

我国女性船员从业现状分析及对策研究

丁自华, 赵苏婷, 刘天毅, 张寒玉

(江苏海事职业技术学院 航海技术学院, 江苏 南京 211170)

摘 要:船员是支撑航海事业发展的主力军,是国家的重要战略资源,在国家实施海洋强国战略中有着非常重要的作用。随着海运业的发展,越来越多的女性海员投身到船员队伍中。通过问卷、访谈及查阅相关文献的方式对女性船员,特别是持有船员适任证书的女性船员的从业现状、发展中存在的优劣势条件进行了分析,提出了女性船员发展的相关对策,有助于提高女性船员的职业认同感,稳定船员队伍,更好地服务于国家海洋战略。

关键词:女性船员;从业现状;对策研究

中图分类号:U676.2

文献标志码:A

文章编号:2097-0358(2023)4-0017-04

0 引言

随着航海科技的迅速发展及船舶工作环境的逐步改善,目前我国一些航海类院校水上专业的招生也逐渐打破只招收男生的传统,开始少量招收女生。特别是近几年由于受到疫情影响,船员劳务市场波动明显,业界开始关注女性船员的发展并进行了相关研究。如,陈璐、刘升友针对女性船员如何在船上平等就业的问题进行了相关研究,指出目前海事主管机关对相关船员选拔标准应进行相应修改,便于女性投身航海事业,为海洋运输业贡献力量;^[1]程传林、付德刚分析了发展女性船员的必要性和可行性,同时分析了女性船员上船工作面临的问题^[2]。鉴于此,本研究以持有船员适任证书的女性船员为对象,结合调研结果全面分析我国女性船员从业现状,并提出相应对策建议,以期改善女性船员就业环境,促进我国女性船员职业发展,更好地服务于我国航运业的发展以及航运强国、海洋强国战略的实施。

1 女性船员从业优势分析

本项目组自 2021 年开始历时 15 个月对女性船员的工作现状开展了调查和研究。为充分了解女性船员在船舶工作实践中所发挥的作用,项目组分别走访了江苏海事局、江苏船员协会、上海泰华船舶管理有限公司、江苏远洋运输股份有限公司等 10 余家行业机构及航运企业,通过问卷星及中国海员之家网站发布关于女性船员就业现状及对策问卷调查,获得有效调研数据 442 份,结果表明高达 86.43% 的在职船员赞成女性船员上船工作,业界普遍认为相比男性船员而言,女性船员也具有一定的自身优势,因此大力吸纳女性船员上船工作有助于促进航运业的发展。

1.1 做事细致,利于合作

自动识别系统(AIS)、电子海图信息显示系统(ECDIS)、全球海上遇险与安全系统(GMDSS)、北斗卫星导航系统等先进的导航设备已经被广泛运用于航海,这些工具的运用为女性船员能够出色地完成各项航行值班工作带来便利。^[3]女性通常具有做事认真、细致、有耐心的性别特点,女性船员通常在开展团队合作、遵守规章制度等方面较之男性船员有自身优势,能发挥不可小觑的融合作用。在企业调研中,受访对象也对女性船员独有的性别优势予以充分肯定。另据一项美国海岸警卫队数据统计,女性船员违反纪律的比例明显低于男性。因此,女性船员在执行船舶工作时,更能体现女性船员的性别优势,提升团队合作意识,从而更好地服务于船舶安全生产。

收稿日期:2022-11-23

基金项目:江苏省大学生创新创业训练计划项目(202112679021Y)

作者简介:丁自华(1970—),男,安徽安庆人,江苏海事职业技术学院航海技术学院教授,硕士。

1.2 条件改善,利于工作

随着船舶设计的改进和人机互动技术的优化,新建船舶的工作、生活设施越来越人性化。有些航运企业不仅能为女性船员提供相对独立的生活空间及可操作设备,而且能依据女性船员的生理、生活特点量身定制某些工作和生活空间,更加方便女性船员在海上的工作和生活。此外,随着智能航海的发展,航运业从以往对从业人员体能要求相对较高的工作模式逐渐转变为以脑力劳动为主;随着大型船舶运营的普及化以及船体设计的进一步优化,船舶在海上航行摇摆减少、稳定性更高;新一代的通信系统、救生设备以及 GMDSS (Global Maritime Distress and Safety System, 全球海上遇险与安全系统)等工作系统有助于减轻船员的工作负荷,这些变化使得女性船员胜任船舶各项工作成为可能。工作环境的改善为能吸引更多的女性船员在船工作提供了基本保障。

1.3 调节氛围,利于安全

传统以来从事航海工作的船员绝大多数为男性,他们长期在海上作业,与社会人群隔离,闭塞单调、枯燥乏味,容易产生负面情绪。由于工作需要轮班,船员之间的交流也不多,多数船员生活在自我空间,长久闭塞单调的生活环境容易对船员的身心健康造成严重影响。单一性别工作环境中的群体更易产生负面情绪,从而导致不少心理问题。随着航海科技和智能航运的发展,船舶配员也逐渐减少,使船员的工作环境更加孤独。调研结果表明,业内人士非常肯定女性船员在调节船舶工作氛围方面能发挥的积极作用。基于女性的本性特点,一般来说女性船员的沟通方式比较温和,工作中男女搭配有助于营造缓和、平衡的工作氛围,这种氛围有助于减少船舶安全事故的发生。

2 女性船员从业劣势分析

尽管女性船员在船舶实际工作中能发挥独有的性别优势从而营造更好的工作环境,但是推广女性船员上船工作在现实中还存在一定的劣势条件。

2.1 传统观念有偏见

由于行业特点,船员长期离岸工作,远离家庭和社会。我国传统观念认为该行业是男性的专属职业,不适合女性。女性的家庭和社会责任更多地要考虑生育后代、相夫教子及照顾家庭,而在船工作无法实现这些角色分工从而难以令人接受。尽管航海科技的发展、工作环境的优化更便于女性从业,国际社会近些年来也一直倡导更多的女性船员参与海运工作,但是社会上对女性从事船员职业依然存在不小的偏见。

针对女性船员的家庭、事业与理想的相互关系,本项目组进行的调查分析发现有高达 60.18%的调查对象认为女性更应该关注家庭及照顾家庭。尽管有 39.82%的人认为应该进一步释放女性的优点,尊重女性的选择,不要被社会的固有思想同化^[4],但是要让社会上更多的人接受女性船员上船工作还需要更长的时间。

2.2 生活环境待完善

虽然智能航海和船舶大型化的发展改善了船舶工作环境,但因远离陆地、生活环境相对封闭,特别是无限航区的海员,由于航线长,可能几个月也上不了岸,导致船员的心理出现诸多问题,如抑郁、倦怠、焦虑等负面情绪,不利于女性船员开展工作。此外,虽然有航运企业在新船设计和建造时考虑了适合女性船员的工作和生活空间,但是毕竟航运市场上这部分船舶的占比较低,更多的船舶未考虑这种因素,船上也没有配备女性船员专用的更衣室和卫生间等,这对女性船员在船工作带来诸多不便,也限制了更多女性船员参与航海工作。

2.3 就业机会不平等

同样由于传统观念的偏见,女性获得航海工作的机会也远低于男性船员。调查显示,虽然有不少调查对象赞成女性船员上船工作,但是依然有高达 85.52%的人认为航运企业在招聘船员时,同等条件下更应倾向于招聘男性。目前,依然有不少国内航运企业对于雇佣女性船员的保守态度还未缓和,除邮轮营运企业的客运服务普遍招收女性乘务船员以外,愿意雇佣女性航海技术人员的企业较少,导致真正以海员为职业的女性在国内屈指可数。多数公司依然认为由于女性的生理、心理特点,孕育及家庭角色会增加相关管理问题。因此,有些企业对女性船员“蜻蜓点水”式的招聘方式就不足为奇。

3 女性船员从业完善对策

促进女性船员从业是一项系统性工程,需要以系统思维来审视。就目前而言,要改善女性船员从业主要

需从制度建设、职业规划、环境改善、文化传承等方面综合推进。

3.1 完善相关法律法规,健全女性船员维权机制

一是从法律层面对女性船员就业提供切实保障。目前,国际海事组织及相关机构立法旨在体现海运从业人员的职业一体化、专业化发展。我国也建立了相应的法律法规,保障船员的劳动与社会权益不受侵犯,但是实际上针对船员权益的保护措施依然不够完备。虽然海商法和船员条例也涉及对船员相关权益的保护,但是界定不明确,执行难到位,更没有针对女性船员权益保护的有关内容。因此,我国应借助海商法修订的契机,完善相关法律法规,针对女性船员的性别特点制定、实施女性船员权益保障制度。

二是建立健全保障机制维护女性船员权益也包括船舶和岸上申诉程序以及申诉处理机制的完善。海事主管部门应加强与地方政府及其劳动执法、人力资源、社会保障等部门的联系,制定一套行之有效的船员投诉与处理管理机制,设立专门的船员申诉受理小组,在处理女性船员申诉时应有一位女性工作人员参与,方便沟通,同时加强船员投诉受理的管理,通过微博、微信公众号等网络媒体定期发布投诉、维权信息,让所有船员了解投诉的渠道、流程、处理与反馈,要尤为重视女性船员的投诉,通过及时解决工作和生活中的实际问题为女性船员营造更好的从业环境。行业组织也可以设立女性海员联盟,搭建女性船员信息共享、互相交流的平台,以便更好地维护女性自身权益,扩大女性船员的影响力和话语权,有助于吸引更多的女性投身海运事业。

3.2 强化女性船员职业教育,指导开展职业规划

目前,我国航海教育主要是以国家海事局船员培训大纲为基准,将学历教育和职业教育融为一体。随着航运业细分市场的不断发展和专门用途运输船舶的普及化,我国航海职业教育可以借鉴国际上相关海事教育的成熟案例,按照不同的船舶类型建立健全不同等级的船员培训规范,以课程为项目、相关知识点为模块进行订单式教学设计,既能满足不同层次学员要求,又可较好地适应女性船员等特定群体的专业知识和就业需求。航海类院校应帮助女生做好航海职业规划,并根据行业需求提前与特定的船公司对接,请公司相关人员为她们指导职业发展路径,或聘请相关人员作为外聘老师帮助她们了解行业动态和工作环境,为她们更好地进行职业规划提供参考意见,使她们对未来职业有比较清晰的认知,从根本上减少性别顾虑和环境焦虑。

3.3 优化船舶工作环境,提高女性船员的留船率

虽然每年不断有新船下水投入营运,船舶环境得到很大改善,但是仍然有不少现有船舶缺少适宜女性船员的工作和生活环境,如女性船员专用的生活舱室、卫生间、更衣间等基础设施还配备不足。因此,当务之急是各航运企业应深刻认识到船舶智能化发展为女性船员带来更多的就业机会,在船舶设计、建造乃至改装时充分考虑方便女性船员上船工作的环境。

在工作中,航运企业应考虑适当增加女性船员的在船比例。英国航运商会发现,船上只配有一名女性船员,其留船意愿比率会比配备多名同伴低很多。因此,增加女性同性船员配备数量有利于她们相互帮扶,增加沟通交流,缓解紧张焦虑的情绪,从而有益于身心健康,提高留船率。

此外,随着我国“一带一路”倡议、海洋强国战略的实施以及智能航运的发展,从广义上而言,船员不仅包括在船工作的船员,还包括在岸操控船舶及服务船舶作业的“岸基船员”。这为女性船员提供了新的就业机遇和空间。女性船员还可以选择非货物运输性且轻体力的智能船员岗位,如工程船、科考船、地效翼船或港口作业船等相关工作。因此,学校有必要强化女性船员的职业规划,提升职业技能,增强适岗能力,探索符合女性船员“人工智能+船员岗位”的发展途径。

3.4 加强航海文化传承,提升海员职业荣誉感

习近平总书记指出,一个国家,一个民族的强盛总是以文化兴盛为支撑,没有文明的继承和发展,没有文化的弘扬和繁荣,就没有中国梦的实现。^[5]船员队伍不仅担负着海运的安全使命,而且是航海文化的使者。然而随着海陆薪酬差异的缩小,部分船员的职业认同感不高,对航海文化的传承不够重视,也影响了女性海员的从业选择。因此,政行企校要规避不利因素,充分发挥女性船员的作用,加强航海文化传承、提升航海职业荣誉感,摆脱“难留人”的困境。

首先,要做好顶层设计,完善法律法规,健全管理机制。航运企业要充分考虑女性船员的身心特点和工作实际,优化船员换班、作息制度,尽可能充分地为她们提供便于生活起居和日常工作的生活设施,并做好女性船员在船期间的相关的“后援”服务工作,减少她们对家庭的牵挂和担心,使关心关爱女性船员成为企业文化建设的一项重要内容。其次,要充分利用相关资源,搭建女性船员联盟等船员交流平台或论坛,增进沟通交流。航海类院校要梳理我国航海历史,编写航海文化丛书,弘扬航海文化,如对我国航海史第一位远洋轮女船长孔庆芬的宣传,对当代优秀女性海员先进事迹的宣传等。最后,相关行业组织、航运企业及航海院校应该充分发挥各自优势,用心做好女性船员的教育、培训、就业、发展等规划,使她们切身感受到航海事业大有可为、大有作为,“幸福海员”离不开女性船员的贡献。

4 结束语

“坚持陆海统筹,加快建设海洋强国”是顺应我国发展趋势和世界发展潮流,实现中华民族伟大复兴的必然选择。船员是支撑航海事业发展的主力军,是国家的重要战略资源,而女性船员队伍的发展壮大能够促进航海事业的健康、有序、理性发展。因势利导、规避不利因素,完善法律法规、健全相关机制,规范女性船员培训、晋升及工作环境等,对充分调动女性船员自身的主观能动性,提高她们的职业荣誉感、发挥她们的特长具有重要意义。船员队伍结构性发展变化为更多的女性船员提供了发展空间,这将有助于吸引越来越多的优秀女性积极投身航海事业。

参考文献:

- [1]陈璐,刘升友.中国女性船员职业发展问题及对策[J].珠江水运,2022(11):45-47.
- [2]程传林,付德刚.浅析女性船员现状及发展[J].珠江水运,2020(22):30-31.
- [3]姜龙,白响恩.女性船员适任大型巡航船的优势、挑战与对策[J].航海教育研究,2017(3):23-27.
- [4]程传林,付德刚.浅析女性船员现状及发展[J].珠江水运,2020(22):30-31.
- [5]王国华,施长艳.新时代背景下我国女性船员权益保障[J].中华女子学院学报,2020(2):5-13.

(责任编辑:范可旭)

Analysis of Current Situation of Female Crew's Employment in China and Countermeasures Research

DING Zi-hua, ZHAO Su-ting, LIU Tian-yi, ZHANG Han-yu

(School of Nautical Technology, Jiangsu Maritime Institute, Nanjing 211170, China)

Abstract: Crews are the main work force supporting the development of the maritime industry, and are an important strategic resource of the country, playing a very important role in the implementation of the strategy of a powerful maritime nation. With the development of the maritime industry, more and more female seafarers devote themselves to crew's team. Through questionnaires, interviews and review of relevant literature, it analyzes the current situation of female crew, especially those holding certificates of competency, the advantages and disadvantages, and put forward the relevant countermeasures for the development of female crew, in order to help improve the sense of professional identity of female crew, stabilize crew's team, and better serve the strategy of powerful maritime nation.

Key words: female crew; employment status; countermeasures research