



مرکز ملی باوردهای علمی و فناوری

سازمان بنادر و دریانوردی به عنوان تنها مرجع حاکمیتی کشور در امور بندری، دریایی و کشتی‌رانی بازرگانی به منظور ایفای نقش مرجعیت دانشی خود و در راستای تحقق راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "حمایت از توسعه شبکه‌های تحقیقاتی و تسهیل انتقال و انتشار دانش و سامان‌دهی علمی" از طریق "استانداردسازی و اصلاح فرایندهای تولید، ثبت، داوری و سنجش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه برای نشریات، اختراعات و اکتشافات پژوهشگران"، اقدام به ارایه این اثر در سایت SID می‌نماید.



سازمان بنادر و دریانوردی

«بنام خدا»

بررسی و تحلیل موضوع حضور بانوان در صنعت دریانوردی

حمید ودادی : محقق و پژوهش گر

مشاور مرکز تحقیقات سازمان بنادر و دریانوردی، اسفند ۱۳۸۶

hvedadi@yahoo.com

چکیده :

امروزه شاهد دو اتفاق در برنامه‌های مربوط به کار و شغل هستیم. این دو موضوع چیزی جدای از مراحل گذشته نیستند و عملاً در پیوند با آنها قرار دارند :

اتفاق اول در زمینه‌ی ایجاد فرصت برای تحصیل و کار است که بنا را بر استعداد منابع انسانی بدون توجه به جنسیت قرار داده است و اجازه داده است تا زمینه‌ی حضور دختران برای تحصیل و کار در موقعیت‌های مختلف حرفه‌ای که پیش‌تر فقط مردانه تلقی می‌شد فراهم آید.

اتفاق دوم وابسته به توسعه‌ی زمینه‌های بهره‌برداری از قابلیت‌های منابع سرمایه و کار است. به عبارتی فراهم سازی امکانات برای بهره‌برداری بیش‌تر از منابع سرمایه‌ای به وسیله‌ی نیروی کار.

این دو جریان، سبب شده‌اند تا امروزه شاهد حضور فزاینده‌ی بانوان در موضوع‌های

مختلف شغلی، از آن جمله نوابری (هوایی، ریلی، زمینی و دریایی) و مشاغل دیگری چون اکتشاف، معدن، حفاری، هوا فضا و خدمات کارگاهی صنعتی، متالوژی و ... باشیم. لذا آماده سازی مبانی نظری از جهات اجتماعی، حقوقی، فرهنگی و اخلاقی همراه با حفظ مراتب ارزشی بانوان امری لازم و قطعی است.

واژگان کلیدی: دربانوردی زنان، پذیرش فرهنگی، مشاغل خاص، اشتغال زنان

مقدمه و پیشینه‌ی موضوع:

برای اکثریت عظیم جمعیت در جوامع ماقبل صنعتی (و بسیاری از مردم و جوامع در کشورهای فقیر امروزی)، فعالیت‌های تولیدی و فعالیت‌های خانگی از یکدیگر جدا نبوده‌اند. تولید یا در خانه، یا در نزدیکی آن انجام می‌شد. در اروپای سده‌های میانه، همه‌ی اعضای خانواده یا در کار بر روی زمین و یا در صنایع دستی مشارکت داشته‌اند. زنان در نتیجه‌ی نقش مهمی که در فرایندهای اقتصادی داشتند، اغلب دارای نفوذ قابل ملاحظه‌ای نیز در درون خانواده بوده‌اند.

با جدایی کارگاه از خانه که در اثر توسعه‌ی صنایع امروزی به وجود آمد، به اضافه‌ی گسترده شدن پهنه‌ی موضوعی مشاغل، زنان صاحب جایگاه‌های شغلی بیش‌تری شدند. ورود به فضاها‌ی آموزشی و کسب تعلیمات عالی به این جایگاه‌ها افزود و عرصه‌ی اقتصادی، صنعتی، هنر، سیاست و خدمات (امور مالی و حسابداری، حقوق، تجارت و

بازرگانی و) جایگاه‌های دیگری را در فرایند این حضور افزودند.

در سال ۱۸۵۰، در انگلستان، ۹۹ درصد کارمندان دفتری را مردان تشکیل می‌دادند. کارمند دفتری بودن اغلب به مفهوم داشتن موقعیتی مسوولیت دار، مهارت طلب و مدیریت جو بود. اما در شرایط قرن بیستم که ماشینی شدن از شاخص‌های آن بود و با ورود ماشین تحریر در اواخر قرن نوزدهم (۱۸۸۲) آغاز گردید، پرستیژ مهارتی - حرفه‌ای آن کاهش و با کاهش حضور مردان در این مسوولیت‌ها، بر دامنه‌ی حضور زنان افزوده شد به نحوی که در سال ۱۹۸۶ میلادی، ۹۰ درصد کارمندان دفتری و ۹۸ درصد تمامی منشی‌ها در انگلستان، زنان بودند (گیدنز، آنتونی، ص ۱۸۹).

حضور زنان در مشاغل اجتماعی، همیشه توأم با جهش‌های خاص تاریخی بوده است. به عنوان مثال، در آغاز ترم تابستانی سال ۱۸۹۲ میلادی، دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه رم، شاهد ثبت نام دانشجوی جوانی به نام «ماریا مونتسوری» Maria Montessori بود که در آن تاریخ و برای این دانشگاه، ورود یک زن را به قلمرو مردها که تحصیل پزشکی در آن بسیار مرسوم بود، غیرممکن می‌نمود (پوپ، جرج ص ۲۴۱) و این در حالی بود که برخی دیگر از کشورهای اروپایی، هم‌چون فرانسه، اطریش (اطریش - مجارستان) و انگلستان، از دهه‌های ۱۸۴۰ و ۱۸۵۰ مبادرت به پذیرش دانشجوی دختر در رشته‌های پزشکی می‌داشتند.

در تمدن مشرق زمین، زنان جایگاه خاصی را برخوردار بوده‌اند. در چین این مفهوم به استعاره‌ای اسطوره‌ای تبدیل شده است که شما وقتی که دختری را آموزش می‌دهید، نسلی را پرورش داده‌اید.

روند جریان‌های تاریخی، حاوی یک تکنوگاری صریح نیز هست به طوری که وجود موانع تاریخی پیش روی رشد اجتماعی زنان، و تهدیدها بر علیه آنان در ارتباط با زندگی، کار و جایگاه حقوقی، هم‌چنین فقدان قدرت تصمیم‌گیری در جامعه و وجود مشکل در راه کسب تحصیلات عالی، کم‌توجهی به دانش‌ورزی و نادیده گرفتن مهارت و قدرت تطبیق‌پذیری زنان در محیط‌های شغلی، در همه‌ی نقاط کره خاکی و کشورها، انکارشدنی نیست (شیخی، محمدتقی، ص ۱۹۲ اشاره به معنی). این تکنوگاره، بیان می‌کند که زمینه‌ها و روابط مبتنی بر حذف حضور و کاهش قدرت زنان، مانع دستیابی آن‌ها به زندگی سازنده در بسیاری از سطوح جوامع است.

از سوی دیگر، جوامع نشان داده‌اند که در شرایط برقراری و ایجاد یک «پشتوانه‌ی رسمی» برای حضور زنان، زنان قادر بوده‌اند، ضمن دستیابی به اهداف مورد انتظار جامعه، نقش‌های موثری را در جهت «نهادینه ساختن» حضور خود، ایفا کنند.

پیشینه‌های مطالعاتی نشان می‌دهند که در طول تاریخ و تا به زمان معاصر، زنان، توانسته‌اند تا مناصب و جایگاه‌های مورد انتظار جنسیتی خود دست یابند اما، زمان این دستیابی، جز در مواردی که با جهش‌های خاص تاریخی ایجاد شده است، همیشه با

تاخیر، حاصل شده است. جدول پیوست سهم زنان را به عنوان درصدی از کل افراد شاغل در برخی از کشورها نشان می‌دهد. سهم افزایشی این نسبت، دسترسی توأم با تاخیر مورد نظر را به خوبی منعکس می‌کند.

زنان به عنوان درصدی از کل افراد شاغل

| نام کشور | ۱۹۵۰ | ۱۹۶۰ | ۱۹۷۰ | ۱۹۸۰ | ۱۹۹۰ |
|------------|---------------------|------|------|------|------|
| استرالیا | آمار در اختیار نیست | ۲۳/۲ | ۲۸/۶ | ۳۲/۱ | ۳۴/۶ |
| بلژیک | ۲۷/۲ | ۳۰/۷ | ۳۲/۶ | ۳۵/۴ | ۳۶/۸ |
| کانادا | ۲۱/۸ | ۲۶/۸ | ۳۳/۶ | ۳۹/۵ | ۴۱/۲ |
| آلمان غربی | ۳۴/۸ | ۳۷/۲ | ۳۶/۶ | ۳۸/۳ | ۳۹/۸ |
| نروژ | ۲۷/۸ | ۲۹ | ۳۰/۸ | ۴۱/۱ | ۴۲/۸ |
| امریکا | ۲۹/۴ | ۳۳/۳ | ۳۷/۲ | ۴۲/۴ | ۴۳/۶ |
| انگلستان | ۳۲/۶ | ۳۴/۴ | ۳۶/۳ | ۴۰/۱ | ۴۲/۲ |

Woman and the Economy. A Comparative study of Britain
and the U.S.A.

رویکردهای کلی به موضوع اشتغال زنان

به نظر می‌رسد یکی از عوامل عمده‌ای که بر زندگی شغلی زنان تاثیر می‌کند وجود چندین رویکرد کلی به شرایط زندگی فردی - جمعی زنان در بین تمام جوامع است. شرایطی که برخاسته از نهادهای اجتماعی، درک مردانه نسبت به موضوع حضور زنان در عرصه‌های شغلی و نوع نگاه زنان به موضوع خانواده (خانه‌داری) و شغل است (جواهری، اشرف، ودادی، حمید - ۱۳۸۰-۱۳۷۹، نتیجه‌گیری تحقیق).

این رویکردهای کلی نشان می‌دهند که درک مردانه، آن است که شغل اجتماعی زنان، رتبه و جایگاهی پس از کار در خانه و خانه‌داری، فرزندپروری و همسری دارد. به عنوان مثال، در یک آزمون رسمی برای انتخاب کادر فنی - مهندسی یک کارخانه‌ی صنعتی تولید موتور خودرو از زنان پرسیده می‌شد آیا دارای فرزند هستند؟ در حالی که این پرسش از مردان متقاضی انجام نمی‌شد.

تحقیقات بر یک جامعه‌ی آماری نمونه ۴۰۰ نفری زنان شاغل (و ۴۰۰ نفری زنان خانه‌دار) نشان می‌دهد که به هنگام بیماری کودک، زنان درگیر درمان فرزند هستند تا مردان و نسبت سهم آماری آن، در جامعه‌ی آماری مورد مطالعه ۳۶ مورد پرستاری زن در مقابل یک مورد پرستاری مرد را به دنبال داشته است (جواهری، اشرف، ودادی، حمید - ۸۰-۱۳۷۹)، مشابه این مطالعه در کشور انگلستان نیز، چنین خروجی را و با همین معنی، تایید می‌کند.

نوع نگاه زنان به حرفه و بحث خانه‌داری، هم‌چنین موضوع رویکردهای اجتماعی، به لحاظ مباحث خاص خود که به حوزه‌ی اشتغال کم‌تر در رابطه است، از این تحلیل استثنا می‌شود.

به نظر می‌رسد که رویکرد نسبت به قبول اصل ترجیحی امور خانواده به امور حرفه‌ای در خصوص زنان، بیش‌تر به موارد زیر بازگشت دارد:

- مسوولیت خانوادگی زنان
- ضرورت هم‌سنخی، هم‌آهنگی و جوری کار با سطح نُرْم شخصیتی زنان از حیث توانایی‌های جسمانی، روانی، عاطفی و قدرت تصمیم‌گیری.
- جایگاه ارزشی زنان در مباحث تربیتی و پرورشی فرزندان.
- معیارهای فرهنگی و نهادهای جامعه‌شناختی.
- فقدان فرصت‌ها، برای آن که زنان و مردان، در سطوح مشابه و هم اندازه، خود را ارزیابی و در شرایط برابر، مقایسه کنند.

زنان و حرفه‌های خاص شغلی

در سوئد، بین یک سوم تا یک چهارم کرسی‌های پارلمان در اختیار زنان است. این یکی از بالاترین سهم حضور در بین تمامی کشورهاست. اما در عرصه‌ی فعالیت‌های پر ریسک مثل شرکت‌های تجاری، معادن، بورس نفت و کار در فضاهای دور از خانه، دارای سرآمدی و ترجیح خاصی نیست.

در شوروی و پس از انقلاب سال ۱۹۱۷، بر اثر شور انقلابی، تا چندین سال، زنان، حضور بالفعلی در مشاغل سخت مدیریتی، صنعتی و معدن داشتند اما به تدریج از آن

کاسته تا آن که عملاً در فاصله‌ی سال‌های ۳۳-۱۹۲۵ ملغی گردیدند.

روند معمول این جریان، محدود شدن به دامنه‌ی کار مزدبگیری گردید که سرانه‌ی آن بیش از کشورهای غربی تا سال ۱۹۸۰ بود اما از سال ۱۹۸۰ به بعد، روند کاهشی به خود گرفت.

حرف خاص شغلی، صفات و ویژگی‌های مشخصی را بیان نمی‌کنند و به مفهوم عام موضوع، دارای مفاهیم چندلایه‌ای هستند. متغیرهای موثر بر این چند معنایی، عبارتند از:

سطح توسعه‌یابی کشورها، میزان تغییرات تکنولوژیکی، مسایل جمعیتی، موقعیت تحصیلات زنان، پهنه‌ها و موضوع‌های شغلی، میزان رشد و گسترش موضوع شغل و نیاز در جامعه (ضریب کشش شغل)، سختی کار و تطابق‌های ارزشی بین موضوع شغل و عرف و فرهنگ جامعه.

در این زمینه و به عنوان نمونه، شاهدیم که در جنگ جهانی دوم، در حالی که بسیاری از زنان در کشورهای اروپایی، از بازار کار پیشین خود دور و خانه‌نشین شدند، اما، نیازهای جدید آنان را وارد به فضای جدید شغلی کرد. فضاهایی که در زمان پیش از جنگ، به عنوان مشاغل سخت نامیده می‌شدند.

در هر حال به نظر می‌رسد که نسبت به تشخیص علت گرایش یا عدم گرایش به مشاغل خاص در بین زنان، به یک موضوع «فرهنگ پذیری» مربوط است تا به یک

موضوع خاص شغلی و اساساً، ماهیت و نفس حرفه، جدای از موضوع «فرهنگ‌پذیری» نمی‌تواند بیانگر سطح استقبال و یا عدم استقبال، کارآیی یا عدم کارآیی و جذب و یا دفع نسبت به آن حرفه باشد (ودادی، حمید، ۱۳۸۶).

یافته‌های مطالعاتی در این خصوص نشان می‌دهند:

- در زمینه‌ی مشاغل خاص و حرف ویژه، موضوع «سختی کار و تطابق ارزشی بین فرهنگ عمومی جامعه و شغل موردنظر» از اهم لایه‌های تفکیک کننده است.
- در خصوص زنان، گرایش زنان به انجام مشاغل خاص مردانه، گرایش به مشاغل خاص، تلقی می‌شود.
- موضوع آموزش و رشته‌ی تحصیلی، در این که شغل ناشی از آن، مردانه یا زنانه باشد، خاص بودن آن را برای زنان تعریف و مشخص نمی‌کند. به عنوان مثال چنانچه دختری در آزمون سراسری، در رشته‌ی معدن یا ناوبری و کمیسری دریایی، پذیرفته شود، اساساً موضوع خاص بودن فضای حرفه‌ای ناشی از آن برجسته نمی‌شود، در حالی که در خصوص انتخاب حرفه، بلافاصله مطرح می‌گردد (ودادی حمید . ۱۳۸۶).

این یافته‌ها، نشان می‌دهند که بحث «فرهنگ‌پذیری» و «رویکرد فرهنگی» -

ارزشی «جاری در اذهان و افواه و یا باورهای فردی - نظری، از جمله‌ی متغیرهای

تعیین کننده، برای خاص بودن حرفه تلقی می‌گردد و این در شرایطی است که الزام در متابعت فرهنگی، از این جریان که زن وارد مشاغل خاص حرفه‌ای نگردد، صرفاً در حد بالقوه بودن و نه بالفعل بودن مطرح است.

نمونه‌ی این موضوع را، در تلقی جامعه نسبت به حضور زنان در ناوگان حمل و نقل شهری یا بین شهری می‌توان دید. تا پیش از ورود زنان به این پهنه‌ی شغلی، باور عمومی بر اساس رویکرد فردی - نظری، آن بود که این حرفه، حرفه‌ای خاص است، اما به محض ورود زنان به این فضای شغلی، به صورت بالفعل، مورد تایید و همراه با تحسین قرار گرفت. وجود مصاحبه‌های مکرر در مجلات و نشریات روزانه، هفتگی و ماهنامه‌ها، ایجاد نهاده اجتماعی مرتبط به صنف رانندگان زن درون شهری، تاکید بر ضرورت وجود این نوع از سامانه‌ی حمل و نقل شهری که به وسیله‌ی زنان مدیریت و پیاده‌سازی شود (به لحاظ امنیت سایر زنان)، همه دلالت بر این تایید دارد.

تفاوت معنایی نسبت به موضوع خاص بودن یک حرفه و چند لایه‌ای شدن آن، نه موضوعی بنیادی بلکه جریانی متعلق به فضاها‌ی غیر اقتضایی است. به عبارتی چنانچه یک نیاز، یک اقتضا، یک ضرورت و یا یک ایجاب اجتماعی، طرح‌ریزی و پیاده‌سازی یک شغل خاص را برای زنان، تحت پوشش «فرهنگ‌پذیری» بپذیرد. کمتر رویکرد مخالفی، فرصت حضور خواهد داشت. در این جریان، آنچه که مطرح می‌شوند، نه باورهای

فردی - نظری، بلکه وجود عینی و قطعی، نیازها، ضرورت‌ها و احتیاج‌های اجتماعی و عملکردی است.

نقش زنان و حرفه‌ی خاص دریانوردی (شرایط عمومی و بین‌المللی)

جدای از سوابق تاریخی گذشته مثل حضور «آرتیمیس» به عنوان نخستین بانوی دریانورد ایرانی در دوران هخامنشیان و یا حضور بانوان در شناورهای تجاری و مسافری از اواسط قرن ۱۹ میلادی به بعد در کشورهای اروپایی، پیشینه‌ها، نشان می‌دهند که تا سال ۱۹۷۰ میلادی مساله‌ی حضور بانوان در عرصه‌ی «دریانوردی» محدود، فعالیت در مناصب غیرکلیدی و فارغ از یک جریان رسمی شغلی منطبق بر سامانه‌ها و ساختارهای سازمانی بوده است.

تا پیش از ۱۹۷۰ میلادی، اتحادیه‌های حرفه‌ای - کارگری اروپا و امریکا، از حیث دفاع شغلی، بانوان دریانورد را پوشش می‌داده‌اند اما آن را به صورت رسمی در چارچوب «وظایف» خود تلقی نمی‌کرده‌اند. دامنه‌ی ارتباط بانوان نیز با اتحادیه‌ها فوق‌العاده محدود بوده است هرچند که آنان خواهان توسعه سطح پوشش اتحادیه‌ها، از حرفه‌ی خود بوده‌اند.

گزاره‌ی قابل توجه تاریخی در حضور بانوان، به دو کشتی Queen Mary و

Titanic باز می‌گردد که آحادی زن، اشتغال به حرفه‌هایی چون پرستاری، خدمت‌کاری در سالن‌ها و اتاق‌ها و مورس (ارتباط دریایی) داشته‌اند.

به تدریج و از سال ۱۹۷۰ به بعد، رویکرد شرکت‌های کشتی‌رانی در جذب بانوان برای واگذاری پاره‌ای از موقعیت‌های شغلی در شناور (و هم‌چنین کار در خشکی اما وابسته به فعالیت‌های دریایی) رو به افزایش نهاد. نسبت سهم کار دریایی و کار در خشکی، بر اساس چهار دوره‌ی آماری ارقام زیر را نشان می‌دهد.

| سال | سهم کار در خشکی | سهم کار در دریا |
|------|-----------------|-----------------|
| ۱۹۷۲ | ٪۷۸ | ٪۲۲ |
| ۱۹۷۶ | ٪۷۲ | ٪۲۸ |
| ۱۹۷۸ | ٪۶۸ | ٪۳۲ |

از ۱۹۸۰ میلادی، با «اصلاح اسلوب کار» که ناشی از تغییرات اقتصادی، بازرگانی تجاری و اجتماعی پدیدار می‌شود. آرام، آرام بر حضور زنان در عرصه‌ی فعالیت دریانوردی افزوده می‌شود.

اما، تا حدود سال‌های ۶-۱۹۸۵، هنوز حضور زنان در فضای دریانوردی به عنوان یک «پدیده‌ی قطعی» مطرح نیست. در دوران ۱۹۹۰-۱۹۸۰، عناصر و متغیرهای چندی، باعث «تسهیل در روند» این حضور می‌شوند. این متغیرها عبارتند از رشد تجارت

بین قاره‌ای در حوزه‌ی حمل مواد اولیه در انواع، کالاهای ساخته شده (ماشین‌آلات صنعتی)، آهن‌آلات و فولاد و نفت و محصولات کشاورزی، رشد صنعت کشتی‌رانی و پدیده‌ی جهانی شدن و گسترش شناورهای مسافری و تفریحی.

در اواخر دهه‌ی هشتاد، مشکلات خاصی پیش‌روی اتحادیه‌ها، که اینک ملزم به حمایت صنفی از حضور بانوان دریانورد بر شناورها هستند قرار می‌گیرد این مشکلات عبارتند از، تحقیر جنسی و آزار بینی رفتاری و کلامی از سوی مردان هم‌رسته‌ی خود. که رقمی بین ۵ تا ۷٪ را نشان می‌دهد.

افزایش کمی حضور بانوان در شناورها، نتایج مثبتی نیز در برداشته است، از آن جمله به افزایش سهم شاغلان زن در شناورهای مسافری می‌باشد که لغایت سال ۱۹۹۲ میلادی بین ۵۷ تا ۶۰ درصد در اروپا (به اضافه‌ی ترکیه) می‌باشد.

با تغییر در ساختار اجتماعی شغل و حرفه در دهه‌ی ۸۹-۱۹۸۰ (مزیت حضور زنان در مشاغل، رعایت الزام‌های قانونی در جذب منابع انسانی زن، الزام اقتصادی برای زنان که ضرورت برخورداری از حرفه را مورد تاکید قرار می‌دهد و روند رو به تزاید فعالیت‌های فمینیستی) و احصای قواعد گروه جنسی - کاری در فضای شغلی دریانوردی، «جریان قطعی شدن حضور بانوان» در صنعت دریانوردی، تقویت می‌گردد تا جایی که در سال ۹۲-۱۹۹۰، اقبال کلی نسبت به حضور بانوان در عرصه‌ی فعالیت‌های دریایی، به صورت رسمی و قطعی منعکس می‌شود.

رشد صنعت گردشگری دریایی و مسافرت از طریق مسیرهای دریایی، تحولی عمده در فرایند جذب زنان را در حرفه‌ی دریانوردی فراهم ساخت. وجود این پذیرش فرهنگی، که زنان، حامل ارزش‌های حرفه‌ای بسیاری در ایجاد هم‌سطحی ذهنی بین جامعه، نسبت به عدالت رفتاری هستند، در یک محیط شناور مسافری، به شدت خود را

منعکس می‌کرد و زنان مسافر، احساس امنیت و عدالت بیشتری را، با تاکید بر حضور زنان در کشتی، بازتاب می‌دادند. همین وضعیت برای مشاغل بیمارستانی و پزشکی، صنعتی، خدماتی (بانک، بیمه، امور مالی و حسابداری) و خدمات عمومی (حمل و نقل درون شهری) نیز به شدت مطرح است. به عنوان مثال و در کشور ما اقبال عمومی در خصوص پذیرش پزشک زن برای ویزیت زنان و راننده زن برای جابه جایی درون شهری زنان (و حتی برون شهری) و یا مخاطب بودن یک زن، به هنگام مراجعه‌ی یک زن به محیط‌های اداری، حس ارتباط معطوف به تطابق و عدالت بیشتری را بازتاب و تایید می‌کند (ودادی، حمید، ۱۳۸۶).

جایگاه زنان در شناورهای مسافری در اروپا و امریکا و ژاپن، فیلیپین و کره، علاوه بر بخش‌های ساده، به حوزه‌ی فنی و مهندسی نیز کشانده می‌شود. علاقه‌ی زنان به ادامه‌ی تحصیل در رشته‌های دریایی از ۱۹۹۰ به بعد اوج و شتاب می‌گیرد (خاصه در امریکای شمالی).

در دهه‌ی ۱۹۹۰، هنوز حالت یک جانبه‌گرایی (رویکرد شغلی نسبت به ترجیح حضور مردان به حضور زنان دریانورد) وجود دارد. یافته‌ها و نمایه‌های مطرح شده در فوق، نشانگر نقش و جایگاه اثر «فرهنگ‌پذیری» و تشخیص «نیاز» و «اقتضاهای اجتماعی» است و به طور طبیعی، تبیین آن را هر جامعه، مستلزم لحاظ شمردن آن‌ها می‌باشد به نحوی که برای بحث در باره‌ی نقش حضور زنان در عرصه‌ی دریانوردی کشور ما نیز، مورد تاکید است.

با توجه به مطالعه‌ی انجام شده در کشور (ودادی، حمید، ۱۳۸۶) به نظر می‌رسد که بحث در باره‌ی ۶ موضوع اصلی حایز اهمیت است .

الف) بررسی وضعیت فرهنگی - اجتماعی اشتغال زنان در حرفه دریانوردی.

ب) بررسی وضعیت جنسیت در شناور

ج) بررسی نقش جنسیت در شرایط کار دریایی و رده‌بندی شغلی

د) پهنه‌ی فعالیت زنان در حوزه‌ی فعالیت‌های دریایی

ه) وضعیت جمعیت شناسی و جامعه‌شناسی زیستی، سن و موقعیت اجتماعی

و) نقش شغلی زنان و اهمیت حضور آن در صنعت دریانوردی.

نشانگان بین‌المللی موضوع اشتغال زنان در حرفه‌ی دریانوردی، نتایج زیر را منعکس می‌دارد.

الف) اکثر خانم‌های شاغل در حرفه دریانوردی از خانواده‌هایی هستند که سابقه‌ی دریانوردی داشته‌اند (اروپا و ترکیه ۵۸٪، امریکا ۶۴/۸٪، آسیا و روسیه ۶۸٪)

ب) در سطح بین‌المللی (آمار سال ۲۰۰۳ میلادی)، از جمع دریانوردان زن متعلق به شناورهای مسافری، ۴۹/۵٪ متعلق به کشورهای توسعه یافته، ۳۲٪ اروپای شرقی، ۱۱٪ آسیایی، ۵/۳٪ امریکای لاتین و ۲/۲٪ سایر نقاط هستند. این آمار برای مردان به شرح زیر است.

| | |
|---------------|-------|
| آسیایی | ۵۰/۸٪ |
| توسعه یافته | ۲۵/۷٪ |
| اروپای شرقی | ۱۶/۷٪ |
| امریکای لاتین | ۲/۹٪ |
| سایر کشورها | ۳/۹٪ |

ج) در کشورهای آسیایی و در حال توسعه (اروپای شرقی)

سن متوسط آقایان ۳۳/۲

سن متوسط خانم‌ها ۲۹/۷ می‌باشد ، هم‌چنین

در کشورهای پیشرفته - به شرح زیر است:

متوسط سن آقایان ۳۵/۷

متوسط سن خانم‌ها ۳۳/۵

در حال حاضر (۲۰۰۷ میلادی)، زنان به طور کامل موقعیت شغلی خود را در حرفه دریانوردی بهبود بخشیده‌اند، اما به نظر می‌رسد که تا رسیدن به جایگاه واقعی (از حیث شاخص‌های مورد انتظار بانوان) فاصله‌ی بسیار وجود دارد .
با بررسی‌های به عمل آمده، قابل تاکید است که در کشور ایران، شناخت اثر متغیرهای زیر بر ساختارمندی حضور بانوان در صنعت دریانوردی و روند قطعی شدن (به ترتیب) شامل موارد زیر است:

الف) نقش و اثر مسایل فرهنگی - اجتماعی و باور شغلی

ب) روحیه‌ی «خانه محوری» که برای مردان و زنان ایرانی به شدت مطرح است.

ج) فقدان بستر لازم برای توسعه‌ی صنعت گردشگری دریایی و مسافرت دریایی در همین زمینه، متغیرهای قابل تکیه بر جاری سازی روند حضور بانوان وابسته به عوامل زیر تشخیص داده می‌شود.

الف) وجود زوج همکار (زوج همسر) برای خدمت در شناور.

ب) کار در بخش فنی - تعمیر و نگهداری، مدیریت تخلیه و بارگیری به هنگام تعمیرات دوره‌ای شناور و یا تخلیه و بارگیری در بندر، هم‌چنین طبابت و پرستاری و ایمنی در بندر و شناور.

نتیجه‌گیری:

به طور کلی، موضوع اشتغال زنان در حرفه‌ی دریانوردی، در ارتباط با مشاغل خاص معنادار است و مشاغل خاص نیز، برخوردار از تعاریف چندلایه‌ای است که بازگشت به طرز تلقی عمومی و فرهنگی دارد که نهایتاً، تحت‌تأثیر «فرهنگ‌پذیری» می‌تواند تغییر رویکرد یابد.

نیاز و اقتضاهای اجتماعی، ضرورت ترجیح‌گذاری و پذیرش حرف را تسهیل می‌سازند که این ذاتاً دارای مفهوم «فرهنگ‌پذیری» است.

در خصوص پذیرش حرفه‌ی دریانوردی از سوی زنان و سطح اقبال اجتماعی نسبت به آن، ما می‌توانیم شاخص‌های متناسب با معیارهای ارزشی، اجتماعی و دینی خود را داشته باشیم. حضور زوج‌های هم‌شغل در شناور، حضور بانوان در گردشگری دریایی برای ارائه‌ی خدمات حرفه‌ای در اتوبوس‌های دریایی و کشتی‌های تفریحی، هم‌چنین ارائه خدمات پزشکی، دندانپزشکی، بالینی، پرستاری در بنادر و شناورهای تردد کننده در سواحل و بنادر داخلی و منطقه‌ای (آب‌های نزدیک سواحل)، قابل بحث و تاکید، طرح‌ریزی و پیاده‌سازی است.

پیشنهادها:

- ۱- تدوین جامع خروجی تحقیق با هدف طرح در سازمان بنادر و دریانوردی به منظور طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی اجرایی.
- ۲- مهیا سازی ظرفیت‌ها برای جذب در بخش گردشگری دریایی.
- ۳- تبیین قواعد مرتبط با روابط کار در خصوص زنان دریانورد.

- ۴- ترویج فرهنگ به منظور ارتقای انگیزه‌های شغل‌پذیری و فرهنگ‌پذیری حرفه دریانوردی برای زنان.
- ۵- تاکید محض بر ابعاد ارزشی دینی، اخلاقی و ارزش‌های اجتماعی زنان و حفظ کرامت و قداست آنان در شرایط شکل‌گیری حضور.
- ۶- هدایت موضوع برای جلب بانوان در فضای حرفه‌ای مربوط به شناورها در گردشگری ساحلی - دریایی، آب‌های نزدیک به سواحل و حضور زوج‌های همکار در پهنه‌ی شناوری اقیانوس‌پیما.

منابع:

- ۱) گیدنز، آنتونی، جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، نشرنی.
- ۲) پوپ، جرج، زنان بزرگ تاریخ، ترجمه عفت شیرازی، نشر موج.
- ۳) شیخی، محمدتقی، جامعه‌شناسی زنان و خانواده، نشر شرکت سهامی انتشار.
- ۴) جواهری اشرف، ودادی حمید، بررسی دیدگاه زنان شاغل و خانه‌دار نسبت به شغل بیرون از خانه و خانه‌داری، ۸۰-۱۳۷۹.
- ۵) ودادی - حمید، بررسی و امکان‌سنجی حضور بانوان در فضای دریانوردی کشور، ۱۳۸۶. مرکز تحقیقات سازمان بنادر و کشتیرانی.

6) Zhao, Minghua : Women Seafarers on board
Cruise Ship – Symposium 2001 – Cardiff University