

**Iwona Królikowska**

Akademia Marynarki Wojennej w Gdyni

[i.krolikowska@amw.gdynia.pl](mailto:i.krolikowska@amw.gdynia.pl)

ORCID ID: 0000-0002-3406-3152

**Astrid Męczkowska-Christiansen**

Akademia Marynarki Wojennej w Gdyni

[a.meczowska-christiansen@amw.gdynia.pl](mailto:a.meczowska-christiansen@amw.gdynia.pl)

ORCID ID: 0000-0002-4966-7856

## **EDUCATIONAL EXPERIENCES OF FEMALE SEAFARERS IN THE CONTEXT OF MARITIME APPRENTICESHIP**

### **ABSTRACT**

In the presented article, we address the issue of gender inequality in the context of seafarer labor market. In particular, attention was paid to inequalities experienced by women in the first stages of their professional career, including a period of maritime apprenticeship held by female cadets of "maritime navigation" as a field of higher education studies. The analyzes presented here include diagnosis of specific problems faced by cadets during a period of apprenticeship, in the context of its cultural and social conditions. The results of the research induced the authors to suggest desired changes in the field of maritime higher education, which could in the future contribute to the easier entry of women into the maritime labor market and remain on it, due to more stable and transparent conditions for developing their professional careers.

#### **Keywords:**

maritime education, higher education, female seafarers.

Jak zauważają przedstawiciele IMO<sup>1</sup>, *Żegluga w przeszłości była przemysłem zdominowanym przez mężczyzn i tradycja ta trwa długo i zakorzeniła się głęboko. Jednak dzięki globalnemu programowi dotyczącemu integracji kobiet w sektorze morskim, IMO podejmuje wspólne wysiłki, aby pomóc przemysłowi odejść od tej tradycji i pomóc kobietom w uzyskaniu reprezentacji, która jest bardziej zgodna z XXI wiekiem. oczekiwania*<sup>2</sup>. Wzrost liczby kobiet pracujących na morzu jest efektem ciągu zmian społeczno – gospodarczych charakterystycznych dla XX i XXI wieku, związanych z globalizacją, mobilnością oraz szybkimi przeobrażeniami społecznymi, obejmującymi między innymi kwestię poszerzenia równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Zmiany te dotknęły tradycyjną alokację kobiet i mężczyzn na rynku pracy, sprawiając, że w latach 90tych XX wieku na zaczęto obserwować większe zainteresowanie kobiet pracą na morzu, zaś do szkół morskich zaczęły napływać studentki. To przyczyniło się do wyłonienia nowego obszaru badawczego związanego z funkcjonowaniem kobiet na morzu. Pomimo prowadzonych na wielu płaszcach działań na rzecz szerszego włączania kobiet do pracy w sektorze morskim, ich udział w tym rynku pracy (zwłaszcza na wyższych stanowiskach) nadal pozostaje marginalny. ITF (*The International Transport Workers' Federation*) szacuje, że zawód marynarza wykonywany jest zaledwie przez około 2% kobiet<sup>3</sup>. Większość z nich pracuje w sektorze rejsów wycieczkowych i promów. Wskazuje to, że podejmowane od ponad 20 lat wysiłki skierowane na szersze włączenie kobiet do sektora morskiego nie przynoszą satysfakcjonujących rezultatów i nadal ich reprezentacja w branży morskiej jest niska. Odnotowuje się także wiele problemów związanych z pracą i karierą zawodową kobiet-marynarzy. W przedstawianym artykule badaczki charakteryzują zagadnienia związane z wejściem kobiet na morski rynek pracy – w szczególności zwrócono uwagę na problemy, z jakimi spotykają się kadetki szkół morskich podczas podejmowania decyzji o wyborze specjalności studiowania oraz podczas odbywania praktyk na morzu, będących obligatoryjnym elementem ukończenia studiów. Podczas badań zwrócono szczególną uwagę na ich edukacyjne doświadczenia w kontekście przygotowania do pracy na morzu.

---

<sup>1</sup> Międzynarodowa Organizacja Morska (*International Maritime Organisation*).

<sup>2</sup> <http://www.imo.org/en/MediaCentre/HotTopics/women/Pages/default.aspx> [dostęp: 19.02.2018].

<sup>3</sup> ITF, *Woman Seafarers*, <http://www.itfseafarers.org/ITI-women-seafarers.cfm> [dostęp: 10.09.2017].

## Przedmiot badania i kontekst jego analizy

Przedmiot przedstawianych badań stanowiły doświadczenia studentek kierunku „nawigacja”, osadzone w kontekście odbywania przez nie praktyk morskich jako obligatoryjnego komponentu programu studiów. W związku z zastosowaniem jakościowego podejścia badawczego, pozwalającego na rekonstruowanie i pogłębianie konceptualizacji przedmiotu badania w trakcie dokonywanych analiz<sup>4</sup>, przebieg badania szczegółowo ukierunkował uwagę badaczek na: edukacyjne doświadczenia badanych, związane z kwestią formalnego (tj. uzyskiwanego w toku edukacji akademickiej) przygotowania do praktyk odbywanych na statkach o wielokulturowych załogach; proces poszukiwania miejsca praktyk i rekrutacji do załogi; doświadczenia zdobywane podczas praktyk, związanych z pracą w zdominowanym przez mężczyzn środowisku.

Analiza początków kariery zawodowej studentek pierwszego i drugiego stopnia kierunku „nawigacja” i ich adaptacji do specyficznego środowiska pracy na morzu i zawodu marynarza ma na celu zwrócenie uwagi odbiorców przedstawianego artykułu na trajektorię kariery zawodowej kobiet, ze szczególną akcentacją etapu ją inicjującego. Jak zauważa Janota Czarnota-Bojarska okres ten jest często ignorowany w badaniach pracowników, gdyż powszechnie zakłada się, że jest on taki sam lub podobny dla wszystkich zatrudnionych<sup>5</sup>. Tymczasem „ludzie nie są losowo przydzielani do stanowisk pracy”<sup>6</sup>.

Przedstawione analizy objęły m.in. diagnozę problemów, z jakimi borykają się studentki podczas organizowania i odbywania praktyk morskich. Jego rezultaty przełożyły się na wskazanie przez Autorki obszarów wymagających wsparcia, co mogłoby w przyszłości przyczynić się do łatwiejszego wchodzenia przez kobiety na morski rynek pracy oraz pozostawanie na nim dzięki stabilnym i przejrzystym warunkom realizacji ich karier zawodowych. Do tego niezbędne wydaje się jednak wprowadzenie pewnych zmian w systemie edukacji kadry morskiej (zarówno w odniesieniu do kursów wymaganych przez Konwencję STCW jak i programów *stricte* akademickich).

---

<sup>4</sup> U. Flick, 2010, *Projektowanie badania jakościowego*, tłum. P. Tomanek, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa; N. K. Norman K., Y. S. Lincoln (red.), *Metody badań jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

<sup>5</sup> J. Czarnota-Bojarska, *Dopasowanie człowiek-organizacja i tożsamość organizacji*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2010, s. 14.

<sup>6</sup> Ibidem.

Badanie jest uwrażliwione na kontekst ginocentryzmu, jako kobiecej perspektywy poznawczej dopuszczającej w nauce postulatory i projekty eksponujące kobiecego element postawy poznawczej tj. uczuciowość, zrozumienie czy doświadczanie ciała jako alternatywny wobec dominujących wyjaśnień męskich<sup>7</sup>.

### **Proceduralne aspekty badania**

Celem badania było uzyskanie pogłębionego wglądu poznawczego w sytuację kobiet-studentek nawigacji, a zarazem praktykantek i kadetek na morzu. Badania zostały przeprowadzone w okresie od września 2017 do marca 2018 roku.

Ponieważ tematyka badania jest trudna i słabo dostępna, czasami wręcz ukrywana, zdecydowano się na triangulację dwóch metod: zogniskowanych wywiadów grupowych (czyli badań fokusowych) oraz wywiadów pogłębionych, prowadzonych w odmiennych grupach badanych.

Zastosowano celowy dobór próby, pozbawiony cech statystycznie rozumianej reprezentatywności. Polegał on na świadomej selekcji kandydatek z zastosowaniem kryterium ich doświadczenia w zakresie pracy/praktyki na morzu.

W przypadku pierwszej z wybranych metod, badań fokusowych, występują różne jej odmiany. W badaniu zastosowano jedną z nich, tzw. mini FGI<sup>8</sup> (*Focus Group Interview*), obejmującą dyskusję prowadzoną w małych grupach. Technika mini-grupy została wybrana w ze względu na specyfikę badanych; ogólną liczebność grupy badanych, a także osobisty/intymny charakter diskutowanych doświadczeń, czemu towarzyszyła szczególna dbałość o atmosferę towarzyszącą procesowi badania.

W ramach badanej populacji wyodrębniono następujące grupy:

1. studentki III roku studiów I stopnia na kierunku nawigacja (studentki odbyły praktyki morskie) – dwie grupy po 4 osoby (F1; F2);
2. studentki studiów II stopnia na kierunku nawigacja (kryterium doboru badanych wiązało się z odbyciem kolejnych praktyk na morzu) – dwie grupy po 4 osoby (F3, F4).

---

<sup>7</sup> W. Czarnota, *Wybory życiowe młodych Polek. Przyczynek do antropologii kobiety*, PWN, Warszawa 2015, s. 18.

<sup>8</sup> *Badania jakościowe*, tom 2, (red.) Jemielnik D., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012, s. 156.

W trakcie realizacji badań fokusowych miała miejsce dyskusja obejmująca wymianę doświadczeń, opinii i oczekiwań respondentek dotyczące ważnych dla badania kwestii takich jak: podjęcie decyzji o wyborze szkoły wyższej o profilu morskim, edukacja w szkole morskiej, problemy związane ze znalezieniem, przebiegiem i oceną praktyk, dalsze plany zawodowe.

Atutem wybranej metody jest efekt grupowy zachodzący pomiędzy badanymi kobietami i wzajemna stymulacja grupowa, powodująca ich większe zaangażowanie się w badanie. Tematyka badania jest bowiem trudna i dotyczy często ukrywanych sfer doświadczenia, w związku z czym podczas analizy badań fokusowych zwrócono uwagę na dynamikę grupy, uwzględniając wzajemną stymulację respondentek do wypowiedzi o charakterze biograficznym. Wzajemna wymiana nierzadko skrywanych do tej pory doświadczeń powodowała zmniejszenie poczucia wyobcowania badanych, co sprzyjało otwartości ich wypowiedzi i budowaniu klimatu wzajemnego zrozumienia.

Druga z zastosowanych metod badania obejmowała wywiady swobodne ukierunkowane na analizę problemów szczegółowych zidentyfikowanych w I fazie badania (tj. podczas prowadzenia i analizy wywiadów zogniskowanych). W szczególności uwagę badaczek w tym zakresie przykuły mechanizmy generujące trudności studentek związane z odbywaniem przez nie praktyk morskich. W tym celu zdecydowano się na uzyskanie wglądu w doświadczenia osób/ekspertów celowo wybranych ze środowiska morskiego, tj. osób pracujących w firmach crewingowych, w administracji morskiej oraz opiekunów statków. Przeprowadzono także wywiady z kobietami pracującymi na statkach na wyższych stanowiskach oficerskich.

Wywiady pogłębione dały możliwość zapoznania się ze sposobem interpretacji zagadnień związanych z pracą kobiet na morzu przez osoby znaczące w środowisku morskim. Warto podkreślić, że bariery w zatrudnianiu kobiet na morzu są tematami będącymi rzadko przedmiotem rozmowy z osobami spoza środowiska morskiego ze względu na wrażliwość problematyki i wątpliwą legalność niektórych praktyk, dlatego wywiady pogłębione dały badaczkom szersze możliwości uzyskania cennych informacji.

W przypadku przeprowadzonych wywiadów pogłębionych dobór oparty był na wyselekcjonowaniu specjalistów/ekspertów, gdzie wyodrębniono następujące grupy:

1. kobiety pracujące na morzu na stanowiskach oficerskich, mające w załodze kadetki – 5 wywiadów (W1-W5);
2. kobiety pracujące w administracji morskiej – 4 wywiady (W6-W10);
3. pracownicy firm crewingowych oraz opiekunowie statków (*Fleet Personnel Officer*) – 4 wywiady (W11-W14).

### **Rodzaje i analiza problemów związanych z płcią napotkanych podczas odbywania praktyk na morzu**

Spostrzeżenia badawcze poczynione podczas rozmów prowadzonych przez uczestniczki grup fokusowych wskazały na obecność wielu problemów związanych z chęcią podjęcie przez studentki pracy na morzu. Odsłoniły istnienie wielu płaszczyzn nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami, dotyczącymi różnych sfer życia. W tym opracowaniu zajmujemy się wybranym aspektem dyskryminacji kobiet na „morskim” rynku pracy, rozumianej jako sytuacja, w której kobieta posiadająca takie same umiejętności i wykształcenie nie zostaje zatrudniona na określonym stanowisku<sup>9,10</sup>. Na proces dyskryminacji tego typu mają wpływ czynniki ekonomiczne oraz pozaekonomiczne, do których należą cechy biologiczne i społeczno – kulturowe. Już to sama grupa atrybutów charakteryzująca uczestniczki badania jako *kobiety – praktykantki – marynarze* tworzy swoisty „trójkąt” wrażliwy na oddziaływanie sprzężonej siły czynników dyskryminujących, wpływających z trzech różnych perspektyw: po pierwsze – *kobiet* – jako niechętnie akceptowanych w zdominowanym przez mężczyzn środowisku pracy; po drugie – *praktykantów/praktykantek* – jako młodych ludzi mających problemy ze znalezieniem miejsca praktyk bez względu na płeć; po trzecie – *marynarzy* – których kariera zawodowa, a zwłaszcza jej początek, jest utrudniony m.in. za sprawą specyficznych regulacji formalnoprawnych oraz kwestiami związanymi głównie ze społecznym środowiskiem pracy.

Nawiązując do kwestii ograniczenia dostępności praktyk morskich, powodowane jest to kilkoma przyczynami. Podstawową są tu oszczędności

---

<sup>9</sup> C. Chassonnery-Zaigouche, J. Kenneth, *Arrow on the Economics of Discrimination: Beyond Market Based Explanation?*, 13<sup>th</sup> Annual Summer Institute Conference Papers, University of Richmond, 2013, s. 2.

<sup>10</sup> W opracowaniu pominięto drugi ważny element dyskryminacji związany z nieotrzymywaniem przez kobiety i mężczyzn jednakowego wynagrodzenia za wykonywanie tej samej pracy – jest on sygnalizowany przez badane, jednak jego opracowanie wymaga pogłębionej eksploracji czynionej na innej grupie badanych, gdyż większość praktyk realizowanych przez nasze respondentki miała charakter bezpłatny.

czynione przez wielu armatorów, nie pozwalające na zatrudnianie praktykantów. Ponadto na wielu statkach ze względu na ich gabaryty czy wewnętrzne rozplanowanie przestrzeni przewidzianej dla załogi, nie ma fizycznego miejsca na przyjęcie dodatkowych marynarzy. Jest to szczególnie uciążliwe dla kobiet – praktykantek, z powodu niemożności zapewnienia im oddzielnej kabiny mieszkalnej, co powoduje, że przy pierwszej selekcji potencjalnych kandydatów na kadetów, podania kobiet są odrzucane. Poza tym na wielu statkach w wyniku mechanizacji i automatyzacji pracy, skład załogi uległ olbrzymim redukcjom. To powoduje zmianę polityki personalnej armatora, który nie potrzebuje nowych pracowników. Istotny wydaje się jednak nowy element wskazywany podczas wywiadów z ekspertami: redukcja kadr spowodowała zbyt duże obciążenie pracą pozostałych na statku pracowników i armatorzy nie widzą możliwości, by członkowie załóg znajdowali czas na „zajmowanie się praktykantami”. Wielu armatorów podejmuje zatem decyzję o nieprzyjmowaniu praktykantów (W1-W14).

Popyt na wykonywanie zawodu marynarza, czyli trzeci wierzchołek trójkąta (opisany jako *zawód marynarz*), jest w dzisiejszych czasach w znaczym stopniu warunkowany globalnym zapotrzebowaniem na profesjonalne kadry morskie, co powoduje problemy ze znalezieniem pracy na statkach przez niewykwalifikowaną kadrę, jaką stanowią praktykanci czy młodzi kadeci wchodzący dopiero w środowisko pracy po zakończeniu studiów. Mamy tu do czynienia z pewnym paradoksem, gdyż w skali globalnej prognozuje się występowanie deficytu kadry morskiej – organizacje BIMCO (Baltic and International Maritime Council) oraz ICS (International Chamber of Shipping) w raporcie dotyczącym globalnego zapotrzebowania w zakresie zatrudnienia marynarzy szacują, iż globalne niedobory w tym obszarze wynoszą około 16,500 oficerów (2,1%)<sup>11</sup>; wspomniany raport obejmuje także prognozę wzrostu światowej floty handlowej w ciągu następnych dziesięciu lat i jego możliwy wpływ na globalną sytuację morskiej siły roboczej. Szacowany niedobór oficerów w roku 2020 wyniesie 92 000 (co oznacza deficyt globalnego zatrudnienia na poziomie 2,1%) i 147 500 (18,3%) w roku 2025<sup>12</sup>. Warto tu jednak zauważyć, że inne prognozy nie są aż tak optymistyczne i wskazują na większe zrównoważenie rynku. Badania globalnych zasobów

---

<sup>11</sup> BIMCO/ISF, (2016). Manpower Report, The global supply and demand for seafarers in 2015; <http://www.ics-shipping.org/docs/default-source/resources/safety-security-and-operation/s/manpower-report-2015-executive-summary.pdf?sfvrsn=16> [dostęp: 10.10.2018].

<sup>12</sup> Ibidem.

marynarzy wykonane przez JITI<sup>13</sup> wskazują na elastyczność podaży względem płacy, co powoduje możliwość zatrudniania pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje<sup>14</sup>. Z drugiej strony, dostrzegając trudności ze znalezieniem praktyk czy zatrudnienia przez początkujących marynarzy, nie wiadać starań mających na celu zwiększenie liczby kadetów. Tymczasem przy prowadzeniu odpowiedniej polityki kadrowej przez armatorów oraz promocji szkolnictwa zajmującego się kształceniem marynarzy, braki te mogłyby być kompensowane przez wzrost liczebności kobiet zatrudnionych we flocie handlowej.

Problematyka nierówności dotyczącej płci na morzu obejmuje wiele płaszczyzn. W tym opracowaniu zwrócono uwagę na nierówności doświadczane przez kobiety na pierwszych etapach ich morskiej kariery zawodowej. Poniżej przedstawiono poszerzone problemy wskazane przez *studentki – praktykantki - marynarzy* w kontekście studiowania oraz odbywania praktyk morskich. Zostały one opisane podczas badań fokusowych przez same studentki oraz podczas wywiadów pogłębionych przez ekspertów, a następnie pogrupowane ze względu na czas ich występowania, biorąc pod uwagę trajektorię przejścia pomiędzy studiami a rynkiem pracy. W tym artykule badaczki skupiły się na wstępowaniu elementów dyskryminacji przed wejściem na rynek pracy, traktujący praktyki morskie jako element systemu edukacji. Dostrzegły także występowanie w jej ramach różnych formy dyskryminacji tj. zatrudnieniowej, kwalifikacyjnej i zawodowej oraz dyskryminacji typu *human capital*.

Dyskryminacja przed wejściem na rynek pracy (*preentry discrimination*) występuje w postaci ograniczeń w dostępie do edukacji lub innych form związanych z inwestowaniem w kapitał ludzki<sup>15</sup>. W badaniach edukacyjnych doświadczeń, ujęcie dyskryminacji poszerzone zostało także o czynniki społeczne – takie jak występowanie lub brak wsparcia ze strony rodziny, partnera czy przyjaciół w podejmowaniu decyzji o wyborze danego typu edukacji i zawodu, a także obecność tych różnic w procesie socjalizacji kobiet i mężczyzn, które przyczyniają się do podejmowania decyzji o wyborze zawodu i kierunku edukacji, biorąc pod uwagę aspekt płci (z uwzględnieniem stereo-

---

<sup>13</sup> *Japan International Transport Institute.*

<sup>14</sup> European Commission, Study on EU Seafarers Employment. Final Report. EC DGMT DC MOVE/C1/2010/148/SI2.588190, s. 33. <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/modes/maritime/studies/doc/2011-05-20-seafarers-employment.pdf> [dostęp: 05.04.2017].

<sup>15</sup> A. Sielska, *Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na polskim rynku pracy*, Ce-DeWu, s. 14.



typów odnoszących się do tzw. *męskich i kobiecych* zawodów). Zwrócono tu uwagę na socjalizację do pełnienia określonych kulturowo ról w społeczeństwie (matka, żona, pracownik).

Analiza płaszczyzny wsparcia praktykantek w kierunku podejmowania przez nie decyzji o wyborze studiów i pracy na morzu oparta była na odpowiedzi na pytanie: *Czy były wspierane (lub nie), by podjąć decyzję o pracy na morzu przez: rodzinę, partnera, nauczycieli akademickich, przedstawicieli firm crewingowych, marynarzy na statku, armatora/politykę armatora*. Doświadczenia badanych studentek były pod tym względem zróżnicowane. Część z nich deklarowała wsparcie przez rodzinę przy podejmowaniu decyzji. Wśród wypowiedzi znalazły się takie jak: *Bez rodziny nie dałabym rady ani znaleźć praktyk, ani potem szukać dalej potencjalnej pracy. Jak dla mnie to bez pomocy osób trzecich kobiety nie mają szans na morzu* (F1); *Ja realizuję marzenia taty, który zawsze chciał pływać, ale mu to nigdy nie wyszło. Więc miałam od niego wsparcie i chyba reszta rodziny też wtedy ok do tego podchodziła* (F2). Dominujący ton prowadzonych dyskusji wskazywał jednak na brak wsparcia bliskich w podejmowaniu tejże decyzji: *...słyszałam, że ta praca nie jest dla kobiet, po co mam się pchać na morze? Że nie ma innych zawodów dla kobiet?* (F1); *A ja usłyszałam: a kto dzieci wychowa?* (F1), *Moja mama na wieści o wyborze kierunku stwierdziła tylko jedno – O Boże! I ręce załamała* (F4). Wypowiedzi te obrazują występowanie różnic w procesie socjalizacji kobiet do podejmowania decyzji o wyborze zawodów „męskich” lub „kobięcych”, akcentując problematykę socjalizacji do pełnienia określonych kulturowo ról kobiecych w społeczeństwie i rodzinie (*A kto dzieci wychowa?*). Tymczasem, jak wskazuje Alison Wolf, dziś kobiety o wyższym wykształceniu, zwłaszcza te zajmujące wyższe stanowiska, wykonują zawody inne niż reszta kobiet, prezentują odmienne modele pracy, wybierają inne modele małżeństwa i macierzyństwa<sup>16</sup>. Orientacje wskazujące na takie tendencje, są także dostrzegalne wśród niektórych z badanych studentek, które mówiąc o swojej karierze, podkreślały niezależność wyborów i brak potrzeby szczególnego wsparcia ze strony innych: *Moja rodzina bardzo ostrożnie do tego podchodziła i chyba ani nie zniechęcała, ani nie zachęcała. To była moja decyzja. Nikt w rodzinie nie pływał więc nie bardzo wiedzieli chyba co mi powiedzieć. A nie się ten zawód podobał i chcę spróbować* (F3); *W mojej rodzinie jest mary-*

---

<sup>16</sup> A. Wolf, *X Faktor. Jak pracujące kobiety tworzą nowe społeczeństwo*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA SA, Warszawa 2015, s. 17-18.

*narz i mnie się to bardzo podobało. Nie pytałam innych o zdanie. To moje życie przecież i moje wybory (F3).*

Wsparcie przez partnera w zakresie wyboru zawodu marynarza zadeklarowały zaledwie dwie z uczestniczek badania i to tylko te, których partnerzy pracują razem z nimi na statku. Na dodatek, wsparcie partnera byłoby – w ich przekonaniu – możliwe jedynie wówczas, gdy para pracowałaby w jednakowym czasie na tym samym statku. Taką sytuację trudno byłoby jednak uznać za potencjalnie trwałą: *Ja z partnerem pływałam. Chronił mnie w załodze i dzięki niemu przetrwałam praktyki bez uszczerbku. Ale na tym koniec. To znaczy, że on pływa a ja nie. On mnie w sumie teraz też już nie zachęca, nie chce bym pływała, ale ja też nie chcę. Trudno jest pływać potem razem. Niektórzy armatorzy nie chcą par na statku. Poza tym to ja będę miała czas zajmować się rodziną (F2).*

Część badanych nie funkcjonowała w związku partnerskim, co przełożyło się na akcentowanie własnej niezależności w dokonywaniu wyborów: *Nie mam partnera, nie muszę nikogo więc pytać o zdanie. Jak się znajdzie to zobaczę (F1); Jak znajdę partnera to tylko takiego, który zaakceptuje mój sposób pracy. Ja chcę spełniać moje marzenie o pływaniu i on musi mnie w tym wspierać (F4).* W przypadku pozostałych osób podkreślane było negatywne nastawienie partnerów do wykonywania pracy na morzu przez kobiety, co przekładało się na brak wsparcia z ich strony. Dominowały tu wypowiedzi typu: *Zdecydowanie NIE! Zdecydowanie nie mam od niego wsparcia. Kiedyś nie myślałam w ogóle o tym, ale jakieś 5 miesięcy temu mój chłopak powiedział, że nie chciałby bym pływała. Wystarczyło, że usłyszał plotki o seksie na statkach. Chodzą takie historie, co tam się nie dzieje, że człowiek jest zdziwiony. I koledzy mu powiedzieli, że takie panie pracujące na morzu to dobry towar seksualny więc rozumiecie, jak zareagował. Ale ja mu wytłumaczyłam, że taka nie jestem. Musi mi ufać, bo inaczej po co ten związek? Pływałam więc na praktykach i pływać zamierzam nadal (F3); Mój powiedział: Boże! Z tyloma facetami na tym statku co ty robisz? I była trudna rozmowa (F4); A ja nie będę po skończeniu studiów pływała. Pływa mój partner i to wystarczy. Nie chciałby byśmy oboje pływali. Zostaję w morskim klimacie pracy, ale na lądzie. Chcę mieć rodzinę i dzieci a praca na morzu będzie mi to zapewne utrudniała (F2).* Ostatnia z wypowiedzi wskazuje nie tylko na brak wsparcia ze strony najbliższego środowiska, ale także na możliwość wystąpienia autodyskryminacji kobiet na rynku pracy, co bywa wynikiem niskiej oceny własnych szans przez same kobiety. Pod wpływem takich doświadczeń czy braku wsparcia mogą mieć one tendencję do negatywnego oceniania swoich szans na pracę na morzu. Autodyskryminacja dotyczyć

także może, jak w ostatnim wypadku, wycofania decyzji o morskiej karierze zawodowej, łącząc się z planami założenia rodziny i oczekiwaną kolizją ról społecznych. Warto wskazać, że choć plany te są często bardzo odległe i niekonkretne, to powodować mogą pasywność kobiet w rywalizacji o pracę czy awans na wyższe stanowiska.

Wobec deklarowanego przez większość respondentek braku wsparcia w podejmowanych wyborach przez najbliższe środowisko społeczne, a także pewnej dozy ich pasywności wobec stereotypowo postrzeganych trajektorii kobiecej socjalizacji i ścieżek „kariery życiowej” wyznaczanych przez kulturowo wytwarzane oczekiwania dotyczące sposobów wypełniania społecznych ról kobiety, żony i matki, warto rozważyć możliwość wprowadzenia na pierwszym roku studiów interwencji edukacyjnej, dotyczącej kształtowania świadomości kobiet odnośnie do kulturowych uwarunkowań ich wyborów życiowych. W świetle zgromadzonych danych, szczególnie niepokojący wydaje się brak wsparcia edukatorów (kadry akademickiej lub instruktorów) w zakresie wyborów dokonywanych przez studentki. Generalnie, nie porusza się kwestii dotyczącej zróżnicowania płciowego w sektorze morskim: *W ogóle o tym się nie mówi. Skupiają się na nawigowaniu, meteorologii, ładowności itd., ale takich rozmów o życiu na statku w załodze to jakoś nie widać za dużo. I potem można się zdziwić jak się na statek pójdzie* (F4). Jedynie podczas dodatkowych szkoleń związanych z konwencją STCW studentki doświadczyły sytuacji, kiedy jedna z wykładowczyń rozmawiała o sytuacji kobiet na statku, zwracając uwagę zarówno na negatywne, jak i pozytywne aspekty ich sytuacji oraz charakteryzowała problemy, jakie mogą się wiązać z podejmowaniem zatrudnienia w zdominowanym przez mężczyzn środowisku. Pozytywnym zjawiskiem jest to, że studentki nie spotkały się z formą dyskryminacji podczas studiów ze strony kadr: *Na pewno nikt nie zniechęcał tak żebym słyszała, że się baby na morze nie nadają* (F1). Zwracają jednak uwagę na „udawanie”, że rynek pracy na morzu jest otwarty na każdego w takim samym stopniu, co nie pomaga im w przygotowaniu się do pracy w zawodzie: *Na studiach czułam się równa i nie pomyślałabym o ty, że dziewczyny nie są mile widziane. I nikt mi o tych rzeczach nie mówił. I potem kontakt z morzem i można się zdziwić. Sama tego doświadczyłam. Gdybym wcześniej wiedziała, to może bym inaczej się przygotowała na te niepowodzenia, które mnie spotkały* (F4). Respondentki w swoich wypowiedziach spontanicznie kierowały uwagę na potrzebę uwzględnienia kwestii płci i obrony przed dyskryminacją ze względu na płeć w edukacji przygotowującej do zawodu: *Uważam, że powinny być zajęcia, które oszczędzą nam późniejszego szoku podczas praktyk. Takie by sobie poradzić na morzu. Ja bym*

*chciała asertywności się nauczyć. Bym wiedziała, co mam odpowiedzieć w takich sytuacjach. Jak sobie poradzić, bo stałam przed tym marynarzem i nie umiałam mu odpyskować (F4); Jak dla mnie, to trzeba uczyć w ogóle, co to jest mobbing. Bo ja mam wrażenie, że faceci na statku tego nie wiedzą i chyba my czasami też. Albo się boją zareagować albo nie znają dróg, co mogą robić formalnie? Ja bym o tym chciała się uczyć. Gdzie mam zadzwonić, kto mi pomoże. A nikt nam o tym nie mówił podczas studiów (F1).*

Podsumowując uwagi dotyczące niedostatku edukacyjnego wsparcia dla kobiet przygotowujących się do pracy na morzu, warto zwrócić uwagę na konieczność poszerzenia treści kształcenia (zarówno I i II stopnia studiów) o zagadnienia związane z nierównością płci, a także odnoszące się do innych przejawów nierówności, mogących mieć miejsce w nasyconych różnorodnością załogach statków morskich a dotyczące etniczności, religii, wieku czy preferencji seksualnych. Wprowadzenia wymagają warsztaty z komunikacji interpersonalnej z elementami negocjacji czy strategii rozwiązywania konfliktów. Program studiów powinien także obejmować rzetelną analizę praktyk zawodowych pod kątem możliwych problemów społecznych występujących na statku. Warto przyjrzeć się, czy przewidziano wśród kadry opiekuna praktyk i jakie zadania zastały mu powierzone. Poniższa analiza problemów związanych z realizacją praktyk także wskazuje na duże braki w tej kwestii.

Najwięcej problemów ze wsparciem respondentki napotkały wśród firm crewingowych i/lub przedstawicieli armatora, u którego chciały podjąć praktyki. Żadna z respondentek nie miała tutaj pozytywnych doświadczeń. Dwie z nich stwierdziły, że „po znajomości załatwiały praktyki”: *W życiu bym praktyk bez znajomości nie znalazła! Nikt nie chciał kobiety (F2)*. W przypadku pozostałych dominowały negatywne wypowiedzi na temat własnych doświadczeń związanych z próbą realizacji praktyk: *Od armatorów i firm crewingowych to można tylko usłyszeć nie dla kobiet, bo to ciężka praca fizyczna i my szukamy panów do pracy (F2); w firmie powiedzieli, że nie, bo mają problemy z oddzielną kabiną dla mnie i z socjalnym zapleczem. A przecież ja nie mówiłam, że muszę mieć jakieś specjalne względy (F1); Ja słyszałam tylko: zostaw papiery i tyle. Nigdy nie oddzwonili. Brali dla świętego spokoju (F3)*. Wypowiedzi te wskazują na występowanie w procesie rekrutacji elementów horyzontalnej segregacji zawodowej w oparciu o kryterium płci, co sprowadza się do relatywnego upośledzenia w możliwości znalezienia pracy w środowisku uznawanym za męskie oraz przyczynia do koncentracji aktywności zawodowej głównie w kilku dziedzinach zatrudnienia, prowadząc do stłoczenia kobiet w wybranych, z reguły mniej płatnych

sekcjach i zawodach<sup>17</sup>. W przypadku zatrudnienia na morzu sektorem dominującym pod względem proporcji zatrudnionych kobiet są statki pasażerskie i wycieczkowe.

Respondentki zwracały także uwagę na aktywny udział kobiet w praktykach dyskryminacji ze względu na płeć: *Mi mówili wprost: nie, bo jesteś dziewczyną, a co ciekawe rekrutacją zajmowały się też kobiety. Zamiast nam pomóc to odrzucały (F2), A wiesz, że masz rację? Przecież wiele z tych rekrutek mogło by pomóc nam w znalezieniu pracy. Powinny rozumieć, jak jest nam trudno, ale one tylko zastaniają się polityką armatora (F2), Mnie to odrzuciła pani, która jeszcze niedawno sama pracowała na morzu i odeszła ze względu na wiek. Powiedziała, że gdzie ja się pcham na morze? Po co mi to? I na moje miejsce przyjęli kolegę ze studiów (F2)*. Trzy ostatnie wypowiedzi wskazują, że dochodzić tu może do zjawiska samodyskryminacji polegającego na tym, że kobiety zamiast organizować się, wzajemnie popierać i pomagać sobie, zwalczają się i dyskryminują. Zjawisko samodyskryminacji może odgrywać istotną rolę w różnych obszarach. Tu wystąpiło jako element zjawiska dyskryminacji typu zatrudnieniowego podczas procesu rekrutacji przez rekruterki – kobiety. Samodyskryminacja kobiet na rynku pracy jest odmianą dyskryminacji typu *human capital*, występującej zwłaszcza w sytuacji, gdy kobietom ogranicza się dostęp do czynników zwiększających wydajność ich pracy (tj. do nauki, szkoleń zawodowych czy praktyki zawodowej), w wyniku czego kobiety mają również w przyszłości ograniczony dostęp do wyższych stanowisk<sup>18</sup>. W przypadku krajów EU nie ma żadnych formalnych przeciwwskazań ograniczających dostęp do kształcenia mającego na celu zdobycie kwalifikacji niezbędnych do pracy na morzu – takich, jak choćby dostęp do praktyk. Opisywane przez respondentki problemy związane z organizacją praktyk morskich wskazują jednak na istnienie nieformalnych mechanizmów ograniczających możliwość skutecznego ukończenia procesu edukacji (odbycie praktyk jest niezbędnym elementem ukończenia studiów na kierunku „nawigacja”).

Na uwagę zasługują jednak i wypowiedzi wskazujące na występowanie formy dyskryminacji pozytywnej, polegającej na rezerwowaniu kwot dla reprezentantów określonych grup społecznych, w tym wypadku kobiet, co ma gwarantować przestrzeganie zasad równości partycypacji oraz przeciw-

---

<sup>17</sup> M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwierzch, *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, CeDeWu, Warszawa 2011, s. 29.

<sup>18</sup> B. Kalinowska-Nawrotek, *Formy dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, ROK LXVI, z. 2, 2004, s. 238.

działać wykluczeniu ze względu na płeć. Niestety, praktyki te czasami przyjmują formę fasadową, jak miało to miejsce w przypadku przywołanym przez jedną z respondentek: *Ja szukałam od razu u obcych armatorów, ale i tak pierwsze praktyki to była pomyłka. Chyba nie chcieli mnie tak naprawdę i raczej na zasadzie takiej poprawności wzięli, by wykazać, że mają praktykantkę kobietę* (F4).

Badane ukazują, że polityka niektórych firm crewingowych i biur armatorów nosi znamiona dyskryminacyjnych instytucji społecznych. Występują w nich bowiem formalne i nieformalne praktyki społeczne, które ograniczają lub wykluczają kobiety, a w konsekwencji blokują ich dostęp do morskiego rynku pracy. W wyniku doświadczenia negatywnych sytuacji jeszcze podczas studiów lub na początku kariery zawodowej, możliwe jest wystąpienie efektu domina, rzutującego na dalsze losy kobiet, powodując ich wycofanie z obranej ścieżki kształcenia i planów rozwoju zawodowego. Kilka badanych wskazywało, że negatywne doświadczenia na morzu stanowią źródło decyzji o rezygnacji z dotychczasowych planów zawodowych: *Nie mam siły się tak użerać: najpierw, by znajdować pracę, a potem na statku. To fajna praca, ale nie dla mnie. Szkoda życia* (F2).

Kluczową kwestią dla analizy edukacyjnych doświadczeń kobiet przygotowujących się do zawodu marynarza są ich doświadczenia z realizowanych praktyk morskich jako komponentu programu studiów. Doświadczenia kobiet są w tym wypadku zróżnicowane. Dla części z nich negatywne, a niekiedy wręcz traumatyczne doświadczenia, stają się źródłem wątpliwości dotyczących trafności wyboru studiów, dla innych – mogą stanowić doświadczenie budujące i wzmacniające przekonanie o właściwie dokonywanych wyborach. Szczególne znaczenie mają w tym zakresie relacje ze zdominowaną przez mężczyzn załogą: *Ja nie miałam żadnych złych doświadczeń, mimo, że na pasażerskim statku nie byłam i byłam jedyną kobietą na kontenerowcu. Było bardzo miło i wszyscy mi pomagali* (F3); *To właśnie dzięki marynarzom poszłam na morze. Pracowałam jeszcze przed studiami jako kelnerka na takim stateczku, co po porcie pływał i było tak fajnie, że potem poszłam do szkoły morskiej* (F3). Podczas praktyk morskich kobiety czują się szczególnie „eksponowane” na tle męskiego otoczenia; czują się obserwowane i oceniane: *Jak wchodziłam to milkli oczywiście, ale i tak dużo słyszałam. Nie to, że tylko o seksie, ale o tym: a widziałeś, jak ona to zrobiła? A jak się ubrała, a jakie miała klapki, a że po co ta baba nam tutaj* (F3); *Osądzają – tak i to bardzo, że jest kobieta na statku i jeśli kobiety były wcześniej, zwłaszcza*

*takie, które wykorzystywały to, że są kobietami i robiły zły image, to mi pół roku zajęło by to zmienić! Pół roku ich przekonywałam do siebie. Ale się udało i potem było już ok (F2). Doświadczenia z praktyk wskazują na istnienie bardzo poważnych problemów, takich jak stereotypizacja obrazu kobiety na morzu jako nieporadnej i niezdolnej do pracy (Od razu z góry jest założenie, że jak jesteś kobietą to nie dasz rady. Bo jesteś kobietą po prostu (F1); Ja usłyszałam tylko: co oni mi tu przysłali! Toż ta baba nawet cumy porządnie nie złapie! Mamy tyrać przez miesiąc za nią?), poniżające traktowanie, np. wyśmiewanie (Albo że było śmieszne, jak coś robiłam (F3)); stygmatyzacja, a niekiedy mobbing (Niestety u mnie skończyło się moim telefonem do biura, bo sytuacja była bardzo zła i byłam molestowana. Na szczęście biuro zareagowało (F3); Zareagowało? To miałaś szczęście! Mój trzeci statek to był koszmar, bo kapitan mnie poniżał przy wszystkich i to bardzo. Skończyło się na tym, że ze względów zdrowotnych zeszedłam ze statku. A pozostała załoga na to patrzyła. Nikt mi nie pomógł. Byli bierni i udawali, że nie ma problemu. Nie to, że mu wtórowali, ale odwracali się i tyle. Byłam sama (F4)).*

Z uwagi na charakter przedstawianej publikacji zaledwie zasygnalizowano problemy występujące w obszarze praktyk zawodowych i z pewnością wymagają one szerszego omówienia w odrębnym miejscu. Niemniej, ze względu na ich zakres, wagę a także specyficzne położenie kobiet-praktykantek, znajdujących się w sytuacji społecznej izolacji i częstokroć nie mających możliwości znalezienia wsparcia wśród innych przedstawicieli załogi, Autorki dostrzegają konieczność głębszej edukacyjnej interwencji w przebieg morskich praktyk jako komponentu programu studiów. Chodziłoby tu o uprzednie „wyposażenie” praktykantek w psychologiczne sprawności radzenia sobie w sytuacjach trudnych, m.in. w sytuacjach zwiększonego obciążenia psychicznego, narażenia na stres, konfliktu, itp. Niezbędne wydaje się także zwiększenie zakresu opieki uczelni wyższej nad studentem – praktykantem, polegające na stałym kontakcie, mentoringu i – w wypadku zaistniałych potrzeb – chociażby zdalnej konsultacji psychologicznej (a na realną możliwość wystąpienia tego typu potrzeb wskazują zgromadzone dane). Same respondentki zwróciły także uwagę na potrzebę edukacji w zakresie kontroli własnych emocji w trudnych sytuacjach na statku, szkoleń w zakresie budowania pewności siebie w zmaskulizowanym środowisku pracy czy komunikacji na statku. W ich opinii szkolenia powinny dotyczyć obu płci, po to, aby przygotować ludzi do współpracy w warunkach różnorodności. Dwie respondentki otwarcie wskazywały także na potrzebę uświadomienia mężczyznom-marynarzom kwestii „dyskretnych granic” molestowania

seksualnego – zwróciły przy tym uwagę, że do ich przekraczania najczęściej dochodzi w trakcie rozmów, uznawanych za „zwykłe” i „codzienne”: *Ludzie mają różną wrażliwość i [chodzi o to], żeby nas o życie prywatne i seksualne nie pytali ciągle i przy innych i głupich uwag nie mówili* (F3). Elementy związane z kształtowaniem kulturowej i psychologicznej kompetencji marynarzy powinny być także szerzej uwzględniane w ramach wybranych kursów STCW<sup>19</sup>. Wiele z nich ma charakter obligatoryjny i powtarzana jest w pięcioletnim cyklu. Warto zatem zadbać, by ich treści były uaktualniane i obejmowały także elementy nowych trendów związanych z pracą w wielokulturowym środowisku.

### Zakończenie

Badaniom, których częściowe rezultaty przedstawiono w niniejszym artykule, od samego początku towarzyszyła intencja edukacyjna, związana z próbą diagnozy procesu przejścia kobiet-marynarzy z obszaru edukacji wyższej na rynek pracy. Przedstawione rezultaty badań wskazać mogą kierunek pożądanych udoskonaleń systemu kształcenia kadr morskich. Sądzymy także, że przyszłe pogłębione eksploracje tej (rzadko podejmowanej) problematyki winny się przyczynić do szerszych zmian w polityce instytucjonalnej i pozainstytucjonalnej, zorientowanych na przełamanie stereotypu marynarza jako zawodu zarezerwowanego jedynie dla mężczyzn, a także tworzenie lepszych warunków strukturalnych dla kobiet podejmujących trudny wysiłek rozwoju profesjonalnej tożsamości w tym zawodzie.

### BIBLIOGRAFIA

- [1] *Badania jakościowe*, tom 2, (red.) Jemielnik D., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.

---

<sup>19</sup> STCW (*International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping*) to Międzynarodowa konwencja o wymaganiach w zakresie wykształcenia marynarzy, wydawania świadectw oraz pełnienia wacht, uchwalona w 1978 roku (z późniejszymi zmianami w 1995 r. oraz 2010 r.) w Londynie przez IMO (Międzynarodową Organizację Morską). Wprowadziła ona na poziomie globalnym jednolite standardy wykształcenia marynarzy celem zagwarantowania możliwie wysokiego poziomu bezpieczeństwa żeglugi na wodach morskich całego świata.



- [2] Chassonnery-Zaigouche C., Kenneth J., *Arrow on the Economics of Discrimination: Beyond Market Based Explanation?*, 13th Annual Summer Institute Conference Papers, University of Richmond, 2013.
- [3] Czarnota-Bojarska J., *Dopasowanie człowiek-organizacja i tożsamość organizacji*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2010.
- [4] Czarnota W., *Wybory życiowe młodych Polek. Przyczynek do antropologii kobiety*, PWN, Warszawa 2015.
- [5] Denzin N. K., Lincoln Y. S. (red.), *Metody badań jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.
- [6] European Commission, Study on EU Seafarers Employment. Final Report; EC DGMT DC MOVE/C1/2010/148/SI2.588190.
- [7] Flick, U., *Projektowanie badania jakościowego*, tłum. P. Tomanek, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.
- [8] Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwierzch P., *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, CeDeWu, Warszawa 2011.
- [9] Gerlach R., *Pozaszkolna edukacja zawodowa wobec zmian cywilizacyjnych. Nowe trendy i wyzwania*, Bydgoszcz 2019.
- [10] Kalinowska-Nawrotek B., *Formy dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, ROK LXVI, z. 2, 2004.
- [11] Kamasz E., Pilarska N., *Wielość ról w życiu współczesnych kobiet*, [w:] *Dylematy współczesnych ludzi. Radzenie sobie z wielością ról i zadań*, Difin, Warszawa 2015.
- [12] Manpower Report, The global supply and demand for seafarers in 2015. BIMCO/ISF, (2016), <http://www.ics-shipping.org/docs/default-source/resources/safety-security-and-operations/manpower-report-2015-executive-summary.pdf?sfvrsn=16> [dostęp: 10.10.2018].
- [13] Sielska A., *Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na polskim rynku pracy*, CeDeWu, Warszawa 2017.
- [14] Wolf A., *X Faktor. Jak pracujące kobiety tworzą nowe społeczeństwo*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA SA, Warszawa 2015.

# **EDUKACYJNE DOŚWIADCZENIA Kobiet-MARYNARZY W KONTEKŚCIE PRAKTYK MORSKICH<sup>20</sup>**

## **STRESZCZENIE**

W prezentowanym artykule poruszamy zagadnienie nierówności pod względem płci w kontekście zatrudnienia na morzu. W szczególności zwrócono uwagę na nierówności doświadczane przez kobiety na pierwszych etapach ich morskiej kariery zawodowej, w tym – w okresie realizacji zawodowych praktyk morskich przez studentki kierunku studiów „nawigacja morska”. Przedstawione analizy objęły m. in. diagnozę problemów, jakie napotykają kadetki, w kontekście ich kulturowych i społecznych uwarunkowań. Rezultaty przywoływanego badania skłoniły autorki do wskazania pożądanych zmian w zakresie edukacji wyższej adresowanej do kształcenia marynarzy, co mogłoby w przyszłości przyczynić się do łatwiejszego wchodzenia przez kobiety na morski rynek pracy oraz pozostawania na nim dzięki stabilnym i przejrzystym warunkom realizacji ich karier zawodowych.

### Słowa kluczowe:

edukacja morska, edukacja wyższa, kobiety-marynarze.

---

<sup>20</sup> Badania realizowane są w ramach międzynarodowego projektu MENTORESS – Maritime Education Network to Orient and Retain Women for Efficient Seagoing Services, w ramach programu Erasmus+, Cooperation for Innovation and the Exchange of Good Practices and Strategic Partnerships for higher education.