

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
FILOZOFSKI FAKULTET  
KATEDRA ZA ANTROPOLOGIJU

## **DIPLOMSKI RAD**

Privatizacija, zdravstvo i zdravlje radnica Brodogradilišta 3. MAJ –  
antropološka analiza

Mentorica:

prof. dr. sc. Sanja Špoljar – Vržina

Studentica:

Martina Kalčić

Zagreb, siječanj 2016.

## Izjava o autorstvu

Izjavljujem pod punom moralnom odgovornošću da sam diplomski rad *Privatizacija, zdravstvo i zdravlje radnica Brodogradilišta 3. MAJ – antropološka analiza* izradila potpuno samostalno uz stručno vodstvo mentorice dr. sc. Sanje Špoljar – Vržine. Svi podaci navedeni u radu su istiniti i prikupljeni u skladu s etičkim standardom struke. Rad je pisan u duhu dobre akademske prakse koja izričito podržava nepovredivost autorskog prava te ispravno citiranje i referenciranje radova drugih autora.

Vlastoručni potpis studenta

## **Zahvala**

Zahvaljujem se svojoj mentorici prof. dr. sc. Sanji Špoljar – Vržini na pomoći, savjetima, strpljenju i vodstvu pri izradi ovog diplomskog rada.

Hvala svim kolegama/icama i prijateljima/icama s fakulteta koji su mi bili potpora ne samo tijekom izrade ovog rada, nego i tijekom studiranja uljepšavši mi taj period života.

Konačno na najvećem strpljenju i razumijevanju zahvaljujem Armandu te posebno mojim roditeljima koji su uvijek bili uz mene motivirajući i podupirući me kroz čitav studij.

## **Sadržaj**

<b>1. Uvod</b>	<b>2</b>
<b>2. Radnice 3. maja i ženska prava</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Rodne uloge i podjele u brodogradištu 3.maj</b>	<b>7</b>
<b>2.2. Ženstvenost i/ili ženska snaga i zlostavljanje u brodogradilištu 3.maj</b>	<b>13</b>
<b>2.3. Privatizacijski zbir promjena: seksizam, zdravlje i bolesti</b>	<b>17</b>
<b>3. Povijesni pregled od osnutka brodogradilišta do devedesetih godina</b>	<b>21</b>
<b>4. Promjena društvenih i radnih odnosa od početka devedesetih do privatizacija</b>	<b>25</b>
<b>4.1. Od privatizacije straha do privatizacije</b>	<b>28</b>
<b>4.2. . Pregovori sa Europskom unijom</b>	<b>32</b>
<b>4.3. Od privatizacije i europeizacije do straha za egzistenciju</b>	<b>35</b>
<b>4.4. Egzistencija i 'restrukturiranje'</b>	<b>40</b>
<b>5. Stres i nasilje na poslu - patologija neoliberalne tranzicije</b>	<b>44</b>
<b>6. Smjerovi odgovornosti</b>	<b>62</b>
<b>7. Zaključak</b>	<b>74</b>
<b>8. Literatura</b>	<b>79</b>
<b>9. Izvori</b>	<b>83</b>
<b>10. Sažetak</b>	<b>85</b>
<b>11. Summery</b>	<b>86</b>

## 1. Uvod

Obala grada Rijeke na njezinoj zapadnoj strani obilježena je nekadašnjim velikim industrijskim divom Brodogradilištem 3. maj. Njegovo ime nosi sjećanje na borbu i pobjedu ovog grada protiv fašističke vlasti u ovim krajevima, a njegova stoljetna povijest ukazuje na tradiciju brodogradnje u gradu Rijeci, čije je zlatno doba doživjelo svoj vrhunac još u drugoj polovici prošlog stoljeća. Praksa radničkog samoupravljanja karakterističnog u socijalističkoj Jugoslaviji, prekinuta je osamostaljenje Republike Hrvatske početkom devedesetih godina dvadesetog stoljeća, a za sobom je dovelo nove oblike poslovne politike čime se značenje rada i radništva redefiniralo u kontekstu slobodnog tržišta i neoliberalnog kapitalizma mijenjajući radne identitete i društvene uloge zaposlenih.<sup>1</sup> Ideja ovog rada bila je istražiti na koje sve načine promjena radne ideologije, tranzicijski period prilagodbe te novi radni i društveni odnosi utječu na radnike 3. maja, njihovu radnu okolinu, međuljudske odnose, uvijete rada te na koje sve načine takvi radni odnosi mogu utjecati na zdravlje s naglaskom na psihosocijalno blagostanje zaposlenih.

Metodom polustrukturiranog intervjua razgovor sam obavila s pet kazivačica različitih profila koji bi se strukturalno mogli podijeliti s jedne strane na one koje su još uvijek zaposlene u 3. maju i one koje su se našle na prvom popisu tehnološkog viška radnika nakon privatizacije brodogradilišta, zatim prema radnim mjestima na radnicu iz pogona, dvije iz tehničkih ureda, jednu iz kopiraone nacрта, te šeficu jednog ureda. Također razlikovale su se i u dužini radnog staža budući da je jedna tek šest godina zaposlena u brodogradilištu, ujedno i najmlađa, dok su ostale najveći dio ili cijeli svoj radni vijek provele u 3. maju, ne nužno na istim radnim mjestima. Iako je strategija odabira kazivačica bila izabrati radnice što raznovrsnijih profila, moram naglasiti da je njihov pronalazak bio vođen i dodatno olakšan poznanstvima mojih roditelja, oboje bivših zaposlenika 3. maja, te putem osobnih poznanstava. Njihova iskustva nadopunjavala su se s korištenom literaturom, a u nedostatku relevantne antropološke literature, za priču o mentalnom zdravlju radnica 3. maja koristila sam literaturu iz više različitih znanstvenih disciplina od kulturne antropologije, etnologije, sociologije, kulturologije i psihologije do psihijatrije, medicine rada, ekonomije i brodogradnje.

---

<sup>1</sup> U ovom smo radu svjesni postojeće trenutne rasprave o zabludama čvrstih odrednica 'post-socijalističkog' i 'tranzicijskog' u zemljama istočne Europe (vidi radove Veredery i/ ili Cullen Dunn), no zbog složenosti tematike i prostornog manjka, ne upuštamo se u elaboraciju i korekciju.

Kako bih kontekstualizirala relevantnost ženskog pitanja za zdravlje trećemajskih radnica ovaj rad ću započeti od nejednakog sustavnog, institucionalnog i društvenog tretmana žena u društvu s većim naglaskom na područje rada odnosno položaj žena na tržištu rada. Govorit ću o uvođenju zakona o ženskim pravima u svijetu i kod nas, ulasku žena na tržište rada, rodnoj segregaciji poslova te ulozi muške i ženske plaće u obitelji, zatim o podzastupljenosti, podreprezentiranosti, potplaćenosti, podcjenjivanju ženskog rada te svakodnevnom iskustvu seksizma kroz izravnu diskriminaciju ili mikroagresije. Pretpostavku o koegzistiranju navedenih elemenata u 3. maju upotpunit ću iskazima mojih kazivačica čija iskustva nadilaze samo jedan društveno-ekonomsko-politički sustav, vezana su za više različitih radnih mjesta, poslovnih situacija, te pojedinaca ili skupina.

Pri konstruiranju povijesnog konteksta 3. maja od njegova nastanka, razvoja u jedno od najznačajnijih svjetskih brodogradilišta za vrijeme socijalizma, pojedinih strukturalnih promjena u novoj državi početkom devedesetih te posljedica novog načina poslovanja u kontekstu neoliberalnog slobodnog tržišta, koristila sam se dvjema monografijama brodogradilišta izdanih 1984. i 2005. godine. Gospodarska i politička situacija u zemlji i svijetu donijela je financijske, tehnološke i organizacijske probleme hrvatskim brodogradilištima, a kolektivni diskurs o nepravednim i neuspjelim privatizacijama velikog dijela hrvatskih firmi čija ih je sudbina ubrzo nakon privatizacije dovela u stečaj ili su čak bile zatvarane, postupno je utjecalo na radnu klimu i međuljudske odnose u 3. maju. Moje su kazivačice opisale svoja iskustva iz tog perioda s jedne strane komparirajući međuljudske odnose prije i poslije devedesetih, prisjetile se postupanja prema radnicima za vrijeme svake veće krize brodogradilišta kada bi nastupila otpuštanja, o atmosferi nepovjerenja prema upravi, šefovima, sindikatima, ali i prema drugim kolegama. Govorile su o razjedinjenosti radnika, nedostatku posla, širenju informacija među zaposlenicima, uvjetovanoj i parcijalnoj privatizaciji u kontekstu ulaska Hrvatske u Europsku uniju te kontinuiranoj prisutnosti neizvjesnosti i straha, ponekad u većim, ponekad u manjim razmjerima, koji su na kraju utjecali na opće nezadovoljstvo radnika.

Navedene situacije u literaturi medicine rada čine dio rizičnih faktora za psihofizičko zdravlje zaposlenih, budući da rad, radni uvjeti i uvjeti poslovanja te odnosi na radu igraju značajnu ulogu za fizičko, mentalno i emocionalno blagostanje pojedinaca i pojedinki. U poglavlju koje će se baviti stresom i moralnim zlostavljanjem na poslu naglasak će biti usmjeren na institucionalnom diskursu te praksama govorenja, pisanje i tretiranja stresa na poslu. Teorije o posljedicama napad na identitet, dostojanstvo i prava radnika i radnica, moralnoj

ravnodušnosti koja omogućava perpetuiranje nasilnih obrazaca ponašanja, kroničnom nezadovoljstvu i negativnim narativima među radnicima, disfunkcionalnom kolektivu te prihvaćanju patnje kao dijela radne svakodnevice biti će potkrijepljene narativima mojih kazivačica čija će iskustva razotkriti slojevitost patnje radnika jedne firme koja se kroz fleksibilizaciju radnih odnosa bori za svoj opstanak među konkurencijom na slobodnom tržištu.

Na kraju važno je osvrnuti se i na višestrukost i višeslojnost odgovornosti institucija, pojedinaca i skupina te spoja tradicionalnih i kapitalističkih društvenih vrijednosti, praksi i narativa koji utječu na zdravlje radnica i radnika kada radno okruženje postaje mjesto kontinuirane izloženosti psihosocijalnim rizicima, a integritet radničkog identiteta i društvenog statusa su trajno ugroženi.

Istraživački i interpretacijski naglasak biti će stavljen na individualna iskustva te kolektivne diskurzivne razine na kojima se oblikuju i/ili perpetuiraju pojedinačna iskustva, a koja ujedno oslikavaju načine na koje se makro promjene i procesi odražavaju na radnu svakodnevnicu te kako ljudi doživljavaju te procese. Masse tvrdi kako su analize kompleksnih utjecaja političkog, ekonomskog i kulturnog nasilja na dnevnim uvjetima života, glavni izazov sveobuhvatnog, multidimenzionalnog pristupa medicinske antropologije (Masse, 2007), a Rubić kaže kako je istraživanje individualnih iskustava relevantna okosnica etnografskog istraživanja stoga što pojedinci koji na određenom prostoru žive, rade, i svakodnevno komuniciraju jedni s drugima, obavljaju svoje zadatke, poslove i namiruju svoje potrebe, posjeduju pretpostavljeno dijeljeno iskustvo (Rubić, 2012; 88).

Vodeći se Masseovom idejom kako su izazovi medicinske antropologije s jedne strane povezati makro-društvene analize mentalne patnje s etnografijom svakodnevnih životnih uvjeta, a s druge strane razumjeti interakciju između povijesno bazirane ekonomije i političkog strukturalnog nasilja i kulturnog ili simboličkog nasilja (Masse, 2007), ovim radom želim prikazati na koje sve načine širi društveni, ekonomski i politički faktori utječu na radnu svakodnevnicu mojih kazivačica i na njihovo zdravlje.

Također kako kaže Nancy Scheper – Hughes ako antropolozi poriču ili ne iskorištavaju vlastitu moć identificiranja i adresiranja loših ili pogrešnih društvenih praksi te se radije odluče ignorirati takve društvene pojave, u tom trenu počinje njihova suradnja s odnosima moći i šutnje koji omogućavaju nastavak destrukcije. Ono što uvijek proizlazi iz čina „pisanja kulture“ je veoma subjektivno, djelomično i parcijalno, no uvijek duboko osobno bilježenje

ljudskih života temeljenih na svjedočenju i iskazima (Scheper – Hughes, 1995). U mojim namjerama razotkrivanja ekonomskih, političkih, ideoloških i kulturnih struktura koji djeluju na fizičko, mentalno i emotivno blagostanje radnica 3. maja, upisani su i autobiografski motivi koji svakako dodatno utječu na subjektivnost i parcijalnost ovog rada, međutim iskazi mojih kazivačica upotpunjeni interdisciplinarnim istraživanjima i teorijom mogu činiti osnovu u adresiranju destruktivnih praksi rada današnjice.<sup>2</sup>

## **2. Radnice 3. maja i ženska prava**

Brodogradnja je tradicionalno i u suvremenom kolektivnom diskursu označena kao „više muško“ zanimanje, no za zdravlje radnika i radnica osim faktora političko-ekonomske promjene, važan i faktor roda. Stoga, fokus istraživanja sužen je isključivo na ženski dio populacije zaposlenica i bivših zaposlenica brodogradilišta čiji su mi narativi i višegodišnja iskustva pomogla stvoriti višeslojnu priču o velikom industrijskom pogonu u kojem je nekoliko generacija provelo svoj radni vijek, kao i ispričati, stereotipizirano rečeno, obiteljsku priču propadanja brodogradilišta.

Rad u brodogradnji, kao rad u velikom industrijskom pogonu, čak i u kontekstu suvremenog hrvatskog društva još je uvijek okarakteriziran prema tradicionalnoj pojeli rada kao muški posao, ili barem „više muški“. Od fizičkog rada u pogonu do uredskih poslova u različitim odjelima, pomisao na zaposlenike u brodogradilištu najčešće će stvoriti sliku isključivo muških radnika. Percepcija takvog okruženja potpomognuta je i medijskom slikom u kojoj se uglavnom spominju samo radnici, dok ćemo veoma rijetko čuti priče koje će svjedočiti o prisutnosti radnica. Iako nisam uspjela doći do podatka o točnoj rodnoj distribuciji, moje su kazivačice potvrdile tvrdnju da žene čine manjinu u Brodogradilištu 3. maj, ali i da bez obzira na to, može ih se vidjeti na gotovo svakoj radnoj poziciji. Također potvrdile su mi da postoje odjeli unutar kojih je zaposleno više žena nego muškaraca, no takvi su rijetki, primjerice

---

<sup>2</sup> Na tragu je to i nadopune, kako autor Rogić naglašava *slike hrvatske modernizacije* u kojoj postoji ciklički tijek između makro i mikro razina, te potvrđivanja modernizacije , sve do (post)modernizacije (sa glavnom premisom slobode). No, u našem slučaju sumnjamo (i potvrđujemo autora) o nedosezanju uvjeta - da *'opći horizont životnih i identitetskih razlika određuje i granice njezinih životnih likova.'* Odnosno *'...oni su s potrebnom modernizacijskom kakvoćom tek kada su likovi koji – oslobađaju.'* (Rogić, 2000:612)

jedna od mojih sugovornica radila u uredu u kojem su bile zaposlene četiri žene i dva muškarca. Međutim usporedili li se taj broj s uredom u kojem je zaposleno više desetina ljudi među kojima samo dvije do tri žene, dobijemo bližu sliku rodne distribucije u 3. maju. Manja prisutnost i manja vidljivost žena u brodogradilištu podatak je iz kojeg možemo iščitati poslovnu marginaliziranost, višestruku diskriminiranost te rodno strukturiranu podjelu rada proizašlu iz duboko ukorijenjenih rodni nejednakosti karakterističnih za patrijarhalni sustav.

Sociologinja Branka Galić tvrdi kako u svakom društvu kategorije spola i roda utječu na svakodnevne interakcije, na doživljaje i iskustva identiteta. I dok spolne razlike često prati pretpostavka da razlike između muškaraca i žena proizlaze ponajprije iz bioloških čimbenika, „rod podrazumijeva društvene, kulturološke i povijesne razlike između žena i muškaraca te obuhvaća različite društvene uloge, identitete i očekivanja za žene i muškarce u društvu. Odnosi se na nebiološke, kulturalno i društveno proizvedene razlike žena i muškaraca, muškost i ženskost“ (Galić, 2011:11). Iako se u svjetskim društvima mogu pronaći iznimke, u većini kultura rod ima karakter binarnih opozicija, suprotnih i međusobno isključivih kategorija, a česta karakteristika je i podudarnost roda i spola. Galić dalje nastavlja kako su rodne razlike rijetko neutralne, a gotovo u svim društvima rod je važan oblik društvene stratifikacije i kriterij pojavljivanja društvenih nejednakosti i diskriminacija. Kaže kako je „rod je jedno od načela organizacije društvenog života koje uvjetuje naše identitete i koncepte o sebi, strukture i interakcije, temelj na kojem su razmješteni društvena moć i resursi“ (Galić, 2011:12). Podjela rada i rodna društvena stratifikacija uvjetuju nejednak položaj žena i muškaraca glede moći, bogatstva i ugleda u društvu, a razlike između muškaraca i žena kulturalno su i socijalno različito vrednovane, u pravilu na štetu žena.

Premda danas postoje mnoge inicijative, kampanje, udruge, politike usmjerene prema ostvarenju ravnopravnosti spolova i iskorjenjivanju seksizma te rodno uvjetovanog nasilja, još su mnogi koraci potrebni za dolazak do društvene, ekonomske i političke jednakosti spolova. Prema izvješću Europske komisije o ostvarenom napretku prema jednakosti među ženama i muškarcima u 2013. godini, zabilježen je progres na većini područja, no on se ostvaruje nejednakom brzinom. Prema trenutnoj stopi brzine promjene, trebat će gotovo trideset godina da bi Europska unija dosegla 75% zaposlenost žena, preko sedamdeset godina da bi se izjednačile razlike u plaćama, više od dvadeset godina da bi se ostvario paritet u nacionalnim parlamentima (što uključuje najmanje 40% manje zastupljenog roda), preko dvadeset godina da bi se postigla rodna jednakost u odborima najvećih europskih firmi i gotovo četrdeset

godina da bi se kućanski poslovi ravnomjerno podijelili među rodovima (Report on Progress on equality between women and men in 2013).<sup>3</sup>

Christiane Northrup u knjizi *Žensko tijelo, ženska mudrost* kaže kako se tisućama godina žene tuklo, zlostavljalo, spaljivalo na lomači i okrivljavalo za sve vrste zla samo radi njihova spola, te da je uvjerenje kako su muškarci predodređeni bit gospodari ženama duboko ukorijenjeno u mnogim zapadnjačkim civilizacijama (Northrup, 2009:5). Industrijskom revolucijom učvršćena je rodna podjela rada te je ženska „sfera“ izjednačena sa skrbi za djecu i kućanskim poslovima potrebnim za svakodnevnu reprodukciju obiteljskog života, a komodifikacijom muškog rada stvoren je model muškarca – hranitelja obitelji (Topolčić, 2008). Ženska uloga je da „osigura obitelji *emocionalni* dom i da briše znoj sa čela 'hranitelja': na to se ne gleda kao na rad nego kao na uslugu ili stanje bića“ (Willis, 2002:110). Nejednaki sustavni, institucionalni i društveni tretman dugi je dio ljudske povijesti držao žene podalje od javne sfere ne ostavljajući prostora za odabir osobnog životnog puta i udovoljavanju vlastitim željama. No, pitanje je do koje su mjere nova prava zaista omogućila slobodan izbor ženama? Te na koji je način to povezano s manjim brojem žena u brodogradnji i njihovom poslovnom marginalizacijom u 3. maju?

## **2.1. Rodne uloge i podjele u brodogradištu 3.maj**

Zakoni o ženskim pravima počeli su se izmjenjivati tek početkom prošlog stoljeća, a u Hrvatskoj su u okviru Jugoslavije ta prava ostvarena nakon Drugog svjetskog rata. Međutim legislativnim izjednačavanjem prava oba roda nije se u potpunosti promijenila društvena percepcija rodnih uloga te se taj aspekt još uvijek zanemaruje i u institucionaliziranom obrazovnom sustavu. Ekonomski oporavak i rast u desetljećima nakon 2. svjetskog rata, kaže Topolčić, rezultirao je povećanom potražnjom za radnom snagom te je upravo to mogao biti povod uvođenja žena u radnu snagu (Topolčić, 2008.), što nije ujedno označavalo i veću društvenu osviještenost o ravnopravnosti spolova.

---

<sup>3</sup> *'There has been progress in most areas, but achieved at an uneven pace . At this rate of change, it will take almost 30 years to reach the EU's target of 75% of women in employment, over 70 years to make equal pay a reality, over 20 years to achieve parity in national parliaments (at least 40% of each gender), over 20 years to achieve gender balance on the boards of Europe's biggest companies and almost 40 years to ensure that ho usework is equally shared'* ( Report on Progress on equality between women and men in 2013:3)

Kako kaže Galić „ideologija odijeljenih rodni uloga u obitelji ojačala je rodnu podjelu rada na tržištu, pa su se muškarcima i ženama u pravilu dodjeljivala različita i odijeljena područja rada na tržištu po uzoru na obiteljske uloge, koja su dovela do spolne segregacije poslova i zanimanja, tj. do koncentracije žena i muškaraca u različitim poslovima, strukturama organizacija i tvrtkama na tržištu rada“ (Galić, 2011:49). Takva se praksa u većem broju slučajeva zadržala do danas pa su tako čak i unutar istog zanimanja žene i muškarci zaposleni na različitim poslovima tržišta rada (Galić, 2011). Jedna od mojih sugovornica daje svoj uvid u rodnu distribuciju i podjelu u 3. maju:

*„U mom uredu je bilo nekih sedam žena od trideset ljudi. Uvijek se negdje kretalo od pet do sedam. Znači nije bilo u mom odjelu, znači strojarskom odjelu puno žena, dok u drugim odjelima je znalo biti i puno više. Pogotovo tamo ono nadgrađe, oni ti rade opremu, recimo opremaju kabine, znači zavjese, tepisi i tako dalje, tako dalje. Tamo je recimo puno više žena. Tamo su i arhitektice i tamo je već nešto drugo. U stvari žene kao žene baš za strojarstvo se nekako ne odlučuju, više se odlučuju možda za brodogradnju. Pa nikad mi to baš nije bilo jasno zašto. Barem u mojem uredu nije, recimo dok dole u trupu di su baš one žene koje su završile brodogradnju ima ih puno više. Ne znam zašto. Čemu je razlog ne znam. Možda zato što je ipak malo teži strojarski. Ili možda više kao, strojarstvo je više kao muški posao, ne znam.“*

(Mirta)<sup>4</sup>

Rodnu podjelu unutar iste firme objašnjava povezivanjem veće težine odnosno kompleksnosti zadatka s poslom koji većinom obavljaju muškarci, bez obzira na to što unutar 3. maja postoje mnoge diplomirane inženjerke različitih područja. Teško je procijeniti ako se kompleksnije poslove poistovjećuje s „više muškim“ poslovima, ili su „muški poslovi“ uobičajeno imenovani onim kompleksnijima i težima. No, ako bi se više žena zainteresiralo i participiralo u njima, pitanje je ako bi im se i dalje dodjeljivali pridjevi „muški“ i „teži“. Moja druga kazivačica, diplomirana inženjerka brodogradnje te šefica jednog odjela, radi brojčane prevlasti muškaraca na fakultetu tehničkog usmjerenja, smatra kako je išla na „muški“ fakultet, a uspješnost u svom poslu u 3. maju jednim djelom pripisuje i svom snažnom i kompetitivnom karakteru:

---

<sup>4</sup> Sva imena kazivačica su izmijenjena i kazivačice su suglasne s objavom detalja svojih iskustava

*„Ja osobno, vjerojatno zbog karaktera, vjerojatno zbog nekih drugih osobina, kad sam došla u brodogradilište nisam imala previše problema. Mislim problema, prvo kad sam došla u brodogradilište bilo je čudo ono, pogotovo u tom području. U tom području do tada nije bilo žene diplomiranog inženjera, ja sam bila prva žena diplomirani inženjer koja je ušla u tehnološki odjel. I to je bilo nešto, svi su padali u trans, 'joj šta će sad ova?'... ali kako sam ja bila sportaš i meni onda nije bilo nikakav problem među muškima, kako sam završila 'mušku' školu i 'muški' faks, to mi nije nikad predstavljalo nikakav problem. Nisam imala nikakav kompleks tih muških. Muške smo na faksu uglavnom doživljavale kao kolege i oni su u principu većinu nas, nije nas bilo puno, ali većinu nas doživljavali kao dečke. Ne? Premda nismo baš izgledale kao dečki.“*

(Jana)

Uspješnost žena u „muškom“ poslu često se pripisuje i posjedovanje „muških“ karakternih osobina poput čvrstog karaktera, odlučnosti, odvažnosti, strogosti te rjeđem iskazivanju emocija. Iako se čak niti svi muškarci ne bi prepoznali u svim navedenim osobinama, razgovor s mojim kazivačicama ostavio mi je dojam kako su upravo one, uz stručnost i profesionalnost, ključ napretka i uspjeha žena u brodogradnji.

Willis se osvrće na ulogu muške i ženske plaće u obitelji te kaže kako se zvanje ne cijeni po sebi, niti zbog svog općenitoga financijskog povrata, nego zbog toga što za izvršitelja osigurava središnju ulogu u kućanstvu. Muška se plaća ne smatra glavnom samo zbog svoje veličine već i zato što je zarađena na muški način u suočavanju sa „stvarnim“ svijetom koji je pretežak za ženu. Tako se u kućanstvu muškarac smatra hraniteljem, „radnikom“, a žena radi za dodatke (Willis, 2002). Takva predodžba koja muškoj plaći daje prednost radi njezine uloge u obitelji, preslikala se i u 3. maju kroz podjele uloga i poslova unutar istog projekta što je iz prve ruke osjetila i jedna od mojih kazivačica:

*„...bilo je to više borbe oko posla, i te svađe su bile više vezane za posao i tako nego oko muško – ženskih odnosa. Iako je možda recimo isto tako rezultiralo to što sam žena (...) Recimo dat će njemu posao jer on ima obitelj, on mora hraniti obitelj, a taj posao se naplaćuje ekstra, razumiješ zaradit ćeš i tako nešto. Kao 'odi doma kuhaj i nemoj se zajebavat ovdje, pusti to muškima koji vode obitelj', razumiješ i tako u tom stilu.“*

(Oliva)

Prema ranije navedenom izvješću Europske komisije stopa zaposlenosti žena povećala se tijekom financijske i ekonomske krize u svijetu, čime se povećao i ekonomski doprinos žena u kućanstvu, međutim na ženama je još uvijek najveći teret neplaćenog kućanskog posla. Žene provedu približno dvadeset i šest sati na njegu bližnjih i na kućanske poslove u odnosu na devet sati koje provedu muškarci. Udovice i samohrani roditelji, od kojih još uvijek veliku većinu čine majke, su ekonomski veoma ranjiva skupina, a više od trećine samohranih roditelja spada u siromašni dio populacije (Report on Progress on equality between women and men in 2013).<sup>5</sup> Jedna od mojih sugovornica je i sama samohrana majka, a svojom olakotnom okolnosti smatra to što živi s roditeljima za koje kaže da joj jako puno pomažu:

*„Koliko god ja imam dobru plaću, ja još uvijek jedem kod mame i tate. Mi smo si u istoj kući i kako ona radi ručak i tu mi isto ful pomaže pošto sam sama. Onda ja to nekako gledam da imam muža onda bi to nekako bilo drugačije. Onda bi se nas troje nekako snalazili. Ali ovako meni je to super doć poslije posla na gotovo jelo. (...) Ali svejedno da ja i kuham nama, da bi sigurno deset dana u mjesecu, da bi mi falilo. Ne znam dal` bi imala za sve što bi mi trebalo. Iako ne trošim na neke stvari. Jednostavno život je skup. Trebaju ti dvije stvari i ti razmišljaš koja ti više treba. Na karticu na rate imam registraciju, imam knjige kad on krene u školu, neku možda robu il tenisice isto kad krene u školu, drugo su mi Plodine. Mislim došla sam do toga da hranu kupujem na rate. I onda ti se to iz mjeseca, kad ti platiš tu karticu opet dođeš na nulu. Kad podmiriš račune... vrtiš se, u tom nekom začaranom krugu si“.*

(Nera)

Osim što su češće zapošljavane na manje plaćenim poslovima ili često radi obiteljskih odgovornosti imaju manje prilika napredovati, prema izvješću Europske komisije o ostvarenom napretku prema jednakosti među ženama i muškarcima u 2013. godini, žene također dobivaju mirovine koje su približno 39% niže od mirovina muškaraca zbog čega žene starije dobi imaju veći rizik od siromaštva u odnosu na muškarce starije dobi (Report on

---

<sup>5</sup> „During the financial and economic crisis, women’s participation in the economy and their contribution to family finances have increased, thereby decreasing the gender employment gap. In the meantime, women still bear the brunt of unpaid work within the household and family. Women spend an average of 26 hours on care and household activities, compared with 9 hours for men.“ (Report on Progress on equality between women and men in 2013:3); „Single parents — mainly mothers — are a particularly vulnerable to poverty and exclusion, and 35.5% of them are at risk of poverty.“ ( Report on Progress on equality between women and men in 2013:22)

Progress on equality between women and men in 2013). Još jedan podatak koji potvrđuje da su žene u ekonomski lošijim pozicijama, te da ih se rjeđe zapošljava na bolje plaćenim radnim mjestima, također prema izvješću Europske komisije žene čine 17.8% članova upravnih odbora najvećih firmi, 2.8% ih je na poziciji direktorice, 27% na poziciji vladinih ministarki te čine 27% u nacionalnim parlamentima, a ti nam podaci mnogo govore o njihovoj podzastupljenosti i podreprezentiranosti u vodećim, upravnim i zakonodavnim tijelima. Jedna od mojih sugovornica šefica je jednog od odjela, no ona je također jedna od uspješnih iznimki koja se za svoju poziciju uspjela izboriti:

*„(...) moraš proć taj pripravnički staž. Moraš proć od najjednostavnijih poslova ka složenijim. I onda sam u jednom momentu ja ocijenila da to što mi daju radit nije baš onako meni previše interesantno, da sam ja to prevazišla i onda sam otišla šefu i rekla 'Čujte šefe tako i tako ja bi nešto malo kompliciranije, ne? Pa ako mi ne ide da ja negdje drugdje tražim posao'. Onda je to prvo bio šok. 'Vidi ovu, šta hoće sada ova?' Svi su stali 'Zamisli ovu šta se sad usudila reć šefu'. Međutim on je rekao 'Dobro!', onda mi je dao jedan posao 'Evo pa radi'. I sad je mislio da ja valjda to neću napraviti, nemam pojma, i to sam naravno obavila i onda nakon toga su me sve više i više uključivali i ja moram reć da ja stvarno nisam imala, kroz sve te godine staža, ja sam relativno rano došla i na rukovodnu funkciju kad su postojali kolege muški, bilo ih je, nije bio manjak muškog kadra... jedna kolegica neki dan mi je rekla, kaže 'Znaš pa tamo su me stavili, ali samo zato što je muška ponuda oskudna, da ima malo više muških, vjerojatno meni nitko ne bi ponudio'. Međutim ja nisam imala takvo iskustvo.“*

(Jana)

Iako u današnje vrijeme žene nemaju nikakvih zakonskih prepreka pri odabiru vlastitog zanimanja, te se u većini poslova može uočiti zastupljenost oba roda, radi čega je i teže govoriti o rodnoj podjeli poslova, i dalje se u svakodnevnim narativima pojedina zanimanja kategoriziraju kao „muška“ ili „ženska“. U intervjuima s radnicama 3. maja, moje sugovornice su fizički teže i poslove za koje smatraju da ih one ne bi mogle obavljati, ili za koje većina smatra da ih žene ne bi mogle obavljati, nazvale muškim poslovima:

*„Pa ja mislim da je, ako krenemo od svog osobnog mišljenja ja znam da postoje žene dizaličari i žene varioci, ali su u jako velikoj manjini i ako krenem od sebe, ja sigurno taj posao ne bi radila, jer ga smatram teškim i opasnim. I vrlo je malo žena koje su se*

*spremlne uklopit u takav posao, u takvo okruženje. Prije bih rekla radi posla nego radi straha od muških kolega. Ako gledam recimo iz svog gledišta. To je recimo i rad na vrućini, na otvorenom, na visini, u nekim rupama, za mene je to naporno. Pa čak i one žene koje znam da su varioci više su radile izvan broda nego na samom brodu. Uglavnom su gore radile ili na Cerovici ili negdje. Tako da baš na samom brodu ne znam da li je bilo žena varioca, koliko znam ni transera, ni cjevvara, nema žena. To su čisto fizički poslovi.“*

(Sanja)

*„Evo recimo (kažu 'Šta će žena na brodu?'. Ti ako ideš gore, recimo tamo nešto pogledat vamo, tamo, prije će ti poslati muškarca na brod nego ženu, jer kao šta će žena gore. 'Nitko ti ne nosi štiklice' i tako dalje... ipak je to kao muški posao.“*

(Mirta)

U slučaju kada je žena zaposlena na radnom mjestu koje je unutar kolektivnog diskurza okarakterizirano pridjevom „muški“, kao što je to u slučaju moje sugovornice zaposlene na radnom mjestu zavarivačice, ona će se često susretati s predrasudama svojih kolega koji će ju smatrati manje sposobnom obavljati određene zadatke u odnosu na muške radnike, što će se u formi džentlmenskih manira manifestirati kao učestalo nuđenje pomoći pri izvršavanju zadataka:

*„Puno njih znaš (će reći) 'Pusti ja ću ti to sve'... Nemoj mi to raditi! Totalno imaju tu potrebu kolege ono 'Joj, joj, joj pusti ja ću ti to', znaš sve. Me nemoj, pusti me (smijeh). Jednom je jedan kolega, trebalo mu je nešto zavarit nemam pojma, i sad morao je ići nekom drugome, nije bilo nikog drugog, moramo je kod mene, 'a joj' kaže, a nije zavarivač, 'a joj sad mi moramo stajat, a ti moraš radit'. Ja ga gledam... A njemu kao fol neugodno, ja žensko tu radim, a oni muški tu stoje iza mene (smijeh).“*

(Nera)

U navedenom je slučaju traženje pomoći ženske kolegice za obavljanje „muškog“ posla doživljeno gotovo kao „nužno zlo“ radi inverznih društvenih uloga čija je nesvakidašnjost i začudnost bila popraćena šalom sudionika koja samo potvrđuje društveno ukorijenjeni vrijednosni sustav rodnih razlika.

## 2.2. Ženstvenost i/ili ženska snaga i zlostavljanje u brodogradilištu 3.maj

Zaposlenost u zanimanju koje je kroz kolektivni diskurz dodijeljeno suprotnom spolu također može prouzročiti pripisivanje identitetskih karakteristika suprotnog spola, ženstvenosti ili muškosti, interpretiranih češće s negativnim konotacijama nego pozitivnim ponovno radi narušavanja društveno prihvaćenih rodnih uloga. Upravo takva nastojanja primijetila sam u situacijama kada bih bila priupitana o temi mojeg diplomskog rada te kada bih kao jednu od kazivačica navela i ženu zavarivačicu iz 3. maja. U tom je trenu jedan dio mojih sugovornika dobilo dojam kako je riječ o velikoj, snažnoj, gruboj, „muškobanjastoj“, pomalo sirovoj osobi, nakon čega sam osjetila potrebu razuvjeriti ih od takve neutemeljene predodžbe o mojoj kazivačici, proizašle s jedne strane na predrasudi o muškarcima koji se bave fizičkim zanimanjima, a s druge na predrasudi o ženama zaposlenima u „muškim zanimanjima“. Također poslovno okruženje u kojem je većina suradnika suprotnog spola može uspostaviti marginalizirajuću i diskriminatorску atmosferu za osobe manjinskog roda. Kako moje sugovornice kažu: „Žena mora biti toliko uporna u svojim nakanama, jednostavno ne smije se obazirati na sve te primjedbe oko sebe i ne smije biti osjetljiva, previše senzibilna da joj netko stalno nešto podmeće, nego jednostavno ić svojim putem“ (Oliva); „Moraš biti puno jači. Kako bi ja rekla na neki način muškobanjast. Moraš malo imat muške snage u sebi da bi se othrvao na neki način.“ (Mirta). U ovom je kontekstu upisivanje identitetskih obilježja suprotnog spola okarakterizirano kao pozitivno i potrebno za opstanak unutar poslovnog okruženja u kojem su žene u manjini.

Prema Europskoj komisiji, spolnoj segregaciji na tržištu rada pogoduju komparativne prednosti, odnosno biološke karakteristike (primjerice da samo ženski spol rađa), nepovoljno investiranje u obrazovanje, profesionalno usmjeravanje i napredovanje dijela ženske populacije, predrasude, socijalizacija, stereotipi, barijere ulaska u pojedine profesije, organizacijska praksa te prihodi i uloga u obitelji (Egge, 2009:8, prema Vinković, 2011:2004). Osnovni razlozi horizontalne spolne segregacije između stručnjaka i stručnjakinja u javnom i privatnom sektoru, neposredno nakon stjecanja diplome, primarno su povezani s društvenom percepcijom o muškim i ženskim poslovima, a ne s obiteljskim prilikama (Leuze i Rusconi, 2009:19, prema Vinković, 2011:205). Osobe s diplomom tipično “muških” područja visokog obrazovanja imaju bolje mogućnosti na tržištu rada od onih koje su stekle diplome tipično “ženskih” zanimanja. Međutim, žene koje su stekle diplome tipično “muških” zanimanja imaju veće teškoće u dobivanju posla (Reskin i Padavic, 1994; Smyth, 2005; Reimer i Steinmetz, 2007; Leuze i Rusconi, 2009. prema Vinković, 2011:205) ne samo

radi toga što time zadiru u mušku sferu rada već i zato što je to sfera koja posjeduje više društvene moći.

Northrup iznosi podatak izvješća Ujedinjenih naroda o položaju žena, prema kojima one obavljaju dvije trećine rada u svijetu za jednu desetinu prosječne svjetske plaće, a ujedno posjeduju manje od jedne stotine svjetske imovine (Northrup, 2009:5), a to je podatak koji se može pronaći u svim istraživanjima sličnog sadržaja te iako se iz godine u godinu i od istraživanja do istraživanja mogu vidjeti razlike u postotku, on je do sada uvijek i u svim dijelovima svijeta bio u korist muškaraca. O prisutnosti ženske potplaćenosti u 3. maju govorila je i jedna moja sugovornica:

*„Evo recimo ona Vera, to je jedna mlada vrlo sposobna osoba i inženjer je, znači ona je baš strojarstvo bila završila i onda je vrlo brzo prihvatila posao koji radi, vrlo ga dobro radila. Nikad se nije isticala, hvalila ne znam što. Ali ona ti je uvijek bila negdje ono u šefovim očima ništa bitno. Recimo uvijek je prije neki drugi muškarac isticao se, nego šta je nju cjenio. To ju je s godinama počelo frustrirati i ona je otišla. Kad je ona otišla, nastao je kaos. Onda se tek vidjelo koliko je ta žena radila posao. Ona je to sve držala pod kontrolom. Kasnije su tri muška njen posao radila, šta je ona sama radila. Ona je bila najmanja po plaći, znači kolege koji su s njom završili faks, skupa su došli, svi su otišli po dve, tri stepenice gore, ona je uvijek bila niže od njih. Ali kada je otišla, onda se vidjelo koliko je ta žena u toj brigadi značila.“*

(Mirta)

Također Northrup postavlja pitanje koliko nam taj podatak govori o nasilju nad tom polovicom svjetske populacije, ali i o njihovom zdravlju? (Northrup, 2009). Ekonomska podređenost ženskog dijela populacije ukazuje samo na jedan od niza oblika podređenosti, smještajući ženu uvijek u marginalizirani, submisivni društveni položaj. Rodno uvjetovano nasilje može biti locirano u svim sferama ženina života, no jedno od najpodmuklijih je ono neprepoznato, normalizirano, opravdano društveno prihvaćenim rodnim ulogama, gdje se rad jednog roda vrednuje više od rada drugog bez obzira na sposobnosti i postignuća.

Istraživanje Europske komisije pokazalo je kako je jedna od tri žena doživjela fizičko i/ili seksualno nasilje od svoje petnaeste godine, 32% žrtava je izjavilo da se seksualno uznemiravanje odvijalo na radnom mjestu (Report on Progress on equality between women and men in 2013). Willis tvrdi kako su seksistički stavovi „muškog pogona“ te snažne seksualne

reference i šale u jeziku prihvaćeni kao „prirodna“ forma života u pogonu (Willis, 2002), a suočavanje sa seksizmom, što sam uočila i tijekom svojih intervjuja, čini svakodnevicu ženskog iskustva u 3. maju.

*„To ti je normalno kad radiš u muškom uredu takve stvari i čuti jer oni samo o tome pričaju. Njima je najvažnije u životu samo seks kad gledaš. Ti se naučiš kao žensko s time, pa ih onda koji put i poklopiš, koji put i nasmiješ, koji put ti (na jedno uho) uđe (na drugo) izade. Naučiš se.“*

(Mirta)

*„Normalno imaš ono kad si mlad, kad ovako dođeš kao ti sad s dvadeset i pet godina i prođeš kroz brodogradilište, ovo sad nije ništa, kad prođeš u trapericama, a ono zemljaci žvižde kužiš. Meni to nije bio problem. Imala sam na početku ono kad sam počela radit, sjećam se jedne situacije, morala sam ić na navoz i tamo su se ovi poslagali i onda je bilo ono... i sad ja prolazim, a ovi dobacuju, ja sam se okrenula i ja sam ih ono otpilila, oni su samo ovako ostali i nikad više.“*

(Jana)

Jedna od kazivačica ispričala mi je priču o veoma ozbiljnom uznemiravatelju koji njezino odbijanje zajedničkog izlaska nije prihvaćao te se uznemiravanje nastavilo i tijekom i nakon radnog vremena:

*„Ima jedan kojeg...ne možeš ga se otarasiti. Psihički nije normalan. Definitivno ima nekih problema. Počeli smo ko kolege razumiješ, nešto mu je trebalo, uglavnom sad ima moj broj telefona. Znaš kad me pitaju zašto si mu dala broj? A zašto, pa koliko kolega ima moj broj razumiješ. Bez veze. Ne možeš se ti riješit budale. Mislim kad god vidi, samo prati gdje sam, šta sam, šta radim. Bože neka budala. Psihopat. Stvarno on tolko nije normalan da ti ne znaš kako bi on mogao izreagirati na neke stvari. (...) Lijepo sam mu rekla nemoj me zvat i nemoj mi poruke slat. I sad za Uskrs zaustavi me i kaže 'Jel ti mogu čestitat Uskrs?' Ja kažem 'Baš ako moraš. Jel moraš?' 'Moram.' 'Ajde.' I sad on je mene zvao, ja mu se nisam javila i on je sad opet shvatio da on mene sad može zvat ili poruku slat. Ja kažem 'Šta sam ti rekla?' 'Pa rekla si kao...' 'Pa je li to bilo za Uskrs. Ti reko ne razumiješ uopće šta se može šta se ne može.' (...) Ja prođem pored njega, moram proć da bi išla na wc, i on kaže 'Stani, stani malo \*Nera\*'. Ja kažem 'Šta je.' 'Skinu kapu.' I sad ja onako naivno dobro, mislila sam da*

je... 'Samo da te vidim bez kape.' Pa ja sam rekla ja ću njega uzet i natamburat ću ga jer to je već luđački. 'Šta ti misliš da ja sam došla tu dobivat komplimente.' 'Pa kao ništa ti ružno nisam reko.' 'Ti nisi normalan. Šta meni trebaju tvoji komplimenti.' Ili 'Ljepotice'. 'Šta misliš da sam ja sretna radi toga šta si ti meni rekao ljepotice.' (uzdahne) Joj znaš kako je to naporno. Postaje sve naporniji. "

(Nera)

Uznemiravanje na radnom mjestu poput navedenog u kojem muški kolega ne odustaje od namjere prisvojiti pažnju svoje kolegice čak niti nakon uzastopnog odbijanja, upućuje na kulturu koja ne stavlja veliki naglasak na ženin pristanak. Iako je kazivačica ovaj primjer izdvojila od ostalih iskustava s muškim kolegama, navedeni slučaj ocrtava žensko iskustvo koje nije vezano samo za poslovno okruženje kojeg čine isključivo muški kolege, već takve situacije ocrtavaju odnose moći unutar patrijarhalnog društva. Prakse spolnog uznemiravanja u kolektivnom su diskursu normalizirane što je vidljivo u njihovom toleriranju te ne pridavanju velike pažnje tijekom svakodnevnih interakcija, osim u slučaju kada uključuju fizički napad i nasilje, a do tog trenutka smatrane su bezazlenima. Normalizacija spolnog uznemiravanja omogućava takvim praksama da prođu nezapaženo, bez reakcije pojedinca ili skupine, no unatoč tome ostavlja „gorak okus“ u ustima njezinih žrtava koje se često osjećaju bespomoćno i nezaštićeno, osobito stoga što ih se često smatra odgovornima za nastanak takvih situacija.

*Seksizam* autorica Galić definira kao društveni i kulturni fenomen diskriminiranja ili segregiranja neke rodne grupe na temelju pripadnosti spolu, dok za rodnu diskriminaciju kaže kako podrazumijeva društveno djelovanje, isključivanje, iskorištavanje ili eksploataciju određene rodne grupe na temelju pripadnosti toj rodnoj grupi. Navodi kako su poznata tri oblika izražavanja rodne diskriminacije: *neposredna*, *posredna* i *sustavna*. Prva podrazumijeva nepovoljan tretman osobe ili grupe, druga se odnosi na primjenu tako zvanih „neutralnih“ propisa ili mjera s negativnim učinkom za diskriminirane grupe, a treća obuhvaća društvene i kulturne vrijednosti i norme (Galić, 2011:14). Primjerice u *neposredni oblik diskriminacije* bi se moglo svrstati prihvaćeno seksističko ponašanje muškog dijela radnika prema kolegicama koji uključuje dobacivanje komentara, zviždanje, sugestivni pogledi te neželjeni fizički kontakti i društveni odnosi, u *posredne oblike* bi se mogla uvrstiti distribucija posla kod koje se preferiraju muški radnici te se na veoma suptilan načini, racionalnim objašnjenjem takvog djelovanja prakticira diskriminatorna praksa, a u *sustavni*

*oblik* ulaze društveno prihvaćeni kolokvijalni nazivi „muških“ škola i fakulteta za one čije struka ulazi u prirodne znanosti, te „muških“ poslova radi svoje fizičke napornosti ili opasnosti.

Vinković kaže kako je Republika Hrvatska Zakonom o suzbijanju diskriminacije 2008. godine segregaciju označila kao oblik diskriminacije koji predstavlja “prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od osnova” (NN 85/08, čl. 5. st. 1. i 2.) zabrane diskriminacije. Prema toj definiciji, spolna segregacija bi se kao oblik diskriminacije u Hrvatskoj sankcionirala samo u slučaju prisilnog i sustavnog razdvajanja osoba temeljem spola. Problem kod tako sumpsumirane definicije, kaže Vinković, sugerira neučinkovitost navedenoga pravnog mehanizma u borbi protiv spolne segregacije na tržištu rada jer je u demokratskim društvima sustavno i prisilno razdvajanje po nekoj od pravnih osnova zabrane diskriminacije gotovo nemoguće očekivati budući da bi to bila izravna diskriminacija, što definiciju segregacije čini suvišnom. Njezina manjkavost onemogućila je sankcioniranje i borbu protiv spolne segregacije koja je rezultat neizravne spolne diskriminacije, uvriježenih stereotipa i predrasuda prisutnih u mnogim sferama društvenog života, odgoja, obrazovanja, promoviranog sustava vrijednosti u medijima, pa čak i u službenim tumačenjima vjerskih doktrina. Postojeći modeli usmjereni na fleksibilizaciju tržišta rada i radne snage te usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza u svom temelju kriju zamku jer imaju potencijal žene dugoročno usmjeravati prema netipičnim oblicima zapošljavanja, nepunom radnom vremenu i daljnjoj neravnomjernoj podjeli poslovnih i obiteljskih zaduženja, što posljedično vodi u nove oblike segregacije (Vinković, 2011:211-212), a prema čemu je usmjeren i novi Zakon o radu koji je na snazi od 7.8.2014. godine.

### **2.3. Privatizacijski zbir promjena: seksizam, zdravlje i bolesti**

U društvu se *seksizam* prepoznaje, kako kaže Galić, upravo kao rodna diskriminacija koja znači preferiranje i privilegiranje pripadnika i pripadnica jedne rodne grupe, podcjenjivanje, omalovažavanje i degradiranje druge rodne grupe kroz oblike djelovanja, aktivnosti, ponašanja, stavova ili vrijednosti njihovih pripadnika i pripadnica, a na temelju kriterija spola. Smatra kako se „problem raspodjele moći između rodova, koja je ugrađena u sve društvene mehanizme i institucije, od kućanstva i privatne sfere do javne sfere rada, tržišta, ekonomije, politike, prava, religijskih institucija, održava se u sustavu patrijarhata kroz cjelokupnu

povijest do danas“ (Galić, 2011:14). Northrup tvrdi kako patrijarhalno društveno uređenje od žena očekuje da vlastite želje i snove podrede zahtjevima svojih obitelji i zahtjevima muškaraca, te da takvo sustavno podčinjavanje i nijekanje ženske potrebe za vlastitim izrazom i ostvarenjem samih sebe uzrokuje golemu emotivnu bol (Northrup, 2009:5). Smatra kako naše emocije i misli duboko utječu na nas zato što su fizički povezane s našim tijelima putem imunološkog, endokrinog i središnjeg živčanog sustava. Sve emocije, čak i one koje su potisnute i neizražene imaju fizičke posljedice na naše tijelo postajući bolesti u inkubaciji, a kultura koja ne podupire žene već u samom početku otvara put za zdravstvene probleme (Northrup, 2009:18).

Autorica Northrup je jedna od onih koja u okviru zapadne medicine govori o tijelu kao energetsom sustavu koji se stalno mijenja. Po njoj, postoji li u nekom području našeg života nerješiv kronični emotivni stres koji blokira slobodan protok energije kroz naše tijelo, taj će se stres očitovati u našem energetsom polju kao poremećaj koji može potaknuti fizičku bolest (Northrup, 2009:61). U ženskom su tijelu organi maternice i jajnika „kreativni prostor“, kako to Northrup kaže u doslovnom i prenesenom smislu budući da je to mjesto gdje se stvara novi život, prostor koji utječe na ženinu kreativnost, karijeru i društvene odnose. Ako je ženi neki od tih aspekata života onemogućen ili ograničen, postoji mogućnost ginekoloških problema, poput primjerice mioma (Northrup, 2009:78). Moje sugovornice prisjetile su se svaka po nekoliko kolegica koje su imale problem s maternicom ili jajnicima, a neke od njih su i same dio te statistike.

*„Ja sam čitala o tome, ne znam koliko je to istina, ja sam imala ginekoloških problema, kako znaš završila sam u bolnici i tako dalje, ali uglavnom u nekoj knjizi sam čitala da uglavnom žene obolijevaju najčešće koje su nezadovoljne na poslu. (Obolijevaju od) ginekoloških problema. Što se odnosi na maternicu, na jajnike i tako dalje. Pa koliko ja znam sve žene koje sam poznavala su imale takvih problema.“*

(Oliva)

Northrup tvrdi kako zdravlje unutarnjih organa zdjelice (jajnika, jajovoda i maternice) ovise o tome osjeća li se žena sposobnom, kompetentnom i dovoljno jakom stvoriti financijsko i emotivno obilje i stabilnost, te potpuno izraziti svoju kreativnost. Ona mora biti u stanju dobro se osjećati u vezi sa samom sobom i u svojim vezama s drugim ljudima u svom životu. S druge strane, veze za koje osjeća da je ispunjavaju stresom i ograničavaju, negativno utječu

na unutarnje organe zdjelice. Autorica povezuje nastanak miomnih tumora s neostvarenom kreativnosti te nerealiziranim vlastitim slikama o sebi, a kaže kako činjenica da danas mnoge žene imaju takve izrasline možda dokazuje kolektivno zaustavljenu kreativnu energiju u našoj kulturi koja može biti posljedica stresa (Northrup, 2009:153). U našem društvu najčešći poticaj za daljnji razvoj vlastite kreativnosti na poslu je napredak, pretežno obilježen novčanim stimulansom. Manje vrednovanje ženskog rada u odnosu na muški stvara atmosferu nemogućnosti ili smanjene mogućnosti napretka te pridonosi nezainteresiranošću za nastavkom razvoja vlastitih mogućnosti i sposobnosti, a potencijalna kreativnost i talenti ostanu potisnuti i neostvareni. Primjerice u razdobljima loših poslovnih i financijskih zbivanja u 3. maju, kako su mi pojasnile kazivačice, žene su češće bile poslone na čekanje od muškaraca: „*A meni su to rekli kao je bilo ono koga će na čekanje, koga neće, razumiješ. Pa se onda gledalo više zbog toga što si ti žena, pa muž ti radi, pa tebi je lakše ostati doma nego ja koji imam familiju iza sebe*“ (Oliva). Duga kazivačica se prisjetila vremena dok je radila u sestrijskoj firmi TIBO (Tvornica industrijske i brodske opreme), kada je bila poslana na čekanje, nakon kojeg je premještena u brodogradilište:

*„Pa ako ćemo pravo otišle su samo žene iz TIBOa. Sve tehničarke žene su otišle, muški su ostali. Sad i onda. Ni jedan muškarac nije otišao, svi su ostali u TIBOu. A iz 3. maja isto većinom žene. Žene koje su se vratile s porodiljnog, žene koje se čekalo da se vrate, a već se znalo da su na listi. Znam to je bila ova od Gxxxxxx žena i bila je ona od Ixxx, ako se sjećaš. Sad kad malo razmislim od TIBOa, tko je otišao iz TIBOa, otišla je Sxxxxxx, otišla je Nxxxxxxx, otišla je Oxxx, otišla sam ja, otišla je Lxxx, ti (druga sugovornica) si se premjestila, Jxxxxxx je dala otkaz i otišla u luku. Sve su žene praktički otišle. Sve žene. Sxxx su pokušali, ali su previdjeli da je žena na porodiljnom, zaboravili su je i razmjestili su ljude i kad je ona došla, više je to bilo zatvoreno, nije se moglo samo tako bacat. Ali evo sad kad malo pobrojiš... Zxxxxxx, Gxxxxxx... sve žene. Doslovce sve žene. Nisam išla za tim, ali to je to.“*

(Sanja)

U zadnjem iskazu se može primijetiti kako kazivačica do navedenog trenutka nije promišljala o toj temi, odnosno tek je na samom intervjuu došla do zaključka kako su većina ljudi za koje se sjeća da su bili na čekanju zapravo bile žene. Neosviještenost i neprepoznavanje pojave seksizma i spolne diskriminacije u svakodnevnom životu bio je motiv koji se provlačio u

većini mojih intervjua iz čega također možemo iščitati normaliziranost<sup>6</sup> takvog opresivnog mehanizma i ne ravnopravne raspodjele moći između spolova.

Iskustvo dolaska na poslovnu poziciju veće odgovornosti između ostalog radi veće kompleksnosti i stupnja zahtjevnosti posla, moje su kazivačice opisale kao često nepriznati napredak radi izostanka povećanja plaće, ali isto tako i podrške kolega: *“...nama je to bilo, recimo tamo gore u TIBOu je bilo ti radiš jednostavnije poslove, a on radi složenije poslove. Takvi su nam bili i naslovi formulirali. Ali kada tih istih ljudi nije bilo, ja sam napravila i taj složeniji posao. Ali se to nikad nije verificiralo i vrednovalo“* (Sanja), *„Pa recimo na moje radno mjesto, ja kad sam prije jedno deset godina, jedan kolega inženjer je otišao, ja sam preuzela njegov posao...“*, (Oliva), *„Ja sam preuzela šefov posao pa to nisam osjetila“* (Sanja), *„To je (onda) postao jednostavan posao.“* (Oliva).

Galić tvrdi kako nema dokaza koji bi išli u prilog tezi da je spolna/rodna nejednakost (diskriminacija) na tržištu rada (koja se očituje u horizontalnoj i vertikalnoj rodnoj segregaciji plaćenih poslova i zanimanja, rodnom jazu plaća, nejednakoj rodnoj promociji i tako dalje) odraz spolnih/rodnih razlika u obrazovanju, vještinama i sposobnostima koje se traže za posao. Iznosi pretpostavku da su žene na tržištu rada spolno/rodno diskriminirane zbog svoga spola/roda, a ne zbog nedostatka vještina ili sposobnosti za određeni posao (Galić, 2011:165).

Za razliku od karijere muškarca, koja se neprekinuto razvija, Galić tvrdi kako se ženske karijere često razvijaju s prekidima na poslu zbog rađanja, brige za djecu, brige za starijim članovima obitelji što nema vrijednost društveno korisnog rada, pa žene na tržištu rada teško napreduju, a razlike se vide i kroz različite prihode zaposlenika i zaposlenica. Autorica kaže da bez obzira na to koliko prigušena ili nijema bila vanjska pojavnost rodne/spolne dominacije, ona i dalje ustrajava kao možda najprodornija ideologija naše kulture i osigurava njezin najfundamentalniji koncept moći (Galić, 2011:18)

Diskriminacija radnica 3. maja započinje od njihove manje brojnosti u odnosu na muške kolege iz čega proizlazi nedostatak interesa za njihove probleme, marginaliziranost u poslovnim odnosima, njihovim se uspjesima pridaje manji značaj i manje ih se vrednuje, manje su prisutne na bolje plaćenim pozicijama te često manje plaćene za pozicije koje dijele s muškim kolegama. Zatim radi društveno utemeljene rodne podjele uloga, ženina se plaća

---

<sup>6</sup>Normalizacija – društveni proces koji omogućava da se pojedine ideje i akcije percipiraju „normalnima“, prirodnima, svakodnevnima

smatra sekundarnim izvorom prihoda za obitelj, stoga se u trenucima poslovnih prilika i mogućnosti za napredak prednost daje muškom radu. Seksizam u poslovnom okruženju i međuljudskim odnosima dio je njihovog svakodnevnog, često i neosviještenog iskustva, koje ponekad preraste i u rodno uvjetovano uznemiravanje i nasilje. Njihovoj diskriminaciji i marginalizaciji pogoduje i kolektivni diskurs o „muškim“ i „ženskim“ poslovima zbog čega će se mali broj njih odlučiti za participaciju u većini zanimanja obuhvaćenih unutar brodogradilišta. Također i medijska nevidljivost daje preduvjet za dodatnu marginalizaciju radnica unutar jedne od posljednjih gospodarskih grana ove države za čiji su se opstanak već i njihovi zaposlenici prestali boriti. Osim patrijarhalnog društvenog uređenja, radnicama izvore frustracija, straha i stresa predstavljaju i drugačije prakse i događanja unutar brodogradilišta te politike koja se oblikuje unutar i izvan njega o kojima ću više govoriti u sljedećim poglavljima.

### **3. Povijesni pregled od osnutka brodogradilišta do devedesetih godina**

Ovaj rad temelji se na iskustvu zaposlenica i bivših zaposlenica 3. maja koje su ga na svojim radnim mjestima dopratile do njegove privatizacije. Kako bi njihove naracije dobile određeni povijesno politički kontekst ukratko ću se dotaknuti pojedinih značajnijih momenata povijesnog razvoja riječkog brodogradilišta od njegovog početka do kraja osamdesetih godina.

Priča o Brodogradilištu 3. maj započinje 1892., kada njemačka brodogradilišna tvrtka *Howaldts Werke* iz Kiela gradi manje brodogradilište na priobalnom dijelu zvanom Brgudi, nedaleko od grada Rijeke, gdje je već otprije djelovao mali pogon za popravak drvenih brodova. Ubrzo nakon odlaska Howaldta iz Rijeke 1905. za vrijeme Austro-Ugarske, potpisan je ugovor o davanju u zakup državnog terena i bazena bivšeg brodogradilišta tvornici strojeva *Danubius – Schonichen – Hartman*. Pokretanje tog brodogradilišta ostvarilo se mađarskim kapitalom čime se proširio Mađarski utjecaj na moru. U idućih nekoliko godina dovršena je gradnja brodogradilišnih postrojenja, uglavnom se radilo za austro – ugarsku ratnu mornaricu, a brodogradilište je u to vrijeme brojilo približno 1000 radnika i radnica. Također brodogradilištu se pripojilo dioničko društvo Ganz - lijevaonica željeza i strojogradnja, a 1913. je dovršeno proširenje te je u njemu već bilo zaposleno 2300 radnika i radnica (Rogić, 1984).

Do kraja Prvog svjetskog rata u brodogradilištu je bilo zaposleno oko 4000 radnika u dobi od deset do sedamdeset godina, a političke i društvene promjene koje su uslijedile raspadom

Austro – Ugarske odrazile su se kako na položaj Rijeke tako na opstanak i djelovanje Ganz – Danubiusovog brodogradilišta. Rapalskim ugovorom sklopljenim 1920. godine između Kraljevine Italije i Kraljevina Srba, Hrvata i Slovenaca određeno je da Rijeka postane samostalna država. Dolaskom fašista na vlast u Rimu, izvršen je u Rijeci 3. ožujka 1922. fašistički puč nakon koje je Rijekom zavladao fašističko iredentistička grupa te vojni guverner kojeg je imenovao Mussolini 1923. godine. Politička situacija se razriješila 1924. godine sklapanjem Rimskog ugovora kojim je Rijeka pripala Kraljevini Italiji, zajedno s brodogradilištem, a Sušak Kraljevini SHS odnosno Jugoslaviji. Rijeka Rječina postala je granica između dva grada i dvije države. U međuratnom razdoblju brodogradilište je bilo financirano talijanskim kapitalom, nosilo je ime *S. A. Cantieri Navali del Quarnaro* te je radilo pretežno za talijansku ratnu mornaricu. No, radi promjene države i političkih okolnosti, posao je stagnirao, uslijedili su gubici i otpuštanja radnika radi čega je 1927. godine u brodogradilištu radilo nešto manje od 500 radnika (Trinajstić, 2005).

Tijekom Drugog svjetskog rata u brodogradilištu je nedostajalo radnika jer su mnogi od njih bili mobilizirani. Kapitulacijom fašističke Italije 8. rujna 1943. brodogradilište preuzimaju Nijemci, a proizvodnja se svodi na udovoljavanje tekućim ratnim potrebama. Veliki broj radnika sudjelovao je u narodnooslobodilačkom pokretu i pridružio se partizanskim jedinicama u antifašističkoj borbi. Nakon rata brodogradilište je stradalo od anglo – američkog zračnog bombardiranja, a zatim i mina koje je njemačka vojska aktivirala pri povlačenju. Obnova i rekonstrukcija započela je odmah, a nova politička situacija omogućila je oslobođenje Rijeke od nacifašističke vlade 3. svibnja 1945. te se prema odredbama mirovne konferencije u Parizu 1947. pripaja Hrvatskoj u sklopu ondašnje Jugoslavije noseći ime *Kvarnerska brodogradilišta d.d.* U tim prvim poslijeratnim godinama izgrađeni i obnovljeni brodovi bili su u cijelosti namijenjeni domaćoj ratnoj i trgovačkoj mornarici, a 1948. godine prilikom proslave oslobođenja Rijeke, brodogradilište je u spomen na taj dan preimenovano u 3. maj (Trinajstić, 2005).

Za vrijeme Jugoslavije 1950. godine, u 3. maju je izabran radnički savjet čime započinje razdoblje radničkog samoupravljanja, ono postaje jedno od prvih takvih kolektiva te ujedno izlazi iz sastava Ministarstva narodne obrane samostalno djelujući na tržištu. U to vrijeme osnivaju se objekti za smještaj radnika, otvara radnički restoran, organizira prijevoz na rad i čuvanje djece, formiraju se radnička sportska i kulturno – umjetnička društva te izlazi i mjesečna novina Brodograditelj. Brodogradilište je tada bilo u grupi malobrojnih europskih brodogradilišta koja su prednjačila u modernizaciji tehnologije, a na svjetsko tržišta ulazi

1954. godine s prvim ugovorom sklopljenim sa stranim naručiteljem švicarskim Lausannei. Te je godine također sklopljen ugovor sa švicarskom firmom Gebruder SULZER A. G. Winterthur o pravu izgradnje dizelskih motora pod oznakom *3 maj – SULZER*. Period od 1954. do 1960. bilo je razdoblje afirmacije 3 maja i jugoslavenske brodogradnje na svjetskom tržištu, a osim narudžbi povećava se i broj zaposlenih na 4818 radnika te gotovo u potpunosti završava pedesetogodišnje razdoblje gradnje ratnih brodova i kreće preorijentacija na izvoz trgovačkih brodova. U sklopu velike reorganizacije brodogradilišta formiran je Kadrovski sektor kojeg su sačinjavale postojeće i novoosnovane službe među kojima su bile i služba za higijensko – tehničku zaštitu, odjel za društveni standard, odjel psihologije rada i odjel socijalnog rada (Trinajstić, 2005). Međutim, pišući o brodogradilištima u tadašnjoj Jugoslaviji, Klasić smatra kako tehnološka obnova nije osigurala i konkurentnost brodogradilišta, organizaciju smatra neučinkovitom, a broj zaposlenih prevelikim, te kaže kako su birokratska ograničenja u robnom i deviznom režimu sputavali efikasnost poslovanja i otežali transakcije s inozemnim dobavljačima. Također tvrdi kako se proizvodnja odvijala uz teškoće i redovita kašnjenja koja bi najčešće završavala gubitcima u poslovanju (Klasić, 2004).<sup>7</sup> Međutim bez obzira na ovako negativni pogled na brodogradnju u tom periodu, 3 maj je tada bilo vodeće brodogradilište u zemlji te šesnaesto u svijetu (Trinajstić, 2005).

Šezdesetih godina dvadesetog stoljeća vrši se sve veća decentralizacija samoupravljanja na pogonske radničke savijete i zaključuje da veća decentralizacija znači veća prava, ali i veću odgovornost koja traži veću disciplinu. Krajem šezdesetih i početkom sedamdesetih godina prošlog stoljeća u brodogradilištu dolazi do velikih promjena na organizacijskom, tehnološkom i prostornom planu, dalje *raste broj zaposlenih koji 1971. iznosi 5079 zaposlenih* u poduzeću. Jedno od najznačajnijih noviteta brodogradilišta tog desetljeća bilo je postavljanje velike dizalice na prvom i drugom navozu nosivosti tristo tona čime se uvelike

---

<sup>7</sup> Razdoblje od 1945. do 1990. Ivan Rogić (2001.) definira kao razdoblje druge hrvatske modernizacije koja se poklapa sa socijalističkim razdobljem, čiji opći konstrukcijski predložak preobrazbe kroz industrijalizaciju, urbanizaciju i birokratski nadzor smatra opravdanim nazivati totalitarnim. Elita vlasti tog razdoblja svoju legitimnost ne izvodi iz izbornih rezultata već iz činjenice da je dio partijskog pogona koji se povezuje s prethodnim revolucionarnim „preokretom“. Program utopijske preobrazbe osim društvene obuhvaća i program tehničke/urbane preobrazbe unutar kojeg se industrijalizacija i urbanizacija pojavljuju kao nužni i prirodni procesi, izvan domašaja volje samih socijalnih sudionika. Procesima industrijalizacije i urbanizacije pridana je samorazumljiva monopolna nužnost i nadmoć nad bilo kojim smjerom društvene preobrazbe. Autor smatra kako se tehnička/urbana zbilja nastojala oblikovati prema „azijatskoj“ predodžbi o stroju i gradu čime je izazvana paradoksalna „industrijalizacija unazad“ odnosno modernizacija s pomoću industrije već zastarjele u trenutku izgrađivanja. Tvrdi kako je u tom periodu hrvatskom društvu nadređeno „jugoslavensko“, koje kroz svoje metode upravljanja i smjerom društvene preobrazbe sudjeluje u njegovoj „kolonizaciji“ (Rogić, 2001).

ubrzala gradnja trupa i montaža motora. Ta je dizalica, na kojoj još uvijek stoji ime brodogradilišta, do danas ostala jedan od njegovih prepoznatljivih simbola. Sedamdesetih godina dolazi do daljnjih izmjena organizacijske strukture te se tako stvaraju radne organizacije Brodogradilište, Tvornica dizel motora (TDM), Tvornica industrijske i brodske opreme (TIBO) te Održavanje i energetika. Sredinom sedamdesetih svjetska brodogradnja ulazi u tešku krizu zbog čega se počinje provoditi razvojna strategija širenja proizvodne ponude i na proizvode koji se neposredno ne mogu ubrojiti u brodograđevnu proizvodnju, pa su se tako uz nove proizvode brodske opreme, proizvodile i različite konstrukcije za rafinerijska i petrokemijska postrojenja, mosne konstrukcije te građevinski objekti. Na taj se način naročito razvija TIBO koja 1977. započinje proizvodni program serijske proizvodnje montažnih prijenosnih kućica popularno zvanim TIBO – kuće. Zakon o udruženom radu rezultirao je 1979. godine *samoupravnim sporazumom* o udruživanju radnih organizacija u *Složenu organizaciju udruženog rada brodograđevne industrije SOUR BI 3 MAJ* (Trinajstić, 2005). Klasić smatra kako je upravo taj upravljački novitet uzrokovao poslovno degradiranje, a povećanje broja zaposlenih nije bilo u korelaciji s opsegom proizvodnje te su hrvatska brodogradilišta zabilježila pad ukupne proizvodnje i izvoza (Klasić, 2004). Međutim ono što i on sam naglašava kao jedan od većih uzrok pada proizvodnje u tom razdoblju je „sumrak europske i dominacija dalekoistočne brodogradnje“ (Klasić, 2004:6). Brodograđevna industrija tadašnjeg Japana i Južne Koreje uzdigla se zbog utjecaja jeftinije radne snage, ali i primjene vrhunske tehnologije. Pokušaji brodogradilišta iz drugih zemalja da im konkuriraju na svjetskom tržištu biva praćeno teškim gubitcima, a upravo se to dogodilo hrvatskim brodogradilištima (Klasić, 2004).

U monografiji 3. maja piše da je brod jedinstven, vrlo složen tehnički objekt velike kapitalne vrijednosti, sastavljen od velikog broja visokoautomatiziranih i kompjuteriziranih tehničkih sustava, te on mora zadovoljiti stroge zahtjeve kakvoće i uvijete eksploatiranja. Složenost brodogradnje kao poslovno – proizvodnog sustava proizlazi iz brojnih karakteristika međusobno zavisnih procesa projektiranja i proizvodnje, kao i vrlo složene mreže velikog broja dobavljača opreme, repromaterijala i usluga te velikog broja zaposlenika i kooperanata različitih zanimanja i specijalnosti koje je tehnološki i organizacijski potrebno uskladiti, nadzirati i analizirati kako bi bilo moguće uspješno upravljati sustavom (Trinajstić, 2005). Unatoč Klasićevoj negativnoj ocjeni načina poslovanja hrvatskih brodogradilišta u vrijeme Jugoslavije, prema podacima *Fairplay* iz 1988. jugoslavenska je brodograđevna industrija po zaposlenosti kapaciteta *prva europska brodograđevna velesila* i na *svjetskoj ljestvici*

zauzimala je *treće mjesto, odmah iza Južne Koreje i Japana*. Samo Brodogradilište 3. maj osamdesetih je godina zapošljavalo *sedam tisuća radnika i radnica* što je ujedno i vrhunac u njegovoj stoljetnoj povijesti (Trinajstić, 2005).

#### **4. Promjena društvenih i radnih odnosa od početka devedesetih do privatizacija**

Osamostaljenjem Republike Hrvatske početkom devedesetih godina, donijelo je za sobom nove oblike poslovne politike čime se značenje koje su rad i radnici nosili u vrijeme socijalizma redefiniralo u kontekstu slobodnog tržišta i neoliberalnog kapitalizma mijenjajući radne identitete i društvene uloge zaposlenih. Moje sugovornice tu promjenu opisuju uspoređujući ga s iskustvo rada u 3. maju prije devedesetih naglašavajući promjenu u atmosferi radnog okruženja, novonastalu napetost pri izvršavanju radnih zadataka, zahlađenje odnosa te smanjenje komunikacije među zaposlenima:

*„Mogu ti reći onda se sjećam u uredu kako je bilo i smijeha, šta ja znam, uvijek je netko nešto bio smislio pa smo se znali puno smijati, puno družiti. Nekako puno opuštenija je bila atmosfera i radilo se je. Sve se stizalo. Nije bilo neke napetosti, nekog presinga. Ja sam znala reć kad su me pitali 'Mala kako ti je, jesi zadovoljna?', ja sam bila stvarno moram priznati jako zadovoljna i bilo mi je baš ono lijepo. (...) Ali od tada su se ljudi jako i promijenili i sve ide na gore. Manje komunikacije, manje druženja. Čovjek bi rekao kako je, da je, bilo je nekog veselja i više timskog (rada) nego sada.“*

(Mirta)

*„To se strašno osjetilo. Pa nekad je čovjek, ja barem, reć ću u svoje ime, ja sam dolazila sa zadovoljstvom na posao i bez obzira što nije ni onda bio ne znam kako vrednovan rad, znači ako si zaradio dodatno, zaradio si na prekovremenom, ništa drugo. Ali su se ljudi slagali, kako bi rekla, bilo je i smijeha i ljudi su se družili za vrijeme marende i bila je nekakva sigurnost na poslu i nisi se bojao da ćeš dobit sutra otkaz, nije trebalo se borit za to tko će ostati, ko će biti bolji recimo da bi dobio neko radno mjesto ili... kako bi rekla, nismo bili opterećeni niti s napredovanjem jer smo znali da, da ga nema. Tu si bio di si bio i gotovo. Ali bila je veća sloga i vjerojatno veća materijalna sigurnost u ono doba pa se ljudi nisu toliko međusobno ni svađali, ni ne poštivali i tako.“*

(Sanja)

Zajednička karakteristika svih narativnih linija onih kazivačica koje su bile radnice i za vrijeme socijalizma, bila je isticanje većeg zajedništva i sloge među zaposlenima, manja kompetitivnost i veća sigurnost radnog mjesta koja je također bila praćena većim zadovoljstvom na poslu. O toj promjeni poslovne politike u postsocijalističkim zemljama govori Alija Hodžić tvrdeći kako je u njima prijašnja država imala izrazite socijalne funkcije, granica između države i društva bila manje primjetna te je država držala odgovornost za stalno zaposlenje, standardizaciju rada, radnih i drugih prava koja su povećavala sigurnost. Nove društvene, gospodarske i političke prilike izmijenile su radno pravo iz prava na rad, na ugovor o radu koji zaposlenost podređuje tržištu (Hodžić, 2005). Nekadašnja poslovna i radna kultura socijalizma, koja je desetljećima određivala radne identitete zaposlenih, kako kaže Erdei u procesu postsocijalističkih privatizacija se ubrzano mijenja, u skladu sa zahtjevima koje postavlja nova, liberalna, ekonomska ideologija i njene organizacijske i radne prakse (Erdei, 2007). Autorica tvrdi, kako proces privatizacije iz perspektive koju sagledavaju brojni antropolozi koji istražuju u postsocijalističkim društvima, proizvodi „ne samo novi tip vlasništva i novu vrstu 'biznisa', već prije svega *novi tip društvenih osoba*, od kojih se očekuje da opredmećuju novi ekonomski i društveni poredak, da u njega budu uspješno "uklopljene" kako bi ga reproducirale“ (Erdei, 2007:84-85).

Proces privatizacije, kao jedan od konstituirajućih elemenata postsocijalističke tranzicije, čini jednu od dominantnih ekonomskih promjena koja je snažno utjecala na oblikovanje novih gospodarskih sustava u većini postsocijalističkih zemalja. U ekonomskoj sferi uz rekonstrukciju privatnog vlasništva kao institucionalnog temelja na kojem počiva funkcioniranje suvremenog tržišnog gospodarstva, njezin najvažniji očekivani učinak jest podizanje razine učinkovitosti gospodarstva i povratak gospodarskom rastu (Čučković, 1999). Osim toga očekivani i poželjni učinci privatizacije bili su očuvanje radnih mjesta, blagostanje zaposlenih, pravedna raspodjela bogatstva na one koji su ga stvarali, dobivanje sredstava za zapošljavanje, dolazak sposobnih ljudi na ključna mjesta u poduzećima i povećanje poslovne učinkovitosti poduzeća (Šakić, 1999). Autorica Čučković kaže da bez obzira na nedostatak statistički relevantnih istraživanja u Hrvatskoj, empirijski uvidi ne dokazuju da privatizacija poduzeća poboljšava njezino poslovanje i uspješnost na tržištu. Tvrdi kako su još tada neka istraživanja pokazala da je većina privatiziranih poduzeća puno oštrije išla u restrukturiranje (kadrovsko restrukturiranje uključujući smanjivanje broja zaposlenih, zatvaranje neprofitabilnih dijelova poduzeća, reorijentaciju proizvodnih programa, organizacijsko i financijsko restrukturiranje i slično), pa su u prve dvije-tri godine bilježila bolje poslovne

rezultate od državnih. Međutim, tijekom 1998. godine dolazi do pada poslovne uspješnosti mnogih privatiziranih poduzeća zbog nelegalnih novčanih transakcija, ekspanzije korupcije, zlorabe položaja, lošeg gospodarenja te slabih poduzetničkih vještina novih vlasnika, ali i sprezi političke i nove privatne elite (Čučković, 1999). Radi svega navedenog privatizacija nije donijela vidljivijih rezultata podizanju razine učinkovitosti gospodarstva (Čučković, 1999), te Šakić iznosi kako su prema ocjeni hrvatskih građana ostvareni samo manje poželjni učinci privatizacije poput popune državnog proračuna, ulaganje stranog kapitala u naša poduzeća, postizanje što boljeg vlasničkog položaja u društvu, bogaćenje malog broja ljudi bez suvišnog rada (Šakić, 1999).

Odabrani model privatizacije u Hrvatskoj, kako kaže Štulhofer, zasnovan na načelu *pojedinčnog slučaja (case by case)*, kritizirao je i veliki broj domaćih ekonomista tvrdeći kako je njezinu proceduralnu i institucionalnu dimenziju obilježila nekonzistentnost, netransparentnost i preširoke ovlasti nadležnih tijela, a ti su nedostaci omogućili niz nepravilnosti od zlorabe položaja, korištenje privatizacije za političke i negospodarske ciljeve, te se cijeli taj proces pokazao gospodarski i socijalno vrlo skupim. Porast nekooperativnog ponašanja i spremnost korištenja nelegalnih sredstava postaju veliki problem kada država kao nositelj procesa pretvorbe i zaštitnik odgovarajućih pravila igre, nema mogućnosti ili volje kazniti prekršaje, ili je čak kako tvrdi Štulhofer, sama u to upletena. Sve je to utjecalo na negativnu sliku dotadašnjeg tijeka privatizacije zajedno s padom životnog standarda i povećanjem broja nezaposlenih (Štulhofer, 1998).

Otklon između željenih i realiziranih učinaka privatizacijske politike bio je dosta značajan i izazivao socijalne otpore daljnjim privatizacijskim projektima (Čučković, 1999), a sve navedene karakteristike privatizacije u Hrvatskoj utjecale su i na predodžbu moguće privatizacije hrvatskih brodogradilišta o kojima je priča započela još devedesetih godina.<sup>8</sup> Te su godine označile početnu fazu tranzicije u hrvatskoj tijekom koje je provođenje neosmišljene privatizacije rezultiralo zatvaranjem mnogih nekada uspješnih gospodarskih sustava te povećanju broja nezaposlenih, a Rijeka je iz jednog od najvećih industrijskih središta bivše države postala grad koji se počinje okretati razvoju turizma i uslužnih djelatnosti. Nekadašnje velike riječke tvornice poput Tvornice papira, Torpeda, Tvornice

---

<sup>8</sup> Valja istaknuti da su rijetki autori koji na kraju 90'tih i početkom 2000 ulaze u problematiku korupcije i kontinuitet potkradanja koji seže u pred-tranzicijska vremena.

konopa ili tvornice Vulkan u tom su razdoblju dočekale svoj kraj ili su pale u stečaj te su zatvorene tijekom sljedećeg desetljeća. Unutar takvog društveno gospodarskog konteksta, pitanje privatizacije riječkog brodogradilišta visjelo je u zraku te još nisu postojale naznake odgovarajućeg rješenja ostavljajući njegovu budućnost i budućnost njegovih radnica i radnika neizvjesnom.

Također to je bilo vrijeme „prelaska“ hrvatskih brodogradilišta na otvoreno tržište, što je za njihovu organizaciju i poslovanje bio šok koji brodogradnja još nije uspjela prebroditi, a transformacijom društvenog vlasništva, velika hrvatska brodogradilišta postaju državna (Sokolić, 2008). U *Brodogradilištu 3. maj* upravna struktura počela se mijenjati već 1. siječnja 1990. godine kada nastaje Društveno poduzeće brodograđevne industrije 3 maj – Rijeka koje ovako objedinjeno djeluje pod nazivom *Brodograđevna industrija 3 maj*, društveno poduzeće s potpunom odgovornošću Rijeka, koje karakterizira centralizacija poslovnih funkcija radi povećanja produktivnosti. Smatralo se da je diversifikacija proizvodnje dovela do viška zaposlenih, čiji je broj tada iznosio *6944 radnika i radnica*, ali i do smanjenja konkurentnosti na tržištu radi manjeg ulaganja u nove tehnologije (Trinajstić, 2005). Gospodarske i političke situacije u zemlji i svijetu donijele su brojne probleme hrvatskim brodogradilištima od toga da nisu dobivala jednako visoke subvencije poput drugih brodogradilišta u svijetu, gradili su se i isporučivali brodovi ugovoreni u razdoblju niskih cijena brodova, a budući da im se od 1986. do 1990. godine cijena gotovo udvostručila, brodogradilišta su dovedena u težak položaj, te im je pao i broj novih narudžbi (Trinajstić, 2005).

#### **4.1. Od privatizacije straha do privatizacije**

Tijekom 1992. godine u 3. maju je transformirana struktura u „krovno“ poduzeće Brodograđevna industrija 3. maj s potpunom odgovornošću koje u svojem sastavu ima sektore: Istraživanje i razvoj, Financijski inženjering, Podrška i zaštita, Odnosi s javnošću te devet poduzeća i subsidijarnih jedinica. Radnički je savjet iste godine donio odluku o pretvorbi poduzeća objavljivanjem poziva za kupnju dionica, a u strukturi vlasništva u početku su sudjelovali zaposlenici i umirovljenici s udjelom od 42% dok je državi i fondovima pripadalo 58%. Godine 1994. bilo je 3443 zaposlenih, a u nadolazećim godinama broj je nastavio opadati (Trinajstić, 2005). Ovakvom djelomičnom privatizacijom kroz dionice, 3. maj je i dalje imao status državne firme budući da je država, odnosno da su

državne institucije ostale većinskim vlasnikom brodogradilišta. Unatoč tome što je privatizacija bila izbjegnuta, loše poslovne odluke neprilagođene novim uvjetima tržišne ekonomije, dovela su brodogradilište u veoma nepovoljan položaj čiji se negativni ishod najčešće prelamao na leđima samih radnika i radnica:

*„A je, došlo je do velikih promjena. Onda je počela neka, bi rekli strahovlada. Tada je sve nekako krenulo nizbrdo i nikako da se ta kola zaustave. Posla je sve manje bilo. Onda je ta grabež, ono daj mi posao jer onda ću možda zadržat poziciju jer onaj ko nema posao on će letiti. I onda su počeli otkazi, počelo je filtriranje neko, imali smo male plaće, neki su i sami otišli.“*

(Mirta)

Vlada je tek 1995. osigurala sredstva te započela program višegodišnje sanacije i restrukturiranja hrvatskih brodogradilišta koja su se nalazila u nagomilanim financijskim, tehnološkim i organizacijskim problemima (Trinajstić, 2005). Sam pojam restrukturiranje ili preustroj Klasić definira kao promjenu elemenata strukture, čija neusklađenost remeti poslovnu uspješnost i stabilnu egzistenciju privrednog subjekta na tržištu. Tvrdi kako se restrukturiranje ne iscrpljuje smanjenjem broja zaposlenih, već obuhvaća racionalizaciju svih elemenata unutrašnje fizičke strukture i kadrovskih kapaciteta te promjenu vlasničkih odnosa i poslovne strategije (Klasić, 2004). Dio duga 3. maja kompenziran je prodajom jednog dijela poduzeća i supsidijara, zatim usvojeni su Program sanacije i Program zbrinjavanja viška radnika te je donijeta odluka o novoj organizacijskoj strukturi. Vlada je također pripremila program tehnološke obnove vrijedan šezdeset milijuna američkih dolara, od čega je 3. maju odobren kredit od trinaest milijuna američkih dolara. Od prosinca 1998. godine počinju problemi nedostatka sredstava zbog čega nedostaje materijal, ne mogu se isplatiti kooperanti i dobavljači te dolazi do višemjesečnog kašnjenja i rebalansa planova (Trinajstić, 2005).

Na kraju 2000. godine u brodogradilištu je zaposleno 2673 ljudi i oko 1400 kooperanata, a od Vlade se traži odobrenje „uvoza“ stranih radnika za najdeficitarnija brodograđevna zanimanja iako i samo brodogradilište taj problem djelomično uspijeva riješiti kontinuiranim osposobljavanjem mladih nezaposlenih ljudi sa Zavoda za zapošljavanje putem svog odjela Obrazovanja (Trinajstić, 2005). Međutim moje mi sugovornice otkrivaju da je jedna od praksi bila i slanje radnika na godišnje odmore ili na čekanje te upošljavanje kooperantskih radnika koji bi preuzeli njihov posao. Takvi nelogični i gospodarski neprofitabilni potezi produbili su nepovjerenje zaposlenih u djelovanje Uprave i vodećih struktura 3. maja. Njihovu

neorganiziranost i nepripremljenost na nestabilnu poslovnu situaciju i novčane gubitke možemo iščitati iz brzopoteznih metoda slanja zaposlenih na čekanje stvaranjem atmosfere paranoičnog straha radi neizvjesnosti svakog nadolazećeg dana:

*„Ja kad sam išla na čekanje, prvi put sam bila tri mjeseca u komadu. Mislim bilo je strašno ružno na koji način su bili slani ljudi na čekanje. Obzirom da je bilo posla. Nitko ništa nije rekao do tri manje deset recimo. I u tri manje deset bi te zvao šef i rekao 'čuj ti si od ponedjeljka na čekanju'. To bi recimo bio petak, u ponedjeljak si ti bio dobio u ruke odluku ili ti je rečeno da slijedeća tri mjeseca nema potrebe za tvojim radom. Na isti takav način, ja osobno sam dobila takav papir u kojem sam obaviještena da za mojim radom uopće više nema potrebe i da me se stavlja na listu viška radnika.“*

(Sanja)

Komentar na praksu zapošljavanja kooperanata na mjestu trećemajskih radnika i radnica odnosno njezinoj perzistentnosti do današnjih dana, dala je jedna od mojih mlađih kazivačica:

*„Pa mislim da šefovi dobivaju napojnicu za to. Tako. Jer se desi da jedno vrijeme, to kao priča se trećemajac je na prvom mjestu, kooperanti idu ća. I onda se desi da trećemajca pošalje na godišnji, a kooperant radi. Znači imaš starog godišnjeg i njega moraš potrošiti. Čak se desilo sad nedavno da jednog mog kolegu slao na novi godišnji, a kooperant je ostao raditi. To ti je 3 maj.“*

(Nera)

Trećemajska uprava svojim je odlukama i postupcima tretiranja radnika i radnica kontinuirano gradila nepovjerenje među njima, što se jasno moglo iščitati iz većine intervjua u trenutcima kada bi moje sugovornice govorile o vlastitom iskustvu komunikacije s bilo kojom razinom uspravne strukture, a u čijim se naracijama mogao uočiti animozitet.

Na stranici Ministarstva gospodarstva u dokumentu Sanacije brodograđevnih društava u razdoblju 1992. – 2017. godine, možemo pronaći kako se sanacija hrvatskih brodogradilišta nastojala provesti u dva pokušaja tijekom 1999. i 2002. godine, međutim unatoč što je država uložila znatna sredstva to nije dovelo do profitabilnosti brodogradilišta te su ona i dalje nastavila poslovati negativno. Ministarstvo gospodarstva u svom planu sanacije brodograđevnih društava kaže kako nakon 22.08.2002. godine nije izvršena ni jedna sanacija,

već su sve posljedice internog (neracionalnosti u brodogradilištima zbog neprovođenja procesa restrukturiranja) i eksternog poslovnog okruženja (nepovoljni uvjeti poslovanja – tečaj, tržište, visoki troškovi financiranja, crna metalurgija) sadržane u današnjim rezultatima poslovanja<sup>9</sup>, u potpunosti prenoseći odgovornost na upravu brodogradilišta te na tekuće poslovne probleme brodograđevne industrije i uvijete tržišta, iako uzroci lošeg poslovanja sežu mnogo šire od toga. I europska brodogradnja je u tim godinama zapala u krizu radi konkurentnijih brodogradilišta Južne Koreje, Japana i Kine te je stoga izrađen dokument *Leader Ship 2015*. kojim su globalno definirane strategije brodogradnje Europske unije i zemalja pristupnica s rješenjima za brojne potrebe Europe glede transporta, iskorištavanja pomorskog dobra, zaštite okoliša, industrije i obrane (Trinajstić, 2005).

Ono što se najčešće spominje kao glavna pokretačka moć i snaga brodogradnje je njezino poticanje razvoja ostalih industrija koje sudjeluju u izgradnji jednog toliko velikog i kompleksnog sustava kao što je brod. Klasić kaže kako svaki radnik brodogradilišta zapošljava još trojicu ili četvoricu u pratećoj industriji (Klasić, 2004). Međutim dok je 3. maj za vrijeme Jugoslavije većinu materijala dobavljaio unutar granica iste države, njezinim raspadom, kao i zatvaranjem većine industrijskih pogona, nestale su firme za opskrbu domaćim proizvodima i materijalom, pa tako prema Klasiću tri četvrtine repromaterijala i komponenata u izgradnji brodova kod nas ima inozemno porijeklo. Uz to izvori financija su također pretežno inozemni pa tako inozemna komponenta u pravilu predstavlja polovicu od ukupnih troškova izgradnje broda, a učinci brodogradnje se pretežno prenose u korist inozemnih dobavljača (Klasić 2004).

Klasić zaključuje kako brodogradnja u stanju u kojem se nalazila 2004. (nepotrebnim pratećim kapaciteti, višak zaposlenih te zastarjela tehnologija) čini veoma neprofitabilnu gospodarsku granu, a kapital nema interesa ulagati u takve djelatnosti iz čega prema njemu proizlazi kako uopće ne postoje izgledi za privatizaciju hrvatskih brodogradilišta u bilo kojem vidu (Klasić, 2004). Osim toga tvrdio je kako postojeće stanje nije održivo te ukoliko se što prije ne poduzmu nužne promjene, konačni kolaps hrvatskih brodogradilišta postaje realnom prijetnjom (Klasić, 2004), što se u slučaju manjih brodogradilišta pretežno i dogodilo, no 3. maj još uvijek nije dočekao predviđeni scenarij. Takav negativni stav ne začuđuje budući da je u to vrijeme već bio vidljiv i drugi neuspjeli pokušaj tehnološke obnove i restrukturiranja

---

<sup>9</sup> Sanacija brodograđevnih društava u razdoblju 1992 – 2017. godine; preuzeto s [www.mingo.hr](http://www.mingo.hr)

brodogradilišta, a negativne naracije o budućnosti hrvatske brodogradnje često su se provlačile i kroz medije.

Autorica Sokolić smatra da bi zatvaranje brodogradilišta rezultiralo velikim socijalnim problemom u regiji u kojoj je ono zatvoreno, budući da je ono nositelj velikog broja radnih mjesta, ali i kao što je već spomenuto radnih mjesta popratne proizvodnje (Sokolić, 2008). Ono što je zanimljivo njezin rad, za razliku od Klasićevog, iznosi pozitivni podatak kako je hrvatska brodogradnja prema Knjizi narudžbi 2005. godine bila na četvrtom mjestu u svijetu, međutim do 2007. godine je pala na deseto mjesto. Kaže kako su brodovi različitih tipova najvredniji pojedinačni proizvod kojim se Republika Hrvatska predstavlja u svijetu, no i da je udio hrvatske brodogradnje u svjetskoj brodogradnji sve manji (Sokolić, 2008).

#### **4.2. Pregovori sa Europskom uniom**

U razdoblju od 2006. do 2008. stanje u velikim hrvatskim brodogradilištima postaje vrlo aktualno zbog hrvatskih pregovora s Europskom komisijom, a privatizacija nacionalnih brodogradilišta postao je jedan od strateških ciljeva Vlade Republike Hrvatske naveden u Pretpristupnom ekonomskom programu 2006-2008, koji je potvrđen i u Strateškom okviru za razvoj 2006-2013. (Sokolić, 2008). Tijekom proljeća 2006. Povjerenstvo za restrukturiranje od novog stranog konzultanta naručuje "Elaborat o restrukturiranju hrvatske brodograđevne industrije". U veljači 2007. Komisiji se šalju pojedinačni programi restrukturiranja brodogradilišta. U siječnju/veljači 2008., Komisija traži dopune i izmjene, jer programi ne sadržavaju i dokaze da predviđene mjere mogu dati poslovne efekte (Sokolić, 2008).

Restrukturiranje brodogradnje na način i pod uvjetima koje propisuje EU, pokazalo se lošim u slučaju zemalja koje su imale situaciju u brodograđevnoj industriji sličnu hrvatskoj (npr. Poljska), ali i u slučaju nekih puno razvijenijih zemalja. Europskim direktivama je cilj disciplinirati brodograditelje Europske unije nakon što su kroz prošlo desetljeće većinom privatizirana i restrukturirana, te kadrovski bitno olakšana, da bi mogla relativno samostalno i profitabilno djelovati na tržištu. Prosječno brodogradilište u Europskoj uniji ima manje od tisuću zaposlenih i dio je veće mreže poduzeća. Sokolić tvrdi da brodogradilišta u poteškoćama poput hrvatskih zahtijevaju ipak drukčiji pristup te stoga, polazna osnova za primjenu europskih direktiva nije ista, te se hrvatski zakoni ne bi trebali u cijelosti usklađivati

s europskom regulativom (Sokolić, 2008). Neosporivi dokaz pogrešne strategije europskih brodogradilišta je slabljenje konkurentnosti te, posljedično, gubitak tržišta.

Odluka o namjeri i načelima privatizacije velikih hrvatskih brodogradilišta donesena na sjednici Vlade u svibnju 2008. godine, gdje se potvrdila namjera doslovnog provođenja sporazuma potpisanih s Europskom unijom, a ono što je autoricu već tada zabrinulo bila je moguća interpretacija tih odluka posebice onih vezanih uz mogućnost napuštanja djelatnosti ili pak mogućnosti teritorijalnog preseljenja, odnosno zatvaranja ili preseljenja brodogradilišta na manje atraktivne lokacije u zemlji ili čak preseljenja u inozemstvo. Čime bi se otvorili mnogi novi problemi vezani uz opći značaj brodogradnje za ostalu industriju i mnoge druge segmente gospodarstva, znanosti i društva (Sokolić, 2008).

Iznimno negativni ishodi ranijih pokušaja privatizacije ne samo u Rijeci već u cijeloj državi stvorilo je duboko nepovjerenje građana i radnika/ca u državne institucije odgovorne za proces privatizacije brodogradilišta. Tihana Rubić, u svojoj doktorskoj disertaciji spominje slučaj kojim se bavio Richard Schneider u svom radu iz 2011. godine, u kojem razotkrivajući razvoj događaja, pojedinosti i razmjere političko-ekonomske malverzacije i kriminala vezanog uz Hypo Alpe Adria Bank u Hrvatskoj, hrvatskoj težnji za što ranijim ulaskom u Europsku uniju eksplicitno pridružuje brojne kompromise prema interesima inozemnih ulagača i institucija, koje su motivirane stalnom težnjom za približavanjem Europskoj uniji, na štetu Hrvatskoj (Schneider, 2011:17-18, prema Rubić, 2012:34). To podvlači tezu o iznimnoj i problematičnoj orijentiranosti hrvatske politike na političke ciljeve oko pristupanja europskim integracijama (Rubić, 2012:34), a „*Hrvatska je takvom putu u uniju prilagodila većinu svojih propisa pa je i ono što se većini građana još čini kao 'pljačka stoljeća' izvedeno po tobože najvišim zakonodavnim i europskim standardima.*“ (Schneider, 2011:18, prema Rubić, 2012:34). Takve težnje podilaženja zahtjevima Europske unije u pretpristupnom periodu bile su prisutne i u rješavanju pitanja privatizacije hrvatskih brodogradilišta.

Sokolić navodi neke moguće pozitivne strane privatizacije brodogradilišta poput prihvaćanje direktiva o zaštiti na radu što će stvoriti potrebu za prilagodbom i dodatnim ulaganjima, koja će se u slučaju brodogradilišta vjerojatno odnositi na poboljšanje radne opreme i radnih uvjeta općenito, a to bi kao posljedicu u srednjoročnom razdoblju moglo utjecati pozitivno na poslovanje, kroz akumulaciju ušteda vezanih uz manje izostanaka s posla (Sokolić, 2008). O izostancima s posla, odnosno o ranijim odlascima govorile su i moje sugovornice, a kao

razloge navodile su osjećaj beskorisnosti i gubljenja vremena, te nelagodnu atmosferu među zaposlenima kao popratnu posljedicu nedostatka posla i neizvjesne situacije.

Autorica nastavlja kako brodogradnja kao strateška djelatnost prelazi interese isključivo privatnog vlasnika, pa i lokalnih i regionalnih uprava zbog značenja za državu u kojoj je razvijena. Tvrdi da se državni interes u brodogradnji ogledaju u udjelu u BDP-u, izvozu, broju zaposlenih, visokom multiplikatoru i efektu prelijevanja na ostale industrije, u čemu nalazi opravdanost interveniranja države posebnim poticajnim mjerama kojima bi se povećala konkurentnost na tržištu. Međutim isto tako uviđa i opasnost od pretjerane umiješanosti politike u zadiranju u autonomnost odlučivanja, smanjenju efikasnosti sustava te u negativnoj selekciji kroz odabir politički podobnih, a ne tržišno optimalnih opcija korištenja resursa (menadžerskih, kooperantskih, itd.). Na taj način stvara se loš imidž i nepovjerenje u sustav koji bi trebao privlačiti velika novčana sredstva (Sokolić 2008). O stvaranju lošeg imidža koji je još više izražen u medijima govorila je i jedna od mojih sugovornica:

*„Činjenica je da (se) u našoj brodogradnji godinama stvara jedna loša medijska slika, apsolutno. To što je to jedini proizvod koji ova zemlja izvozi, to nikoga ne interesira. Mislim kad počnu političari pričati o tome kako nam je brodogradnja uteg, zato nemaju sada izvoz jer ni jedan brod nije predan, kad se jedan brod preda onda izvoz u zemlji poraste za 100% (...). Tako da stvarana je jedna potpuno negativna slika i to ne sada zadnje dve, tri godine, nego posljednjih dvadeset godina se takva slika stvara. (...) to je i dobrim dijelom dovelo do toga da široke narodne mase misle šta misle. Ljudi su uvjereni kako oni iz svojega „žepa“ stalno nešto namiruju brodogradnji, stalno oni nešto saniraju. Pa ja bi pitala one koji saniraju, pa koliko godina to sanirate, šta niste to već sanirali, pa direktore postavljate vi, ne postavlja ih radnički savjet. Nekada je radnički savjet dizao ruku za postavljanje direktora, više to ne radi više od dvadeset godina. Ono kad mi netko kaže država je loš gospodar, država sama za sebe kaže ja sam loš gospodar. Ako ne možeš gospodarit jednom firmom, kako možeš gospodarit državom?“*

(Jana)

U dokumentu *Retrospektiva procesa sanacije i restrukturiranja brodograđevne industrije u republici hrvatskoj* stoji da Protokol VIII Akta o pristupanju Republike Hrvatske Europskoj uniji propisuje ključne uvjete koji se moraju poštivati u procesu restrukturiranja hrvatskih

brodogradilišta te biti sadržani u planovima restrukturiranja i privatizacijskim ugovorima. Oni se odnose na: određivanje datuma 1. ožujka 2006. od kada su poduzetnici počeli dobivati potpore Europske unije za restrukturiranje; obavezu vlasnika da doprinese procesu restrukturiranja s iznosom od najmanje 40% ukupnih troškova restrukturiranja; smanjivanje ukupnog proizvodnog kapaciteta (određeno u CGTu= Compensated Gross Tonnage) u razdoblju najkasnije dvanaest mjeseci nakon potpisivanja ugovora o privatizaciji, a to uključuje trajno zatvaranje navoza ili određivanje navoza za isključivu vojnu proizvodnju ili smanjivanjem površina; ukupna godišnja proizvodnja ograničava se na 323600 CGT za razdoblje od deset godina počevši od 1. siječnja 2011. (pri tome je 3 maj ograničen na 109570 CGT); i provođenje mjera u cilju uspostave dugoročne održivosti. Također je navedeno da nakon pristupanja Europska komisija može naložiti Republici Hrvatskoj osiguranje povrata svih potpora za sanaciju i restrukturiranje koje su dane određenom poduzetniku od 1. ožujka 2006. sa složenim kamatama ukoliko se brodogradilišta ne budu pridržavala navedenih uvjeta.<sup>10</sup> Privatizacija hrvatskih brodogradilišta bila je određena pretpristupnim pregovorima za ulazak Hrvatske u Europsku uniju. Potpisivanjem navedenog protokola također se pristalo na mnoge uvjete oko smanjenja proizvodnje koji neminovno dovode do smanjene potrebe za zaposlenima, te isto tako u slučaju neprovođenja svih uvjeta, brodogradilišta će morati vratiti sav dobiven novac za sanaciju od dogovorenog datuma što bi vrlo izvjesno moglo dovesti do kraja brodograđevne industrije u ovim krajevima.

### **4.3. Od privatizacije i europeizacije do straha za egzistenciju**

U cijelom periodu pregovora nije postojala nikakva konkretna informacija o planovima za budućnost 3. maja koja je bila dostupna njegovim radnicama i radnicima. Nove informacije bi pretežno dobivali putem medija ili su se širile usmenim putem među zaposlenima. Pojedina mjesta u radnom okruženju postajala su točke razmjene informacija:

*„A joj to ti je najgore bilo. Nitko ništa ne zna, a svi nešto pričaju i svatko nešto čuje i svatko nešto nadoda. Bilo je svakojakih priča (...). E ovako, mi se svako jutro nađemo na kavi, u mom uredu imaš aparat za kavu, znači ljudi si idu skuhat kavu i onda si pričaju 'Ja sam čuo ovo, ti si čula ono, rekao mi je ovaj iz pogona, rekao mi je ono' i*

---

<sup>10</sup> Retrospektiva procesa sanacije i restrukturiranja brodograđevne industrije u republici hrvatskoj; preuzeto s [www.mingo.hr](http://www.mingo.hr)

*tako ti se to sve širi i uvijek netko nešto nadoda. (...) ali ti neki ljudi kao da su uživali tu negativnu vibraciju prenositi i onda su uvijek samo crne vijesti... ne znam 'bit će nas tisuću višak, bit će nas devetsto višak, bit će nas sedamsto višak'... i samo se o tome pričalo.“*

(Mirta)

S druge strane u Upravi i vodećim strukturama znale se su određene informacije unaprijed, no smatralo se da je prenošenje takvih informacija zadatak Radničkog vijeća i sindikata, te da su informacije objavljivane putem medija bile dostatne:

*„Dakle ovako, ja sam znala neke stvari iz razloga što sam bili na rukovodnoj funkciji pa smo tako neke stvari znali. (...). Mi smo imali informacije, mi smo imali informacije to se ne može reći da nije bilo informacija. Široki krug ljudi nije imao informacije. Imao je informacije što je pročitao iz novina ili neka obavijest što je išla preko sindikata, preko radničkog vijeća, dakle tu je bilo informacija, ne može se reći da ljudi nisu znali šta se dešava. Međutim rukovodne strukture su imale možda jedan stupanj više informacija.“*

(Jana)

Neizvjesnost, nesigurnost, iščekivanje, neinformiranost, strah i šutnja, postali su nusprodukti dugogodišnjeg pokušaja restrukturiranja i privatizacije Brodogradilišta 3. maj započetog devedesetih godina prošlog stoljeća te okončanog s 1.7.2013. godine, čime se također odgovornost države za njegove radnike i radnice prebacila u ruke novih privatnih vlasnika Uljanik Grupe. Renato Curcio u knjizi *Radnici za jednokratnu uporabu – Individualizacija, privremenost i nesigurnost u totalitarnom društvu*, tvrdi kako sve navedene karakteristike zapravo mogu biti uzrokom psihološke patnje radnica i radnika, a izvori tjeskobe mogu biti od fizičkog i mentalnog osjećaja nemoći, stanje stalne uzbune, naslućivanje predstojećih opasnosti, povlačenje u sebe, neizvjesnost hoće li se prijetnja ostvariti, vjerojatnost da se ona doista ostvari, te sumnja u vlastite sposobnosti da joj se suprotstavi (Curcio, 2007). Iako ovaj autor uglavnom govori o poduzećima koja su već duboko zaronila u neoliberalnu fleksibilizaciju, smatram kako se mnogo zajedničkih karakteristika može uočiti i kod poduzeća koje se nalazi u procesu privatizacije, a i sama fleksibilizacija je karakteristika privatnih poduzeća, stoga sličan obrazac postupanja s radnicima možemo očekivati i u

njegovoj budućnosti s obzirom na njihovu kompatibilnost s neoliberalnom ekonomskom ideologijom.

Curcio tvrdi kako se fleksibilnost u poduzećima primjenjuje kao sredstvo uspostave društvene kontrole i to kao tehnika za podjarmljivanje radi uništavanja povezanosti i solidarnosti među radnicima i radnicama, odnosno za odvratanje od pružanja otpora prema zahtjevima poduzeća (Curcio, 2007). Korištenje navedenih sredstava u 3. maju vidljivi su u podjeli među sindikatima koji se dijele na Sindikat 3.maja, Sindikat metalaca i Sindikat Istre i Kvarnera, a postoji i Radničko vijeće kao predstavničko radničko tijelo. Već sama podjela među sindikatima potvrđuje uspješnost razjedinjenosti radnika te nesolidarnosti u borbi za ostvarivanjem zajedničkih prava. O gubitku povjerenja u sindikalnu zaštitu i skepticizmu prema njihovim metodama borbe za radnička prava govore i moje sugovornice:

*„Pa ne znam. Ja mislim da je uloga više politička i više imam osjećaj za sebe jer vidi se da su nam mnogi bivši sindikalisti sada saborski zastupnici i ne znam, kad čovjek gleda njihove plaće oni su u biti... ne znam, imam osjećaj da se oni bore za sebe i za svoje pozicije, sa tvrdim nekim pregovorima, sa tvrdim stavovima čuvaju tobože prava radnika, a u stvari čuvaju neke svoje fotelje. Osobni interesi su preveliki.“*

(Sanja)

*„Isto ko sad bio je štrajk solidarnosti, sad sam već i zaboravila za koga, to je nedavno bilo, prije par mjeseci, kad se štrajkalo dva sata, al ne znam za šta, sad sam zaboravila. I pazi sad smiješne situacije, meni je to presmiješno, ako štrajk dva sata traje, ne naš sindikat se s upravom dogovorio barem sat vremena, od dvanaest do jedan. Mislim halo! I da je to normalno? I sad da sindikat nešto radi. Ti si sad neki sindikat jer si rekao ok sat vremena, simbolično da smo to... umjesto dva sata. Pa trebao si cijeli dan taj i gotovo. Mislim meni to nije normalno. To je to što sindikat uopće ne radi u korist radnika. Šta su se oni dogovorili sat vremena solidarnosti? Baš si solidaran. Vidiš ništa to ne valja. Sve ti je to moja stolica, moj džep i ako ti netko izađe u susret znaj samo da on ima neke koristi od toga. I ništa drugo. To tako prolazi.“*

(Nera)

Razjedinjenosti među sindikatima i radnicima te odsustvu kolektivne borbe pridonijela je i parcijalna privatizacija brodogradilišta kojom se izostavilo sestrinske firme te njihove radnice

i radnike ostavilo na milosti Centra za restrukturiranje i prodaju (CERP). Uljanik je dakle preuzeo samo Brodogradilište 3. maj, a tvrtke Tvornica motora i dizalica (MID), Tvornica industrijske i brodske opreme (TIBO), 3. maj - Ugostiteljstvo i 3. maj STM nisu bile obuhvaćene Uljanikovim privatizacijskim planom. Ove tvrtke su svoje dionice i poslovne udjele prenijeli na tadašnju Agenciju za upravljanje državnom imovinom (AUDIO), koja je bila zadužena za kadrovski i financijski preustroj. Navedene firme još se uvijek nalaze u financijskim i poslovnim problemima, nije im osiguran novac za tehnološku obnovu, niti za neisplaćene plaće i otpremnine za radnice i radnike kojima je otkazan ugovor o radu. (Neizdrživo stanje u tvrtkama izdvojenima iz 3. maja: Sindikati najavili štrajk, 12.3.2014.). Dio mojih sugovornica na intervjuima je komentiralo takav ishod sestrinskih firmi 3. maja i njihovih zaposlenika smatrajući ga nepravednom političkom odlukom u kojoj su sindikati još jednom potvrdili svoju usmjerenost prema jačanju vlastitih političkih položaja:

*„Tu je trebao biti sindikat, kad je pregovarao s poslodavcima i znali su dobro što se radi i šta je iza toga svega... opet su prešutno tobože stajali uz radnike, a nisu napravili ništa. Oni su nas najprije razdvojili, ove su u Audio stavili, ove su u 3 maj, a nas su u Uljanik. Zašto? Kad imaš ti puno ljudi, ako to padne, to će onda velik odjek napraviti. A što ti je dvjesto ljudi, sto ljudi kad padne? Nitko za njih neće ništa napraviti. Ja ti mogu reći Dizel motorna je nekad bila znači jako dobra firma u 3. maju, u kojoj su ljudi imali jako dobre plaće. To je sad totalno srozano na ništa. Pitanje dal` će uopće dobit plaću. Evo sad su tu neki dan štrajkali. Pa zašto nije cijeli 3. maj stao uz njih? Zato nije sindikat pozvao svih nas. Nema te solidarnosti.“*

(Mirta)

*„Ja sam to i službeno u novinama prokomentirala da je to nepravda i da je po meni za tu nepravdu kriv sindikat što je dozvolio da se ti dijelovi poduzeća odvoje i žrtvuju da bi se 3 maj, odnosno brodogradilište prodalo Uljaniku koji je po meni i svim nekim informacijama slabije stoji nego mi. I financijski i poslovno. To je politička odluka. Tu zamjeram i vladi, prvo sindikatu, onda strašno gradu Rijeci.(...) Mislim imam isto kolegu koji je rekao da mu je šef došao u petnaest do tri i rekao da je on od ponedjeljka na birou. A pristao je na prekvalifikaciju, obavio je cijelu prekvalifikaciju, počeo je raditi kao varioc. I opet su ga... Znači mogao je raditi u brodogradilištu. Ne, ča! Na sve je pristao. I on još nije dobio otpremninu.“*

(Sanja)

Odluku o izdvajanju brodogradilišta od ostalih firmi, čija je upravna nadležnost došla u ruke državnih institucija, mogao je dovesti samo tadašnji vlasnik, kojeg je u tom trenu još uvijek činila država. Dakle najveću odgovornost za donošenje konačne neodgovorne odluke prema radnicima spomenutih firmi nosi većinski vlasnik. Međutim sigurno da je i lokalnoj vlasti odgovarao takav slijed događaja koji bi mogao dovesti do daljnje deindustrijalizacija grada Rijeke, čija se gospodarska djelatnost sve više usmjerava na turizam promičući novi globalni trend očuvanja industrijske baštine, a u čiji bi se krajobraz savršeno uklopio još jedan propali industrijski div. Posrednička uloga sindikata ne opovrgava nagađanja mojih kazivačica kako se njihova djelatnost ne kreće u smjeru zaštite radničkih prava.

Curcio tvrdi kako fleksibilnost radnike drži u zabrinutosti i strahu od gubitka plaće, a time i kupovne moći, pa onda i od gubitka posla, te strahu da neće moći pronaći novi posao na vrijeme, strahu od gubitka društvenog statusa, strahu od neuspjeha, strahu od suprotstavljanja u slučaju kršenja njihovih prava i strahu od solidarnih odnosa, starenja, od prelaska „dobne granice“ odnosno praga za mirovinu, straha da neće stići do dobi za mirovinu, te degradiranju ljudskog dostojanstva u poduzeću u kojem najveću vrijednost ima uvećavanje profita pod svaku cijenu (Curcio, 2007). Nabrojene karakteristike pridružio je procesu fleksibilizacije, međutim sve one bi se također mogle pripisati i situaciji nedostatka novog ugovorenog posla, neizvjesnosti iščekivanja razvoj situacije privatizacije i restrukturiranja poduzeća te dolasku novog vlasnika i nove uprave o čijim se poslovnim planovima ništa pouzdano ne zna. Jedino što preostaje radnicama i radnicima u takvoj situaciji jest nada da će plaća idući mjesec doći i da će doći na vrijeme prije roka uplate rate kredita:

*„... kužiš ljudi rade mjesecima negdje bez plaće jer nemaš izbora negdje nekad otić. Nema nekih ponuda. A možda se nešto izokrene pa možda i počnu davat plaće, ali tako onda ostaneš na tom radnom mjestu mjesecima. Tako i ovo tu. Došli smo na to da imaš redovito plaće i to je super. Imaš redovito plaće svaki mjesec, odlično. I svi smo mi jedna plaća te dijeli od propasti. Svi. Svi smo u minusu, imamo kredite i jednu plaću nemoj dobiti već te unazadi skroz.“*

(Nera)

#### 4.4. Egzistencija i 'restrukturiranje'

Prilikom mog prvog posjeta 3. Maju, koji nije bio vezan za istraživanje u ovom radu, nekoliko mjeseci prije same privatizacije, imala sam dogovoren intervju s jednim radnikom iz pogona kojeg mi je Ured za odnose s javnošću prethodno morao odobriti budući da sam snimala video materijale za izradu kratkog dokumentarnog filma za jednu filmsku radionicu. Intervju smo snimili u njegovoj radionici koju je tom prilikom zaključao, kako je rekao da nam ne bi nitko smetao. Međutim kasnije sam saznala da je odabir lokacije i zaključavanje radionice najvjerojatnije učinio kako nitko ne bi saznao za njegovo učešće u snimanju budući da je to bilo razdoblje kada se nitko nije htio posebno isticati, još pogotovo biti viđen dok daje izjavu ispred kamere. Strah da bi se nekoga povezalo sa strujama koje pružaju otpor nadolazećim promjenama, ili da se samo i posumnja kako govori negativno o promjenama, vladajućoj strukturi ili načinu poslovanja povezana je sa strahom od dolaska na listu tehnološkog viška radnika koja se potihom najavljivala zajedno s privatizacijom i restrukturiranjem. Prakticiranjem *downsizinga*, odnosno smanjenja radnih mjesta kao posljedice restrukturiranja, kako kaže Curcio, fleksibilno poduzeće pribjegava otpuštanju radnika kako bi se smanjili troškovi i povećao profit (Curcio, 2007), no to je također česta praksa i mnogih poduzeća koja su prošla privatizacijski proces kao i proces restrukturiranja. U periodima neuspješnih pokušaja restrukturiranja 3. maja, ali i prije, smanjenje broja radnika je također bila jedna od praksi privremenih pokušaja stabilizacije velikih novčanih gubitaka i poslovnog propadanja firme koja se zatekla nespremna za nove ekonomske odnose. Vlastito iskustvo proglašenja viškom radne snage i ilegalnog slanja na čekanje još u ranijim devedesetim godinama ispričale su mi i moje kazivačice:

*„Ja sam u biti od devedesetih nazadovala. Devedeset treće sam kao proglašena viškom jer je tadašnji direktor ustvrdio da samo treba inženjere, znači srednji stručni kadar njemu nije značio ništa (...) u biti skoro sve tehničare su poslali ča na čekanje i samim time na listu viška radnika. A u među vremenu je bilo baš ono i svađa među ljudima oko bilo čega. Bilo je dovoljno krivo te pogledat i da te netko napadne.“*

(Sanja)

*„Znači kad smo mi prvi puta otišli na čekanje (...) to je bilo ono prvo padanje 3. maja, godinu ti ne bih znala reći. Znači prva grupa je otišla za 10 000 maraka, onda su ljude slali na čekanje jer nije bilo posla (...) i onda su nam ponudili 10 000 kuna, (...). Onda je meni bilo ponuđeno da uzmem 10 000 kuna, ili čekanje, ili prekvalifikacija*

*(...). Ni jedno, ni drugo, ja ću čekat. I onda sam ti bila pozvana nakon mjesec dana da potpišem papir na kojem se ja obvezujem da neću u iduće tri godine tužiti 3. maj, jer mi smo imali pravo ih tužiti jer su nas protuzakonito poslali na čekanje, a u međuvremenu su čak primili ljude što nisu smjeli. Znači to je bio opći kaos tamo. (...) Kužiš, primali su ljude preko veze što je bio apsurd i slali ljude na čekanje, a to nisu smjeli napraviti, to su napravili protuzakonito.“*

(Mirta)

Postupak *downsizinga* također se očekivao i u sklopu restrukturiranja koje je trebalo uslijediti nakon privatizacije pa smo tako mogli u novinama pratiti masovno otpuštanje radnika pod retorikom „zbrinjavanja“ viška radnika ('Zbrinjavanje' se privodi kraju: Čisti tehnološki višak oko 280 trećemajaca?, 23.11.2013.). Otkazi su se dijelili u nekoliko navrata nakon privatizacije, a prvi krug bio je zanimljiv radi fenomena dobrovoljnog prijavljivanja na listu tehnološkog viška. Jedna od mojih sugovornica koja je ujedno i šefica jednog od ureda kaže: „Ja mislim da od brodogradilišta nema nikoga tko nije htio otić pa su ga potjerali, nije bio takav pristup“ (Jana). Dalje objašnjava kako su trećemajski šefovi dobili dojavu iz Pule, odnosno iz Uljanika koliko radnica i radnika moraju staviti na listu, a ona se sa svojim uredom dogovorila tko će otići, a tko ostati, odnosno neki su joj sami rekli kako žele otići, ili su pak imali već uvjete za prijevremenu mirovinu pa je i to bila opcija. Iako im je otpremnina zajamčena kolektivnim ugovorom 3. maja ipak smanjena, razlozi dobrovoljne prijave bili su od veće isplativosti otpremnine od dočeka mirovine u slučaju onih koji su približno tri desetljeća u firmi, preko stjecanja kapitala za pokretanje vlastitog biznisa, do straha da je 3. maj postao „brod koji tone“ pa su zajamčene otpremnine zvučale kao bolje opcija od dočeka bankrota. I među mojim kazivačicama također je bilo onih koje su se dobrovoljno prijavile, a jedna od njih je u svom obrazloženju izjavila kako je uz puno godina radnog staža kojima je ostvarila maksimalan iznos otpremnine, razlog bio i nedostatak zdravlja kojim bi dočekala punu mirovinu:

*„(...) mi smo se prijavile rano, ali moj šef to nije prihvatio. Ja sam morala ići tražit, vidjet... i on se jako naljutio na mene kad sam ja tražila da ostanem na listi (...) već smo znali kolika je otpremnina i tako dalje, da su je smanjili, ali ja sam si izračunala da je to meni još uvijek više nego što bi dobila plaće za tih tri i pol godine koliko meni eventualno fali do mirovine. A ja s obzirom na moje zdravlje izgubljeno, bojim se da ne bi ni čekala punu mirovinu. Ne bi mogla radit tamo do pune mirovine. Znači bila*

*sam spremna da ću morat ić u prijevremenu mirovinu i izračunala sam (da) bi dobila više otpremnine nego što bi dobila plaće. A osobno mislim da neće proć još dugo vremena, da će opet jedan broj otići, ali ovaj puta možda i bez otpremnine.“*

(Sanja)

Navedeni događaji koji su u 3. maju uslijedili početkom devedesetih od promjene načina poslovanja, nestabilnosti i nesigurnosti radnog mjesta, te narušenih međuljudskih odnosa koji su ih slijedili, osjećaj bespomoćnosti i straha od isticanja i traženja boljih uvjeta rada ili pravde, čine jedan dio rizičnih faktora za psihofizičko zdravlje radnica i radnika, što će biti detaljno analizirano u slijedećem poglavlju.

Sugovornice koje su još uvijek zaposlene u 3. maju pitala sam ako su zamijetile kakvu promjenu, bilo da se radilo o pozitivnoj i negativnoj, od kad je 3. maj pod vodstvom nove uprave. Svoja iskustva novonastale atmosfere opisale su kroz osjetno manji broj ljudi u brodogradilištu koji su proglašeni tehnološkim viškom, te kroz osjećaj manje vrijednosti i stalnog nadzora od novih šefova dislociranih u Puli:

*„Znaš što se promijenilo? Da je parking puno prazniji, da su hale puno praznije jer nema radnika, materijala puno manje, to se promijenilo. Baš se osjeti da nema puno ljudi. Ideš šetat, nema ljudi, nema radnika. To se osjetilo. Ta neka praznina. Ti ideš šetat po 3. maju, ko da je praznik. Baš to stalno komentiramo kako nema ljudi u 3. maju. (...) Ništa se nije promijenilo previše. Jedino to što imamo posla ajde to je dobro (...). Ali se ništa nije promijenilo. Ne mogu ti ništa reći da je puno bolje.“*

(Mirta)

*„Sad ovih zadnjih godinu dana te integracije, ne znam ljudi nekako osjećaju da su... a ne znam kako to reć... mislim da je možda to sve skupa, da su ljudi nespremni bili na tu situaciju. Svih nas je to malo i zateklo. I ljudi se osjećaju manje vrijednima od onih u Uljaniku iz razloga što su i plaće trećemajske manje u odnosu na one u Uljaniku i onda se ljudi osjećaju kao da smo negdje, bi rekao jedan kolega 'pogon u Vijetnamu'. Ne? (...) Tu postoji možda jedan problem šta samo brodogradilište, proizvodnja je tu u Rijeci, njihovo rukovodstvo je tu riječko, mi koji spadamo u pripreme službe mi spadamo u Pulu, naši šefovi su u Puli. Možda tamo osjećaju ljudi neko, da prema njima osjećaju neko nepovjerenje. Stalno se nešto provjerava, stalno se nekog kontrolira, stalno nešto. Tako da s druge strane ono ljudi danas u ovoj situaciji kakva*

*je, bore se za preživljavanje, za vlastitu egzistenciju i onda mislim da tu možda su neki odnosi rekla bih hladniji nego su bili ranije.“*

(Jana)

Pitala sam ih i za njihovo mišljenje o trenutnoj situaciji u kojoj se nalazi 3. maj kao dio Grupe Uljanik, što misle o novim vlasnicima, te vide li da se priča o 3. maju u budućnosti nastavlja ili joj se bliži kraj:

*„Moram reć da sam malo ja sam osobno malo razočarana. Puno, puno više sam očekivala, mislim da je slika koju sam ja imala, a mislim da sam imala dosta informacija, slika je puno lošija nego sam ja mislila. Razočarana sam dobrim dijelom toga. (...) Osobno kažem sam uvjerenja da je najbolje što nam se moglo desit da nas je dobio Uljanik. Sigurno bolje nego da nas je dobio neki Div ili netko tko se brodogradnjom nije bavio. Šta će dalje bit od toga ne znam, i ne mogu ocijenit. (...) ali u principu trenutno postoje ugovoreni brodovi, znači u najmanju ruku na neke dvije, tri godine, znači to su sve kratki periodi, i sad bi se kroz to trebalo nove poslove ugovarati i budu li svi ti poslovi bojim se da s ovim brojem ljudi se to neće moć napravit. Dakle trebat će se tu zaposlit nove ljude. Međutim dok se ne stvori jedna pozitivna klima u razmišljanju o brodogradnji, ljudi se neće zaposlit.“*

(Jana)

*„Pa znaš šta, ja sam zadovoljna s jedne strane što sad ima posla. Kako nas je malo sad se svi hvatamo nekih poslova, nas je koliko je, dobro sad ćemo navodno dobiti još pet ljudi, to ćemo još rasporedit, al treba ih naučit. Radi se. S tim da se manje pričaju loše stvari...“*

(Mirta)

*„Mislim to se ionako već trideset godina govori i ovi koji su duže od mene, da će se zatvoriti. Neće se. Non stop se nešto razvlači. Vjerojatno će tako godinama, a nama radnicima na kapaljku. Ne vjerujem da će to bit nešto od toga. Ja sam čak rekla možda bi čak bilo dobro da se zatvori, čak prije nego nas je Uljanik preuzeo, možda bi i bilo bolje da se zatvori. I kaže što ćemo onda, pa ne znam, moraš nešto. Nešto bi se snašli. Onda znaš moraš ić drugdje.“*

(Nera)

*„Pa iskreno da budem ne znam. Sumnjam da ima neku veliku budućnost. A ako i bude to će isto biti na razini ono jeftine radne snage. Što radiš što više, dobiješ što manje. Jer nam je kompletna država... sve teži tome, sve teži tome da netko ostvari profit, a da radnik bude plaćen što manje. Znači ako ne bude tako, propast će. Osobno ne bi voljela da propadne. Mislim da bi trebalo zbog mladih ljudi, da ipak netko radi. Da se ipak nešto drugo događa osim prodaje i usluge.“*

(Sanja)

U njihovim odgovorima ne možemo vidjeti puno optimizma za budućnost 3. maja, no iako su neki razočarani nedovoljnim i neefikasnim promjenama u načinu poslovanja novih vlasnika ili zadovoljni većim opsegom posla radi manjka ljudi, i dalje postoji određena nada za budućnost brodogradilišta, osobito kod onih radnica koje su veći dio ili cijeli svoj radni vijek provele kao dio kolektiva posljednjeg riječkog diva.

## **5. Stres i nasilje na poslu - patologija neoliberalne tranzicije**

Uvjeti rada, priroda posla, međuljudski odnosi, način poslovanja i brojni drugi elementi koji čine radni okoliš, jedan su dio faktora koji ima značajnu ulogu za psihofizičko zdravlje radnica i radnika. Također brojni zakoni (poput Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu ili Zakon o listi profesionalnih bolesti) i organizacije (poput Hrvatskog zavoda za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, Inspektorat rada) djeluju upravo u funkciji sustavnog reguliranja psihofizičkog blagostanja zaposlenih. No, dok se institucionalna regulacija zdravlja radnika uglavnom fokusira na zaštitu i očuvanje fizičkog zdravlja, tko preuzima odgovornost za emocionalni i psihički integritet populacije zaposlenih te na koji je to način povezano s politikama rada i „neoliberalnim zdravljem“?<sup>11</sup>

Christophe Dejours, francuski psihoanalitičar specijaliziran za patologije vezane za rad, u centar iskustva i centar društvenih institucija stavlja upravo rad. Pozicionira ga tako stoga što niti jedno drugo iskustvo ne može subjektu pružiti istu priliku za razvoj vlastitih kapaciteta, vještina i sposobnosti te vlastite sposobnosti razmišljanja (Deranty, 2008). Na poslu se

---

<sup>11</sup> Sintagma po prvi puta primijenjena 2008. godine – tada osporavana, no danas vrlo aktualna za opis stanja neoliberalnog 'zdravstva' – vidi Špoljar-Vržina, 2008.

provede približno jedna trećina dana, iako postaje sve uobičajenija praksa produljenja radnog vremena, no i sama struktura radnog dana i radnog tjedna ukazuje kako rad zauzima jedno od središnjih mjesta u životima zaposlenih osoba. Osim faktora vremena, tu je i egzistencijalni faktor u kojem rad također, najčešće zauzima prvo mjesto, iako svjedočimo sve prisutnijem fenomenu rada bez ili sa zakašnjelim plaćama što stvara dodatne negativne reperkusije.

Dejours je provodio brojna istraživanja radnog mjesta na kojima su se javljali ozbiljni slučajevi individualne ili kolektivne disfunkcionalnosti, a svoje je inicijalne kliničke namjere proširio i na društvenu dijagnozu Francuskog društva, te na tezu o strukturalnoj ulozi posla na individualne psihe. Tvrdi da upravo stoga što je sam rad smješten u centru subjektova iskustva, transformacija radnih mjesta i promijenjena prirode radnog procesa koje su uzrokovale osjećaj povećane egzistencijalne prekarnosti, uzrok patnje mnogima, a manifestira se kroz nove, nekad dramatične individualne i kolektivne patologije. To objašnjava kroz teoriju o nerazdvoivosti tijela i subjektivnog ega, kao i kroz povezanost moralnog i društvenog života subjekta s njezinim ili njegovim fizičkim tijelom te upravo zato u trenutku kada je moral poljuljan, tijelo ne može ostati indiferentno, odnosno društveni uspjesi i neuspjesi odrazit će se i na tjelesne uspone i padove. Također i obrnuto, napadom na fizičko tijelo, posljedice se manifestiraju i na psihi (Deranty, 2008).

U prethodnom sam poglavlju govorila na koje su se sve načine transformirala radna mjesta trećemajskih radnica i radnika počevši od prelaska sa socijalističkog društvenog vlasništva na tranzicijsko državno vlasništvo, promjene načina poslovanja podređivanog slobodnom tržištu, povećanju nesigurnosti radnih mjesta koje je pospješila financijska i poslovna kriza brodogradnje, neuspjeli pokušaji restrukturiranja 3. maja, pa sve do privatizacije pod Grupom Uljanik uvjetovane pretprijetnim pregovorima s Europskom unijom. Promjenom prirode radnog procesa veći se naglasak stavio na vertikalnu distribuciju moći u brodogradilištu čime se značaj radnika i radnica uvelike smanjio, a proporcionalno je padala i razina zaštite njihovih prava i njihovog dostojanstva. Također budući da u 3. maju većinu radništva čini muška populacija, sve moje sugovornice tvrde kako se radi toga njihov rad manje cijeni zbog čega su morale puno više truda uložiti od svojih muških kolega kako bi se primijetio njihov doprinos u poslu, ako bi uopće na kraju bio priznat, odnosno jednako vrednovan. Dejours smatra kako nedostatak prepoznavanja nečijeg udjela i učešća u radu ili neprepoznavanje njegovih/njezinih vještina i doprinosa postaje jednim od glavnih izvora patnje. Važan element u tom prepoznavanju čini radni kolektiv zato što se najviše poslova radi upravo u kolektivu kooperativno i koordinirano (Deranty, 2008). Probleme unutar radnog kolektiva može

uzrokovati već spomenuti rodni disparitet, ali i druge vrste podjela među radnicama i radnicima poput dobrih, nacionalnih, religijskih, klasnih razlika ili razlika u stupnju obrazovanja.

Autorica Hirigoyen navodi kako radne skupine nastoje izjednačiti pojedince i teško podnose različitosti, primjerice u nekim poslovnim granama koje su tradicionalno namijenjene muškarcima, ženi koja se tu zaposli bit će teže priskrbiti poštovanje. Kaže kako su tu u pitanju nerijetke grube šale, besramne geste, prezir svega onoga što ona može reci te nepriznavanje njezina rada (Hirigoyen, 2003:63-64). Za vrijeme intervjua moje sugovornice su mi otkrile kako su ili same bile žrtve takvih odnosa ili bi mi prepričale slučaj kolegice za koji su čule. Jedna kazivačica ispričala je svoje iskustvo ponižavanja od svog šefa:

*„Tako je bilo baš i s jednim rukovodiocem koji mi je rekao... znači mi radimo, to mi zovemo boksevi, znači ograđen si sa paravanom, ima zavjesa da si ne smetamo jedni drugima, i uglavnom ti je... pazi ljudi dođu, moraš i pričat, dođu kolega do kolege. Ništa kod mene posebno ne dolaze i ne komuniciram ko što oni drugi pričaju. Na jednom razgovoru mi je uglavnom rekao kao 'Zadnja opomena za...' da sad ne ulazim bez veze i rekao je 'Od sad u boksu ti i cijev'. Mislim dal tebe na nešto asocira kad ti kaže 'Od sad u boksu ti i cijev'. (...) Al ne, on se poslije znaš izvlačio na to, on tako lijepo to zna sve izokrenuti. Normalno da je to na posao, da se nema priče, da 'Što sam ti drugo trebao reć'. Stvar je u tome da to nikad niti prije, niti poslije, niti sada ne bi rekao jednom muškom radniku. Ne bi se usudio da mu reče. A mene je to uvrijedilo, prvo ko ženu me to uvrijedilo, drugo uvrijedio si me ko radnicu. Kako god okreneš mislim baš me onako, baš gadno, gadno me uvrijedio.“<sup>12</sup>*

(Nera)

Kazivačica mi je otkrila kako je radi učestalih sukoba sa šefom tražila čak premještanje na drugo radno mjesto kod drugog šefa zato što niti među kolegama, niti među pravnim osobama nije pronašla sluha i potporu za njezine probleme i narušeno dostojanstvo. Nažalost ovaj slučaj nije izoliran, a da u brodogradilištu vlada patrijarhalni sustav ukazuju iskazi i drugih kazivačica koje su se od početka svog radnog staža u 3. maju susretale s različitim oblicima seksizama. Jedna kazivačica ispričala mi je kako je imala problem u uredu s prihvaćanjem njezina mišljenja, koje bi bilo uzeto u obzir jedino u slučaju kada ga iznese muški kolega:

---

<sup>12</sup> Ispitanica je dala pristanak za objavljivanje iskaza

*„Kad vidiš da nešto ne štima u poslu pa želiš to poboljšati ili dati neku primjedbu, onda ti kaže 'Uzmi kuhaču i odi doma, nemoj tu nego radi tako kao što sam rekao', nema fleksibilnosti, dogovora nego tako. (...) Pa bilo je sa nekim ljudima češće, neki ljudi su stvarno podržavali me i znali su ono što bi ja rekla prenest svojim riječima, ono moje riječi pretočiti u svoje riječi da bi to išlo drugačije i tako.“*

(Oliva)

Hirigoyen tvrdi da kada se redovito i duže vrijeme osjeća napad na vlastito dostojanstvo i psihički integritet zbog neprijateljskog držanja jedne ili više osoba, tada se zaista može govoriti o moralnom zlostavljanju (Hirigoyen, 2003:185). Ona zlostavljanje na radnom mjestu definira kao svako nekorektno vladanje koje se osobito očituje postupcima, riječima, djelima, gestama, napisima koji mogu nanijeti štetu osobnosti, dostojanstvu ili fizičkom i psihičkom integritetu neke osobe, dovesti u opasnost njezino namještenje ili pokvariti radno ozračje (Hirigoyen, 2003:59). Iako moje sugovornice svoja iskustva nisu opisivala u kontekstu zlostavljanja na radnom mjestu, iz njih se moglo iščitati kako su njihovo radno okruženje i međuljudski odnosi bili oblikovani društvenom raspodjelom moći koja je za muški dio radništva bila neupitna, dok su se žene za nju morale izboriti. Jedna od sugovornica opisivala je situaciju u kojoj joj je bila privremeno dodijeljena šefova uloga, za vrijeme šefova bolovanja, uz što je dobila puno više zaduženja i odgovornosti, no njene kolegice i kolege ju nisu prihvaćali kao autoritet:

*„Recimo ako konstantno nekog moraš prisiljavat, ne dozvolit mu da s tobom ne priča. Znači on tebe ignorira, ti ga moraš prisilit jer te smatraju odgovornom. Nemaš službeni papir da si nekakvi poslovođa ili nekakvi šef ili bilo šta takvo, nikakvi brigadir, nemaš nikakvi papir. Ali od tebe je neslužbeno, odnosno nije napisano, ali je rečeno ljudima da si ti odgovoran za taj posao i da se tebe pita i gdje će tko radit i šta će tko radit. Odnosno da si ti taj koji to mora sredit i da se tebe mora slušat. I dok je odgovorna osoba gore u našem uredu bilo je klimanje glavama i sve ok. Kad šefa nije bilo, ako sam ja bilo šta rekla 'Trebalo bi napraviti ovo ili ono', 'Gdje ti to piše?'. Ja sam to ignorirala takva pitanja i smatrala sam da treba posao ić naprijed. (...) Ali radiš, trudiš se dat sve od sebe. I s vremenom to ostavi traga. Ti vidiš da što god se ti*

*više trudiš, netko te više pljuje i ignorira, i koliko god se ti trudio odbit to od sebe, ne smeta te to, dolazili su trenuci kada je to dolazilo na naplatu.“*

(Sanja)

Navedeno zlostavljanje na poslu koje je uključivalo nepoštivanje i omalovažavanje kolega čini jednim od uzročnika stresa na radu. Portune (2012.) kaže da iako se stanja poput stresa ili *mobbinga* često nazivaju „blagim psihosocijalno rizičnim faktorima“, oni mogu imati snažne implikacije na psihofizičko stanje radnica i radnika (Portune, 2012).

Osamdesetih je godina prošlog stoljeća Heinz Leymann, istraživač psihologije rada u Švicarskoj ispitivao fenomen zlostavljanja na poslu, odnosno *mobbing*, međutim do početka devedesetih takav oblik ponašanja nije bio prepoznat kao pojava koja razara radne uvjete, smanjuje proizvodnju, ali i pridonosi izbivanju s radnog mjesta zbog psiholoških šteta koje uzrokuje. Hirigoyen tvrdi kako su se tek u dvije tisućitima u brojim zemljama sindikati, liječnici rada i zdravstvena osiguranja počela zanimati za tu pojavu (Hirigoyen, 2003:59).

Psihijatri koji se bave svijetom rada i odnosima unutar poduzeća, govore o stresu, odnosno „poremećaju prilagodbe“ koji se pojavljuje kao reakcija na neki neželjeni događaj. Pojam stresa u 18. i 19. stoljeću ponajprije se koristio za označavanje sile, pritiska, napetosti ili napora koji se primjenjivao na nekom objektu ili organizmu, a tadašnja medicina ga je koristila za klasifikaciju novog sindroma prilagodbe. Tridesetih godina prošlog stoljeća Hans Selye pokušao je sistematizirati takvo gledanje definirajući stres kao „nespecifičnu reakciju organizma na svaki zahtjev koji mu se postavlja, reakciju koja se razvija kroz tri faze: uzbunu, adaptivni otpor i iscrpljenje, odnosno nesposobnost krajnje prilagodbe“. U tom je kontekstu stres opisan kao normalna i korisna reakcija usmjerena preživljavanju. No, postoje granice izdrživosti, odnosno u situacijama kada je stresor određenog intenziteta te ne pokazuje tendenciju ublažavanja pritiska, može prouzročiti patogeno stanje (Curcio, 2007:88). Kod životinja, kako navodi Hirigoyen, stres je reakcija koja im omogućava preživljavanje te u trenutku agresije one mogu izabrati između bijega ili borbe, međutim zaposlenik nema takav izbor te je ta psihološka pojava izgubila svoj prvobitni smisao fizičke pripreme za društveno i psihološko prilagođavanje (Hirigoyen, 2003:86).

Najčešći uzroci stresa na radnom mjestu su izostanak podrške kolega, prekovremeni rad, rad „bez radnog vremena“, nemogućnost aktivnog upravljanja radnim procesom, često mijenjanje radnog mjesta, monotoni rad na stroju i rad u smjenama, a psihičke poteškoće koje se javljaju

kao posljedica rada u navedenim uvjetima su od nervoze, preosjetljivosti, poremećaja sna, prekomjerne konzumacije alkohola i/ili cigareta, glavobolje te probavnih teškoća (Zavalić, 2004). Dugotrajnija izloženost povezuje se sa širokim rasponom mentalnih i fizičkih zdravstvenih problema uključujući anksioznost, depresiju, „burnout“, suicidalnost, probleme sa spavanjem, bol u leđima, kronični umor, probavne probleme, autoimune bolesti, slabljenje imunološkog sustava, kardiovaskularne bolesti, visoki krvni tlak te peptični ulkus (Juliet Hassard, et. al. 2014). Curcio tvrdi kako se bolest uzrokovana psihološkim stresom percipira kao pogreška u modelu prilagođavanja, odnosno ako na prikladan način ne prihvatiš zahtjeve koji ti se postavljaju ili ne koristiš pravi lijek, umjesto žaljenja, trebaš prihvatiti da si ti sam krivac za svoju bolest (Curcio, 2007:88). Kazivačica čije sam iskustvo moralnog zlostavljanja na poslu od strane kolega ranije iznijela, objasnila mi je kako ju je izloženost stresu u zadnjih deset godina dovela do pogoršanja njezinog zdravstvenog stanja:

*„Ja sam imala problema sa tlakom, s aritmijom...sve to u zadnjih deset godina. Mislim imala sam ja problema sa tlakom i prije, ali on je bio pod kontrolom. A u zadnjih deset godina, malo, malo pa bi podivljao, ali uvijek je to bilo, kad se malo vratiš u nazad, uvijek je to bio neki problem na poslu. (...) Nekih drugih osobnih problema ja nisam imala da bi meni psihičko zdravlje trebalo stradati zbog toga. Ono što mi je stradalo i fizičko i psihičko ja bi rekla zbog posla. Ovih zadnjih deset godina je za mene stvarno bilo pogubno. Pogubno na više bi rekla psihički, a kad si psihički onda si i fizički. Jer kronično nezadovoljstvo na poslu, to ti već počne onda... prikriveno si nezadovoljan, ali k vragu, idemo raditi pa valjda će biti bolje. Ali kad ti netko stalno govori ti si odgovoran, ti moraš ovo, ti moraš ono, mi te poštujemo, a ti to ne vidiš nigdje. Kao prvo ne vidiš od svojih radnih kolega. A šta meni vrijedi poštovanje mog šefa i to što on vrednuje moj rad, ako ja ne vidim tu materijalnu korist.“*

(Sanja)

Uzrok zdravstvenih problema moje sugovornice bili su konfliktni međuljudski odnosi, nepoštivanje njezine funkcije zamjenice šefa te ekonomska neisplativost uloženog truda. Jesu li to faktori na koje je ona mogla utjecati i na koje se mogla prilagoditi? Odbijanje šefove ponude da ga zamjeni, označavalo bi riskiranje odnosa sa šefom, dok s druge strane prihvaćanje ponude dovelo je do nedostatka poštovanja među kolegama. U slučaju kada ne možemo pobjeći od uzroka stresa, niti utjecati na uzrok jer njegov izvor ne leži isključivo u

pojedincima koji stvaraju neprijatnu i ne kolegijalnu atmosferu, već zalazi puno dublje u društvene, kulturne, ekonomske i globalne strukture, prilagodba na stresnu situaciju označava srozavanje osobnog ljudskog dostojanstva, a time i psihofizičkog integriteta. Kultura koja na pojedinca prebacuje odgovornost za bolesti uzrokovane psihološkim stresom radi zlostavljanja na poslu, stavljaajući pojedinca u bezizlaznu situaciju gdje niti jedan ishod nije pozitivan za pojedinca, a što Gregory Bateson (1972.) nazive *double bind* situacijom, pokazuje karakteristike shizoidne kulture.

Hirigoyen kaže kako zlostavljana osoba ne može dati maksimum svojih mogućnosti. Ona je neoprezna, nedjelotvorna i izložena kritikama radi kakvoće posla. Tada ju je lako ukloniti zbog nesposobnosti ili profesionalne pogreške (Hirigoyen, 2003:63). Jedna od sugovornica, koja je tijekom intervjua često spominjala svoje sukobe sa šefom, spomenula je situaciju u kojoj je bez objašnjenja dobila opomenu za loše obavljen posao, koji niti je bio dio njezinog zadatka, niti je ona bila ta koja ga je odradila:

*„Isto tako sam se na jednu opomenu (žalila) koju dan danas ne (razumijem)... Ja njemu kažem 'Ja nju i dalje ne razumijem' i on je ovako rekao 'Pet, evo šest puta sam ti objasnio i ti i dalje ne želiš da razumiješ'. (...) Radile su se neke cijevi, znači cijev kad se radi imaš provar, to je onako koje se spaja prvo unutra, ima popuna i taj završni var. Ja ubiti radim samo završne. Nemam položeno za ovo unutra. Te cijevi su se vratile jer ovo unutra nije bilo dobro napravljeno, znači nešto što ja ne radim. I kao nije on pisao tu opomenu, ali razgovaralo se kompletno cijev da nije valjala. Ja kažem 'Pa dobro zašto mi se nije pokazalo?', 'Od sad ćemo tako.' Ma nema od sad. Mislim desilo se taman tamo na prijelazu kad je Uljanik uzimao 3 maj. Reko slušaj, sad će doć netko treći i njega samo zanimaju papiri i vidjet će kod mene opomenu. Zbog čega? Zašto bi kod mene bila opomena za nešto što ja nisam radila?“*

(Nera)

Vrijeme neizvjesnog ishoda privatizacije 3. maja bilo je ujedno i vrijeme iščekivanja najavljanog popisa tehnološkog viška radnika, radi čega se nitko nije htio odviše isticati i time dodati razlog više za pronalaženje vlastitog imena na toj listi. Opomena za loše obavljen posao označavala je još jedan povod za strah i napetost, a neopravdana opomena za posao za koju moja kazivačica nikad nije dobila objašnjenje, bilo je kršenje njezinih radnih prava koji su je mogli koštati otkaza.

Kao moguće smjerove napada u radnom okruženju, Hirigoyen navodi od horizontalnih dakle među kolegama do vertikalnih između nadređenog i podređenog u oba smjera (Hirigoyen, 2003:63). Moje su kazivačice u svojim iskazima ukazale na prisutnost i jednog i drugog smjera napada. Neke su spominjale i pokušaje suprotstavljanja kako bi se izborile za vlastitu pravdu međutim često ne bi naišle na potporu ostalih kolega pa niti sindikata radi čega bi borba često bila stopirana:

*„... i sindikatu sam se žalila i išli smo do tog nekog šefa koji je ne znam... iznad. Par puta. I to u biti cijeli 3. maj zna. Naše to neslaganja i naše prepirke, al nikom ništa. Kad se priča ovako to 'Da, da, da to se tako ne smije', kad počne službeno sastanak 'Šef ti je tako rekao i to je to' jer on to tako sve izokrene...“*

(Nera)

Kolege koje u prisutnosti *mobbinga* ili druge vrste nasilja na poslu ne brane žrtvu, kako tvrdi Curcio, ne samo da postaju odgovorni za moralnu ravnodušnost, nego postaju i njezini nositelji i suučesnici. On smatra kako korijene takvog ponašanja treba tražiti u doktrini poduzeća, a ne u psihološkim osobinama radnika, uspoređujući takvu doktrinu s totalitarnim mehanizmom koji kontrolira osobe standardizirajući moralnu ravnodušnost. Osoba koja pokušava preživjeti u takvim ekstremnim uvjetima vjeruje kako više ne može utjecati na vlastiti život. Što god radi, uvjeren je kako ne može promijeniti situaciju zbog čega ju pokušava obaviti obmanom, pomaknuti je i potisnuti iz svijesti, no takvo proživljeno iskustvo uvijek ostaje bolna rana (Curcio, 2007:80).

*„Kažem ti gledam da se maknem od toga, samo se iživciram od toga, ne mogu ništa tu promijeniti. (...) Inače ne vodim neke rasprave kući kad mi dođu o tome ili kad me netko pita. Šta ja znam. Ne znam. Ne volim uopće o tome ni pričati jer... pojeo vuk magarca. Ja se iživciram, nemam ništa od toga.“*

(Nera)

*„Pa teško mi je to opisat, dođeš, ideš sa grčem na posao, sa grčem se vraćaš i tako sutradan i tako, i tako, i tako. I tako je godinama to trajalo. Tu i tamo nešto zabljesne, neka osoba ti pozitivno... mislim bilo je osoba pozitivnih s kojima popiješ kavu pa sve to malo drugačije gledaš. (...) Ja sam najčešće napravila klik u glavi, idem doma, bilo mi je ok. Zagasim 3. maj u glavi i to je to. Onda čim izađeš van, drugačije je.*

*Razmišljaš o svojoj situaciji doma, nije tako loše. I tako baviš se nekim drugim mislima.“*

(Oliva)

Slično iskustvo potiskivanja ispričala je još jedna kazivačica čiji primjer možda ne govori o iskustvu zlostavljanja kolega ili nadređenih, već o neizdrživosti stanja iščekivanja privatizacije te širenja nepouzdanih i negativnih informacija o broju radnika koji će se proglasiti viškom radne snage:

*„...i samo se o tome pričalo. Ok jedan dan, ok dva dana, al kad je to svaki dan to ti već počinje... pokušavaš se isključiti, to ti strašno smeta. Ja sam imala situaciju kad počnu tako pričat, ja se jednostavno maknem radit ili odem kod nje (kolegice) pa odemo na hodnik, pa pričamo o cvijeću i ne znam čemu. Kužiš, jako ružna situacija je bila.“*

(Mirta)

Također i Hirigoyen govori o fenomenu nereagiranja na nasilje nad drugim, tvrdeći kako današnji sociokulturni kontekst omogućuje razvoj moralnih nastranosti zato što ih tolerira, a ta se tolerancija sastoji od neuplitanja u djela i stajališta drugih osoba pa čak ako nam se ona čine odvratna, nemoralna ili kažnjiva. Smatra da upravo to nereagiranje omogućava napadaču ili napadačima zauzimanje višeg društvenog položaja ponižavajući druge jer ih ne tjera na preuzimanje odgovornosti za vlastite postupke. Budući da takvi obrasci ponašanja donose mnogo uspjeha u poslovnom i političkom svijetu, neoliberalni društveni sustav ih preferira, potiče i normalizira. Pod izlikom tolerancije i sami promatrači postaju sudionici omogućujući perpetuiranje nasilnih obrazaca ponašanja (Hirigoyen, 2003:12). Autorica namjerno koristi termine *napadač* i *napadnuti* u tom kontekstu upravo iz razloga što dolazi do obrušavanja na identitet drugoga razvijanjem moralne destrukcije koji može dovesti do mentalne bolesti (Hirigoyen, 2003:16). Moja je kazivačica svaki razgovor sa svojim šefom u njegovom uredu opisala kao veoma emocionalno iscrpljujući događaj tijekom kojeg bi ju njegovo nerazumijevanje svaki put dovelo do plača:

*„To ti je ko jedan PMS. I stvar je u tome što sam primijetila da me to tako počne dirati baš tako kad me PMS uhvati i onda se ne mogu... Tri puta sam išla kod tog šefa na razgovor i tri puta sam mu plakala, znaš kod njega. I svaki put se to nekako desilo u*

*tom vremenu gdje mi kažeš jednostavno malu stvar i točno osjetim znaš, brada mi se počne drhtat, ja ne mogu razgovarat, ja se rasplačem. (...) Jedan put me pitao 'Što ne dođeš gore na kavu?' Ja mu kažem 'Nemam maramice kod sebe, ne mogu'. Znači sva tri puta sam gore plakala. Svaki put kad sam išla na razgovor ja sam plakala gore kod njega. I to treći put je bilo onako, mislila sam da ću slom živaca dobiti. I sad izbjegavam da idem kod njega.“*

(Nera)

Druga je kazivačica pričala o situacijama kada bi cijeli ured svjedočio verbalnim napadima šefa na pojedinog radnika ili radnicu:

*„Pa recimo kolegi, susjed mi je, dođe šef iznad njega i počne od jednom vrištati na njega. Isto tako postaviš pitanje neko na koje očekuješ neki normalan razgovor, međutim to nije razgovor, to je deranje. I onda više to ne može ići normalnim tijekom nego eskalira, razumiješ. I onda se počnu vrijeđati i matere... i tako dalje. Pred svim ljudima. Onda nije samo on izmaltretiran, nego svi smo izmaltretirani. Iznerviran si do besvijesti ono misliš istog časa da bi ga nokautirao i znaš da nema prava da se tako ponaša jer nema pravo.“*

(Oliva)

Ono što povezuje navedena dva slučaja je snažno izražen hijerarhijski odnos moći u kojem šef smatra kako nije dužan opravdavati svoje postupke prema radnicima iako im određene odluke i načini komunikacije mogu prouzročiti velike i dugoročne probleme u odnosu s ostalim kolegama, pri očuvanju radnog mjesta, ili pak utječe na stvaranje cjelokupne negativne radne atmosfere radi širenja straha i napetosti.

Hirigoyen nastavlja kako zlostavljači želeći ostvariti svemoć, svjesno ili nesvjesno služe se nastranim postupcima koji psihološki čvrsto pritežu žrtve i sprečavanju njihovu reakciju. Da bi se očuvala moć i nadziralo drugog, koriste se bezazleni postupci koji postaju sve nasilniji ako se zaposlenik opire, primjerice kori ga/ju se, nadgleda, mjeri mu/joj se vrijeme kako bi se stalno osjećao/la kao da je na žeravici, obeshrabruje ga/ju se kritički razmišljati i reagirati, potiče ga/ju se da osjeća strah, te dovodi do stanja slijepe poslušnosti i napadnutog i kolega koji dopuštaju takav postupak sudjelujući u njemu ili okrećući glavu. U takvom okruženju svatko se boji da će ako se pokaže solidarnim ili suviše različitim biti stigmatiziran i naći se u sljedećem valu otpuštanja (Hirigoyen, 2003:69-79).

U razgovoru s mojim kazivačicama, nekoliko ih je istaknulo *nedostatak solidarnosti* među radnicima kao problem koji ih sprječava u pokušajima da se kolektivno izbore za svoja prava. Tvrde kako se nerijetko događalo unutar iste radione ili ureda da među sobom raspravljaju o svemu što smatraju neispravnim ili nepravednim u svom radnom okolišu ili unutar 3. maja, međutim u trenucima kada bi imali priliku svoje stavove iznijeti pred šefom, većina bi se povukla, ili čak stala na šefovu stranu kako bi očuvali svoju poslovnu poziciju:

*„Znači čim ti nekome podigneš, a nas je bilo dvadeset u uredu, ako ti troje ljudi podigneš plaću, oni su zadovoljni, oni šute, neće se buniti, a ostali njurgaju. Ako ti nemaš apsolutnu, kako bi rekla, dogovor u uredu, ne možeš ništa promijeniti jer dovoljno ti je dvoje, troje ljudi da te bojkotira. I onda 'Šta je s tobom, šta se s tobom događa, šta si ti malo psihički poremećen' ili isto tako meni su znali reć 'Ti si žena, ti si previše osjetljiva, nemoj si previše uzimat srcu, nije to tako'. A dok smo sami, dok nema šefa, svi se složimo oko nekih stvari što bi trebalo promijeniti i tako dalje. Ali kad trebaš djelovat onda 'Ti si previše srcu primaš neke stvari'. Svi se ograđuju.“*

(Oliva)

Hirigoyen tvrdi kako se brojne tvrtke pokazuju nesposobnima osigurati *poštovanje minimalnih prava pojedinca* i dopuštaju u svojoj sredini razvoj rasizma i seksizma (Hirigoyen, 2003:65), te kako je u današnjem kontekstu veoma česta situacija da se zaposlenike uvjerava kako moraju spremno prihvatiti sve da bi zadržali posao. Tvrtka pojedinca pušta da upravlja podređenima okrutno i perverzno jer joj to ne smeta ili joj se ne čini važnim, a za podređenu osobu posljedice mogu biti vrlo teške (Hirigoyen, 2003:28). Jedna kazivačica takvu situaciju uspoređuje s tekućom situacijom u državi:

*„3. maj je u principu Hrvatska u malom. Neki pojedinci u 3. maju su zadovoljni i s plaćom i s radnim mjestom jer su recimo tako bliže vatri i politici i jednostavno se povijaju onima koji zapovijedaju, a ona ostala radna stoka je stoka sitnog zuba. To smo mi koji smo morali koprcat na bilo koji način.“*

(Oliva)

Budući da su moje sugovornice i u kontekstu privatizacije brodogradilišta i svih promjena u poslovanju koje su se u 3. maju odvijale od devedesetih godina pa nadalje dosta govorile o zahlađenju međuljudskih odnosa u firmi, nedostatku kolegijalnosti, pojavi straha od gubitka posla, pa onda i o svom položaju kao manjinske rodne skupine u takvoj vrsti djelatnosti,

odnosu muških kolega prema njima i stresu koji ih je kroz cijelo to razdoblje pratio u mnogobrojnim svakodnevnim situacijama, upitala sam ih ako u 3. maju postoji kakvo *psihološko savjetovalište* te ako su ikada bile u situaciji da su htjele zatražiti takvu vrstu pomoći. I dok neke od njih nisu nikada čule da tako nešto postoji u brodogradilištu, jedna je od njih spomenula kako zna da postoji, ali da se kod psihologa odlazi samo u slučaju konflikta među kolegama i to kada ih šef uputi na razgovor jer mi niti jedna druga opcija nije ostala, ili ako se nekoga prijavi radi nedoličnog ponašanja. Opisuje situaciju u kojoj je ona jednom kolegi napisala prijavu:

*„...kad sam ja napravila prijavu kolegi, ja sam mu napravila, kad sam stvarno pukla, onda sam išla i napravila prijavu jednom kolegi koji je bio pijan i vrijeđao je kolegicu i onda sam se ja ubacila u to jer sam morala to prekinut. Onda je izvrijeđao i mene, onda sam je zvala šefa, tražila razgovor i onda smo neke stvari dogovorili.“*

(Sanja)

Ono što je meni bilo zanimljivo kod tog iskaza u nastavku je neprepoznavanje takvog oblika ponašanja kao veoma problematičnog, odnosno ono je čak i tolerirano do određene granice, a odlazak na razgovor kod psihologa interpretiran je kao kazna koja dovodi do još većeg produbljenja jaza u odnosima među kolegama:

*„Meni je možda poslije bilo krivo što sam reagirala kako sam reagirala, ali to je ono što ti hoću reć, kad se kumulira u čovjeku nezadovoljstvo za koje ni ne zna, e onda pukne možda kad nije trebao. Možda je trebalo recimo da sam ja taj trenutak stala na loptu pa riješila to drugi dan, možda ne bi bilo recimo takvo stanje poslije kao što je bilo. (Tu je bilo puno malih stvari) strašno puno, ali to su svakodnevne stvari. Svakodnevno si radio, barem ja, gdje je non stop bilo griženja, grebanja, režanja i tako dalje jedan na drugoga. A ti si bio recimo po strani i sve si to gledao, i sve to neminovno utječe na tebe. I to je to. To je isto ko kad se roditelji svađaju, a dijete je to prisiljeno gledat i onda se potuku i dijete to vidi. E takva je bila situacija kod nas. Čak i do tih stvari je dolazilo.“*

(Sanja)

Traženje odgovornosti i krivnje u vlastitim postupcima za neprofesionalne i nekolegijalne odnose na poslu mogli bi se interpretirati kao *internalizacija vrijednosne norme* pri kojoj se

svatko mora sam nositi sa svojim problemima, kao i samostalno snositi odgovornost za svoje postupke, ne zalazeći dublje u pozadinu uzroka nastalih konfliktnih situacija.

Portune smatra da je jedan od vodećih razloga zašto različite kompanije ne stavljaju veći naglasak na uklanjanje ili smanjenje psihosocijalnih faktora, taj da u slučaju pojave problema na poslu dio radnika neće htjeti razgovarati o tome te će se problem početi tabuizirati zbog čega će ga se teže uočiti (Portune, 2012). To su zamijetile i moje sugovornice koje su se pokušale u nekoliko navrata izboriti za pravdu, bolje radne uvjete i vlastito dostojanstvo, međutim u ključnim trenucima na sastancima i pred šefom nitko ne bi stao iza njih u znak podrške. Radi straha od iskazivanja solidarnosti i isticanja, njihovi kolege nisu to interpretirali svojim problemom, već problemom one osobe koja se nije uspjela prilagoditi situaciji i zahtjevima.

Dejours kaže kako *patologija radnog kolektiva* nije limitirana samo na uznemiravanje, zadirkivanje ili nasilje već da postoji određeni potencijalni patogeni elementi u međusobnoj povezanosti društvenog i instrumentalnog, pa tako primjerice slijedeći Dejoursevu tvrdnju da za samog subjekta veliku važnost ima njegov osobni ulog u realizaciji poslovnog zadatka, kada disfunkcionalni radni kolektiv čini veliku prepreku u realizaciji zadatka, disfunkcionalnost u samoj produkciji će imati direktne implikacije i na subjekt (Deranty, 2008). U intervjuima moje su sugovornice govorile o prisutnosti rodne i dobne diskriminacije te diskriminacije na temelju stupnja obrazovanja, o slijepoj poslušnosti autoritetima radi očuvanja visoke pozicije ili zadržavanja radnog mjesta, ključne uloge veza i poznanstva za dobivanje posla i napredovanje, te nekolegijalnosti i nesolidarnosti među zaposlenima kao iznimno važnim faktorima koji utječu na radno okruženje, realizaciju posla te ne/mogućnost osobnog napretka i razvoja. Osobno *nezadovoljstvo radništva* kulminiralo je dugogodišnjim radom s disfunkcionalnim kolektivima vođenim neučinkovitim upravama čije se garnitura kroz mandate mijenjala, ali navedeni problemi se nisu rješavali.

Radni kolektiv je, prema Dejourseu također važan i kao jedino mjesto na kojem subjekt može dobiti preciznu ocjenu kvalitete individualnog doprinosa, budući da samo skupina u kojoj su svi ravnopravni (dakle bez menadžera i poslovođa) može u potpunosti ocijeniti inventivnost i kreativnost koju radnik ili radnica uloži u rad. Ta ocjena suradnika postaje esencijalna normativna dimenzija za zdravlje subjekta. Dejours dakle naglašava važnost horizontalnog profesionalnog prepoznavanja, također i obratno, *nedostatak prepoznavanja i odobravanja* može imati patološki utjecaj na subjektov život (Deranty, 2008). Govoreći o svom iskustvu

kontinuirane potrebe za stalnim dokazivanjem vlastitih sposobnosti pred muškim kolegama na poslu, a koja ju prati od početka njezine karijere u 3. maju, jedna je od mojih sugovornica posljedicama takvog radnog okruženja koje izaziva nezadovoljstvo i stres, tijekom intervjua i sama počela pripisivati patološke karakteristike:

*„Ja bih rekla da ti je to ko jedan tihi rak koji te izgriza, izgriza, izgriza... Znači nezadovoljstvo. Sad je samo pitanje dal ćeš reć sama sebi dosta, idem negdje dalje jer ću stvarno puknuti ili ćeš se pomiriti pa ćeš se gristi pa ćeš jednog dana možda puknuti na živce, pa ćeš počet sam sa sobom pričat i ne znam što. Ili ćeš oguglat. Ali ja mislim da to nezadovoljstvo prije ili kasnije negdje pukne. Najčešće nama ženama zna na maternici, na dojkama... ali najčešće na maternici, ti miomi, ciste ne znam to sve skupa to je sve posljedica stresa. (...) Dobro ja imam miom. To nije ono kako bih rekla... ali mislim da nema žena koja nema cistu ili miom. Ali dokazano ti je statistički, ja sam vidjela u Gloriji, da najviše udara na maternicu svi ti stresovi.“*

(Mirta)

U ovom iskazu također je zanimljivo da kazivačica svoje znanje o stresu i nezadovoljstvu na poslu temelji na sadržaju ženskih časopisa što nam govori koliko je pisanje i pričanje o stresu na poslu postalo trend. *Analiziranjem sadržaja časopisa* takvih žanrova također bi se mogao iščitati *suвременi popularni diskurs o stresu na radnom mjestu* prisutan u medijima, kao i preferirane prakse umanjivanja njegovih učinaka na zdravlje. Međutim u ovom radu zadržala sam se na institucionalnom diskursu i praksama govorenja, pisanje i tretiranja stresa na poslu, čija je učinkovitost potkrijepljena ili opovrgnuta iskustvom mojih sugovornica.

Uzročnici stresa na radu mogu postati i financijskim teretom firme čime se bavi rad skupine autora Juliet Hassard, et. al. (2014.) koji u svom osvrtu na literaturu koja se bavi izračunom troškova stresa i psihosocijalnih rizika na radnom mjestu, pripremljenog za Europsku agenciju za sigurnost i zdravlje na radu (European Agency for Safety and Health at Work) kažu kako psihosocijalni rizici proizlaze iz interakcije između radnog dizajna i menadžmenta unutar organizacijskog i društvenog konteksta, a može uključivati i nesigurnost radnog mjesta, loši međuljudski odnosi, nemogućnost sudjelovanja, nejasne uloge u organizaciji, loša komunikacija, slab (nemoguć) razvoj karijere te konfliktni zahtjevi na poslu i u privatnom životu (Juliet Hassard, et. al. 2014). U kontekstu ovog rada stres i njegove posljedice reprezentirani su kroz štetne učinke na produktivnost i troškove koje firme podnašaju, dok se radnici/e, njihovo zdravlje i dostojanstvo izostavljaju. Ovakav stav i pristup stresu na poslu

*Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu* odražava neoliberalne društvene vrijednosti gdje su metode „upravljanja“ stresom podređene povećanju profita.

Za Dejursa je neoliberalno društvo istinski patogeno zato što organizacija rada na kojoj je bazirano utječe na psihički balans subjekta. Mnogim radnicima i radnicama suočavanje s takvim radnim uređenjem veoma je problematično jer efekt koji proizlazi iz njega je *strah*: *strah* od gubitka posla, *strah* od sistematično organizirane kompeticije među radnicima/ama unutar i izvan radnog mjesta, *strah* od nemogućnosti dovršenja zadanog posla na vrijeme, *strah* od nemogućnosti prilagodbe na nove, brze i kontinuirane promjene i slično (Deranty, 2008). Erdei (2007.) piše o egzistencijalnom strahu radnika jedne srpske novo privatizirane pivovare radi nepoznate i nepredvidive budućnosti, a prisutnost istog tog straha uočila sam i u svojim razgovorima s trećemajskim radnicama koji je proizlazio iz kontinuirano negativne medijske reprezentacije, javnog narativa o brodogradnji koja posluje s velikim gubitcima, iz najava otpisa tehnološkog viška radnika, nedostatku novih ugovorenih poslova, negativnih iskustava ranijih procesa privatizacije firmi koje su se zatvorile nedugo nakon tog postupka, te nervoze i anksioznosti koja prati navedene procese i događanja.

Curcio kaže kako preživljavanje na tržištu rada utječe i na naše osobne odnose, no to se odvija postupno i polako svakodnevnim donošenjem odluka koji forsiraju na malena odricanja tijekom cijelog života te kako kaže duboko nezadovoljstvo i stres zbog odlučivanja stvara se i razvija upravo zbog nizanja svakodnevnih „malih ubojstava“ osobnog života i vlastitog identiteta (Curcio, 2007:92). Već sam u prethodnom poglavlju spominjala priču o dobrovoljnim prijavama za listu tehnološkog viška radnika o čemu sam razgovarala s mojim kazivačicama, a dvije od njih i same spadaju u tu populaciju te su mi svoju odluku objasnile većom isplativošću odlaska iz 3. maja i dobivanja otpremnina od ostanka u firmi čija nesređena situacija, anksiozna atmosfera i neperspektivna budućnost svakodnevno stvara veliku količinu stresa te utječe na sveukupni pristup radu i na međuljudske odnose. Činjenica da sve moje kazivačice poznaju i mnoge druge slučajeve dobrovoljnih prijava, pokazuje da je želja i ideja za odlaskom iz 3. maja postojala i ranije te da se nezadovoljstvo radništva povećavalo kroz duži vremenski period. Međutim jedan je dio radnica i radnika i u tom trenu bilo strah donijeti takvu odluku te su ipak odlučili ostati. Primjerice jedna kazivačica koja spada u tu skupinu objašnjavala je kako joj situacije s posla utječu na osobne odnose i stvaraju nezadovoljstvo, no unatoč tome svjesno se odlučuje ostati u firmi u takvim uvjetima:

*„Dobar dio posla ti nosiš doma. Ti kad si zadovoljan na poslu, ti dio tog zadovoljstva nosiš i doma. Iako bilo bi dobro kada bi čovjek mogao biti takav da se jednostavno isključi, znači ono što je bilo na poslu isključit, doć doma i uživat sa svojom obitelji. U svim problemima ili veselju nije bitno. Ali ne možeš, jer ako se ti posvađaš recimo oko posla ili je recimo neki presing, a ti to ne možeš stići zbog masu stvari koje nisi dobio, recimo neke podatke, ne možeš završiti neki posao, on te forsira da to završiš, a ne možeš to završit. Ili tako netko dobije posao, a znaš da si ti isto dovoljno kvalitetan i sposoban da napraviš posao, a samo zato što je muško je dobio posao. To ti se s vremenom nakupi, ta žuč i jednostavno pukneš. Evo kao što je (moja kolegica) jednog dana odlučila više 'Dosta mi je, to nezadovoljstvo, mijenjam sredinu, dosta mi je tog dokazivanja, ne želim više gubit živce'. Pa mogu ti reći da sam i ja bila na toj nekoj razini odustati ili nastavit. Dobro ja sam odlučila ajde nastavit ću, iako ne znam dokle.“*

(Mirta)

Govoreći o zlostavljanju na poslu, Hirigoyen kaže kako određeni broj karakteristika poduzeća mogu olakšati pojavu zlostavljanja, primjerice *nesređeno je poduzeće uvijek uzročnik stresa*, bilo da je riječ o lošoj raspodjeli uloga, o nestabilnom organizacijskom ozračju ili o odsutnosti zajedničkog odlučivanja. Kaže kako su novi oblici rada, kojima je cilj povećanje rezultata poduzeća i koji zapostavljaju sve ljudske elemente, uzročnici stresa i stvaraju uvjete prikladne za izražavanje nastranosti. *Tromost određenih uprava ili vrlo hijerarhiziranih poduzeća* omogućuje pojedinim osobama željnih moći da se bez ikakve kazne obore na druge (Hirigoyen, 2003:85-86). Upravo na tu tromost i hijerarhizaciju požalila se i moja kazivačica koja je u jednoj situaciji odlučila zatražiti pomoć pravnice u 3. maju radi sukoba sa šefom i njegovog nekorektnog ponašanja, međutim i kod nje je naišla na zid nerazumijevanja. Kazivačici je pravnica tvrdila kako ona nema uvid u njezin dosje, do njega ne može doći i stoga ne zna kako joj pomoći. Sličnu je situaciju imala i kod traženja pomoći sindikata, ali i kod vlastitih kolega koji ju nisu podržali radi straha od gubitka radnog mjesta. Opisuje kako je radi osjećaja bespomoćnosti i nezaštićenosti i sama počela okretati glavu i ne obazirati se na šefova ili bilo koja druga maltretiranja: *„Jedino onako što gledam da se isključim što više mogu, da baš se i ne opterećujem jer nemaš šta drugo i onda nekako sve to zaboravim jer šta ćeš. Još uvijek je koliko tolko... kolko ne valja tolko i valja. Tako da je... dobro. Recimo da je dobro“* (Nera). Trom i neučinkovit sustav zaštite radnika i radnica baziran na strogo hijerarhijskim i birokratiziranim praksama, pokolebao je želju moje kazivačice za daljnjom

borbom za svoja prava. U takvim uvjetima nasilje nad ljudskim dostojanstvom postaje normalizirano radi inertnosti nadležnih institucija.

Tijekom intervjua nekoliko je kazivačica prokomentiralo kako je dobro dok još imaju plaću pri tome se osvrćući na situacije u bivšim sestrinskim firmama TIBO (Tvornica industrijske i brodske opreme) i MID (Motori i dizalice) koji su bili izostavljeni iz procesa privatizacije kada je Uljanik preuzimao 3. maja, a brigu za njih je preuzeo Centar za restrukturiranje i prodaju. I jedna i druga firma je gotovo od odvajanja kontinuirano u zaostatku isplate plaća radnicima i radnicama i po nekoliko mjeseci, dio onih koji su proglašeni tehnološkim viškom nisu dobili otpremninu zajamčenu kolektivnim ugovorom, a svaki prosvjed do sada u kojemu bi se tražila ili isplata plaća ili sređivanje pitanja njihove privatizacije je završilo samo djelomičnim isplaćivanjem plaća. Agonija njihovih radnika i radnica se nastavlja bez skorašnje naznake pozitivnog rješenja trenutačne situacije.

Sve društvene i političke sile, kako kaže Dejours, koje bi mogle patnju učiniti javnom postale su defenzive u korist hegemonije ekonomske reprezentacije rada i društva. To pridonosi generalnom *društvenom poricanju stvarnosti i širenju patnje* proizašle iz posla te usađuje strah u svijest individue čime postaje strukturalnim faktorom života svakog pojedinog subjekta. Drugim riječima patnja postaje simultano nevidljiva na svim razinama: unutar općeg društvenog diskursa, diskursa kojeg oblikuje organizacija, pa sve do osobne patnje subjekta. Rezultat toga je nemogućnost izražavanja doživljene patnje, koja postaje zabranjena i kao misao. Dejours tvrdi kako u zemljama s visokom stopom nezaposlenih, onima koji još uvijek imaju posao nije dozvoljeno žaliti se na njega, što direktno utječe na njihovu sposobnost reprezentiranja vlastite patnje (Deranty, 2008). To su mi potvrdile i kazivačice objasnivši kako većina radnika neće tražiti bolje radne uvjete iz *straha* da se ne zamjere onima u poziciji moći koji odlučuju o njihovom ostanku ili odlasku s radnog mjesta. Time je također otežana i borba za jednaku plaću za isti posao, a kazivačice su mi ukazale na prisutnost potplaćenosti žena u nekim uredima te su i same svjedočile situaciji u kojoj se bolje plaćeni dio posla dodjeljuje muškarcima zbog čega oni imaju više prilika za napredovanjem. Dejours kaže kako upravo *strah* od nezaposlenosti, odnosno strah od gubitka posla predstavlja snažni dokaz strukturalne značajnosti posla za osobni identitet. No, isto tako *strah* koji se veže za nesigurno poslovno okruženje snažan su faktor koji podupire poricanje vlastite ili tuđe patnje na poslu, te je stav menadžmenta, javnosti pa i samih individua u pogledu anksioznosti na poslu da svatko za sebe treba potrpiti, prijeći preko toga i nastaviti dalje. Ono što Dejours smatra

najtežom posljedicom nemogućnosti razgovora o patnji pa čak i onoj vlastitoj doprinosi direktno nastanku i povećanju patologija (Deranty, 2008).

Autorice Poredoš i Kovač (2005.) tvrde kako je psihičko zlostavljanje više od povremenih konflikata ili uredskih svađa, a onaj tko prakticira takvo ponašanje ima svjesnu namjeru (rijetko nesvjesnu) da naškodi radniku i/ili da ga na kraju prisili da napusti radnu sredinu (Poredoš i Kovač 2005). Iako su neke od mojih kazivačica svjedočile ili bile žrtvama svjesne namjere psihičkog zlostavljanja, primjer dobrovoljnog prijavljivanja za listu tehnološkog viška radne snage te njihova objašnjenja takvog postupanja nije ukazivalo da je riječ bila jedino o bijegu od namjernih psihičkih zlostavljanja uzrokovanih povremenim konfliktima. Konflikti, svađe, zlostavljanje sve su to najčešće bile posljedice cjelokupne atmosfere unutar brodogradilišta unazad deset godina, a prema nekima i duže, potencirane stanjem neizvjesnosti, iščekivanja, nesigurnosti te negativnog predviđanja raspleta pitanja hrvatske brodogradnje, osobito njihove privatizacije u kontekstu uvjeta za ulazak u Europsku uniju što se odrazilo na emocionalnu stabilnost zaposlenih i njihovo mentalno pa i fizičko zdravlje.

Dejours smatra kako patnja postaje nevidljiva ne samo zato što je nevidljiva u generalnom javnom diskursu ili zato što nestaje iz kolektivnog vokabulara i reprezentacija već zato što je se „banalizira“. Patnja tako postaje prihvatljiva stvarnost današnjeg društva ili čak stvarnost za koju se uvijek pronalaze uvjerljiva opravdanja. *Banaliziranje patnje* stvara uvjete za nastajanje izopačenog kruga. *Prihvaćanje straha* kao neizostavnog faktora neoliberalnog društva opstaje kompenzacijom kroz prigušenje osjećaja za moral. *Prekarizacija identiteta*<sup>13</sup> na najintimnijoj razini, individue čini nesposobnima suosjećati s tuđom patnjom, a psihološki utjecaj efekta prekarizacije subjekta je individualizacija i izdvajanje vlastitog iskustva te zatvorenost prema narativima i praksama solidarnosti i otpora. U tom društvenom kontekstu rizično je ne prihvatiti svoju i tuđu patnju kao dio svakodnevice, a takvo stanje održava se strahom od borbe pojedinca protiv svih ostalih, budući da trenutno jedni drugima predstavljaju konkurenciju, te strahom od gubitka i od održavanja vlastitog statusa i pozicije u društvu (Deranty, 2008). Takvo banaliziranje patnje te prihvaćanje straha kao dijela svakodnevice dovodi do moralne indiferentnosti i neangažiranosti čime se produciraju kulturne i društvene vrijednosti i simboli koje nasilje na radnom mjestu čine normaliziranim.

---

<sup>13</sup> Prekarijat – neologizam. Popularizirao ga je Guy Standing u knjizi *The Precariat: The New Dangerous Class*. Označava stanje privremenog, fleksibilnog, nesigurnog i neredovitog rada.

## 6. Smjerovi odgovornosti

Prema definiciji Svjetske zdravstvene organizacije, zdravi posao je onaj na kojem je pritisak na zaposlenicima primjeren u odnosu na sposobnosti i resurse, stupanj kontrole koji zaposlenici imaju nad svojim poslom, te dobivenu podršku ljudi koji su im važni. Po uzoru na njihovu definiciju zdravlja (WHO, 1986.) zdravo radno okruženje definiraju kao ne samo odsutnost štetnih uvjeta rada, već ono u kojem je osoblje učinilo zdravlje i promoviranje zdravlja prioritetom i dijelom svojih radnih života<sup>14</sup>. Psiholozi Biserka Radošević-Vidaček i Stjepan Vidaček navode kako je posao važan element u životu pojedinca s jedne strane zato što se njime zadovoljavaju materijalne potrebe zbog čega je važan za našu ekonomsku sigurnost, a s druge strane posao utječe i na naše socijalno i psihičko blagostanje. Posao koji radimo jedan je od faktora koji oblikuju naš identitet, njime stječemo društveni status te on zadovoljava našu potrebu za socijalnom interakcijom i pripadanjem grupi (Radošević – Vidaček i Vidaček, 2002). Međutim kada se na radno mjesto ne nastavlja socijalno i psihičko blagostanje radnika i radnica već ono postaje mjestom kontinuirane izloženosti psihosocijalnim rizicima, moralnom zlostavljanju i stresu na radnom mjestu pod prijetnjom gubitka posla, a naš društveni status i identitet konstantno su ugroženi, postavlja se pitanje - gdje možemo potražiti odgovornost za normalizaciju nezdravog radnog okruženja i kulturu stresa na radu?

Medicinska disciplina koja proučava djelovanja štetnih učinaka na čovjeka pri radu i reakcije organizma na ta djelovanja naziva se medicina rada (Piasek i Piasek, 2000). Njezina djelatnost je preventivna, a glavni zadatak joj je održavanje i unaprjeđenje zdravlja zaposlenika te što dulje očuvanje radne sposobnosti. Temelji se na multidisciplinarnoj djelatnosti pa su u nju uključene od fiziologije rada, psihologije rada, patologije rada te ocjenjivanje radne sposobnosti do ekologije rada, ergonomije i socijalne zaštite. Glavni ciljevi su uklanjanje potencijalno opasnih čimbenika na poslu, prevencija profesionalnih bolesti i nesreća na radu, unaprjeđenje fizičkog i mentalnog zdravlja zaposlenika te poboljšanje radnih uvjeta i organizacije rada (Beritić-Stahuljak, et.al. 1999). Definicija zdravlja na radnom mjestu s vremenom se znatno proširila i danas sve više podrazumijeva sveobuhvatnu zaštitu i promociju zdravlja radnika. Žuškin, et.al. (2006) tvrde kako se tijekom povijesti odnos štetnosti radnog mjesta i skrbi za zdravlje radnika oblikovao međusobnim utjecajima značajki rada, socijalnom evolucijom koja je mijenjala položaj radnika u društvima, promjenama u

---

<sup>14</sup> [www.who.int](http://www.who.int)

načinu proizvodnje, promjenama u gospodarstvu, kao i demografskim promjenama u radničkoj populaciji (Žuškin, et.al. 2006). Premda navedene društvene promjene nikako ne bih nazvala „socijalnom evolucijom“ budući da bi se tim terminom implicirao linearni društveni progres, svakako se slažem da su navedene društvene, gospodarske i geografske promjene imale značajan utjecaj na smjer razvoja medicine rada. Ona je danas jedino područje medicine koje uzima u obzir međudnos “zanimanje-okoliš-zdravlje” (Žuškin, et. al. 2006) s time da iako je interes za psihofizičkim rizicima porastao tek u zadnjih nekoliko godina, prioritetni interes za adresiranje i preveniranje i dalje je većinom fokusiran na fizičke rizike posla.

Kratki osvrt na povijesni razvoj medicine rada započinje već sa staroegipatskim papirusima starim 4000 godina u kojima se spominju štetni utjecaji pojedinih zvanja na zdravlje, no sam početak nastojanja da se osiguraju prikladni uvjeti na radu povezani su s početkom udruživanja radnika od osmog stoljeća u Engleskoj i od jedanaestog stoljeća u Francuskoj (Žuškin, et al, 2006). Začetnikom discipline smatra se Bernardino Ramazzini iz Modene, a slavu je stekao svojim radom na opisu profesionalnih bolesti, objavljenim 1700. godine u knjizi *De morbis artificum Diatriba* (Šarić i Žuškin, 2002). Njegova je knjiga temelj daljnjeg znanstvenog proučavanja profesionalnih bolesti, s time da je već tada predlagao smanjenje broja radnih sati, organizaciju rada, a u nekim slučajevima i promjenu radnog mjesta (Piasek i Piasek, 2000).

Vrijeme industrijske revolucije (1760.-1830.), uvođenjem strojeva u proizvodnju, donosi brojne promjene u odnosu na bolesti koje se povezuju s načinom i uvjetima rada te dolazi do prvih većih organiziranja radnika s ciljem ostvarivanja njihovih prava. Porast socijalne svijesti u Zapadnoj Europi poglavito u Velikoj Britaniji, dovodi do Zakona o tvornicama (Factory Act) 1819. godine kojim je postavljena najniža dobna granica za zapošljavanje djece (devet godina) uz ograničenje broja sati njihova rada (Žuškin, et al, 2006). Godine 1935. osnovana je u Velikoj Britaniji Udruga za medicinu rada koja se u početku zvala Udruga industrijskih liječnika. Osim toga u prvim godinama dvadesetog stoljeća osnovan je u Frankfurtu prvi institut za higijenu rada, u Milanu je osnovana prva klinika za profesionalne bolesti, u New Yorku na Cornel medicinskoj školi ustanovljena je prva jedinica medicine rada te je osnovan zdravstveni centar za medicinu rada. Godine 1919. osniva se Međunarodna organizacija rada sa sjedištem u Ženevi, potkraj stoljeća održavaju se prve međunarodne konferencije koje su se bavile zaštitom zdravlja radnika, a na jednoj od njih je usvojen pojam „medicina rada“ kao

djelatnosti koja obuhvaća cjelokupnu problematiku zaštite zdravlja radnika (Šarić i Žuškin; 2002).

Počeci medicine rada u Hrvatskoj potječu iz druge polovice devetnaestog stoljeća, kad se pojavljuju prvi radovi u kojima se spominju bolesti vezane uz pojedine profesije. U okviru austrougarskih zakona potkraj devetnaestog i početkom dvadesetog stoljeća uvedeno je državno osiguranje za slučaj ozljeda na radu i bolesti na području Dalmacije, sjeverne Hrvatske i Slovenije. Nakon osnutka Jugoslavije donesen je 1921. Zakon o inspekciji rada, te 1922. Zakon o zaštiti radnika, a tim je zakonom regulirano osmo-satno dnevno i 48-satno tjedno radno vrijeme, ali i rad djece i žena. Značajne osobe za razvoj medicine rada kod nas su Željko Hahn koji je organizirao plansku borbu protiv profesionalnih bolesti, ozljeda na radu te tuberkuloze radnika, zatim Andrija Štampar koji je 1925. u svojoj knjizi „Socijalna medicina“ jedno poglavlje posvetio patologiji rada, te Branko Kesić koji je 1939. objavio knjigu „Higijena na radu, profesionalne bolesti rudara i radnika onih poduzeća koja potpadaju pod rudarske zakone“. Nakon Drugog svjetskog rata proširuju se uloge i zadatci medicine rada i drugih disciplina koje se bave zaštitom radnika i njihovog zdravlja, kao što su tehnička zaštita na radu, ergonomija, psihologija rada te socijalna zaštita. Uz brigu o održavanju i unapređivanju fizičkog i psihičkog zdravlja i zaštite radnika od bolesti i oštećenja uzrokovanih uvjetima rada, ističe se potreba prilagodbe rada čovjeku. Potkraj 1947. godine na inicijativu Andrije Štampara osnovan je Institut za higijenu rada (poslije Institut za medicinska istraživanja i medicinu rada) u okviru tadašnje Jugoslavenske akademije znanosti i umjetnosti, a ubrzo se uvodi i kao nastavni program u nastavi studenata medicine. Kao zasebna medicinska specijalizacija uvedena je u nas početkom šezdesetih godina dvadesetog stoljeća. Godine 1963. osniva se u okviru Zbora liječnika Hrvatske, Sekcija za medicinu rada, koja nakon osamostaljenja hrvatske države prerasta u Hrvatsko društvo za medicinu rada Hrvatskog liječničkog Zbora (Šarić i Žuškin, 2002).

Medicina rada je u svom razvitku prolazila brojnim razvojnim fazama, njezin je razvitak bio uvjetovan s jedne strane razvitkom znanosti, a s druge strane novim društveno – ekonomskim odnosima i razvojem proizvodnje (Beritić-Stahuljak, et.al. 1999). Žuškin, et.al (2006.) tvrde kako se društveno-gospodarskim razvitkom unapređuje i zdravstvena zaštita radnika, te da se tako u zdravstvenu zaštitu radnika sve više unosi organizirani preventivni pristup i aktivnosti usmjerene na specifične probleme medicine rada i profesionalnih bolesti. Medicinu rada definiraju kao most između zdravstvenog stanja radnika i uvjeta radnog mjesta ključnih za zdravlje radnika (Žuškin, et.al. 2006). Navedeni autori povezuju društveno-gospodarski

napredak s unapređenjem zdravstvene zaštite radnika, međutim ono što je u tom diskursu izostavljeno jest činjenica da je hrvatsko gospodarstvo od njegovog prelaska na neoliberalno kapitalistički društveno – ekonomski sistem, strukturirano i usmjereno isključivo prema povećanju profita manjeg broja poduzetnika.<sup>15</sup> Inauguraciju takvog oblika tržišnog kapitalizma možemo pratiti od početka devedesetih godina prošlog stoljeća, a sami korijeni postavljeni su i mnogo ranije. Hrvatska je u sklopu Jugoslavenske države postala članicom Međunarodnog monetarnog fonda (MMF) još 1946. godine te se stoga, kako kaže autorica Špoljar-Vržina, sa sigurnošću može tvrditi kako se Zapadne kapitalističke vrijednosti njeguju od tog perioda pa sve do današnjeg tako zvanog tranzicijskog odnosno posttranzicijskog perioda (Špoljar-Vržina, 2012). Autorica kaže kako su političke, ekonomske i društvene promjene u ovom dijelu Europe, svedene na pojam „tranzicije“ i „posttranzicije“, uključivale upisivanje neoliberalnih destruktivnih obrazaca profiterstva, čime su se zanemarivale potrebe lokalne populacije pod izgovorom demokratizacije i razvoja. Mnogi rezultati u domeni promjene životnih stilova imaju manje veze s modernizacijom, a u potpunosti su povezani s proračunatom devaluacijom ljudskog života i značaja zdravlja kao i degradiranjem sustava koji bi ih trebali podržavati (Špoljar-Vržina, 2012). Rezultate kolizije nikad dovršene tranzicije i neoliberalnih kapitalističkih vrijednosti mogu se iščitati u svakom segmentu sustava zaduženom za zaštitu zdravlja radnika i radnica.

Žuškin et. al. (2006.) navode sedam zakona kojima je propisana zakonska zaštita zdravlja radnika i radnica u Republici Hrvatskoj: *Zakon o zdravstvenoj zaštiti* (definira medicinu rada kao djelatnost na primarnoj razini, a specifična zdravstvena zaštita radnika obuhvaća ponajprije poslove vezane uz stvaranje i održavanje sigurne i zdrave radne sredine koja omogućuje optimalno fizičko i mentalno zdravlje na radu i prilagođavanje rada sposobnostima radnika); *Zakon o zdravstvenom osiguranju*; *Zakon o radu*; *Zakon o zaštiti na radu* (bavi se prevencijom ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u vezi s radom te očuvanjem radnog okoliša); *Zakon o inspekciji rada* (propisuje kao obvezu inspektorata rada najmanje jedanput na godinu obavljati nadzor nad primjenom zakona i drugih propisa o zaštiti na radu kod poslodavca); *Zakon o listi profesionalnih bolesti*; *Zakon o mirovinskom osiguranju* (Žuškin et. al. 2006). Iako se u Zakonu o zdravstvenoj zaštiti

---

<sup>15</sup> Pitanje je do koje mjere su to i mogli uočiti s obzirom da su kao osnivači struke medicine rada doživjeli njezino potpuno kaotično uništavanje, početkom 90'tih, te ponovno uspostavljanje pri zahtjevima europskih integracija, jednako kaotičnog tijeka (Špoljar-Vržina, 2008, 2012)

spominje očuvanje mentalnog zdravlja na radnom mjestu, u Zakonu o listi profesionalnih bolesti ne postoje bolesti uzrokovane psihosocijalnim rizicima, niti se u zakonu spominje mentalno zdravlje. Ustanova kojoj je primarna zadaća obavljanje djelatnosti medicine rada, praćenje stanja i unapređenje sigurnosti na radu je Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, međutim na njihovoj se Internet stranici nigdje ne spominje mentalno zdravlje, dok se psihosocijalni rizici spominju jedino u kontekstu konferencije „Stres na radnom mjestu“ održane 25. travnja 2014. godine gdje se naglašavala važnost identifikacije i upravljanja psihosocijalnim rizicima kako bi se njegova pojava prevenirala. Zatim još jednom u kontekstu stručnog skupa „Zaštita zdravlja i sigurnost na radu: Stres na radnom mjestu – propisi, kampanje, novosti, praksa” održanog 20. ožujka 2014. godine usmjerenog prema uključivanju stresa na radu u novi zakon o zaštiti na radu uz navedene obaveze poslodavaca i radnik, te u kontekstu stručnog seminara „Stres na radu: izvori, posljedice i intervencije“ u organizaciji Hrvatskog zavoda za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu i Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, a koji se održao 4. prosinca 2014. godine, koji je bio organiziran u sklopu dvogodišnje kampanje Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu <sup>16</sup>. Dakle iako se razvoj medicine rada u hrvatskoj može pratiti od sredine devetnaestog stoljeća, podatak o tome da se stresu na radnom mjestu pri Hrvatskom zavodu za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu pridaje ponovno više pažnje tek unazad godinu dana, gdje je još uvijek samo tema znanstvenih i stručnih skupova na kojima se govori o važnosti identifikacije i upravljanja psihosocijalnim rizicima, ukazuje na sustavno kontinuirano zanemarivanje jednog cijelog aspekta zdravlja radnika i radnica u suvremenim društveno-gospodarskim uvjetima. Njegovo zanemarivanje s jedne strane može biti rezultat još uvijek nerazvijenog zakonodavnog sustava u kojem psihosocijalni rizici poput *mobbinga* nisu prepoznati kao oblik nasilja na poslu, kao što je to u državama poput Francuske, Švedske, Norveške, Nizozemke, Finske, Danske, Belgije i Švicarske, a s druge strane kao mogući uzrok može biti nedostatak istraživanja štetnosti psihosocijalnih rizika, kao i zatiranja znanja iz doba stamparovske medicine.

Portune (2012.) govori o tome kako se mnogo stručnjaka diljem svijeta slaže da bi se u današnjem promjenjivom svijetu medicina rada trebala više fokusirati na psihosocijalne rizike, poput *stresa* ili *mobbinga*, kako bi se zaštitilo zdravlje radnika (Portune, 2012). I dok su čimbenici radnog okoliša koji mogu biti izvor stres u najvećoj mjeri do sad identificirani te je za većinu utvrđena dopuštena razina izloženosti, oni psihosocijalni organizacijski čimbenici

---

<sup>16</sup> [www.hzzzsr.hr](http://www.hzzzsr.hr)

(međuljudski odnosi, podjela poslova, jasna i nedvosmislena komunikacija, radna atmosfera i sl.) nisu ni u potpunosti identificirani, niti su im utvrđene referentne vrijednosti koje bi mogle biti osnova za preventivne intervencije na radnom mjestu (Radošević-Vidaček, 2002, prema Poredoš i Kovač, 2005). Portune također navodi kako u Europskom zakonodavstvu postoji *Okvirna direktiva za sigurnost i zdravlje* (Framework Directive on Safety and Health) u kojoj se vrlo jasno navodi kako su poslodavci obavezni omogućiti sigurnost i zdravlje svojim radnicima u svim aspektima koji se odnose na posao (Portune, 2012). Međutim u radu Juliet Hassard, et. al. (2014.) pripremljenog za Europsku agenciju za sigurnost i zdravlje na radu (EU – OSHA) u kojem analiziraju različita istraživanja izračuna troškova stresa i psihosocijalnih rizika na radnom mjestu, kažu kako bez obzira na Okvirnu direktivu, u mnogim organizacijama postoji pogrešna percepcija da je rješavanje psihosocijalnih rizika zahtjevno te iziskuje dodatne financijske izdatke. Međutim do sada se pokazalo kako neuspjeh u adresiranju takvih rizika može biti čak i skuplji za poslodavca, za radnike i za društvo u cjelini (Juliet Hassard, et. al. 2014).

Autorice Pavićević i Bobić strategije suzbijanja stresa dijele na *individualne* i *organizacijske strategijske*, dok su prve usmjerene na izbjegavanje ili suzbijanje posljedica stresa kod pojedinca, druge obuhvaćaju identifikaciju izvora stresa u radnoj sredini i uklanjanje onih koje je moguće te osmišljavanje alternativnih rješenja za uočeni problem. Problem koji uočavaju je da će se pozitivni učinci organizacijskih strategija vidjeti tek nakon duljeg perioda i do nekoliko godina, također mogu biti skupe i privremeno prekinuti radni proces što ih čini manje prihvatljivima upravnim strukturama. Zaključuju kako je kombinacija individualnih i organizacijskih strategija najbolje rješenje da se posljedice stresa umanje ili svedu na podnošljivu razinu (Pavićević i Bobić, 2002). U istraživanju *Europske agencije za sigurnost i zdravlje na poslu*<sup>17</sup> otprilike osam od deset europskih upravitelja izrazilo je zabrinutost zbog stresa povezanog s poslom na njihovim radnim mjestima, međutim manje od 30 % provelo je postupke za rješavanje psihosocijalnih rizika. Istraživanje je također pokazalo da gotovo polovica poslodavaca smatra da je psihosocijalnim rizicima teže upravljati nego „tradicionalnim” ili očitijim rizicima za sigurnost i zdravlje na radu. Također kao čest problem Pavićević i Bobić navode i stav poslodavca koji odgovornost za pojavu i širenje stresa na radu u cijelosti prebacuje na dio zaposlenika s manifestiranim smetnjama (Pavićević i Bobić, 2002).

---

<sup>17</sup> osha.europa.eu

I dok je skrb za mentalno zdravlje zaposlenika obuhvaćena institucionalnim okvirom europskog zakonodavstva, prevencija psihosocijalnih problema pretežno se sastoji od poticanja izbjegavanja rizika ili u slučaju njihove neizbježnosti, od individualnog suočavanja s njegovim izvorom. Autorice Poredoš i Kovač (2005.) smatraju da je stres zapravo osoban doživljaj, stavljajući naglasak na važnost svakog pojedinca pri odabiru i primijeni načina suočavanja sa stresom, odnosno načina reagiranja na stresore, koji odgovara njegovoj prirodi (Poredoš i Kovač 2005). Dakle odgovornost za rješavanje problema stresa na poslu stavljaju na razinu pojedinca, radnika ili radnicu, a suočavanje sa stresom, prema njima podrazumijeva donošenje odluke o promjeni vlastitog ponašanja. Međutim na koji način bi svaki subjekt samostalno trebao upravljati stresom ako se uzroci stresa mogu pronaći u svakom segmentu radnog okoliša, međuljudskim odnosima i radnoj organizaciji, odnosno ako je izvor stresa višestruki? Sve veći interes za rizike stresa na radu kod nas i u svijetu mogao bi biti i rezultat sve većih zahtjeva tržišta za zdravijom pa time i efikasnijom radničkom populacijom. Taj novi interes usmjeren je prema rješavanju problema pojedinca, ili što je još češća praksa kod nas, rješavanje pojedinca koji stvara probleme u ostvarivanju profita. Obrušavanje na identitet radnika i okretanje glave od takvih prizora radi moralne ravnodušnosti, neupitni su dio radničke svakodnevice te sastavnim dijelom *kulture stresa*.

Na Internet stranici Svjetske zdravstvene organizacije stoji da je stres na radnom mjestu reakcija koju ljudi mogu imati pod radnim pritiskom i zahtjevima koji se ne podudaraju s njihovim znanjem i sposobnostima, te koji dovode u pitanje njihovu sposobnost da se s time nose. On se javlja u širokom rasponu radnih okolnosti, ali se često pogoršava kada zaposlenici nemaju osjećaj potpore od supervizora i od kolega, te im je oduzeta mogućnost kontrole nas radnim procesom<sup>18</sup>. Opasnosti vezane uz stres na radnom mjestu podijelili su u faktore kojih bi većinu mogli zapaziti i u organizaciji, poslovnoj politici te međuljudskim odnosim unutar 3. maja počevši od nesigurnosti radnog mjesta uvjetovanog periodičnim nedostatkom ugovorenih novih poslova, procesom privatizacije brodogradilišta i restrukturiranjem koje ju slijedi, nedostatak mogućnosti za napredovanje na što su se pojedine kazivačice požalile budući da se bolje plaćeni poslovi najčešće prvo podjele muškim kolegama čime oni brže i lakše ispunjavaju uvjete za napredovanje, a spominjale su i kolegice koje su radile na pozicijama za koje su bile potkvalificirane ili čak urede u kojima je većina žena bila manje plaćena od svojim muških kolega za iste poslove.

---

<sup>18</sup> [www.who.int](http://www.who.int)

Prema Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji faktori stresa na radu su i nejasne ili konfliktne uloge u organizaciji poput one u kojoj je bila moja kazivačica zamijenivši šefa dok je bio na dužem bolovanju, preuzevši njegov posao, dužnosti, obaveze i odgovornosti, a da pri tome nije primala primjereno veću plaću, niti je imala podršku i poštovanje svojih kolega dok je obnašala tu dužnost. Neadekvatni, bezobzirni ili nepodržavajući međuljudski odnosi također su navedeni kao faktori stresa na radu uz *bullying*, uznemiravanje i nasilje, a u razgovoru s kazivačicama svaka je navela jedan ili nekoliko navedenih faktora s kojima se suočavala ili se još uvijek suočava na svom radnom mjestu bilo od strane kolega ili od strane šefova. Oblik organizacijske kulture koja počiva na slaboj komunikaciji, lošem vodstvu, nedostatku pravila ponašanja, nedostatku jasnih organizacijskih ciljeva, struktura i strategija također su važni faktori stresa na radu, a trećemajaska povijest od početka devedesetih godina do danas ukazuje na nedostatak strategije i inicijative za izvlačenje brodogradnje iz financijskih gubitaka, ukazuje i na loše vodstvo na svim razinama čiji su postupci vođeni interesom očuvanja vlastite pozicije unutar poduzeća, a stjecanje tih pozicija radnici najčešće pripisuju praksi klijentelizma ili nepotizma kao i sličnim oblicima korupcijskih obrazaca ponašanja.<sup>19</sup> Nedostatak pravila ponašanja zapravo je također jedna od posljedica fleksibilizacije radnog procesa kojim se više cijeni i potiče konkurencijski odnos među radnicima od suradivačkog odnosa, a time se gubi i radnička solidarnost što radnika ili radnicu ostavlja samog odnosno samu u borbi za vlastito mjesto unutar neoliberalnog političko – ekonomskog sustava. Suvremeno je društvo artikulirano oko fleksibilizirane, fluidne i individualizirane organizacije rada te na taj način proizvodi veliku količinu anksioznosti u društvu, a organizacija rada u neoliberalnom društvu dovela je do opadanja kvalitete proizvoda, proizvodnje i sigurnosnih mehanizama (Deranty, 2008). Odgovornost za to leži na više razina, a posljedice se mogu potražiti u stupnju zdravlja populacija.

Portune kaže kako razvijanje koherentne sveobuhvatne politike prevencije koja pokriva tehnologiju, organizaciju posla, radne uvjete, društvene odnose i radnu okolinu čine

---

<sup>19</sup> Sociolog Rogić spominje klijentski međuodnos hrvatske elite novca i elite vlasti u razdoblju od 1960. do 1990. u kontekstu druge hrvatske modernizacije. Smatra da su njihovi odnosi bili regulirani razmjenom različitih oblika pogodnosti. U razdoblju nakon devedesetih, koje Rogić označava kao treću hrvatsku modernizaciju, privatizacijski su procesi strukturno bili prožeti konstrukcijskim predlošcima prethodnog razdoblja kroz ponovno oblikovanje klijentskih odnosa između države i poduzetnika, a klasificiranje klijenata po svjetonazorskim, srodničkim i sličnim mjerilima postala je konvencionalnim pristupom (Rogić, 2001).

dalekosežne obveze kojima bi se stvorio temelj holističkog sustava upravljanja zdravljem kojim se nadilaze individualni treninzi. Smatra da su seminari o upravljanju stresom i komunikacijom često vrlo efikasni i uspješni, no da je još važnije poduzimanje mjera prevencije na individualnoj i na organizacijskoj razini. Kao primjer takve prakse navodi sustave potpore koje pružaju pojedine tvrtke koje omogućuju svojim zaposlenicima anonimni i strogo povjerljivi kontakt sa psihološkim stručnjakom (Portune 2012). Moje sugovornice većinom nisu bile upoznate s takvom mogućnošću u 3. maju ili ako su znale za opciju, potreba za takvom vrstom pomoći još je uvijek tabuizirana i izbjegavana radi negativne društvene percepcije i stigme koja se veže uz osobe koje primaju psihološku vrstu pomoći. Također je u jednom intervjuu odlazak psihologu bio interpretiran u kontekstu kažnjavanja iznimno lošeg ponašanja zaposlenika prema kolegama, koje se niti na jedan drugi način nije uspjelo riješiti, to je bilo alternativno rješenje.

Hirigoyen tvrdi da iako zlostavljanje uvijek proizlazi iz sukoba, svaki sukob ne vodi u zlostavljanje već je potreban spoj nekoliko čimbenika od dehumanizacije radnih odnosa, svemoći poduzeća, tolerancije ili sudjelovanja u nasilju (Hirigoyen, 2003:93). Također smatra da bi oni koji odlučuju (šefovi poduzeća, rukovodeće osoblje, agenti) zajedno trebali aktivno raditi na odbacivanju zlostavljanja te paziti da se na svakom stupnju ljudska osoba poštuje. Iako ni jedan zakon ne uređuje moralno zlostavljanje, oni moraju nametnuti poštovanje osoba, a isključiti rasizam i seksizam unutar poduzeća. Sindikati čija je uloga braniti zaposlenike, morali bi među svoje ciljeve uvrstiti djelotvornu zaštitu protiv moralnog zlostavljanja i drugih povreda ljudske osobe (Hirigoyen, 2003:93). I Ivan Rebec se osvrće na odgovornost sindikata kao sukreatora stečenih radničkih prava koja obuhvaćaju dostojanstvo rada, uvjete rada i vrijednosti poput unapređivanja i očuvanja radne sposobnosti radnika/ca putem promicanja zaštite zdravlja i sigurnosti radnika/ca, očuvanja poduzeća kao sigurna i zdrava okoliša tijekom rada, dostojne zarade koja omogućava egzistencijalnu sigurnost radnika/ca i njegovih obitelji te obnavljanje psihofizičkih sposobnosti radnika/ca, profesionalne orijentacije, permanentno osposobljavanje i izobrazbu, napredovanje i osobni razvoj tijekom rada, primjereno radno vrijeme i odmor, ravnotežu radnih i obiteljskih odnosa, mobilnost radnika, postizanje boljih poslovnih rezultata i konkurentnosti poduzeća i grane odnosno sektora. (Rebec, 2010:11). Svrha kolektivnog ugovora je unaprijediti materijalni i socijalni položaj radnika i zaštititi njegovo zdravlje (Rebec, 2010:89). Podijeljenost trećemajskih sindikata često bi rezultirala neefikasnim posredovanjem između radnika i uprave. Bez čvrstog zastupanja i ustrajanja na očuvanju radničkih prava, problemi unutar brodogradilišta najčešće bi se

rješavali kompromisnim dogovorom s upravom čime se funkcija sindikata sve više trivijalizirala, prepoznatljivost u javnosti je bljedila, a radničko povjerenje nestajalo što su mi potvrdile i kazivačice ujednačenim tvrdnjama kako sindikati nimalo ne štite radnike već samo poslodavce i svoje osigurane sindikalne pozicije. Takvo stajalište dijelile su sve osim jedne kazivačice, šefice jednog od ureda, koja smatra kako sindikati čine sve što je u njihovoj nadležnosti. Rebec nastavlja da globalizacija svjetskog gospodarstva i širenje međunarodnih poduzeća imaju veliki utjecaj na oblike i praksu kolektivnog pregovaranja, a to se poglavito odnosi na zemlje koje se na sve načine trude privući strana ulaganja, gdje vlade i poslodavci tvrde da velika pravna zaštita sprečava ta ulaganja i razvoj (Rebec, 2010:92).

Autorica Špoljar Vržina kaže kako se Zapadne kapitalističke vrijednosti ne svode samo na slobodno tržište, profit i ulaganje već i na pad demokratizacije u našim životima i radnim standardima. Većina posljedica koje takav vrijednosni sustav može imati na zdravlje uzrokovane su ne kroz oprezno planiranje dobrobiti čovječanstva, već kroz kratkovidan, kratkotrajan, prisilni „napredak“ te kroz opresivna pravila investiranja na slobodnom tržištu koja nisu striktno orijentirana prema pozitivnim vrijednostima demokratizacije (Špoljar Vržina, 2012). Nakon privatizacija u Hrvatskoj započetih devedesetih godina prošlog stoljeća mnogi novi vlasnici nisu imali niti želje niti sredstva za potrebna ulaganja u modernizaciju te je stoga najčešća metoda reorganizacije bila smanjenje radne snage. Osobe odgovorne za ostvarenje postavljenih ciljeva i profita imale su ovlasti koristiti se svim sredstvima od vrijeđanja, kritiziranja radnika, preopterećenosti radnim zadacima, uskraćivanja slobodnih dana ili godišnjih odmora. To je bila *crna svakodnevica* svih onih koji u teškim ekonomskim uvjetima nisu mogli napustiti jedino moguće radno mjesto (Poredoš i Kovač 2005), a budući da Hrvatska još uvijek nije izašla iz ekonomske krize, takvu svakodnevicu mnogi žive i danas.

Ono što još dodatno osnažuje takav društveni sustav je perpetuiranje tradicionalnih društvenih uloga i kreiranje hijerarhijskih sustava na svim razinama ostvarenim na lažnim narativima o „jednakim šansama“. Rebec kaže kako razina diskriminacije utječe na stanje tržišta rada, posebno na niske razine njegovih socijalnih i etičkih dimenzija u koje se, još k tome, ne ulaže. Od svih pojavnih oblika diskriminacije s najviše socijalnih posljedica je diskriminacija u plaćama, rodna diskriminacija, dobna diskriminacija te neizravni oblici diskriminacije kao što je, primjerice, *mobbing* (Rebec, 2010:119). U kontekstu rodne diskriminacije ističe se diskriminacija u plaćama i segregacija radnih mjesta, a ta dva oblika uz neravnotežu rada i obiteljskog života najčešće označavaju diskriminaciju žena kao društvene skupine na tržištu rada. Kaže kako statistički podaci ukazuju na to da su žene

najugroženija grupa na svjetskom tržištu rada te da su sindikati oni koji trebaju pregovorima obuhvatiti pitanje ravnopravnosti spolova i učiniti ga neizostavnim dijelom pregovaračke strategije. (Rebec, 2010:121).

Alati kojima bi sindikalni predstavnici/e i povjerenici/e mogli informirati o problemu rodne diskriminacije i spolnog uznemiravanja te njegovom prepoznavanju, suzbijanju i korištenju pravnih mehanizama u svrhu zaštite prava radnica, već postoje. Ured Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova izdao je 2012. godine vodič *Kako prepoznati spolnu diskriminaciju u praksi*. U njemu se spominje kako su nepovoljnim uvjetima rada izložene i žene i muškarci, pri čemu prema broju pritužbi koje iz godinu u godinu sve više zaprima Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, evidentno proizlazi da su žene izložnije različitim oblicima nepovoljnog postupanja u postupku zapošljavanja, na radnom mjestu, kod osiguravanja jednake plaće i uvjeta za napredovanje na radnom mjestu. Međutim broj sudskih postupaka radi uznemiravanja i diskriminacije neznatan je u odnosu na učestalost prakse i brojnost slučajeva. Razlozi ne podnašanja sudskih tužbi smatraju se razumljivima budući da je, u vremenima kada je u odnosu na ogroman broj nezaposlenih problem dobiti novi posao, teško pronaći volje i smognuti hrabrosti te izdvojiti materijalna sredstva za borbu za svoja prava, te se dodatno iscrpljivati u višegodišnjim sudskim postupcima. U vodiču je navedeno kako su upravo sindikalni/e povjerenici/e i pravници/e osobe od kojih se očekuje da prepoznaju radnika/cu kao žrtvu diskriminatornog ponašanja te ju upoznaju s njezinim pravima i zakonskim mogućnostima zaštite prava u slučaju diskriminacije (Ljubičić, 2012).

Premda *Zakon o ravnopravnosti spolova* i *Zakon o radu* čine zakonski okvir koji bi trebao štiti žene od spolnog uznemiravanja na radnom mjestu, takvi se slučajevi rijetko prijavljuju, a osim straha od gubitka posla, razlog tomu je i osjećaj nelagode i stida, a nerijetko i neznanje o svojim pravima, što rezultira vrlo malim brojem zahtjeva za zaštitu dostojanstva, pritužbi pravobraniteljici za ravnopravnost spolova i tužbi radi diskriminacije. Analizirajući intervjue s mojim kazivačicama, osim straha i nelagode javljao se još jedan problem, a to je bila neosviještenost i neprepoznavanje rodne diskriminacije na poslu. Naime na svim intervjuima postavila sam pitanja vezana za rodnu diskriminaciju i uznemiravanje na radnom mjestu, međutim sve kazivačice su isprve tvrdile kako „toga kod njih nema“, međutim u daljnjem razgovoru otkrila sam kako su stalna poslovna dokazivanja svojih sposobnosti, mnogo rjeđe prilike za napredovanjem, određene „benigne“ seksističke šale i komentari dijelom njihove svakodnevice koju su naučile tolerirati i ne obraćati pažnju na njih. Rodna diskriminacija sastavni je dio patrijarhalnog društva, a njegove karakteristike bile su jednako prisutne u

prijašnjem socijalističkom sistemu kao što su i u sadašnjem kapitalističkom, zbog čega su njegove „blaže“ forme upakirane kroz svakodnevne *mikroagresije* gotovo u cijelosti normalizirane radi, čega su teže uočljive. Ovaj oblik nasilja nije prepoznat kao duboko institucionalno i simboličko nasilje nad ženinim tijelom, integritetom osobe i mentalnim zdravljem, no razlog djelomice leži i u činjenici da je institucionalno i simboličko nasilje poput ovoga duboko ukorijenjeno u društvu i kolektivnu svijest, pa ga žene ni ne osvještavaju.

Iako autorice Poredoš i Kovač smatraju da hrvatski kontekst tako zvanog prijelaznog kapitalizma podvučenog bespoštedom borbom za što bolje radne i profesionalne pozicije te materijalnim interesima u konkurenciji koja ne prihvaća milost, cvjeta fenomen psihičkog zlostavljanja, na kraju najveći naglasak stavljaju na nastojanje pojedinca da samostalno spozna uzroke njegovog stresa te ih pokuša umanjiti promjenom vlastitog stava ili ponašanja u odnosu na izvor stresa. Spominju tehniku vođenja „dnevnika stresa“ odnosno dnevnog popisivanja i opisivanja znakova stresa ako su taj dan bili uočeni, te zapisivanje vremena i događaja ili aktivnosti koja je do toga dovela, tvrdeći da tek prepoznavanjem pravih uzroka naših teškoća, možemo krenuti u odabir odgovarajućeg načina suočavanja sa stresom (Poredoš i Kovač 2005). No, koliko takva tehnika može pomoći u slučaju onog izvora stresa koji je toliko *normaliziran* da su njegovi učinci u potpunosti neosviješteni poput primjerice diskriminacije prakticirane putem mikroagresija? Ili kada nas takva tehnika dovede do ispravne spoznaje međutim društveno – ekonomske prilike i egzistencijalne potrebe nam ne pružaju mogućnost udaljiti se od takvog izvora stresa, a institucionalna zaštita radničkih prava je već mnogo puta pokazala svoju tromost i neučinkovitost? Ili kada zdravlje radnika, bez obzira na zakonske obaveze, ne drži visoku tržišnu vrijednost radi velikog broja populacije nezaposlenih reproduciranih neoliberalnim tržišnim kapitalizmom? Treba li se i onda prilagoditi sustavu koji nas čini bolesnima, potrošnima i zamjenjivima?

Budući da sve više istraživanja pokazuje kako psihosocijalni rizici snažno utječu na produktivnost radnika, na smanjenje njihove radne efikasnosti pa time onda i na profitabilnost njihova rada, sve većim trendom postaje uključivanje tehnika upravljanje stresom i ostalim psihosocijalnim rizicima pod geslom *osiguravanja zdravog i sigurnog radnog mjesta*. Međutim kao što sam već spomenula u uvjetima velikog broja nezaposlenosti te nemilosrdno konkurentnog i kompetitivnog tržišta, zdravlje radnika i radnica ne spada u primarne zabrinutosti poslodavaca s obzirom na široki asortiman onih koji ih mogu zamijeniti. Nastojanje da se stresom upravlja kroz individualne ili organizacijske tehnike, nastojanje je

koje odvrća pažnju sa sustava baziranog na nejednakostima, nepravilnostima, diskriminaciji i marginaliziranju te dehumanizaciji radnih odnosa.

## 7. Zaključak

Ovaj rad započet je s inicijalnom idejom istražiti koji sve faktori i na koje načine djeluju na mentalno zdravlje radnica *Brodogradilišta 3. maj*, od faktora roda i patrijarhalnog društvenog sustava do promjena započetih devedesetih godina u načinu poslovanja, radnim uvjetima, međuljudskim odnosima i radnom okruženju u korelaciji sa zapadnim kapitalističkim vrijednostima i neoliberalnom tržišnom ekonomijom.

Zakoni o ženskim pravima u Hrvatskoj su se počeli uvoditi još nakon drugog svjetskog rata, međutim žensko iskustvo nejednakog sustavnog, institucionalnog i društvenog tretmana ukazuje kako je rodna društvena stratifikacija još uvijek snažan faktor koji različito vrednuje muške i ženske uloge i u privatnoj i u javnoj sferi. Rad u velikom industrijskom pogonu kao što je brodogradilište, prema tradicionalnoj kolektivno diskurzivnoj podjeli poslova svrstao bi se pod one „muške“ bilo da se radi o tehničkom inženjerskom poslu pripremnih djelatnosti u uredima ili fizičkim poslovima u radioni i pogonima. Iako se danas na svim pozicijama u 3. maju mogu pronaći žene, tradicionalna podjela poslova preslikala se i na njegovu rodnu distribuciju radi čega radnice tog brodogradilišta čine puno manji udio radničkog kolektiva. Podatak o njihovoj manjoj prisutnosti i vidljivosti povlači pretpostavku o poslovnoj marginaliziranosti, podzastupljenosti i podreprezentiranosti. Tijekom razgovora s mojim kazivačicama saznala sam da su se s pridjevom „muški“ posao ili „muško“ zanimanje susretale još za vrijeme školovanja kada su određene škole i fakulteti bili kategorizirani kao „muški“, pa čak su se pojedini smjerovi unutar njih dijelili na „više muške“ koje bi žene rjeđe upisivale, i one ostale na kojima ih je bilo nešto više. Iako su sve kazivačice više puta napomenule kako negativna iskustva s muškim kolegama i unutar pretežno muškog kolektiva nisu pravilo, također su se sve susretale s određenim oblikom *rodne diskriminacije* i/ili *seksizma* bilo da su se manifestirali *izravno* ili *neizravno*. Ispričale su mi o predrasuda prema ženama u „muškim“ zanimanjima kojima se često pripisuju muške karakterne osobine, koje također smatraju potrebnima kako bi žena imala mogućnost poslovno napredovati, o potrebi za stalnim dokazivanjem vlastitih znanja i vještina, rjeđe mogućnosti za dodatnom zaradom pa tako i mogućnosti za poslovnim napredovanjem, pojavi potplaćenosti žena u pojedinim

uredima, većem vrednovanju muškarca kao izvršitelja zadatka i muškarca kao hranitelja obitelji, a također su prepričale i slučajeve nepoštivanja, omalovažavanja i vrijeđanja od strane šefa i/ili kolega kojem su svjedočile ili same bile žrtve.

Zajednička nit svih njihovih narativa bila je samo djelomična osviještenost o problematičnosti takvih pojava u radnom okruženju što navodi na zaključak o isto tako djelomičnoj prihvaćenosti i *normalizaciji rodne diskriminacije i seksizma* koji čine svakodnevicu iskustva radnica 3. maja. Radi neosviještenosti o prisutnosti sustavnog podčinjavanja ženskog dijela radnog kolektiva, takve se prakse percipiraju bezazlenima, ponekad i opravdanima radi zadiranja u „mušku“ sferu rada, koja ujedno posjeduje i više društvene moći, te se često zanemaruje *emotivna patnja* koju takve prakse ostavljaju za sobom. Pokazalo se da takva vrsta patnje unutar kolektivnog diskursa koja više vrednuje muški doprinos u poslu, vrlo često može ostaviti i posljedice na psihofizičko blagostanje subjekta.

S kazivačicama koje su imale iskustvo rada u 3. maju prije devedesetih, u vrijeme kada su prevladavale firme društvenog vlasničkog ustroja, razgovarala sam o promjenama koje su uočile tijekom procesa prelaska s nekadašnje poslovne i radne kulture socijalizma na novu liberalnu ekonomsku ideologiju i njezine organizacijske i radne prakse. U kontekstu slobodnog tržišta i neoliberalnog kapitalizma mijenjali su se radni identiteti i društvene uloge zaposlenih, a 3. maj koji nije privatiziran tijekom procesa postsocijalističkih privatizacija našao se u velikim financijskim, tehnološkim i organizacijskim dugovima. Loše poslovne odluke u tom periodu koje su moje kazivačice interpretirale kroz pojavu korupcije, zlorabe moći i malverzacija, dovele su brodogradilište u nepovoljan poslovni položaj, a negativni ishodi takvog oblika poslovanja prelamali su se na leđima samih radnica i radnika. Nepovjerenje prema šefovima i ostalim članovima upravnih struktura javilo se radi nedostatka novih ugovorenih poslova, izdavanja nelegalnih rješenja o čekanju u periodima najvećih kriza, te istodobno upošljavanje novih kooperantskih radnika, neuspjelih višestrukih pokušaja restrukturiranja brodogradilišta, neizvjesnosti i neinformiranosti o budućem tijeku događaja, ali i radi kontinuiranog perpetuiranja negativne slike u javnosti o brodogradnji kao financijskog tereta države. Razdijeljenost sindikata, njihova neusuglašenost i međusobne razmirice, također su dovele do nepovjerenja radnica i radnika, koji više u njima ne vide organizaciju čiji je cilj zaštita radničkog dostojanstva i prava, a moje kazivačice također smatraju kako su već više puta svojim postupcima dokazali da im je cilj djelovanja fokusiran na očuvanje vlastitih političkih položaja. Stanje neizvjesnosti, neinformiranosti, nesigurnosti i razjedinjenosti među zaposlenima stvorila je negativnu kompetitivnu i neprijateljsku

atmosferu narušavajući međuljudske odnose. Situacija se, kako kažu moje kazivačice, nije puno promijenila ni do trenutka privatizacije, neke su jedino primijetile da su odnosi postali još lošiji, a one koje su još uvijek zaposlene također ne primjećuju pozitivne promjene u poslovnoj politici i međuljudskim odnosima. Osjećaj bespomoćnosti, iščekivanja, frustracije i straha bili su dijelom svakodnevnog iskustva u periodu pred privatizaciju kada su negativne naracije o velikom broju viška radne snage, mogućem mijenjanju proizvodne djelatnosti ili mogućem zatvaranju brodogradilišta bile dijelom svakodnevnih razgovora. Dugoročni i kontinuirani osjećaj bespomoćnosti, neizvjesnosti i straha čine jedan dio rizičnih faktora koji ugrožavaju psihofizičko zdravlje radnica i radnika.

U pojedinim navedenim procesima nedvojbeno se mogu iščitati elementi neoliberalne ekonomske politike poput privatizacije, deregulacije tržišta, „outsourcinga“ ili kompetitivnosti, a jedan od direktnih dokaza koji svjedoče djelovanju države prema principima „zapadnih neoliberalnih“ vrijednosti je i uvjetovana privatizacija koja je bila dijelom pretpripravnih pregovora s Europskom unijom. Kako kaže Špoljar - Vržina (2008.) zdravlje i bolest, kako ih danas definiramo, teško je odvojiti od nametnutog ritma slobodnog tržišta koje uključuje opće narušavanje kvalitete života zbog nametnutih restrikcija od kojih ustaljeni obrasci sigurnosti nestaju (primjerice kroz privatizaciju zdravstva i školstva te deindustrijalizaciju i privatizaciju velikih pogona). Dejoursovo pozicioniranje rada u centar subjektova iskustva i centar društvenih institucija ukazuje kako nesigurnost radnog mjesta može imati posljedica na fizičko, mentalno i socijalno blagostanje radnica i radnika i to poglavito stoga što pruža priliku razvoja vlastitih kapaciteta, vještina i sposobnosti, ali je istodobno i jedan od najznačajnijih egzistencijalnih faktora u subjektovu životu. Očuvanje psihosocijalnog, ali i emotivnog blagostanja veoma je površno obuhvaćeno zakonskim i institucionalnim okvirom zaštite, a interes za stres, psihičko zlostavljanje i ostale psihosocijalne rizike, intenzivnije se počeo javljati tek u zadnjih nekoliko godina (Deranty, 2008).

U intervjuima moje su sugovornice govorile o prisutnosti rodne i dobne diskriminacije te diskriminacije na temelju stupnja obrazovanja, o slijepoj poslušnosti autoritetima radi očuvanja visoke pozicije ili zadržavanja radnog mjesta, ključne uloge veza i poznanstva za dobivanje posla i napredovanje, te nekolegijalnosti i nesolidarnosti među zaposlenima kao iznimno važnim faktorima koji utječu na radno okruženje, realizaciju posla te ne/mogućnost osobnog napretka i razvoja. Osobno nezadovoljstvo radništva kulminiralo je dugogodišnjim radom s disfunkcionalnim kolektivima vođenim neučinkovitim, ali podobnim upravama.

Konflikti, svađe, zlostavljanje te horizontalni (među kolegama) ili vertikalni (između radnika i nadređenih) napadi najčešće su bile posljedice cjelokupne atmosfere unutar brodogradilišta unazad deset godina, prema pojedinim kazivanjima i duže, potencirane stanjem neizvjesnosti, iščekivanja, nesigurnosti te negativnog predviđanja raspleta pitanja hrvatske brodogradnje. Dejours smatra kako unutar takvog radnog okruženja dolazi do individualizacije i izdvajanja vlastitog iskustva te zatvorenosti prema narativima i praksama solidarnosti i otpora, to naziva *prekarizacijom identiteta* koja individue čini nesposobnima suosjećati s tuđom patnjom (Deranty, 2008).

Iako se u zadnjih nekoliko godina stres na radnom mjestu i *mobbing* počinju prepoznavati kao pojave koje razaraju radne uvjete, smanjuju proizvodnju te pridonose izbivanju s radnog mjesta zbog psiholoških šteta koje uzrokuju, istraživanja koja su usmjerena na mjerenje štetnosti njihovih učinaka, prvenstveno su provođena u svrhu izračuna financijskih gubitaka za firmu čiji su radnici i radnice pogođeni stresom na poslu. Povećani interes za upravljanje stresom na poslu unutar okvira institucionalizirane zaštite javio se radi povećanja profita firme, a prijedlozi za poboljšanje radnih uvjeta zapravo nemaju primarnu namjenu očuvati zdrava radna mjesta i radničko dostojanstva kao njihova osnovna prava, već se javljaju kao moguća rješenja problema nezadovoljnih i bolesnih radnika i radnica čija neefikasnost predstavlja dodatni trošak. No, da su to još uvijek nova nastojanja pokazuje perzistentnost društvenog i poslovnog diskursa prema kojem se očekuje da svaki subjekt brine prvenstveno o sebi, odgovornost je internalizirana, solidarnost se iznimno rijetko pojavljuje, dok se veliki prostor ostavlja razvoju moralne ravnodušnosti. Pod izlikom tolerancije i sami promatrači postaju sudionici omogućujući perpetuiranje nasilnih obrazaca ponašanja. Curcio tvrdi kako se korijene takvog ponašanja ne treba tražiti u psihološkim osobinama radnika već u doktrini poduzeća (Curcio, 2007:80).

Međutim smatram kako se odgovornost za stres uzrokovan strahom u 3. maju ne može tražiti samo na jednoj ili pak na nekoliko razina. Ona je disperzirana na više međurazina: od tromog, strogo hijerarhiziranog birokratskog sustava zaštite koji nema razrađene mehanizme zaštite, do psihičkog zlostavljanja na poslu; na razini uprave – nepoštivanje zakonskih odredbi zaštite i očuvanja zdravog radnog mjesta; na razini radničkih predstavnika i sindikata – promišljeno političko djelovanje u cilju očuvanja preuzete pozicije; na mikro razini – nedostatak empatije među radnicima i radnicama jednim djelom uzrokovan strahom, a drugim kao rezultat konkurentski uspostavljenih odnosa. No, odgovornost se širi i na nacionalnu razinu gdje je prodaja hrvatskih brodogradilišta bila jedan od strateških poteza u ostvarenju uvjeta za ulazak

Republike Hrvatske u Europsku uniju, a nametanje tržišne regulacije i privatizacije brodogradnje od strane Europske unije bilo je nametanje vlastitih pravila igre, kako u brodogradnji tako i u svim budućim investicijskim i kreditorskim projektima na ovom području. Kako je jedna moja kazivačica rekla „3. maj ti je Hrvatska u malom“ (Oliva) misleći pri tom kako se politika korumpirane i kleptokratske države zrcalno može preslikati i na politiku riječkog brodogradilišta.<sup>20</sup>

U ovom radu željela sam ukazati na posljedice globalne ekonomske politike slobodnog tržišta čiji su se utjecaju prelamali na leđima *radnica 3. maja* uzrokujući dugogodišnju kulminaciju emotivne patnje. Uz političko ekonomsku opresiju neoliberalne politike, dignitet mojih kazivačica bio je ugrožavan i opresijom patrijarhalnog društva u kojem su žene hijerarhijski podređene muškom rodu. Iako su za vrijeme intervjuja kazivačice imale određenih poteškoća u adresiranju točnog uzroka vlastite patnje, primjerice jedna je to i sama priznala: „(...) a ovo je jako teško, te sitne stvari, predstaviti nekome, razumiješ, kao šta je meni sad teško tebi to opisati. Nisu to... to su sitne stvari. Znači kapaš, kapaš, kapaš, svaki dan si nakapaš, i kad si nakapao, onda pukne, razumiješ.“ (Oliva). Teško je definirati značenje digniteta, kako kaže Jonathan Mann (1999.), ipak svi dobro znamo kada je naš dignitet ugrožen ili prekršen (Mann, 1999:439, prema Špoljar - Vržina 2008:1009)

Moja namjera doprinosa ovim radom bila je vođena idejom Nancy Scheper – Hughes koja kaže kako gledanje, slušanje te bilježenje ako se obave pažljivo i osjetljivo u odnosu na subjekt našeg istraživanja, može biti čin solidarnosti, ali i djelo priznavanja. No, isto tako ne gledati i obraćati pozornost te ne bilježiti s druge strane može biti čin indiferentnosti, nezainteresiranosti te okretanja glave od ljudske patnje (Scheper – Hughes, 1995).

---

<sup>20</sup> Isprepletemo li, međutim, sva lokalna i nacionalna djelovanja sa globalnim procesima neoliberalizacije i komodifikacije svi smo upregnuti u mrežu sinergijskog dugotrajnog potkradanja populacija, prema autorici Špoljar-Vržini, *sinleptokracije* (Špoljar-Vržina, 2008).

## 8. Literatura:

- BATESON, Gregory (1972) *Steps to an ecology of mind*. Chicago: University of Chicago Press.
- BERITIĆ-STAHULJAK, Dunja, Jadranka MUSTAJBEGOVIĆ, Fedor VALIĆ, Eugenija ŽUŠKIN (1999) *Medicina rada*. Zagreb: Medicinska naklada.
- CURCIO, Renato (2007) *Radnici za jednokratnu uporabu - Individualizacija, privremenost i nesigurnost u totalitarnom poduzeću*. Zagreb: TIM press.
- ČUČKOVIĆ, Nevenka (1999) Privatizacija u tranzicijskim zemljama: namjere i stvarnost deset godina kasnije. U: *Privatizacija i javnost* (ur. Drago Čengić i Ivan Rogić). Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, str. 11-43.
- DERANTY, Jean – Philippe (2008) Work and the Precarisation of Existence. *European Journal of Social Theory*, 11/4, str. 443-463.
- ERDEI, Ildiko (2007) Dimenzije ekonomije: Prilog promišljanju privatizacije kao socio-kulturne transformacije. U: *Antropologija postsocijalizma* (ur. Vladimir Ribić). Beograd: Odeljenje za etnologiju i antropologiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu – Srpski genealoški centar, str. 76-127.
- GALIĆ, Branka (2011) Društvena uvjetovanost rodne diskriminacije. U: *Rodna ravnopravnosti i diskriminacija u Hrvatskoj: istraživanje 'Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u Republici Hrvatskoj'* (ur. Željka Kamenov i Branka Galić). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, str. 9-27.
- GALIĆ, Branka (2011) Rodna (ne)ravnopravnost i diskriminacija na poslu/tržištu rada. U: *Rodna ravnopravnosti i diskriminacija u Hrvatskoj: istraživanje 'Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u Republici Hrvatskoj'* (ur. Željka Kamenov i Branka Galić). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, str. 49-58.
- GALIĆ, Branka (2011) Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu/tržištu rada. U: *Rodna ravnopravnosti i diskriminacija u Hrvatskoj: istraživanje 'Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u Republici Hrvatskoj'* (ur. Željka

- Kamenov i Branka Galić). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, str. 165-184.
- HASSARD, Juliet, Kevin TEOH, Tom COX, Philip DEWE, Marlen COSMAR, Robert GRUNDLER, Danny FLEMMING, Brigit COSEMANS, Karla VAN den BROEK (2014) Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks European Agency for Safety and Health at Work. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- HIRIGOYEN, Marie-France (2003) *Moralno zlostavljanje – Perverzno nasilje u svakodnevnici*. Zagreb: AGM.
- HODŽIĆ, Alija (2005) Fleksibilizacija radnog procesa. *Sociologija sela*, 43/169, str. 536-577.
- KLASIĆ, Mladen (2004) Kriza hrvatskih brodogradilišta, uzroci i odrednice raspleta. Symposium SORTA 2004. Zagreb.
- LJUBIČIĆ, Višnja (2012) *Kako prepoznati spolnu diskriminaciju u praksi i kako se od nje zaštititi*. Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske.
- MASSE, Raymond (2007) Between Structural Violence and idioms of distress: the case of social suffering in the *French Caribbean*. *Anthropology in Action*, 14/3, str. 6-17.
- NORTHRUP, Christiane (2009) *Žensko tijelo, ženska mudrost*. Zagreb: Planetopija.
- PAVIĆEVIĆ, Lukrecija, Jasminka, BOBIĆ (2002) Stres na radu. U: *Medicina rada i okoliša* (ur. Marko Šarić i Eugeniya Žuškin). Zagreb: Medicinska naklada, str. 530-537.
- PIASEK, Gustav i Martina, PIASEK (2000) Razvoj medicine rada u Varaždinu: od ideje do ostvarenja. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 51, str. 53–60.
- POREDOŠ, Daša i Marina KOVAČ (2005) Stres i psihološko zlostavljanje na radnom mjestu. *Ljetopis socijalnog rada*, 12/2, str. 333-346.
- PORTUNE, Roland (2012) Psychosocial Risks in the Workplace: An Increasing Challenge for German and International Health Protection. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 63, str. 123-131.

- RADOŠEVIĆ – VIDAČEK, Biserka, Stjepan, VIDAČEK (2002) Psihologija rada. U: *Medicina rada i okoliša* (ur. Marko Šarić i Eugenija Žuškin). Zagreb: Medicinska naklada, str. 62-74.
- REBEC, Ivan (2010) *Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj*. Zagreb: TIM press d.o.o.
- ROGIĆ, Ivan (1983) *3. maj - složena organizacija udruženog rada brodograđevne industrije*. Rijeka: SOUR brodograđevne industrije „3. maj“: Izdavački centar Rijeka.
- ROGIĆ, Ivan (2000) *Tehnika i samostalnost – okvir za sliku treće hrvatske modernizacije*. Zagreb: Hrvatska sveučilišna naklada.
- ROGIĆ, Ivan (2001) Tri hrvatske modernizacije i uloga elite. U: *Upravljačke elite i modernizacija* (ur. Drago Čengić i Ivan Rogić). Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, str. 37-77.
- RUBIĆ, Tihana (2012) *Etnološka studija obitelji i nezaposlenosti - individualne i obiteljske strategije preživljavanja u Hrvatskoj od devedesetih godina 20. stoljeća do danas*/ doktorska disertacija. Zagreb: Filozofski fakultet.
- SCHEPER – HUGHES, Nancy (1995) The Primacy of the Ethical: Propositions for a Militant Anthropology. *Current Anthropology*, 36/3, str. 409-440.
- SOKOLIĆ, Danijela (2008) *Izgradnja konkurentne sposobnosti hrvatske brodogradnje*/ Magistarski rad. Zagreb: Ekonomski fakultet.
- ŠAKIĆ, Vlado (1999) Socijalna pravednost i privatizacija u Hrvatskoj – sociopsihološki pogled. U: *Privatizacija i javnost* (ur. Drago Čengić i Ivan Rogić). Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, str. 175-213.
- ŠARIĆ, Marko, Eugenija, ŽUŠKIN (2002) *Medicina rada i okoliša*, Zagreb: Medicinska naklada.
- ŠPOLJAR – VRŽINA, Sanja (2008) Neoliberalno 'zdravlje', globalna bolest i štamparovska medicina. *Društvena istraživanja*, 17/6, str. 999-1021.

- ŠPOLJAR – VRŽINA, Sanja (2012) Brainstorming for which Brains are Prohibited: Analyzing Our Bio-Neoliberal Realities. *Collegium Antropologicum*. 36/4, str. 1109–1118.
- ŠTULHOFER, Aleksandar (1998) Krivudava staza hrvatske privatizacije. U: *Privatizacija i modernizacija* (ur. Ivan Rogić i Zdenko Zeman). Zagreb: Institut društvenih istraživanja Ivo Pilar, str. 163-177.
- TOPOLČIĆ, Davor (2008) Udio žena u tržištu rada, obrasci radne karijere i uloga države. *Društvena istraživanja*, 17/6, str. 1023-1046.
- TRINAJSTIĆ, Petar (2005) *3. maj: stoljeće moderne brodogradnje u Rijeci : 1905.-2005.* Rijeka: Grafika Zambelli.
- VINKOVIĆ, Mario (2011) Spolna segregacija i tržište rada – hrvatski diskurs europskih trendova. U: *Ljudska prava žena: Razvoj na međunarodnoj i nacionalnoj razini 30 godina nakon usvajanja Konvencije UN-a o uklanjanju svoj oblika diskriminacije žena* (ur. Ivana Radačić i Jelka Vince Pallua). Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, str. 201-216.
- WILLIS, Paul (2002) Kultura tvorničkog pogona, muškost i oblik plaće. *Reč*, 66.12, str. 109-125.
- ZAVALIĆ, Marija (2004) Bolesti vezane uz rad. Zagreb: Hrvatski zavod za medicinu rada, str. 46-57.
- ŽUŠKIN, Eugenija, Jadranka MUSTAJBEGOVIĆ, Vlasta DEČKOVIĆ-VUKRES, Marija ZAVALIĆ, Ana BOGADI-ŠARE, Dijana POPLAŠEN-ORLOVAC, Alef PROHIĆ, Marija BUBAŠ (2006) Prepoznavanje potrebe zdravstvene skrbi o radnicima tijekom povijesti. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 57, str. 201-212.

## 9. Izvori:

Dokument: *Sanacija brodograđevnih društava u razdoblju 1992 – 2017. godine*; Ministarstvo gospodarstva. <http://www.mingo.hr/page/brodogradilista-u-vecinskom-vlasnistvu-republike-hrvatske>.

Dokument: Report on Progress on equality between women and men in 2013. *European Commission*. Brussels, 14.4.2014. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/141404\\_annual\\_\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/141404_annual__report_en.pdf).

Dokument: *Retrospektiva procesa sanacije i restrukturiranja brodograđevne industrije u Republici Hrvatskoj*. Ministarstvo gospodarstva. <http://www.mingo.hr/page/brodogradilista-u-vecinskom-vlasnistvu-republike-hrvatske>

*European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/esener> (pristup 15.4.2015.).

Konferencija "Stres na radnom mjestu". Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu. <http://www.hzzzs.hr/index.php/skupovi-i-izobrazba/domaci/339-konferencija-stres-na-radnom-mjestu?highlight=WyJzdHJlcyIsIm5hIiwicmFkbm9tIiwibWplc3R1Iiwic3RyZXMgbmEiLCJzdHJlcyBuYSByYWRub20iLCJuYSByYWRub20iLCJuYSByYWRub20gbWplc3R1IiwicmFkbm9tIG1qZXN0dSjd> (pristup 11.9.2015.).

„Neizdrživo stanje u tvrtkama izdvojenima iz 3. maja: Sindikati najavili štrajk“. Indeks, 12. ožujka 2014. <http://www.index.hr/vijesti/clanak/neizdrzivo-stanje-u-tvrtkama-izdvojenima-iz-3-maja-sindikati-najavili-strajk/733520.aspx>. (pristup 17.3.2015.).

R.I. 2013. „'Zbrinjavanje' se privodi kraju: Čisti tehnološki višak oko 280 trećemajaca?“. Indeks, 23. studenog. <http://www.index.hr/vijesti/clanak/zbrinjavanje-se-privodi-kraju-cisti-tehnoloski-visak-oko-280-trecemajaca/712919.aspx>. (pristup 17.3.2015.).

„Stress at the workplace - Some simple questions and answers“. WHO. [http://www.who.int/occupational\\_health/topics/stressatwp/en/](http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/) (pristup 11.9.2015.).

Stručni seminar „Stres na radu: izvori, posljedice i intervencije“. Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu. <http://www.hzzzsr.hr/index.php/skupovi-i-izobrazba/skupovi-hzzzsr-a/573-stru%C4%8Dni-seminar-%E2%80%9Estres-na-radu-izvori,-posljedice-i-intervencije%E2%80%9C-2?highlight=WyJzdHJlcyJd>.

Stručni skup „Stres na radnom mjestu – propisi, kampanje, novosti, praksa“. Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu. <http://www.hzzzsr.hr/index.php/skupovi-i-izobrazba/domaci/320-stres-na-radnom-mjestu-%E2%80%93-propisi,-kampanje,-novosti,-praksa?highlight=WyJzdHJlcyJd> (pristup 11.9.2015.).

## Privatizacija, zdravstvo i zdravlje radnica Brodogradilišta 3. maj – antropološka analiza

Cilj ovog rada bilo je istražiti načine na koje faktori poput društvenih, ekonomskih i političkih promjena u Republici Hrvatskoj devedesetih godina, simultano sa procesima privatizacije brodogradilišta, te kategorija potčinjavanja i diskriminacije roda utječu na mentalno zdravlje radnica *Brodogradilišta 3. maj*. U istraživanju su obuhvaćena individualna iskustva bivših i sadašnjih radnica 3. maja, kroz čije se narative oblikuju kolektivne diskurzivne razine te ujedno oslikavaju načini na koje se promjene i procesi odražavaju u radnoj svakodnevici i zdravlju radnica. Želi se naglasiti višestrukost i višeslojnost odgovornosti institucija, pojedinaca i skupina te spoja tradicionalnih i kapitalističkih društvenih vrijednosti, praksi i narativa koji utječu na zdravlje zaposlenih kada radno okruženje postaje mjesto kontinuirane izloženosti psihosocijalnim rizicima, a integritet radničkog identiteta i društvenog statusa su trajno ugroženi. Povećani interes za upravljanje stresom na poslu unazad nekoliko godina unutar okvira institucionalizirane zaštite, javio se u funkciji povećanja profita firmi, a prijedlozi za poboljšanje radnih uvjeta najčešće nemaju primarnu namjenu očuvati zdrava radna mjesta i radničko dostojanstvo kao i njihova osnovna prava, već se javljaju kao moguća rješenja problema nezadovoljnih i bolesnih radnika i radnica čija neefikasnost predstavlja dodatni trošak. Rad je ujedno i akt solidarnosti Scheper – Hughesovske angažirane antropologije.

Ključne riječi: Brodogradilište 3. maj, radnice, stres, zdravlje

## Privatisation, health care and health of female workers in Shipyard 3. May – an anthropological analysis

The aim of this study was to research ways in which factors such as social, economical and political changes in Republic of Croatia during the nineties, simultaneous to the processes of privatization of the shipyard, as well as ways in which gender/sex subordination and discrimination, are influencing the mental health of female workers of the *Shipyard 3. May*. This research encompasses individual experiences of former and current female workers of 3. May. Through their narratives, collective discourse levels are formed and they illustrate the ways in which changes and processes reflect upon the every day work flow and health of female workers. This study was aimed at emphasizing multiple and multilayered responsibilities of institutions, groups and individuals, as well as a combination of traditional and capitalist social values, practices and narratives that influence the health of workers when the work environment starts to be the place of continued exposure to psychosocial risks, while the integrity of workers identity and social status are permanently endangered. Increased interest for work place stress management in the last few years, within the bounds of institutionalized protection, has emerged in order to increase company profits, but the suggestions for a work condition betterment usually does not have a primary purpose of preserving a healthy work place and the worker's dignity as well as their basic rights, but are proposed as possible solutions to problems of disgruntled and sick male and female workers whose inefficiency presents an additional cost. This study is also an act of solidarity in the manner of Scheper – Hughes engaged anthropology.

Key words: Shipyard 3. May, female workers, stress, health