegija svih ljudi. Rad kao samoispunjenje, smisao života, te kao izvor ponosa, samopoštovanja i časti, postaje privilegija nekolicine, dok ostali mogu samo gledati sa strahopoštovanjem, diviti se i priželjkivati takav život. Bauman kritički gleda na rad kao poziv, te smatra da takav način života može biti autodestruktivan. Dok današnja elita gleda sav posao kao stvar estetskog zadovoljstva, oni koji se nalaze na dnu društvene hijerarhije ne uživaju u fleksibilnosti radnog mjesta, autonomiji i asertivnosti, već fleksibilnost predstavlja nesigurnost, prisilnu migraciju za poslom i nesigurnu budućnost (Bauman, 2004).

Pošto je od Baumanove analize i knjige prošlo skoro 20 godina, možemo se nadovezati na njegovu teoriju upravo današnjom sve raširenijom „hustle“ kulturom (eng. *hustle culture*). „Hustle“ kultura podrazumijeva moderno radno okruženje koje naglašava naporan rad i duge radne sate kao ključ uspjeha. Ovaj fenomen stavlja rad u središte života mladih, te promovira ideju da naporan rad i guranje sebe preko granica dovodi do bogatstva, prosperiteta i uspjeha. Brojna suvremena istraživanja poput *‘More options...less time’ in the ‘hustle culture’ of ‘generation sensible’: Individualization and drinking decline among twenty-first century young adults* (Burgess i drugi, 2022), *The hustle economy: Informality, uncertainty and the geographies of getting by* (Adeline Thieme, 2018), te *Rise and Grind: microwork and hustle culture in the UK* (Jones i Muldoon, 2022) problematiziraju takav način rada i njegov utjecaj na druge sfere života. Svjetski poznati poslovni časopis *Forbes* u mnogim člancima problematizira „hustle“ kulturu i njen negativan utjecaj na mentalno zdravlje i gubitak ravnoteže između privatnog i profesionalnog života (*Forbes*, 2022, 2023). U prethodno

navedenim člancima možemo uvidjeti da je „hustle“ kultura svakako sveprisutan fenomen na Zapadu.

3.Radne vrijednosti

3.1 Postmaterijalizam

Prema Ronaldu Inglehartu, središnji proces modernizacije je industrijalizacija. Prevladavajući društveni cilj postaje ekonomski rast, dok je na individualnoj razini to motivacija za postignućem. Modernizacija je proces koji povećava ekonomske i političke potencijale društva, odnosno industrijalizacija povećava ekonomske kapacitete, a birokratizacija organizacijske i političke kapacitete. Prijelaz iz predindustrijskog u industrijsko društvo donosi značajan iskorak od tradicionalnih, pretežno religijskih vrijednosti prema racionalno-pravnim vrijednostima u gospodarskom, političkom i društvenom životu. Ipak, Inglehart smatra da ta socioekonomska promjena nije linearna. Faza modernizacije uključuje industrijalizaciju, profesionalnu specijalizaciju, birokratizaciju, centralizaciju, rastuće obrazovanje te uvjerenja i vrijednosti o radu koje su u skladu s vrednovanjem sve većeg (ekonomskog) rasta. U naprednim industrijskim društvima dolazi do kulturne i institucionalne promjene u kojima ekonomski rast prestaje biti centralna točka, te se veći naglasak stavlja na kvalitetu života i demokratske političke institucije (Inglehart, 1997: 67). Prema njemu, modernizacija ne predstavlja posljednju etapu u povijesti budući da su se industrijska društva počela kretati novom putanjom koju Inglehart naziva „postmodernizacija“. Tijekom povijesti, ekonomska nestašica i glad su bile najvažnije brige za većinu populacije, no nakon Drugog svjetskog rata poslijeratna generacija doživjela je povijesno neviđenu ekonomsku sigurnost u većini industrijskih društava što je u konačnici rezultiralo postmaterijalističkim prioritetima. Proces ekonomskog razvoja može voditi prema smjeru modernizacije i postmodernizacije, odnosno postmodernizacija predstavlja kasniju fazu razvoja koja je povezana s drugačijim uvjerenjima od onih koja karakteriziraju modernizaciju. Ti sustavi uvjerenja oblikuju socioekonomske uvjete i oblikovani su njima, odnosno utječu uzajamno jedni na druge, te nisu isprazne posljedice ekonomskih i društvenih promjena. Prema Inglehartu, odnosi između vrijednosti, ekonomije i politike su uzajamni. Napredna industrijska društva mijenjaju svoje sociopolitičke putanje u dva temeljna aspekta, odnosno u sustavu vrijednosti i institucionalnoj strukturi. Promjena u sustavu vrijednosti podrazumijeva pomak s "materijalističkih" vrijednosti, koje naglašavaju ekonomsku i fizičku sigurnost, na "postmaterijalističke" vrijednosti, koje ističu važnost individualnog samoizražavanje i kvalitete života. Disciplina, samozatajnost i orijentacija na

postignuće prepuštaju mjesto individualnom izboru stila života i samoizražavanju. Postmaterijalističke vrijednosti daju veću prednost samoizražavanju nego ekonomskoj učinkovitosti, te ljudi postaju sve manje spremni prihvatiti krutu birokraciju i krute društvene norme (Inglehart, 1997: 28-30). Promjena svjetonazora i motivacije nastaje zbog temeljne razlike između odrastanja u nepovoljnim ekonomskim uvjetima i odrastanja u ekonomskom obilju. No, jednako tako, važnu ulogu ima i pojava moderne socijalne države. Osjećaj egzistencijalne sigurnosti, a ne apsolutnog bogatstva, predstavlja ključnu varijablu, odnosno moderna socijalna država uz razne programe poput socijalnih davanja bolesnima, siromašnima ili nezaposlenima također stvara veći osjećaj sigurnosti u društvu.

Inglehartova teorija međugeneracijske promjene vrijednosti temelji se na dvije hipoteze, hipotezi o oskudici (eng. *scarcity hypothesis*) i hipotezi o socijalizaciji (eng. *socialization hypothesis*). Prema hipotezi o oskudici, pojedinac daje najveću subjektivnu vrijednost onim stvarima kojih ima relativno malo, odnosno prioriteti pojedinca u velikoj mjeri odražavaju njegovo ili njezino socioekonomsko okruženje. Prema hipotezi o socijalizaciji, odnos između socioekonomskog okruženja i vrijednosnih prioriteta nije odnos trenutne prilagodbe, već osnovne vrijednosti pojedinca odražavaju uvjete koji su prevladavali tijekom njegovih predodraslih godina (eng. *preadult years*) (Inglehart, 1997: 33). Inglehart ističe teoriju međugeneracijske promijene vrijednosti, odnosno kako su se formativna iskustva mlađih generacijskih skupina u većini industrijskih društava razlikovala od onih starijih generacija. Temeljna promjena vrijednosti odvija se postupno i uglavnom se događa kada mlađa generacija zamijeni stariju u odrasloj populaciji društva. Drugim riječima, nakon razdoblja naglog rasta gospodarstva i ekonomske sigurnosti, mogu se očekivati značajne razlike između vrijednosnih prioriteta starijih i mlađih skupina. Tijekom formativnih godina (ono što Inglehart zove i predodraslim godinama), mlađe generacije u naprednim industrijskim društvima uzimaju ekonomsku i egzistencijalnu sigurnost zdravo za gotovo, te svoj fokus stavljaju na postmaterijalističke vrijednosti (Inglehart, 1997). Inglehart također ističe da su se u Rusiji i istočnoj Europi značajne međugeneracijske razlike u vrijednostima održale kroz kolaps ekonomskih i političkih sustava prošlog stoljeća (Inglehart, 1997: 158). Iako određene države istočne Europe nemaju visok BDP kao druge zapadne razvijene države, i dalje se očekuju postmaterijalističke vrijednosti ako su države poboljšale svoj životni standard i zabilježile određeno razdoblje ekonomskog i socijalnog napretka i blagostanja (Inglehart, 1997). Gledane zajedno, ove dvije hipoteze stvaraju jasan skup predviđanja u vezi s promjenom vrijednosti. Dok hipoteza o oskudici podrazumijeva da je boljitak pogodan za širenje postmaterijalističkih

vrijednosti, hipoteza o socijalizaciji implicira da se vrijednosti pojedinca i društva u cjelini neće promijeniti preko noći i da se te promjene odvijaju postupno, odnosno kada mlađa generacija zamjeni stariju u odrasloj populaciji u određenom društvu. Postmaterijalizam podrazumijeva promjenu prioriteta, no Inglehart naglašava da „postmaterijalisti ne pridaju negativnu vrijednost ekonomskoj i fizičkoj sigurnosti, oni je cijene pozitivno, kao i svi drugi, no za razliku od materijalista, oni još veći prioritet daju samoizražavanju i kvaliteti života“ (Inglehart, 1997: 35). Pomak s modernih na postmoderne vrijednosti zahvaća političku i ekonomsku arenu, odnosno ključne institucije industrijskog društva. Prema Inglehartu, postmoderne politike stavljaju veći fokus na kulturna pitanja i kvalitetu života, te bez obzira na to što odaziv birača stagnira ili opada u mnogim državama, pojedinci sudjeluju u politici na sve aktivnije načine koji su više usmjereni na konkretne probleme. Iako dolazi do sve češćeg preispitivanja autoriteta i političkog vodstva, sve veći dio društva počinje cijeniti slobodu izražavanja i političko sudjelovanje kao stvari koje su same po sebi dobre, a ne samo sredstvo za postizanje ekonomske sigurnosti.

U ovom radu ćemo staviti naglasak na gospodarsko/ekonomsko područje budući da dolazi do promjene u onome što motivira ljude na rad, odnosno mijenja se naglasak s maksimiziranja prihoda i sigurnosti posla prema zanimljivom i smislenom radu (Inglehart, 1997: 44).

3.2 Ekstrinzične i intrinzične radne vrijednosti

Sociološki gledano, vrijednosti su klasičnim sociolozima bile ključan čimbenik društva, te su Émile Durkheim i Max Weber analizirali kako razlike u vrijednostima i opseg u kojem su naše radnje pod utjecajem tih vrijednosti, mogu objasniti razlike među skupinama. Iako su vrijednosti predmet istraživanja u sociološkim istraživanjima, postoji bogata literatura o vrijednostima i u ekonomiji, političkim znanostima, psihologiji i antropologiji (Jaspers, 2016). Ukratko, vrijednosti predstavljaju relativno apstraktni pojam koji nadahnjuje naša uvjerenja i stavove, odnosno kulturno prihvaćene, internalizirane želje koje motiviraju pojedinca, organizaciju i društvo. Autori se danas slažu da postoji određen broj univerzalnih vrijednosti, tj. svi mogu posjedovati jednake vrijednosti, no u različitim kulturama i društvima, one se mogu razlikovati po važnosti i stupnju prioriteta. Vrijednosti koje su trajne i stabilne mogu određivati stavove i ponašanje pojedinca (Schwartz, 1992). Psiholog Shalom Schwartz ističe da vrijednost izražava univerzalni tip motivacijske brige, te da vrijednosti u obliku motivacijskih ciljeva predstavljaju tri osnovne potrebe koje pojedinci žele ispuniti. Univerzalne potrebe su biološke potrebe, potreba za usklađenom društvenom interakcijom, te potreba za opstankom i funkcioniranjem u grupi. Potrebe se prikazuju kognitivno u obliku vrijednosti i pojedinci kroz

socijalizaciju uče kako imenovati potrebe koristeći odgovarajuće termine prilagođene kulturnom podneblju, te se tako tumače u obliku specifičnih vrijednosti (Schwart, 1992). Dov Elizur 1984. godine uvodi klasifikaciju vrijednosti koja se temelji na modalitetu odgovarajućih ishoda. Prema njemu, prvu kategoriju čine instrumentalne, odnosno materijalne vrijednosti, zatim drugu kategoriju čine afektivne vrijednosti koje su vezane za međuljudske odnose kao što su odgovoran posao, poštovanje, prihvaćanje, pripadanje itd. Treća kategorija povezana je s interesom, postignućem i neovisnošću i naziva se kognitivne vrijednosti. Najčešće korištena klasifikacija radnih vrijednosti, i ona koju ćemo mi koristiti u ovom radu, odnosi se na ekstrinzične i intrinzične radne vrijednosti (Ros, Schwartz i Surkiss, 1999) koje se preklapaju s Elizurovom klasifikacijom (Kaasa, 2011). Elizurov prvi tip vrijednosti se preklapa s ekstrinzičnim vrijednostima, dok se druga dva tipa preklapaju s intrinzičnim vrijednostima.

Znanstvenici poput Herzberg i sur. (1960.) i Cheung i Scherling (1999.) su proučavali motivaciju za rad, te ju dijele na intrinzične i ekstrinzične aspekte rada. Intrinzični aspekti rada podrazumijevaju zanimljiv i izazovan posao koji potiče samostalno učenje, dok godišnji odmor, dobro radno vrijeme i plaća, prilika za napredovanjem i ugodno okruženje pripadaju ekstrinzičnim aspektima rada (Duque, 2013). Ekstrinzične vrijednosti podrazumijevaju „opipljive“ rezultate ili nagrade rada poput visokih prihoda, materijalne imovine, dugog godišnjeg odmora, dobrih radnih uvjeta, sigurnost posla i drugi. Budući da nema izravne veze između radnih zadataka i ishoda, ovi rezultati se promatraju isključivo kao vanjski aspekti posla kod pojedinca. Suprotno tome, intrinzične vrijednosti su nematerijalne nagrade povezane s radom kao što su zanimljivi zadaci, autonomija, razni izazovi, prilika za iskazivanje kreativnosti itd (Kaasa, 2011: 853). Spomenuti ćemo još i američkog psihologa Abrahama Maslowa koji je ljudske potrebe opisao hijerarhijski, te se njegova teorija prikazuje kao piramida ljudskih potreba. Temelj piramide čine fiziološke potrebe, nakon kojih slijedi potreba za sigurnošću, potreba za pripadanjem i ljubavi, potreba za poštovanjem, te je na samom vrhu piramide potreba za samoaktualizacijom. Prema Maslowu, niži stupnjevi piramide moraju biti zadovoljeni kako bi došlo do aktualizacije viših razina. Teorija uglednog znanstvenika Ronalda Ingleharta, direktora *Svjetskog istraživanja o vrijednostima* (eng. *World Values Study*), je bazirana na Maslowljevoj hijerarhiji potreba, odnosno tezi da kada pojedinci žive u sredini u kojoj prevladava ekonomska, zdravstvena i materijalna oskudica predviđa se da prevladavaju materijalističke vrijednosti. Suprotno tome, u sredini u kojoj prevladavaju sloboda, mir, ekonomski prosperitet i egzistencijalne potrebe su zadovoljene, te pojedinci veću važnost pridaju samoaktualizaciji i brinu o pitanjima koja su vezana uz kvalitetu života, odnosno

prevladavaju postmaterijalističke vrijednosti (Inglehart, 1977: 248-250). Prema Inglehartu, u naprednim industrijskim društvima prevladavaju postmaterijalističke vrijednosti (Inglehart, 1977, 1997) i pojedincima je njihova kvaliteta života i samoaktualizacija puno važnije od ekonomskog rasta. Iako je ekonomski rast i prosperitet i dalje cijenjen i pozitivno gledan, njihova relativna važnost se smanjuje u modernom društvu.

U vidu potonje teorije, pojedinci mogu imati različite motivacije za radom. U društvu gdje su važne materijalne vrijednosti, pojedincu će biti važno imati što veći prihod i stabilan i siguran posao, dok u društvu gdje prevladavaju postmaterijalističke vrijednosti, veću važnost nosi smislen i zanimljiv posao (Inglehart, 1997: 54-60). Inglehart također spominje teoretičara modernizacije Daniela Bella (Bell, 1973, prema Inglehart 1997), koji je smatrao da je promjena u radnoj djelatnosti vodeći uzrok kulturnih promjena. Kada je većina radne snage prestala proizvoditi sirovine i robu, ljudi su se u većem broju počeli baviti tercijarnom djelatnošću. Pojavila se potreba za vještijom i specijaliziranijom radnom snagom što u konačnici vodi do širenja formalnog obrazovanja. U ranom industrijskom razdoblju uvodi se univerzalno osnovno obrazovanje što rezultira široko rasprostranjenom pismenosti. U industrijskom društvu mlađe skupine ljudi imaju više razine obrazovanja od starijih što je rezultat eksplozivnog širenja visokog obrazovanja tijekom proteklih desetljeća, odnosno rastuća razina obrazovanja odlikuje sva industrijska društva. Za veliku većinu ljudi, obrazovanje je završeno u predodraslim godinama, te je stupanj obrazovanja usko povezan s imućnošću njihovih roditelja u tom razdoblju. Ekonomski sigurnije obitelji ulažu više godina i novca u obrazovanje djece nego ekonomski nesigurnije. Stupanj obrazovanja zato može biti bolji pokazatelj sigurnosti tijekom godina odrastanja nego što je trenutni prihod ili zanimanje jer trenutni prihod ili zanimanje odražavaju trenutnu ekonomsku razinu, dok obrazovanje pojedinca nije samo pokazatelj trenutnog prosperiteta, već i pokazatelj koliko su roditelji tog pojedinca bili ekonomski sigurni. Uz to, bolje obrazovani imaju općenito bolje poslove i veće prihode od manje obrazovanih, te relativno visoku razinu trenutne ekonomske sigurnosti, što prema postmaterijalizmu predstavlja plodno tlo za postmaterijalističke vrijednosti. Iz tog razloga, možemo očekivati da će bolje obrazovani vjerojatnije imati više postmaterijalističke vrijednosti od manje obrazovanih (Inglehart, 1997).

Iako Inglehart u knjizi ne ističe razliku između muškaraca i žena u vrednovanju pojedinačnih vrijednosti, postoje određena istraživanja koja tvrde da muškarci više cijene plaću, novac i beneficije (Peterson, 2004) ili da žene sveukupno više cijene i intrinzične i ekstrinzične radne vrijednosti usporedno s muškarcima (Waterwall i sur., 2022), dok također postoje podaci prema

kojima žene više cijene ekstrinzične radne vrijednosti, no muškarci ipak u velikoj većini više cijene plaću (Elizur, 1994). Prema Lechneru, Sortheix, Göllner i Salmela-Aro (2017) mlade žene veću važnost pridaju intrinzičnim radnim vrijednostima nego muškarci, te se važnost intrinzičnih vrijednosti povećava tijekom godina studiranja.

4. Ciljevi i hipoteze

Ciljevi ovog rada bit će analizirati radne vrijednosti u hrvatskom društvu kroz dva desetljeća u tri mjerenja, odnosno usporediti radne vrijednosti u Hrvatskoj s radnim vrijednostima unutar Europske unije, te istražiti postoji li razlika između radnih vrijednosti država EU koje imaju viši i niži životni standard od prosjeka EU. Također ćemo radne vrijednosti u hrvatskom društvu analizirati s obzirom na sociodemografske karakteristike (spol, dob, razina obrazovanja). U skladu s Inglehartovom teorijom postmaterijalizma, mladi i bolje obrazovani trebali bi imati više izražene intrinzične radne vrijednosti. Budući da ne postoji konsenzus o odnosu radnih vrijednosti i spola, ostavit ćemo to pitanje otvoreno i tumačiti podatke nakon dobivene analize.

Dakle, u ovom radu ćemo:

- a) Istražiti postoji li promjena u radnim vrijednostima u promatranom dvadesetogodišnjem razdoblju u Hrvatskoj
- b) Usporediti radne vrijednosti u Hrvatskoj s radnim vrijednostima u EU.
- c) Usporediti radne vrijednosti u Hrvatskoj s radnim vrijednostima država koje imaju niži i viši životni standard od prosjeka EU.

Iz navedenih ciljeva izdvojit ćemo pet hipoteza.

S obzirom na klasifikaciju koja je pobliže objašnjena u metodologiji, Hrvatska pripada među slabije ekonomski razvijene zemlje u Europskoj uniji, te postavljamo hipoteze da;

Hipoteza 1: U hrvatskom društvu prevladavati će ekstrinzične radne vrijednosti;

Hipoteza 2: U državama s višim životnim standardom prevladavat će intrinzične radne vrijednosti;

Hipoteza 3: U državama s nižim životnim standardom prevladavat će ekstrinzične radne vrijednosti.

Hipoteza 4: Kod ispitanika u Hrvatskoj s višom razinom obrazovanja prevladavaju intrinzične radne vrijednosti.

Hipoteza 5: Kod mlađih ispitanika u Hrvatskoj prevladavaju intrinzične radne vrijednosti.

5. Metodologija

U svrhu ovog diplomskog rada, koristili smo se sekundarnim podacima koji su preuzeti iz baze *Europske studije vrijednosti* (kasnije u dokumentu *EVS*). *EVS* je opsežno, međunarodno i longitudinalno istraživanje stavova, mišljenja i vrijednosti koje se provodi svakih desetak godina. Prvo istraživanje provedeno je 1981. godine, dok Hrvatska u ovom projektu sudjeluje od 1999. godine, te ćemo sukladno tome koristiti podatke iz posljednja tri vala. Upitnik je jednak za sve zemlje koje sudjeluju u istraživanjima, no povremeno se upitnik nadopunjuje i modificira. U ovom radu, fokus istraživanja predstavljaju nam radne vrijednosti i čestice koje se nalaze u pitanju koje ispituje važnost određenih obilježja posla. Upitnik iz 1999. godine i 2008. godine sadrži osamnaest čestica, dok upitnik iz 2018. godine sadrži samo šest čestica. Iz 1999. godine i 2008. godine koristit ćemo deset čestica koje su vezane uz ekstrinzične i intrinzične radne vrijednosti, dok ćemo iz 2018. godine šest čestica podijeliti na tri ekstrinzične i tri intrinzične radne vrijednosti.

Ekstrinzične radne vrijednosti za 1999. i 2008. godinu podrazumijevaju *dobru plaću, bez previše pritiska, dobru sigurnost radnog mjesta, povoljno radno vrijeme i dugi godišnji odmor*, dok intrinzične radne vrijednosti predstavljaju čestice *mogućnost samoinicijative, posao s kojim možete nešto postići, odgovoran posao, zanimljiv posao, posao koji odgovara vlastitim sposobnostima* (Ester, Braun i Vinken 2006; Gesthuizen i Verbakel 2014; Halman i Müller 2006, prema Gesthuizen, Kovarek i Rapp, 2019). Za 2018. godinu ekstrinzične radne vrijednosti su *dugi godišnji odmor, povoljno radno vrijeme i dobra plaća*, te za intrinzične radne vrijednosti su čestice *mogućnost inicijative, odgovoran posao i posao u kojem možete nešto postići*.

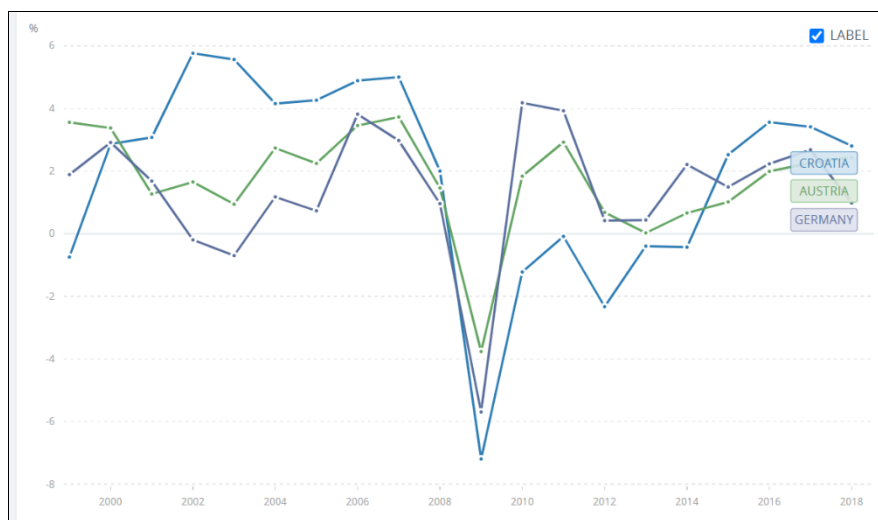
Nakon analize radnih vrijednosti, koristit ćemo hi-kvadrat test kako bi ustvrdili postoji li statistički značajna razlika između radnih vrijednosti i sociodemografskih karakteristika (spol, dob i razina obrazovanja). Podatci su obrađeni u programskom paketu IBM SPSS.

5.1 Klasifikacija odabranih država prema ekonomskom razvoju

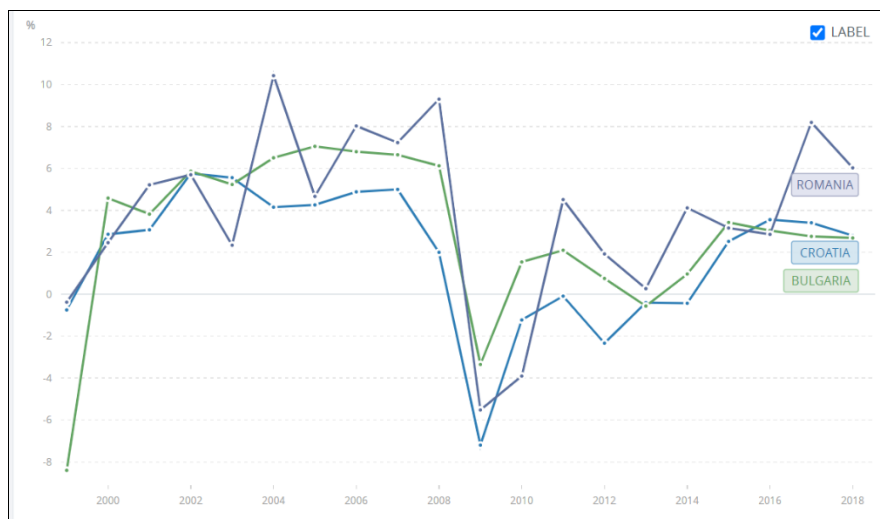
Prema Ronaldu Inglehartu, postmaterijalističke, odnosno intrinzične radne vrijednosti prevladavaju u državama koje su poboljšale životni standard i zabilježile određeno razdoblje ekonomskog i socijalnog napretka i blagostanja. Kako bismo klasificirali države prema ekonomskom rastu i životnom standardu odabrali smo slijedeće kriterije: promjenu BDP-a kroz vrijeme, BDP po stanovniku i stopu rizika od siromaštva.

Za prikaz ekonomskog rasta uzeli smo mjeru BDP, odnosno dvadesetogodišnji prikaz promjene BDP-a i BDP po stanovniku u istom razdoblju. Za čimbenik koji pokazuje životni standard pojedinih zemalja uzeta je stopa rizika od siromaštva. BDP po stanovniku se često smatra pokazateljem životnoga standarda zemlje jer mjeri gospodarski napredak i blagostanje određene države. No, BDP po glavi stanovnika nije mjerilo osobnih primanja i ne pokazuje raspodjelu dohotka u određenoj državi te se njime ne razmatraju nenovčani čimbenici koji također mogu znatno utjecati na kvalitetu i standard života nekog stanovništva. Iz tog razloga smo uzeli mjeru stope rizika od siromaštva koja predstavlja postotak osoba koje imaju raspoloživi ekvivalentni dohodak ispod praga rizika od siromaštva EU. Ekvivalentni raspoloživi dohodak je ukupni dohodak kućanstva koji je dostupan za potrošnju ili štednju, podijeljen s brojem članova kućanstva. Važno je istaknuti da stopa rizika od siromaštva ne pokazuje koliko je osoba uistinu siromašno, već koliko njih ima dohodak ispod praga rizika od siromaštva. Prag rizika od siromaštva postavljen je na 60% od srednje vrijednosti (medijana) ekvivalentnoga raspoloživog dohotka svih osoba (The World Bank, 2021).

Na Slici 1. prikazan je BDP Hrvatske, Njemačke i Austrije, dok je na Slici 2. prikazan je BDP Hrvatske, Rumunjske i Bugarske. Zaključujemo da u svim promatranim državama postoji trend rasta što ukazuje na ekonomski prosperitet promatranih država, uz iznimku kada je 2009. godine zabilježen pad BDP-a u svim državama.

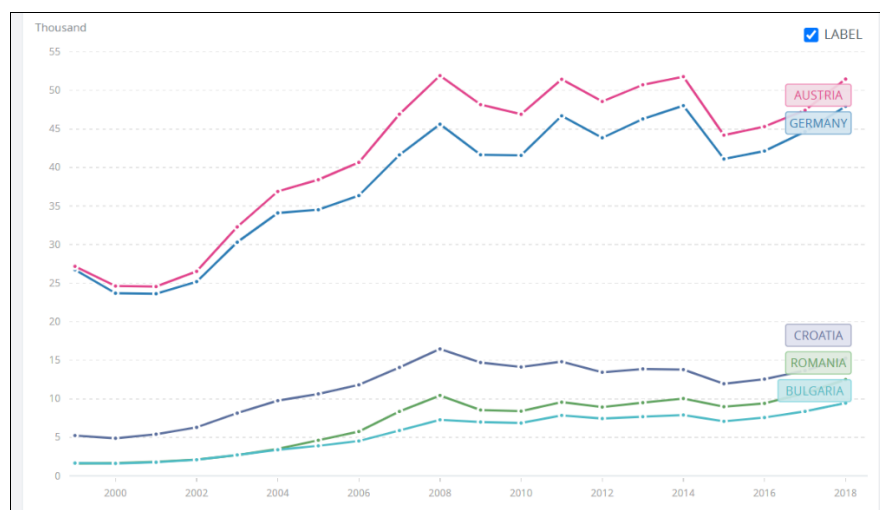


Slika 1. Prikaz kretanja vrijednosti BDP-a u razdoblju od 1999. do 2018. za Hrvatsku, Njemačku i Austriju, Izvor: The World Bank, *GDP growth (annual %) – Croatia, Austria, Germany*



Slika 2. Prikaz kretanja vrijednosti BDP-a u razdoblju od 1999. do 2018. za Hrvatsku, Bugarsku i Rumunjsku, Izvor: The World Bank, *GDP growth (annual %) – Croatia, Bulgaria, Romania*

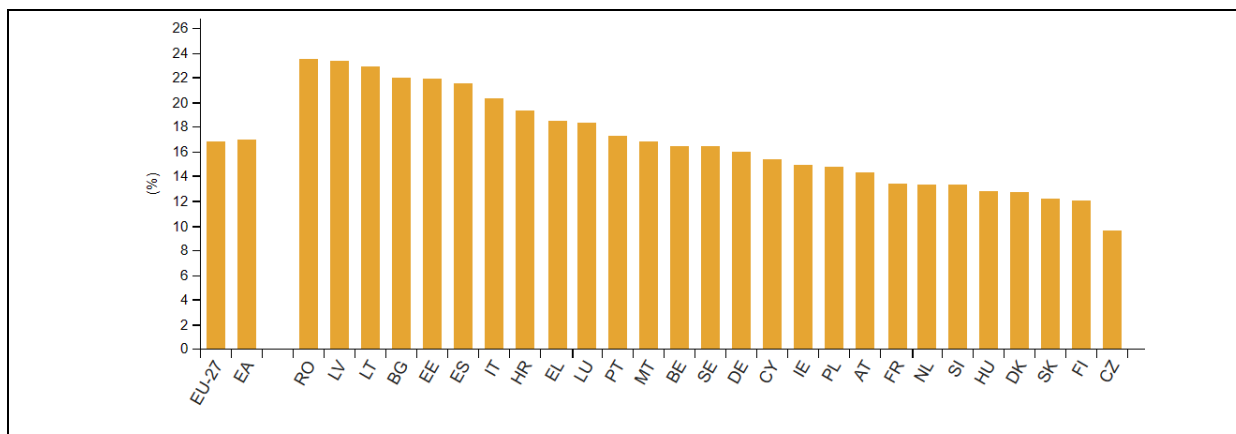
Iako je zabilježen rast BDP-a u svim promatranim državama, Slika 3. prikazuje BDP po stanovniku i zaključujemo da Austrija i Njemačka imaju značajno veću vrijednost BDP-a po stanovniku u odnosu na Hrvatsku, Bugarsku i Rumunjsku. Prema ovim podacima, napravili smo klasifikaciju zemalja koje imaju veći BDP u odnosu na države koje imaju znatno manji.



Slika 3. Prikaz BDP-a po stanovniku u razdoblju od 1999. do 2018. za Hrvatsku, Njemačku, Austriju, Bugarsku i Rumunjsku, Izvor: The World Bank, *GDP per capita (current US\$) – Germany, Austria, Croatia, Romania, Bulgaria*

Stopa rizika od siromaštva za Europsku uniju predstavlja iznos od 16,8% (Eurostat, 2021). Njemačka i Austrija imaju nižu stopu rizika od siromaštva od EU (DE 16,0%, AT 14,3%), dok

Hrvatska, Bugarska i Rumunjska imaju veću stopu rizika od siromaštva od prosjeka EU (HR 19,3%, BG 22,0% i RO 23,5%). Odabrane države koje imaju višu stopu rizika od siromaštva od prosjeka EU su Njemačka i Austrija, a države koje imaju niži životni standard su Bugarska i Rumunjska.



Slika 4. Stopa rizika od siromaštva za 2018. godinu, Izvor: Eurostat, *Statistički podaci o dohodovnom siromaštvu*

6. Rezultati

Rezultati ovog poglavlja se temelje na analizi rezultata tri vala istraživanja (1999., 2008. i 2018. godina), odnosno na reprezentativnom uzorku populacije za Republiku Hrvatsku. Osnovna struktura uzorka je prikazana u Tablici 1.

Tablica 1. Osnovna struktura uzorka

Hrvatska	1999.	2008.	2018.
Muškarci	474	709	708
Žene	530	789	785
Ukupno	1003	1498	1493

6.1 Hrvatska u razdoblju 1999., 2008. i 2018. godine

Pitanje iz EVS upitnika glasi: „Ovdje su nabrojana neka obilježja posla koja ljudi smatraju važnima. Molim, pogledajte ih i recite za koja osobno smatrate da su važna?“. Nakon provedenog upitnika i analize podataka, tablice dalje u tekstu prikazuju frekvenciju, odnosno postotke radnih vrijednosti.

Tablica 2. i Tablica 2a. nam prikazuju dobivene rezultate za ekstrinzične i intrinzične radne vrijednosti kroz dva desetljeća na području Republike Hrvatske.

Tablica 2. Postotci čestica ekstrinzičnih radnih vrijednosti u Hrvatskoj (1999., 2008. i 2018. godina)

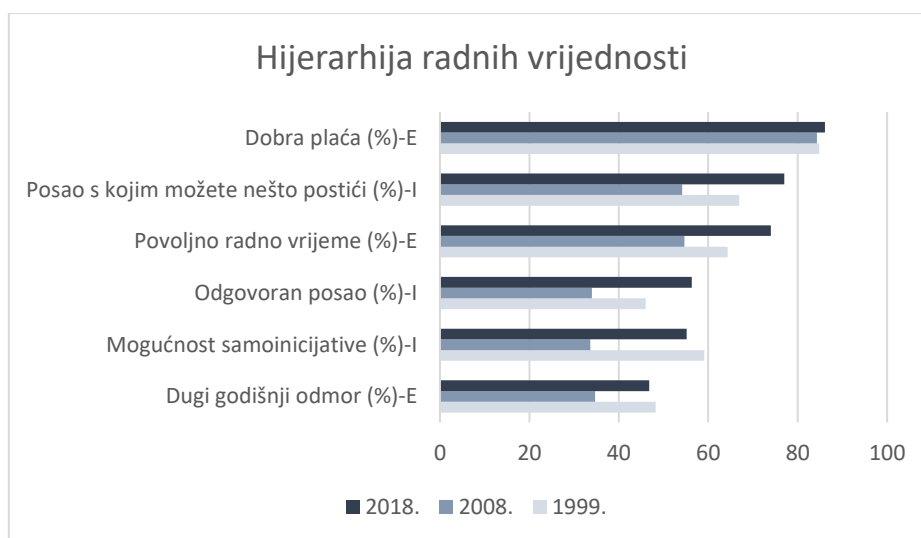
	1999.	2008.	2018.
Dugi godišnji odmor (%)	48,2	34,7	46,8
Bez previše pritiska (%)	61,3	49,6	/
Povoljno radno vrijeme (%)	64,3	54,7	74,0
Dobra sigurnost radnog mjesta (%)	78,3	67,9	/
Dobra plaća (%)	84,8	84,3	86,1

Tablica 2a. Postotci čestica intrinzičnih radnih vrijednosti u Hrvatskoj (1999., 2008. i 2018. godina)

	1999.	2008.	2018.
Odgovoran posao (%)	46,0	34,0	56,3
Mogućnost samoinicijative (%)	59,1	33,6	55,2
Posao s kojim možete nešto postići (%)	66,9	54,2	77,0
Posao koji odgovara vlastitim sposobnostima (%)	74,3	56,5	/
Zanimljiv posao (%)	78,0	64,4	/

Iz prvog vala istraživanja iz 1999.godine, možemo zaključiti da su tri najvažnija aspekta *dobra plaća* (84,8%), *dobra sigurnost radnog mjesta* (78,3%) i *zanimljiv posao* (78%). *Mogućnost samoinicijative* (59,1%), *dugi godišnji odmor* (48,2%) i *odgovoran posao* (46%) su najmanje važni aspekti posla za hrvatsko društvo u 1999.godini. U 2008.godini je zabilježen lagani pad u svim promatranim radnim vrijednostima. Najvažnija tri aspekta posla ostaju nepromijenjena, no zabilježen je pad od 0,5% kod čestice *dobra plaća*, te pad od 10,4% kod čestice *dobra sigurnost radnog mjesta* i 13,6% kod *zanimljivog posla*. Najveći pad zabilježen je kod čestice *mogućnost samoinicijative* (-25.5%), *posao koji odgovara vlastitim sposobnostima* (-17.8%) i *dugi godišnji odmor* (-13.5%). U 2018. godini dolazi do promijene upitnika, te u analizu ulazi samo šest čestica radnih vrijednosti. Tri ekstrinzične vrijednosti predstavljaju čestice *dugi godišnji odmor*, *povoljno radno vrijeme* i *dobra plaća*, dok preostale tri intrinzične vrijednosti predstavljaju *mogućnost inicijative*, *odgovoran posao* i *posao u kojem možete nešto postići*. Usporedno s prethodnom godinom (2008.) zabilježen je rast u svim promatranim radnim

vrijednostima. Najveći rast je zabilježen kod čestica *odgovoran posao* (+22.9%), *posao s kojim možete nešto postići* (+22.8%) i *mogućnost samoinicijative* (+21.6%). U sva tri vala, najmanja zabilježena razlika odnosi se na česticu *dobra plaća*. Na Slici 5. prikazana je hijerarhija šest radnih vrijednosti koje su uključene u tri promatrana istraživačka vala. Najvažniji čimbenik kod posla u hrvatskom društvu kroz dva desetljeća predstavlja *dobra plaća*, dok je *dugi godišnji odmor* u prvom i zadnjem valu istraživanja na zadnjem mjestu prioriteta, a u drugom valu je na predzadnjem mjestu po važnosti. *Dugi godišnji odmor* u sva tri vala ne prelazi vrijednost od 50% (Slika 5).



Slika 5. Hijerarhija radnih vrijednosti u razdobljima 1999., 2008., 2018. (E-ekstrinzične radne vrijednosti; I-intrinzične radne vrijednosti)

Zaključujemo da su tri najvažnija aspekta kod rada u hrvatskom društvu, gledanih u perspektivi omjera ekstrinzičnih i intrinzičnih vrijednosti, u omjeru 2:1. Odnosno, ekstrinzične vrijednosti su važnije od intrinzičnih vrijednosti.

6.2 Radne vrijednosti s obzirom na sociodemografske karakteristike

U analizi radnih vrijednosti i sociodemografskih karakteristika koristili smo hi-kvadrat test (χ^2). Hi-kvadrat test se koristi kada tražimo postoji li povezanost između dvije varijable. Hi-kvadrat test se najčešće upotrebljava kada imamo frekvencije jednog uzorka i želimo ustanoviti odstupaju li te frekvencije od frekvencija koje očekujemo uz neku hipotezu; kada imamo frekvencije dvaju ili više nezavisnih uzoraka i želimo ustanoviti razlikuju li se uzorci u opažanim svojstvima, te kada imamo frekvenciju dvaju zavisnih uzoraka koji imaju dihotomna svojstva, te želimo ustanoviti razlikuju li se uzorci u mjernim svojstvima (Petz, Kolesarić i Ivanec, 2012).

Nakon što smo napravili analizu radnih vrijednosti i sociodemografskih karakteristika u posljednjem valu istraživanja 2018. godine, primijetili smo da postoji statistički značajna razlika između muškaraca i žena i čestice *povoljno radno vrijeme*, odnosno žene su sklonije izdvojiti *povoljno radno vrijeme* kao važno obilježje posla. U Tablici 3. su prikazani postoci za česticu *povoljno radno vrijeme*, odnosno 78,1% žena i 69,7% muškaraca smatra da je *povoljno radno vrijeme* ključno obilježje posla.

Tablica 3. Čestica *povoljno radno vrijeme* s obzirom na spol

	Muškarci	Žene
Nije spomenuto	29,3%	20,7%
Ne znam	1,0%	1,2%
Spomenuto	69,7%	78,1%

$$\chi^2=14,495; df=2;p=0,01^5$$

Čestica *posao u kojem možete nešto postići* s obzirom na spol nam ukazuje da su žene nešto neodlučnije od muškaraca u ovom pitanju. Prikaz postotaka možemo vidjeti u Tablici 3a.

Tablica 3a. Čestica *posao u kojem možete nešto postići* s obzirom na spol

	Muškarci	Žene
Nije spomenuto	22,3%	20,6%
Ne znam	0,2%	1,6%
Spomenuto	77,5%	77,8%

$$\chi^2=8,180; df=2;p=0,017^6$$

U ostalim česticama za radnu vrijednosti i spol nismo pronašli statistički značajnu razliku hi-kvadrat testom.

Dob ispitanika je podijeljena u četiri skupine. Prvu skupinu predstavljaju ispitanici od 18 do 35 godina, drugu skupinu čine ispitanici od 36 do 50 godine, treću čine ispitanici od 50 do 65, dok

⁵ p < 0.05 da bi bilo statistički značajno

⁶ p < 0.05 da bi bilo statistički značajno

četvrtu predstavljaju svi stariji od 65 godina. Iako posljednja skupina ne predstavlja radno aktivno stanovništvo, njihove radne vrijednosti također predstavljaju važan uvid jer mogu predstavljati međugeneracijsku razliku u radnim vrijednostima.

Ispitanici koji pripadaju prvoj skupini (18 do 35 godina) su skloniji izdvojiti *povoljno radno vrijeme* kao važno obilježje posla, u usporedbi s ispitanicima koji pripadaju skupini radnog aktivnog stanovništva koje je najbliže umirovljenju (51 do 65 godina) i umirovljenici (stariji od 65 godina).

Tablica 4. Čestica *povoljno radno vrijeme* s obzirom na dobnu skupinu

	18 do 35 godina	36 do 50 godina	51 do 65 godina	65 godina i više
Nije spomenuto	16,3%	20,8%	30,6%	30,6%
Ne znam	0,5%	1,2%	0,5%	2,6%
Spomenuto	83,2%	78,0%	69,0%	66,8%

$$\chi^2=43,202; df=6; p=0,00$$

Ispitanici koji imaju od 18 do 50 godina su skloniji izdvojiti *dugi godišnji odmor* kao važno obilježje posla za razliku od ispitanika koji su stariji od 51 godine. U Tablici 4a su raspoređeni postoci za česticu *dugi godišnji odmor* i dob ispitanika.

Tablica 4a. Čestica *dugi godišnji odmor* s obzirom na dobnu skupinu

	18 do 35 godina	36 do 50 godina	51 do 65 godina	65 godina i više
Nije spomenuto	45,6%	43,6%	55,8%	56,6%
Ne znam	2,1%	1,8%	1,7%	3,6%
Spomenuto	52,3%	54,6%	42,8%	39,7%

$$\chi^2=24,782; df=6; p=0,00$$

Najmlađa skupina ispitanika (18 do 35 godina) je sklonija smatrati da je *posao u kojem možete nešto postići* važno obilježje posla (83,8%).

Tablica 4b. Čestica *posao u kojem možete nešto postići* s obzirom na dobnu skupinu

	18 do 35 godina	36 do 50 godina	51 do 65 godina	65 godina i više
Nije spomenuto	15,7%	21,3%	25,8%	22,8%
Ne znam	0,5%	0,9%	0,5%	2,6%
Spomenuto	83,8%	77,7%	73,7%	74,6%

$$\chi^2=24,236; df=6; p=0,00$$

Što se tiče *dobre plaće*, ispitanici mlađe životne dobi skloniji su navesti dobru plaću kao važno obilježje posla, za razliku od onih od 51 i više godina koji su tome manje skloni.

Tablica 4c. Čestica *dobra plaća* s obzirom na dobnu skupinu

	18 do 35 godina	36 do 50 godina	51 do 65 godina	65 godina i više
Nije spomenuto	8,3%	11,3%	15,8%	14,8%
Ne znam	0,5%	0,6%	0,9%	1,6%
Spomenuto	91,2%	88,1%	83,2%	83,6%

$$\chi^2=16,508; df=6; p=0,011$$

Što se tiče čestice *mogućnost inicijative*, stariji su skloniji navesti mogućnost inicijative kao važno obilježje posla za razliku od mlađih.

Tablica 4d. Čestica *mogućnost inicijative* s obzirom na dobnu skupinu

	18 do 35 godina	36 do 50 godina	51 do 65 godina	65 godina i više
Nije spomenuto	46,3%	38,7%	44,2%	34,6%
Ne znam	1,9%	3,4%	2,6%	2,7%
Spomenuto	51,8%	57,9%	53,2%	62,8%

$$\chi^2=13,324; df=6; p=0,038$$

Analizirali smo odabrane radne vrijednosti i povezanost s razinom obrazovanja. Razina obrazovanja je podijeljena na nižu (bez škole, nedovršena osnovna škola, potpuna osnovna

škola), srednju (srednja strukovna škola u trajanju 1-3 godina, KV/VKV; četverogodišnja ili duža strukovna srednja škola; gimnazija), te višu (viša ili visoka škola, stručni studij ili veleučilište, fakultet, umjetnička akademija, postignut magisterij znanosti ili magisterij struke, postignut doktorat znanosti) razinu obrazovanja⁷.

Nakon analize, utvrdili smo da su više obrazovani skloniji smatrati *moгуćnost inicijative* kao važno obilježje posla od srednje i niže obrazovanih ispitanika. U Tablici 5. možemo vidjeti postotke, odnosno 66,3% više razine obrazovanih ispitanika izabire *moгуćnost inicijative* kao važan čimbenik posla, dok je postotak za srednju razinu obrazovanja 51,7% i nižu 48,0%. Niže obrazovani su više skloniji odabrati „ne znam“ od srednje obrazovanih.

Tablica 5. Čestica *moгуćnost inicijative* s obzirom na razinu obrazovanja

	Niža razina	Srednja razina	Viša razina
Nije spomenuto	46,4%	46,7%	30,6%
Ne znam	5,6%	1,6%	3,1%
Spomenuto	48,0%	51,7%	66,3%

$$\chi^2=43,500; df=4; p=0,00$$

Čestica *dugi godišnji odmor* za osobe s višom razinom obrazovanja iznosi 52,0%, dok je za srednju 44,8% i nižu razinu 47,2%. Ispitanici s višom razinom obrazovanja su skloniji smatrati dugi godišnji odmor važnim aspektom posla od srednje obrazovanih. Niže obrazovani su skloniji odabrati „ne znam“ od srednje i više obrazovanih.

Tablica 5a. Čestica *dugi godišnji odmor* s obzirom na razinu obrazovanja

	Niža razina	Srednja razina	Viša razina
Nije spomenuto	48,2%	53,5%	45,8%
Ne znam	4,6%	1,7%	2,2%
Spomenuto	47,2%	44,8%	52,0%

$$\chi^2=12,687; df=4; p=0,013$$

Čestica *posao u kojem možete nešto postići* za višu razinu obrazovanja iznosi 84,0%, dok je za srednju 77,0% i nižu razinu 65,5%. Više obrazovani pojedinci su skloniji smatrati *posao u*

⁷ EVS podaci nude ovakvu klasifikaciju kod obrazovanja.

kojem možete nešto postići važnim obilježjem posla od niže obrazovanih. U Tablici 5b su prikazani postoci za česticu *posao u kojem možete nešto postići* i razinu obrazovanja. Niže obrazovani su skloniji odabrati „ne znam“ od srednje obrazovanih.

Tablica 5b. Čestica *posao u kojem možete nešto postići* s obzirom na razinu obrazovanja

	Niža razina	Srednja razina	Viša razina
Nije spomenuto	30,4%	22,5%	15,4%
Ne znam	4,1%	0,5%	0,7%
Spomenuto	65,5%	77,0%	84,0%

$$\chi^2=42,916; df=4; p=0,00$$

U Tablici 5c zapažamo da su ispitanici s nižim stupnjem obrazovanja skloniji biti neodlučni po pitanju važnosti dobre plaće.

Tablica 5c. Čestica *dobra plaća* s obzirom na razinu obrazovanja

	Niža razina	Srednja razina	Viša razina
Nije spomenuto	10,2%	12,7%	13,1%
Ne znam	3,1%	0,6%	0,4%
Spomenuto	86,7%	86,7%	86,5%

$$\chi^2=13,237; df=4; p=0,010$$

U Tablici 5d možemo vidjeti da su ispitanici s nižim stupnjem obrazovanja neodlučniji po pitanju važnosti povoljnog radnog vremena.

Tablica 5d. Čestica *povoljno radno vrijeme* s obzirom na razinu obrazovanja

	Niža razina	Srednja razina	Viša razina
Nije spomenuto	29,1%	24,4%	22,2%
Ne znam	3,1%	0,7%	0,9%
Spomenuto	67,9%	74,8%	76,9%

$$\chi^2=12,344; df=4; p=0,015$$

Što se tiče odgovornog posla, ispitanici s nižim stupnjem obrazovanja su skloniji odabrati odgovoran posao kao važno obilježje posla.

Tablica 5e. Čestica *odgovoran posao* s obzirom na razinu obrazovanja

	Niža razina	Srednja razina	Viša razina
Nije spomenuto	33,3%	43,1%	39,3%
Ne znam	4,6%	1,6%	2,6%
Spomenuto	62,1%	55,3%	57,1%

$$\chi^2=13,015; df=4; p=0,011$$

Za naš rad i postavljene hipoteze, najvažniji su nalazi vezani uz spol, mlađe ispitanika i bolje obrazovane. Iz rezultatata, možemo zaključiti da su žene i mlađi ispitanici u rasponu od 18 do 35 godina skloniji smatrati *povoljno radno vrijeme* važnim obilježjem posla. *Dugi godišnji odmor* izdvaja više ispitanika, odnosno radno aktivno stanovništvo od 18 do 50 godina. Više obrazovani su skloniji smatrati važnim čestice *posao u kojem možete nešto postići* i *mogućnost inicijative*, koje pripadaju intrinzičnim radnim vrijednostima, te ekstrinzičnu radnu vrijednost *dugi godišnji odmor*. Mlađa skupina ispitanika (18 do 35 godina) je sklonija smatrati važnim ekstrinzične radne vrijednosti *povoljno radno vrijeme*, *dobru plaću* i *dugi godišnji odmor*, te intrinzičnu radnu vrijednost *posao u kojem možete nešto postići*.

6.5 Hrvatska usporedno s postocima Europske unije

U Tablici 6. i Tablici 6a. su postoci za ekstrinzične i intrinzične radne vrijednosti za Hrvatsku i Europsku uniju⁸.

Tablica 6. Postotci čestica ekstrinzičnih radnih vrijednosti u Hrvatskoj i Europskoj uniji (2018.godina)

	Hrvatka 2018.	Europska unija 2018.
Dugi godišnji odmor (%)	48,5	41,5
Povoljno radno vrijeme (%)	75,4	68,5
Dobra plaća (%)	87,4	80,8

Tablica 6a. Postotci čestica intrinzičnih radnih vrijednosti u Hrvatskoj i Europskoj uniji (2018.godina)

⁸ Uzorak Europske unije čini 59 438 ljudi.

	Hrvatska 2018.	Europska unija 2018.
Mogućnost inicijative (%)	57,3	56,6
Odgovoran posao (%)	58,4	52,2
Posao u kojem možete nešto postići (%)	78,5	71,3

Intrinzične i ekstrinzične radne vrijednosti Hrvatske se ne razlikuju po stupnju važnosti od Europske unije, odnosno tri najvažnija aspekta su jednaka za države EU i Hrvatsku, no postoji država članica Europske unije su ipak nešto nižeg rezultata. Najveća razlika je u česticama *posao u kojem možete nešto postići* i *dugi godišnji odmor*, odnosno EU ima 7,2% i 7% niži rezultat.

6.6 Hrvatska usporedno s Austrijom i Njemačkom

U Tablici 7. i 7a. su prikazani postoci za ekstrinzične i intrinzične radne vrijednosti u Hrvatskoj, Austriji i Njemačkoj za godinu kada je provedeno posljednje istraživanje EVS-a. Uzorak za Austriju čini 1 644 ispitanika, dok za Njemačku 2 170 ispitanika.

Tablica 7. Postotci čestica ekstrinzičnih radnih vrijednosti u Hrvatskoj, Austriji i Njemačkoj (2018.godina)

	Hrvatska 2018.	Austrija 2018.	Njemačka 2018.
Dugi godišnji odmor (%)	48,5	29,1	32,7
Povoljno radno vrijeme (%)	75,4	62,5	62,5
Dobra plaća (%)	87,4	67,3	73,5

Tablica 7a. Postotci čestica intrinzičnih radnih vrijednosti u Hrvatskoj, Austriji i Njemačkoj (2018.godina)

	Hrvatska 2018.	Austrija 2018.	Njemačka 2018.
Mogućnost inicijative (%)	57,3	56,6	63,2
Odgovoran posao (%)	58,4	50,9	58,4
Posao u kojem možete nešto postići (%)	78,5	59,7	70

U Austriji najvažnije aspekte posla čine *dobra plaća* (67,3%), *povoljno radno vrijeme* (62,5%) i *posao u kojem možete nešto postići* (59,7%), dok su u Njemačkoj to *dobra plaća* (73,5%), *posao u kojem možete nešto postići* (70%) i *mogućnost inicijative* (63,2%). Usporedno s Hrvatskom, Austrijanci imaju jednaka tri najvažnija aspekta kod posla, dok Njemci veću važnost pridaju čestici *mogućnost inicijative* umjesto čestici *povoljno radno vrijeme*, odnosno dvije intrinzične čestice naprema jednoj ekstrinzičnoj.

6.7 Hrvatska usporedno s Rumunjskom i Bugarskom

U Tablici 8. i 8a. prikazani su postoci za ekstrinzične i intrinzične radne vrijednosti Hrvatske, Rumunjske i Bugarske za 2018.godinu. Uzorak Rumunjske čini 1 613 ispitanika, dok za Bugarsku čini 1 558 ispitanika.

Tablica 8. Postotci čestica ekstrinzičnih radnih vrijednosti u Hrvatskoj, Rumunjskoj i Bugarskoj (2018.godina)

	Hrvatska 2018.	Rumunjska 2018.	Bugarska 2018.
Dugi godišnji odmor (%)	48,5	60	51,5
Povoljno radno vrijeme (%)	75,4	84,1	75,8
Dobra plaća (%)	87,4	89,8	93,1

Tablica 8a. Postotci čestica intrinzičnih radnih vrijednosti u Hrvatskoj, Rumunjskoj i Bugarskoj (2018.godina)

	Hrvatska 2018.	Rumunjska 2018.	Bugarska 2018.
Mogućnost inicijative (%)	57,3	72,8	59,5
Odgovoran posao (%)	58,4	64,4	53,1
Posao u kojem možete nešto postići (%)	78,5	79	70,5

Kao i u prethodnim slučajevima, *dobra plaća* je najbitnija čestica koju su označili Rumunji i Bugari. Drugi najvažniji aspekt predstavlja čestica *povoljno radno vrijeme* (RO 84,1% i BG 75,8%), te slijedi iza *posao u kojem možete nešto postići* (RO 79% i BG 70,5%). Najmanje važan aspekt posla u Rumunjskoj i Bugarskoj predstavlja *dugi godišnji odmor* (RO 60% i BG

51,5%). Možemo zaključiti da su tri najvažnija aspekta kod posla jednaka kod Hrvata, Rumunja i Bugara, osim što su postoci nešto viši kod Rumunjske i Bugarske.

7. Rasprava

Prema Inglehartu, i u kapitalističkim i socijalističkim društvima, temeljni projekt modernizacije predstavlja ekonomski rast, koji se postiže kroz industrijalizaciju s ciljem povećanja produkcije materijalnih dobara kao što su hrana, sirovine i tehnologija. U postmodernim društvima temeljni projekt je povećanje blagostanja pojedinca, te se ponašanje od dominantno ekonomskog imperativa osiguravanja hrane, odjeće i skloništa mijenja prema potrazi za kvalitetom života, odnosno subjektivnog blagostanja. Povećanje ekonomskih dobitaka postupno nestaje kao glavni prioritet na individualnoj razini, te samoizražavanje i želja za smislenim radom postaju još presudniji za sve veći dio stanovništva (Inglehart, 1997: 77). Inglehart ističe da se i motivacija za rad mijenja, od naglaska na povećanje prihoda kao glavnog prioriteta prema kvaliteti radnog iskustva.

Nakon što smo radne vrijednosti podijelili u klasifikaciju na ekstrinzične i intrinzične radne vrijednosti i izdvojili frekvenciju, odnosno postotak za hrvatsko društvo kroz dva desetljeća, zaključujemo da nije došlo do prevelike promjene radnih vrijednosti u Hrvatskoj. U sva tri vala najvažniji aspekt posla u hrvatskom društvu je *dobra plaća*, koja pripada ekstrinzičnim radnim vrijednostima. U prva dva vala, najvažnija je *dobra plaća* i *dobra sigurnost radnog mjesta*, što su čestice za mjerenje ekstrinzičnih radnih vrijednosti, dok je na trećem mjestu po važnosti intrinzična radna vrijednost *zanimljiv posao*. *Dobra plaća* (86,1%) i *posao u kojem možete nešto postići* (77%), te *povoljno radno vrijeme* (74%) su najvažnija obilježja posla za 2018.godinu. Zaključujemo da u zadnja dva desetljeća najvažnije obilježje posla čine *dobra plaća* i *sigurnost radnog mjesta*, dok intrinzični aspekt kao *zanimljiv posao* i *posao u kojem možete nešto postići* pripadaju najvažnijoj intrinzičnoj radnoj vrijednosti. Međutim, u istraživanju 2018. godine čestica *zanimljiv posao* nije uključena u upitnik. Najmanje bitan čimbenik posla predstavlja čestica *dugi godišnji odmor* u sva tri vala. Iz longitudinalnih podataka potvrđujemo *hipotezu 1*, odnosno u hrvatskom društvu intrinzične radne vrijednosti nisu najvažnija obilježja radnog mjesta, te je na prvom mjestu u sva tri vala najvažnija čestica *dobra plaća*, koja mjeri ekstrinzične radne vrijednosti. Promatrajući podatke hrvatskog društva usporedno s postocima Europske unije iz zadnje godine provedenog upitnika, možemo zaključiti da se Hrvatska značajno ne razlikuje od prosjeka Europske unije u radnim vrijednostima. *Hipoteza 2* nije potvrđena jer ispitanici iz zemalja Europske unije s višim

životnim standardom također navode najčešće *dobru plaću* kao najvažnije obilježje posla. Možemo zaključiti da postoji malo veća razlika kod čestice *dugi godišnji odmor* i *povoljno radno vrijeme*, odnosno te dvije čestice su niže rangirane u Njemačkoj i Austriji nego u Hrvatskoj. Također, ispitanici iz Njemačke ističu dvije intrinzične vrijednosti, odnosno *mogućnost inicijative* i *posao u kojem možete nešto postići*, kao najvažnije aspekte kod rada za razliku od ispitanika iz Hrvatske i Austrije koji ističu dvije ekstrinzične radne vrijednosti, *dobru plaću* i *povoljno radno vrijeme*. Hipoteza 3 je potvrđena jer ispitanici članica Europske unije nižeg životnog standarda ističu važnost ekstrinzičnih radnih vrijednosti i općenito više ističu važnost svih radnih vrijednosti u istraživanju. Također možemo zaključiti da se po stupnju važnosti radne vrijednosti značajno ne razlikuju od radnih vrijednosti u Hrvatskoj, pošto su prve tri najvažnije čestice *dobra plaća*, *povoljno radno vrijeme* i *posao u kojem možete nešto postići*. Nakon analize podataka možemo zaključiti da su u Europskoj uniji, hrvatskom društvu i odabranim državama unutar EU, ekstrinzične radne vrijednosti još uvijek veoma važne.

Kako bi dobili detaljniji uvid u radne vrijednosti u Hrvatskoj, napravili smo analizu sa sociodemografskim karakteristikama (spol, dob i razina obrazovanja). A propos spola, žene češće biraju česticu *povoljno radno vrijeme* kao važan čimbenik kod posla. Iako kod spola nismo uočili statistički značajnu razliku između ekstrinzičnih i intrinzičnih radnih vrijednosti, ekstrinzična čestica *povoljno radno vrijeme* je važnija ženama jer možemo pretpostaviti da žene u pravilu više brinu o kućanskim poslovima i djeci. Prema Europskom institutu za ravnopravnost spolova, oko 91% žena koje imaju djecu provedu najmanje sat vremena dnevno za obavljanje kućanskih poslova, dok je to samo 30% muškaraca s djecom. Važno je istaknuti i da zaposlene žene dnevno provedu oko 2,3 sata na kućanske poslove, dok je za zaposlene muškarce ta brojka 1,6 sati. Rodne razlike u sudjelovanju u kućanskim poslovima najveće su među parovima s djecom (EIGE, 2021). Prosječna razlika u plaći između muškaraca i žena u EU-u iznosila je 12,7%, dok je u Hrvatskoj iznosila 11,1%. Također prema EU podacima, udio žena s nepunim radnim vremenom u ukupnom broju zaposlenih žena u dobi od 15 do 64 godine je 28%, dok je kod muškaraca 8%, no kada se uzme u obzir neplaćeni i plaćeni posao, žene rade više sati tjedno od muškaraca (Eurostat, 2023). Možemo zaključiti da je veća vjerojatnost da će žene, kako bi se brinule za djecu i obitelj, raditi uz skraćeno radno vrijeme ili birati poslove s boljim radnim vremenom što u konačnici može rezultirati manjom plaćom i mirovinom u odnosu na mušku populaciju.

S obzirom na razinu obrazovanja, hipoteza 4 je potvrđena, odnosno više obrazovani su skloniji izdvojiti *mogućnost inicijative* i *posao u kojem možete nešto postići* kao važna obilježja posla

što je u skladu s teorijom da bolje obrazovanje podrazumijeva važnost intrinzičnih radnih vrijednosti kod odabira posla. Prema Inglehartu, bolje obrazovani općenito imaju bolje poslove i veće prihode, te relativno visoka razina ekonomske sigurnosti koju im takvi uvjeti pružaju, podrazumijeva dominantno postmaterijalističke, odnosno intrinzične radne vrijednosti (Inglehart 1997: 153).

Podaci nam ukazuju i na važan odnos između radnih vrijednosti i godina ispitanika. Mlađa skupina ispitanika (18 do 35 godina) je sklonija smatrati važnim *povoljno radno vrijeme, duži godišnji odmor, radno mjesto u kojem mogu nešto postići i dobru plaću*. Hipoteza 5 nije potvrđena jer iščitavano iz podataka da su ekstrinzične radne vrijednosti važno obilježje posla za mlađe radno aktivno stanovništvo koje tek ulazi ili kratko biva na tržištu rada. Prema Inglehartu, mlađe generacije, u zemljama koje bilježe znatna povećanja ekonomske sigurnosti tijekom posljednjih nekoliko desetljeća, imat će postmaterijalističke, odnosno intrinzične radne vrijednosti. Teorija međugeneracijske promjene vrijednosti podrazumijeva veći udio postmaterijalističkih vrijednosti među mlađim skupinama nego među starijima, u bilo kojem društvu koje je imalo ekonomski rast tijekom proteklih četiri ili pet desetljeća, tako što su mlađe generacije iskusile znatno veću ekonomsku sigurnost tijekom svojih formativnih godina od onih koji su sada u pedesetim, šezdesetim ili sedamdesetim godinama života (Inglehart 1997). Hrvatska je ipak specifičan slučaj mlađe europske države koja je prije 27 godina stekla svoju samostalnost kroz četverogodišnji rat, kojeg je pratila promjena društveno-političkog sustava uz dugotrajnu ekonomsku nestabilnost (Tomić-Koludrović i Petrić, 2007), ponovljenu nakon kratkog perioda 2000ih u financijskoj krizi 2009. godine. Stoga, možda ipak ne treba čuditi da su rezultati u Hrvatskoj suprotni onima koje predviđa Inglehart; skupina mlađih ispitanika (18 do 35 godina) koja pripada generaciji od 1983. do 2000.godine, svoje je formativne godine provela u ekonomskoj i socijalnoj nesigurnosti što je kasnije vjerojatno rezultiralo istaknutijim ekstrinzičnim vrijednostima.

Zanimljiv rezultat predstavlja podatak da su ispitanici stariji od 65 godina naveli *moгуćnost inicijative* kao važno obilježje posla, te da su niže obrazovani odabrali *odgovoran posao*. Ispitanici koji nisu više bili u radnom odnosu, u istraživanju su retrospektivno vrednovali svoje radne vrijednosti temeljeno na životnom radu i iskustvu. Oba rezultata su u suprotnosti s postmaterijalizmom Ingleharta, prema kojem bi bolje obrazovani trebali više vrednovati intrinzične vrijednosti od slabije obrazovanih, dok bi starija populacija trebala više vrednovati ekstrinzične vrijednosti za razliku od mlađe populacije. Smatram da je potrebno detaljnije

istraživanje kako bi se utvrdilo koji sve čimbenici utječu na odabir radnih vrijednosti, jer ovi rezultati izlaze iz okvira postavljenih hipoteza.

8. Ograničenja i potencijal za buduća istraživanja

Budući da pet država članica Europske unije nije sudjelovalo u zadnjem valu istraživanja *Europske studije vrijednosti*, nismo ih mogli uvrstiti u analizu iako bi potencijalno pokazale vrijedne podatke i usporedbe. U 2018. godini nisu sudjelovale Belgija, Cipar, Irska, Luksemburg i Malta. Luksemburg je država s najvišim medijanom raspoloživog dohotka, te smo planirali napraviti usporedbu s Hrvatskom koja na kraju nije bila moguća.

Ovaj rad obuhvatio je dvadesetogodišnje razdoblje u kojem su bila tri mjerenja čestica radnih vrijednosti. No, posljednji podaci prikupljeni su 2018. godine, odnosno prije više od četiri godine, nakon čega je uslijedila globalna pandemija 2020.godine koja je ostavila utjecaj na tržište rada i odnos radnika prema poslu. Porast rada od kuće (eng. *teleworking*) vjerojatno će ostati kao naslijeđe krize izazvane COVID-19, te je rad „na daljinu“ nastavio rasti i 2021.godine u gotovo svim državama članicama Europske unije (Eurofound, 2022). Drugo naslijeđe pandemije je „velika ostavka“ (eng. *The Great Resignation*). „Velika ostavka“ je ekonomski trend u kojem zaposlenici masovno i dobrovoljno daju ostavke na poslu, počevši od 2021.godine nakon pandemije. Ovaj ekonomski trend započeo je u Americi, gdje je radno aktivno stanovništvo počelo više cijeniti ravnotežu između poslovnog i privatnog života, te su radnici odlučili tražiti bolje prilike u karijeri ili su jednostavno dali otkaz zbog narušenog mentalnog zdravlja (*CNN Business*, 2022). Jedan od glavnih pokretača masovnih ostavki u Europi bila je visoka razina „izgaranja na poslu“ (eng. *burnout*), posebno u zdravstvenoj domeni kao posljedica pandemije. Drugi razlog je sve veća upotreba tehnologije, koja ljudima otežava da se „isključe“ s posla (*Euronews*, 2022). Sociološko istraživanje radnih vrijednosti u hrvatskom društvu i odnos prema radu nakon COVID-19 svakako bi dalo nove uvide o važnim čimbenicima kod odabira posla.

Spomenut ćemo još i najrecentnije istraživanje, *Global Workforce Hopes and Fears*, iz 2022.godine koje je provela tvrtka PwC. Istraživanje je obuhvatilo 52 195 radnika u 44 zemlje i teritorija, te predstavlja jednu od najvećih anketa globalne radne snage ikada, te ključni nalaz istraživanja pokazuje da će jedan od pet radnika vjerojatno prijeći kod novog poslodavca u sljedećih 12 mjeseci. Glavna motivacija za promjenom posla predstavlja *veća plaća* (71%), *no želja za ispunjavajućim poslom* (69%) i da mogu u potpunosti *biti „svoji“ na poslu* (66%) također slijede kao dvije glavne značajke koje radnici traže na radnom mjestu. Prema

spomenutim motivacijama, možemo zaključiti da su razlozi za promjenu posla i ekstrinzične i intrinzične prirode, uz ekstrinzičnu radnu vrijednost kao primarnu motivaciju.

Uz već ranije spomenutu „hustle“ kulturu i prekarni rad, postoji mogućnost da zarada i želja za stabilnim radnim mjestom prevladavaju u radno aktivnom stanovništvu, dok su postmaterijalističke vrijednosti rezervirane za manji postotak visokoobrazovanih građana s višim primanjima. Sociološka istraživanja radnih vrijednosti mogu biti dobar način kako bi se opipalo bilo određene nacije i uvidjelo koji aspekti posla predstavljaju prioritet radnika, te kako određene vrijednosti mogu utjecati i na druge aspekte života ljudi kao što su mentalno zdravlje, obiteljski život i dr.

9. Zaključak

Iz nalaza u ovom diplomskom radu, možemo zaključiti da su dobra plaća i zarada još uvijek na prvom mjestu vrijednosti radnika u Hrvatskoj i svim odabranim državama EU tijekom promatranog razdoblja. Materijalističke, odnosno ekstrinzične radne vrijednosti nisu izgubile na važnosti, te intrinzične radne vrijednosti ne predstavljaju dominantan aspekt posla ni u Europskoj Uniji, niti pojedinim promatranim državama. U državama s višim životnim standardom poput Austrije i Njemačke, iako imaju visok BDP i visok medijan raspoloživog dohotka, dobra plaća i dalje predstavlja najvažnije obilježje posla. Jednako tako, države s najnižim raspoloživim dohotkom poput Rumunjske i Bugarske također dobru plaću smatraju najvažnijim čimbenikom posla. Hrvatska ne bilježi značajne razlike u radnim vrijednostima kroz dva desetljeća i ne odstupa od postotka Europske unije. Zaključujemo da postmaterijalističke vrijednosti ne prevladavaju u radnim vrijednostima, te su materijalističke radne vrijednosti dominantan čimbenik posla na razini europskog i hrvatskog društva. No, nakon analize odnosa radnih vrijednosti i sociodemografskih karakteristika u hrvatskom društvu, zaključujemo da su kod bolje obrazovane populacije važnije intrinzične vrijednosti što je u skladu s postmaterijalizmom. Iako smo kod mlađe populacije zabilježili veće ekstrinzične radne vrijednosti što nije u skladu s postmaterijalizmom, pretpostavljamo da je Hrvatska specifičan slučaj s relativno nedavno proživljenim ratom i dugotrajnim razdobljem ekonomske nestabilnosti i socijalne nesigurnosti, što je uvjetovalo pozitivnije vrednovanje ekstrinzičnih vrijednosti kod mladih ljudi. Statistički značajnu razliku možemo uočiti i kod radnih vrijednosti i spola, odnosno čestica *povoljno radno vrijeme* predstavlja veću važnost ženama nego

muškarcima što se može objasniti i financijskom kaznom majčinstva⁹ (eng. *Motherhood Pay Penalty*), odnosno majke u prosjeku više vremena provode u brizi za djecu i radeći kućanske poslove, te im je *povoljno radno vrijeme* važnije obilježje posla.

U eseju iz 1930. godine *Economic Possibilities for our Grandchildren*, John Maynard Keynes pokušao je predvidjeti kako će svijet izgledati stoljeće kasnije. Njegova vizija budućnosti danas sve više podsjeća na utopijski roman. Keynes je smatrao da će životni standard do 2028. godine, i u Europi i Sjedinjenim Državama, biti toliko bolji da nitko neće morati brinuti o zaradi. Najnevjerojatniji dio eseja je svakako da će „naši unuci“ raditi oko tri sata dnevno, ili imati petnaestosatni radni tjedan. Iako se BDP u većini svijeta uistinu povećao i životni standard se za većinu ljudi poboljšao, bogatstvo država se nije pretvorilo u slobodno vrijeme za većinu ljudi. Iako je John Maynard Keynes smatrao da ćemo manje raditi i da nećemo brinuti o zaradi, pjesma iz mjuzikla *Cabaret* iz 70-ih „Novac pokreće svijet“ (eng. *Money makes the world go round*) još uvijek bolje opisuje svijet u kojem živimo.

⁹ Rezultati istraživanja pokazuju da su financijski uvjeti na početku karijere jednaki za muškarce i žene, ali da do razlika dolazi kasnije u značajnoj mjeri zbog majčinstva; Izvor: <https://www.businessinsider.com/personal-finance/motherhood-penalty>

10. Literatura

Knjige:

- Bauman, Z. (2004). *Work, Consumerism And The New Poor*. London: McGraw-Hill Education.
- Giddens, A. (1994). *Beyond Left and Right: The Future of Radical Politics*. Wiley-Blackwell.
- Giddens, A. (2007). *Sociologija*. Zagreb: Nakladni zavod Globus.
- Inglehart, R. (1997). *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*. Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1977). *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics*. Princeton University Press.
- Petz, B., Kolesarić, V., Ivanec, D. (2012). *Petzova statistika*. Zagreb: Naklada Slap.
- Keynes, J. M. (1963). *Essays in Persuasion*. New York: W. W. Norton & Company.

Članci:

- Burgess, A., Yeomans, H. A., & Fenton, L. Z. (2022). 'More options. . .less time' in the 'hustle culture' of 'generation sensible': Individualization and drinking decline among twenty-first century young adults. *British Journal of Sociology*, 73(4), 903–918. URL : <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12964>
- Cheung, C. & Scherling, S. A. (1999). Job satisfaction, work values and sex differences in Taiwan's organizations. *Journal of Psychology*, 133 (5): 563-575.
- Duque, E. (2013). Work values in portuguese society and in Europe. *Trabalho, organizações e profissões: recomposições conceituais e desafios empíricos*. URL: <https://hdl.handle.net/1822/25228>
- Elizur, D. (1994). Gender and Work Values: A Comparative Analysis. *Journal of Social Psychology*, 134(2), 201–212. URL: <https://doi.org/10.1080/00224545.1994.9711383>
- GDP growth (annual %) (2021). The World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2018&locations=HR-AT-DE&start=1999>
- GDP per capita (current US\$) – Germany, Austria, Croatia, Romania, Bulgaria (2021). The World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?end=2018&locations=DE-RO-HR-AT-BG&start=1999>
- Gender differences on household chores entrenched from childhood (2021). European Institute for Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2021-report/gender-differences-household-chores> (12.04.2023.)
- Gesthuizen, M., Kovarek, D., & Rapp, C. (2019). Extrinsic and Intrinsic Work Values: Findings on Equivalence in Different Cultural Contexts. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 60–83. URL: <https://doi.org/10.1177/0002716219829016>

- Giroux, C. (1960). The Motivation to work, by F. Herzberg, B. Mausner and B.-C. Snyderman, John Wiley & Sons, New York, John Wiley & Sons, 1959. *Relations Industrielles*, 15(2), 275. URL: <https://doi.org/10.7202/1022040ar>
- Global Workforce Hopes and Fears Survey* (2022). PricewaterhouseCoopers. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/hopes-and-fears/downloads/global-workforce-hopes-and-fears-survey-2022-v2.pdf> (11.04.2023.)
- Hannan, M. T. i Kranzberg, M. (2021). History of the organization of work. *Encyclopedia Britannica*. URL: <https://www.britannica.com/topic/history-of-work-organization-648000>
- Hustle Culture Can Be Toxic—Here’s How To Navigate It Successfully*. (2022) Forbes. URL: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2022/03/31/hustle-culture-can-be-toxic-heres-how-to-navigate-it-successfully/?sh=58f286b644e1> (05.04.2023.)
- Income inequality across Europe* (2022). Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220704-1> (05.04.2023.)
- Jaspers, E. (2016). Values [Dataset]. *Oxford Bibliographies Online Datasets*. URL: <https://doi.org/10.1093/obo/9780199756384-0182> (03.03.2023.)
- Jones, P. & Muldoon, J. (2022). *Rise and Grind: microwork and hustle culture in the UK*. Autonomy (UK) URL: <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2022/06/riseandgrind11.pdf>
- Kaasa, A. (2011). Work Values in European Countries: Empirical Evidence and Explanations. *Review of International Comparative Management*, 12 (5):852-862.
- Karlsson, J., & Månson, P. (2017). Concepts of Work in Marx, Durkheim, and Weber. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(2): 107-119. URL: <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i2.81597>
- Lechner, C.M., Sortheix, F.M., Göllner, R. i Salmela-Aro, K. (2017). The development of work values during the transition to adulthood: A two-country study. *Journal of Vocational Behavior*, 99 (1): 52-65. URL: https://www.researchgate.net/publication/311582888_The_development_of_work_values_during_the_transition_to_adulthood_A_two-country_study
- No end in sight for the ‘Great Resignation’ as inflation pushes workers to seek better-paid jobs* (2022). Euronews Next. URL: <https://www.euronews.com/next/2022/05/25/no-end-in-sight-for-the-great-resignation-as-inflation-pushes-workers-to-seek-better-paid-> (17.04.2023.)
- One Third of Your Life is Spent at Work* (2021) Gettysburg College. URL: <https://www.gettysburg.edu/news/stories?id=79db7b34-630c-4f49-ad32-4ab9ea48e72b> (03.03.2023.)
- Peterson, M. W. (2004). What men and women value at work: Implications for workplace health. *Gender Medicine*, 1(2): 106–124. URL: [https://doi.org/10.1016/s1550-8579\(04\)80016-0](https://doi.org/10.1016/s1550-8579(04)80016-0)
- Recovery from COVID-19: The changing structure of employment in the EU* (2022). Eurofound. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/recovery-from-covid-19-the-changing-structure-of-employment-in-the-eu> (18.04.2023.)
- Rodeheaver, D. G., & Zafirovski, M. (2017). Sociology of Work. *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Social Theory*, 1–4. URL: <https://doi.org/10.1002/9781118430873.est0370>

Ros, M., Schwartz, S.H. i Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.

Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advance and empirical tests in 20 countries. In: M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 25, 1-65. New York, NY: Academic Press.

Share of women working part-time higher than men (2023). Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/EDN-20230303-1> (12.04.2023.)

Statistical Insights: What Does GDP Per Capita Tell Us About Households' Material Well-being?(2016). Organisation for Economic Co-operation and Development. URL: <https://www.oecd.org/sdd/na/statistical-insights-what-does-gdp-per-capita-tell-us-about-households-material-well-being.htm> (30.03.2023.)

Statistički podaci o dohodovnom siromaštvu (2021). Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=531140>

Strümpell, C. (2018). The Anthropology of Work and Labour: Editorial Note. *EthnoScripts*, 19 (2): 5-11. URL: https://www.researchgate.net/publication/322896570_The_Anthropology_of_Work_and_Labour_Editorial_Note

The Great Resignation is taking root around the world (2022). CNN Business. URL: <https://edition.cnn.com/2022/03/30/economy/great-resignation-uk-australia-europe/index.html> (17.04.2023.)

The Pros And Cons Of Hustle Culture: How To Work Hard Without Burning Out. (2023). Forbes. URL: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2023/02/16/the-pros-and-cons-of-hustle-culture-how-to-work-hard-without-burning-out/?sh=d74e2ba2bccd> (05.04.2023.)

Thieme, T. (2018). The hustle economy. *Progress in Human Geography*, 42(4), 529–548. URL: <https://doi.org/10.1177/0309132517690039>

Tomić-Koludrović, I. i Petrić, M. (2007). Hrvatsko društvo-prije i tijekom tranzicije. *Društvena istraživanja* 16: 867-889. URL: <https://hrcak.srce.hr/19170>

Waterwall, B., Chullen, C. L., Barber, D., & Adeyemi-Bello, T. (2022). The roles of experience and gender in shaping work values. *Higher Education, Skills and Work-based Learning*, 13 (1) : 131-147. URL: <https://doi.org/10.1108/heswbl-03-2022-0078>

Izvori za statističku obradu:

European Values Study (2011). European Values Study 1999: Integrated Dataset. GESIS Data Archive, Cologne. ZA3811 Data file Version 3.0.0. URL: <https://doi.org/10.4232/1.10789>.

European Values Study (2022). European Values Study 2008: Integrated Dataset (EVS 2008). GESIS Data Archive, Cologne. ZA4800 Data file Version 5.0.0. URL: <https://doi.org/10.4232/1.13841>.

European Values Study (2022). European Values Study 2017: Integrated Dataset (EVS 2017). GESIS Data Archive, Cologne. ZA7500 Data file Version 5.0.0. URL: <https://doi.org/10.4232/1.13897>