

Otuđenje i štrajk

Vladimir Arzenšek

Fakulteta za sociologiju, politične vede in novinarstvo
Ljubljana, Titova 102

Revija za sociologiju, God. VI, 1976 (2—3, travanj—rujan): 3—16

Proljeća 1974. proveo sam istraživanje u 14 slovenskih industrijskih poduzeća u kojima su se od kolovoza 1973. do travnja 1974. zbili štrajkovi.¹ Anketirao sam radnike koji su štrajkali (N = 441) i komparabilnu («kontrolnu») grupu radnika koji nisu štrajkali (N = 152). U kontrolnoj grupi samo 97 radnika prije promatranog razdoblja još nije štrajkalo. S druge strane, od 441 radnika, koji su u promatranom razdoblju štrajkali, 108 ih je ranije štrajkalo dva ili više puta. Tako smo sastavili nove uzorke u koje smo uključili 97 (47%) radnika, koji uopće nisu štrajkali, i 108 (53%) radnika, koji su štrajkali dva i više puta (ukupno 205 radnika). Zanimale su nas socijalne i socijalno-psihičke razlike između ovih skupina.

REZULTATI

Na temelju tablice 1 možemo zaključiti da je od svih navedenih dimenzija društveno-ekonomskog položaja jedini značajan faktor sudjelovanja u štrajku radno mjesto. Najviše štrajkaju nekvalificirani a najmanje polukvalificirani radnici. Uočljivo je da se na štrajk prvenstveno odlučuju oni koji imaju završenu osnovnu školu. Njih je 62% često štrajkalo. Visina osobnog dohotka ne izaziva razlike u čestini štrajkanja.

U tablici 2 uočavamo da su spol, etničko podrijetlo i prebivalište značajni faktori u sudjelovanju u štrajku. Češće štrajkaju muškarci, pripadnici drugih jugoslavenskih naroda i radnici koji stanuju u gradu. Tablica 3 nas poučava da češće štrajkaju oni koji su u svom profesionalnom životu mobilni prema dolje, iako ih usporedimo s onima koji nisu pokretljivi ili su pokretljivi prema gore.

¹ Riječ je o istraživanju *Ekonomске, socialne in psihološke determinante kolektivnih sporov v delovnih organizacijah Slovenije* što ga provodi Center za raziskovanje lokalnih skupnosti in delovnih organizacij pri Fakulteti za sociologiju, politične vede in novinarstvo u Ljubljani. Istraživanje financira Sklad Borisa Kidriča u Ljubljani.

REVIJA ZA SOCIOLOGIJU

Tablica 1

Društvenoekonomski položaj i sudjelovanje u štrajku

— u postocima

Varijable	Često su štrajkali	Uopće nisu štrajkali	Ukupno	N
1. Radno mjesto*				
Kvalificirani radnici	57	43	100	63
Polukvalificirani radnici	31	69	100	69
Kvalificirani radnici	57	43	100	63
2. Obrazovanost				
Nezavršena osnovna škola	45	55	100	68
Završena osnovna škola	62	38	100	80
Niža stručna škola	49	51	100	51
3. Visina osobnog dohotka				
Do 1.500 din	54	46	100	51
1.500—2.000 din	51	49	100	109
Više od 2.000 din	53	47	100	43
4. Izvori dohotka obitelji				
Isključivo nepoljoprivredne djelatnosti	56	44	100	118
Poljoprivredne i nepoljoprivredne djelatnosti	49	51	100	77
5. Socijalno podrijetlo (zanimanje oca)				
Radnik	48	52	100	88
Poljoprivrednik	56	44	100	102
Službenik	53	47	100	13

* $p < 0,01$ (hi-kvadrat test)

Pripomena: U ovoj i sljedećim tablicama ukupni N nije uvijek 205; izostavljeni su respondenti koji na određeno pitanje nisu odgovorili.

Tablica 2

Sociodemografski položaj i sudjelovanje u štrajku

— u postocima

Varijable	Često su štrajkali	Uopće nisu štrajkali	Ukupno	N
1. Spol*				
Žena	43	57	100	80
Muškarac	60	40	100	114
2. Dob				
Do 20 godina	42	58	100	26
21—30 godina	60	40	100	88
31—40 godina	46	54	100	62
Više od 40 godina	51	49	100	27
3. Bračno stanje				
Neoženjen — neudata	51	49	100	74
Oženjen — udata	53	47	100	128
4. Etničko podrijetlo*				
Slovenac	49	51	100	166
Pripadnik ostalih jugoslavenskih naroda	66	34	100	36
5. Prebivalište				
Selo	44	56	100	136
Grad	64	36	100	67

* $p < 0,05$ (hi-kvadrat test)

OTUĐENJE I ŠTRAJK

Tablica 3
Pokretljivost i sudjelovanje u štrajku

Varijable	Često su štrajkali	Uopće nisu štrajkali	Ukupno	N
— u postocima				
1. <i>Unutargeneracijska profesionalna pokretljivost*</i>				
Nemobilni	51	49	100	138
Mobilni prema dolje	74	26	100	19
Mobilni prema gore	44	56	100	38
2. <i>Horizontalna pokretljivost</i> (broj zaposlenja u posljednjih 10 godina)				
Zaposlen u jednoj radnoj organizaciji	55	45	100	121
Zaposlen u dvije radne organizacije	54	46	100	48
Zaposlen u tri i više radnih organizacija	52	48	100	25

* $p < 0,05$ (hi-kvadrat test)

U tablici 4 vidimo da sadašnje ili bivše članstvo u samoupravnim organima ne utječe na sudjelovanje u štrajku. Među onima koji u zadnjih 10 godina nisu bili članovi samoupravnih organa 54% je često štrajkalo, a među onima koji su članovi bili dva i više puta često je štrajkalo 58%. Među sadašnjim članovima samoupravnih organa broj štrajkača je, doduše, nešto manji nego među nečlanovima, ali ta razlika nije velika. Također, članstvo u društveno-političkim organizacijama ne smanjuje sudjelovanje u kolektivnim akcijama: u štrajkovima jednako sudjeluju članovi Socijalističkog saveza i sindikata kao i nečlanovi. Ovaj zaključak stoji i kada poštujemo ukupnu organiziranost radnika.

Tablica 4
Članstvo u samoupravnim organizacijama, društveno-političkim organizacijama i sudjelovanje u štrajku

Varijable	Često su štrajkali	Uopće nisu štrajkali	Ukupno	N
— u postocima				
1. <i>Članstvo u samoupravnim organima u zadnjih 10 godina</i>				
Nije bio član	54	46	100	144
Bio je jednom član	50	50	100	30
Bio je član dva i više puta	58	42	100	24
2. <i>Članstvo u samoupravnim organima danas</i>				
Ne-član	54	46	100	147
Član	43	57	100	42
3. <i>Članstvo u Socijalističkom savezu</i>				
Ne-član	53	47	100	119
Član	55	45	100	60
4. <i>Članstvo u sindikatu</i>				
Ne-član	49	51	100	115
Član	50	50	100	67
5. <i>Ukupno članstvo u organizacijama</i>				
Nisko (član jedne ili nijedne organizacije)	49	51	100	100
Srednje (član 2, 3 ili 4 organizacije)	53	47	100	63
Visoko (član 5, 6 ili 7 organizacija)	56	44	100	16

REVIJA ZA SOCIOLOGIJU

Samoupravna aktivnost radnika koji nisu štrajkali jednako je niska kao i radnika koji su štrajkali (tablica 5). Zamjećujemo, međutim, da radnici koji često štrajkaju imaju manji utjecaj na neposredno nadređenoga, članove samoupravnih organa, političke funkcionare i rukovodiocce. Kako radnici koji štrajkaju nisu izloženi većem utjecaju iz okoline to je u njih razlika između aktivnog i pasivnog utjecaja veća, nego u radnika koji nisu štrajkali.

Tablica 5

Utjecaj u poduzeću, samoupravna aktivnost i sudjelovanje u štrajku

Varijable	Često su štrajkali (N = 92—108)	Uopće nisu štrajkali (N = 87—97)
1. Količina utjecaja na:		
suradnike	2,65	2,63
neposrednog rukovodioca*	2,05	2,41
članove samoupravnih organa**	1,41	2,00
političke funkcionare**	1,31	1,70
vodeće ljude*	1,56	2,09
Prosječna količina aktivnoga utjecaja*	1,87	2,17
2. Količina utjecaja od strane:		
suradnika	2,65	2,64
neposrednog rukovodioca	2,78	2,66
članova samoupravnih organa	2,24	2,18
političkih funkcionara	1,95	1,96
vodećih ljudi	2,43	2,51
Prosječna količina pasivnog utjecaja	2,40	2,37
3. Količina samoupravne aktivnosti u:		
osnovnoj organizaciji udružena rada	1,58	1,70
radnoj grupi	1,53	1,69

* $p < 0,05$ (dvosmjerni t-test)

** $p < 0,01$ (dvosmjerni t-test)

Pripomena: Količina utjecaja mjerena je slijedećom skalom: 1 — veoma malen utjecaj; 2 — malen utjecaj; 3 — srednji utjecaj; 4 — velik utjecaj; 5 — veoma veliki utjecaj. U tablici su navedeni prosjeci.

U osnovnoj organizaciji udružena rada utvrđivali smo količinu samoupravne aktivnosti radnika na 8 područja (npr. donošenje dugoročnog plana, imenovanje vodećih osoba, predlaganje kandidata u samoupravne organe). U radnoj grupi smo količinu samoupravne aktivnosti utvrđivali na 6 područja (npr. podjela radnih zadataka među suradnicima, imenovanje rukovodioca radne grupe). U tablici su navedeni prosjeci izračunati na temelju slijedeće skale: 1 — veoma rijetko sudjeluje; 2 — rijetko sudjeluje; 3 — često sudjeluje; 4 — veoma često sudjeluje.

Analiza komunikacija je pokazala da radnici koji štrajkaju u poduzeću rjeđe komuniciraju s neposrednim rukovodiocem i drugim vodećim osobama. Izvan poduzeća rjeđe komuniciraju s neposrednim rukovodiocem, a bitno češće s ljudima koji nisu zaposleni u poduzeću. Podaci u tablici 7 govore da štrajkači nisu ništa slabije informirani od radnika koji nisu štrajkali. Tablica 8 je posvećena diferencijalnoj analizi otuđenja. Primijenili smo koncept koji je razvio Seeman (1959). U literaturi, koja se temelji na tom konceptu, uobi-

OTUĐENJE I ŠTRAJK

čajeno je razlikovanje 6 vrsta otuđenja (Seeman, 1972a) — na primjer, nemoć, socijalna izolacija, alijenacija od rada. U našem smo istraživanju mjerili 7 vrsta otuđenja, jer smo razlikovali 2 vrste nemoći: nemoć u društvu i nemoć u poduzeću. Budući da je upitnik općenito bio veoma opsežan to za svaki oblik otuđenja nismo mogli upotrebljavati bateriju pitanja. Primijenili smo nešto prerađenu skalu što ju je konstruirao Middleton (1963) i kasnije upotrijebio Seeman (1972b). Radi se o skali od pet stupnjeva (od »potpuno se slaže« do »uopće se ne slaže«).

Tablica 6
Komunikacije i sudjelovanje u štrajku

Varijable	Često su štrajkali (N = 92—108)	Uopće nisu štrajkali (N = 87—97)
1. Količina komunikacija u poduzeću s:		
neposrednim rukovodiocima***	2,18	2,93
drugim vodećim osobama**	1,46	1,87
suradnicima u radnoj grupi	3,44	3,46
suradnicima iz drugih radnih grupa	2,25	2,11
političkim funkcionarima	1,30	1,55
članovima samoupravnih organa	1,12	1,25
Prosječna količina komunikacija u poduzeću**	1,91	2,33
2. Količina komunikacija izvan poduzeća s:		
neposrednim rukovodiocem*	1,67	1,86
drugim vodećim osobama	1,44	1,55
suradnicima iz radne grupe	2,88	2,80
suradnicima iz drugih radnih grupa	2,06	1,79
članovima samoupravnih organa	1,40	1,51
političkim funkcionarima	1,12	1,24
ljudima, koji nisu zaposleni u poduzeću*	2,40	2,08
Prosječna količina komunikacija izvan poduzeća	1,87	1,82

* $p < 0,05$ (dvosmjerni t-test)

** $p < 0,01$ (dvosmjerni t-test)

*** $p < 0,001$ (dvosmjerni t-test)

Pripomena: Količina komunikacija u poduzeću mjerena je slijedećom skalom: 1 — razgovara manje od dvaput mjesečno; 2 — višeput mjesečno; 3 — višeput tjedno; 4 — višeput dnevno. Količina komunikacija izvan poduzeća mjerena je slijedećom skalom: 1 — gotovo se ne druži; 2 — malo; 3 — podosta; 4 — mnogo.

Formulacija pojedinih tvrdnji (itema) bila je slijedeća:

1. *Nemoć u društvu*: ljudi poput mene nemaju nikakva utjecaja na političke odluke.
2. *Nemoć u poduzeću*: Imam veoma mali utjecaj na važne stvari koje se događaju u poduzeću.
3. *Besmislenost*: Veoma često mi se čini da je politika tako zamršena stvar da zapravo ne znam što se zbiva u našem društvu.
4. *Anomija*: Da bi čovjek danas nešto postigao gotovo da je prisiljen da počini stvari koje nisu sasvim u redu.
5. *Kulturna alijenacija*: Ne zanimaju me mnoge televizijske emisije, filmovi i zabavni listovi s kojima se većina ljudi oduševljava.
6. *Socijalna izolacija*: Često se osjećam osamljen.
7. *Otuđenje od rada*: Rad je nužno zlo da biste došli do stvari koje želite vi i vaša obitelj.

REVIJA ZA SOCIOLOGIJU

Tablica 7

Informiranost i sudjelovanje u štrajku

Varijable	Često su štrajkali (N = 92—108)	Uopće nisu štrajkali (N = 87—97)
<i>Razumljivost informacija o:</i>		
osobnom dohotku	2,38	2,42
promjenama u raspodjeli osobnih dohodaka	2,33	2,18
zaključcima samoupravnih organa	2,14	2,01
financijskom uspjehu i razvoju poduzeća	1,95	2,14
Prosječna razumljivost informacija	2,20	2,23

Pripomena: Razumljivost informacija u poduzeću mjerena je pomoću slijedeće skale: 1 — ne dobiva informacije; 2 — informacije većinom nisu razumljive; 3 — informacije katkad nisu razumljive; 4 — informacije su gotovo uvijek jasne i razumljive.

Tablica 8

Otuđenje i sudjelovanje u štrajku

— u postocima

Varijable	Uopće nisu štrajkali	Često su štrajkali	N	Ukupno
<i>1. Nemoć u društvu</i>				
visoka	58	42	100	86
niska	52	48	100	63
<i>2. Nemoć u poduzeću</i>				
visoka	56	44	100	84
niska	56	44	100	50
<i>3. Besmislenost</i>				
visoka	61	39	100	89
niska	51	49	100	56
<i>4. Anomija</i>				
visoka	60	40	100	89
niska	50	50	100	56
<i>5. Kulturna alijencija*</i>				
visoka	59	41	100	90
niska	40	60	100	64
<i>6. Socijalna izolacija</i>				
visoka	53	47	100	69
niska	54	46	100	89
<i>7. Otušenje od rada**</i>				
visoko	65	35	100	116
nisko	35	65	100	37

* $p < 0,05$ (hi-kvadrat test)

** $p < 0,001$ (hi-kvadrat test)

Pripomena: Visoku alijenciju pokazuju respondenti koji su se »potpuno slagali« ili »slagali« s pojedinom tvrdnjom. Nisku alijenciju izražavaju ispitanici koji se »ne slažu« ili se »uopće ne slažu« s pojedinim stavkom. Izostavljeni su ispitanici, koji o tvrdnjama nemaju mišljenje.

OTUĐENJE I ŠTRAJK

U tablici 8 utvrđujemo da su samo dvije vrste otuđenja značajno povezane sa sudjelovanjem u štrajku: kulturna alijenacija i otuđenje od rada.² Razlike u očekivanom pravcu (veći stupanj otuđenja kod radnika koji su često štrajkali) nalazimo i u slučaju besmislenosti i anomalije, ali one nisu značajne. Bilo je potrebno testirati i mogućnost da obje vrste otuđenja, koje su statistički značajni činioci sudjelovanja u štrajku, ne predstavljaju nezavisne eksplanacije, nego su samo posljedice činjenice da viši stupanj alijenacije od rada i kulturne alijenacije pokazuju nekvalificirani radnici. Poznato nam je, naime, da najčešće štrajkaju nekvalificirani radnici. U slučaju kulturne alijenacije ova se dvojba pokazala opravdanom. Kulturno je više alijenirano nekvalificiranih (45%) nego polukvalificiranih (38%) i kvalificiranih radnika (31%). Kako kulturna alijenacija kao faktor štrajka nije u cijelosti objašnjena socioekonomskim statusom, ona je najniža za kvalificirane radnike, koji češće štrajkaju u usporedbi s polukvalificiranim radnicima.

Zbog velike teorijske važnosti što je za proučavanje jugoslavenskih radnih organizacija ima alijeniran rad u tablici 9 prikazali smo nešto opširnije rezultate korelacione analize na našem »kontrolnom« uzorku (N = 152). Opažamo da dimenzije socioekonomskog statusa ne utječu na stupanj alijenacije od rada.³ Također utjecaja nema niti sadašnje članstvo u samoupravnim organima (visoko alijenirano od rada je 62% članova i 65% nečlanova). Uzrok razlika u alijenaciji od rada nije ni razlika u zadovoljstvu s osobnim dohotkom (zadovoljnih je 63%, a nezadovoljnih 68% alijeniranih). Od svih navedenih varijabli s otuđenjem od rada povezane su samo četiri: (1) članstvo u samoupravnim organima u zadnjih 10 godina: nije bio član — 59%, bio je član dva i više puta — 88%; (2) članstvo u sindikatu: nije član — 62%, aktivan član — 80%; (3) mišljenje o zainteresiranosti rukovodilaca za dobrobit zaposlenih: rukovodioci nisu zainteresirani — 79%, rukovodioci su zainteresirani — 55%; (4) interpretacija doživljene frustracije: krivica leži u odnosima u društvu i poduzeću — 75%, sam je kriv — 48%.

² Stupanj otuđenja za čitav uzorak (N = 205) u pojedinim vrstama alijenacije je sljedeći:

— u postocima

Vrsta otuđenja	Visoko otuđenje	Nisko otuđenje	Nemaju mišljenja	Ukupno
1. Nemoć u društvu	46	33	21	100
2. Nemoć u poduzeću	46	27	27	100
3. Besmislenost	48	30	22	100
4. Anomija	49	31	20	100
5. Kulturna alijenacija	48	34	18	100
6. Socijalna izolacija	37	47	16	100
7. Otuđenje od rada	69	14	17	100

Pripomena: Visoku alijenaciju iskazuju respondenti koji se »potpuno slažu« ili »slažu« s pojedinom tvrdnjom. Nisku alijenaciju iskazuju ispitanici koji se »ne slažu« ili »uopće ne slažu« s pojedinim itemom. Formulacija tvrdnji navedena je u tekstu.

³ Nesmijemo zaboraviti da su predmet naše analize proizvodni radnici. Istraživanje je provedeno također na uzorcima članova radničkoga savjeta (N = 171) i članova uprave (N = 84). Od prvih 50% izražava visoku alijenaciju od rada, a od drugih samo 19%. U okviru čitavog poduzeća socioekonomski položaj je važan faktor otuđenja.

REVIJA ZA SOCIOLOGIJU

Tablica 9

Neki korelati alijenacije od rada

Varijable	Postotak visoko alijeniranih od rada	N
1. <i>Radno mjesto</i>		
Nekvalificirani radnici	61	36
Polukvalificirani radnici	67	57
Kvalificirani radnici	67	44
2. <i>Obrazovanost</i>		
Nezavršena osnovna škola	62	45
Završena osnovna škola	61	46
Niža stručna škola	73	45
3. <i>Visina osobnog dohotka</i>		
Do 1.500 din	70	37
1.500—2.000 din	65	68
Više od 2.000 din	65	34
4. <i>Socijalno porijeklo (zanimanje oca)</i>		
Seljak	67	59
Radnik	66	65
Službenik	57	14
5. <i>Spol</i>		
Žena	72	62
Muškarac	60	71
6. <i>Dob</i>		
Do 20 godina	64	22
21—30 godina	65	57
31—40 godina	70	43
više od 40 godina	65	17
7. <i>Etničko podrijetlo</i>		
Slovenac	66	128
Pripadnik drugih jugoslavenskih naroda	64	11
8. <i>Prebivalište</i>		
Selo	69	108
Grad	55	31
9. <i>Članstvo u samoupravnim organima u zadnjih 10 godina*</i>		
Nije bio član	59	101
Bio je jednom član	70	19
Bio je član 2 i više puta	88	16
10. <i>Članstvo u samoupravnim organima danas</i>		
Ne-član	65	93
Član	62	34
11. <i>Članstvo u Sindikatu*</i>		
Ne-član	62	82
Neaktivan član	67	39
Aktivan član	80	15
12. <i>Mišljenje o zainteresiranosti rukovodilaca za dobrobit zaposlenih*</i>		
Nisu zainteresirani	79	68
Zainteresirani su	55	69
13. <i>Količina samoupravne aktivnosti u osnovnoj organizaciji udruženoga rada</i>		
Iznad meridijana	68	60
Ispod meridijana	65	77
14. <i>Količina samoupravne aktivnosti u radnoj grupi</i>		
Iznad meridijana	69	53
Ispod meridijana	64	84

OTUĐENJE I ŠTRAJK

Varijable	Postotak visoko alijeniranih od rada	N
15. <i>Zadovoljstvo s osobnim dohotkom</i>		
Nezadovoljan	68	96
Zadovoljan	63	41
16. <i>Stupanj frustriranosti</i>		
Nije ostvario mnoge svoje životne ciljeve	63	76
U nekim stvarima nije uspio	73	45
Uglavnom su mu želje koje je imao na početku profesionalnog života ispunjene	73	15
17. <i>Interpretacija frustracije**</i>		
Krivica leži u odnosima u društvu i poduzeću	75	79
Sam je kriv	48	37

* $p < 0,05$ (hi-kvadrat test)

** $p < 0,01$ (hi-kvadrat test)

Pripomena: Navedeni su postoci ispitanika koji se »potpuno slažu« ili »slažu« sa tvrdnjom koja mjeri alijenaciju od rada. Aktivan član sindikata je onaj koji je funkcionar ili redovito sudjeluje na sastancima. Neaktivan član je onaj koji rijetko prisustvuje sastancima.

U tablici 10 prikazani su neki vrijednosni korelati štrajkova. Nalazimo da sudionici štrajka imaju pozitivniji stav prema štrajku, da ih više zahtijeva od sindikata da obavlja svoju reprezentativnu funkciju, da ih je manje autoritarno orijentirano, da su manje konzervativni i da pokazuju veći stupanj egalitarizma. Među sudionicima štrajka također nema manje poduzetnički orijentiranih nego među radnicima koji nisu štrajkali.

Tablica 10
Društvene vrednote i sudjelovanje u štrajku

— u postocima

Varijable	Često su štrajkali (N = 92—108)	Uopće nisu štrajkali (N = 87—97)
1. Slažu se sa stavom: Sa štrajkovima bi radnici pripomogli da se neke stvari u naš urede**	78	52
2. Slažu se sa stavom: Sindikat bi trebao zastupati interese radnika pred upravom poduzeća*	74	59
3. Ne slažu se sa stavom: Bolje je potrpjeti nego pokušati promijeniti društvene odnose koji čovjeku onemogućuju da ostvari svoje ciljeve*	54	37
4. Ne slažu se sa mišljenjem: Naloge i mišljenja nadređenih treba smatrati konačnim	52	39
5. Ne slažu se sa mišljenjem: Bolje se osjećam ako stvari ostaju onakvim kakve su**	61	37
6. Slažu se sa stavom: Postojeće razlike u dohoci- ma ljudi su prevelike i morale bi se smanjiti*	74	62
7. Slažu se sa stavom: Važnije je da se brinemo za razvoj poduzeća nego za visoke osobne dohotke	47	35

* $p < 0,05$ (hi-kvadrat test)

** $p < 0,01$ (hi-kvadrat test)

REVIJA ZA SOCIOLOGIJU

Prema tablici 11 sudionici štrajka manje se identificiraju s poduzećem, imaju manje povjerenja u samoupravne organe, češće doživljavaju nepravde, manje su zadovoljni s nagrađivanjem prema radu i s osobnim dohotkom i više strukturalno interpretiraju svoje životne frustracije. Neposredno mjeren stupanj frustracije (stavak 9 i 10) nije, međutim, značajnije povezan sa sudjelovanjem u štrajku. Štrajkači pripadnici ostalih jugoslavenskih naroda češće doživljavaju etničku diskriminaciju nego oni koji nisu štrajkali.

Tablica 11
Neki drugi korelati sudjelovanja u štrajku

— u postocima

Varijable	Često su štrajkali (N = 94—108)	Uopće nisu štrajkali (N = 89—97)
1. Razmišljaju da napuste poduzeće*	40	28
2. Nemaju povjerenja u samoupravne organe*	53	34
3. Često doživljavaju nepravde**	48	26
4. Smatraju da rukovodioci poduzeća nisu zainteresirani za dobrobit zaposlenih	57	50
5. Nisu zadovoljni s neposrednim rukovodiocem	50	49
6. Nisu zadovoljni s osobnim dohotkom**	83	64
7. Drže da u poduzeću ne postoji nagrađivanje prema radu*	47	33
8. Nisu zadovoljni s članstvom u radnoj grupi	48	43
9. Zараđuju malo i trpe dosta veliku oskudicu	22	16
10. Nisu postigli mnoge svoje životne ciljeve	61	54
11. Drže da su odnosi u društvu i poduzeću krivi za njihovu frustraciju**	83	64
12. Često doživljavaju diskriminaciju zbog etničkog podrijetla*	17	7

* $p < 0,05$ (hi-kvadrat test)

** $p < 0,01$ (hi-kvadrat test)

Pripomena: Varijabla 12 se odnosila samo na one koji nisu Slovenci. N za »često su štrajkali« bio je 23 a N za »uopće nisu štrajkali« 13.

DISKUSIJA I ZAKLJUČAK

Empirijska analiza štrajkova, koju smo iznijeli, upozorava nas između ostalog na važnost dvaju eksplanatornih koncepata: (1) na institucionalnu organiziranost radnika i (2) na problem otuđenja. Utvrdili smo da članstvo u samoupravnim organima i društveno-političkim organizacijama ne smanjuje sudjelovanje radnika u štrajku. Budući da štrajk znači napad na legitimnost institucionaliziranih struktura poduzeća — posljedica je odluke radnika da će svoje zahtjeve realizirati putem neposredne kolektivne akcije izvan postojećih institucija — pitamo se: zašto institucionalna organiziranost radnika ne povećava stupanj njihove integracije u sistem. Dosadašnja nam istraživanja strukture moći u poduzeću i samoupravnim organima te ispitivanja reprezentativnosti političkih organizacija nude određen odgovor. Rezultati tih ispitivanja demonstriraju činjenicu da je stvarna moć u poduzeću koncentrirana u rukama uprave. Tako smo u našem istraživanju otkrili da 47% članova radničkog savjeta doživljava jak osjećaj nemoći u poduzeću, dok je među članovima uprave takvih samo 19%. Ispitivanja nas također poučavaju da u sa-

OTUĐENJE I ŠTRAJK

mom radničkog savjetu najveći utjecaj imaju članovi uprave (Županov, 1975, str. 22—23). Zato je razumljivo da je nepovjerenje radnika u upravu tijesno povezano s nepovjerenjem u samoupravne organe. Istraživanje, koje sam godine 1971. i 1972. proveo u 12 slovenskih poduzeća, pokazalo je da u individualnim konfliktima samoupravni organi i funkcionari društveno-političkih organizacija nemaju posredničke uloge (Arzenšek, 1974). Naše je ispitivanje pokazalo da mali broj radnika i članova radničkoga savjeta drži da društveno-političke organizacije u cijelosti reprezentiraju njihove interese, a mnogo onih (prvenstveno među radnicima) koji ne znaju kakav je odnos između političkog sustava i njihovih interesa. Tako, recimo, dvije petine radnika ne znaju zastupaju li njihove interese Socijalistički savez i Savez komunista, a jedna trećina isto smatra kada je u pitanju sindikat. S druge strane, društveno-političke organizacije u bitno većoj mjeri reprezentiraju interese uprave. Tako dvije petine članova uprave drže da Savez komunista i Sindikat u potpunosti reprezentiraju njihove interese, a malo je onih koji ne znaju kakav je odnos između političkog sistema i njihovih potreba. Zato nije čudno da 53% članova radničkog savjeta izražava mišljenje kako sindikat nije osposobljen za obavljanje posredničke funkcije u rješavanju sporova između zaposlenih, a 86% ih drži da uzrok tome treba tražiti u činjenici da su funkcionari sindikata isuviše pod utjecajem uprave (Arzenšek, 1975, str. 87, 90, 98). Jedini oblik autonomne organizacije radnika je neformalna organizacija, koja može izvesti autonomnu kolektivnu akciju (Županov, 1975, str. 23).

Drugi sklop problema, što ih je aktualiziralo istraživanje, odnosi se na alijenaciju. Visoki stupanj otuđenja, koji nalazimo, odbija staljinističku koncepciju, koja identificira teoriju alijenacije s teorijom eksploatacije. Budući da teoriju eksploatacije interpretira kao konkretizaciju teorije alijenacije, u staljinističkoj koncepciji nestaje otuđenje kao specifičan društveni problem. Ukidanje otuđenja je svedeno na ukidanje eksploatacije, koje provodi socijalistička revolucija (Šik, 1972, str. 101). Naše istraživanje potvrđuje valjanost razmišljanja onih marksista, koji nasuprot tezi o izlišnosti problema alijenacije u socijalizmu postavljaju tezu da je problem otuđenja središnje pitanje socijalizma (Vranicki, 1966, p. 304).⁴

⁴ Srazmjerno visoki stupanj otuđenja za slovenska poduzeća otkrila je i komparativna analiza koja je pored Jugoslavije obuhvatila Izrael, Italiju, Austriju i Sjedinjene Države Amerike. U svakoj državi izabrano je deset poduzeća. Prilikom biranja uzorka u svakom poduzeću postojala je želja da se što više izjednači broj osoba iz svake hijerarhijske razine. Za mjerenje alijenacije isto je bio primijenjen Seemanov koncept. Sastavljen je jedinstven indeks alijenacije, koji je komparativno prikazan u slijedećoj tablici (Tannenbaum i suradnici, 1975, str. 204):

Država	Indeks alijenacije	
	mala poduzeća	velika poduzeća
Italija	3,4	3,2
Austrija	3,2	2,8
Sjedinjene države Amerike	2,5	2,3
Jugoslavija	3,2	3,1
Kibuci	2,3	—

Pripomena: Otuđenje je mjereno na ljestvici od pet stupnjeva. Veća brojčana vrijednost označava veće otuđenje.

U poduzećima obuhvaćenim ispitivanjem najveći problem jest alijeniran rad, koji zauzima središnje mjesto u Marxovoj teoriji otuđenja.⁵ Otušeni rad je činilac sudjelovanja radnika u štrajku i tako nas kauzalna analiza štrajkova upozorava na jedan od bitnih problema socijalizma. Operacionalizacija otuđenja od rada, koju smo primijenili, proizlazi iz Marxove analize otuđenja kao instrumentalnog shvaćanja rada. Otušeni rad nije zadovoljavanje neke potrebe, nego jedino *sredstvo* za zadovoljavanje potreba, koje su izvan rada (Marx, 1962, str. 564). Suvremena je sociologija preuzela Marxov pojam otuđenoga rada (Blauner, 1964, p. 26; Snepard, 1971, p. 15—16).

Korelaciona analiza otuđenog rada otkrila je da članstvo u samoupravnim organima ne smanjuje alijenaciju od rada, nego je zapravo povećava.⁶ Iako je zbog prirode našega uzorka potrebna određena rezerviranost, podatak nam ipak nameće interpretaciju, koja naznačuje limite procesa dezalijenacije u ekonomskim organizacijama. Radnici kao članovi samoupravnih organa vrše institucionalno propisanu poduzetničku funkciju koja je izrazito instrumentalne prirode: odlučivanje o uporabi i kombinaciji produkcijskih faktora u cilju da se ostvari dohodak na tržištu. Očekivali bismo da se u situaciji kada je smisao rada jasno povezan s temeljnim ciljevima radne organizacije smanjuje otuđenje od rada i povećava samoaktualizacija radnika. Moguće je pak da instrumentalna logika poduzetničke funkcije (maksimiranje dohotka kao superiorni kriterij aktivnosti) smanjuje intrinzičnu vrijednost rada kao konkretne svakodnevne aktivnosti. Dolazi do pojave koju bismo mogli nazvati »personifikacija poduzetničke funkcije«.

Možemo formulirati i drugo tumačenje. Sadašnji članovi samoupravnih organa nisu više alijenirani od rada nego nečlanovi. To znači da se moramo pozabaviti s posebnom pojavom da su *bivši* članovi samoupravnih organa više alijenirani od radnika, koji nikada nisu bili članovi samoupravnih organa. Možda prestanak vršenja institucionalne funkcije izaziva veću otuđenost od rada. No, ovo je tumačenje teško uskladiti s podatkom da bivše članstvo u samoupravnim organima nije povezano sa stupnjem nemoći u poduzeću (od radnika koji uopće nisu bili članovi samoupravnih organa 52% ih ima jak osjećaj nemoći, a od onih koji su bili dva i više puta članovi takvih je 50%). Kako protumačiti da prestanak članstva u samoupravnim organima izaziva veću otuđenost od rada ali ne i veću nemoć među radnicima?

Treba upozoriti na još jedan problem. Institucionalna aktivnost radnika, kako smo je u istraživanju mjerili, ne pokazuje stvarni opseg sudjelovanja radnika u samoupravnim organima (Obradović, 1967). U tablici 9 prikazali smo povezanost između stvarne količine samoupravne aktivnosti i otuđenja od rada, koja nije značajna. U osnovnoj organizaciji udruženoga rada otuđenje od rada jednako pokazuju oni koji su po samoupravnoj aktivnosti iznad medijana (68%) kao i oni koji su ispod medijana (65%). Isto vrijedi

⁵ Poseban interpretativni problem predstavlja podatak da nemoć nije povezana sa sudjelovanjem u štrajku. To nije u skladu s teorijskim modelom koji naglašava sekvencu struktura — alijenacija — ponašanje. Pretpostavljali smo da radnici, koji osjećaju visoki stupanj nemoći, češće štrajkaju. Dosadašnja istraživanja pak su pokazala da odnos između nemoći i kolektivnog ponašanja nije tako jednostavan kao što je u početku izgledalo. Osjećaj moći povezan je s inicijativom za kolektivne akcije (Gore and Rotter, 1963; Forward and Williams, 1970), iako je odobravanje ili sudjelovanje u njima povezano sa visokom nemoći (Ransford, 1968; Crawford and Naditch, 1970). Buduća statistička analiza naših podataka uz kontrolu nekih varijabli pokazat će, ako postoje odnosi između otuđenja i štrajka, koju od njih dosadašnja dvodimenzionalna analiza nije otkrila.

⁶ J. Obradović (1967) je u jednom svom istraživanju pokazao da sudjelovanje radnika u samoupravnim organima ne utječe na formiranje pozitivnijih stavova prema radu.

OTUĐENJE I STRAJK

za samoupravnu aktivnost u radnoj grupi. Istina pak je da su ti rezultati dobiveni u situaciji izvanredno niske participacije radnika (vidi tablicu 5!) i visoke koncentracije podataka oko prosječne vrijednosti. Uvažimo li ovu empirijsku specifikaciju, onda zapravo moramo reći da *današnja* razina participacije nije faktor dezalijenacije rada.⁷

Tako postoji potreba reprezentativnijeg istraživanja radnika koji štrajkuju i opsega otuđenja u Jugoslaviji. Ispitivanje bi moralo obuhvatiti reprezentativne uzorke populacije radnika iz svih naših republika. To bi omogućilo pouzdaniju upotrebu eksplanatornih modela, koji u našem istraživanju ostaju samo radne sugestije.

LITERATURA

1. Arzenšek Vladimir, »Individualni konflikti u slovenskoj industriji«, *Revija za sociologiju*, 4, br. 1, 1974, 55—75.
2. Arzenšek Vladimir, »Legitimitet managementa: Pokušaj institucionalne i konzenzualne analize«. U Josip Obradović i suradnici (ur.), *Proizvodne organizacije i samoupravljanje*, I. dio, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu — Odsjek za sociologiju, Zagreb 1975.
3. Blauner Robert, *Alienation and Freedom*, The University of Chicago Press, Chicago 1964.
4. Crawford J. Thomas and Murray Naditch, »Relative Deprivation, Powerlessness and the Psychology of Social Protest«, *Psychiatry*, 33, No. 2, 1970, 208—233.
5. Forward R. John and Jay R. Williams, »Internal-External Control and Black Militancy«, *Journal of Social Issues*, 26, No. 1, 1970, 75—92.
6. Gore Pearl and J. B. Rotter, »A Personality Correlate of Social Action«, *Journal of Personality*, 31, No. 1, 1963, 58—64.
7. Marx Karl, *Frühe Schriften*, Cotta Verlag, Stuttgart 1962.
3. Middleton Russell, »Alienation, Race, and Education«, *American Sociological Review*, 28, No. 6, 1963, 973—977.
9. Obradović Josip, »Djelovanje tehničkog nivoa proizvodnje i učešća u organima upravljanja na stavove radnika prema radu«, *Naše teme*, 9, br. 7, 1967, 1241—1270.
10. Ransford H. Edward, »Isolation, Powerlessness and Violence«, *American Journal of Sociology*, 73, No. 2, 1968, 581—591.
11. Seeman Melvin, »On the Meaning of Alienation«, *American Sociological Review*, 24, No. 6, 1959, 783—791.
12. Seeman Melvin, »Alienation and Engagement«. In A. Campbell and P. E. Converse (eds.), *The Human Meaning of Social Change*, Russell Sage Basic Books, New York 1972a.
13. Seeman Melvin, »The Signals of '68: Alienation in Pre-Crisis France«, *American Sociological Review*, 37, No. 4, 1972b, 385—402.
14. Shepard M. Jon, *Automation and Alienation*, MIT Press, Cambridge, Mass. 1971.
15. Šik Ota, *Der dritte Weg*, Hoffman und Campe, Hamburg 1972.
16. Tannenbaum S. Arnold in sodelavci, *Hierarhija, Delavska enotnost*, Ljubljana 1975.
17. Vranicki Predrag, »Socialism and the Problem of Alienation«. In Erich Fromm (ed.), *Socialist Humanism*, Doubleday and Company, Garden City, New York 1966.
18. Županov Josip, »Samoupravno poduzeće«. U Josip Obradović i suradnici (ur.), *Proizvodne organizacije i samoupravljanje*, I. dio, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu — Odsjek za sociologiju, Zagreb 1965.

Sa slovenskoga preveo Antun Petak

⁷ Time se dotičemo problema epistemologijskog odnosa između teorijske i empirijske sociologije. Kod toga se ne radi samo o redukciji teorijskih pojmova, koja se vrši putem operacionalizacije istraživanja, nego i o tome da je verifikacija hipoteza moguća samo u empirijskom kontekstu, odnosno na temelju kvantitativnih značajnosti varijabli. Ideologijsko rezoniranje to ne uzima u obzir pa funkcionira u smislu »teorijskog idealizma«: varijable empirijskog istraživanja za ideologa su apsolutne inkarnacije teorijskih pojmova. A empirijska sociologija ne može verificirati proces dezalijenacije kao historijsku epohu.

REVIJA ZA SOCIOLOGIJU

Vladimir Arzenšek

ALIENATION AND STRIKE

(S u m m a r y)

The article brings out the results of an empiric research, carried out by the author in 1974, in 14 Slovenian industrial enterprises. The author analyses the results based on a sample obtained from 205 workers; 97 of them have never been on strike and 108 have taken part in a strike for two or more times. The author has taken interest in sociologic and socio-psychologic differences between the two groups.

Of all the dimensions of socio-economic status, observed as independent variables, only the job represents an important factor for the participation in a strike. Participation of unskilled workers in a strike is the greatest and participation of half skilled workers the least. Men, members of other Yugoslav peoples and workers living in town go on strike more often. Present or former membership in self-managing bodies, as well as membership in sociopolitical organizations, have no influence upon the participation in a strike. The workers often on strike have less influence upon the immediate manager, upon the members of self-managing bodies, upon the political officials and managing people. The analysis of communications has shown that the workers on strike have less communication with their immediate superiors and other managing persons, but at the same time they are not less informed about what takes place in the enterprise than the workers that have taken no part in a strike. In the analysis of alienation have been shown that two forms of alienation are distinctly connected with the participation in a strike: workers culturally alienated as well as alienated from work, more often take part in a strike. Correlated analysis has shown that the dimensions of socio-economic status have no influence upon the degree of work alienation. The surprising data is explicit in the fact that the most alienated from work are those workers who have been members of the self-managing bodies for two or more times, for the last ten years. The analysis of the value system has shown that those on strike have a rather positive attitude towards strike as such. To a greater extent, they ask from trade unions to perform their representative functions; they are less authoritarianly orientated; they are less conservative as well as they demonstrate greater degree of egalitarianism. It has also been found out that those taking part in a strike less identify themselves with the enterprise, have less confidence in the self-managing bodies, experience injustice more often, are less satisfied with remuneration according to work performed as well as with their personal income, and for the great part, they structurally interpret their life frustrations.

The author concludes that the research imposes need for the more representative researchs about the workers that take part in a strike and about the extent of alienation in Yugoslavia. Only such future empiric researches could deeply throw light upon the importance of two explanatory concepts for the interpretation of strikes in Yugoslavia: (1) problem of institutional organization of workers and (2) problem of alienation. That is, the results obtained at the mentioned research have not enabled the author to decide on an interpretative concept without any problems, although alienation at work inevitably represents an essential dominant in the participation in a strike.

Translated by *Biserka Cesarec*