

“NIJE ZA STARIJE OD 40 GODINA”: ASPEKTI ŽENSKOG RADA U TURIZMU ISTRE IZ ETNOGRAFSKE PERSPEKTIVE

Izvorni znanstveni članak

Primijeno: 6. 2. 2024.

Prihvaćeno: 27. 2. 2024.

DOI: 10.15176/vol61no16

UDK 323.3 055.2

338.48 31(497.57)

338.486.3

ANDREA MATOŠEVIĆ

Filozofski fakultet Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli

Centar za kulturološka i povijesna istraživanja socijalizma

DENIS BRANDEIS FIALA

Nezavisni istraživač

U radu se kroz tri potpoglavlja istražuje dio aspekata ženskoga lica rada u turizmu Istre, jedne od najturističnijih regija u Hrvatskoj i Europi. Temeljem intervjua sa zaposlenicama u nizu tipičnih radnih mjesta u turizmu, a koje su u vrijeme istraživanja bile zaposlene u priobalnim gradovima, na vidjelo su izašle kategorije koje omeđuju, ali i čine iskustvo rada u tom sektoru rodno specifičnim. Prva zamjetna kategorija je fleksibilnost. Nju se može razumjeti kao brojčanu, funkcijsku te prilagodljivost isplate plaće zaposlenicama. Druga kategorija koja rad snažnije približava rodnom iskustvu klupko je dinamika, odnosa i odluka koje od zaposlenica mogu činiti estetizirani i erotizirani “uslužni krajolik”. Potonje je, njihovim riječima, uzrokovalo posljedičnu nelagodu, ali i podnošenje situacija koje su mogle ići od “upućivanja pogleda”, komentara do ponekad i otvoreno šovinističkih opaski. Treća kategorija tiče se tjelesnog iskustva mjesečnice, koja, za dio intervjuiranih zaposlenica, ima nemali utjecaj na mogućnost obavljanja intenzivnih radnih zadataka kakve nameće sezonalni turizam.

Ključne riječi: turizam, ženski rad, sezonalnost, fleksibilnost, Istra

UVOD

U indikativnom pasusu navedenom na samome početku knjige *An Introduction to Tourism and Anthropology* koja donosi niz kulturoloških i humanističkih uvida u globalni privredni fenomen turizma, autor Peter M. Burns podcrtava centralnost ideje o slobodi za njegovo

nesmetano odvijanje. Upravo je, navodi antropolog, “urbano i postindustrijsko okruženje ono koje generira najveći broj turista, okruženje u kojem dolazi do gubitka povezanosti s prirodom i duhovnošću, a čiji je trajni mit onaj o slobodi”. “Putovanja i turizam”, dodaje, “održavaju taj zasebni mit živim te proklamiraju ideju o putovanju kao ‘savršenoj slobodi’” (1999: 12). Srodnim se uvidima u turizam, odnosno “fenomen oslobađanja”, kao jednim od ključnih čimbenika “sadašnje i buduće ekonomije” izvedenim iz povijesno kulturološko-filozofske perspektive, bavio i Peter Sloterdijk, te zagovarao neodvojivost igre, putovanja i turizma, a naposljetku i poentirao – “bilo tko prisiljen na ozbiljno shvaćanje putovanja ne može biti turist” (2009: 273; usp. Graburn 1989: 22–23). Udaljavanje od svakodnevne rutine, obaveza i rada, prostor i vrijeme rezervirani za bezbrižnost, dokonost, istraživanje, užitak i zaigranost “zlatnih hordi” (Turner i Ash 1975), kako su turisti imenovani u istoimenom i danas već klasičnom djelu, sastavni su i neodvojivi dijelovi globalnog tercijara, ali koji se uvijek artikulira lokalno shodno mogućnostima i karakteristikama pojedinih turističkih lokacija.¹ Iako je tema prepletenosti turizma, mogućnosti putovanja i osjećaja oslobođenosti zasigurno vrijedna detaljne i ažurirane istraživačke pažnje, napose ako se uzmu u obzir protejski karakter i dijakronijske mijene značenja termina i stanja “slobode” (usp. Cooper 1969; Curcio 2007: 39–42), u ovom ćemo se radu posvetiti i snažnije naglasiti dio uvjeta koji to – s turizmom u vezi – pretpostavljeno stanje omogućuju. Drugačije rečeno, analizirat ćemo aspekte rada u turizmu na primjeru Istre, jedne od najturističnijih županija u Republici Hrvatskoj, za koju Eurostat navodi podatak da je u 2021. godini imala najveći broj noćenja stranih turista u turističkom smještaju – 21,7 milijuna. U ukupnom broju noćenja ispred Istre su na europskoj razini te godine među 1166 regija (za koje su podaci dostupni) jedino Venecija, Bolzano-Bozen, Pariz i Mallorca (Eurostat <https://>).² No u analizu ćemo ući iz zasebnog ženskog, rodno određenog, iskustvenog rakursa podzastupljenog i u malobrojnim domaćim kvalitativnim istraživanjima teme tercijara.

Krenut ćemo od premisa da se uslužni sektor, a naročito “niže kvalificirani poslovi u turizmu i ugostiteljstvu”, mogu interpretirati i kao “proširen oblik ženskog kućanskog rada” (Avelini Holjevac 2006: 74) te da većinu turističkih radnika “čine žene, jedna od ugroženijih skupina na tržištu rada. U turizmu, one se zapošljavaju većinom na radna mjesta koja

¹ Premda se u značajnom dijelu stručne literature i srednjestrujaških medija najčešće koristi termin *destinacija*, u ovom ćemo tekstu od njega zauzeti odmak budući da se radi o terminu koji pojedine lokacije, rute, sela, mjesta, gradove itd. definira i svodi na *the tourist point of view*. Destinacija, *odredište*, u ovom kontekstu nije neutralan termin i označava različite, vrlo oprečne i za ovaj članak iznimno važne mogućnosti, očekivanja i perspektive za turiste, radnike u turizmu kao i za stanovnike turizmu okrenutih mjesta. Za lokalne rezidente njihova mjesta ili gradovi – koliko god bili prožeti turizmom – ne mogu biti destinacija u turističkom značenju tog termina. Oni su prvenstveno dom, kuća, mjesto prebivališta, kvart ili zajednica, dakle dublje identifikacijske kategorije, a koje u posljednje vrijeme ti isti stanovnici i brane od negativnih posljedica prekomjernog turizma (Nogués-Pedregal et al. 2017: 92).

² Također, prema Eurostatu, radna snaga u turističkim djelatnostima EU uključivala je 2020. godine više žena (58%) nego muškaraca. Najveći udio zabilježen je u putničkim agencijama i turoperatorima (64%), a zatim u sektoru smještaja (60%). Udio *part-time* ugovora u turističkoj industriji bio je 23% te je znatno veći nego u ukupnoj nefinancijskoj poslovnoj ekonomiji (15%) i uglavnom je zapošljavao mlade ljude (Eurostat <https://>). Potonji statistički podaci govore u prilog nestabilnosti poslova i visokoj fluktuaciji radnika u tom sektoru, a na što utječe izrazit sezonalni karakter turističkih dolazaka.

spadaju u niži dio tarifnih stavki – čistačice, sobarice, konobarice, kuharice – ali za koja je potreban izuzetan trud i težak rad” (Rad 2015: 2; usp. Vukonić 2010: 45–46).³ Kako bismo stekli uvid u uvjete njihova rada, i barem jedan dio dominantnih obilježja rodne dimenzije poslova koji se obavljaju u turizmu, u istraživanju smo razgovarali s osam radnica zaposlenih u toj i ljetnom sezonom izrazito obilježenoj industriji. Naše sugovornice u trenutku razgovora živjele su i radile na području Istre, imale su od 24 do 63 godine te su bile angažirane u cijelom spektru tipičnih turističkih zaposlenja i zadataka – kao konobarice, hostese na charter brodovima i ljetnim događanjima, recepcionarke, pomoćne kuharice, sobarice, turističke vodičkinje i radnice u turističkoj agenciji, radnice u marketingu i prodaji turističke agencije, prodavačice sladoleda i hrane u *fast-foodu* dok je jedna sugovornica bila vlasnica ugostiteljskog objekta (kafića). Dio sugovornica navedene su poslove, a u nekim slučajevima i više njih, obavljale sezonski uz studentske obaveze, dok je manji dio te poslove obavljao profesionalno. Dubinske i polustrukturirane intervjuje sa sugovornicama zaposlenima u Puli, Fažani, Poreču, Brionima, Vodnjanu i Umagu snimili smo i transkribirali tijekom 2019. i 2020. godine, dakle prije, odnosno tijekom pandemije koronavirusa koja je snažno pogodila turistički sektor te dodatno podcrtala upravo nestabilnost i kratkoročnost poslova u toj privrednoj grani, a čega se dotakla i jedna od naših sugovornica zaposlena na recepciji te navela primjer svoje radne kolegice koja:

radi već 10 godina i ona još uvijek nije stalni radnik. [...] Radi do 10. mjeseca i onda je otpuste mjesec dana, i onda je vraćaju nazad pa ide na sajmove turizma, a kad je to gotovo, već lagano se šalju rezervacije, ponude i onda počinje sezona. Tako da još uvijek nije zaposlena [za stalno]. [...] Na biuro [Zavodu za zapošljavanje] bude tih mjesec dana. (J. S.)

Na sličnu je situaciju podsjetio i Jakov Kolak u istraživanju *A i uvijek se nađe netko tko će raditi za manje* te podcrtao činjenicu da “takav način zapošljavanja negativno utječe i na kvalitetu obavljanja posla te dodatno povećava opterećenje postojećih i/ili iskusnijih radnika” dok su istovremeno “plaće u sektoru 15-20% manje od prosjeka RH” (2019: 9). No, žensko lice egzistencijalne nesigurnosti, odnosno radne prekarnosti za koju će pojedini autori tvrditi da se najjasnije očrtava upravo na primjeru “sveopće turistifikacije” (Hromadžić i Zgaljardić 2019: 129), nije jedina tema koju smo zamijetili, a koja se jasno ili između redaka da iščitati u ponekom srodnom istraživanju. Kao što smo već naveli, dio sugovornica navedene su poslove obavljale simultano ili češće konsekutivno što govori u prilog fleksibilizaciji radne snage, karakteristici povezanoj sa zaradom, načinima isplate plaće kao i radnim vremenom. Te ćemo teme analizirati u prvom dijelu članka dok ćemo se u njegovu drugom dijelu dotaknuti i ženskog emocionalnog i tjelesnog iskustva u toj radno vrlo intenzivnoj privrednoj grani.

³ Značajnu temu deindustrijalizacije, procesa provođenog simultano s poticanjem rasta turističkog sektora koji u Hrvatskoj trenutno čini otprilike 20% BDP-a (Kolak 2019: 8), kao postupkom koji je ujedno značio prelazak s proizvodne na uslužnu ekonomiju te je stoga zadao i nove oblike i diktate “performiranja maskulnosti i ženstvenosti” (Avelini Holjevac 2006: 72) u privredi, u ovome radu nećemo moći otvoriti. Analizu ćemo u potpunosti posvetiti uslužnim djelatnostima, no ipak svjesni da bi povijesno očiste – period u kojem su turizam i industrija suživjeli (usp. Vojnović 2002) – vrlo vjerojatno polučilo sasvim drugačije rezultate od onih koje ćemo na temu očekivanja, sadržaja, zadovoljstva i obima rodno određenoga rada iznijeti u ovom članku.

FLEKSIBILNOST

Podsjećajući na razvoj pojedinih karakteristika u hotelijerstvu i ugostiteljstvu u Ujedinjenom Kraljevstvu od kraja šezdesetih do devedesetih godina, sociolog Paul Bagguley naglasak je u svojem istraživanju stavio upravo na zamjetni rast fleksibilnosti u tom sektoru. No, ta je karakteristika, podcrtava, “rodno određena, s obzirom na to da su velika većina brojčano fleksibilnih zaposlenika s nepunim radnim vremenom žene” (1990: 738).⁴ Fleksibilnost, koja u ovom kontekstu može biti shvaćena i kao prilagodljivost, grana se u nekoliko smjerala, a za ovaj rad najvažnije bit će ona “brojčana”, “funkcijska” kao i “fleksibilnost isplate” (1990: 737) u turističkom sektoru. Prva među navedenima podrazumijeva potpisivanje honorarnih, privremenih i kratkotrajnih ugovora te angažman povremenih radnika, funkcijska se odnosi na mogućnost poslodavca da zaposlenika preusmjerava na različite zadatke ovisno o trenutnom priljevu posla dok fleksibilnost isplate govori u prilog nagrađivanju pojedinih radnika za, primjerice, “njihov trud u ‘funkcijskoj fleksibilnosti’” (1990: 738), no u našem istraživanju potonja će u značajnom dijelu označiti sasvim drugačija iskustva, sastavni dio praksi koje potpadaju pod sintagmu “siva ekonomija”.

Iako će Bagguley tvrditi da “suvremeni dokazi jasno pokazuju da je rad s nepunim radnim vremenom među ženama snažno oblikovan njihovim bračnim statusom i prisutnošću uzdržavane djece” (ibid.; usp. Fagan 2009), držimo da njegov zaključak prije govori u prilog mogućnosti potpisivanja takvih ugovora, a da značajan dio zaposlenica u domaćem, a onda i istarskom, turizmu tu vrstu izbora nema. Dio istraživanja “rodno segregiranog tržišta rada” odista pokazuje da “žene prihvaćaju slabije plaćene i poslove u uslužnim djelatnostima sa nižim statusom i s nepunim radnim vremenom [...] kako bi ga uskladile s obavezama u kućanstvu” (Fagan 2009: 108). No, naše će istraživanje pokazati da rad u suvremenom turizmu prati zaključak Renata Curcija i tvrdnju da “veća fleksibilnost rada umanjuje osobnu slobodu” kao i “povezanost s obitelji”, a osnažuje “povezanost s poduzećem” (Curcio 2007: 41–42). Jakov Kolak, barem djelomično na tom tragu, ističe da se u “izvještaju Ministarstva turizma za 2017. vidi da je čak 95% novozaposlenih putem HZZ-a potpisalo ugovore na određeno, a ključne karakteristike takvih ugovora su nesigurnost, manja plaća i niža razina radničkih prava” (Kolak 2019: 8). Efekte ovakvog ugovaranja spomenula je u uvodu citirana sugovornica, govoreći o kolegici recepcionarki koja ni nakon deset godina suradnje s poduzećem, u trenutku intervjua, nije bila zaposlena na neodređeno. Srodne slučajeve “brojčane fleksibilnosti” podcrtava i druga sugovornica:

Primjer [naziv tvrtke], gdje mi je jedan od najboljih prijatelja na vodećoj funkciji, organiziraju i kongresni turizam i zimski turizam, ali svejedno se hotel zatvara na nekoliko mjeseci. *Ljude se konstantno odjavljuje pa prijavljuje pa im se daje otkaz, pa ih opet prijavljuju pred sezonu. Ljudi si ne mogu ništa planirati. Jako je malo stalnih zaposlenika, jako je malo mogućnosti i oni konstantno imaju rotaciju radne snage što je dovelo do*

⁴ U Velikoj Britaniji 1984. godine više od 80% honorarno zaposlenih osoba u hotelima bile su žene (Urry 2002: 72).

toga da masu ljudi više ne želi raditi u turizmu. I što je na kraju dovelo do toga da ona ima posla sa Filipincima, s kojima je jako teško surađivati, obzirom da su oni iz druge kulture, pričaju drugim jezikom i jako im je teško objasniti način funkcioniranja i poslovanja kod nas. (D. M., kurziv autori)⁵

Ovaj vid fleksibilizacije koji direktno utječe na mogućnosti i očekivanja jednog dijela privremeno zaposlenog radništva govori *grasso modo* u prilog postojanju dviju kategorija zaposlenika – “jezgrene i periferne”. Dok je prva konstantnija i, najčešće, s ugovorima na neodređeno, potonja je u inferiornoj poziciji i “brojčano fleksibilna, a to se postiže visokim stupnjem fluktuacije radne snage u toj skupini koja se može održavati strategijom zapošljavanja mobilnijih kategorija ljudi” (Guerrier i Lockwood 1989: 10). Mobilnost u ovom kontekstu prvenstveno znači niže karijerne izgleda te zamjenjivost, i to onih kategorija radnika koje tek ulaze na tržište rada, nemaju jednu od visoko traženih specijalizacija ili pak izgrađenu socijalnu mrežu poznanstava putem koje bi si osigurali sigurniju radnu poziciju. No, takvi kratkoročniji poslovni angažmani, prema Johnu Urryju, prvenstveno podrazumijevaju funkcijsku elastičnost kod muškaraca, odnosno njihovu uključenost u širi niz zadataka od žena. Takva situacija odražava “visok udio žena na operativnim pozicijama, koje imaju najmanje raznolikosti u njihovu radu” (Urry 2002: 71–72). Ipak, naše je istraživanje pokazalo značajan odmak od ovakve situacije. “Operativne pozicije” – “kuhari, konobari i barsko osoblje, kuhinjski radnici, kućno osoblje i čistačice – u velikoj većini su popunjene ženama angažiranim putem *part-time* ugovora” (ibid.: 72), kod naših će sugovornica, barem dijelom, biti također karakterizirane mobilnošću između različitih zadataka. Sugovornica je tijekom turističke sezone radila u više ugostiteljskih objekata i na svakom od njih, kako kaže, “multitaskala”, dok je druga na čarter brodovima kao hostesa također obavljala cijelu lepezu zadataka:

U restoranu u kuhinji – sve! I kao, trebala sam biti ispomoć, međutim, nisam bila samo kao pomoć u toj hladnoj kuhinji za salate i to. Imali smo problema sa picajolom. To je inače bila pizzerija. Pa picajolo [...] se ne bi pojavljivao na poslu. A to je pizzerija. Ne možemo bez jednog jedinog picajola. Pa se znalo desit da učim razvlačit pizze. Da svi skupa radimo lazanje, da. Znači, znalo je bit kaotično usred sezone! [...] Također da, radila sam na tržnici, jednu sezonu. Isto restoran. Isto kuhinja. No međutim, taj posao je

⁵ Tema stranih radnika koje sugovornica spominje, a čija je prisutnost sve snažnija u granama domaće privrede važna je tema koja možda i ima ekonomsko ishodište, ali se prelijeva u političko kao i u polje kulture. Budući da značajan dio tih radnika dolazi s globalnoga juga i istoka, nerijetko ih se u Hrvatskoj interpretira i o njima govori kroz prizmu “orijentalizama” i “balkanizama”, u terminima tzv. domaće superiornosti, kroz naglašavanje različitosti kultura, odnosno civilizacijskih nepomirljivosti koje onemogućuju njihovu integraciju u društvo (usp. Arbutina 2024). To su procesi koji djelomično podsjećaju na imigraciju u Njemačku i ostale zemlje Zapada od šezdesetih godina 20. stoljeća kada je manjak želje da se gastarbajtere dugoročno integrira u društvo – i time im se također omogućio informiranje o vlastitim pravima, sindikalno udruživanje itd. – ujedno značio stvaranje beskrajnog bazena potrošne radne snage s fleksibilnim, a zapravo, prekarnim radnim ugovorima i uvjetima rada (usp. Berdžer i Mor 2018). Upravo iz razloga jer će tema prisutnosti stranih radnika u domaćoj privredi uskoro postati nezaobilazna – samo u 2023. u Istri je strancima, a najviše u ugostiteljstvu i turizmu, izdano 24.340 radnih dozvola dok je na razini Hrvatske ta brojka veća od 170 tisuća (Jokanović 2024) – ona iziskuje zasebna istraživanja i zaključke te se stoga njome u ovome radu nećemo detaljnije baviti.

obuhvaćao, znači, ispečeš, serviraš šta su naručili za pit, prvo naravno piće nosiš. Nakon toga, ajmo reć, već si stavio da se peče, i to nosiš. Znači, sve! Šank, kuhinja, konobarenje. Sve radiš ti! (S. N.)⁶

[Posao] na brodu, je to malo kompleksnije, obzirom da ja tada moram znati i te nekakve tehikalije; vezivanje broda, pristanak u marinu, postavljanje bokobrana, a onda dalje idu još moji poslovi. Znači, ja asistiram skiperu, a ujedno [gostima] i kuham, čistim, peglam, ako im treba, perem robu, služim piće, kavu, grickalice, serviram navečer piće, otvaram vino, šampanjce i tako dalje. [...] Ja sam zadužena i za bukiranje i rezerviranje večera u restoranima. Nekad to radi skiper, nekad to radim ja. Također, ako je, ako su mlađi ljudi, ako žele navečer izaći vani, moram ići, ne znam, u određeni klub ili kafić rezervirati stol i ostalo, sve šta im je potrebno. Sve što žele. (D. M.)

Prilagođavanje danoj situaciji, "nemogućnost" standardizacije rada te adaptacija širokom rasponu stalno rastućih obaveza u pojedinim turističkim nišama otvara pak rodno pitanje na mjestima koja su "bastioni muškosti". Srodno našoj sugovornici, Tatjana Božić, sobarica na brodovima Jadrolinije, primijetiti će da je pomorstvo još uvijek "muški svijet, a žene su u njemu još na marginama. Kao feministkinji koja radi u dominantno muškom okruženju neminovno mi se iznova nameće pitanje zašto žene na brodu rade isključivo na radnom mjestu 'sobarice'?" (Rad 2015: 15).⁷ Premda je naša sugovornica D. M., na tom tragu, upoznala djevojku koja je radila kao skiper i sama je ipak potvrdila da ih je jako malo, pa se stoga može govoriti o svojevrsnoj radnoj, funkcijskoj, fleksibilnosti, ali koja je horizontalna i počesto isključuje bolje plaćene i statusno osnaženije poslove. No, potonja horizontalna fleksibilnost sukladna je prilagođavanju radnoga vremena tijekom sezone kao i, ponekad, modalitetima isplate plaće.

Djelatnosti s izrazitom promjenom intenziteta aktivnosti kakve se zamjećuju u turizmu sa sobom nerijetko donose "prihvaćenu" ideju o nepostojanju radnoga vremena tijekom sezone. Iako i Zakon o radu u slučaju nejednako raspoređenog radnog vremena predviđa da "radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad",⁸ sugovornice često govore o prekoračivanju

⁶ Ovakva fleksibilizacija radnih zadataka u turizmu i ugostiteljstvu primjetna je od šezdesetih godina – u Velikoj Britaniji zadaci hotelskih sobarica prema tamošnjem *Department of Employment* bili su "kuhanje i posluživanje ranojutarnjih čajeva; pomoć u pripremi i posluživanju doručka; pospremanje kreveta i čišćenje spavaćih soba i kupaonica, a nakon popodnevnog odmora pomaganje u pripremi i posluživanju večere" dok je u kuhinji tek "nekoliko hotela zadržalo punu tradicionalnu kuhinjsku brigadu. [...] Zamjetno je uvođenje kuhinjskih pomoćnika sa širim rasponom dužnosti, prethodno pokrivenim posebnim razredima poput pekara, majstora za meso i umake (rôtisseurs i sauciers), a na čije mjesto dolaze kuhari zamjenici (Sous chef)" (Bagguley 1990: 741–742).

⁷ Tema se muškog primata u domaćoj moreplovnoj kulturi može pratiti od sredine šezdesetih godina i putopisa *Besa* Jože Horvata u kojem se vrlo negativno osvrnuo na tu mizoginju praksu nakon što je i sam u Dubrovniku osjetio "prezir prema ženama kada je riječ o moru". U gradskoj su luci, kad god bi njegova supruga Renata "silazila s broda ili se vraćala na Besu", "besposleni mangupi ispraćali ju s prostaklucima svake vrste" (1988: 457–458). Iako se u ovom slučaju ne radi o profesionalnom angažmanu koliko o amaterskom obiteljskom projektu oplovljivanja svijeta, primjer nam Renate Horvat, koja je na kraju uz ostale muške članove posade "držala gvardu", u usporedbi s poviše navedenima, govori o slojevitosti rodnog, muško-ženskog, rasjeda kakav uvjetuje more, prostor i mjesto označeno imenicom srednjega roda.

⁸ Nejednaki raspored radnog vremena, Članak 66. (<https://>).

dogovorenih radnih sati ili zakidanju na pauzama i očekivanju da se posao, bez obzira na dogovoreno radno vrijeme, do kraja obavi izvan tog vremena.

Osam sati bez prestanka [rada u restoranu]. Devet. Mislim, piše se osam, sedam, ali to zapravo nikad nije osam. [...] Da, radim drugu smjenu. Znači, od četiri do jedanaest. Zvanično. A ono dalje, do dva, do jedan, to ti je. Ne računa se. (K. F.)

Ovako, ča se tiče kafića, to nikad ni bilo 8 sati. Baš rijetko kada. Eventualno ako si ujutro, popodne tipa 10, 11, 12 svakako. Imala sam isto situacija, to mi je bilo na prvom poslu, valjda zato što sam bila mlada, neiskusna pa su me iskorištavali. Tipa bila je ta fešta [...] i onda radila sam popodne, tipa 16, 17 sati, baš ful dugo. [...] Da. I onda, ok, slobodna si, s tim da nam se to niš više nije plaćalo. Znači 15 kn satnica, koliko radiš, radiš. I onda drugi dan, jedna frajerica se nije pojavila na poslu, i koga ćemo zvati, pa ajmo M. Tako da sam ja praktički u dva dana radila nekih 28 sati, ono, baš jako puno. To mi je bilo jedino koma. Slobodan dan san imala valjda jedan u tri mjeseca. (M. N.)⁹

Stavke u ugovoru [sobarice], što se tiče slobodnog dana tjedno, to se poštivalo. Sati su se isto poštivali, što se tiče hotela, jel. Sada te pauze u tih osam sati što se bilo tamo, to se nije poštivalo, naravno. Bilo je određeno vremenski kada imaš pravo na pauzu, ali, naravno, nisi stigao uopće. Većina nije stigla na tu pauzu. Tako da to bilo neprestano. Nije se stiglo ni otići na WC, a kamoli na pauzu. Jer oni ti zadaju sad, ne znam koliko soba, i ti ako želiš ići na WC, ti moraš otići dolje! Sa trećeg kata otići dolje da ideš na WC. Tako da je to, ono. Koliko se poštivao ugovor – jako malo! Nema teoretske šanse da se to odradi i radi toga se pauza nije ni imala! Tako da nema šanse da se to odradi u tom vremenu. Žene su se stvarno ubijale [od posla]! (K. F.)

Možda je ta vrsta radnog intenziteta bila razlogom da su pojedina turistička poduzeća “dávala zahtjeve da žene starije od 40 godina ne primaju” (K. F.), no taj se imperativ, kako ćemo pokušati pokazati i u idućim poglavljima, može shvatiti barem dvojako. Prekoračivanje radnih sati, fleksibilnost radnog vremena te prilagodljivost spektru radnih situacija pratila je i nerijetka situacija fleksibilnosti u isplati zarađene plaće. Iako moramo napomenuti da to nipošto nije bio slučaj sa svim zaposlenicama, te je ovisilo o mjestu rada, iznenađuje podrazumijevanje mjestimične isplate dijela plaće “na ruke”. O tom aspektu “sive ekonomije” sugovornica S. N. s iskustvom rada devet sezona, od kojih dio uz studiranje, navodi: “[...] da, preko studentskog ugovora. Ah, da, naravno da je išlo (na crno)! [...] Jedan dio uvijek! Minimalac preko ugovora, a ostalo na ruke. Klasika!”. O plaćama sobarice u usporedbi s radom u kuhinji K. F. govori:

Plaća je mizerna. Piše ti u ugovoru tri i dvjesto. To je bila plaća. S time da su oni plaćali dio stana [odnosi se na sezonsko radništvo koje u mjestu rada nema prebivalište]. [...] kad sam radila kao sobarica, sve je bilo isplaćivano na račun. [...] Rad u kuhinji, ne! Rad u kuhinji je [...] plaćen na račun oko 60%. [...] Ostatak je na ruke, naravno.

⁹ Ista sugovornica pak govori kako nije tako na svim radnim mjestima jer M. N. je radila pet sezona u velikoj turističkoj tvrtki u odjelu naplate i komercijalnih poslova gdje su se stavke iz ugovora strogo poštovale, a za prekovremeni rad navodi: “U tih pet sezona možda sam dva dana ostala duže jer je bilo nešta ekstra hitno za napraviti [...]”.

Također, sugovornica D. M. jednu je turističku sezonu radila kao hostesa na čarter brodovima. O ugovoru tvrdi:

Ja uopće nisam prijavljena. Ja novac dobivam na ruke. Ne plaćaju mi se doprinosi, ni zdravstveno, ni ništ. To je *cash* na ruke. *Cash and carry!* [...]. Ja ne znam kako to čarter rješava s gostima, jer znam da je napisano koliko košta skiper, koliko hostesa, najam broda, a ja dobivam novac bez ikakvog ugovora, što nisam prijavljena. (D. M.)¹⁰

APSORPCIJA (TURISTIČKOG) POGLEDA

Naglašena fleksibilnost rada na koju smo naišli tijekom istraživanja, a koja u značajnoj mjeri sužava slobodno vrijeme, egzistencijalnu sigurnost i dugoročno planiranje, prema našim sugovornicama, ne donosi nužno izrazit osjećaj "osobnoga razvoja" što je, primjerice, slučaj sa zaposlenima u organizacijama civilnoga društva, također naglašeno nesigurnim, fleksibiliziranim i "feminiziranim" sektorom (Barada, Primorac i Buršić 2016). No, značajno mjesto razlike među ovim resorima – koji govore u prilog širenju i intenzitetu prisutnosti postfordističke kulture – zamjećujemo upravo kod angažmana zaposlenica koji se tiče nepisanih i često neizgovorenih, "podrazumijevajućih", aspekata njihova rada. Sastavni dio "profesionalne maske" zaposlenih na "sceni" turističke djelatnosti (usp. Goffman 1997), odnosno radnika u kontaktu s klijentima, podrazumijeva određen izgled, ponašanje i reakciju koji mogu dovesti do "tijela i izvedbe shvaćenih kao dio usluge" (Forseth 2001: 8, 52) koji nisu toliko izraženi u ostalim sektorima. Spuštene na empirijski teren ove tvrdnje prepoznajemo u situacijama "benignih" komentara kolega turističke vodičkinje – "obuci suknu, imaš lijepe noge, šta hlače. Kad ćeš sljedeći put obući suknu?" (P. L.), obavezi nošenja uniforme za hostese na čarter jedrilicama koja podrazumijeva "kratku suknu koja vuče poglede", posljedičnoj "nelagod" (D. M.), ali i "osjećaju da se nalaziš u neken izlogu", kako je rekla konobarica u ugostiteljskom objektu, "ono, samo te gledaju i doslovno sam osjećala kako me svlače pogledom. Ali, dobro, otupiš na to" (M. N.).

John Urry je u knjizi *The Tourist Gaze* naglasio koliko pogled gostiju i njihova očekivanja oblikuju krajolike i odnose u turizmu orijentiranim zajednicama i društvima. No, budući da su radnici u tom sektoru sastavni dio "uslužnog krajolika" pripremljenog za goste, iskustvo apsorpcije – izloženosti i upijanja – takvoga zagledavanja je nerijetko. Iako *the tourist gaze* nije, dakako, uvijek erotiziran ili seksualiziran, niti se uvijek nužno radi isključivo o "turističkom pogledu" koliko ujedno i o riječima i djelima pretpostavljenih ili kolega, dio naših

¹⁰ U različitim turističkim nišama o toj praksi ipak postoje sasvim oprečna iskustva. Na tom tragu, sugovornica T. F. se odmah po završetku studija zaposlila u jednoj velikoj turističkoj tvrtki. S obzirom na to da tvrtka u kojoj je radila posluje dugi niz godina i zapošljava velik broj radnika, ugovori su bili kolektivno dogovoreni, a sve su se njegove stavke poštivale. T. F. navodi: "Ugovor je bio prvo pripravnički staž. Prvo pripravnički, a nakon dvije godine sam dobila ugovor za stalno, i to je bilo to. I u principu sva prava koja proizlaze iz ugovora su bila poštivana. [...] Firma u kojoj sam radila je firma koja izuzetno poštuje radnička prava. Tako da, bar iskustvo mene i mojih kolega i kolegica je bilo tako. Zato ja svima preporučam da ukoliko se žele zaposliti u turizmu da idu u tu jednu ozbiljnu firmu koja će im pružati sva prava."

sugovornica isticao je upravo taj aspekt kao zamjetan izvor nelagode. Da se počesto radi o muškom pogledu upućenom ženama i djevojkama,¹¹ a koji djeluje na intersekciji superiornosti i privrede, govori tvrdnja sugovornice konobarice da je "jedan šef ne bi bio zaposlio da sam imala 7 kila više, na primjer. Znači da, baš je gledao da je ono [...] ne bi uzeo bilo koju curu, nego je morala biti kao neka zgodna" (M. N.). Ista sugovornica govori o nizu "neugodnih situacija" dok druga tvrdi da su joj klijenti upućivali neprimjerene komentare:

Bilo je svega! Uglavnom, u svih 6 [ugostiteljskih objekata] su mi [nadređeni] bile muške osobe, to jest šefovi. Mislim, bili su relativno korektni prema meni, ali bili su dosta, ajmo reć, napaljeni. Tako da sve se vodilo oko tega. Sve je bilo seks na prvom mjestu. Čak su pokušavali sa mnom nešto. [...] Uglavnom, tako, imala sam dosta neugodnih situacija, ali relativno korektni su bili ča se tiče isplate plaće na vrijeme. (M. N.)

Vidi gepek i takve stvari. [...] Za stražnjicu. Mislim, klasično, odvratno muški. Šovinstički. [...] Ali, nekako ja to tako shvaćam, okej, plitki su, popit će tu kavu za 10 minuta i to je to. Imam dosta živaca za tak te ljude [...] ali ne kažem da sam šutila na takve komentare. (S. N.)

U ovom kontekstu ambivalentnost navedenog zahtjeva hotelskog poduzeća u Istri da ne zapošljava žene starije od 40 godina možda postaje jasnija. Takav zahtjev u sebi sadrži slojevitost benefita za poslodavca, kreće od činjenice da su mlađe zaposlenice snažnije, izdržljivije i neiskusnije, ali i potencira očekivanu svježinu i mladost "uslužnog krajolika", pretpostavljeno ugodnijeg pogledu klijentele.¹² To ne znači samo da su žene na podređenim pozicijama ranjivije od muškaraca na srodnim radnim mjestima već da za njih postoji cijela paleta drugačijih očekivanja. Lisa Adkins navodi kako je tijekom istraživanja u turističkom sektoru Velike Britanije zamijetila da su žene bile dužne provoditi "seksualni rad kao dio rutine vlastitog posla. To ne znači da žene razmjenjuju seksualne odnose s muškarcima za novac, već da na seksualne insinuacije i zavodjenje muškaraca moraju reagirati smiješkom, djelovati polaskano i igrati igru". Štoviše, djevojke su se morale povernuti detaljnijim pravilima odijevanja od muškaraca – "u slučaju ženskog osoblja u baru, upravitelj ih je neprestano maltretirao da uniformu nose tako da pokazuju ramena [*off their shoulder*]" (Adkins prema Forseth 2001: 52–53). Neuspješno igranje takve igre, navodi Adkins, moglo je voditi otkazu, i značilo je da njihov rad i sposobnosti ostaju neprimjetni (ibid.). O srodnom zagledavanju tijekom rada u ugostiteljskom objektu naša sugovornica

¹¹ Pritom ne tvrdimo da žene ne sudjeluju u postupcima "zagledavanja" muškaraca ili drugih žena u tom kontekstu, već da su ti postupci prihvaćeniji kada dolaze od muškaraca te da ponekad čine samu srž ideje "muškosti" koja se performira na seksualnom planu.

¹² Iako se radi o sasvim drugačijem kontekstu, primjer koji ćemo navesti govori u prilog mogućih modusa uparivanja "mladosti" i dominacije/podređivanja. Edward Said navodi kako je dodatno usavršavanje "orijentalizma" postignuto tijekom devetnaestog stoljeća kada je uobičajena praksa za Britaniju bila da umirovi svoje administratore u Indiji i drugdje kada bi navršili 55 godina. Orijentalcima nikada nije bilo dozvoljeno vidjeti zapadnjaka kako stari i degenerira, a niti su zapadnjaci sebe trebali vidjeti takvima u očima podređenih" (Said 1977: 42). Budući da dio istraživača turizam interpretira u terminima suvremenog imperijalizma (usp. Nash 1989: 37–52), usporedba nas sa Saidovim primjerom, *cum grano salis*, vodi na gotovo inverzan teren – sada su došljaci, kratkoročni gosti, ti kojima se podastire mladost "uslužnog krajolika".

kaže – “Promatranje, gledanje u pozadinu [...]. Evo ti to jednostavno vidiš, osjetiš i ti znaš da to moraš odraditi, da je to gost i ti si izložena. Jednostavno si izložena!”, te dodaje:

Skoro pa svakodnevno se to događa. [...] Jednostavno si izložena i ako si malo atraktivnijeg izgleda, a moje kolegice su stvarno, onako, ajmo reći, dosta lijepe cure, uz mene, vidim da i one imaju problema. I sa komentarima i podbadanjima tako da, recimo, muškarci nam rade probleme, pogotovo oni koji su pod utjecajem alkohola. (D. M.)

Zagledavanje, ali i gotovo očekivan pristanak na situacije u kojima do njega dolazi izraženi su kod naših sugovornica kroz kratko i bezrezervno potvrđivanje njihova zbivanja – “daaaa”, “naravno”, “stalno”. Navedene situacije pritom upućuju na mjestimično postojanje paralelnih očekivanja od radnica u turizmu u odnosu na sam opis njihova radnog mjesta i obavljanja zadataka za koji primaju plaću. Ta su očekivanja, barem se u našem istraživanju tako ispostavilo, izraženija kod onih zaposlenica koje su u neposrednom kontaktu s gostima, turistima, odnosno “na sceni”.¹³ Apsorpcija pogleda, ali i gesti te ponekad i riječi, zbivala se u situacijama koje se teško mogu izbjeći, osjećaja naslućenog uranjanja u nepisana pravila rada u turizmu koja, dodajemo, ponekad nanovo definiraju ili osnažuju pojedini status na rodnoj osnovi. Prihvaćanje, ali napose podnošenje na koje smo naišli u istraživanju, zasigurno je omeđeno i osjećajem da takve neugodne situacije “ne možeš sam spriječiti, jer si žensko. Vidiš da si malo nemoćniji” (S. N.).¹⁴ Navedeno uvjetuje osjećaj zamora osnaženog intenzitetom rada u sezonalnom, cikličkom, turizmu do te mjere da će poneka sugovornica procijeniti da ovakve poslove “žena može raditi u turizmu do svoje možda tridesete. Kasnije mora odlaziti u nekakvom drugom smjeru” (D. M.). No, ta je cikličnost, osim fleksibilnošću i manjkom slobodnoga vremena, prožeta i ženskim ciklusom koji dodatno pothranjuje osjećaj napora, umora, nelagode, ali i solidarnosti.

RITAM TURIZMA, CIKLUS TIJELA

Ritam rada u turizmu, napose u njegovoj sezonalnoj varijanti, usko je vezan uz prirodni ritam i vremenske uvjete koji taj dio domaće privrede smještaju na obalu i u ljetne mjesece. Povezanost rada i prirodnog, godišnjeg, ritma protoka vremena u tom kontekstu donosi gotovo oprečna iskustva života u turističkim mjestima – “klimaks” sezone, odnosno “anti-

¹³ Na radnom mjestu prodavačice turističkih proizvoda u poslovnom objektu smještenom u starogradskoj jezgri jednoga istarskog grada u ljeti frekventnoj turističkoj ulici, S. N. o njezinu izgledu na poslu navodi: “Kod njega [vlasnika trgovine] se mora lijepo izgledati. Pa ono, rekli su da je to jedan od uvjeta poslovanja [...] da moraš pristojno izgledati. Ja sam pitala šta to znači? Znači da nisi u jako kratkom [...]. Ne smiješ nositi vruće hlačiće, jer je to previše provokativno, ne smiješ nositi dekolte. Uglavnom, poželjno je da žene rade u hlačama ili suknja do koljena. [...] U biti, da se mušterije koncentriraju na proizvod, a ne na tebe kad te vidi!”. Drugačije rečeno, zaposlenice su dijelom različitih scenografija koje imaju zadaću zadržati klijenta u objektu uz čim višu moguću konzumaciju.

¹⁴ Koliko pozicija može uvjetovati mogućnost prihvaćanja, odnosno odbijanje sudjelovanja u sličnim situacijama, zorno govori primjer vlasnice ugostiteljskog objekta: “Uvijek bi ja znala napraviti razmak. Ja i dan danas to znam napraviti. Tu ja brzo mijenjam ploču. Ne, tu ja znam napraviti distancu. Ali volim da mi se malo upucavaju. Da, definitivno volim” (M. B.).

klimaks" ostalih mjeseci u godini (usp. Matošević 2019: 74–86). Ipak, nemali radni napori tijekom sezone za dio radništva mogu biti još i naglašeniji, i to ističu naše sugovornice, upravo zbog tjelesnog menstrualnog ciklusa tijekom kojega mogu iskusiti bol i niz tjelesnih nelagoda, kao i "sram te nedostatak samopouzdanja u kontaktu s drugim ljudima" (Hennegan et al. 2019). Zahtjevi "nenormalnog" ritma rada u jednom dijelu turizma nisu sukladni izazovima pred kakve ciklus stavlja tijela zaposlenica kada se "ne funkcionira normalno – od glavobolja, od toga što te boli stomak, što krvariš, što jednostavno si slaba, što si iscrpljena, što noću ne možeš dobro spavati, jer si se morala probuditi tri puta" (D. M.). Sugovornica P. L. osvrnula se na uvjete rada kao turistička vodičkinja te na podnošenje boli tijekom menstrualnog ciklusa i dostupnost odgovarajuće infrastrukture na poslu za adekvatnu menstrualnu higijenu:

[...] da i ja tamo nemam pravo ići u neki WC svoj, za osoblje, nego idem s gostima. I onda to nije uvijek čisto, i tako. [...] Onda moraš čekati i to, pa ako si u stisci, ono, da ti dolazi grupa, dolazi brod, onda nekad ne stigneš. [...] Pijem tablete za bolove prva dva-tri dana, onda poslije bude okej. Ali ti bolovi [...] kad se počne raditi u podne, po tim velikim vrućinama, još se to više potencira. I to kažu i ove koje su starije, onda, teže im se nositi s tim. Stalno si vani, te vremenske prilike, neprilike, od vrućine do kiše, hladnoće – ti si stalno vani! Moraš imati i dosta fizičke kondicije i snage da to sve izdržiš. (P. L.)

Iz navedenog iskustva razvidno je koliko mjesečnica može utjecati ne samo na obavljanje radnih zadataka već implicira da menstrualni problemi u značajnoj mjeri mogu utjecati na "izostanak s posla iz zdravstvenih razloga" koji pak može imati impakt na ukupne "mjesečne prihode u kućanstvu kao i povećan rizik za stalno zaposlenje žena" (Krenz i Strulik 2018: 14). Upravo o takvoj situaciji govori sobarica K. F. koja je od "napora i sama izgubila na kilaži, a bilo je žena koje su se porazbolijevale i nisu mogle doći na posao", što je utjecalo na mjesečnu zaradu. Sugovornice također govore o situacijama "bolne menstruacije zbog njezina kašnjenja", "napornijem osjećaju rada tijekom ciklusa", "velikim gužvama i nemogućnosti odlaska na WC" ili pak "krvarenju po hlačama" što može izazivati fizičku nelagodu, nemogućnost praćenja zahtjevnog ritma rada, odnosno uzrokovati osjećaj srama. No, upravo u takvim situacijama – ponekad od ženskog dijela kolektiva prepoznatim kao posebno rizičnima – dolazi do solidarnog preuzimanja dijela zadataka od strane suradnica:

Imaš kolegica koje, tu je baš kolektiv super. Tako da, one uskoče na tvoje mjesto. Nema veze. Nije problem. Sljedeći puta ti njima to isto napraviš. Samo ljudski raspoložen. (S. N.)

Pa tih dana, kad imaš menstruaciju, baš je bilo naporno. Baš ful naporno. Ali kažem, radim s takvim kolegama, tako da, ono, uskoče ti pomoći. Ne mogu se žaliti. Sada. Mislim, dok u hotelu te nitko ni ne pita. Baš ih briga. Znači, moraš to odraditi i gotovo! Za razliku od privatnih restorana, čuj, ak si dobar s kolegama, odrade oni jedan dio tvog posla tako da ti olakšaju. Da. (K. F.)

Mjesečni menstrualni ciklus na taj način može postati izvorom svojevrsne dvostrukosti – periodom otežanog hvatanja ukoštac s dnevnim zadacima kakve intenzivna sezonalna privreda stavlja pred žene i djevojke, ali i ujedno situacije koje – napose ženski dio kolektiva – ponekad prepoznaje kao "izvanredno stanje" te ga kroz kolegijalne, ali i prijateljske

prakse pokušava svesti na prihvatljivu, odnosno podnošljivu izvanrednost. U turističkom sektoru, posebno zastupljenom dijelu privrede Istre i Hrvatske,¹⁵ ovakva iskustva govore u prilog opstojnosti praksi, sada u rodnom ključu, kojima dio kolektiva uslužno okrenut gostima barem dijelom biva solidarno okrenut samome sebi.

ZAKLJUČAK

“Implozija”, odnosno premrežavanje i pretakanje “radnog, javnog dijela dana u onaj privatni” kao i “neprekinutost aktivnosti u danu karakteristika je ženske svakodnevnice” (Barada, Primorac i Buršić 2016: 20). Iako rad u turizmu nije jedini sektor u kojem dolazi do takvog pretakanja, podrazumijevajuće fleksibilizacije radnog vremena kada se radi i po četrnaest sati dnevno uz kratkoročne ugovore,¹⁶ u njemu su takvi procesi, zbog broja zaposlenih, najuočljiviji i najočekivaniji. Pogodan teren za sezonsko zapošljavanje učenika i studenata, dakle mladih, ne toliko iskusnih, ali izdržljivih radnica i radnika, postaje ozbiljnim problemom za one nešto starije. Utoliko je razlika između turista i onih koji njihov boravak, odnosno “godišnji komadić slobode”, moraju učiniti ugodnim potpuna i može se podvesti pod zaključak da se potonji tijekom sezone počesto “ne mogu odmoriti od tuđeg odmora” (Matošević 2019: 79). Iako se dio analiziranih aspekata rada u turizmu može primijeniti i na muški dio zaposlenih, napose onaj o fleksibilnim ugovorima i fleksibilnoj isplati plaće ili jednog njezina dijela “na ruke” čime ih se zakida na radnome stažu i doprinosima, naše je istraživanje već kod drugog odvijetka fleksibilnosti – onog funkcijskog – pokazalo odmak od zaključaka zamjetnih u literaturi. Iako će dio autora tvrditi kako je riječ o naglašeno androcentričnoj karakteristici, naše sugovornice prepoznale su se u takvim dinamičnim praksama “multitaskanja”, skakanja sa zadatka na zadatak. Tu je očigledna sličnost sa slojevitošću kućanskih poslova, premda se ne radi uvijek o istovjetnim zadacima.

Mjesta na kojima rad, čini nam se, u potpunosti može imati rodni prefiks i prostorom je različitog iskustva u odnosu na muške radnike jesu očekivanja koja proizlaze iz doživljavanja radnica sastavnim dijelom estetiziranog “uslužnog krajolika”, odnosno tegobe koje u radnim procesima može izazvati mjesečnica. No, dok je kod prvog riječ o vanjskom i svakodnevnom zahtjevu koji se tiče izgleda, ponašanja, gestikulacije, odijevanja ili responzivnosti zaposlenica u odnosu prema gostima, kod drugog se radi o intrinzičnom i periodičnom prirodnom tjelesnom ritmu. Ono što ih kod jednog dijela radnica u turizmu

¹⁵ No, u kojemu je sindikalno udruživanje, napose kod sezonskih radnika u manjim poduzećima, podzastupljeno (Rad 2015: 2; Kolak 2019: 9). Također v. *Sezonski rad u turizmu* (<https://www.youtube.com/watch?v=MCXcCbse5FI&t=15s>).

¹⁶ Vlasnica ugostiteljskih objekata na tom tragu odnosa prema mogućim slobodnim danima, ali i njihovoj genezi, govori: “U Fažani smo u ljeti imali puno posla, jer smo imali i hranu. Onih 20 dana (špica sezone) smo imali roštilj i to je sve moj muž radio. I tad se baš osjetila sezona. Fažana je sasvim druga priča bila. I tad smo imali tamo četiri zaposlena ili pet. U Vodnjaju dvoje, eventualno troje, za koji slobodan dan. Ma nisu ni imali slobodne dane. U ono vrijeme nisu ni imali slobodne dane. Bilo je bitno zaraditi. Godišnji su imali, naravno. Ali neke slobodne dane, to je tek kasnije došlo. Negdje krajem '80-ih, sredinom.”

povezuje, gdje kad i plete u klupko, osjećaji su nelagode, neizbježnosti i prihvaćenog podnošenja. To nas dovodi do zaključka kako je u mnogim slučajevima na djelu nepisani, paralelni, ali za naše sugovornice i dobro poznati obrazac očekivanja od zaposlenica da istrpe, podnesu i iznesu situacije za koje nisu retribuirane, svojevrsni *double burden* radnoga mjesta, međutim koji može predstavljati uvjet zadržavanja zaposlenja. Stoga, na kraju ovoga članka u kojemu smo tek zagreblu u pojedine specifičnosti iskustva rada u dominantnoj, promjenjivoj i ekspandirajućoj privrednoj grani Istre i Hrvatske, možda nije naodmet navesti zamjedbu sugovornice koja govori o posljedicama navedenih "paralelnih očekivanja" isključivo od zaposlenica: "Taj stres i umor u kombinaciji ostavljaju traga na ženskom tijelu. Kako je na muškom tijelu, ne znam. Kako oni proživljavaju stresove [...] meni se ipak čini, nekako ipak bolje nego žene" (D. M.).

LITERATURA I IZVORI

- Arbutina, Paulina. 2024. "Nepalci su novi Srbi". *Novosti*, 13. siječnja.
- Avelini Holjevac, Ivanka. 2006. "Women in Tourism. The Case of Croatia". *Tourism. An International Interdisciplinary Journal* 54/1: 71–75.
- Bagguley, Paul. 1990. "Gender and Labour Flexibility in Hotel and Catering". *The Service Industries Journal* 10/4: 737–747. <https://doi.org/10.1080/02642069000000085>
- Barada, Valerija, Jaka Primorac i Edgar Buršić. 2016. *Osvajanje prostora rada. Uvjeti rada organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti*. Zagreb: Kultura nova.
- Berdžer, Džon i Žan Mor. 2018. *Sedmi čovek. Knjiga u slikama i rečima o iskustvu stranih radnika u Evropi*. Beograd: Fabrika knjiga.
- Burns, Peter M. 1999. *An Introduction to Tourism and Anthropology*. London: Routledge.
- Cooper, David, ur. 1969. *Dijalektika oslobođenja*. Zagreb: Praxis.
- Curcio, Renato. 2007. *Radnici za jednokratnu uporabu. Individualizacija, privremenost i nesigurnost u totalitarnom poduzeću*. Zagreb: TIM press.
- Eurostat – statistics explained: Tourism statistics at regional level. Dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tourism_statistics_at_regional_level (pristup 8. 1. 2024.).
- Eurostat – statistics explained: Tourism industries – employment. Dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tourism_industries_-_employment#Characteristics_of_jobs_in_tourism_industries (pristup 8. 1. 2024.).
- Fagan, Colette. 2009. "Rodne razlike i radno vrijeme u razvijenim zemljama". U *Radno vrijeme i preferencije radnika u razvijenim zemljama. Pronalaženje ravnoteže*. Jon C. Messenger, ur. Zagreb: TIM press, 107–148.
- Forseth, Ulla. 2001. *Boundless Work. Emotional Labour and Emotional Exhaustion in Interactive Service Work*. Doktorska disertacija. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, NTNU.
- Graburn, Nelson H. H. 1989. "Tourism. The Sacred Journey". U *Hosts and Guests. The Anthropology of Tourism*. Valene L. Smith, ur. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 21–37.
- Goffman, Erving. 1997. *La vita quotidiana come rappresentazione*. Bologna: Il Mulino.
- Guerrier, Yvonne i Andrew Lockwood. 1989. "Core and Peripheral Employees in Hotel Operations". *Personnel Review* 18/1: 9–15. <https://doi.org/10.1108/00483488910133341>

- Hennegan, Julie et al. 2019. "Women's and Girls' Experiences of Menstruation in Low- and Middle-income Countries. A Systematic Review and Qualitative Metasynthesis". *PLoS Med* 16/5: e1002803. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1002803>
- Horvat, Joža. 1988. *Besa 1 i 2. Brodski dnevnik*. Zagreb: Mladost.
- Hromadžić, Hajrudin i Antonija Zgaljardić. 2019. "Prekarnost. Ekonomsko-politički i društveni fenomen suvremenog svijeta". *Etnološka tribina* 49/42: 122–136. <https://doi.org/10.15378/1848-9540.2019.42.04>
- Jokanović, Maja. 2024. "U 2023. strancima u Istri izdano 24.340 radnih dozvola". *istra24*, 12. siječnja. Dostupno na: <https://www.istra24.hr/zivot/u-2023.-strancima-u-istri-izdano-24.340-radnih-dozvola-najvise-radnika-dolazi-iz-srbije-i-bih.-slijede-ih-nepalci-makedonci-i-filipinci> (pristup 13. 1. 2024.).
- Kolak, Jakov. 2019. *A i uvijek se nađe netko tko će raditi za manje. Rezultati konzultacijskih skupina s mladim radnicama i radnicima provedenih u sklopu projekta "Mladi, PoZOR: glas mladih radnica i radnika u izmjenama radnog zakonodavstva"*. Zagreb: BRID.
- Krenz, Astrid i Holger Strulik. 2018. "Menstruation Hygiene Management and Work Attendance in a Developing Country". *SSRN Electronic Journal*, December: 1–23. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3305598>
- Matošević, Andrea. 2019. *Doći u Pulu, dospjeti u Tapiju. Etno-filozofska studija lokalnog fenomena*. Zagreb: Durieux, Institut za etnologiju i folkloristiku.
- Nash, Dennison. 1989. "Tourism as a Form of Imperialism". U *Hosts And Guests. The Anthropology Of Tourism*. Valene L. Smith, ur. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 37–52. <https://doi.org/10.9783/9780812208016.37>
- Nogués-Pedregal, Antonio Miguel, Raúl Travé-Molero i Daniel Carmona-Zubiri. 2017. "Thinking against 'Empty Shells' in Tourism Development Projects". *Etnološka tribina* 47/40: 88–108. <https://doi.org/10.15378/1848-9540.2017.40.02>
- Rad. Novine o radnim pravima i suradnji*. Rujan 2015, 3.
- Said, Edward. 1977. *Orientalism*. London: Penguin.
- Sezonski rad u turizmu. Dostupno na: <https://www.youtube.com/watch?v=MCXcCbse5FI&t=15s> (pristup 23. 1. 2024.).
- Sloterdijk, Peter. 1999. "Tractatus Philosophico-Touristicus". U *Trends and Issues in Global Tourism 2009*. Roland Conrady i Martin Buck, ur. Berlin, Heidelberg: Springer, 271–279. https://doi.org/10.1007/978-3-540-92199-8_19
- Turner, Louis i John Ash. 1975. *The Golden Hordes. International Tourism and the Pleasure Periphery*. London: Constable.
- Urry, John. 2002. *The Tourist Gaze*. London: Sage.
- Vojnović, Nikola. 2002. "Model geografskog istraživanja odnosa turizma i industrije na primjeru Pule". *Geoadria* 7/1: 109–125. <https://doi.org/10.15291/geoadria.84>
- Vukonić, Boris. 2010. *Turizam. Budućnost mnogih iluzija*. Zagreb: Plejada.
- Zakon o radu. Dostupno na: <https://zakon.hr/zakoni/Zakon%20o%20radu%202023-2023.doc> (pristup 17. 1. 2024.).

SUGOVORNICE

- M. B. – razgovor vođen u kolovozu 2019. godine
 K. F. – razgovor vođen srpnju 2020. godine
 T. F. – razgovor vođen u srpnju 2019. godine
 P. L. – razgovor vođen u srpnju 2019. godine

D. M. – razgovor vođen u srpnju 2019. godine

M. N. – razgovor vođen u srpnju 2019. godine

S. N. – razgovor vođen u rujnu 2019. godine

J. S. – razgovor vođen u rujnu 2019. godine

“NOT FOR THOSE OVER 40”: ASPECTS OF WOMEN’S WORK IN ISTRIAN TOURISM FROM AN ETHNOGRAPHIC PERSPECTIVE

This paper explores aspects of female work in tourism in Istria, one of the most touristic regions in Croatia and Europe. On the basis of several interviews with employees in a number of typical jobs in tourism, who were employed in coastal cities at the time of the research, several categories emerged, which limit, but also make the experience of working in the tourism sector gender-specific. The first category is flexibility, which is numerical, functional and refers to adapting payment to the employees. The second category that brings work closer to the gender experience is the interplay of dynamics, relationships and decisions that can push employees towards an aestheticized and eroticized “service landscape” with, in their words, the consequent discomfort, but also putting up with situations ranging from “staring” to sometimes even openly chauvinistic remarks. The third category concerns the physical experience of menstruation, which, for some of the interviewed employees, has a significant impact on the ability to perform intensive work tasks such as those imposed by seasonal tourism.

Keywords: tourism, female work, seasonality, flexibility, Istria County