



KOBIETY TEŻ — BUDUJĄ STATKI —

**RAPORT Z BADANIA KARIER KOBIET W BRANŻY MORSKIEJ
2019**

Raport powstał w ramach projektu „Kobiety też budują statki”

Organizator projektu: Gdańska Fundacja Przedsiębiorczości

Więcej informacji: <http://kobiety.inkubatorstarter.pl/>

Sfinansowano ze środków Miasta Gdańska



GDAŃSK

**DOŚWIADCZENIE PRACY Kobiet W BRANŻY MORSKIEJ.
RAPORT Z BADAŃ**

Doświadczenia zawodowe kobiet wykonujących tak zwane męskie zawody to niezwykle ciekawy obszar. Z jednej strony fakt wykonywania tego typu zawodów przez coraz większą grupę kobiet świadczy o zmianie, związanej z postrzeganiem miejsca kobiet w społeczeństwie, jaka zachodzi w naszych społeczeństwach. Z drugiej jednak strony pojawia się pytanie o to, w jakich warunkach zmiana ta zachodzi? Jak postrzegane są pracujące w tzw. męskich zawodach kobiety oraz jak postrzegają one same siebie? Czy dostęp do wykonywania tradycyjnie męskich zawodów jest obecnie realnie równy dla obu płci? Czy należy go ułatwiać, czy też może nie należy wprowadzać żadnych ingerencji, pozwalając na uregulowanie sytuacji przez rynek pracy?

Branża morska jest ciekawym obszarem dla tego typu eksploracji. W literaturze przedmiotu zazwyczaj przeczytać można, że kobiety od zawsze związane były z morzem. Nie był to jednak związek natury emancypacyjnej. Zazwyczaj w tym kontekście przytacza się przykłady postaci żon żeglarzy, których symbolem jest czekająca na męża Penelopa, lub zwodzące żeglarzy na pokuszenie syreny. We współczesnym kontekście przytacza się przykłady pojedynczych kobiet, które doszły do wysokich stanowisk, takich jak kapitan żegluga wielkiej. Kobiety te, słusznie zresztą, przedstawiane są jako przykład osób silnych i konsekwentnych. Niejednokrotnie jednak ich kariery służą jako przykład na to, że nie istnieją bariery w wykonywaniu przez kobiety tak zwanych męskich zawodów, a wszystko zależy od motywacji oraz samozaparciu.

W międzynarodowej prasie branżowej coraz częściej przeczytać można, że niewielka obecność kobiet w branży morskiej jest faktem. Indyjski portal marineinsight.com podaje siedem powodów, dla których kobiety stanowią tak małą liczbę pracowników w branży morskiej. Są to:

- 1) brak świadomości oraz informacji dotyczącej możliwości rozwoju w branży morskiej;
- 2) powszechne przekonanie, że praca w branży morskiej wymaga umiejętności i predyspozycji, które mają wyłącznie mężczyźni;
- 3) brak adekwatnego wsparcia ze strony rodzin oraz całego społeczeństwa;
- 4) niechęć firm z branży morskiej do zatrudniania kobiet;
- 5) trudność z pogodzeniem życia zawodowego oraz rodzinnego;
- 6) brak sieci współpracy oraz sieci edukacyjnych dla kobiet z branży morskiej;
- 7) niestabilność zatrudnienia związana z pracą kontraktową (Mukherjee, 2019).

Prześledzenie prasy branżowej pokazuje, że kwestia ta jest dyskutowana, a przekonanie, że zwiększenie zaangażowania kobiet w przemysłach związanych z morzem ma korzystny wpływ, staje się powszechne. Jak zaznacza na swojej stronie Chamber of Marine Commerce, kobiety stanowią jedynie 2% spośród prawie 1,2 miliona marynarzy na świecie. Tymczasem wobec niedoboru pracowników na światowych rynkach pracy, zaangażowanie kobiet oznacza nie tylko wypełnienie tej luki, ale również stworzenie możliwości zatrudnienia pracowników, którzy są utalentowani, co oznacza też możliwości rozwoju firm oraz całej branży morskiej.

World Wide Fund for Nature (WWF) wysuwa wręcz tezę, że zwiększenie udziału kobiet w branży morskiej może mieć pozytywny wpływ na zmiany klimatu, co związane jest ze znaczącym udziałem kobiet w przemyśle rybnym, zwłaszcza na etapie produkcyjnym, przy praktycznej nieobecności kobiet w procesach decyzyjnych dotyczących gospodarowania światowymi zasobami morskimi.

Interesującym jest zatem, jak w świetle powyższego, kształtuje się sytuacja kobiet w branży morskiej w Polsce. Gdy przystępowałam do badania doświadczeń zawodowych tej grupy kobiet, interesowało mnie zatem, w jaki sposób doświadczenia te się kształtują, co ma na to wpływ, a także w jaki sposób kobiety postrzegają same siebie w kontekście wykonywania pracy w branży morskiej. Badanie miało od samego początku charakter praktyczny – jego zamierzonym efektem było wypracowanie rekomendacji dla osób zarządzających pracą w sektorze morskim oraz pracowników sektora.

Niniejszy raport składa się z siedmiu części, które zawierają wnioski z badań, a także komentarz, łączy podsumowanie oraz rekomendacje, stworzone na podstawie wyników badań.

Metodologia badania

Badania, których wyniki przedstawione są w niniejszym raporcie zrealizowane zostały w oparciu o metodologię badań jakościowych, a więc z samego założenia nie mającego charakteru reprezentatywnego. Metody jakościowe stosuje się w przypadku, gdy badanie ma na celu uzyskanie pogłębionego opisu doświadczeń jednostki, zróżnicowanego i zniuansowanego. Dzięki nim opisać można nie tyle zakres, co indywidualny oraz społeczny kontekst doświadczeń.

Przeprowadziłam w sumie 20 pogłębionych wywiadów indywidualnych (IDI) z kobietami wykonującymi różne zawody w szeroko pojętej branży morskiej. Wywiady prowadzone były w oparciu o przygotowany wcześniej kwestionariusz, do którego podchodziłam w sposób elastyczny, co znaczy, że był on dla mnie zbiorem wskazówek dotyczących prowadzenia rozmowy. Pytałam o doświadczenia związane z okresem dorastania, studiowaniem, pierwszą i kolejnymi pracami, a następnie przechodziłam do bloku pytań związanych z aktualnie wykonywanym zatrudnieniem. Pytania formułowane były w szerokim kontekście organizacji pracy oraz relacji

społecznych, pozwalając badanym na swobodną opowieść dotyczącą doświadczeń zawodowych. Scenariusz wywiadu stanowi aneks do niniejszego raportu.

Jak już wspomniałam, badanie z założenia nie miało charakteru reprezentatywnego. Dążyłam jednak do jak największego zróżnicowania grupy moich badanych, uwzględniając następujące zmienne: wiek, wykonywany zawód, pozycja zawodowa, miejsce wykonywania zawodu (ląd, morze), kraj wykonywania zawodu. Ostatnia zmienna wzięta została pod uwagę ze względu na zglobalizowany charakter branży morskiej i częste zjawisko wykonywania przez zatrudnione w niej osoby pracy kontraktowej.

Badanie jakościowe ze swojej specyfiki, nie jest reprezentatywne. W przypadku mojego badania z całą pewnością poszerzyć można było próbę o większą liczbę kobiet. Społeczność kobiet pracujących w branży morskiej jest jednak stosunkowo niewielka. Koniecznością zatem okazało się poszerzenie próby o badane mieszkające poza Trójmiastem. Poszerzenie to narzuciła też po części specyfika pracy w branży morskiej, która związana jest z mobilnością.

Przyjęłam również, że wywiady prowadzone są do momentu wysycenia próby, a więc tak długo, jak pojawiają się w nich nowe treści.

Interesowały mnie doświadczenia kobiet pracujących na różnych stanowiskach oraz szczeblach zawodowych. Moje badane wykonują zróżnicowane zawody – są to między innymi pracownice terminali, projektantki, elektrycy, marynarze, badaczki.

Celem niniejszego projektu badawczego była rekonstrukcja doświadczeń zawodowych kobiet pracujących w szeroko pojętej branży morskiej. Patrzyłam na nie w szerokim kontekście nie tylko zawodowym, ale też edukacyjnym socjalizacyjnym, pytając badane również o doświadczenia związane z uczeniem się, studiowaniem oraz dorastaniem. Niezaprzeczalnie doświadczenia te wpływają na to, jakie role społeczne przybieramy w życiu oraz co postrzegamy jako osiągalne, a co jako niedostępne dla nas.

Badanie realizowane było we wrześniu 2019 r. Niniejszy raport podsumowuje jego wyniki i stanowić może wstęp do szerszych badań, również ilościowych, dotyczących doświadczeń zawodowych kobiet w branży morskiej oraz wspierania kobiet.

Podstawowe pojęcia

Realizując badanie, zależało mi na poznaniu doświadczeń zawodowych kobiet zatrudnionych w szeroko pojętej branży morskiej. Kluczowym pojęciem dla analizy tych doświadczeń jest **pojęcie kariery zawodowej**, które definiuję jako „własność jednostki” (Bańka, 2007), co oznacza, że jest to specyficzny dla danej jednostki wzorzec podejmowania pracy. Takie definiowanie wychodzi poza wąsko rozumiane, strukturalne definiowanie kariery jako zdobywania kolejnych stanowisk w zawodowej hierarchii. Nie dotyczy jedynie awansu, ale szeroko pojętego

praktykowania pracy, z uwzględnieniem związków przyczynowo skutkowych związanych zarówno z cechami indywidualnymi jednostki, jak i z uwarunkowaniami społecznymi, w jakich realizuje ona karierę.

Drugim ważnym dla mnie pojęciem jest **socjalizacja**, definiowana jako proces nabywania przez jednostkę systemu wartości, norm i zachowań obowiązujących w danej społeczności (Szacka, 2003). W największym stopniu oddziaływania o charakterze socjalizacyjnym występują w dzieciństwie, jednak jako, że socjalizacja trwa przez całe życie jednostki, uczenie się interakcji społecznych następuje również w środowiskach zawodowych. Można zatem przyjąć, że w mających też często charakter zamknięty, jak ma to miejsce na statku, występować będą swoiste oddziaływania socjalizacyjne.

Wreszcie pojęciem, które wymaga dokładnego namysłu jest **branża morska**. To określenie szerokie, mogące budzić wątpliwości, dotyczące tego, jaka branża przemysłu zaliczana jest to kategorii branża morska. Na potrzeby niniejszego raportu zastosowałam szerokie rozumienie tego pojęcia, obejmujące różnorodne gałęzie przemysłu, budownictwa oraz transportu związane z morzem.

Po przedstawieniu założeń badania, czas na przedstawienie badanych. W kolejnej części raportu zajmuję się tym przedstawieniem moich badanych, a także definiowaniem przez nie kategorii płci.

Kobiety w branży morskiej – kim są?

Kobiety, które wzięły udział w badaniu wykonują zróżnicowane zawody, reprezentatywne dla zróżnicowania całej branży morskiej. Przystępując do konstruowania badania postanowiłam nie ograniczać próby badawczej do kobiet pracujących wyłącznie na lądzie lub na morzu. Decyzja ta podyktowana była stosunkowo niewielką liczbą kobiet pracujących w branży morskiej. Ograniczenie próby spowodowałoby z jednej strony ograniczenie liczebności grupy badanych, z drugiej natomiast, wymusiłoby skoncentrowanie się na specyficznych problemach wiążących się wyłącznie z pracą na lądzie lub na morzu. Moim zadaniem natomiast była próba naszkicowania szerszego obrazu sytuacji kobiet pracujących w branży morskiej.

W sumie przeprowadziłam wywiady indywidualne z 20 kobietami pracującymi na różnych stanowiskach w branży morskiej. Większość badanych mieszka i pracuje w Trójmieście oraz w Szczecinie. Kilka wyemigrowało i aktualnie mieszka w Niemczech, gdzie kontynuuje pracę w branży.

Zdecydowana większość badanych (17 osób) ma wykształcenie wyższe (tytuł magistra lub inżyniera, w jednym przypadku stopień doktora). Jedna badana jest nadal studentką, dwie mają wykształcenie średnie.

Wiek to pierwsza kategoria według której podzielić można badane. Znajdują się one na różnych etapach rozwoju kariery zawodowej. Najmłodsza z badanych, mająca 19 lat, jest u progu planowania swojej kariery oraz dalszej edukacji, mimo iż już od kilku lat pływa na mniejszych jednostkach. Te spośród badanych, które są studentkami, znajdują się często na etapie weryfikowania swoich wyobrażeń o pracy w branży morskiej. Mają już za sobą doświadczenia związane ze studiowaniem na uczelni morskiej, bardzo często również odbyte praktyki zawodowe na statku. Są zatem na etapie podejmowania decyzji, czy chcą kontynuować tę drogę, deklarując przy tym często pełną determinację. Zdecydowana jednak większość badanych, w wieku 25-45 lat, znajduje się na etapie szczytowego rozwoju swoich możliwości zawodowych. One też najczęściej będą miały już różnorodne doświadczenia, związane na przykład z macierzyństwem, co w dużym stopniu wpłynie na ich wybory zawodowe.

Badane dzielą się również według kategorii związanej z miejscem pracy. Wyróżnić zatem można grupę pracującą na lądzie oraz grupę pracującą na morzu. Do pierwszej, bardziej licznej, zaliczać się będą zatem: badaczki, projektantki, pracownice stoczni, pracownice firm z branży morskiej, pracownice portów, managerki. Będą tworzyć zróżnicowaną grupę pod względem wykształcenia, doświadczeń zawodowych, warunków oraz mechanizmów pracy zarządzających.

Druga grupa natomiast będzie się składać z kobiet pracujących na statkach. W tej grupie również zaobserwować można duże zróżnicowanie. Zaliczają się do niej bowiem kobiety marynarze (statki pasażerskie oraz statki handlowe), wykonujące na statkach różne funkcje: pracownice sklepów wolnocłowych, kelnerki, nawigatorki, elektryczka, kapitan. Ich środowiska pracy, drogi awansu, a także doświadczenia edukacyjne mogą być znacząco różne.

Inną kategorią podziału pomiędzy badanymi jest obszar zawodowy. Część z nich zajmuje się w branży morskiej zadaniami, które nie są tradycyjnie związane z pracą na morzu. Będzie to zatem organizacja pracy, zarządzanie, organizacja sprzedaży, logistyka, projektowanie. Większość kobiet pracująca w tych obszarach nie ukończyła kierunków studiów związanych z branżą morską. Są one absolwentkami ekonomii, zarządzania czy też kierunków artystycznych, a do branży morskiej trafiły najczęściej przypadkowo. Ich doświadczenia edukacyjne oraz zawodowe znacząco będą różnić się od doświadczeń absolwentek uczelni morskich, czy mundurowych, gdzie kobiety stanowią zdecydowaną mniejszość uczących się. Również codzienne doświadczenia w środowisku pracy będą odmienne – obecność kobiet w zawodach związanych z zarządzaniem czy logistyką nikogo już współcześnie nie dziwi. One też będą znacznie bardziej zdystansowane w stosunku do zjawiska, jakie określić można kulturą branży morskiej.

Znając już grupę badanych, spójrzmy, w jaki sposób na ich kariery zawodowe wpłynęły doświadczenia edukacyjne, zwłaszcza zdobywane na poziomie szkolnictwa wyższego.

Wpływ doświadczeń edukacyjnych na poziomie wyższym

Do badań nad rozwojem karier włącza się okres dorastania oraz edukacji, na wszystkich szczeblach, jako doświadczenia formujące dla jednostki. Wpływają one silnie na postrzeganie siebie oraz tego, co w danym obszarze życia widzimy jako możliwe, czy też osiągalne.

W przypadku moich badanych kluczowym jest okres edukacji na poziomie wyższym. Dotyczy to zwłaszcza tych kobiet, które studiowały na uczelniach mundurowych o profilu morskim lub też na politechnikach na kierunkach technicznych. Zacznę od tej pierwszej właśnie grupy.

Kobiety studiujące na kierunkach technicznych oraz morskich w dalszym stopniu stanowią mniejszą grupę osób studiujących. Pomimo ciągle zwiększającej się liczby kobiet studiujących na kierunkach technicznych, a także prowadzonych od wielu już lat akcji popularyzujących studiowanie przedmiotów ścisłych wśród kobiet, z relacji badanych wynika, że w dalszym ciągu istnieją kierunki, na których obecność kobiet nie jest dobrze postrzegana. Badane, wspominając okres studiów, a dla niektórych z nich jest to ciągle aktualne doświadczenie, dużo miejsca poświęcają nierównemu traktowaniu kobiet przez wykładowców. Najczęściej charakteryzują ich jako „starej daty” lub „zacofanych”, nie zmienia to jednak faktu, że opowiadają o realnych przeszkodach, z jakimi zetknęły się na uczelni:

K: Byłyśmy dwie w grupie. To nie podobało się panu prowadzącemu. Przez cały semestr nas nie wyczytywał. Nie wiedziałyśmy, czy ten przedmiot zaliczymy.

B: Jak to nie wyczytywał?

K: No po prostu. Jak sprawdzał obecność, to nas nie wyczytywał.

B: Próbowaliście coś z tym zrobić?

K: Tak, byłyśmy u opiekuna roku, ale dowiedziałyśmy się, że ten pan tak ma, nie lubi kobiet na tym kierunku. W końcu nam zaliczył, ale niepewność była (K_14).

Cytowana tutaj badana opisuje sytuację o charakterze ciągłego działania ze strony wykładowcy akademickiego, mającego na celu upokorzenie studentek. Wbrew pozorom cytaty nie opisuje wydarzeń sprzed kilkudziesięciu lat – miały one miejsce w 2015 roku. Badana opisuje tę sytuację z dystansem, pokazując jednak na jej przykładzie, jak traktowane są studentki na kierunkach tradycyjnie uważanych za domenę mężczyzn. W dalszej części wypowiedzi zaznacza, że podobnych sytuacji mogłaby wymienić kilka.

Nieco odmiennie kształtuje się doświadczenie kobiet, które ukończyły kierunki studiów, na których obecność kobiet nikogo nie dziwi, a wręcz mówić można o ich feminizacji (na przykład biologia, chemia, zarządzanie). Opisując doświadczenie studiowania określają je jako pozytywny okres, nie identyfikując barier systemowych, czy też związanych z doświadczeniem dyskryminacji.

W świetle dostępnych badań dotyczących doświadczenia studiowania wśród kobiet (por. Popow, 2012) stwierdzić można, że z dużym prawdopodobieństwem takie bariery systemowe istniały, jednak z analizy wywiadów nie wynika, aby ewentualne ich występowanie było znaczące w kontekście budowania kariery w branży morskiej. Można jednak przypuszczać, że doświadczenie studiowania może mieć rolę doświadczenia wzmacniającego poczucie własnej wartości oraz pewności siebie badanych, które następnie trafiają do zdominowanych przez mężczyzn środowisk zawodowych. Wynika to z narracji dotyczących pierwszych doświadczeń zawodowych. Badane z tej grupy opowiadają o początkowym zaskoczeniu, tym w jaki sposób są traktowane, szybko jednak uczą się stawiać granice.

Dla absolwentek kierunków morskich bardzo dużym problemem okazuje się również odbycie praktyk zawodowych na statkach. Problem ten praktycznie nie istnieje w przypadku absolwentek kierunków „lądowych”. Jak mówią badane, praktyka niezbędna jest do uzyskania dyplomu i podjęcia pracy w zawodzie. Tymczasem armatorzy niechętnie przyjmują kobiety. Wynika to z jednej strony z przekonania, że kobiety gorzej radzą sobie w pracy, a także z doświadczenia, że są mniej chętnie zatrudnianymi pracownikami. Znalezienie praktyki zawodowej na statku przez kobietę jest zatem niemałym wyzwaniem, w którym nie ma ona wsparcia uczelni. Znalezienie miejsca, w którym mogłaby odbywać się praktyka zawodowa jest bowiem zadaniem studenta. Z tego powodu studentki, poszukujące praktyk, odwiedzają zazwyczaj kilka firm, zanim uda im się znaleźć pracodawcę, który zgodzi się je przyjąć:

Moja koleżanka do tej pory nie może znaleźć praktyk, chociaż minęło już osiem miesięcy. Armatorzy nie przyjmują kobiet. Jest takie przekonanie, że kobieta nie sprawdzi się na statku. Mnie się udało po znajomości. Nie będę tego ukrywać. Naprawdę trzeba mieć szczęście, albo znajomości, żeby ktoś cię przyjął (K_17).

Już uzyskanie wykształcenia umożliwiającego pracę na statku jest dla badanych trudnym doświadczeniem. Na uczelni oraz w pierwszej pracy większość badanych musiała się mierzyć ze stereotypami na własny temat. Opisują doświadczenie bezsilności wobec mających władzę wykładowców oraz pracodawców, którzy nie podlegają żadnym wpływom. Część badanych ma żal do swoich uczelni, że nie pośredniczą one w nawiązywaniu praktyk studenckich, przez co kobiety czują się pozostawione same sobie, mając poczucie, że ich sytuacja związana z ilością panujących negatywnych przekonań na temat kobiet, jest szczególnie i wymagają one wsparcia.

Jak widać na podstawie przytoczonej analizy okresu edukacji wyższej, doświadczenia kobiet, zwłaszcza absolwentek kierunków technicznych oraz morskich, pokazują, że w dalszym ciągu obecność kobiet jest na tych kierunkach uważana za kontrowersyjną, co przekłada się na to, w jaki

sposób studentki są traktowane. Doświadczenia badanych, zwłaszcza w porównaniu do absolwentek kierunków „lądowych” są tutaj rażąco odmienne. Mimo iż, zauważyć należy, że opisywane zdarzenia w większości przypadków miały miejsce kilka lat temu, a od tego czasu uczelnie mogły wprowadzić zmiany regulujące sytuację oraz traktowanie kobiet, wyraźnie widać, że doświadczenie studiowania jest znaczące i wpływa na postrzeganie w przyszłości własnej roli zawodowej.

W kolejnej części raportu spojrzeć zamierzam na doświadczenia zawodowe pracujących w branży morskiej kobiet.

Praca w branży morskiej w doświadczeniach kobiet

Scharakteryzowanie branży morskiej oczami kobiet nie jest zadaniem łatwym. Jest to bowiem obszar zróżnicowany, a doświadczenia moich badanych, pracujących na morzu oraz na lądzie, często nie pokrywają się. Spróbujmy mimo to odnaleźć punkty styczne.

Przede wszystkim zauważyć należy, że zdecydowana większość badanych mówi o pasji, która sprawia, że swoje doświadczenia zawodowe postrzegają one jako niepowtarzalne oraz warte poniesienia wyrzeczeń. Nawet jeśli mówią one o wymagających, czy trudnych warunkach pracy, podkreślają, że jest ona tego warta. Podobnie w przypadku pracujących na lądzie, badane podkreślają możliwości rozwoju zawodowego, jakie daje im praca.

Przyjrzyjmy się zatem, jak to się stało, że dzisiaj badane kobiety wykonują zawody związane z branżą morską.

Część badanych, zwłaszcza z grupy pracujących na lądzie (ale nie w stoczniach), trafiła do branży morskiej przypadkiem. W przypadku absolwentek studiów, które nie były związane z tą tematyką, badane rozpoczynały swoją karierę w branży poprzez staż lub praktyki. Często jest to wybór przypadkowy. Dobrze ilustruje to doświadczenie badanej, która po studiach chemicznych dostała pracę w firmie z branży morskiej:

Nigdy nie interesowałam się branżą morską. Trafiłam do pierwszej firmy przez biuro karier studenckich. To były praktyki, potem zaproponowali mi, żebym została. Ta moja pierwsza praca nie miała zbyt dużo wspólnego ze statkami, coś tam liczyłam. Dopiero teraz, w drugiej pracy, jeżdżę do stoczni i koordynuje malowanie statku. To czysty przypadek (K_3).

Rozpoczęcie pracy w branży morskiej to może być zatem kwestia przypadkowego wyboru związanego z podjęciem praktyk. Badane mówią w tym kontekście raczej o potrzebie znalezienia pracy, w której mogłyby wykorzystywać swoją wiedzę i wykształcenie. Z czasem jednak doświadczenie zawodowe zdobyte w branży morskiej sprawia, że stają się specjalistkami, co może

podwyższać ich pozycję na rynku pracy. Tak potoczyły się kariery badanych przeze mnie managerek.

Badane, które do branży morskiej trafiły po kierunkach takich jak ekonomia, zarządzanie, logistyka, czy też zarządzanie zasobami ludzkimi, z biegiem czasu stały się specjalistami w zakresie zarządzania transportem morskim, czy też prowadzenia firm z tej branży. W wywiadach niektóre z nich zastanawiają się, jak potoczyłaby się ich kariera zawodowa, gdyby nie związały jej z tą konkretną branżą.

Część badanych pracę w branży morskiej wybiera jednak świadomie, kierując się pasją czy też zainteresowaniem morzem. Ta grupa najczęściej wybrała studiowanie na kierunkach morskich, takich jak: nawigacja, biologia morza, hydrografia, elektronika morska. Kobiety dążą zatem do podjęcia zatrudnienia na statku, pomimo iż nie jest to proste. Już na początku na przeszkodzie staje im możliwość podjęcia praktyk – firmy niechętnie przyjmują na nie studentki. Badane opowiadają o koleżankach, które nawet dziewięć miesięcy po wyznaczonym przez uczelnię terminie podjęcia praktyk nie mogą tego zrobić, ponieważ wprost odmawia się im zatrudnienia ze względu na płeć.

Kiedy już udaje im się rozpocząć pierwszą pracę, badane niejednokrotnie stosunkowo szybko zmieniają miejsce zatrudnienia. Rzadko jednak zmiana ta jest klasycznie rozumianym awansem. Częściej dotyczy uzyskania bardziej stabilnych warunków zatrudnienia, możliwości rozwoju lub też pracy w miejscu, w którym panują bardziej sprzyjające relacje interpersonalne. Relacje panujące w pracy są bowiem dla badanych kobiet istotne. Brak zgody na sytuację, w której kwestionowane lub niedostrzegane są ich kompetencje, sprawia, że badane prędzej czy później poszukiwać zaczynają innego miejsca pracy.

Inaczej wygląda sytuacja kobiet pracujących na kontraktach na statkach. W ich wypadku podjęcie kolejnego zatrudnienia z konieczności wiąże się ze zmianą statku oraz załogi. Nie jest to jednak zadanie proste, albowiem, podobnie jak na etapie praktyk studenckich, również później, znalezienie pracy nie jest łatwe:

Agencje odrzucają aplikacje kobiet. Armatorzy nie chcą ich przyjmować. Więc albo załapać się w jednej firmie i tam już zostać, to wtedy jest taka regularność pracy, bo znają, wiedzą jak się pracuje i biorą. Ale tak dostać się do firmy, w której się nigdy nie było? To trzeba kogoś znać, albo mieć szczęście i wychodzić (K_4).

Kiedy badanym udaje się dostać pracę na statku, opisują ją w kategoriach ciężkiej, ale satysfakcjonującej. Pływanie jest dla nadanych kobiet równoznaczne z rozwojem i przygodą, co dobrze ilustrują wypowiedzi 24 letniej studentki nawigacji:

Chciałabym dokończyć kontrakt na tym statku, potem się obronić i będę szukała kolejnego kontraktu (...), żeby jeszcze się doszkolić, żeby czuć się pewnie na wachcie na mostku. Będę raczej szukała kontraktu na statkach pasażerskich. Myślałam nawet o wypłynięciu w taki dłuższy rejs, 6-miesięczny kontrakt, żeby przeżyć to, zobaczyć, jak to wygląda z tej perspektywy, bo jeszcze tak długo nie byłam i żeby zobaczyć trochę świata (...) (K_12).

Kobiety, które decydują się na pracę w takim zawodzie to najczęściej pasjonatki, gotowe uczyć się i przekraczać swoje ograniczenia. Kobiety wykonują nawet najcięższe fizyczne zadania, wywołując niejednokrotnie zaskoczenie współpracowników. Żadna z moich badanych nie stwierdziła, że jako kobieta nie nadaje się do wykonywania jakiegoś rodzaju pracy. Badana kontynuuje:

K: Staram się udowadniać cały czas, że mogę pracować na równi z mężczyznami.

B: Co to znaczy?

K: Pracuję na statku pasażerskim, ale też towarowo-pasażerskim, a więc przewozimy ładunek, który trzeba zabezpieczać podczas sztormy łańcuchami. Łańcuch taki jest naprawdę ciężki. Jeden z nich waży ok. 5-7 kilo. Żeby go przymocować do pokładu, docisnąć, to mimo wszystko trzeba mieć siłę. Ja generalnie jestem drobnej budowy, mała, więc na początku chłopaki mówili: nie, gdzie taka chudzinka będzie to nosić, nie, nie, nie, nie wyrwyj się. Ale jak zaczęłam nosić, rzucać łańcuchami, zobaczyli, że mogę, robię równo z nimi, to teraz nie ma, że kobieta, czy mężczyzna (K_12).

Badane zwracają uwagę, jak ważne dla kobiety pracującej w branży morskiej jest trafić do dobrego zespołu, który pozwoli jej się rozwinąć. Oznacza to z jednej zdobywanie nowej wiedzy, szkolenia, umożliwienie uczenia się, co jest dla badanych istotne. Niektóre z nich, na przykład pracownice firm-podwykonawców czy biur projektowych swoją decyzję o pozostaniu w firmie lub też zmianie pracy uzależniają od możliwości rozwoju jakie ona stwarza. Z drugiej strony rozwój to dla badanych kobiet możliwość samodzielnego wypełniania zadań, a więc niewyręczania ich przez współpracowników, co dobrze pokazuje cytowana wyżej wypowiedź. Kobiety, zwłaszcza wykonujące prace techniczne w stoczniach czy na statkach, chcą je wykonywać samodzielnie. Czują się sfrustrowane, gdy zadania nie są im przydzielane ze względu na płeć. Jeśli trafiają do środowiska, gdzie umożliwia im się samodzielną naukę, chętnie z niej korzystają.

Badane dużo miejsca w swoich wypowiedziach poświęcają przyszłości. Kobiety pracujące przy projektowaniu oraz budowie statków zwracają uwagę, że najczęściej w Polsce nie buduje się statku w całości, a jedynie jego elementy. Mówią też o systematycznym, w ich odczuciu, spadku liczby zamówień i wypieraniu polskich firm przez tańszych wykonawców z Azji. Niezależnie

od miejsca pracy oraz doświadczeń, wszystkie badane podkreślają, że branża morska, a tym samym pracujące w niej osoby, podlegają wpływom globalnych zmian w całej branży morskiej. Związane są one z globalizacją i rozwojem miejsc, w których koszty pracy są niższe niż w Europie, w tym również w Europie Wschodniej. Aktualnie najtańsi pracownicy w branży morskiej pochodzą z Filipin. Na statkach wypierają oni marynarzy pochodzących z Europy Zachodniej, a także coraz częściej Wschodniej. Polacy i Polki coraz częściej szukają pracy za granicą, jednakże, jak mówią badane, nie mają szans konkurować z Filipińczykami.

Zaistniała sytuacja na globalnym rynku pracy w branży morskiej sprawia, że badane mają poczucie niepewności. Część z nich stara się też z tego powodu utrzymać zatrudnienie, nawet jeśli nie odpowiadają im warunki pracy lub panująca w niej atmosfera. Młodsze kobiety, mimo to, zmieniają firmy, co pokazuje różnice pomiędzy generacjami kobiet i wpisuje się w charakterystykę generacji Z (por. Hatalska et al, 2019).

Dyskryminacja

Jednak nie tylko opisane wyżej niesprzyjające relacje, czy też złe zarządzanie są przyczyną trudności w pracy w branży morskiej. Kobiety, z którymi przeprowadzałam wywiady, wielokrotnie mówią o trudniejszych doświadczeniach, związanych z brakiem konsensusu wokół obecności kobiet w branży morskiej, postrzeganiem ich jako mniej potrafiących i nie nadających się fizycznie oraz mentalnie do pracy, a także z postrzegania ich przede wszystkim przez pryzmat seksualności. Dotyczy to przede wszystkim kobiet zatrudnionych na morzu.

Narracje badanych kobiet dotyczące ich doświadczenia wyraźnie pokazują, że na różnych etapach swojej drogi edukacyjnej oraz zawodowej doznają one dużej ilości zachowań o charakterze dyskryminacyjnym oraz seksistowskim. Jedna z badanych, zapytana o współpracę z kontrahentami w kontekście bycia kobietą w branży morskiej, opisuje ją w następujący sposób:

Większość osób nie patrzy na to, mam takie wrażenie, że nikt się nad tym nie zastanawia nawet, ale zdarzało mi się już parokrotnie, że dzwonię do jakiejś firmy, żeby się dowiedzieć czegoś do projektu, bo ktoś jest producentem danej części, i tam pan mi tłumaczy, że „proszę panią, jak pani włoży do gniazdka wtyczkę, to popłynie prąd”. I tak się zaczyna rozmowa, ale to się zawsze kończy w momencie, jak ja zadam pytanie, i to nie jest pytanie z gatunku „co to jest napięcie”, tylko to jest pytanie, na które oni też nie znają odpowiedzi. Wtedy kończą te żarciki i wtedy panowie zaczynają się faktycznie zastanawiać, jakie jest rozwiązanie problemu (K_7).

Inna badana, nawigatorka, opisuje:

Ostatnio miałam taką sytuację, że pływałam na [typ statku]. Starszym marynarzom od razu rzucił się w oczy mój wzrost, pytali się, co ja tutaj robię, dlaczego wchodzę na pokład trzeci, maluję, szlifuję, robię takie typowo ręczne obróbki dla marynarza, dlaczego nie wybrałam sobie zawodu typowego dla kobiet. Może w urzędzie? (K_18).

Przytoczone tutaj cytaty wskazują, że kobiety pracujące w branży morskiej budzą zaskoczenie, a także, że nie są traktowane tak samo poważnie i z szacunkiem, jak byliby traktowani pracujący na tych samych stanowiskach mężczyźni. Narracje badanych pokazują, że doświadczanie dyskryminacji jest częścią doświadczenia pracy w środowiskach zdominowanych przez mężczyzn. Badane opowiadają historie własne, lub koleżanek z pracy, rekonstruując konkretne sytuacje i zdarzenia. Nie są to zatem historie zasłyszane.

Badane traktują tego typu sytuacje jako niezmiennalne. Opisywane zdarzenia są w ich narracjach elementem pracy w branży morskiej, który najprawdopodobniej nigdy nie ulegnie zmianie. Decydując się na wejście w środowisko pracy na statku, muszą liczyć się z tym, że doświadczą będą sytuacji, które są potencjalnie niekomfortowe, poniżające lub też niebezpieczne. Wyjątkiem są tutaj młodsze kobiety 19-20-letnie, które już płyną na statkach i otwarcie nie akceptują zachowań dyskryminujących.

Z analizy wywiadów wynika tymczasem, że badane doświadczają różnych aspektów dyskryminacji. Zdiagnozować zatem można występowanie zjawiska szklanego sufitu, kiedy to z powodu niewidocznych barier wynikających z kultury organizacyjnej firmy kobietom uniemożliwia się awans (dzieje się tak w przypadku awansów na wyższe stanowiska na statkach). Można również wyodrębnić występowanie zjawiska szklanych ścian, a więc pracy na stanowiskach peryferyjnych i pomocniczych, gdzie nie ma możliwości zdobycia doświadczenia niezbędnego, aby awansować na stanowisko kierownicze. Z przeprowadzonych badań wynika, że w branży morskiej występuje wreszcie zjawisko tokenizmu, a więc sytuację, w której obecność nielicznych kobiet na stanowiskach zdominowanych przez mężczyzn sprawiać może wrażenie istnienia równych szans dla kobiet oraz mężczyzn. Zjawisko tokenizmu widoczne jest na przykładzie kapitanek statków – przykład nielicznych kobiet wykonujących ten zawód służy jako dowód, że stanowiska te są dla kobiet dostępne.

Interesującym wydaje się fakt, że badane nie nazywają swoich doświadczeń dyskryminacją. Duża grupa badanych wprost zaprzecza występowaniu tego zjawiska, wymieniając równocześnie sytuacje, w których dyskryminacji doświadczyły. Na podstawie narracji części kobiet zrekonstruować można stwierdzenie, że w branży morskiej pracuje się tak samo, jak w innych

branżach, tylko kobietom pracuje się ciężiej z powodu zwiększonej ekspozycji na trudne i nieakceptowalne zachowania.

Dostępne badania pokazują, że kobiety doświadczające dyskryminacji mogą zaprzeczać temu doświadczeniu. Jest to jedna ze strategii radzenia sobie z nim. Przyznanie, że dotknęła mnie dyskryminacja może być postrzegane jako równoznaczne z przyznaniem się do słabości. Z całą pewnością rolę odgrywać może również brak wiedzy na temat mechanizmów powstawania dyskryminacji, co wiąże się z brakiem możliwości nazywania własnego doświadczenia.

Osobną kwestią jest pojawiająca się w wywiadach kwestia molestowania seksualnego:

kobiety są na statkach molestowane, jest przemoc, o tym się nie mówi, ale wszyscy wiedzą (K_19).

O problemie tym otwarcie powiedziało w wywiadach kilka badanych. Żadna z nich nie ujawniła, aby dotyczył on jej bezpośrednio. Tylko w jednym wypadku badana opowiedziała o czynionych jej na statku propozycjach seksualnych:

K: Mój pierwszy statek to był prom pasażerski pomiędzy dwoma portami europejskimi. Pracowałam jako kelnerka i stewardessa (...) pół polskiej załogi i pół filipińskiej. Było parę osób też Białoruś, Ukraina, Rosja, wiadomo. Szkotów było paru.

B: Jakie relacje panowały w tej pierwszej pracy?

K: Generalnie utarło się przekonanie, że statki pasażerskie, to są statki miłości, z czym mogę się całkowicie zgodzić, bo byłam przerażona jak to w ogóle wygląda (...) Była taka sytuacja, ja wtedy byłam w związku. Mój chłopak został na lądzie, ja poszłam na statek. I była taka sytuacja, gdy podszedł do mnie Filipińczyk i powiedział, że może bym przyszła do niego film obejrzeć, albo na randkę. Odpowiedziałam, że dziękuję, że mam chłopaka. A on: „tutaj masz chłopaka?”. A ja, że nie, że na lądzie. On na to, że co z tego, on tego nie widzi. Dla niego to było tak naturalne, wszystko można. I to są nie tylko załogi filipińskie (K_16).

Badana opisuje sytuację, która określa jako naruszającą. Zwraca jednak kilkakrotnie uwagę na powszechność tego typu zachowań, podkreślając, że nie była to jednorazowa sytuacja. Propozycje tego typu sprawiły, że odczuwała zagrożenie, starając się do końca rejsu unikać sytuacji potencjalnie niebezpiecznych.

Molestowanie seksualne przedstawiane jest przez badane jako problem wszechobecny na statkach. Badane potrafią nawet wymienić typy statków oraz kraje, pod których banderą pływanie jest dla kobiet niebezpieczne. To swego rodzaju wiedza powszechna, obecna w środowisku zawodowym.

Traktując molestowanie oraz dyskryminację jako część kultury pracy w branży morskiej kobiety przybierają różnego rodzaju strategie, mające na celu uchronienie siebie przed nieprzyjemnymi lub groźnymi doświadczeniami. Najczęściej jest to unikanie zagrażających sytuacji – czy to poprzez unikanie konfrontacji, unikanie bezpośredniej pracy z określonymi mężczyznami, czy też nie przyjmowanie kontraktów na statkach pływających pod określonymi banderami. Rzadko pojawia się rozwiązanie w postaci zgłoszenia sytuacji przełożonym. W jednym przypadku – pracownicy biura projektowego – przełożeni przeprowadzili interwencję po zgłoszeniu przez nią molestowania przez mężczyznę pracującego na statku. Takie sytuacje należą jednak do rzadkości.

Bycie matką na statku – pogodzenie niemożliwego?

Jedną z najtrudniejszych kwestii, jaka wiąże się podejmowaniem przez kobiety pracy w branży morskiej, zwłaszcza na morzu, jest godzenie obowiązków rodzicielskich oraz pracy zawodowej. Badania pokazują, że jest to obszar, w którym stworzenie równych warunków zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn jest najtrudniejsze (por. Głogosz, 2007).

W przypadku moich badanych trudność w pogodzeniu bycia matką z wielomiesięcznymi rejsami jest faktem:

Planuję założyć rodzinę, chcę mieć dzieci, dlatego pływanie jest planem na kolejne parę lat. Po prostu chciałabym osiągnąć status oficera, spełnić się i moim kolejnym planem jest rozpoczęcie magisterskich studiów – oceanotechniki, specjalność projektowanie jachtów (...). Finalnie na lądzie, ale chciałabym zostać w branży morskiej (K_12).

Badane, niezależnie od wykonywanego zawodu oraz roli na statku, odrzucają możliwość równoczesnego pływania oraz bycia matką. Połączenie ról jest ich zdaniem niemożliwe, oznaczałoby bowiem pozostawienie dziecka bez bezpośredniego kontaktu z matką na okres nawet kilku miesięcy. Kwestia ta jest podstawowym powodem, dla którego kobiety rezygnują z pracy i upuszczają branżę morską, decydując się na pracę na lądzie

Kwestia godzenia obowiązków oraz możliwość bycia matką to dla wielu kobiet priorytet. Znając charakter pracy w branży morskiej nie oczekują od pracodawcy ułatwień. Podjęcie decyzji o macierzyństwie jest w tym przypadku najczęściej równoznaczne z rezygnacją z pracy na morzu. Badane nie znają również żadnych mechanizmów, które umożliwiłyby im godzenie ról, ani też nie biorą pod uwagę takiej możliwości, uznając, że praca może zaburzyć kontakt z dzieckiem. Jedynym wyjściem jest w ich ocenie rezygnacja z pracy, lub też zmiana jej charakteru i rozpoczęcie pracy na lądzie. Tak też zrobiło kilka spośród moich badanych, które dla dobra związku oraz rodziny zrezygnowały z pływania.

Siłą rzeczy w przypadku pracy na łądzie inaczej kształtować będzie się kwestia godzenia ról zawodowych oraz rodzicielskich. Praca na łądzie wiąże się też z regularnością. Najczęściej badane z tej grupy pracują w stałym, ośmiogodzinnym, rytmie. Badane z tej grupy korzystają z pełnowymiarowych urlopów macierzyńskich oraz wychowawczych, mają również możliwość sprawowania opieki nad dzieckiem po powrocie do pracy.

W kolejnej części raportu chciałabym przyjrzeć się znaczeniom, jakie w kontekście pracy w branży morskiej, badane nadają swojej płci.

Postrzeganie siebie – znaczenia nadawane płci

Niezależnie od statusu oraz wykonywanej pracy większość badanych postrzega płeć w kategoriach esencjonalistycznych, jako zjawiska niezmiennego w czasie, jednak z elementami dyskursu emancypacyjnego. Badane mówią zatem o byciu kobietą w branży morskiej jako o posiadaniu cech, które determinują określoną pozycję, doświadczenia, a także konieczność stworzenia dla siebie przestrzeni w obszarze zawodowym.

Zapytane o to, jaka powinna być kobieta pracująca w branży morskiej, badane używają takich określeń jak „mieć jaja”, „być twarda”, „nie przejmować się”, „kobieta jak facet”:

Panowie raczej się słuchają. Niestety w tej branży trzeba mieć takie same jaja jak ci panowie. Trzeba wchodzić na pewniaka, a nie się chować i być bardzo nieśmiałą. To na pewno nie przejdzie (K_1).

Wizja ta budowana jest w opozycji do tradycyjnego wizerunku kobiety, będącej delikatną i niedostosowaną pod względem zachowania do środowiska mężczyzn. Badane mówią o tym, że doświadczenie pracy w branży morskiej zmieniło ich sposób zachowania, a one nauczyły się skutecznej komunikacji oraz asertywności. Zmiana ta wynika jednak przede wszystkim z doświadczenia dyskryminacji oraz doświadczania zachowań o podłożu seksistowskim. „*Ta praca uczy*” - mówią badane najczęściej w tym kontekście. Nauka płynąca z doświadczeń zawodowych to dla nich przede wszystkim konieczność wypracowania postaw asertywnych, stawiania na swoim oraz ignorowania zachowań niepożądanych ze strony mężczyzn.

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów powiedzieć można, że badane mówią o swojej płci w kategoriach **strategii**, którą przybierają, aby móc wykonywać swoją pracę. Elementami tej strategii są konsekwentna praca, wymagająca absolutnej koncentracji – praca określana w kategoriach ciężkiej – a także unikanie sytuacji potencjalnie niebezpiecznych. To swoiste „niewchodzenie mężczyznom w drogę”, z którym wiąże się niewdawanie się w niepotrzebne, zdaniem badanych, dyskusje, unikanie dwuznacznych sytuacji, a także plotek na swój temat:

Kobieta na statku zawsze powinna być sama, żeby nie wzbudzać podejrzeń, czy plotek. Najlepiej po prostu pracować, wykazać się pracą, a nie zajmować innymi rzeczami (K_4) – mówi jedna z badanych.

Wizerunek kobiety, pracującej w branży morskiej, jaki wylania się z narracji badanych to kobieta silna, konsekwentna i nie przejmująca się trudnościami, które, według badanych, zawsze będą w branży morskiej występować. Równocześnie większość badanych artykułuje niezgodę na to, w jaki sposób są traktowane, stąd też wyodrębnione przeze mnie elementy dyskursu emancypacyjnego.

Badane dużo miejsca poświęcają predyspozycjom osobistym kobiet oraz ich pracowitości. Wobec niesprzyjającego środowiska zawodowego jako jedyne możliwe wyjście z sytuacji podają wysoką odporność oraz pracowitość. Ciężka praca oraz wiedza to według badanych jedyny sposób, aby udowodnić, że swoimi kwalifikacjami nie ustępują mężczyznom. Wydaje się wręcz, że często stawiają one pod tym względem kobietom wyższe wymagania niż mężczyznom w analogicznej sytuacji. Wizja ta pokrywa się z oczekiwaniami, jakie wobec kobiet panują w branży. Kobieta pracująca w branży morskiej powinna być zatem absolutnie skupiona na swojej pracy, dokształcać się i być w stanie udowodnić, że w pracy zawodowej jest równa, a nawet lepsza od mężczyzn. Wydaje się, że mamy tutaj do czynienia z niedoszacowaniem własnych umiejętności, a także z przenoszeniem na kobiety odpowiedzialności za nierówne traktowanie.

W ostatniej części raportu chciałabym się zastanowić, w jaki sposób możemy wspierać kobiety w branży morskiej.

Co wspiera kobiety w branży morskiej? Rekomendacje na przyszłość.

W świetle wszystkiego, co zostało napisane o sytuacji kobiet w branży morskiej, pojawia się pytanie o to, co wspiera kariery kobiet w branży morskiej, a także co zachęcić może większą grupę kobiet do rozpoczęcia w niej pracy. Ostatnia część raportu poświęcona jest zatem refleksji na temat tego, co możliwe jest do zrobienia w kwestii wspierania kobiet w branży morskiej.

Podsumowując przeprowadzone badanie stwierdzić można, że branża morska pozostaje ciągle jeszcze nie do końca sprzyjającym kobietom obszarem. Mimo to zdecydowana większość badanych opisuje to doświadczenie jako jedyne w swoim rodzaju, niepowtarzalne oraz rozwijające. Czyni je takim w ich rozumieniu już sam fakt pracy w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami. Pomimo trudności badane są zadowolone ze swojego wyboru.

Początek tej drogi widoczny jest już na etapie studiowania. Studentki kierunków technicznych oraz morskich opisują swoje doświadczenie wykluczania oraz poniżania przez niektórych wykładowców. W przypadku absolwentek kierunków, gdzie uczy się większa grupa kobiet okres studiów nie jest przez nie postrzegany jako istotny w kontekście formowania

osobowości. Absolwentki kierunków technicznych i morskich opisują go jako początek walki o swoją pozycję w branży morskiej. Ich doświadczenia wpisują się w opisane w badaniach edukacyjnych zjawisko „humilizacji” (poniżania) (por. Znaniecki 1973) lub też, jak nazywa to Lucyna Kopciwicz, mechanizmów dyscyplinarnych, których celem jest skonstruowanie „prawdziwej dziewczęcości/kobiecości” (Kopciwicz, 2011). W przypadku studentek kierunków technicznych i morskich dyscyplinowanie ma na celu wykluczenie, a więc skonstruowanie takiego obrazu rzeczywistości, w którym kobiety nie podejmują nauki na określonych kierunkach studiów, i, wręcz, ukaranie ich za podjętą próbę. Szczególnie wymowna jest cytowana w raporcie wypowiedź pokazująca praktykę wymazywania studentek z przestrzeni zajęć.

Na kolejnym etapie, podejmując pracę zawodową w środowiskach typowo męskich, badane funkcjonują w środowisku, w którym często muszą udowadniać swoje umiejętności, a także stosować różnorodne strategie umożliwiające im pracę i zapewniające bezpieczeństwo. Niejednokrotnie robią to w imię pasji, jaką jest praca na morzu.

Wydaje się, że w dalszym ciągu niebagatelną rolę zarówno w tym, jak kobiety są w branży morskiej postrzegane i traktowane, jak i to, jakie decyzje podejmują młode kobiety wybierając zawód, odgrywa społeczne postrzeganie kobiecości. Nie wpisując się w tradycyjny model kobiecości, mogą być postrzegane jako inne, co wzbudza lęk w społeczeństwie oraz wśród samych kobiet.

Dodatkową trudnością jest niestabilność zatrudnienia. Dotyczy to zarówno kobiet pracujących w firmach-podwykonawcach, stoczniach oraz na statkach. Te dwie ostatnie grupy są przez ten problem szczególnie dotknięte. Niedość, że kobietom trudno jest znaleźć zatrudnienie, co pokazuje system rekrutacji przez armatorów, to też w tej chwili coraz trudniej będzie im je utrzymać, co związane jest z globalizacją zatrudnienia oraz tendencją do obniżania jego kosztów. Również polski przemysł stoczniowy nie daje kobietom gwarancji zatrudnienia. Tymczasem, jak pokazują badania oraz głosy ekspertów, zatrudnianie większej liczby kobiet jest dla przemysłu morskiego opłacalne.

Warto zauważyć, że współcześnie rozwój technologii, również w branży morskiej, powinien sprzyjać promowaniu kobiet. Kierunki techniczne nie są już współcześnie rozumiane jako wymagające siły fizycznej, czy też predyspozycji właściwych mężczyznom, stając się obszarem skupionym na projektowaniu i obsłudze specjalistycznych urządzeń. Z tego punktu widzenia jest to zmiana perspektywiczna oraz sprzyjająca dla kobiet (Szymczak, 2016: 51). Wydaje się jednak, że zmiana ta nie dosięgnie pracy na statkach, gdzie, póki co, nadal duża część zadań wykonywanych będzie w sposób tradycyjny.

Co zatem wspiera kobiety i może ułatwić im funkcjonowanie w nietłatwej branży morskiej?

Moje badane pytane o to, co wspiera je w pracy podkreślają wagę relacji interpersonalnych. Wspierający jest dla nich proces przekazywania wiedzy przez bardziej doświadczonych kolegów oraz koleżanki. Badane chętnie uczą się też na bazie własnego oraz cudzego doświadczenia. W tym kontekście badane podkreślają istotną rolę innych kobiet. Przytaczają doświadczenia pracy w firmach, w których kobiety pełnią funkcję prezesek, wspierając inne, młodsze kobiety.

Badane mówią też o unikalności dzielenia się doświadczeniem wśród kobiet. Z ich perspektywy pewne kwestie nie zostaną zrozumiane przez mężczyzn. Tylko kobiety mogą też podzielić się rozwiązaniami czy też strategiami radzenia sobie w pracy.

Najtrudniejszą do rozwiązania kwestią wydaje się pogodzenie bycia matką oraz pływania na statkach. Badane nie widzą tutaj dobrych rozwiązań. Praca w branży morskiej nie jest jedynym obszarem, w którym pogodzenie ról wydaje się nierozwiązywalnym problemem. Badania pokazują, że podobnie kształtuje się sytuacja w służbach mundurowych. Jak wskazują Beata A. Basińska oraz Izabela Wiciak, problemy te wynikają zarówno z charakteru pracy, jak i z przekonania kierowników, że wprowadzanie rozwiązań w tym zakresie nie jest konieczne (Basińska, Wiciak, 2015: 232). Doświadczenia służb mundurowych w Europie Zachodniej pokazują jednak, że rozwiązania takie istnieją, włączając w to elastyczny czas pracy, telepracę, czy też zapewnienie opieki w żłobkach i przedszkolach. Wydaje się, że w branży morskiej mamy do czynienia z podobnym problemem, jednak na większą skalę. W przypadku pracy wykonywanej na morzu istnieje dominujące przekonanie, że problemu nie można rozwiązać, a kobiety skazane są na dokonanie wyboru pomiędzy pracą a macierzyństwem. Charakter pracy na morzu wydaje się być przeszkodą nie do pokonania. Tymczasem jedna z kanadyjskich firm wprowadziła systemowe praktyki, mające na celu wspieranie kobiet w godzeniu obowiązków zawodowych oraz rodzicielskich, a w dłuższej perspektywie, przyciągnięcie kobiet do pracy w branży morskiej. Wdrożone mechanizmy to między innymi elastyczny czas pracy już w okresie ciąży, wyrównywanie nierówności płacowych poprzez podwyższanie wynagrodzeń kobiet w okresie poprzedzającym urlop macierzyński lub też zmniejszenie zakresu pracy w okresie ciąży, możliwość korzystania z ubezpieczenia medycznego w portach, do których przybija statek, a także, po narodzinach dziecka, możliwość skorzystania z wydłużonego urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego (Chamber of Marine Commerce, 2019).

Jak widać na podstawie przytoczonych wyżej przykładów, istnieją rozwiązania, których celem jest umożliwienie kobietom pracującym w branży morskiej godzenie obowiązków zawodowych oraz rodzicielskich. Są one z całą pewnością zależne od określonego środowiska wykonywania pracy, warto jednak pamiętać, że rozwiązania takie istnieją. Jest to szczególnie istotne w kontekście rozwoju branży morskiej, która nigdy nie była inkluzywna w stosunku

do kobiet. Nowoczesne rozwiązania w zakresie zarządzania oraz efektywne wsparcie mają szansę tę sytuację zmienić.

Rozwój karier kobiet w branży morskiej to dzisiaj już nie tylko kwestia zwiększania dostępności oraz wyrównywania szans na rynku pracy, ale również zmiany sposobu zarządzania pracą w kontekście globalnym tak, aby branża mogła korzystać z pracowników o największych talentach oraz wiedzy. Z całą pewnością, pomimo trudności i realnych barier, z jakimi stykają się kobiety, praca może być satysfakcjonująca oraz, przede wszystkim, rozwijająca pasję, jaką jest morze. Tym bardziej zatem ważne jest poszerzanie możliwości rozwoju oraz zmiana warunków pracy na takie, które charakteryzuje przede wszystkim równy standard traktowania, podobne możliwości dostępne zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn.

Na podstawie przeprowadzonych badań oraz dostępnych rozwiązań wysunąć można następujące **rekomendacje kluczowe:**

- 1) organizacja wsparcia kobiet w branży morskiej w zakresie poradnictwa i mentoringu, obejmującego rozwój kompetencji zawodowych;
- 2) organizacja wsparcia w zakresie rozpoczęcia przez kobiety pierwszej pracy w branży morskiej;
- 3) organizacja wsparcia w zakresie poradnictwa i mentoringu realizowanego przez kobiety, które z sukcesem realizują karierę w branży morskiej;
- 4) wdrożenie polityk równościowych i antydyskryminacyjnych w obszarze zarządzania pracą w firmach z branży morskiej, a także uczelniach będących częścią sektora morskiego;
- 5) wdrożenie stałych mechanizmów chroniących osoby pracujące na statkach przed doświadczaniem w środowisku pracy przemocy oraz molestowania seksualnego;
- 6) wdrożenie skutecznych rozwiązań umożliwiających godzenie obowiązków zawodowych i rodzicielskich przez kobiety oraz mężczyzn zatrudnionych w branży morskiej, z uwzględnieniem odmienności sytuacji, w jakich się oni znajdują.

Bibliografia:

- Bańka A. (2007), *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań.
- Basińska B., Wiciak I. (2015), *Kobiety w wydziałach logistyki policji, Problemy zarządzania, finansów i marketingu*, t. 1.
- Chamber of Marine Commerce. *Marine shipping industry needs more women*. Pobrane z: <https://www.marinedelivers.com/2019/06/marine-shipping-industry-needs-more-women/>.
- Głogosz D. (2007), *Godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi wyzwaniem dla polityki rodzinnej*, „Polityka Społeczna”.
- Kopciwicz L. (2011), *Nauczycielskie poniżanie w szkolnych wspomnieniach dziewcząt*, „Teraźniejszość, Człowiek, Edukacja”.
- Mukherejee P. (2019), *7 Main Reasons There Are Fewer Women Seafarers In The Maritime Industry*. Pobrane z: <https://www.marineinsight.com/life-at-sea/7-fewer-women-seafarers-in-the-maritime-industry/>.
- Popow M. (2012), *Kierunki sfeminizowane – kręta droga ku emancypacji*, [w]: Maciejewska M., Trawinska M. (red.), *Uniwersytet i emancypacja. Wiedza jako działanie polityczne. Działanie polityczne jako wiedza*, Wrocław.
- Szacka B. (2003), *Wprowadzenie do socjologii*. Warszawa: Oficyna W.
- Szymczak E. (2016), *Społeczne (re)konstrukcje zawodu inżyniera w kontekście rosnącego udziału kobiet w tradycyjnie męskich obszarach zawodowych*, „Studia Edukacyjne”.
- WWF. *Empowering women in marine communities to mitigate the impacts of climate change*. Pobrane z: http://www.wwf.eu/wwf_news/publications/?uNewsID=353458, 2019.
- Znaniecki F. (1973), *Socjologia wychowania*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Aneks

Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI)

Wstęp:

Czy mogłaby Pani na wstępie opowiedzieć o sobie: wiek, zawód, specjalizacja, miejsce pracy

Pytanie inicjujące

Jak to się stało, że wykonuje Pani ten zawód?

Motywacje:

Czy ktoś z Pani rodziny pracuje w branży morskiej? Jeśli tak, w jakim charakterze?

Jak to wpłynęło na Pani decyzje?

Okres edukacji

Czy mogłaby Pani opowiedzieć o okresie edukacji? Czy ukończyła Pani szkołę średnią związaną z branżą morską? Kierunek studiów?

Jak wyglądało studiowanie?

[Jeśli badana studiowała kierunek morski]

Jeśli chodzi o dydaktykę?

Jeśli chodzi o stosunek wykładowców?

Jeśli chodzi o stosunek innych studentów, zwłaszcza mężczyzn?

Czy były też inne studentki?

[jeśli badana nie studiowała kierunku morskiego]

czy już wtedy myślała Pani o branży morskiej?

Czy robiła Pani dodatkowe kursy? Szkolenia? Języki?

Jakiego typu umiejętności są istotne w Pani zawodzie? Czy są powszechne?

Pierwsza praca

Jak wyglądała Pani pierwsza praca?

Jakie relacje panowały?

Jaki był stosunek przełożonych?

Jaki był stosunek kolegów/koleżanek?

Co ułatwiło Pani start? Co utrudniało?

Kariera w branży morskiej

Proszę opisać swój typowy dzień pracy

[odnieść się do wybranych aspektów organizacji - wypełniane zadania, wylapać proporcje między „męskimi” i „żeńskimi”]

Czy Pani praca wiąże się wyjazdami, czy jest wykonywana na miejscu? Współpraca zagraniczna?

Jakie zmiany dokonały się z biegiem lat?

Proszę porównać swój typowy dzień pracy z dniem pracy na początku kariery.

Jak z biegiem lat zmieniała się Pani pozycja?

Proszę opisać swoje relacje z przełożonymi?

A koledzy z pracy?

Jakie cele Pani przed sobą stawia?

Jak je osiągnąć?

[pytanie dla badanych, które wykonują pracę na wyższych stanowiskach]

Czy można powiedzieć, że zrobiła/robi Pani karierę?

Jeśli tak, co na to wpłynęło?

Jeśli nie, dlaczego? Czy był taki cel?

Co to w ogóle znaczy zrobić karierę w tej branży?

A awansować?

[pytanie dla matek]

jak wygląda godzenie obowiązków matki z pracą w branży morskiej?

Jak wyglądał powrót do pracy?

Warunki pracy i płace

Porozmawiajmy o zarobkach w branży morskiej..

Czy uważa Pani, że kobiety są wynagradzane tak samo jak mężczyźni?

Jeśli nie, od czego to zależy?

Godzenie obowiązków

Chciałabym zapytać o Pani sytuację rodzinną..

Czy łatwo Pani godzić obowiązki?

[jeśli praca wiąże się w wyjazdami i jest rodzina]

jak godzi Pani obowiązki domowe z wyjazdami?

Kobiety w branży morskiej

Czy kobiet jest obecnie więcej niż kiedyś, czy mniej?

Czy Pani sytuacja jest typowa?

Jak wygląda sytuacja kobiet w tej branży?

Jak postrzegana jest obecność kobiet?

Co z Pani perspektywy wspiera kariery kobiet w Pani branży?

Co jest przeszkodą?

Jak podsumowałyby Pani obecność kobiet w Pani branży?

Zakończenie

Czy chciałaby Pani coś dodać/podkreślić na zakończenie, albo poruszyć kwestie, które nie padły?